



การศึกษาภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพในยุคอาเซียนตามทัศนะของครูโรงเรียนเอกชน
ระดับมัธยมศึกษา ในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 2

A STUDY OF TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP IN THE ASEAN ERA ON
THE OPINION OF THE TEACHERS IN PRIVATE SECONDARY SCHOOLS
UNDER NONTHABURI EDUCATIONAL PRIMARY DISTRICT 2 AREAS

โดย

เครื่องมือ ชาญโลหะการกิจ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตาม
หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยรังสิต

ปีการศึกษา 2556



**A STUDY OF TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP IN THE ASEAN ERA ON
THE OPINION OF THE TEACHERS IN PRIVATE SECONDARY SCHOOLS
UNDER NONTHABURI EDUCATIONAL PRIMARY DISTRICT 2 AREAS**

BY

KHRUAMART CHANLOHAKARNKIJ

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

GRADUATE SCHOOL, RANGSIT UNIVERSITY

2013



วิทยานิพนธ์เรื่อง

การศึกษาภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพในยุคอาเซียนตามทัศนะของครูโรงเรียนเอกชน
ระดับมัธยมศึกษา ในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 2

โดย

เครือมาส ชาญโลหะการกิจ

ได้รับการพิจารณาให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

มหาวิทยาลัยรังสิต

ปีการศึกษา 2556

(ดร.ราชนัย บุญธิดา)
ประธานกรรมการสอบ

(รศ.วิศิษฐ์ศักดิ์ ปั้นสัมฤทธิ์)
กรรมการ

(รศ.ดร.บุญเลิศ ส่องสว่าง)
กรรมการและอาจารย์ที่ปรึกษา

บัณฑิตวิทยาลัยรับรองแล้ว

(ผศ.ร.ต.หญิง ดร.วรรณิ สุขสาตร)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

9 สิงหาคม 2556



Thesis entitled

**A STUDY OF TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP IN THE ASEAN ERA ON
THE OPINION OF THE TEACHERS IN PRIVATE SECONDARY SCHOOLS
UNDER NONTHABURI EDUCATIONAL PRIMARY DISTRICT 2 AREAS**

by

KHRUAMART CHANLOHAKARNKIJ

was submitted in partial fulfillment of the requirements
for the degree of Master of Education in Educational Administration

Rangsit University
Academic Year 2013

(Rachan Boonthima, Ed.D.)
Examination Committee Chairperson

(Assoc.Prof.Wisitsak Pansumrith)
Member

(Assoc.Prof.Bunlert Songsawang, Ed.D.)
Member and Advisor

Approved by Graduate School

(Asst.Prof.Plт.Off.Vannee Sooksatra, D.Eng.)

Dean of Graduate School

August 9, 2013

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี เพราะได้รับความกรุณาอย่างสูงในการให้
ปรึกษาคำแนะนำและการแก้ไขต่างๆ เป็นอย่างดี จากรองศาสตราจารย์ ดร. บุญเลิศ ส่องสว่าง
รองศาสตราจารย์วิศิษฐ์ศักดิ์ เป็นสัมฤทธิ์ อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ อาจารย์ ดร.ราชันย์ บุญธิมา
ประธานกรรมการวิทยานิพนธ์ พร้อมด้วยท่านคณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ทุกท่านและผู้ทรงคุณวุฒิ
ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณท่านผู้เชี่ยวชาญทุกท่านที่ช่วยตรวจเครื่องมือ ใช้ในการวิจัยและให้
คำแนะนำ ขอขอบพระคุณผู้บริหาร ครูผู้สอน โรงเรียนเอกชนระดับมัธยมศึกษา ในเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 2 ทั้ง 19 โรงเรียน ที่ได้ให้ความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูลเพื่อ
การวิจัยครั้งนี้และขอขอบคุณสามี ญาติพี่น้อง และเพื่อนที่คอยให้กำลังใจเป็นแรงผลักดันให้ผู้วิจัย
ทำวิทยานิพนธ์จนสำเร็จ

คุณค่าของงานวิจัยนี้ หากมีประโยชน์ต่อวงการศึกษ ผู้วิจัยขอมอบให้แก่บิดา มารดา
อาจารย์ ตลอดจนผู้มีพระคุณทุกท่านที่ได้ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ และเป็นผู้สร้างสรรค์ความ
เจริญก้าวหน้าทางการศึกษา

เครือมาส ชาญโลหะการกิจ
ผู้วิจัย

5408226 : สาขาวิชาเอก : การบริหารการศึกษา ; ศษ.ม. (การบริหารการศึกษา)

คำสำคัญ : ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ, โรงเรียนเอกชนระดับมัธยมศึกษา

เครื่องมือ ชาญโหละการกิจ : การศึกษาภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพในยุคอาเซียนตาม
ทัศนะของครูโรงเรียนเอกชนระดับมัธยมศึกษา ในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นนทบุรี เขต 2
(A STUDY OF TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP IN THE ASEAN ERA ON THE
OPINION OF THE TEACHERS IN PRIVATE SECONDARY SCHOOLS UNDER
NONGTHABURI EDUCATIONAL PRIMARY DISTRICT 2 AREAS) อาจารย์ที่ปรึกษา :
รศ.ดร.บุญเลิศ ส่องสว่าง, 152 หน้า

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพในยุคอาเซียน
ของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครู โรงเรียนเอกชนระดับมัธยมศึกษา ในเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษา นนทบุรี เขต 2 2) เปรียบเทียบความแตกต่างภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพตามสภาพจริง
และตามความคาดหวังของครู 3) ศึกษาปัญหาและข้อเสนอแนะของครู

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ คือ ครู โรงเรียนเอกชนระดับมัธยมศึกษา จำนวน
ทั้งสิ้น 230 คน ได้จากการสุ่มแบบสัดส่วน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม สถิติที่ใช้
ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าความถี่ ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และ t-test

ผลการวิจัยพบว่า

1) ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ ตามสภาพจริงและตามความคาดหวังของครู โรงเรียน
เอกชนระดับมัธยมศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมากทั้ง 4 ด้าน ตามสภาพจริง ได้แก่ ด้านการคล้อย
ด้านค้นหา ด้านการมุ่งความสัมพันธ์เป็นรายบุคคล และด้านกระตุ้นการใช้ปัญญา ส่วนตามความ
คาดหวังของครูได้แก่ ด้านความค้นหา ด้านคล้อย ด้านการมุ่งความสัมพันธ์เป็นรายบุคคล และ
ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญาตามลำดับ

2) ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพในยุคอาเซียนตามสภาพ
จริงและตามความคาดหวัง ทั้งภาพรวมและรายด้านพบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่
ระดับ .05

3) ปัญหาที่สำคัญ คือ ผู้บริหาร โรงเรียนไม่มีความยุติธรรมในการบริหารงาน

4) ข้อเสนอแนะที่สำคัญ คือ ผู้บริหารควรมีความรู้ด้านวิชาการให้ก้าวทันโลก

ลายมือชื่อนักศึกษา  ลายมือชื่ออาจารย์ที่ปรึกษา 

5408226 : MAJOR: EDUCATIONAL ADMINISTRATION;
M.Ed. (EDUCATIONAL ADMINISTRATION)

KEY WORDS : TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP, PRIVATE SECONDARY
SCHOOLS

**KHRUAMART CHANLOHAKARNKIJ: A STUDY OF TRANSFORMATIONAL
LEADERSHIP IN THE ASEAN ERA ON THE OPINION OF THE TEACHERS IN PRIVATE
SECONDARY SCHOOLS UNDER NONTHABURI EDUCATIONAL PRIMARY DISTRICT
2 AREAS. THESIS ADVISOR: ASSOC. PROF. BUNLERT SONGSAWANG, Ed.D., 152 p.**

This survey research aimed to 1) Study the level of the transformational leadership of the private secondary schools administrators in the ASEAN era. 2) Compare the reality of leadership and the expectation of teachers. 3) study problems, and suggestions of the respondents.

The sample consisted of 230 of private teachers in Nonthaburi region 2. They were selected by proportional sampling. The tools used were 5 scale questionnaires. The statistics used were frequency, average (\bar{X}), standard deviation (S.D.) and t-test.

The study found that:

- 1) The level of the administrators' transformational leadership were rated at the high level for all 4 aspects. For the reality leadership were inspirational motivation, idealized influence, individualized consideration and intellectual stimulation respectively. For expectation of teachers were idealized influence, inspirational motivation, individualized consideration and intellectual stimulation respectively.
- 2) The comparison of administrators' transformational leadership between the reality leadership and the expectation of teachers were statistically significant level of .05.
- 3) The important problem was the injustice of the executives or management.
- 4) The remarkable suggestion was the administrators should have up to date on academic matters.

Student's Signature

K. Chanlohas

Thesis Advisor's Signature.....

Bunlert

สารบัญ

	หน้า
กิตติกรรมประกาศ	ก
บทคัดย่อภาษาไทย	ข
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	ค
สารบัญ	ง
สารบัญตาราง	ช
สารบัญรูปภาพ	ฉ
บทที่ 1 บทนำ	1
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย	5
1.3 สมมติฐานการวิจัย	5
1.4 กรอบแนวคิดของการวิจัย	6
1.5 ขอบเขตของการวิจัย	6
1.6 ขอบข่ายทางทฤษฎีสำหรับการวิจัย	7
1.7 ข้อตกลงเบื้องต้น	8
1.8 ข้อจำกัดของการวิจัย	8
1.9 คำนิยามศัพท์	8
1.10 ความสำคัญของการวิจัย	11
บทที่ 2 แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง	12
2.1 ความหมายของผู้นำและภาวะผู้นำ	12
2.2 คุณลักษณะที่ดีของผู้นำ	16
2.3 ความเป็นมาและทฤษฎีภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ	20
2.4 ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนเอกชนระดับมัธยมศึกษา	31
2.5 แนวทางการบริหารการศึกษาสู่อาเซียน	34
2.6 โรงเรียนเอกชน และการจัดการศึกษา	43
2.7 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 2	54
2.8 วรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	56

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 3 ระเบียบวิธีการวิจัย	63
3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	63
3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	65
3.3 ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	65
3.4 วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล	66
3.5 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	67
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	69
ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ	70
ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ	86
ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ปัญหาและข้อเสนอแนะจากการใช้ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ	95
บทที่ 5 สรุปผลการศึกษา อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	97
5.1 วัตถุประสงค์ของการวิจัย	97
5.2 สมมติฐานการวิจัย	97
5.3 วิธีดำเนินการวิจัย	98
5.4 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	99
5.5 การเก็บรวบรวมข้อมูล	99
5.6 การวิเคราะห์ข้อมูล	99
5.7 สรุปผลการวิจัย	100
5.8 การอภิปรายผล	103
5.9 ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้	107
5.10 ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป	109
บรรณานุกรม	110

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
ภาคผนวก	118
ภาคผนวก ก หนังสือขอความอนุเคราะห์	119
ภาคผนวก ข แบบสอบถามเพื่อการวิจัย	128
แบบสอบถามเพื่อหาค่าความเที่ยงตรงเชิงทฤษฎี	
แบบบันทึกการให้คะแนนของผู้เชี่ยวชาญ	
ประวัติผู้วิจัย	152

มหาวิทยาลัยรังสิต
Rangsit University

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
3.1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ครูโรงเรียนเอกชนระดับมัธยมศึกษา	64
4.1 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพในยุคอาเซียน ตามทัศนะของครูโรงเรียนเอกชนระดับมัธยมศึกษา ในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นนทบุรี เขต 2 ตามสภาพจริงและตามความคาดหวัง ด้านความเส่นหา	70
4.2 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพในยุคอาเซียน ตามทัศนะของครูโรงเรียนเอกชนระดับมัธยมศึกษา ในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นนทบุรี เขต 2 ตามสภาพจริงและตามความคาดหวัง ด้านการคลใจ	74
4.3 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพในยุคอาเซียน ตามทัศนะของครูโรงเรียนเอกชนระดับมัธยมศึกษา ในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นนทบุรี เขต 2 ตามสภาพจริงและตามความคาดหวัง ด้านการมุ่งความสัมพันธ์เป็นรายบุคคล	77
4.4 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพในยุคอาเซียน ตามทัศนะของครูโรงเรียนเอกชนระดับมัธยมศึกษา ในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นนทบุรี เขต 2 ตามสภาพจริงและตามความคาดหวัง ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา	80
4.5 แสดงผลสรุปค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ ในยุคอาเซียนตามทัศนะของครูโรงเรียนเอกชนระดับมัธยมศึกษา ในเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานนทบุรี เขต 2 ตามสภาพจริง โดยภาพรวม	83
4.6 แสดงผลสรุปค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ ในยุคอาเซียนตามทัศนะของครูโรงเรียนเอกชนระดับมัธยมศึกษา ในเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานนทบุรี เขต 2 จำแนกตามความคาดหวัง โดยภาพรวม	84
4.7 แสดงผลสรุปการเปรียบเทียบ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยน สภาพในยุคอาเซียนตามทัศนะของครูโรงเรียนเอกชนระดับมัธยมศึกษา ในเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 2 จำแนกตามสภาพจริงและตามความคาดหวังของครู	85
4.8 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐานของการ เปรียบเทียบความแตกต่างภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพในยุคอาเซียนตามทัศนะของครู วิทยาลัยเอกชนในระดับมัธยมศึกษา ในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 2 จำแนกตามสภาพจริงและตามความคาดหวัง ด้านความเส่นหา	86

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4.9 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐานของการเปรียบเทียบความแตกต่างภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพในยุคอาเซียนตามทัศนะของครูโรงเรียนเอกชนในระดับมัธยมศึกษา ในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 2 จำแนกตามสภาพจริงและตามความคาดหวัง ด้านการคล้อย	88
4.10 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐานของการเปรียบเทียบความแตกต่างภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพในยุคอาเซียนตามทัศนะของครูโรงเรียนเอกชนในระดับมัธยมศึกษา ในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 2 จำแนกตามสภาพจริงและตามความคาดหวัง ด้านการมุ่งความสัมพันธ์เป็นรายบุคคล	90
4.11 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐานของการเปรียบเทียบความแตกต่างภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพในยุคอาเซียนตามทัศนะของครูโรงเรียนเอกชนในระดับมัธยมศึกษา ในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 2 จำแนกตามสภาพจริงและตามความคาดหวัง ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา	92
4.12 แสดงผลสรุปค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐานของการเปรียบเทียบความแตกต่างภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพในยุคอาเซียนตามทัศนะของครูโรงเรียนเอกชนในระดับมัธยมศึกษา ในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 2 จำแนกตามสภาพจริงและตามความคาดหวัง โดยภาพรวมและจำแนกเป็นรายด้าน	94
4.13 แสดงปัญหาการใช้ภาวะผู้นำของผู้บริหารในการบริหารโรงเรียนในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 2	95
4.14 แสดงข้อเสนอแนะจากการใช้ภาวะผู้นำของผู้บริหารในเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานนทบุรี เขต 2	96

สารบัญรูปลูกภาพ

รูปที่

1.1 กรอบแนวคิดการวิจัยภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพของแบส

มหาวิทยาลัยรังสิต
Rangsit University

บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ภาวะผู้นำเป็นหัวใจสำคัญนำมาสู่ความสำเร็จขององค์กร ผู้มีภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพสูงจะต้องมีทั้งศาสตร์และศิลป์ ควบคู่ไปกับการอ่อนน้อมถ่อมตน ได้รับความเคารพนับถือ เชื่อฟัง เชื่อใจ เชื่อมั่น จากสังคม ซึ่งภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพสูงมีหลายรูปแบบ แต่ภาวะผู้นำที่มีความเหมาะสมที่สุดในยุคอาเซียนนี้ได้แก่ ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพของเบส (Bass) ซึ่งเป็นภาวะผู้นำที่มุ่งเน้นอนาคตและมุ่งให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพัฒนาในทางที่ดีขึ้นในองค์กร เนื่องจากการเปลี่ยนแปลงในปัจจุบันเกิดขึ้นพร้อมกันทุกมุมโลก ประเทศไทยซึ่งอยู่ในกลุ่มอาเซียน จะต้องรวมตัวเป็นประชาคมอาเซียน ภายในปี พ.ศ.2558 ย่อมได้รับผลกระทบอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ ไม่ว่าจะเป็นวงการการศึกษา ธุรกิจ การเมือง อุตสาหกรรม ตลอดจนความเป็นอยู่ในสังคมที่ต้องก้าวทันโลก และการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว นับวันแต่จะมีอัตราการเร่งที่รวดเร็วยิ่งขึ้น

ดังนั้นผู้นำสถานศึกษาจึงเป็นบุคคลสำคัญที่จะต้องเสริมสร้างคุณลักษณะและทักษะของความเป็นผู้นำมืออาชีพให้แก่ตนเองก่อน เนื่องจากต้องเผชิญกับความกดดันต่อปัญหาและอุปสรรคต่างๆ ที่มีบรรยากาศเต็มไปด้วยความท้าทาย และมีความสลับซับซ้อนจากสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่ จะต้องมีการหน้าที่ใหม่คือ ฝึกฝน พัฒนาบุคลากรและเยาวชนของชาติหรือพลเมืองของอาเซียนให้เป็นคนรุ่นใหม่ที่มีภาวะผู้นำที่ดีในอนาคต เพื่อนำพาประเทศชาติให้อยู่รอด ท่ามกลางการเปลี่ยนแปลงทางการเมือง สังคมและเศรษฐกิจได้ หากผู้นำสถานศึกษาแห่งใดแห่งหนึ่งสามารถดำเนินงานได้ตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด ในยุคอาเซียนนี้ ย่อมเกิดจากผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ ทันกระแสโลก มีภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพสูง จึงทำให้กลุ่มผู้ตามได้รับแรงจูงใจตามความคาดหวัง ให้ความร่วมมือร่วมใจปฏิบัติงานร่วมกันอย่างเต็มใจและเต็มกำลังความสามารถ ก้าวสู่ความสำเร็จ มีชื่อเสียง ย่อมเป็นตัวชี้วัดความสามารถของภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพสูงเช่นกัน

ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพของเบส (Bass, 1985) ซึ่งเป็นภาวะผู้นำที่มุ่งการเปลี่ยนแปลงในองค์กร เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของงาน ซึ่งมีคุณลักษณะที่ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญขึ้นในองค์กร โดยการสร้างวิสัยทัศน์ กลยุทธ์และวัฒนธรรมขององค์กร จะไม่ใช่แรงจูงใจทางวัตถุเพื่อมีอิทธิพลเหนือผู้ตาม แต่มุ่งดำเนินการตามวิสัยทัศน์ (Vision) ค่านิยมร่วม (Shared Values) และการสร้างความสัมพันธ์ต่อกัน (Consideration) การพยายามทำให้กิจกรรมต่างๆ ที่ปฏิบัติ มีความหมายเชิงคุณค่า เป็นการเสียสละเพื่อส่วนรวม การสร้างความเข้าใจและความรู้สึกร่วมของผู้ตาม นอกจากนี้ ผู้นำยังต้องมีคุณลักษณะอื่นๆ เช่น ความมีบารมีหรือความเสน่ห์หา (Charisma) มีอำนาจส่วนบุคคล (Personal Power) สามารถมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของผู้ตามให้เกิดการยอมรับ รับฟัง และปฏิบัติตามด้วยความเต็มใจ เนื่องจาก เกิดความเลื่อมใส ศรัทธา ด้วยศิลปะในการพูดโน้มน้าวจิตใจให้ผู้ตามเห็นภาพความสำเร็จอย่างชัดเจน และเชื่อว่าสิ่งที่ผู้นำพูดนั้นมีความเป็นไปได้สูง มีระดับความมั่นใจต่อผลของงานที่ได้รับมอบหมาย จึงจูงใจให้ผู้ตามเพิ่มความพยายามในการทำงานมากขึ้นกว่าปกติ และมีความผูกพันต่อองค์กรมากขึ้นด้วย ดังนั้น ผลที่ได้จากการทำงานอย่างมุ่งมั่นศรัทธา ก็คือก่อให้เกิดความเปลี่ยนแปลง (Transformer) ที่ดีขึ้น ด้วยเหตุนี้ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ จึงสามารถเปลี่ยนแปลงนำพาสถานศึกษาสู่ความเป็นมาตรฐานสากลได้อย่างมีประสิทธิภาพสูง

ขณะนี้ประเทศไทยกำลังต้องการ ผู้นำสถานศึกษา ที่มีภาวะผู้นำเชิงปฏิรูปเนื่องจากได้รับอิทธิพลจากการก้าวเข้าสู่ประชาคมอาเซียน ภายในปี 2558 ซึ่งจะกลายเป็นตลาดการค้าขนาดใหญ่ที่มีประชากรรวมกันเกือบ 600 ล้านคน ที่จะช่วยเกื้อหนุนให้ภาคการศึกษา การค้า การลงทุน รวมถึงการเคลื่อนย้ายประชากรทั้งในภาคแรงงาน รวมทั้งภาคการท่องเที่ยวของประเทศสมาชิกขยายตัวเพิ่มขึ้น ดังนั้น หากประเทศไทยจะใช้ประโยชน์จากการรวมกลุ่มการค้าได้อย่างเต็มที่ ภาคการศึกษาของไทยต้องทำให้ผู้บริหารสถานศึกษาพัฒนาตนเองอย่างเร่งด่วนทั่วประเทศ และต้องปรับปรุงหลักสูตรที่ยังล้าหลังประเทศอื่นๆ ในอาเซียนให้มีการสอนและฝึกภาวะผู้นำที่ดีให้แก่เด็กไทย ตั้งแต่การศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อฝึกฝนคนรุ่นใหม่ให้มีภาวะผู้นำที่ดีตั้งแต่ในวัยเด็กเพื่อเป็นผู้นำที่ช่วยพัฒนาประเทศอย่างยั่งยืนในอนาคต เหมือนประเทศสิงคโปร์ที่มีระบบการศึกษาเด่น โดยมีหลักสูตรฝึกภาวะผู้นำตั้งแต่วัยเด็ก และแม้แต่ผู้ใช้แรงงานก็ยังเป็นผู้ที่มีความรับผิดชอบและมีความสามารถสูง

ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้องปฏิรูปโครงสร้างการเรียนการสอนอย่างเป็นระบบจะต้องเตรียมตนเองเพื่อเป็นผู้นำด้านวิชาการ ต้องพัฒนาตนเองให้เป็นผู้มีความรู้ความสามารถให้เพียงพอในการบริหารจัดการศึกษาในยุคอาเซียน ต้องสามารถก้าวทันกับเทคโนโลยี และนวัตกรรม

ใหม่ๆ ต้องสามารถใช้ภาษาอังกฤษในการสื่อสารได้อย่างชัดเจนและมีประสิทธิผล ซึ่งจะต้องนำมาใช้เพื่อการบริหารจัดการองค์กรให้ก้าวหน้าอย่างยั่งยืน

อนาคตของสถาบันการศึกษาของแต่ละประเทศจะต้องมีการแข่งขันด้านคุณภาพมากขึ้น สำหรับประเทศไทยจำเป็นต้องพัฒนาให้เป็นหน่วยบริการทางการศึกษาที่มีคุณภาพมาตรฐานสากล เพื่อรองรับการแข่งขันที่จะเกิดขึ้นจากการเปิดเสรีทางการศึกษา ในยุคประชาคมอาเซียน ภายในปี พ.ศ.2558 ซึ่งการจัดการศึกษา มีอิทธิพลต่อประเทศสมาชิกอาเซียนทั้ง 10 ประเทศ ได้แก่ ไทย อินโดนีเซีย ฟิลิปปินส์ สิงคโปร์ มาเลเซีย บรูไน เวียดนาม ลาว พม่า กัมพูชา ซึ่งต่างเห็นพ้องต้องกันว่าการศึกษาเป็นปัจจัยสำคัญที่จะต้องเร่งพัฒนาคนให้มีศักยภาพเพียงพอ ในการขับเคลื่อนอาเซียน ให้บรรลุวิสัยทัศน์ ให้เป็นผลสำเร็จ จึงเห็นชอบให้มีการร่าง “กฎบัตรอาเซียน” เพื่อเป็นธรรมนูญในการบริหารปกครองกลุ่มประเทศอาเซียนทั้ง 10 ให้เป็นหนึ่งเดียว ที่มุ่งให้ใช้เป็นกติกาในการอยู่ร่วมกันอย่างสันติสุข ยึดมั่นในหลักประชาธิปไตย หลักนิติธรรมและหลักธรรมาภิบาล การเคารพ และคุ้มครองสิทธิมนุษยชนและเสรีภาพขั้นพื้นฐาน ที่จะนำไปสู่ความเป็นหนึ่งเดียว ดังนั้นจึงส่งผลให้แต่ละประเทศเร่งเตรียมพัฒนาคนด้วยการให้การศึกษา ให้ความรู้ที่จำเป็นในการขับเคลื่อนสู่ความเป็นประชาคมอาเซียนให้ทันตามกำหนด ในกรอบความร่วมมือของประชาคมอาเซียนทั้ง 3 เสาหลัก (Three Pillars of ASEAN Community) ซึ่งประกอบด้วยประชาคมการเมืองและมั่นคงอาเซียน (ASEAN Political and Security Community - APSC) ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (ASEAN Economic Community - AEC) และประชาสังคมและวัฒนธรรม (ASEAN Socio - Cultural Community - ASCC)

แต่ในสภาพปัจจุบัน ในความเป็นจริง ประเทศไทยยังมีปัญหาในเรื่องการพัฒนาและการใช้ภาวะผู้นำซึ่งประเทศไทยต้องเผชิญกับความแน่นอนในการเอารัดเอาเปรียบ เบียดบัง ข้อจลของผู้นำที่มุ่งผลประโยชน์สูงสุด ไม่แยแสต่อผลกระทบที่เกิดขึ้นกับคนหมู่มาก เช่น ทำลายสิ่งแวดล้อมเป็นต้น และจากผลการวิจัยพบว่าผู้บริหารสถานศึกษาทั้งของรัฐและเอกชนหลายแห่งไม่สนใจพัฒนาตนเองให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมที่กำลังเปลี่ยนแปลงไปตามกระแสโลกาภิวัตน์ ซึ่งมีผู้บริหารสถานศึกษาจำนวนมาก ยังคงบริหารงานโดยใช้ภาวะผู้นำในการบริหารตามกรอบแนวคิดของตนเองที่มีอยู่เดิม เคยชินกับงานที่ทำ ตามความพอใจในนิสัยส่วนบุคคล ไม่ชอบการเปลี่ยนแปลงเพราะคิดว่า การเปลี่ยนแปลง สร้างความยุ่งยากใจ ซึ่งเป็นทัศนคติที่เป็นอุปสรรคต่อการเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ ทำให้ขาดภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ ขาดวิสัยทัศน์ในการบริหารจัดการทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ ไม่ได้สร้างเสน่ห์ให้ครูชื่นชม แต่ใช้อำนาจหน้าที่ในการกำหนดนโยบาย ยึดความเห็นของตนและตัดสินใจเองเป็นส่วนใหญ่ ขาดการสร้างแรงจูงใจกระตุ้น

ท้าทายให้ครูทำงานเป็นทีม ให้ความสำคัญของการมีส่วนร่วมของ ครู ผู้ปกครองและชุมชนน้อยมาก การประชุมส่วนใหญ่เป็นไปในลักษณะการชี้แจงข้อเท็จจริงมากกว่าการแสวงหาแนวทางในการแก้ปัญหาาร่วมกัน ไม่ได้กระตุ้นเขาวนปัญญาให้ช่วยกันแก้ปัญหาโดยวิธีใหม่ๆ ครู ผู้ปกครองและผู้แทนชุมชนจึงแทบไม่มีส่วนร่วมในการบริหารโรงเรียน ขวัญและกำลังใจของครูส่วนใหญ่จึงอยู่ในระดับต่ำเพราะผู้บริหารไม่ได้ให้ความสนใจเอื้ออาทรบุคลากรเป็นรายบุคคล เป็นสาเหตุสำคัญที่ทำให้คุณภาพของผู้เรียนต่ำลงเช่นกัน

กระทรวงศึกษาธิการ ได้มีความพยายามในการแก้ปัญหา โดยการจัดอบรมบุคลากรทางการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา คณะผู้บริหารสถานศึกษา ศึกษาานิเทศก์ ครู ในเรื่องการเรียนการสอนและเรื่องการใช้ภาวะผู้นำในยุคอาเซียน เพื่อให้เห็นความสำคัญของการพัฒนาตนเองอย่างเร่งด่วน แต่หลักสูตรฝึกอบรมเพื่อพัฒนาผู้บริหาร ยังไม่เข้มข้นเพียงพอที่จะทำให้ผู้บริหารกลายเป็นผู้บริหารระดับดีได้ เพื่อผ่อนคลายปัญหาข้างต้น โรงเรียนและหน่วยงานทางการศึกษา ได้ศึกษาวิเคราะห์วิจัยและกำหนดแนวทางในการแก้ปัญหาเดิมที่เรื้อรังมานาน รวมถึงการพัฒนาสถานศึกษาเชิงรุก ให้เจริญก้าวหน้า และสามารถแข่งขันได้ในยุคประชาคมอาเซียน ทั้งด้านวิชาการ บุคลากร ระบบประมาณ คุณภาพการจัดการเรียนการสอน ฯลฯ อันจะเป็นการช่วยเพิ่มโอกาสความสำเร็จในการบริหารจัดการศึกษาแนวใหม่ แทนการบริหารโดยยึดติดรูปแบบเดิม และกระทรวงศึกษาธิการ ได้จัดหลักสูตรการเรียนการสอนที่มีความเป็นพลวัต เพื่อให้ก้าวทันการเปลี่ยนแปลง ในมิติที่กว้างขึ้น เนื่องจากต้องเชื่อมโยงด้านการค้า การลงทุน การท่องเที่ยว และการเคลื่อนย้ายแรงงานทั้งระดับฝีมือและมันสมอง ทำให้ตลาดแรงงานในอนาคต ต้องการคนที่มีศักยภาพในหลายๆด้าน มีคุณลักษณะเป็นพลโลกยุคใหม่ มีความสามารถในการใช้ภาษาต่างประเทศในการสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ มีการคิดวิเคราะห์ปัญหาและแก้ปัญหา โดย ผู้บริหารสถานศึกษาทั้งรัฐบาลและเอกชนต้องร่วมใจกันเร่งพัฒนาภาวะผู้นำของตนเอง อย่างเร่งด่วน ยอมรับการเปลี่ยนแปลงในการบริหารจัดการ ให้ความสำคัญร่วมมือกับกระทรวงศึกษาธิการ รือหลักสูตรการเรียนการสอนให้ได้มาตรฐานระดับสากล เพิ่มเติมเนื้อหาการฝึกภาวะผู้นำให้เด็กไทยในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อให้เด็กรุ่นใหม่มีภาวะผู้นำที่ดีให้ได้ ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาต้องช่วยแก้ปัญหาให้แก่ชาติบ้านเมือง เนื่องจากเป็นองค์กรหลัก ในการช่วยแก้ไขพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้ก้าวทันในการเป็นพลเมืองของอาเซียนอีก 3 ปีข้างหน้าและทำให้ประเทศชาติพัฒนาอย่างยั่งยืน สามารถอยู่ร่วมกันและแข่งขันกับประเทศต่างๆ ในกลุ่มอาเซียนได้

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงต้องการศึกษาเพื่อให้ทราบระดับภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพในยุคอาเซียนตามทัศนะของครู โรงเรียนเอกชนระดับมัธยมศึกษา ในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต

2 และเพื่อศึกษาปัญหา ข้อเสนอแนะจากครูผู้ตอบ สรุปผล และนำข้อมูลจากผลการวิจัยดังกล่าว นำเสนอหน่วยการศึกษาที่เกี่ยวข้องเพื่อเป็นแนวทางในการปรับปรุงและฝึกทักษะพัฒนาภาวะผู้นำของตนเองในการบริหารงานในโรงเรียนให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุดและมีความพร้อมที่จะพัฒนาพลเมืองของอาเซียนต่อไป

1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ตั้งวัตถุประสงค์ไว้ ดังนี้

1.2.1 เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพในยุคอาเซียนตามทัศนะของครูโรงเรียนเอกชนระดับมัธยมศึกษา ในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2

1.2.2 เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพในยุคอาเซียนตามทัศนะของครูโรงเรียนเอกชนในระดับมัธยมศึกษา ในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 โดยจำแนกตามสภาพจริงและตามความคาดหวังของครู

1.2.3 เพื่อศึกษาปัญหา และข้อเสนอแนะ เกี่ยวกับการใช้ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพของผู้บริหารสถานศึกษา ในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2

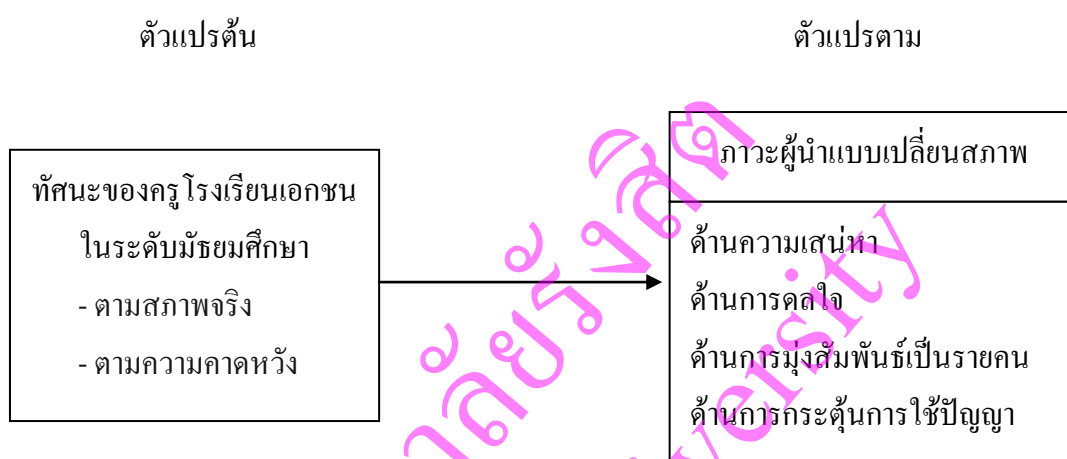
1.3 สมมติฐานการวิจัย

ทัศนะของครูต่อผู้บริหารสถานศึกษาในการใช้ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพในยุคอาเซียนเมื่อจำแนกตามสภาพจริงและตามความคาดหวังของครูโรงเรียนเอกชนในระดับมัธยมศึกษา ในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 มีความแตกต่างกันทั้ง 4 ด้าน คือ ด้านความค้นหา ด้านการคล้อย ด้านการมุ่งสัมพันธ์เป็นรายคนและด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

1.4 กรอบแนวคิดของการวิจัย

จากการศึกษาวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยจึงกำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังนี้

ศึกษารูปแบบภาวะผู้นำในยุคแห่งการเปลี่ยนแปลงแบบเปลี่ยนสภาพ



รูปที่ 1.1 กรอบแนวคิดการวิจัยภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพของเบส

(Bass, 1985)

1.5 ขอบเขตของการวิจัย

1.5.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้างนี้ ได้แก่ ครู โรงเรียนเอกชนระดับมัธยมศึกษา ในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 2 จำนวน 19 โรงเรียน ปีการศึกษา 2555 รวมจำนวนทั้งสิ้น 563 คน

1.5.2 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้างนี้ ได้แก่ ครู ในโรงเรียนเอกชน ระดับมัธยมศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 2 ปีการศึกษา 2555 กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างด้วยการเทียบตารางของ เครชชีและมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970 : 608) ที่ความเชื่อมั่น 95 เปอร์เซนต์

โดยเลือกตามสัดส่วนครูโรงเรียนเอกชนระดับมัธยมศึกษา จำนวน 19 โรงเรียน จำนวน 563 คน ได้กลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 230 คน

1.5.3 ตัวแปรที่ศึกษา

การวิจัยครั้งนี้ได้กำหนดตัวแปรที่ศึกษา ดังนี้

1) ตัวแปรต้น ได้แก่ ทักษะของครูโรงเรียนเอกชนระดับมัธยมศึกษา ตามสภาพจริงและตามความคาดหวังของครูในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นานาบุรี เขต 2 ปีการศึกษา 2555

2) ตัวแปรตาม คือ ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพของเบส (Bass, 1985) 4 ด้าน ประกอบด้วย

- 2.1) ด้านค้นหา
- 2.2) ด้านคลใจ
- 2.3) ด้านการมุ่งสัมพันธ์เป็นรายคน
- 2.4) ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา

1.6 ขอบข่ายทางทฤษฎีสำหรับการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพทางการศึกษาของเบส (Bass, 1985) เพื่อตามความคิดเห็นของครูผู้ตอบ ทั้งตามสภาพจริงและตามความคาดหวัง ศึกษาความสำคัญของปัจจัยต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการทำงานของผู้บริหาร เพื่อจะได้นำปัจจัยเหล่านั้นมาแก้ไขปรับปรุงพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารในยุคอาเซียนและยกระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู ดังนั้นการศึกษาดังกล่าวนี้ ทำได้โดย การสำรวจทัศนคติหรือแนวคิด ของสมาชิกในหน่วยงานที่มีต่อปัจจัยต่างๆ ในการปฏิบัติงานของผู้บริหาร ทั้งสภาพจริงและสภาพที่คาดหวัง หากผลตามสภาพจริงออกมาไม่เป็นที่น่าพอใจ ผู้บริหารโรงเรียนที่เกี่ยวข้องนั้น ควรปรับปรุงเปลี่ยนแปลงแก้ไข พัฒนาตนเองให้มีภาวะผู้นำที่เหมาะสม สอดคล้อง ก้าวทันยุคประชาคมอาเซียน เพื่อให้รู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงในยุคนี้ และเป็นที่ยอมรับ ศรัทธาจากสังคม เพื่อให้ผู้ตามมีทัศนคติที่ดีขึ้น ซึ่งจะนำไปสู่ความพึงพอใจที่สูงขึ้น

1.7 ข้อตกลงเบื้องต้น

เพื่อให้เกิดความเข้าใจในความหมายของข้อมูลและการตีความตรงกัน จึงได้กำหนดข้อตกลงเบื้องต้นไว้ ดังนี้

ในการวิจัยครั้งนี้ให้ถือว่าโรงเรียนเอกชนระดับมัธยมศึกษา ในเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานนทบุรี เขต 2 มีปัจจัยต่างๆ ในการบริหารและลักษณะขอบข่ายงานไม่แตกต่างกัน

1.8 ข้อจำกัดของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาเปรียบเทียบภาวะผู้นำของผู้บริหารตามสภาพจริงและตามความคาดหวังของครู แม้ว่าผู้วิจัยจะได้พิจารณาหรือเตรียมการในเรื่องต่างๆ อย่างรอบคอบแล้วก็ตาม แต่ก็อาจมีความไม่สมบูรณ์ อันเนื่องมาจากข้อจำกัดที่ไม่สามารถแก้ไขได้หมด กล่าวคือ ไม่สามารถให้ผู้ตอบคำถามทุกคน เขียนปัญหา อุปสรรคและข้อเสนอแนะได้ครบถ้วนหรือ ไม่สามารถเก็บข้อมูลได้ตามจำนวนที่กำหนด เนื่องจากโรงเรียนสถานศึกษานานาชาติ นนทบุรีเป็นโรงเรียนนานาชาติ ครูผู้ตอบคำถามเป็นชาวต่างชาติ จำนวน 16 คน จึงจำเป็นต้องใช้ผู้ให้ข้อมูลที่เป็นคนไทยเท่านั้น ดังนั้นจำนวนครูกลุ่มตัวอย่างจึงใช้เพียง 18 โรงเรียน และการศึกษาวิจัยครั้งนี้ได้ใช้แบบสอบถามตามความเป็นจริงที่เกิดขึ้นในปัจจุบันและเป็นเครื่องมือในการรวบรวมข้อมูล แทนการสังเกตหรือเฝ้าดูสภาพความเป็นจริงต่างๆ ดังนั้น การวัดและประเมินการวิจัยในครั้งนี้ จึงเป็นการใช้ข้อมูลจากแบบสอบถามที่ได้จากผู้ให้ข้อมูลเพียงด้านเดียวเท่านั้น และให้ถือว่าข้อมูลที่ได้จากการวิจัย มีความถูกต้องเชื่อถือได้

1.9 คำนิยามศัพท์

เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกัน ผู้วิจัยจึงได้นิยามความหมายของคำศัพท์ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ดังต่อไปนี้

ผู้บริหารโรงเรียนเอกชน หมายถึง ผู้อำนวยการ ครูใหญ่หรืออาจารย์ใหญ่หรือผู้รับใบอนุญาต ในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาของภาคเอกชน ประจำปีการศึกษา 2555 ในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นนทบุรี เขต 2

ผู้นำโรงเรียนมัธยมศึกษา หมายถึง บุคคลที่มีฐานะเป็นผู้อำนวยการหรือ ผู้ที่ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบในการจัดการเกี่ยวกับ การบริหารโรงเรียนระดับมัธยมศึกษาปีที่หนึ่ง ถึงระดับมัธยมศึกษาปีที่สาม อันเป็นภาระหน้าที่ บริหารโรงเรียน เป็นผู้นำทางวิชาการ บุคลากรบริหารงานทั่วไป และการเงินพัสดุ ที่มีความรู้ ความสามารถและนำโรงเรียนให้ประสบความสำเร็จ มีทิศทางในการปฏิบัติเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ นั่นคือเป็นผู้มีวิสัยทัศน์ สร้างแรงบันดาลใจ สนับสนุนให้เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และการสนับสนุนทั้งภายในและภายนอกโรงเรียน มีความต้องการบำรุงรักษา พัฒนาโรงเรียนอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งต้องพัฒนาผลงานของตนเอง เรียนรู้ และพัฒนาสิ่งใหม่ๆ เพื่อให้โรงเรียนได้ก้าวไปสู่การเปลี่ยนแปลงอย่างแท้จริง ตลอดจนเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีทักษะ มีความสามารถในการใช้ชีวิตในท่ามกลางความเปลี่ยนแปลงได้อย่างมีความสุข

ภาวะผู้นำครูมัธยมศึกษา หมายถึง กระบวนการที่ผู้นำใช้อิทธิพลหรือใช้อำนาจที่ตนมีอยู่ ในการชักนำหรือโน้มน้าวให้ผู้ที่อยู่ได้บังคับบัญชาได้ปฏิบัติหน้าที่ของตนอย่างมีประสิทธิภาพที่สุด ให้บรรลุเป้าหมายของโรงเรียน

ภาวะผู้นำเปลี่ยนสภาพของเบส (Bass) หมายถึง การที่ผู้บริหารมุ่งยกระดับความต้องการ ความเชื่อ ทศนคติ คุณธรรมของครูให้สูงขึ้น เพื่อให้มีผลต่อการพัฒนาเปลี่ยนแปลงโรงเรียนให้มี ประสิทธิภาพ ซึ่งทำให้ผู้บริหารและครูมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน โดยจำแนกคุณลักษณะดังนี้ คือ ความเส่นหา การคล้อย การมุ่งสัมพันธ์เป็นรายคน และการกระตุ้นการใช้ปัญญา

1) ความเส่นหา หมายถึง ผู้บริหารที่ประกอบด้วยคุณลักษณะพิเศษ มีบุคลิกภาพที่น่านับถือ ทำให้ครูเกิดความจงรักภักดี เลื่อมใส ศรัทธา ยกย่องเคารพนับถือ อยากเลียนแบบ มีความ สามารถในการมองการณ์ไกลและการรับรู้ถึงภารกิจที่จะต้องทำ เป็นผู้กล้าเผชิญปัญหาและสามารถแก้ไขปัญหอย่างเป็นธรรมชาติ สามารถลดทศนคติที่ต่อต้านของครู สามารถโน้มน้าวและกระตุ้นให้ครูพัฒนาตนเองและพัฒนาโรงเรียน

2) การคล้อย หมายถึง ผู้บริหารสามารถโน้มน้าวและจูงใจให้ครูเปลี่ยนแปลง ความสนใจในการกระทำเพื่อตนเอง ไปสู่การทำประโยชน์เพื่อกลุ่มหรือเพื่อโรงเรียน โดยการใช้วิธีพูดที่โน้มน้าวจิตใจในการทำงาน รวมทั้งหาวิธีกระตุ้นจูงใจให้ครู ได้รับการตอบสนองต่อความต้องการความสำเร็จ ความต้องการอำนาจและความต้องการมิตรสัมพันธ์

3) การมุ่งสัมพันธ์เป็นรายคน หมายถึง ผู้บริหารมุ่งพัฒนาลูกน้องเป็นรายคน โดยมีการ เอาใจใส่ต่อครูที่เป็นลูกน้องแต่ละคน โดยผู้บริหารจะปฏิบัติต่อครูแตกต่างกันไปตามความสามารถของครูแต่ละคน ซึ่งการสร้างความสัมพันธ์เป็นรายคนระหว่างผู้บริหารและครูแบบตัวต่อตัวนี้ จะพัฒนาความเป็นผู้นำและช่วยให้ได้ข้อมูลที่ดีและชัดเจนขึ้น

4) การกระตุ้นการใช้ปัญญา หมายถึง การที่ผู้บริหารกระตุ้นให้ครูเกิดการคิดสร้างสรรค์และหาวิธีการใหม่ๆ โดยตระหนักถึงปัญหา และใช้ความคิดในการป้องกันปัญหา มากกว่าการแก้ไข รวมทั้งสนใจในการใช้ความคิดในการวิเคราะห์ การนำไปใช้ ให้ข้อมูลข่าวสารข้อเท็จจริง แนวคิดข้อเสนอแนะกับครู ผู้บริหารจะสนับสนุนให้ครูพัฒนาวิธีการใหม่ๆ หรือคิดค้นสิ่งแปลกใหม่เพื่อบรรลุภารกิจประจำวันของพวกเขา ซึ่งการเสนอความคิดใหม่ๆ ต่อโรงเรียน จะทำให้เกิดเปลี่ยนแปลงทางการศึกษาที่แปลกใหม่ และเพิ่มประสิทธิผลให้กับโรงเรียน

ทัศนคติมัธยมศึกษา หมายถึง ลักษณะความคิดเห็นของครู ในการตอบคำถามเกี่ยวกับพฤติกรรมการใช้ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพของผู้บริหาร โรงเรียนทั้งตามสภาพจริงและตามความคาดหวังซึ่งปฏิบัติการสอนระดับมัธยมศึกษาปีที่ 1 ถึงระดับมัธยมศึกษาปีที่ 6

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 หมายถึง การจัดแบ่งเขตพื้นที่การศึกษาการปกครองที่จัดแบ่งโดยสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อจัดระบบและกระจายอำนาจการจัดการศึกษาในประเทศไทยให้ครอบคลุมมากขึ้น เดิมมีสำนักงานประจำแต่ละเขตพื้นที่การศึกษา ต่อมาได้มีการแบ่งเขตพื้นที่การศึกษาออกเป็น 2 ระดับ คือ เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา และเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา โดยเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแบ่งเป็น 4 อำเภอ ได้แก่ บางใหญ่ บางบัวทอง ไทรน้อย และปากเกร็ด

1.10 ความสำคัญของการวิจัย

ผลการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ เป็นประโยชน์ต่อผู้บริหารสถานศึกษา และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับสถานศึกษาเอกชน ในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขต 2 และเขตพื้นที่อื่น ดังนี้

1) ทำให้ทราบถึงระดับการใช้ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ และทราบผลการเปรียบเทียบการใช้ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพของผู้บริหาร โดยจำแนก ตามสภาพจริงและตามความคาดหวังของครูโรงเรียนเอกชนระดับมัธยมศึกษา ในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 2 และทำให้ทราบปัญหา ตลอดจนข้อเสนอแนะ จากครูผู้ตอบ เพื่อให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 2 และเขตพื้นที่อื่นๆ สามารถนำไปใช้เป็นข้อมูลประกอบการกำหนดนโยบายในการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียนเอกชนในยุคอาเซียนต่อไป

2) การวิจัยจะเป็นประโยชน์ต่อสำนักบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ในการพัฒนาภาวะผู้นำในยุคอาเซียนของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนเอกชนระดับมัธยมศึกษาต่อไป

บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

ภาวะผู้นำการบริหารสถานศึกษาในยุคอาเซียน ตามทัศนะของครูโรงเรียนเอกชนระดับมัธยมศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัว เขต 2 ซึ่งการศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยที่มีจุดมุ่งหมาย เพื่อทราบระดับภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพในยุคอาเซียนตามทัศนะของครูโรงเรียนเอกชนระดับมัธยมศึกษา ซึ่งเรื่องภาวะผู้นำทางการศึกษาเป็นสิ่งสำคัญในการบริหารโรงเรียน โดยเฉพาะเมื่อประเทศไทยเข้าสู่ประชาคมอาเซียนในปี 2558 การศึกษามีหน้าที่โดยตรงที่เกี่ยวข้องและมีบทบาทสำคัญในการให้ความรู้ที่จำเป็นในการขับเคลื่อนและเตรียมการเพื่อก้าวสู่การเป็นประชาคมอาเซียนให้ทันตามกำหนด ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษา ต้องบริหารให้สอดคล้องกับการศึกษาในยุคนี้

ในการวิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยเรียบเรียงในประเด็นสำคัญตามลำดับ คือ ความหมายของผู้นำและภาวะผู้นำ คุณลักษณะที่ดีของผู้นำ ความเป็นมาและทฤษฎีภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพของเบส (Bass, 1985) ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนระดับมัธยมศึกษา แนวทางการบริหารการศึกษาต่ออาเซียน โรงเรียนเอกชนและการจัดการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัว เขต 2 และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ซึ่งจะกล่าวถึงงานวิจัยในประเทศ และงานวิจัยในต่างประเทศ โดยผู้วิจัยจะได้นำเสนอ ตามกรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย ดังต่อไปนี้

2.1 ความหมายของผู้นำและภาวะผู้นำ

เมื่อกล่าวถึงผู้นำ นักวิชาการได้ให้ความหมายของผู้นำในหลายทัศนะ ดังนี้

บุญทัน ดอกไธสง (2551 : 8) ได้ให้ความหมายของผู้นำไว้ว่า ผู้นำ คือ นักคิดสร้างชีวิตประชาชนให้มีความสุข โดยการพัฒนาตนเอง ให้มีวิชาความรู้ ความสามารถเรียนรู้สภาพจิตตนเอง รู้จักศักยภาพของตนเอง และผู้คนในจักรวาล เข้าใจธรรมชาติของสากลโลก สามารถปรับตัวได้

สำเร็จ มีความคิด นวัตกรรม ทำงานด้วยจิตมุ่งมั่น ตระหนักในภาวะหน้าที่ รู้จักแบ่งปันเวลา ให้ถูกต้อง เรียนรู้ ผู้โลกทั้งความต้องการภายในและความต้องการภายนอกอย่างไม่หยุดยั้ง ฟังความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ มีความเด็ดขาด แต่มีเมตตาธรรมประจําใจ

อานันท์ ปันยารชุน (2540 : 39) อดีต นายกรัฐมนตรี ได้ให้ความหมายของผู้นำไว้ว่า ผู้นำ คือ คนที่คิด คนที่พูด คนที่ทำอะไรแล้วคนอื่น เชื่อถือ อยากทำตาม อยากช่วยเหลือ อยากสนับสนุน ไม่จำเป็นต้องสั่งการ และคุณสมบัติของผู้นำที่ยั่งยืนได้แก่ 1) มีความรับผิดชอบ มีคุณธรรม 2) มีความสามารถในการสื่อสารอย่างชัดเจน 3) ความเป็นผู้ยึดมั่นในหลักการ 4) มีระบบการคิดและรู้จักคาดคะเน 5) หมั่นศึกษาหาความรู้เป็นนักรักวิชาการ

กฤษฎ์ อุทัยรัตน์ (<http://www.jobroads.net/Article/ViewArticle.asp?ID=21>, 26 กันยายน 2555) ผู้รอบรู้ศาสตร์แห่งการพัฒนาคุณภาพและเป็นผู้นำความคิดที่น่าสนใจในระดับต้นๆ ของประเทศไทย ได้ให้นิยามคำว่า "ผู้นำ" ไว้ว่า ผู้นำ ไม่ใช่ผู้ที่จะนำคนอื่น แต่ผู้นำที่ดี คือ ผู้ที่ผู้อื่นอยากเดินตาม ขยายความก็คือ ถ้ามีวแต่สั่งการโดยคนอื่น ไม่ศรัทธา จะเป็นผู้ที่ไม่ได้ ลักษณะการเป็นผู้นำนั้นไม่ได้มาจากตัวเอง จะไปอุปโลกน์ตัวเองนั้นไม่ได้ แต่ต้องมีคนอื่นที่เขารู้สึกว่าคุณคือผู้นำ ประชญาการนำ ต้องคิดถึงส่วนรวม หมั่นใช้วิจารณญาณ (Reasoning) ปัญญา (Intellect) บ่มเพาะจินตทัศน์ (Vision) มุ่งสู่ภาคปฏิบัติโดยมองส่วนรวมในฐานะผู้นำที่ดีจะต้องหาโอกาสและทางออกให้กับปัญหาและวิกฤติการณ์ได้

สรินทรรัตน์ มุสิกการยกุล (2548 : 15) กล่าวว่า ผู้นำ หมายถึง บุคคลที่ได้รับการแต่งตั้งให้ เป็นหัวหน้าในกลุ่มหรือในองค์กรนั้น หรือไม่ได้รับการแต่งตั้งก็ตาม แต่เป็นผู้มีอิทธิพลเหนือกว่า บุคคลอื่น มีบทบาทในการนำกลุ่มไปสู่จุดหมายที่วางไว้ เป็นผู้ที่ประสานงานอันเกี่ยวกับกิจกรรม ของกลุ่มเพื่อส่งเสริมให้มีการเปลี่ยนแปลง การสรรหาของกลุ่มอย่างมีประสิทธิภาพ สนับสนุนและ ส่งเสริมการปฏิสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกในกลุ่มให้ดำเนินไปด้วยดี

สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์ (2554 : 2) ได้กล่าวว่า ผู้นำ คือ บุคคลที่ได้รับการมอบหมาย ซึ่งอาจเป็นผู้นำ โดยการเลือกตั้งหรือแต่งตั้ง และเป็นที่ยอมรับของสมาชิกให้มีอิทธิพลและบทบาทเหนือกลุ่ม สามารถที่จะจูงใจชักนำหรือชี้นำให้สมาชิกของกลุ่มรวมพลังเพื่อปฏิบัติการกิจต่างๆ ของกลุ่มให้ สำเร็จ

Fred E. Fiedler and Joseph E. Garcia (1987) กล่าวว่า ผู้นำ หมายถึง บุคคลที่ได้รับการคัดเลือกหรือได้รับการยอมรับจากกลุ่ม เพื่อให้เป็นผู้กำหนดและประสานความพยายามของกลุ่มสมาชิกเพื่อนำไปสู่เป้าหมายของกลุ่ม ตลอดจนเป็นผู้วางแผน จัดระบบชี้แนะและให้คำปรึกษาหารือ ในกิจกรรมของสมาชิกเพื่อการดำรงอยู่ของกลุ่มเพื่อให้กลุ่มปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีความเหมาะสม

จากความหมายข้างต้นสรุปได้ว่า ผู้นำ หมายถึง บุคคลที่ได้รับการยอมรับหรือมอบหมาย ให้เป็นผู้นำ เป็นผู้มีอิทธิพลเหนือกว่าบุคคลอื่น สามารถใช้อิทธิพล ให้บุคคลอื่นยอมปฏิบัติตาม มีบทบาทในการใช้ศิลปะการพูดจูงใจ โน้มน้าวจิตใจทำให้บุคคลเหล่านั้นเต็มใจที่จะทำงานให้สำเร็จ ผลตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ด้วยความพึงพอใจ

ทองใบ สดขารี (2549 : 2) กล่าวว่า ภาวะผู้นำมีจุดรวมที่สำคัญ คือ ภาวะผู้นำเป็นเรื่องของ กระบวนการมากกว่าความเป็นตัวของผู้นำ ภาวะผู้นำจึงหมายถึง กระบวนการที่บุคคลใช้อำนาจหรือ อิทธิพลต่อผู้อื่นเพื่อให้บุคคลหรือกลุ่มยอมปฏิบัติตามความต้องการของตนเอง ทั้งนี้เพื่อให้เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

ปรีชา ทศนัฒน (2549 : 21) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ คือ การสร้างสรรค์หรือปลูกฝังศรัทธา ความกลมเกลียว ความร่วมมือร่วมใจให้เกิดขึ้นในระหว่างผู้ร่วมงาน ผู้ตาม ทั้งนี้ เพื่อให้การปฏิบัติงาน เป็นไปในทิศทางที่ผู้นำหรือผู้บริหารต้องการ อันเป็นไปตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์การ

พิเชษฐ วงศ์เกียรติขจร (2553 : 40) ได้ให้ความหมาย ภาวะผู้นำว่าเป็นศิลปะที่จำเป็นและ สำคัญยิ่งต่อนักบริหารที่จะนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จ เป็นผู้ตัดสินใจ กำหนดปัญหา วางแผนและ รับผิดชอบต่อความอยู่รอด หรือการพัฒนาขององค์การ เป็นกระบวนการที่จะมีอิทธิพลเหนือ คนอื่น กระตุ้นให้คนอื่นร่วมมือหรือปฏิบัติงานตามผู้นำนั้นด้วยความศรัทธา นับถือ และด้วยความ เต็มใจอย่างประสานสัมพันธ์กันจนงานสำเร็จ บรรลุเป้าหมายของกลุ่มได้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่ง

เนลสัน และควิก (Nelson and Quick, 1997 : 346) ให้ความหมายของภาวะผู้นำ (Leadership) ว่า หมายถึง กระบวนการในการแนะแนวและนำทางพฤติกรรมของคนในสภาพของการทำงาน Gibson, Ivancevich and Donnelly (1997 : 272) มองภาวะผู้นำ (Leadership) ในเชิงปฏิสัมพันธ์ระหว่าง กันของสมาชิกในกลุ่ม โดยมีผู้นำเป็นตัวแทนในการเปลี่ยนแปลง เป็นบุคคลที่มีอิทธิพลต่อบุคคล อื่นๆ ในกลุ่ม ภาวะผู้นำจึงเกี่ยวข้องกับการใช้อิทธิพลและปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล เป็นตัวแทนของ

การเปลี่ยนแปลง ที่มีผลกระทบต่อพฤติกรรมและการปฏิบัติงานของสมาชิกคนอื่นในกลุ่ม ทั้งนี้การเปลี่ยนแปลงนั้นต้องมุ่งไปสู่การบรรลุเป้าหมายของกลุ่มด้วย

คุนส์ ฮาร์โรลด์ และเฮทท์ วิวริช (Koon Harold and Heinz Wehrich, 1984 : 506) ให้ความหมายภาวะผู้นำว่า “ความเป็นผู้นำถ้าพิจารณาในด้านอิทธิพลต่อหน่วยงานหรือองค์การ หมายถึงศิลปะการจูงใจผู้ใต้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จด้วยจิตใจที่จดจ่อและมั่นคง”

คริส อาร์จิริส (Chris Argyris, 1976 : 29) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเป็นการนำเทคนิคทางจิตวิทยา มาประยุกต์ใช้อย่างมีประสิทธิภาพ

เจมส์ เอ็ม ลิพแฮม (James M. Lipham, 1974 : 43) ได้ให้ความหมายของคำว่าภาวะผู้นำไว้ คือ สัมพันธภาพของสังคมหนึ่ง ซึ่งพฤติกรรมของแต่ละคนมุ่งสร้างสรรค์และธำรงรักษาโครงสร้างของการปฏิสัมพันธ์และการคาดหวังเพื่อการคงอยู่ของสมาชิกกลุ่ม

เฮร์เซย์ และบลันชาร์ด (Hersey and Blanchard, 2009 : 97) ได้นำข้อสรุปที่นักเขียนต่างๆ มาทบทวนสรุปความว่าภาวะผู้นำ คือ กระบวนการของอิทธิพลที่ผลักดันให้กิจกรรมต่างๆ ของบุคคล หรือบางกลุ่ม ได้พยายามดำเนินไปสู่ความสำเร็จแห่งเป้าหมาย ภายในสถานการณ์ที่กำหนด

มิลตัน (Milton, 1981 : 63) กล่าวว่าภาวะผู้นำ หมายถึง การที่ผู้นำใช้อิทธิพลในความสัมพันธ์ ที่มีต่อผู้ใต้บังคับบัญชาหรือหมู่คณะในสถานการณ์ต่างๆ เพื่อให้สมาชิกใช้ความพยายามในการทำกิจกรรมให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามสถานการณ์ที่กำหนด

จากแนวคิดต่างๆ เกี่ยวกับภาวะผู้นำ พอสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำคือ การแสดงออกในการใช้อำนาจหน้าที่หรืออิทธิพลที่มีอยู่ต่อผู้ร่วมงานในสถานการณ์ต่างๆ โดยการจูงใจผู้ร่วมงานให้เกิดแรงจูงใจในภายใน เพื่อให้ผู้ร่วมงานพึงพอใจให้ความร่วมมือซึ่งกันและกันด้วยความเต็มใจ และใช้ความพยายามของตนในการปฏิบัติงาน โดยทุ่มเทกำลังความคิด กำลังกาย ความรู้ ความสามารถในการช่วยกันแก้ปัญหา เพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งคุณลักษณะที่ดีของผู้นำมีหลายประการ ผู้วิจัยจะขอกล่าวถึงคุณลักษณะที่ดีของผู้นำดังนี้

2.2 คุณลักษณะที่ดีของผู้นำ

ในปัจจุบันเรามักจะมุ่งที่ตัวผู้นำที่สามารถชักจูงให้ผู้ปฏิบัติงานดำเนินงานไปพร้อมๆ กันอย่างมีประสิทธิภาพ งานขององค์กรจะก้าวหน้าอย่างไรอยู่ที่ตัวผู้นำเป็นสำคัญ ผู้นำจะต้องเรียนรู้สิ่งต่างๆ มากกว่าคนอื่น แก้ปัญหาต่างๆ ได้ สามารถทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาพร้อมกันแก้ปัญหาต่างๆ ได้อย่างสอดคล้องตามสถานการณ์ แต่สถานการณ์ต่างๆ ที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วและมีความสลับซับซ้อนมากขึ้น ผู้นำต้องบริหารงาน ตามสถานการณ์ที่ต้องมีความสามารถหลายด้าน ลักษณะการบริหารไม่ได้อยู่ที่ผู้นำคนเดียว แต่อยู่ที่ผู้ปฏิบัติงานทุกคน ดังนั้น ผู้นำในยุคอาเซียนจะต้องเป็นนักคิดนักพัฒนาให้ผู้ใต้บังคับบัญชาแต่ละคนสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ลักษณะของผู้นำที่ดีต้องเป็นผู้บริหารที่ไม่มากเกินไปในทางใดทางหนึ่ง คือ ไม่ใช่ผู้นำที่มุ่งแต่งานอย่างเดียว หรือมุ่งที่คนอย่างเดียว จะต้องอยู่ตรงกลางระหว่างความมากเกินไปและน้อยเกินไปในเรื่องของความรับผิดชอบงาน และการควบคุมงาน การบริหารในยุคหน้าคือการก้าวสู่สถานการณ์ที่คาดคะเนไม่ได้ การบริหารไม่ได้อาศัยคนใดคนหนึ่งตัดสินใจ แต่ผู้ปฏิบัติงานจะต้องแก้ปัญหาเอง และแต่ละปัญหาที่เกิดขึ้นมีความแตกต่างกัน โดยต้องใช้คนที่มีลักษณะหลากหลาย เพราะทุกคนต้องรับผิดชอบร่วมกัน เน้นการสร้างให้ผู้ปฏิบัติงานทุกคนมีความเป็นเลิศในทุกด้าน ไม่ใช่ผู้บริหารที่รับผิดชอบในความสำเร็จหรือความล้มเหลวขององค์กร แต่ต้องรับผิดชอบร่วมกันระหว่างผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน การพัฒนาผู้ปฏิบัติงานให้มีความสามารถรอบด้าน ก็เพื่อให้คนเหล่านั้นมีส่วนร่วมในการบริหารงาน ให้ทุกคนมีส่วนร่วมกันในการใช้ความรู้ความสามารถที่มีต่อความสำเร็จขององค์กรเมื่อเกิดปัญหาในงาน ไม่ใช่รายงานไปยังผู้บริหารให้ตัดสินใจ แต่ทุกคนมีภาระร่วมกันในการใช้ความเป็นเลิศแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น และวิธีการแก้ปัญหาของผู้นำจะใช้ผู้ปฏิบัติงานแก้เอง การบริหารในยุคที่ผู้นำแก้ปัญหาได้ทุกอย่างจะหมดไป คุณลักษณะดังกล่าวเป็นคุณลักษณะของผู้นำโดยทั่วไป ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาในฐานะที่เป็นผู้นำทางการศึกษาจึงจำเป็นต้องมีคุณลักษณะที่ดีดังกล่าวด้วย ซึ่งคุณสมบัติของผู้นำการศึกษาที่ดีตามแนวคิดของนักการศึกษามีดังต่อไปนี้

เจ็ดศักดิ์ สุภโสภา (http://www.itie.org/eqi, 20 ตุลาคม 2555)

- 1) การมองภาพองค์รวม : ความสามารถในการรวบรวมข้อมูลสถานการณ์ทั้งภายในและนอกหน่วยมาวิเคราะห์ สามารถนำไปใช้ในการบริหารงานหรือแก้ปัญหาภาพรวมได้
- 2) การทำงานแบบหมู่คณะ : สามารถสร้างและดำรง สัมพันธภาพกับสมาชิกในหมู่คณะ
- 3) ภาวะผู้นำ : ต้องมีทิศทาง เป้าหมายการทำงานการนำทางผู้ใต้บังคับบัญชา เสียสละ กล้าตัดสินใจ กล้ารับผิดชอบเป็นแบบอย่างที่ดี
- 4) มีจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ
- 5) วิเคราะห์แก้ไขปัญหา : มีความเข้าใจสถานการณ์รอบด้าน สามารถวิเคราะห์ จัดหมวดหมู่ปัญหาอย่างเป็นระบบระเบียบเพื่อนำไปสู่การตัดสินใจและแก้ปัญหาเฉพาะหน้า ถูกต้อง เหมาะสม
- 6) ความรับผิดชอบ : ต้องมีความรับผิดชอบสูง
- 7) มีมนุษยสัมพันธ์ : สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่น ได้ และยอมรับความคิดเห็นที่แตกต่าง
- 8) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ : มุ่งมั่นทำงานให้บรรลุเป้าหมาย แสดงออกถึงความรับผิดชอบต่อหน้าที่อย่างรอบคอบอย่างต่อเนื่อง
- 9) การควบคุมสั่งการตามหน้าที่ : สามารถควบคุมสั่งการให้การปฏิบัติราชการ ถูกต้องเหมาะสม มีประสิทธิภาพมุ่งประโยชน์ขององค์กรและประเทศชาติเป็นหลัก
- 10) ความอดทนอดกลั้น : สามารถอดทนต่อความรู้สึกที่ลำบากใจอย่างยิ่งขาดได้
- 11) การบริการที่ดี : มีความตั้งใจและมุ่งมั่นในการให้บริการเพื่อตอบสนองความต้องการของผู้ปกครอง ชุมชน และทำให้ผู้อื่นประทับใจในการใช้บริการ
- 12) มีศิลปะในการสื่อสารเชิงใจ : มีความสามารถในการสื่อสารด้วยการเขียน พูด สื่อสาร ตลอดจนการชักจูง หว่านล้อม โน้มน้ำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาหรือผู้ปกครอง ชุมชน และทำให้ผู้อื่นร่วมมือหรือสนับสนุนการปฏิบัติงาน

แนวคิดของภิญโญ สาธร (2543 : 151-152) ที่กล่าวว่า ในการบริหารงานต่างๆ ในสังคมไทยนั้น ผู้นำจะต้องมีลักษณะดังต่อไปนี้ 1) ใจกว้าง ใจดี ไม่ตระหนี่ต่อการเลี้ยงดูและให้รางวัล 2) มีพรหมวิหารสี่ คือ เมตตา กรุณา มุทิตา อุเบกขา ในสถานที่ สถานการณ์ และเวลาอันเหมาะสม 3) หนักแน่น ไม่หวั่นไหวรับฟังจากทุกฝ่าย 4) มีความยุติธรรม และให้ความเสมอภาคแก่ทุกคน 5) ซื่อสัตย์และสุจริต

6) ตรงต่อเวลา 7) ขยันและอุทิศเวลาให้แก่งาน 8) กล้ารับผิดชอบ 9) มีความจริงใจในการพูดและการกระทำทุกชนิด 10) เอาใจใส่ดูแลทุกข์สุขของผู้น้อยอยู่เสมอ 11) อ่อนหวาน นอบน้อม สุภาพ 12) รู้จักเลือกใช้คน 13) อุดหนุนด้วยความเยือกเย็นต่อคำพูดที่ขัดแย้งหรือไม่เป็นมิตรทุกชนิด 14) ติดตามคำสั่งที่สั่งการไปแล้วอยู่เสมอ 15) ฉลาดที่จะกระตุ้นเตือนผู้น้อยเมื่อล่าช้าหรือผิดพลาด 16) หมั่นอบรมผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา ให้มีความสามารถและรู้วิธีการปฏิบัติงานโดยเหมาะสม 17) ให้ผู้น้อยพบปะได้โดยง่าย 18) กินง่ายอยู่ง่ายไม่ถือตัว เข้ากับคนทุกชั้นได้ 19) ชมคนเป็น และขยันชม 20) ไม่ดูคำ หรือกล่าวพรูสวาทใดๆ ต่อผู้ใต้บังคับบัญชา 21) รู้จักใช้อำนาจโดยไม่ให้ผู้อื่นรู้สึกว่าคุณบีบบังคับ 22) ให้เกียรติเจ้าของความคิดหรือเจ้าของโครงการใหม่ๆ เสมอ 23) ไม่โลเลเปลี่ยนใจง่าย 24) สั่งงานเป็น ถูกจังหวะ เหมาะกับคนที่รับงานไปปฏิบัติ 25) เป็นตัวอย่างที่ดีทุกด้านของผู้น้อย 26) รักษาระเบียบวินัย ปฏิบัติงานตามข้อบังคับและกฎหมายโดยเคร่งครัดทุกโอกาส 27) ละเว้นจากการประพฤติชั่วซึ่งจะทำให้สังคมรังเกียจตามสภาพของวัฒนธรรมไทย 28) มีความเด็ดขาด เด็ดเดี่ยว มั่นคง แน่นนอน 29) รู้จักถนอมน้ำใจคน 30) รู้จักสร้างและระวังรักษาบุคลิกลักษณะของตนอยู่เสมอ

แนวคิดของรุ่ง แก้วแดง (2541 : 278) ได้กล่าวถึงภาพลักษณ์ผู้บริหารสถานศึกษาในปัจจุบันจะเปลี่ยนไปโดยผู้บริหารโรงเรียนยุคใหม่จะต้องมีคุณลักษณะ ดังนี้ 1) ความเป็นผู้นำทางวิชาการที่เข้มแข็ง 2) เป็นผู้จัดการที่เฉียบแหลม 3) เป็นผู้ประสานชุมชนที่ดี 4) เป็นผู้อำนวยความสะดวกที่เชี่ยวชาญ และ 5) เป็นผู้มีวิสัยทัศน์กว้างไกล มองอนาคตของโรงเรียนในทางสร้างสรรค์

แนวคิดของเกษม วัฒนชัย (2545 : 84) กล่าวถึงผู้บริหารการศึกษาที่มีอาชีพตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติพ.ศ.2542 ว่า คำว่ามืออาชีพ (Professional) และคำว่า ความเป็นมืออาชีพ (Professionalism) นั้น ความเป็นมืออาชีพจะมีเงื่อนไขอยู่ 2 ประการ คือ 1) ต้องได้รับการฝึกอบรมตามมาตรฐานของวิชาชีพนั้นๆ (To be Trained According to Professional Standard) 2) ต้องประพฤติปฏิบัติตนจนกระทั่งได้รับความเคารพ (Common Respect) จาก 2 ฝ่าย คือ จากสมาชิกวิชาชีพเดียวกัน และจากประชาชนทั่วไป ดังนั้น ถ้าต้องการมีความเป็นมืออาชีพ มีเงื่อนไข 2 ประการ คือ ต้องฝึกอบรมในวิชาชีพนั้นๆ และต้องได้รับความไว้วางใจจากคน 2 ฝ่าย คือ จากเพื่อน นักบริหารและจากประชาชนทั่วไป

แนวคิดของอุทัย เดชตานนท์ (2550 : 58) ได้ให้ทรรศนะว่า นักบริหารมืออาชีพ มีข้อพิจารณาที่จะต้องเปิดกว้างใน 3 ประเด็น คือ 1) นักบริหารมืออาชีพ ต้องกล้าที่จะเสนอตนเองพิสูจน์ผลสำเร็จจากการทำงานของตนเสมอ ทั้งในระยะสั้นและระยะยาว โดยมีใช้แสดงบทบาทฉายเฉพาะในเชิงประชาสัมพันธ์โดยไร้การพิสูจน์อย่างจริงจัง 2) นักบริหารมืออาชีพ ต้องไม่อาศัยเกราะกำบัง หรือ

บารมีใดๆ เข้าช่วยผลสำเร็จจากการทำงาน จะต้องพิสูจน์ได้ว่า ทำได้ด้วยฝีมือ มิใช่ด้วยการอาศัย บารมีผู้อื่น หรือด้วยเล่ห์กระเท่ทางการเมือง จนทำให้เกิดปัญหาด้านจรรยาบรรณขึ้น 3) นักบริหาร มืออาชีพ ไม่ควรอยู่ในภาวะของเด็กหัดเดินหรืออยู่ในระหว่างทดลอง ไร้การประเมิน สภาพไม่ต่าง กับกฤษฎาสอนน้องที่มีแต่ข้อยกเว้นตลอดเวลา ดังนั้น ความจริงในการเอาตัวเอง เข้าเสี่ยงใน ผลสำเร็จหรือล้มเหลว จึงต้องเป็นเงื่อนไขสำคัญที่สุด เช่น แก้วแก้ว หรือ เจ้าของกิจการทั้งหลาย ที่ต่าง ต้องเอาผลประโยชน์ของตนเองและครอบครัวเข้าเสี่ยงอย่างเต็มที่โดยเต็มภาคภูมิ

จากการศึกษาการกำหนดลักษณะและบทบาทที่ดีของผู้นำ ของอาจารย์กัลยาณี สูงสมบัติ (<http://uhost.rmutp.ac.th/kanlayanee.so/L4/4-1-3.htm>, 17 กรกฎาคม 2555) มหาวิทยาลัยเทคโนโลยี ราชมงคลพระนคร คณะบริหารธุรกิจ พอสรุปได้ดังนี้

ผู้นำ เป็นส่วนหนึ่งของการบริหารหรือการจัดการ ผู้จัดการหรือผู้บริหารมีหน้าที่วางแผน และจัดระเบียบให้งานดำเนินไปได้ด้วยความเรียบร้อย แต่ผู้นำ มีหน้าที่ทำให้ผู้อื่นตาม และการที่ คน อื่นตามผู้นำ ก็ไม่มีใครรับรองว่า ผู้นำจะนำไปในทิศทางที่ถูกต้องเสมอ ดังนั้น คนที่เป็นผู้นำที่ เข้มแข็ง ก็อาจจะไม่ใช่ผู้จัดการหรือบริหารที่ดีได้ หรือผู้บริหาร ผู้จัดการที่ดี ก็อาจไม่ใช่ผู้นำที่ดี ก็ได้ ดังนั้น ถ้าเป็นไปได้ องค์การหนึ่งองค์การใดที่ต้องการประสบความสำเร็จ ก็ย่อมต้องการ ผู้บริหาร หรือผู้จัดการที่มีลักษณะเป็นผู้นำดังนี้ 1) ต้องมีความฉลาด (Intelligence) ผู้นำจะต้องมี ระดับความรู้และสติปัญญาโดยเฉลี่ยสูงกว่าบุคคลที่ให้เป็นผู้นำ เพราะผู้นำจะต้องมีความสามารถ ในการวิเคราะห์ปัญหาต่าง ๆ บุคคลที่ฉลาดเท่านั้นที่จะสามารถจัดการกับปัญหาต่างๆ หรือเรื่องราว ต่างๆ ได้ 2) ต้องมีวุฒิภาวะทางสังคมและใจกว้าง (Social Maturity & Achievement Drive) ก็คือ จะต้องมีความสนใจสิ่งต่างๆ รอบตัวอย่างกว้างขวาง มีวุฒิภาวะทางอารมณ์ ต้องยอมรับสภาพต่างๆ ไม่ว่าจะแพ้หรือชนะ ไม่ว่าจะผิดหวังหรือสำเร็จ ผู้นำจะต้องมีความอดทนต่อความคับข้องใจต่างๆ พยายาม ขจัดความรู้สึกต่อต้านสังคม หรือต่อต้านคนอื่นให้เหลือน้อยที่สุด เป็นคนมีเหตุผล เป็นคนเชื่อมั่นใน ตนเอง และนับถือตนเอง 3) ต้องมีแรงจูงใจภายใน (Inner Motivation) ผู้นำจะต้องมีแรงขับที่จะทำ อะไรให้เด่น ให้สำเร็จอยู่เรื่อยๆ ผู้นำจะต้องมีความรับผิดชอบอย่างสูง เพราะความรับผิดชอบจะเป็น บันไดที่ทำให้เขามีโอกาสประสบความสำเร็จ 4) ต้องมีเจตคติที่ดีเกี่ยวกับมนุษยสัมพันธ์ (Human Relations Attitudes) ผู้นำที่ประสบความสำเร็จนั้น เขายอมรับอยู่เสมอว่า งานที่สำเร็จนั้นมีคนอื่น ช่วยทำ ไม่ใช่เขาทำเอง ดังนั้น เขาจะต้องพัฒนาความเข้าใจและทักษะทางสังคมที่จะทำงานร่วมกับ ผู้อื่น ผู้นำจะต้องให้ความสำคัญกับผู้อื่น และการติดต่อกับบุคคลอื่นในฐานะที่เขาเป็นบุคคลที่มีค่า ไม่ใช่ในฐานะที่เขาเป็นส่วนหนึ่งของการทำงานเท่านั้น ผู้นำจะต้องยอมรับศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ ของคนอื่นและมีความสนใจร่วมกับคนอื่น

สรุปได้ว่าคุณลักษณะที่ดีของผู้นำสถานศึกษา คือ ผู้ที่มีความฉลาด รอบรู้ มีความสามารถในการบริหาร จัดการ เป็นผู้นำทางวิชาการ มีวิสัยทัศน์ในการบริหารการศึกษาให้ทันสมัยกับการเปลี่ยนแปลง มีภาวะผู้นำที่เหมาะสม มีมนุษยสัมพันธ์เป็นที่ยอมรับ ของผู้เกี่ยวข้อง ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสิทธิภาพในยุคแห่งการเปลี่ยนแปลง ควรมีลักษณะที่สำคัญ คือ นักพัฒนา นักแก้ปัญหา นักตัดสินใจ นักประนีประนอม นักการทูต นักวางแผน นักปกครอง และนักปราชญ์

ในการเข้าร่วมประชาคมอาเซียนภายในปี พ.ศ.2558 ผู้บริหารสถานศึกษาที่ดีควรใช้ภาวะผู้นำที่เหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วโดยสามารถปรับตัวได้ทุกสถานการณ์มีความรู้ความสามารถเพียงพอในการบริหารงานให้เจริญก้าวหน้าอย่างมีประสิทธิภาพ และภาวะผู้นำที่ได้รับความสนใจในขณะนี้ คือ ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพของเบส (Bass, 1990) ซึ่งผู้วิจัยจะกล่าวถึงความ เป็นมาและทฤษฎีภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพของผู้บริหารสถานศึกษา ดังต่อไปนี้

2.3 ความเป็นมาและทฤษฎีภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ

ความเป็นมาของทฤษฎีภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพของเบส (Bass, 1990) เริ่มต้นจากการ วิจัยเชิงพรรณนาในผู้นำทางการเมืองของเบอร์น (Burns, 1978) ซึ่งเบส (Bass) ได้พัฒนาแนวคิด ทฤษฎีภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพต่อจาก เบอร์น (Burns) โดยมีรายละเอียดมากขึ้น เพื่ออธิบายถึง กระบวนการเปลี่ยนแปลงในองค์กร และได้ชี้ให้เห็นถึงความแตกต่างภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ แบบมีบารมี (Charismatic) และแบบแลกเปลี่ยน (Transactional) เบส (Bass) ได้นิยามภาวะผู้นำในแง่ ของผลกระทบของผู้นำที่มีต่อผู้ตาม ผู้นำเปลี่ยนสภาพผู้ตามโดยการทำให้ผู้ตาม ตระหนักใน ความสำคัญและเห็นคุณค่าในผลลัพธ์ของงานมากขึ้น หรือโดยยกระดับความต้องการของผู้ตาม หรือโดยชักจูงให้เห็นแก่องค์กรมากกว่าความสนใจตนเอง (Self-Interest) ผลจากอิทธิพลเหล่านี้ ทำให้ผู้ ตามมีความเชื่อมั่นและเคารพในตัวผู้นำ และได้รับการจูงใจให้ทำสิ่งต่างๆ ได้มากกว่าที่คาดหวังไว้ ในตอนแรก เบส (Bass) เห็นว่าภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพเป็นมากกว่าคำเพียงคำเดียวที่เรียกว่า บารมี (Charisma) คำว่าบารมีได้รับการนิยามเป็นกระบวนการซึ่งผู้นำส่งอิทธิพลต่อผู้ตาม โดยการ ปลุกเร้าอารมณ์ที่เข้มแข็ง และความเป็นเอกลักษณ์ของผู้นำ เบส (Bass) เห็นว่าความมีบารมี มีความ จำเป็น แต่ยังไม่เพียงพอสำหรับภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ ยังต้องมีส่วนประกอบที่สำคัญอีกสาม ส่วนของภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพที่มีนอกเหนือจากความมีบารมีคือ การกระตุ้นทางปัญญา (Intellectual Stimulation) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (Individualized Consideration) และ การสร้างแรงบันดาลใจ (Inspirational Motivation) ทั้งสามองค์ประกอบรวมกันกับการสร้างบารมี เป็นองค์ประกอบที่มีปฏิสัมพันธ์กัน เพื่อสร้างการเปลี่ยนแปลง แตกต่างกับผู้นำแบบมีบารมี

นอกจากนี้ ผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ พยายามที่จะเพิ่มพลัง (Empower) และยกระดับผู้ตาม ในขณะที่ผู้นำแบบมีบริวารมีหลายคนพยายามที่จะทำให้ผู้ตามอ่อนแอและต้องคอยพึ่งผู้นำและสร้างความจงรักภักดีมากกว่าความผูกพัน ในด้านแนวคิด Bass (Bass) ให้นิยามภาวะผู้นำในทางที่กว้างกว่าเบอร์น (Burns) โดยไม่ใช่แค่เพียงการใช้สิ่งจูงใจ (Incentive) เพื่อให้มีความพยายามมากขึ้น แต่จะรวมการทำงานที่ต้องการมีความชัดเจนขึ้นเพื่อการให้รางวัลตอบแทน และเบส (Bass) ยังมองภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพว่ามีความแตกต่างจากภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน แต่ไม่ใช่กระบวนการที่เกิดขึ้นแยกจากกัน เบส (Bass) ยอมรับว่า ผู้นำคนเดียวกันอาจใช้ภาวะผู้นำทั้งสองแบบ แต่อาจจะใช้ในสถานการณ์หรือเวลาที่แตกต่างกัน อย่างไรก็ตาม เบส (Bass) วินิจฉัยว่า ภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยนส่งผลในการปรับปรุงประสิทธิภาพผลของงานในขั้นที่ต่ำกว่า ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพซึ่งช่วยเพิ่มและปรับปรุงประสิทธิภาพของผลงานในขั้นที่สูงกว่า

ในยุคอาเซียนวิธีการที่จะทำให้ผู้บริหารประสบความสำเร็จสูงสุด คือ ผู้บริหารต้องมีความรู้เพียงพอในกระบวนการของความเป็นผู้นำเพื่อมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของผู้ตามเพื่อบรรลุเป้าประสงค์ตามนโยบายที่วางไว้และภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ เป็นรูปแบบภาวะผู้นำที่เหมาะสมในยุคนี้และลำดับต่อไป ผู้วิจัยจะขอกล่าวถึงทฤษฎีที่นักวิชาการต่างให้ความสนใจในเวลานี้คือ ทฤษฎีภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ ดังนี้

2.3.1 ทฤษฎีภาวะผู้นำ แบบเปลี่ยนสภาพ

แบบภาวะผู้นำมีหลายแบบต่างกันตามแนวคิดของนักทฤษฎี ดังนั้นการดำเนินงานให้มีประสิทธิภาพ จำเป็นต้องเลือกแบบภาวะผู้นำให้เหมาะสมกับบทบาทหน้าที่ของตนเอง และรู้จักดัดแปลงให้เกิดประโยชน์มากที่สุด การศึกษาภาวะผู้นำ มีวิวัฒนาการมาเป็นลำดับในระยะแรกให้ความสำคัญกับการศึกษาคุณลักษณะผู้นำ ในระยะต่อมาสนใจพฤติกรรมผู้นำ และผู้นำตามสถานการณ์ปัจจุบันนอกจากจะสนใจลักษณะผู้นำใน 3 ลักษณะดังกล่าวแล้วยังสนใจศึกษาภาวะผู้นำในด้านอำนาจบริวารมีของผู้นำ และผู้นำการเปลี่ยนแปลงเพิ่มขึ้นด้วย สำหรับทฤษฎีที่เกี่ยวข้องมีหลายทฤษฎีและมีการศึกษาวิจัยกันหลายแนวทาง ส่วนแนวทางการศึกษาภาวะผู้นำที่เป็นแนวทางใหม่ คือ ทฤษฎีภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ (Transformational Leadership Theory) ซึ่งมีแนวคิดว่า ผู้นำจะต้องเป็นผู้เปลี่ยนแปลง (Transformational) การปฏิบัติงานของผู้ตามให้เกิดความพยายามที่จะปฏิบัติงาน เกินเป้าหมายที่กำหนด ต้องเปลี่ยนแปลงทัศนคติ ความเชื่อ แรงจูงใจ และคุณธรรมของผู้ตามให้มีวุฒิภาวะอยู่ในระดับสูงขึ้น

ในยุคแห่งการเปลี่ยนแปลงนี้ นักวิชาการในสาขาต่างๆ ตลอดจนองค์กรและหน่วยงานต่างๆ รวมถึงนักวิจัยทางการบริหารล้วนเห็นความสำคัญและความจำเป็นในการศึกษาภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพกันเป็นจำนวนมาก เนื่องจากผู้นำในอนาคต ไม่เพียงแต่มีความรู้และความสามารถในการบริหารงานเท่านั้น แต่ต้องมีวิสัยทัศน์และสามารถปรับเปลี่ยนตนเองและผู้ที่บังคับบัญชาให้ดำเนินงานอย่างเหมาะสมในแต่ละสถานการณ์ ที่เปลี่ยนแปลง และซับซ้อนขึ้นไปตามกระแสโลก ทั้งทางด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และด้านอื่นๆ ด้วยเหตุดังกล่าวนี้องค์กร จะต้องเสริมสร้างขีดความสามารถในการแข่งขัน เพื่อให้สามารถอยู่รอดในการเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นดังกล่าว และสามารถก้าวไปสู่ยุคประชาคมอาเซียน เป็นพลเมืองอาเซียนที่สามารถแข่งขันกับประชาคมโลกที่มีการแข่งขันทางการค้า อย่างรุนแรงได้ และยูคัล (Yukl, 1994 : 21) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพสามารถช่วยให้องค์กรต่างๆ เผชิญกับสภาพสังคมที่กำลังเปลี่ยนแปลง ดังที่กล่าวมาแล้วได้จริง

นอกจากนี้ จากการวิจัยและสังเคราะห์งานวิจัยที่เกี่ยวกับภาวะผู้นำ พบผลการวิจัยชัดเจนว่า ผู้บริหารที่ใช้ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ มีผลทำให้ประสิทธิผลองค์กร (Organization Effectiveness) สูงขึ้นในสภาพการณ์ต่างๆ ทั้งที่องค์กรมีข้อจำกัดและมีความจำเป็นอื่นๆ ได้ ซึ่งผู้วิจัยจะขอกล่าวถึงรูปแบบภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ (Transformational Leadership) ของเบส (Bass, 1990) และของนักการศึกษาท่านอื่นๆ ที่กล่าวถึงภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ ดังนี้

ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ (Transformational Leadership) มุ่งเน้นที่กระบวนการเปลี่ยนแปลง (Transformational Process) เป็นกระบวนการที่ผู้นำต้องการเพิ่มระดับความพยายามของผู้ตามเพื่อให้ปฏิบัติงานเกินความคาดหวังโดยผู้นำทำให้ผู้ตามมีความรู้สึกไว้วางใจ ยินดี จงรักภักดีและนับถือผู้นำ ทำให้ผู้ตามกลายเป็นผู้ที่มีความเป็นนักพัฒนา เป็นผู้เสริมแรงได้ด้วยตนเอง ควบคุมตนเองได้ โดยผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพจะใช้วิธีการใดวิธีการหนึ่งที่สอดคล้องกันคือ 1) ยกระดับความรู้สึกจิตใต้สำนึกของผู้ตามโดยให้เห็นความสำคัญและคุณค่าของผลลัพธ์ที่ต้องการและวิธีการที่จะบรรลุผลตามผลลัพธ์ที่ต้องการนั้น 2) ทำให้ผู้ตามไม่คำนึงถึงประโยชน์ส่วนตน แต่อุทิศงานเพื่อทีมงาน องค์กรและนโยบายและ 3) โดยการกระตุ้นระดับความต้องการของผู้ตามให้สูงขึ้นตามระดับความต้องการของมาสโลว์ (Maslow, 1985) ได้แก่ ความต้องการทางด้านร่างกาย ด้านความปลอดภัย ด้านความรัก ด้านความมีชื่อเสียงและด้านความสำเร็จในชีวิต ผู้นำจะต้องเปลี่ยนระดับความต้องการในระดับแรก (First Order of Change) เช่น ความต้องการด้านความปลอดภัย ความต้องการด้านความรัก เป็นความต้องการในระดับที่สูงขึ้น (Higher Order of Change) ได้แก่ ความตระหนักในความรับผิดชอบ ความต้องการสัมฤทธิ์ผล ความต้องการประสบความสำเร็จในชีวิต เพื่อให้ผู้ตามเห็น

คุณค่าของผลลัพธ์ที่ต้องการ นอกจากนี้ ผู้นำต้องสร้างความเชื่อมั่นให้เกิดขึ้นในตัวผู้ตามด้วย เพื่อยกระดับความน่าจะเป็นที่จะประสบผลสำเร็จได้ผลลัพธ์ที่ต้องการทั้งระดับคุณค่าของผลลัพธ์ที่ต้องการและระดับความน่าจะเป็นที่จะประสบผลสำเร็จนี้ เป็นผลจากที่ผู้นำกระทำต่อปทัสถาน (Norms) และค่านิยม (Values) ของวัฒนธรรมองค์การ (Organizational Culture) อย่างเหมาะสม ซึ่งประกอบด้วยค่านิยมหลักต่างๆ ปรัชญาพื้นฐาน เทคนิคการปฏิบัติ การเงินและการให้ความสำคัญของความเป็นมนุษย์ เป็นต้น กระบวนการดังกล่าวจะเป็นผลทำให้ผู้ตามมีความพยายามเพิ่มขึ้นและปฏิบัติงานเกินความคาดหวังที่กำหนด ซึ่งโดยทั่วไป ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพจะมีการเปลี่ยนแปลง (Change) วัฒนธรรมองค์การในทางที่ดีขึ้น

นอกจากนี้ เบส (Bass, 1990) ยังกล่าวว่า ผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ จะมีอิทธิพลต่อผู้ใต้บังคับบัญชาเมื่อผู้นำมีพฤติกรรมดังนี้

- 1) ช่วยความสนใจของผู้ร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชาให้มองงานของตนเองด้วยการมุ่งผลสัมฤทธิ์ที่สูงขึ้น
- 2) ทำให้ผู้ตามตระหนักถึงความสำคัญของคุณค่าของผลการปฏิบัติงานหรือวิสัยทัศน์ของทีมและองค์การ
- 3) พัฒนาศักยภาพและความสามารถของผู้ใต้บังคับบัญชาในระดับที่สูงขึ้น ช่วยให้ผู้ตาม ลดความสนใจในตนเองลงและเพิ่มการทำงานเพื่อประโยชน์ของหมู่คณะซึ่งคุณลักษณะภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ (Transformational Leadership) ตามแนวความคิดของเบสนั้น ประกอบด้วยคุณลักษณะที่สำคัญ 4 ประการซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

3.1) ความเสน่ห์หา (Charisma) ประกอบด้วยคุณลักษณะพิเศษ คือความสามารถในการมองการณ์ไกล และการรับรู้ถึงภารกิจที่จะต้องทำเป็นผู้กล้าเผชิญปัญหาและสามารถในการแก้ปัญหาอย่างเป็นธรรมชาติ สามารถลดทัศนคติที่ต่อต้านการเปลี่ยนแปลงของลูกน้อง สามารถโน้มน้าวผู้อื่นและมีความสามารถในการจูงใจที่เหมาะสม มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

3.2) การคลใจ (Inspiration) คือ สามารถในการโน้มน้าวจิตใจให้ผู้ตามเปลี่ยนแปลงความสนใจในการกระทำเพื่อตนเองไปสู่การทำประโยชน์เพื่อกลุ่มหรือเพื่อองค์การ โดยการใช้วิธีการพูดที่โน้มน้าวจิตใจในการทำงาน รวมทั้งหาวิธีการกระตุ้นจูงใจผู้ใต้บังคับบัญชาได้รับการตอบสนองต่อความต้องการความสำเร็จ ความต้องการอำนาจและความต้องการมิตรสัมพันธ์

3.3) การมุ่งความสัมพันธเป็นรายคน (Individualized Consideration) จะเป็นการมุ่งพัฒนาลูกน้องเป็นรายคน โดยมีการเอาใจใส่ต่อผู้ใต้บังคับบัญชาแต่ละคน ผู้นำจะปฏิบัติต่อ ผู้ใต้บังคับบัญชาแตกต่างกันไปตามความต้องการและความสามารถของผู้ใต้บังคับบัญชาแต่ละคน ซึ่งการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างหัวหน้ากับลูกน้องแบบตัวต่อตัว จะพัฒนาความเป็นผู้นำและช่วยให้ได้ข้อมูลการตัดสินใจที่ดีขึ้น

3.4) การกระตุ้นการใช้ปัญญา (Intellectual Stimulation) เป็นการกระตุ้น การคิดสร้างสรรค์และหาวิธีการใหม่ๆ ในการแก้ปัญหาต่างๆ ในอดีต โดยใช้ความคิดในการป้องกัน ปัญหามากกว่าแก้ปัญหา รวมทั้งสนใจในการใช้ความคิดในการวิเคราะห์การนำไปใช้ การตีความ และการประเมินผล ผู้บริหารจะสนับสนุนให้ผู้ใต้บังคับบัญชาพัฒนาวิธีการใหม่ๆ หรือคิดค้นสิ่ง แปลกใหม่เพื่อที่จะบรรลุภารกิจประจำวันของพวกเขา และการใช้ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ ผู้บริหารจะทราบความต้องการในปัจจุบันและเป้าหมายของผู้ใต้บังคับบัญชาว่าคืออะไร และได้ พยายามยกระดับความต้องการของผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งทำได้โดยยกระดับความคาดหวังของ ผู้ใต้บังคับบัญชาในเรื่องเกี่ยวกับความต้องการและการปฏิบัติงาน เช่น ช่วยให้ผู้ใต้บังคับบัญชา รับผิดชอบมากขึ้น ให้อิสระในการทำงานมากขึ้น พยายามพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชาให้มีความเป็นผู้นำ และสามารถแก้ปัญหาของตนเองและผู้อื่น ได้

ทิชชีและเดวาน่า (Tichy and Devana, 1990 : 17-32) ได้อธิบายคุณลักษณะของผู้นำแบบ เปลี่ยนสภาพดังนี้

- 1) เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Change Agent) จะเปลี่ยนแปลงองค์การที่ตนเอง รับผิดชอบไปสู่เป้าหมายที่ดีกว่า คล้ายกับผู้ฝึกสอนหรือโค้ชกีฬาที่ต้องมารับผิดชอบเล่นให้ดีที่สุด เพื่อชัยชนะให้ได้
- 2) เป็นคนกล้าและเปิดเผย เป็นคนที่ต้องเสี่ยงแต่มีความสุข และมีจุดยืนของ ตนเอง กล้าเผชิญกับความจริง แม้พบกับความปวดร้าว กล้าเปิดเผยความจริงต่อผู้อื่นแม้ว่าเขาจะไม่ ยากฟัง
- 3) เชื่อมมั่นในคนอื่น ผู้นำประเภทนี้ไม่ใช่เผด็จการแต่มีอำนาจ แต่ถึงกระนั้นยัง สนใจคนอื่นๆ ทำงานโดยมอบอำนาจให้คนอื่นทำโดยเชื่อว่าคนอื่นก็มีความสามารถ
- 4) ใช้คุณค่าเป็นแรงผลักดัน ผู้นำประเภทนี้ จะชี้้นำให้ผู้ตามตระหนักถึงคุณค่า ของเป้าหมาย และสร้างแรงผลักดันในการปฏิบัติงานเพื่อบรรลุเป้าหมายที่มีคุณค่า

5) เป็นผู้เรียนรู้ตลอดชีวิต (Life-Long Learner) ผู้นำประเภทนี้จะนึกถึงสิ่งผิดพลาดที่ตนเคยทำ แต่มิได้นึกถึงในฐานะที่เป็นความล้มเหลว แต่นึกถึงในฐานะที่เป็นบทเรียน ผู้นำประเภทนี้ จะพยายามเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ เพื่อพัฒนาตนเองตลอดเวลา

6) มีความสามารถที่จะเผชิญกับความสลับซับซ้อน ความคลุมเครือและความไม่แน่นอน ผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพนี้ จะมีความสามารถในการเผชิญปัญหาที่เปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ เป็นผู้มองการณ์ไกล ผู้นำประเภทนี้มีความสามารถในการมองเห็นไกล สามารถที่จะนำความหวัง ความฝันมาเป็นความจริง

แฮร์ริส (Harris, 1989) ได้กล่าวถึงลักษณะ ผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ ดังนี้

- 1) ให้ผู้ตามมีอิสระในการทำงานและส่งเสริมให้ผู้ตามได้พัฒนาตนเองมีความเป็นมิตรกับผู้ตาม ใช้วิธีแบบไม่เป็นทางการกับผู้ตามเหมือนกับบิดาที่บุตรจะไปหาเมื่อไรก็ได้
- 2) เป็นแบบอย่างของความซื่อสัตย์ ความยุติธรรม และมีมาตรฐานสูงในการปฏิบัติงาน ขณะเดียวกันก็มีความสามารถในการแก้ปัญหาต่างๆ
- 3) ช่วยผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยการให้คำแนะนำ ช่วยเหลือ สนับสนุน ยกย่องยอมรับ เปิดใจกว้าง ขณะเดียวกันก็แลกเปลี่ยนความรู้ ความชำนาญกับผู้ใต้บังคับบัญชา
- 4) แสดงให้เห็นว่ามีความเชื่อมั่น กระตือรือร้น ตระหนักในศักดิ์ศรีของบุคคล และมีความภาคภูมิใจ

นอกจากนี้ผู้วิจัยจะกล่าวถึง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาซึ่งมีองค์ประกอบพฤติกรรมเฉพาะ 4 ประการ มีความสัมพันธ์กัน (Interco Related) มีการแบ่งแยกแต่ละองค์ประกอบเพราะเป็นแนวคิดที่มีความเฉพาะเจาะจง และมีความสำคัญในการวินิจฉัยตามวัตถุประสงค์ต่างๆ และได้มีนักการศึกษาหลายท่านให้ความหมายขององค์ประกอบของพฤติกรรมทั้ง 4 ประการ ได้อย่างน่าสนใจ ผู้วิจัยขอนำเสนอต่อไปนี้

1) การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (Idealized Influence of Charisma Leadership: II or CL) หมายถึง การที่ผู้นำประพฤติตัวเป็นแบบอย่างหรือเป็น โมเดลสำหรับผู้ตาม ผู้นำจะเป็นที่ยกย่องเคารพนับถือ ศรัทธา ไว้วางใจและทำให้ผู้ตามเกิดความภาคภูมิใจเมื่อได้ร่วมงานกัน ผู้ตามจะพยายามประพฤติปฏิบัติเหมือนกับผู้นำและต้องการเลียนแบบผู้นำของเขา สิ่งที่ผู้นำต้องปฏิบัติเพื่อบรรลุถึงคุณลักษณะอันนี้คือ ผู้นำจะต้องมีวิสัยทัศน์และสามารถถ่ายทอดไปยังผู้ตาม ผู้นำจะมีความสม่ำเสมอมากกว่าการเอาแต่อารมณ์ สามารถควบคุมอารมณ์ได้ในสถานการณ์วิกฤติ ผู้นำเป็นผู้ที่

ไว้วางใจได้ว่าจะทำสิ่งที่ถูกต้อง ผู้นำจะเป็นผู้ที่มีศีลธรรมและมีจริยธรรมสูง ผู้นำจะหลีกเลี่ยงที่จะใช้อำนาจเพื่อผลประโยชน์ส่วนตัว แต่จะประพฤติตนเพื่อให้เกิดประโยชน์ของกลุ่ม ผู้นำจะแสดงให้เห็นถึงความเฉลียวฉลาด ความมีสมรรถภาพ ความตั้งใจ การเชื่อมั่นในตนเอง ความแน่วแน่ในอุดมการณ์ ความเชื่อและค่านิยมของเขา ผู้นำจะเสริมความภาคภูมิใจ ความจงรักภักดีและความมั่นใจของผู้ตาม ทำให้ผู้ตามมีความเป็นพวกเดียวกับผู้นำ โดยอาศัยวิสัยทัศน์และการมีจุดประสงค์ร่วมกัน ผู้นำแสดงความมั่นใจช่วยสร้างความรู้สึกร่วมกันหนึ่งเดียวกัน เพื่อการบรรลุเป้าหมายที่ต้องการ ผู้ตามจะเลียนแบบผู้นำและพฤติกรรมของผู้นำ จากการสร้างความมั่นใจในตนเอง ประสิทธิภาพและความเคารพในตนเอง ผู้นำการเปลี่ยนแปลงจึงรักษาอิทธิพลของตนในการบรรลุเป้าหมายและปฏิบัติหน้าที่ขององค์กร (กระทรวงศึกษาธิการ, <http://www.moe.go.th>, 23 สิงหาคม 2555)

จากแนวคิดดังกล่าวข้างต้น สรุปได้ว่า การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ หมายถึง การที่ผู้บริหารประพฤติตัวเป็นแบบอย่างหรือเป็นพฤติกรรมที่ผู้บริหารแสดงออกมาให้ผู้ใต้บังคับบัญชา มีการยอมรับ เชื่อมั่น ศรัทธา ภาคภูมิใจและไว้วางใจในความสามารถของผู้บริหาร ยินดีที่จะทุ่มเทการปฏิบัติงานตามภารกิจ โดยผู้บริหารจะมีการประพฤติตนเพื่อให้เกิดประโยชน์แก่ผู้อื่น เสียสละเพื่อผลประโยชน์ของกลุ่ม เน้นความสำคัญเรื่องค่านิยม ความเชื่อ และการมีเป้าหมายที่ชัดเจน มีความมั่นใจที่จะเอาชนะอุปสรรค ผู้บริหารจะมีคุณลักษณะที่สำคัญในด้านการมีวิสัยทัศน์ และการถ่ายทอดวิสัยทัศน์ไปยังผู้ร่วมงานมีความมุ่งมั่นและทุ่มเทในการปฏิบัติงานตามภารกิจ มีความสามารถในการจัดการหรือการควบคุมอารมณ์ตนเอง มีการเห็นคุณค่าของตนเอง มีศีลธรรมและจริยธรรม

2) การสร้างแรงศัลใจ (Inspirational Motivation: IM) หมายถึง การที่ผู้นำจะประพฤติในทางที่จูงใจให้เกิดแรงบันดาลใจกับผู้ตาม โดยการสร้างแรงจูงใจภายในการให้ความหมายและท้าทายในเรื่องงานของผู้ตาม ผู้นำจะกระตุ้นจิตวิญญาณของทีม (Team Spirit) ให้มีชีวิตชีวา มีการแสดงออก ซึ่งความกระตือรือร้น โดยการสร้างเจตคติที่ดีและการคิดในแง่บวก ผู้นำจะทำให้ผู้ตามสัมผัสกับภาพทั้งดงามของอนาคต ผู้นำจะสร้างและสื่อความหวังที่ผู้นำต้องการอย่างชัดเจน ผู้นำจะแสดงการอุทิศตัวหรือความผูกพันต่อเป้าหมายและวิสัยทัศน์ร่วมกัน ผู้นำจะแสดงความเชื่อมั่นและแสดงให้เห็นความตั้งใจอย่างแน่วแน่ว่าจะสามารถบรรลุเป้าหมายได้ ผู้นำจะช่วยให้ผู้ตามมองข้ามผลประโยชน์ของตนเพื่อวิสัยทัศน์และภารกิจขององค์กร ผู้นำจะช่วยให้ผู้ตามพัฒนาความผูกพันของตนต่อเป้าหมายระยะยาวและบ่อยครั้งพบว่า การสร้างแรงบันดาลใจนี้เกิดขึ้นผ่านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล และการกระตุ้นทางปัญญา โดยการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลทำให้ผู้ตามรู้สึกว่าคุณค่าและการกระตุ้นให้พวกเขาสามารถจัดการกับปัญหาที่ตนเองเผชิญได้ ส่วนการกระตุ้นทางปัญญาช่วยให้ผู้ตามจัดการกับอุปสรรคของตนเองและเสริมความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

ขวัญชัย จะเกรง (2551 : 27) ได้สรุปว่า การสร้างแรงบันดาลใจ หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้บริหาร กระตุ้น จูงใจ ให้ผู้ร่วมงานเกิดแรงบันดาลใจ กระตือรือร้น ตระหนัก เข้าใจและเห็นคุณค่าของเป้าหมาย ผู้บริหารจะทำให้ผู้ร่วมงานสัมผัสกับภาพที่งดงามของอนาคต ผู้บริหารจะสร้างเจตคติที่ดีการคิดในแง่บวก และสร้างสื่อความคาดหวังที่ต้องการอย่างชัดเจน ผู้บริหารจะอุทิศตัวหรือความผูกพันต่อเป้าหมาย และวิสัยทัศน์ร่วมกัน สร้างความเชื่อมั่น ความเข้าใจ ให้กำลังใจทำให้ผู้ร่วมงานเห็นคุณค่าของงาน มีความตั้งใจแน่วแน่ในการทำงานและเชื่อมั่นว่าจะสามารถปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมายได้โดยไม่เห็นแก่ประโยชน์ส่วนตัว

จากความหมายข้างต้น สรุปได้ว่า การสร้างแรงบันดาลใจ หมายถึง การที่ผู้บริหารมีความสามารถในการสื่อสารเป็นอย่างสูง สามารถสื่อสารให้ผู้ได้บังคับบัญชาเกิดแรงจูงใจภายใน ไม่เห็นแก่ประโยชน์ส่วนตัว แต่อุทิศตนเพื่อกลุ่ม ผู้บริหารจะมีการตั้งมาตรฐานในการทำงานของผู้ได้บังคับบัญชาไว้สูงและแสดงออกถึงความเชื่อมั่นว่า ผู้ได้บังคับบัญชาสามารถปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมาย ผู้บริหารจะแสดงออกถึงความตั้งใจแน่วแน่ในการทำงาน มีการให้กำลังใจผู้ร่วมงาน มีการกระตุ้นผู้ร่วมงานให้ตระหนักถึงสิ่งที่สำคัญยิ่งขององค์กร โดยผู้บริหารจะมีลักษณะที่สำคัญในด้านการสร้างแรงจูงใจภายในให้แก่ผู้ได้บังคับบัญชาในการทำงานเพื่อองค์กร มีการสร้างเจตคติที่ดีและการคิดในแง่บวก

3) การกระตุ้นทางปัญญา (Intellectual Stimulation: IS) หมายถึง การที่ผู้นำมีการกระตุ้นผู้ตาม ให้ตระหนักถึงปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นในหน่วยงาน ทำให้ผู้ตามมีความต้องการหาแนวทางใหม่ๆ มาแก้ปัญหาในหน่วยงานเพื่อหาข้อสรุปใหม่ที่ดีกว่าเดิม เพื่อทำให้เกิดสิ่งใหม่และสร้างสรรค์ โดยผู้นำ มีการคิดและการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีการตั้งสมมติฐาน การเปลี่ยนกรอบ (Reframing) การมองปัญหาและการเผชิญกับสถานการณ์เก่าๆ ด้วยวิถีทางแบบใหม่ๆ มีการจูงใจและสนับสนุนความคิดริเริ่มใหม่ๆ ในการพิจารณาปัญหาและการหาคำตอบของปัญหา มีการให้กำลังใจผู้ตามให้พยายามหาทางแก้ปัญหาด้วยวิธีการใหม่ๆ ผู้นำมีการกระตุ้นให้ผู้ตามแสดงความคิดและเหตุผล และไม่วิจารณ์ความคิดของผู้ตามแม้ว่ามันจะแตกต่างไปจากความคิดของตนเอง ผู้นำทำให้ผู้ตามรู้สึกว่ปัญหาที่เกิดขึ้นเป็นสิ่งที่ท้าทาย และเป็น โอกาสที่ดีที่จะแก้ปัญหาร่วมกัน โดยผู้นำจะสร้างความเชื่อมั่นให้ผู้ตามว่า ปัญหาทุกอย่างต้องมีวิธีแก้ไข แม้บางปัญหาจะมีอุปสรรคมากมาย ผู้นำจะพิสูจน์ให้เห็นว่าสามารถเอาชนะอุปสรรคทุกอย่างได้จากความร่วมมือร่วมใจในการแก้ปัญหาของผู้ร่วมงานทุกคน ผู้ตามจะได้รับการกระตุ้นให้ตั้งคำถามต่อค่านิยมของตนเอง ความเชื่อและประเพณี การกระตุ้นทางปัญญาเป็นส่วนที่สำคัญของการพัฒนาความสามารถของผู้ตามในการที่จะตระหนักเข้าใจและแก้ไขปัญหาด้วยตนเอง (กระทรวงศึกษาธิการ, <http://www.moe.go.th>, 23 สิงหาคม 2555)

ขวัญชัย จะเกรง (2551 : 28) ได้สรุปความหมาย การกระตุ้นทางปัญญา หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้บริหารกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานตระหนักรู้ เข้าใจปัญหาที่เกิดขึ้นและทำให้ผู้ร่วมงานมีความต้องการหาแนวทาง วิธีการใหม่ๆ มาใช้ในการแก้ปัญหา ผู้บริหารส่งเสริมสนับสนุนให้กำลังใจผู้ร่วมงานในการแก้ปัญหาในแง่มุมต่างๆ ด้วยการวิเคราะห์ที่แสดงความคิดเห็นและเหตุผลต่างๆ ร่วมกันอย่างเป็นระบบ สนทนาเรื่องใหม่ๆ นำมาใช้ในการแก้ปัญหา จนสามารถทำให้ผู้ร่วมงานมองปัญหาดังกล่าวจากมุมมองใหม่ๆ ของตนเอง และหาข้อสรุปใหม่ที่สร้างสรรค์ที่ดีกว่าเดิม เชื่อมั่นว่าปัญหาทุกอย่างต้องมีวิธีการแก้ไข สามารถเอาชนะอุปสรรคทุกอย่างได้จากความร่วมมือร่วมใจของทุกคน

จากแนวคิดที่กล่าวข้างต้น สรุปได้ว่า การกระตุ้นทางปัญญา หมายถึงการที่ผู้บริหารแสดงพฤติกรรมที่เป็นการกระตุ้นผู้ใต้บังคับบัญชาให้เห็นวิธีการหรือแนวทางใหม่ในการแก้ปัญหา มีการพิจารณาถึงการปรับเปลี่ยนวิธีการทำงานแบบเก่า ๆ ส่งเสริมให้ผู้ใต้บังคับบัญชาแสดงความคิดเห็นมองปัญหาในแง่มุมต่างๆ มีการวิเคราะห์ปัญหาโดยใช้เหตุผลและข้อมูลหลักฐาน มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ โดยผู้บริหารจะมีคุณลักษณะที่สำคัญในด้านการคิดและการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบและมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และจงใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นผู้คิดวิเคราะห์และคิดสร้างสรรค์

4) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (Individualized Consideration : IC) ผู้นำจะมีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับบุคคลในฐานะเป็นผู้นำให้การดูแลเอาใจใส่ผู้ตามเป็นรายบุคคล และทำให้ผู้ตามรู้สึกมีคุณค่าและมีความสำคัญ ผู้นำจะเป็นโค้ช (Coach) และเป็นที่ปรึกษา (Advisor) ของผู้ตาม แต่ละคนเพื่อการพัฒนาผู้ตาม ผู้นำจะเอาใจใส่เป็นพิเศษในความต้องการของปัจเจกบุคคล เพื่อความสัมฤทธิ์และเติบโตของแต่ละคน ผู้นำจะพัฒนาศักยภาพของผู้ตามและเพื่อนร่วมงานให้สูงขึ้น นอกจากนี้ผู้นำจะมีการปฏิบัติต่อผู้ตามโดยการให้โอกาสในการเรียนรู้สิ่งใหม่ สร้างบรรยากาศให้การสนับสนุน คำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลในด้านความจำเป็นและความต้องการ การประพฤติกองผู้นำแสดงให้เห็นว่าเข้าใจและยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล เช่น บางคนได้รับกำลังใจมากกว่าบางคนได้รับอำนาจการตัดสินใจด้วยตนเองมากกว่า บางคนมีมาตรฐานที่เคร่งครัดมากกว่า บางคนมีโครงสร้างงานที่มากกว่า ผู้นำมีการส่งเสริมการสื่อสารสองทาง และมีการจัดการด้วยการเดินดูรอบๆ (Management by Walking Around) มีปฏิสัมพันธ์กับผู้ตามเป็นการส่วนตัว ผู้นำสนใจในความกังวลของแต่ละบุคคล เห็นปัจเจกบุคคลเป็นบุคคลทั้งหมด (As a whole Person) มากกว่าเป็นพนักงานหรือเป็นเพียงปัจจัยการผลิต ผู้นำจะมีการฟังอย่างมีประสิทธิภาพ มีการเอาใจเขามาใส่ใจเรา (Empathy) ผู้นำจะมีการมอบหมายงานเพื่อเป็นเครื่องมือในการพัฒนาผู้ตาม เปิดโอกาสให้ผู้ตามได้ใช้ความสามารถพิเศษอย่างเต็มที่และเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ ที่ท้าทายความสามารถ ผู้นำจะดูแลผู้ตามว่า

ต้องการคำแนะนำ การสนับสนุนและการช่วยให้ก้าวหน้าในการทำงานที่รับผิดชอบ โดยผู้ตามจะไม่รู้สึกรว่าเขากำลังถูกตรวจสอบ (กระทรวงศึกษาธิการ, <http://www.moe.go.th>, 23 สิงหาคม 2555)

เบส (Bass, 1985 : 84-91) ได้อธิบายถึงพฤติกรรมการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงว่าเป็นความสามารถของผู้นำที่ทราบความต้องการที่แตกต่างกันของผู้ตาม ทราบจุดเด่น จุดด้อยและให้ความสนใจในความต้องการและความก้าวหน้าของผู้ตาม ซึ่งพฤติกรรมที่แสดงออกสรุปได้ 3 ลักษณะ คือ

1) การคำนึงถึงการพัฒนา (Development Orientation) โดยการประเมินการปฏิบัติงานในปัจจุบันและตำแหน่งในอนาคตเมื่อมีความรับผิดชอบมากขึ้น การปฏิบัติให้ดูเป็นตัวอย่างและมอบหมายงานตามความสามารถของแต่ละบุคคล ให้ความช่วยเหลือเพื่อเพิ่มความสามารถและ เสริมแรงจูงใจให้มากยิ่งขึ้นตามความต้องการขององค์กร เป็นแบบอย่างที่ดีให้ลูกน้องเลียนแบบ มีความเห็นอกเห็นใจ ให้ความสนใจ มีความเอื้ออาทร เป็นผู้ให้คำปรึกษา สังเกตและบันทึกความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานของลูกน้อง และสนับสนุนให้ลูกน้องได้รับการฝึกอบรมทางด้านเทคนิค ซึ่งประกอบด้วย

1.1) พฤติกรรมที่เน้นการพัฒนา (Developmentally Oriented Behavior)

1.2) การมอบหมายงาน (Delegation)

2) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (Individualized Orientation) ประกอบด้วย

2.1) ส่งเสริมการพบปะอย่างเป็นกันเอง (Promotion familiarly and contact)

2.2) การที่ผู้ตามแต่ละคนได้รับข้อมูลข่าวสารที่ต้องการ (Fulling the Individual Subordinate's Design for Information)

2.3) ให้ความสนใจในความแตกต่างของผู้ตามแต่ละคน (Attentions to Difference among Subordinates)

2.4) ให้คำปรึกษาเป็นรายบุคคล (Individual Counseling)

3) การเป็นที่เลี้ยง (Mentoring) การเป็นที่เลี้ยงเป็นบทบาทที่สำคัญของผู้นำ โดยใช้ความรู้และประสบการณ์ที่มีอยู่ โดยใช้ตำแหน่งหน้าที่ของตนเพื่อพัฒนาผู้ตามให้สามารถดูแลตนเอง

ได้และสามารถจัดการกับงานที่ได้รับมอบหมายได้ด้วยกระบวนการสอน แนะนำ และให้ความรู้ การเป็นพี่เลี้ยงเป็นความรับผิดชอบของผู้นำในการที่จะพัฒนาผู้ตามให้กลายเป็นผู้นำในอนาคต

สรุปได้ว่า การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล หมายถึง การที่ผู้บริหารแสดงพฤติกรรมในการทำงานโดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล มีการเอาใจเขามาใส่ใจเรา มีการติดต่อสื่อสารแบบสองทาง และเป็นรายบุคคล ผู้บริหารจะมีพฤติกรรมเป็นพี่เลี้ยง ให้คำแนะนำและสอน ส่งเสริมพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชาให้พัฒนาตนเอง โดยผู้บริหารจะมีคุณลักษณะสำคัญที่เข้าใจในความแตกต่างระหว่างบุคคล การเอาใจเขามาใส่ใจเรา สามารถติดต่อสื่อสารระหว่างบุคคลและมีเทคนิคการมอบหมายงานที่ดี

จากการศึกษาแนวคิดทฤษฎีของภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพดังกล่าวข้างต้นสามารถสรุปได้ว่าภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ (Transformational Leadership) เป็นพฤติกรรมที่ผู้บริหารแสดงให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเห็นในการทำงาน เพื่อกระตุ้นให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีความต้องการและมีความพึงพอใจมากกว่าที่มีอยู่ก่อให้เกิดความภาคภูมิใจในตนเอง กล้าเผชิญกับความเปลี่ยนแปลง มีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกลเป็นการจูงใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชามองให้ไกลเกินกว่าความสนใจของตนเองไปสู่ประโยชน์ของสถานศึกษาซึ่งกระบวนการที่ผู้บริหารสถานศึกษามีอิทธิพลต่อครูนี้ จะกระทำโดยผ่านองค์ประกอบพฤติกรรม 4 ประการ คือ 1) การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ หมายถึง การที่ผู้บริหารสถานศึกษาประพฤติตัวเป็นแบบอย่างหรือเป็นพฤติกรรมที่ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกมาให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีการยอมรับ เชื่อมั่น ศรัทธา ภาคภูมิใจและไว้วางใจในความสามารถของผู้บริหาร ยินดีที่จะทุ่มเทการปฏิบัติงานตามภารกิจโดยผู้บริหารจะมีการประพฤติตนเพื่อให้เกิดประโยชน์แก่ผู้อื่นเสียสละเพื่อผลประโยชน์ของกลุ่ม เน้นความสำคัญเรื่องค่านิยม ความเชื่อ และการมีเป้าหมายที่ชัดเจน มีความมั่นใจที่จะเอาชนะอุปสรรค ผู้บริหารจะมีคุณลักษณะที่สำคัญในด้านการมีวิสัยทัศน์ และการถ่ายทอดวิสัยทัศน์ไปยังผู้ร่วมงาน มีความมุ่งมั่นและทุ่มเทในการปฏิบัติงานตามภารกิจ มีความสามารถในการจัดการหรือการควบคุมอารมณ์ตนเอง มีการเห็นคุณค่าของตนเอง มีศีลธรรม และจริยธรรม 2) การสร้างแรงบันดาลใจ หมายถึง การที่ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการสื่อสารเป็นอย่างสูง สามารถสื่อสารให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดแรงจูงใจภายใน ไม่เห็นแก่ประโยชน์ส่วนตนแต่อุทิศตนเพื่อกลุ่ม ผู้บริหารจะมีการตั้งมาตรฐานในการทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชาไว้สูงและแสดงออกถึงความเชื่อมั่นว่าผู้ใต้บังคับบัญชาสามารถปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมาย ผู้บริหารจะแสดงออกถึงความตั้งใจแน่วแน่ในการทำงาน มีการให้กำลังใจผู้ร่วมงาน มีการกระตุ้นผู้ร่วมงานให้ตระหนักถึงสิ่งสำคัญขององค์กร โดยผู้บริหารจะมีลักษณะที่สำคัญในด้านการสร้างแรงจูงใจภายในให้กับผู้ใต้บังคับบัญชาในการทำงานเพื่อองค์กร มีการสร้างเจตคติที่ดีและการคิดในแง่บวก

3) การกระตุ้นทางปัญญา หมายถึง การที่ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงพฤติกรรมที่เป็นการกระตุ้นผู้ใต้บังคับบัญชาให้เห็นถึงวิธีการหรือแนวทางใหม่ในการแก้ปัญหา มีการพิจารณาถึงการปรับเปลี่ยนวิธีการทำงานแบบเก่า ๆ ส่งเสริมให้ผู้ใต้บังคับบัญชาแสดงความคิดเห็น มองปัญหาในแง่มุมต่างๆ มีการวิเคราะห์ปัญหาโดยใช้เหตุผล และข้อมูลหลักฐาน มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ โดยผู้บริหารจะมีคุณลักษณะที่สำคัญในการด้านความคิดและการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบและมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และจงใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นผู้คิดวิเคราะห์และคิดสร้างสรรค์ และ

4) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล หมายถึง การที่ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงพฤติกรรมในการทำงานโดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลของผู้ใต้บังคับบัญชา มีการเอาใจเขามาใส่ใจเรา มีการติดต่อสื่อสารแบบสองทาง และเป็นรายบุคคล ผู้บริหารจะมีพฤติกรรมเป็นที่เลื่อมใส สอนและให้คำแนะนำและส่งเสริมพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชาให้พัฒนาตนเอง มีการกระจายอำนาจโดยการมอบหมายงานให้ผู้ใต้บังคับบัญชา โดยผู้บริหารจะมีคุณลักษณะสำคัญด้านความเข้าใจในความแตกต่างระหว่างบุคคล การเอาใจเขามาใส่ใจเรา มีความสามารถในการติดต่อสื่อสารระหว่างบุคคลและมีเทคนิคการมอบหมายงานที่ดี

เนื่องจากสภาพปัจจุบันสังคมได้เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว ทำให้ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องปรับเปลี่ยนกระบวนการเรียนรู้ให้เหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงตามสภาพของสังคมในยุคอาเซียน ดังนั้นผู้บริหารการศึกษาควรได้รับการพัฒนาเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพที่จะนำไปสู่การบริหารสถานศึกษาในยุคแห่งการเปลี่ยนแปลงเพื่อเข้าสู่ประชาคมอาเซียนในปี 2558 ต่อไป

2.4 ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนเอกชนระดับมัธยมศึกษา

ในการบริหารสถานศึกษา ระดับมัธยมศึกษาผู้บริหารโรงเรียนจะต้องมีทักษะภาวะผู้นำเพื่อปฏิบัติงานตามบทบาท หน้าที่และความรับผิดชอบให้สัมฤทธิ์ผลตามจุดมุ่งหมายของการบริหารการศึกษาในยุคอาเซียนซึ่งผู้บริหารโรงเรียนเอกชนระดับมัธยมศึกษา ต้องปรับตัว กับภาวะการเปลี่ยนแปลงที่ท้าทายกับความสามารถในการบริหารงาน ดังนั้นผู้บริหารต้องพัฒนาทักษะความเป็นผู้นำให้สามารถนำพาบุคลากรในสถานศึกษาของตนให้ปฏิบัติตามยุทธศาสตร์ที่วางไว้ เช่น การให้ความสำคัญกับการศึกษา อบรม ทั้งตนเองและทีมงาน เพื่อให้มีความรู้ ความสามารถ ความชำนาญ อยู่เสมอและประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์ มีการปฏิบัติงานอย่างเต็มศักยภาพ มีความรับผิดชอบในการปฏิบัติหน้าที่ ถ่ายทอดความรู้ให้นักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาซึ่งเป็นระดับชั้นที่นักเรียนอยู่ในวัยรุ่นต้องให้คำแนะนำทั้งด้านการศึกษา ปัญหาส่วนตัว สุขภาพและความประพฤติ

นอกจากนี้ผู้บริหารสถานศึกษายังเป็นผู้ประสานงานให้คณะครูร่วมมือกันทำงานเป็นทีม มีศรัทธาในอาชีพครู รักษาเกียรติ ชื่อเสียงของหมู่คณะ ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี สามารถปฏิบัติตามกฎหมาย ระเบียบข้อบังคับอย่างเคร่งครัดและมีความสามารถในการแก้ปัญหาต่างๆ ให้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2545)

การบริหารโรงเรียน เป็นที่กล่าวกันโดยทั่วไปในวงการศึกษาในปัจจุบันว่า ผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาเป็นผู้มีบทบาทที่สำคัญที่สุดในฐานะที่เป็นผู้มีส่วน รับผิดชอบอย่างใกล้ชิด ต่อการจัดการศึกษาอันเป็นพื้นฐานของการศึกษาทุกระดับ การที่ปฏิบัติงานในหน้าที่ให้เหมาะสมกับ ความสำคัญที่กล่าวมานั้น ผู้บริหารจะต้องมีความรู้ความเข้าใจในเรื่องการบริหารโรงเรียนเป็นอย่างดี กล่าวคือต้องทราบและเข้าใจกับวัตถุประสงค์ขอบข่ายและความสำคัญของงานบริหาร โรงเรียน เพื่อให้สามารถดำเนินงานได้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้โดยกรมสามัญศึกษาได้กำหนดเกณฑ์ มาตรฐานด้านการบริหารโรงเรียน ให้ผู้บริหารใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน เพื่อให้หน่วยงานมี ประสิทธิภาพและประสิทธิผล ดังนี้ (พนัส หันนาคินทร์, 2542 : 20)

การบริหารงานเชิงระบบ (Systems Approach) โรงเรียนในฐานะหน่วยงานที่มีเป้าหมาย ในการสร้างเยาวชนของชาติให้เป็นคนที่มีคุณภาพมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามที่สังคมต้องการ ภารกิจดังกล่าวจะบรรลุตามเป้าหมายหรือไม่ขึ้นอยู่กับผู้บริหาร โรงเรียน ผู้ช่วยผู้บริหาร ครู อาจารย์ และบุคลากรที่เกี่ยวข้องทุกคน ที่จะต้องร่วมมือกันดำเนินการ โดยเฉพาะผู้บริหารโรงเรียนที่จะต้อง วางแผนและปฏิบัติทั้งภายในและภายนอกโรงเรียนมากมายหลายประการ ได้แก่ (กรมวิชาการ กระทรวงศึกษาธิการ, 2554 : 3-10)

- 1) การบริหารงานวิชาการ เป็นภาระหน้าที่สำคัญยิ่งซึ่งเกี่ยวข้องกับการเรียน การสอน โดยตรง และเกี่ยวข้องกับงานทุกงานในโรงเรียน เช่น การจัดครูเข้าสอน การจัดการ เรียน การจัดการการสอนการพัฒนาสื่อการพัฒนาหลักสูตร การวัดและประเมินผลการเรียน เป็นต้น
- 2) การบริหารงานธุรการ เป็นงานบริการและสนับสนุนด้านการเรียนการสอน ให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น เพื่อบริการฝ่ายงาน หรือกลุ่มวิชาต่างๆ ในโรงเรียนให้สามารถปฏิบัติงาน ได้ โดยไม่มีอุปสรรคและมีความคล่องตัว ซึ่งจะส่งผลให้การเรียนการสอน เป็นไปตามเป้าหมายที่ กำหนดไว้ ขอบข่ายของการบริหารงานธุรการ เช่น การวางแผน และการบริหารงานธุรการ การ บริหารงานพัสดุ การบริหารงานการเงินและบัญชี ตลอดจนการบริหารงานทะเบียนสถิติ เป็นต้น
- 3) การบริหารงานบุคคล หมายถึง การใช้คนเพื่อทำงานให้ได้ผลดีที่สุด ใน ระยะเวลาสั้นที่สุด และสิ้นเปลืองงบประมาณและวัสดุอุปกรณ์น้อยที่สุด และในขณะเดียวกัน คนที่

ทำงานก็มีความสุข ความพอใจในการทำงานด้วย ขอบข่ายของ การบริหารบุคคล คือ การคัดเลือก และสรรหาบุคลากร การบำรุงรักษาบุคลากร และการให้บุคลากรพ้นจากงาน

4) การบริหารงานกิจกรรมนักเรียน เป็นงานที่เกี่ยวข้องกับนักเรียนโดยตรง นอกเหนือจากการเรียนการสอนปกติ เป็นงานที่มุ่งส่งเสริมชีวิตความเป็นอยู่ของนักเรียน ให้เป็นไปด้วยดี อันจะส่งผลต่อไปถึงการพัฒนาบุคลิกภาพ ความรู้ความสามารถ หรือ ความถนัด ความสนใจ ของนักเรียน ขอบข่ายของการบริหารงานกิจการนักเรียนที่สำคัญ คือ การรับนักเรียน การจัดกลุ่มนักเรียน การรักษาวินัยการจัดบริการและสวัสดิการ การจัดกิจกรรมนักเรียน เป็นต้น

5) การบริหารงานอาคารสถานที่ เป็นหน้าที่ที่ผู้บริหารโรงเรียนจะต้องเอาใจใส่ดูแลรักษา และตกแต่งซ่อมแซม ให้สามารถใช้ประโยชน์ได้อย่างคุ้มค่า สร้างเสริมบรรยากาศและสภาพแวดล้อมที่สะอาดสดชื่น ร่มรื่น สวยงาม แก่บุคลากรทั้งภายในและ ภายนอกโรงเรียน ขอบข่ายของการบริหารงานอาคารสถานที่ที่สำคัญ ได้แก่ การจัดสร้างอาคารสถานที่ การใช้อาคารสถานที่ การบำรุงรักษา การควบคุมดูแล และอาคารสถานที่

6) การบริหารงานบริการและงานสัมพันธ์กับชุมชน งานบริการ เป็นงานหนึ่งที่มีความสำคัญในการส่งเสริมสนับสนุนให้ทุกงานดำเนินการไปตามเป้าหมายแล้วยังต้องคำนึงถึงหน้าที่ ที่จะต้องให้บริการชุมชน ทั้งในด้านการศึกษาและการบริการอื่นๆด้วย อันเป็นการสร้างประโยชน์และความเจริญให้แก่ชุมชนนั้นๆ นอกจากนี้โรงเรียนจะต้องอาศัยทรัพยากรจากชุมชน มาพัฒนาโรงเรียนอีกด้วย โดยกำหนดภาระหน้าที่ของผู้บริหาร โรงเรียน วางแผนและกำหนดโครงสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน สร้างและเผยแพร่เกียรติประวัติของโรงเรียนสู่ชุมชน บริการชุมชน ตลอดจนการทำหลักฐานต่างๆ การมีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชน ได้รับความสนับสนุนจากชุมชนและการประเมินผลงาน สร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน

จากภารกิจของผู้บริหาร โรงเรียนดังกล่าวข้างต้นจะพบว่า ผู้บริหารโรงเรียน ไม่สามารถปฏิบัติงานตามขอบข่ายที่กำหนดเพียงลำพังได้อย่างครบถ้วน จึงจำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือร่วมใจ ในการปฏิบัติงานจากบุคลากร ทุกฝ่าย ทุกหมวดวิชา และทุกงาน ร่วมกันวางแผนหาเทคนิค วิธีการ และกระบวนการ ที่จะแก้ปัญหาต่างๆ ให้ลุล่วงไปได้

การบริหารจัดการเรียนรู้สู่ประชาคมอาเซียนให้แก่เด็กไทยบรรลุเป้าหมายโดยการพัฒนาเด็กไทยให้มีศักยภาพและคุณลักษณะที่จะดำรงชีวิตเป็นพลเมืองอาเซียนได้อย่างมีความสุขนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาและหน่วยงานด้านการศึกษาระดับ ตลอดจนทุกภาคส่วนในสังคมจะต้องให้ความร่วมมือ จัดแนวทางในการจัดการศึกษาสู่อาเซียน ไม่ว่าจะเป็น สำนักงานคณะกรรมการ

การศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สถานศึกษาและหน่วยงานสนับสนุนอื่นๆ และในลำดับต่อไป ผู้วิจัยขอกล่าวถึงแนวทางการบริหารการศึกษาสู่อาเซียนดังนี้

2.5 แนวทางการบริหารการศึกษาสู่อาเซียน

อาเซียน (Association of South East Asian Nations) มีชื่อเต็มว่า สมาคมประชาชาติแห่งเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ ได้เกิดขึ้นภายใต้พื้นฐานความเป็น “สมาคมอาสา” ที่มีมาแต่เดิม เมื่อเดือนกรกฎาคม 2504 โดยประเทศไทย มาเลเซียและฟิลิปปินส์ ได้ร่วมกันจัดตั้งเพื่อการร่วมมือกันทาง เศรษฐกิจในภูมิภาค แต่ดำเนินการได้เพียง 2 ปี ก็ต้องหยุดลงอันเนื่องมาจากความผกผันทางการเมืองระหว่างอินโดนีเซียกับมาเลเซีย จนกระทั่งปี พ.ศ.2510 อาเซียนก็ได้ฟื้นฟูขึ้นมาอีกครั้งด้วยสมาชิก 5 ประเทศ ได้แก่ ไทย มาเลเซีย ฟิลิปปินส์ อินโดนีเซียและสิงคโปร์ ได้ลงนามในปฏิญญากรุงเทพฯ ซึ่งเป็นองค์การความร่วมมือทางการเมือง เศรษฐกิจ สังคมในเขตภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ ต่อมาในปี 2542 มีสมาชิกรวมทั้งหมด 10 ประเทศ ได้แก่ ไทย มาเลเซีย ฟิลิปปินส์ อินโดนีเซีย สิงคโปร์ บรูไน ลาว กัมพูชา เวียดนาม และพม่า (ติมอร์ตะวันออกและปาปัวนิวกินีอยู่ระหว่างการพิจารณาคุณสมบัติในการเข้าเป็นสมาชิก โดยไม่จัดต่อกฎบัตรประชาคมอาเซียน) หลอมรวมให้เหนียวแน่นอย่างมีระบบมากขึ้นเป็นหนึ่งวิสัยทัศน์ หนึ่งเอกลักษณ์ หนึ่งประชาคมอาเซียน เพื่อมุ่งพัฒนาอาเซียนไปสู่ประชาคมอาเซียนภายในปี พ.ศ.2558 ที่มีสภาพเป็นนิติบุคคลและมีกฎบัตรอาเซียนเป็นธรรมนูญ โดยมีประชากรรวมกันประมาณ 500 ล้านคน มีเสรีทางการค้า การลงทุน การเคลื่อนย้ายแรงงานทั้งระดับฝีมือและมันสมอง การท่องเที่ยว การเดินทางระหว่างกันอย่างสะดวก รวดเร็ว โดยอาเซียนมีสำนักงานศูนย์กลางตั้งอยู่ที่ กรุงจาการ์ตา ประเทศอินโดนีเซีย

ในการรวมกลุ่มเป็นประชาคมอาเซียนนี้ทำให้อาเซียนมีสถานะเป็นนิติบุคคล มีกฎระเบียบข้อตกลงที่ทุกประเทศในประชาคมอาเซียนต้องยอมรับปฏิบัติตามกฎระเบียบนี้เรียกว่ากฎบัตรอาเซียน (ASEAN CHARTER) ซึ่งเป็นองค์การที่เป็นตัวแทนประเทศในประชาคมอาเซียนที่มีบทบาทในเวทีโลก โดยมีโครงสร้างการทำงานในรูปแบบคณะรัฐมนตรี (Councils) ของอาเซียน แบ่งเป็น 3 คณะ ได้แก่ 1) ประชาคมการเมืองและความมั่นคงอาเซียน มุ่งที่จะเสริมสร้างความแข็งแกร่งของหลักการประชาธิปไตย พัฒนาระบบการปกครองที่ดี ยึดมั่นในหลักนิติธรรม ส่งเสริมและคุ้มครองสิทธิมนุษยชนและเสรีภาพพื้นฐาน ให้การเคารพในสิทธิและอธิปไตยของประเทศสมาชิก เพื่อเป็นประชาคมที่มีกฎกติกา ผูกพันเป็นหนึ่งเดียว 2) ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน มุ่งหวังพัฒนาอาเซียนให้เป็นภูมิภาคที่เจริญมั่งคั่ง มั่นคง ลดความไม่เท่าเทียมกันทางเศรษฐกิจ โดยตั้งเป้าหมายว่า ภายในปี

พ.ศ.2558 อาเซียนจะมีการค้าขาย การแลกเปลี่ยนบริการและการลงทุนข้ามพรมแดนกันอย่างเสรี ผู้ใช้แรงงาน รวมทั้งพลเมืองอาเซียนทั้ง 10 ประเทศ สามารถเดินทางไปประกอบอาชีพในประเทศสมาชิกได้อย่างเสรี 3) ประชาคมสังคมและวัฒนธรรมอาเซียน มุ่งหวังยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชน ส่งเสริมการใช้ทรัพยากรธรรมชาติอย่างยั่งยืนและเสริมสร้างอัตลักษณ์ทางวัฒนธรรมของอาเซียน โดยครอบคลุมความร่วมมือด้านการปราบปรามยาเสพติด การพัฒนาชนบท การจัดการความยากจน สิ่งแวดล้อม การศึกษา วัฒนธรรม สตรี สาธารณสุข โรคเอดส์ และเยาวชน เป็นกลไกสำคัญเพื่อบรรลุจุดมุ่งหมายของประชาคมอาเซียนและในการจัดตั้งประชาคมและวัฒนธรรมอาเซียนดังกล่าวนี้ ได้มีแผนงานที่กำหนดเป้าหมายในการดำเนินการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยมีความสัมพันธ์อย่างใกล้ชิดกับประเทศในภูมิภาค ในขอบข่ายด้านการศึกษา โดยเฉพาะความร่วมมือด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีเพื่อเสริมสร้างศักยภาพด้านเทคโนโลยีและทรัพยากรมนุษย์ในอาเซียน

นอกจากนี้ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อาเซียนจะส่งเสริมความเป็นอยู่และคุณภาพชีวิตที่ดีของประชาชน โดยประชาชนเข้าถึงโอกาสอย่างเที่ยงธรรมในการพัฒนามนุษย์ ด้วยการส่งเสริมและลงทุนในด้านการศึกษาและการเรียนรู้ตลอดชีวิต การฝึกอบรมและเสริมสร้างขีดความสามารถ ส่งเสริมวัฒนธรรมและการประกอบการ ส่งเสริมการใช้ภาษาอังกฤษ เทคโนโลยีสารสนเทศ วิทยาศาสตร์ประยุกต์และเทคโนโลยีในการดำเนินกิจกรรมการพัฒนาทางด้านสังคมและเศรษฐกิจ โดยเน้นให้ความสำคัญด้านการศึกษา มีการตั้งเป้าหมายเชิงยุทธศาสตร์ เน้นการบูรณาการด้านการศึกษาให้เป็นวาระการพัฒนาของอาเซียน การสร้างสังคมความรู้ โดยส่งเสริมการเข้าถึงการศึกษาขั้นพื้นฐานอย่างทั่วถึง ส่งเสริมการเลี้ยงดูและพัฒนาเด็กปฐมวัยและการสร้างความตระหนักรับรู้เรื่องอาเซียนในกลุ่มเยาวชนผ่านทางการศึกษาและกิจกรรมต่างๆ เพื่อสร้างอัตลักษณ์อาเซียนบนพื้นฐานของมิตรภาพและความร่วมมือซึ่งกันและกัน โดยมีมาตรการให้ประเทศสมาชิกอาเซียนเข้าถึงการศึกษาขั้นพื้นฐานภายในปี พ.ศ.2558 เพื่อจัดการไม่รู้หนังสือ โดยมีเป้าหมายที่จะบรรลุร้อยละ 70 ภายในปี พ.ศ.2554 ประกอบด้วย

- 1) การปรับปรุงคุณภาพและความเหมาะสมของการศึกษารวมทั้งการฝึกอบรมทางด้านเทคนิค วิชาชีพและทักษะในการศึกษาในภูมิภาคอาเซียน โดยจัดทำโครงการให้ความช่วยเหลือด้านวิชาการ รวมทั้งการฝึกอบรมครูผู้สอน และจัดโครงการแลกเปลี่ยนเจ้าหน้าที่ด้านการศึกษา ระดับสูง โดยเฉพาะในประเทศกัมพูชา ลาว พม่าและเวียดนาม

- 2) ทบทวนเรื่องโครงการให้ทุนอาเซียนเป็นระยะ เพื่อให้ทุนการศึกษามีลักษณะสมเหตุสมผล และสอดคล้องกันเพื่อผลลัพธ์ที่ดีขึ้น

3) ใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยีสารสนเทศในการส่งเสริมการศึกษาและการเรียนรู้ตลอดชีวิต โดยเฉพาะในกลุ่มที่ถูกกละเลย โดยการเปิดกว้างการศึกษาทางไกลและการศึกษาทางอินเทอร์เน็ต

4) ส่งเสริมการสร้างเครือข่ายทางด้านการศึกษาในทุกระดับ ระหว่างสถาบันการศึกษาและสานต่อการสร้างเครือข่ายระหว่างมหาวิทยาลัย ส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการแลกเปลี่ยนนักเรียน เจ้าหน้าที่ด้านการศึกษาและการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้เชี่ยวชาญ รวมทั้งจัดตั้งกลุ่มวิจัยระหว่างสถาบัน การศึกษาขั้นสูงในอาเซียน โดยประสานความร่วมมืออย่างใกล้ชิดกับองค์การรัฐมนตรีศึกษาแห่งเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ (ซีมีโอ) และเครือข่ายมหาวิทยาลัยอาเซียน (เอยูเอเอ็น)

5) ส่งเสริมการเข้าถึงการศึกษาอย่างเท่าเทียมสำหรับสตรีและเด็กผู้หญิงและส่งเสริมการแลกเปลี่ยนแนวปฏิบัติที่ดีในเรื่องความละเอียดอ่อนทางเพศในหลักสูตรการศึกษา

6) เสริมสร้างการประสานงานกับองค์การระหว่างประเทศและองค์การในระดับภูมิภาคทางด้านการศึกษา เพื่อเสริมสร้างคุณภาพของการศึกษาในภูมิภาค

7) บรรลุเรื่องค่านิยมร่วมและมรดกทางวัฒนธรรมในหลักสูตร รวมทั้งพัฒนาสื่อการสอนในเรื่องดังกล่าว โดยเริ่มในปี พ.ศ.2551

8) จัดทำหลักสูตรเกี่ยวกับอาเซียนศึกษา ทั้งในระดับประถมศึกษา มัธยมศึกษา และการศึกษาขั้นสูง

9) สานต่อโครงการพัฒนาผู้นำเยาวชนอาเซียนและโครงการใกล้เคียงที่มีเป้าหมายเดียวกัน และส่งเสริมการสร้างเครือข่ายศิษย์เก่าโครงการเยาวชนอาเซียนเพื่อส่งเสริมความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันและความเข้าใจซึ่งกันและกัน

10) สนับสนุนการเรียนภาษาของประเทศสมาชิกอาเซียนและส่งเสริมการแลกเปลี่ยนผู้เชี่ยวชาญทางด้านภาษา

11) จัดการแข่งขันกีฬาอาเซียนระดับมหาวิทยาลัย เยาวชนอาสาสมัครอาเซียน เพื่อสันติภาพ เกมสื่อกอมพิวเตอร์อาเซียนการแข่งขันโอลิมปิกวิทยาศาสตร์ อาเซียน เพื่อส่งเสริมการมีปฏิสัมพันธ์และความเข้าใจในหมู่เยาวชนของภูมิภาค

12) สานต่อการดำเนินโครงการรางวัลเยาวชน อาทิ รางวัลเยาวชนอาเซียนและโครงการสิบองค์กรเยาวชนที่ประสบความสำเร็จ(เทโยอาเซียน)เพื่อเป็นการแสดงการยกย่องบุคคลและองค์กรเยาวชนที่มีบทบาทช่วยส่งเสริมความคิดเกี่ยวกับอาเซียนและคุณค่าเกี่ยวกับอาเซียนในหมู่เยาวชนทั่วภูมิภาค

13) ดำเนินการจัดตั้งกองทุนสำหรับเยาวชนอาเซียนเพื่อสนับสนุน โครงการและกิจกรรมต่างๆ ของเยาวชนในอาเซียน

14) จัดตั้งเวทีเพื่อเสริมสร้างเครือข่ายและแลกเปลี่ยนแนวปฏิบัติที่ดีที่สุดในเรื่องยุทธศาสตร์และกลไกการพัฒนาเด็กและเยาวชนในอาเซียน

15) แลกเปลี่ยนนักแสดงทางวัฒนธรรมและนักวิชาการระหว่างประเทศสมาชิกอาเซียนผ่านระบบการศึกษา เพื่อให้มีความเข้าใจในเรื่องความแตกต่างทางด้านวัฒนธรรมของประเทศสมาชิกอาเซียน

16) ส่งเสริมให้มีทางเลือกในการศึกษาระดับสูงในระดับประเทศสมาชิกอาเซียน ผ่านโครงการหนึ่งหลักสูตรในต่างประเทศหรือ 1 ปี ในต่างประเทศ

17) สนับสนุนให้ประชาชนในประเทศสมาชิกอาเซียน มีความเชี่ยวชาญภาษาอังกฤษ เพื่อให้สามารถติดต่อสื่อสารกันได้โดยตรงและสามารถเข้าไปมีส่วนร่วมกับชุมชนนานาชาติ

18) ส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต

19) ดำเนินการจัดตั้งตัวชี้วัดการพัฒนาเยาวชนอาเซียน เพื่อประเมินผลที่ได้รับ

20) ส่งเสริมการพัฒนาเรื่องดูแลเด็กเล็ก โดยการแลกเปลี่ยนแนวปฏิบัติที่ดีที่สุด ประสพการณ์และการเสริมสร้างจิตความสามารถ

การศึกษาจัดอยู่ในประชาคมสังคมและวัฒนธรรม ซึ่งจะมีบทบาทสำคัญที่จะส่งเสริมให้ประชาคมด้านอื่นๆ มีความเข้มแข็ง เนื่องจากการศึกษาเป็นรากฐานของการพัฒนาในทุกๆ ด้านและสำหรับการเตรียมความพร้อมของการศึกษาไทยนั้น กระทรวงศึกษาธิการมีจุดมุ่งหมาย ดังนี้

1) การสร้างประชาคมอาเซียนด้วยการศึกษา ให้ประเทศไทยเป็น Education Hub มีการเตรียมความพร้อมในด้านกรอบความคิด คือ แผนการศึกษาแห่งชาติ ที่จะมุ่งสร้างความตระหนักของคนไทยในการจัดการศึกษาเพื่อสร้างคนไทยให้เป็นคนของประชาคมอาเซียน พัฒนาสมรรถนะให้พร้อมจะอยู่ร่วมกันและส่งเสริมความร่วมมือระหว่างประเทศด้านการศึกษา โดยให้มีการร่วมมือใน 3 ด้านคือ ด้านพัฒนาคุณภาพการศึกษา การขยายโอกาสทางการศึกษา ส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการบริการและจัดการศึกษา

2) ขับเคลื่อนประชาคมอาเซียนด้วยการศึกษา ด้วยการสร้างความเข้าใจในเรื่องเกี่ยวกับเพื่อนบ้านในกลุ่มประเทศอาเซียน ความแตกต่างทางด้านชาติพันธุ์ หลักสิทธิมนุษยชน การส่งเสริมการเรียนการสอนภาษาต่างประเทศเพื่อพัฒนาการติดต่อสื่อสารระหว่างกัน ในประชาคมอาเซียน มีการเพิ่มครูที่จบการศึกษาด้านภาษาอังกฤษเข้าไปในทุกๆ ระดับชั้นการศึกษา เพื่อให้นักเรียนไทยสามารถสื่อสารภาษาอังกฤษได้อย่างสร้างสรรค์ นอกจากนี้ยังมีการร่วมมือกับภาคเอกชนในการ

รับอาสาสมัครเข้ามาสอนภาษาต่างประเทศ รวมถึงวัฒนธรรมของประเทศต่างๆ เพื่อการอยู่ร่วมกันด้วยความเข้าใจกันของประเทศในประชาคมอาเซียน

3) ส่วนด้านเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา นั้น จะพัฒนาตามหลัก 3N ได้แก่ Ned Net โครงข่ายเทคโนโลยีสารสนเทศ NEIS ศูนย์กลางรวบรวม จัดเก็บ และเชื่อมโยงข้อมูลสารสนเทศ ด้านการศึกษา NLC ศูนย์เรียนรู้แห่งชาติ เพื่อให้ผู้เรียนได้มีการเรียนรู้ด้วยตนเองตลอดเวลา มีการพัฒนาผู้เรียนสู่การเป็นพลเมืองอาเซียน การอยู่ร่วมกันอย่างสันติสุข ความเอื้ออาทร โดยใช้การศึกษาเป็นกลไกในการสร้างวัฒนธรรมใหม่ นักศึกษาที่จบจากอาชีวศึกษาจะต้องเป็นแรงงานที่มีคุณภาพ มีทักษะการทำงานร่วมกันในประชาคมอาเซียน

ส่วนสำคัญที่เกี่ยวข้องกับภารกิจบริบทของผู้บริหารสถานศึกษา คือ เรื่องของการศึกษาในข้อตกลงหรือการประชุมร่วมกันหลายครั้งได้พยายามยกเรื่องการพัฒนาคน พัฒนาศักยภาพมนุษย์ มาเป็นตัวสำคัญในการที่จะต้องได้รับการพัฒนาการร่วมกัน การพัฒนาทางด้านการศึกษานับเป็นจุดสำคัญที่สมาชิกอาเซียนได้ให้ความสำคัญ การศึกษานับเป็นกลไกสำคัญในการที่จะขับเคลื่อนประชาคมอาเซียนให้บรรลุวิสัยทัศน์อาเซียนในปี ค.ศ.2020 ซึ่งเป็นเป้าหมายที่สำคัญ เพราะในปี ค.ศ.2015 จะมีการพัฒนาเข้าสู่ประชาคมอาเซียนอย่างแท้จริง

นอกจากนี้ วิสัยทัศน์ของอาเซียน ในปี ค.ศ.2020 ได้กล่าวถึงความสำคัญของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ โดยให้ประชาชนสามารถเข้าถึงโอกาสในการพัฒนาในด้านต่างๆ อาทิ การศึกษา การเรียนรู้ตลอดชีวิต การฝึกอบรม นวัตกรรม การส่งเสริมการป้องกันคุณภาพการทำงานและการประกอบการ รวมถึงการเข้าถึงเทคโนโลยีสารสนเทศ การวิจัย การพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ภายใต้ประเด็นสำคัญคือ ความร่วมมือทางวิชาการและการพัฒนา ซึ่งจะช่วยสนับสนุนกระบวนการรวมตัวของอาเซียน การเสริมสร้างขีดความสามารถและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เพื่อลดช่องว่างการพัฒนา ดังนั้น ความสำคัญของการพัฒนาทางด้านทรัพยากรมนุษย์ถือว่าเป็นหัวใจ เป็นจุดสำคัญของการเปลี่ยนแปลง

ในส่วนของการศึกษาดังกล่าวมีหลายประเด็นที่เราจะต้องทำความเข้าใจ ความร่วมมือทางการศึกษานั้นเป็นความมุ่งหวังว่า ในทศวรรษแรกของการก่อตั้งอาเซียน เมื่อมีการจัดการศึกษาเกิดขึ้นจะต้องมีการพัฒนา มีความร่วมมือ วางรากฐาน การปรับตัวเข้ากับโครงสร้างของอาเซียน

ความมุ่งหวังของอาเซียนในปี ค.ศ.2015 หรือปี พ.ศ.2558 คือ การจะเปิดเขตเสรีทางการค้า เปิดเสรีทางการศึกษาจะเกิดขึ้นเป็นลำดับ ซึ่งได้มีการกำหนดแผนงานในการดำเนินงานต่างๆ ไม่ว่าจะ

จะเป็นแผนการจัดตั้งประชาคมสังคมและวัฒนธรรมอาเซียน เป็นการแลกเปลี่ยนวัฒนธรรม การศึกษาวัฒนธรรม การเรียนรู้วัฒนธรรมซึ่งกันและกันในแต่ละประเทศ ตลอดจนเรื่องการจัด การศึกษาที่จะเกิดขึ้นจะเน้นเรื่องการศึกษาให้ทั่วถึงและมีคุณภาพ ประชาชนมีโอกาสในการศึกษา ประชาชนหรือพลเมืองของแต่ละประเทศมีโอกาสในการศึกษาข้ามประเทศ ตรงนี้นับเป็นจุดสำคัญ ของการศึกษาที่สถานศึกษาในประเทศไทยต้องศึกษาและทำความเข้าใจ

ในส่วน of สถานศึกษาผู้บริหารจะต้องติดตามศึกษาว่ามีประเด็นไหนบ้างที่ควรจะต้อง เตรียมการและวางแผนเพื่อเตรียมความพร้อม ต้องทำความเข้าใจกับกฎบัตรอาเซียน ระเบียบของ อาเซียน แนวทางในการพัฒนาการศึกษาสู่อาเซียนว่าจะดำเนินการให้ความร่วมมือต่างๆ ได้อย่างไร และต้องติดตามสถานการณ์เพื่อเข้าถึงข้อมูลต่างๆ ทั้งด้านการศึกษา และการพัฒนาคุณภาพ การศึกษาที่จะต้องดำเนินการให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง ซึ่งผู้วิจัยจะขอกล่าวถึงแนวทางการบริหาร จัดการเรียนรู้สู่ประชาคมอาเซียนในลำดับต่อไป

2.5.1 แนวทางการบริหารจัดการเรียนรู้ สู่ประชาคมอาเซียนของสำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐาน

แนวทางการบริหารจัดการของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานสำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีหน้าที่ส่งเสริม สนับสนุน กำกับ ติดตาม ประเมินผล เพื่อให้ การดำเนินงานพัฒนาการเรียนรู้สู่ประชาคมอาเซียนบรรลุเป้าหมาย ดังนี้

- 1) กำหนดนโยบาย ยุทธศาสตร์ โครงการ และกิจกรรมในการจัดการเรียนรู้สู่ ประชาคมอาเซียน
- 2) แต่งตั้งคณะกรรมการและคณะทำงานดำเนินการตามแผนยุทธศาสตร์
- 3) ประชุม อบรม ชี้แจงและสร้างความรู้ ความเข้าใจ และความตระหนัก เกี่ยวกับ การดำเนินงานพัฒนาการเรียนรู้สู่ประชาคมอาเซียนแก่ผู้บริหารสถานศึกษา ศิษยานิเทศก์ ครู และผู้เกี่ยวข้อง
- 4) สนับสนุนและจัดสรรงบประมาณให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและ สถานศึกษาในการดำเนินงาน
- 5) พัฒนาสื่อสำหรับสถานศึกษานำไปใช้เป็นแนวทางในการจัดกิจกรรมการ เรียนรู้
- 6) เสริมสร้างความตระหนัก ความรู้ และความเข้าใจ เกี่ยวกับประชาคมอาเซียน

- 7) ส่งเสริมและสนับสนุนการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนในรูปแบบที่หลากหลาย เช่น การประกวด การแข่งขัน การจัดกิจกรรม การแลกเปลี่ยนนักเรียน เป็นต้น
- 8) ส่งเสริม สนับสนุนให้จัดตั้งองค์กรดำเนินงานเกี่ยวกับประชาคมอาเซียน เช่น สมาคม/ชมรมครูอาเซียน
- 9) กำกับติดตาม ประเมินผลการดำเนินงานของเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา
- 10) ประชาสัมพันธ์การดำเนินงานอย่างต่อเนื่องในรูปแบบที่หลากหลาย

2.5.2 แนวทางการบริหารจัดการของเขตพื้นที่การศึกษา

การบริหารจัดการพัฒนาการเรียนรู้สู่ประชาคมอาเซียนให้บรรลุเป้าหมาย และวัตถุประสงค์เขตพื้นที่การศึกษาควรมีแนวทางการบริหารจัดการ ดังนี้

- 1) แต่งตั้งคณะกรรมการ ประกอบด้วย ผู้อำนวยการ รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ศึกษาานิเทศก์ ผู้อำนวยการสถานศึกษา และบุคลากรอื่นที่เกี่ยวข้อง
- 2) ประชุมคณะกรรมการ สร้างความรู้ ความเข้าใจ และความตระหนักในการดำเนินงานตลอดแนว พร้อมวางแผนกำหนดกิจกรรม ปฏิทินดำเนินงาน
- 3) ส่งเสริม สนับสนุนทรัพยากรในการดำเนินงานของเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา เช่น งบประมาณ บุคลากร วัสดุ ครุภัณฑ์ เอกสาร เป็นต้น
- 4) วางแผนพัฒนาครู ผู้บริหาร บุคลากรในโรงเรียน และผู้เกี่ยวข้อง
- 5) จัดตั้งเครือข่ายในระดับเขตพื้นที่ มีผู้เกี่ยวข้อง เช่น ผู้ว่าราชการจังหวัด รองผู้ว่าราชการจังหวัด ปลัดจังหวัด ผู้แทนหอการค้าจังหวัด ผู้แทนฝ่ายความมั่นคง ผู้แทนฝ่ายวัฒนธรรม ผู้แทนองค์การบริหารส่วนจังหวัด ผู้แทนสถาบันอุดมศึกษา เป็นต้น
- 6) กำหนดให้มีกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้การดำเนินงานการพัฒนาการเรียนรู้สู่ประชาคมอาเซียนเป็นประจำทุกปีการศึกษา ในช่วงวันอาเซียน (วันที่ 8 สิงหาคมของทุกปี) หรือช่วงเวลาที่เหมาะสม โดยกำหนดให้มีกิจกรรมประกวด แข่งขัน อันแสดงให้เห็นถึงความรู้ ความเข้าใจและความตระหนักเกี่ยวกับประชาคมอาเซียน
- 7) ส่งเสริม สนับสนุนให้จัดตั้งองค์กรดำเนินงานเกี่ยวกับประชาคมอาเซียน เช่น สมาคม/ชมรมครูอาเซียน
- 8) กำหนดให้มีการวางแผนการนิเทศ กำกับ ติดตาม ประเมินผลอย่างเป็นระบบ และรายงานการดำเนินงาน
- 9) ประชาสัมพันธ์การดำเนินงานอย่างต่อเนื่องในรูปแบบที่หลากหลาย

2.5.3 แนวทางการบริหารจัดการของสถานศึกษา

การบริหารจัดการพัฒนาการเรียนรู้สู่ประชาคมอาเซียน ให้บรรลุเป้าหมายสถานศึกษาควรมีแนวทางทางการดำเนินงานและจัดการ ดังนี้

- 1) ครูผู้รับผิดชอบการพัฒนาการเรียนรู้สู่ประชาคมอาเซียน และผู้แทนจากหน่วยงานองค์กรทั้งภาครัฐและเอกชน
- 2) ประชุมคณะกรรมการ เพื่อสร้างความรู้ ความเข้าใจ และความตระหนัก ในการดำเนินงานตลอดแนว พร้อมวางแผนกำหนดกิจกรรม/ปฏิทินการดำเนินงาน
- 3) ส่งเสริม สนับสนุนทรัพยากรในการดำเนินงาน เช่น งบประมาณ บุคลากร วัสดุครุภัณฑ์เอกสาร เป็นต้น
- 4) วางแผนพัฒนาครู บุคลากร และผู้เกี่ยวข้องให้สามารถดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ
- 5) จัดตั้งเครือข่ายในสถานศึกษา มีผู้เกี่ยวข้อง เช่น นายอำเภอ ผู้แทนฝ่ายวัฒนธรรม ผู้แทนสำนักงานเทศบาล องค์การบริหารส่วนตำบล ผู้อำนวยการ รองผู้อำนวยการ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ผู้อำนวยการสถานศึกษา ภูมิปัญญาท้องถิ่น เป็นต้น
- 6) กำหนดให้มีกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การดำเนินงานพัฒนาการเรียนรู้สู่ประชาคมอาเซียนเป็นประจำทุกปี โดยกำหนดให้มีกิจกรรมประกวด แข่งขัน อันแสดงให้เห็นถึงความรู้ ความเข้าใจและความตระหนักเกี่ยวกับประชาคมอาเซียน
- 7) กำหนดให้มีการนิเทศภายในสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ
- 8) สนับสนุนให้ครูและบุคลากรในสถานศึกษาเป็นสมาชิกสมาคม ชมรมครูอาเซียนทั้งในระดับเขตพื้นที่การศึกษาและระดับชาติ
- 9) มีการสรุปและรายงานผลการดำเนินงาน พร้อมประชาสัมพันธ์การดำเนินงานอย่างต่อเนื่องในรูปแบบที่หลากหลาย

2.5.4 แนวทางการส่งเสริมสนับสนุนของหน่วยงาน องค์กร เครือข่ายอื่นๆ

การดำเนินการเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้สู่ประชาคมอาเซียน จะประสบความสำเร็จและบรรลุผลได้อย่างเป็นรูปธรรม นอกจากจะใช้การบริหารจัดการ และการจัดการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพแล้ว การนิเทศ ติดตาม ประเมินผล เป็นยุทธศาสตร์สำคัญที่จะช่วยให้การดำเนินงานเป็นรูปธรรมยิ่งขึ้น ทั้งนี้ผู้เกี่ยวข้องของทุกภาคส่วน ต้องรวมพลังกันให้การส่งเสริมสนับสนุนการ

นิเทศ ติดตาม และประเมินผลให้มีการดำเนินการอย่างจริงจังและต่อเนื่อง โดยเน้นการนิเทศที่เป็น กัลยาณมิตร ผู้นิเทศเป็นผู้ให้คำปรึกษาและที่เลี้ยงแก่สถานศึกษาและครูผู้สอน

2.5.5 การพัฒนาการเรียนรู้สู่ประชาคมอาเซียนในสถานศึกษาทั้งระบบ

ในการจัดการเรียนรู้เพื่อให้เกิดความสำเร็จที่ตัวนักเรียนอย่างมีประสิทธิภาพ และเพื่อ ความสำเร็จที่ยั่งยืนทั้งตัวนักเรียนเองและสถานศึกษา จำเป็นจะต้องดำเนินงานตามหลักการพัฒนา โรงเรียนทั้งระบบ โดยบูรณาการในทุกด้าน ทั้งด้านการบริหารงานวิชาการ การบริหารงาน งบประมาณ การบริหารงานบุคคล และงานบริหารงานทั่วไป โดยให้ทุกคนได้มีส่วนร่วมคิดร่วมทำ ด้านการบริหารจัดการ เป็นองค์ประกอบสำคัญที่จะผลักดันให้การดำเนินงานบรรลุตามเป้าหมาย ปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพและความสำเร็จก็คือ ผู้บริหาร ที่ต้องรับรู้ เข้าใจ และยอมรับ งานนี้อย่างจริงจัง ซึ่งมีกระบวนการในการบริหารจัดการของสถานศึกษาที่สำคัญ ดังนี้

- 1) นำเรื่องอาเซียนเข้าเป็นส่วนหนึ่งในการกำหนดเป้าหมาย นโยบาย และ วัตถุประสงค์ในการดำเนินงานของสถานศึกษา
- 2) สร้างความเข้าใจร่วมกันในเป้าหมาย นโยบาย และวัตถุประสงค์ในการดำเนิน งานให้ผู้เกี่ยวข้องทั้ง ผู้บริหาร ครู ผู้ปกครองและนักเรียน
- 3) กำหนดแนวทางการดำเนินงานที่ทุกฝ่ายมีส่วนร่วมและ กำหนดบทบาทหน้าที่ ของฝ่ายต่างๆ อย่างชัดเจน
- 4) มีการจัดตั้งศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้อาเซียนในสถานศึกษา
- 5) สร้างแรงจูงใจแก่บุคลากรในโรงเรียนที่ร่วมดำเนินงานอย่างจริงจัง
- 6) มีการนิเทศ ติดตาม ประเมินผลการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง และปรับปรุง พัฒนาการดำเนินงาน
- 7) จัดสรรงบประมาณ สนับสนุนทรัพยากรในการดำเนินงานอย่างเพียงพอ
- 8) พัฒนาบุคลากรในสถานศึกษาโดยเฉพาะครูผู้สอนให้มีความรู้ความเข้าใจ เกี่ยวกับอาเซียน
- 9) จัดทำข้อมูลสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้และกิจกรรม ต่างๆ ที่เกี่ยวกับอาเซียน
- 10) มีการสร้างเครือข่ายการดำเนินงานกับผู้นำชุมชน ผู้นำองค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น หน่วยงานภาครัฐและเอกชน

11) มีการประชาสัมพันธ์ผลการดำเนินงานทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง

2.5.6 กรอบการพัฒนาโรงเรียนทั้งระบบเพื่อการจัดการเรียนรู้สู่ประชาคมอาเซียนด้านการจัดการเรียนรู้

ในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้สามารถดำเนินชีวิตด้วยดีในประชาคมอาเซียน ซึ่งต้องดำเนินงานทั้งระบบในสถานศึกษาในทุกๆ ด้าน ดังได้กล่าวมาแล้วนั้น งานวิชาการหรืองานจัดการเรียนรู้ถือเป็นงานหลัก เป็นงานที่จะส่งผลโดยตรงให้การจัดการศึกษาบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ ทั้งนี้ ควรจะต้องมีการวิเคราะห์ความสอดคล้อง ระหว่างหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 แผนยุทธศาสตร์อาเซียนของชาติ กระทรวงศึกษาธิการและเป้าหมายของการเป็นประชาคมอาเซียน เพื่อกำหนดเป็นหลักสูตรสถานศึกษาที่บูรณาการ ทุกกิจกรรมทั้งระบบโรงเรียน ได้แก่ การจัดการเรียนรู้ในชั้นเรียน กิจกรรม ทั้งภายในโรงเรียนและภายนอกโรงเรียน นอกจากนี้จะต้องเป็นหลักสูตรที่ยึดผลการเรียนรู้ เน้นกระบวนการจัดการเรียนรู้ที่ผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง และเป็นกิจกรรมที่มีความหมายต่อผู้เรียนและชุมชน

2.6 โรงเรียนเอกชน และการจัดการศึกษา

การจัดการศึกษาของโรงเรียนเอกชน มีส่วนร่วมในการพัฒนาประเทศชาติมาตั้งแต่สมัยโบราณ ซึ่งลำดับต่อไปนี้ผู้วิจัยจะกล่าวถึง ความหมาย ประวัติการจัดการศึกษา บทบาทและความสำคัญของการบริหารจัดการ ขอบเขต นโยบาย และการจัดการศึกษาโรงเรียนเอกชนระดับมัธยมศึกษา ตามลำดับ ดังนี้

2.6.1 ความหมายของการจัดการศึกษาเอกชน

เอกชนมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษามาแต่สมัยโบราณ แต่เดิมการอบรมสั่งสอนบุตร ธิดา เกิดเพียงในบ้านมิบิดา มารดา หรือผู้ปกครองเป็นผู้สอนการอ่าน การเขียน และอาชีพ จนต่อมามีการพัฒนารูปแบบในการจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพ เหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงในยุคปัจจุบัน มีนักการศึกษาได้ให้ความหมายของการจัดการศึกษาเอกชนไว้ ดังนี้สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน (www.ksp.or.th/upload/302/files/160-2160.pdf, 23 กุมภาพันธ์, 2555) สรุปความหมายของ

โรงเรียนเอกชน และลักษณะของโรงเรียนเอกชนที่กำหนดตามพระราชบัญญัติโรงเรียนเอกชน พุทธศักราช 2525 ว่าโรงเรียนเอกชน หมายถึง สถานศึกษา คณะบุคคลหรือสถานที่บุคคลจัดกิจกรรมการศึกษาใช้ทุนทรัพย์ และวัตถุประสงค์ของภาคเอกชนที่มีการสอนต่ำกว่าปริญญาตรีแก่นักเรียนทุกพลักรวมกันเกินเจ็ดคนขึ้นไปโดยผู้ขอรับใบอนุญาตจัดตั้งโรงเรียนอาจเป็นบุคคลทั่วไปหรือนิติบุคคลก็ได้ แต่ทั้งนี้ผู้ขอรับใบอนุญาตจัดตั้งโรงเรียนเอกชน จะต้องมิคุณสมบัติตามที่กำหนดไว้และมาตรา 15 แห่งพระราชบัญญัติโรงเรียนเอกชน พุทธศักราช 2525 ภายใต้การกำกับดูแลของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน

2.6.2 ประวัติการจัดการศึกษาของสถานศึกษาเอกชน

การศึกษาเอกชนมีการพัฒนาการมาช้านานตั้งแต่สมัยกรุงศรีอยุธยา (สมเด็จพระนารายณ์มหาราช) เรื่อยมาจนสมัยกรุงรัตนโกสินทร์ ที่มีการตั้งโรงเรียน (โรงเรียนราษฎร์) แห่งแรกเมื่อปี พ.ศ.2395 ซึ่งเป็นโรงเรียนของนางมัททูน (Mrs. Mattoon) มิชชันนารีชาวอเมริกัน การศึกษาเอกชนก็ได้มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่องและปัจจุบันโรงเรียนเอกชนมีบทบาทสำคัญในการช่วยลดภาระของรัฐ ในการจัดการศึกษาให้กับประชาชนปัจจุบันโรงเรียนเอกชนบางแห่งเป็นผู้นำทางวิชาการที่มีคุณภาพสูงและเป็นที่ยอมรับในระดับนานาชาติ ขณะเดียวกันบางแห่งการจัดการเรียนการสอนยังอยู่ในระดับที่จะต้องปรับปรุงคุณภาพ เนื่องจากสาเหตุหลายประการ เช่น ครูไม่เข้าใจหลักสูตรโรงเรียนขาดบุคลากรที่มีความสามารถ ผู้บริหารไม่ผู้นำทางวิชาการ ครูขาดขวัญกำลังใจ โรงเรียนดำเนินกิจการ ไม่ถูกต้องทำให้ครูและ นักเรียนเสียสิทธิและประโยชน์โรงเรียนขาดการพัฒนาด้านเครื่องมือและเทคโนโลยี เป็นต้น อย่างไรก็ตาม โรงเรียนเอกชนก็ได้ดำเนินการจัดการเรียนการสอนเพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนและช่วยแบ่งเบาภาระของรัฐในการจัดการศึกษาเรื่อยมาภายใต้การกำกับควบคุม และดูแลของหน่วยงานของรัฐ คือ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน (สช.) มาโดยตลอดจนถึงปัจจุบัน

ในสภาวะปัจจุบันโรงเรียนเอกชนเป็นองค์กรทางการศึกษาที่มีบทบาทหน้าที่ในการจัดการศึกษาภายใต้การกำกับของรัฐ ตามที่กฎหมายกำหนด นอกจากนี้บทบัญญัติของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 ได้ให้ความสำคัญกับการจัดการศึกษาของเอกชนอย่างมาก เห็นได้จากบัญญัติในมาตรา 81 ที่กำหนดให้รัฐต้องส่งเสริมและสนับสนุนให้เอกชนจัดการศึกษา ให้ความรู้คู่คุณธรรม และรัฐบาลยังได้กำหนดนโยบายด้านการศึกษา สนับสนุนให้เอกชน องค์กรวิชาชีพและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา ส่งเสริมให้สถาบันการศึกษาเอกชนมีอิสระในการบริหารการจัดการอย่างมีคุณภาพ โดยเน้นบทบาทของรัฐในการส่งเสริมและ

สนับสนุนและจะนำระบบคูปองการศึกษามาใช้เพื่ออุดหนุนการศึกษาเอกชน การดำเนินกิจการของโรงเรียนเอกชนจะต้องมุ่งเน้นคุณภาพเป็นหลัก คือ จะต้องจัดกิจกรรมการเรียนการสอนสอดคล้องกับความต้องการและความคาดหวังของผู้รับบริการ คือ ผู้เรียน ผู้ปกครองและชุมชน ผู้รับบริการมีความพึงพอใจสอดคล้องกับแนวนโยบายและแผน รวมทั้งหลักสูตรที่กำหนดในเรื่องดังกล่าว กระทรวงศึกษาธิการ ได้ให้ความสำคัญ และออกระเบียบว่าด้วยการรับรองมาตรฐานคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนเอกชน พ.ศ.2536 ซึ่งเป็นจุดเริ่มต้นของการจัดการศึกษาเอกชนที่เน้นคุณภาพเป็นหลัก

โรงเรียนเอกชนในฐานะเป็นองค์กรทางการศึกษา มีหน้าที่ต้องให้การศึกษาที่ดี มีคุณภาพ และมีมาตรฐานแก่ประชาชน ซึ่งเป็นผู้แสวงหาการศึกษาเพื่อพัฒนาตนเอง พัฒนาคุณภาพชีวิตและพัฒนาอาชีพ โรงเรียนต้องสร้างความมั่นใจ เชื่อถือ ศรัทธาแก่ผู้เรียน ผู้ปกครอง ชุมชน สังคม ประเทศชาติ โรงเรียนเอกชนซึ่งร่วมรับภาระ การจัดการศึกษาในประเทศไทยทุกระดับตั้งแต่ก่อนประถมศึกษา ประถมศึกษา ประถมศึกษา มัธยมศึกษาและอุดมศึกษา ได้รับการคาดหวังให้จัดการศึกษาที่มีคุณภาพดีมาโดยตลอด การศึกษาเอกชนจึงมีบทบาทสำคัญ ที่ได้สร้างสรรค์และพัฒนาประชากรส่วนหนึ่งของประเทศให้มีความรู้ความสามารถ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน, www.thailandlawyercenter.com/index.php?lay=show&ac, 23 กุมภาพันธ์ 2555)

ผลผลิตด้านทรัพยากรบุคคล ที่สำเร็จการศึกษาจากโรงเรียนเอกชนจำนวนมาก ที่เป็นกำลังสำคัญในการสร้างความก้าวหน้าให้แก่ประเทศทั้งทางด้านเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี และการเมืองการปกครอง ปรากฏให้เห็นที่ประจักษ์อย่างชัดเจนจึงกล่าวได้ว่าการศึกษาเอกชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาประเทศชาติเป็นอย่างดีตลอดมา (ร่างแผนพัฒนาการศึกษาเอกชน ฉบับที่ 8 พ.ศ.2520-2544)

จากแผนพัฒนาการศึกษาการศึกษาแห่งชาติในอดีตมาจนถึงปัจจุบัน จะเห็นได้ว่า แนวทางการจัดการศึกษาภาคเอกชนจะมีการปรับเปลี่ยนไปตามสถานการณ์ นโยบายเศรษฐกิจและสังคม ตัวอย่างด้านนโยบาย เช่นการขยายปริมาณโรงเรียนหรือปรับปรุงแนวทางการรับนักเรียนของภาครัฐ ส่งผลกระทบต่อโรงเรียนเอกชนโดยรวม ประกอบกับโรงเรียนเอกชนดำเนินการเสริมภาครัฐ คือ การจัดการศึกษาในส่วนที่รัฐไม่สามารถจัดได้หรือจัดได้ไม่เพียงพอ (อัปสรศรี พลอดเปลี่ยว, 2553 : 39)

2.6.3 บทบาทและความสำคัญของการบริหารการศึกษาเอกชนในประเทศไทย

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน มีบทบาทและหน้าที่ในการ การบริหารการศึกษา เอกชนในประเทศไทย ซึ่งผู้วิจัยจะขอกล่าวถึงความหมายของการบริหาร ความจำเป็นและขอบเขต ของการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ดังต่อไปนี้

1) ความหมายของการบริหารงานโรงเรียน

การบริหารโรงเรียนเป็นภารกิจที่สำคัญของผู้บริหารโรงเรียน บุคลากร ตลอดจน ประชาชนในชุมชน ที่จะต้องร่วมกันดำเนินงานของโรงเรียนให้เป็นไปตามเป้าหมายที่วางไว้ ซึ่งเป็นที่ยอมรับของสมาชิกในสังคม และเกิดประโยชน์สูงสุดแก่นักเรียน มีผู้ให้ความหมายของการ บริหารโรงเรียนไว้ดังนี้

ประธาน หอมพูล (2542 : 8) ได้ให้ความหมายการบริหารโรงเรียนไว้ว่า หมายถึง การดำเนินงานของกลุ่มบุคคลเพื่อบริการทางการศึกษาแก่สมาชิกในสังคม ซึ่งประกอบไปด้วยงาน ต่อไปนี้ คือ งานวิชาการ งานบุคลากร งานกิจการนักเรียน งานธุรการและการเงิน งานอาคาร สถานที่ และงานความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนและชุมชน

สรุปได้ว่าการบริหารงานโรงเรียน หมายถึง การดำเนินกิจกรรมต่างๆ ภายใน โรงเรียน โดยกลุ่มบุคคลหลายฝ่ายที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาทั้งระบบโรงเรียน อันที่จะพัฒนา สมาชิกของสังคมให้มีความรู้ความสามารถทักษะ ตลอดจนค่านิยม คุณธรรม จริยธรรม และ เจตคติที่ดีงามตามที่สังคมต้องการ สอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และ ที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545 ที่มุ่งเน้นให้ผู้เรียนเป็นคนเก่ง คนดี และมีความสุข

2) ความสำคัญและความจำเป็นของการบริหารโรงเรียน

การบริหารโรงเรียนมีความสำคัญ และจำเป็นอย่างยิ่งต่อการดำเนินการ การควบคุม การจัดบริการเกี่ยวกับเรื่องต่างๆ ในโรงเรียน ซึ่งเกี่ยวกับการเรียนการสอน และการจัด สิ่งแวดล้อมภายในโรงเรียน อันได้แก่ ครู นักเรียน หลักสูตร แบบเรียน อุปกรณ์ กิจกรรม

กรมสามัญศึกษา ได้ เห็นความสำคัญของชุมชน โดยกำหนดนโยบายและแผน ดำเนินการเกี่ยวกับการบริหารงานโรงเรียนกับชุมชนไว้ในแผนยุทธศาสตร์ 10 ประการ ข้อ (6) เรื่อง การมีส่วนร่วม ว่า โรงเรียนควรส่งเสริมการมีส่วนร่วม ในการจัด และผู้ที่เกี่ยวข้องทุกฝ่ายใน รูปแบบคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เครือข่ายผู้ปกครองและรูปแบบอื่นๆ

สรุปได้ว่า การบริหารโรงเรียนมีความสำคัญที่ต้องคำนึงถึงเป้าหมายในด้านการ ให้ บริการทางการศึกษา และความต้องการของผู้ปกครองนักเรียน เพื่อการผลิตเยาวชนที่มีคุณภาพ อันจะเป็นกำลังสำคัญในการพัฒนาประเทศเพราะ โรงเรียนเป็นศูนย์รวมวิชาการต่างๆ โรงเรียนต้อง ให้ผู้ปกครองนักเรียนและชุมชนมีความเข้าใจมีความรู้สึกที่ดีต่อโรงเรียนและยอมรับว่าโรงเรียนเป็น ของชุมชน ประชาชนในชุมชนจะต้องร่วมแรงร่วมใจกันพัฒนาโรงเรียน และชุมชนให้มีความ เจริญก้าวหน้า

2.6.4 ขอบเขตของการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 มาตรา 39 ได้กำหนดไว้ คือ ให้กระทรวงกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา ทั้งด้าน วิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไป ไปยังคณะกรรมการและ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาโดยตรง

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 มาตรา 81 กำหนดว่า “รัฐต้องจัด การศึกษาอบรมและสนับสนุนให้เอกชนจัดการศึกษาอบรมให้เกิดความรู้ คู่คุณธรรม จัดให้มี กฎหมายเกี่ยวกับการศึกษาแห่งชาติ” ซึ่งต่อมาได้มีพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 บัญญัติ เกี่ยวกับการบริหารและการจัดการศึกษาเอกชน ไว้ในหมวด 5 ส่วนที่ 3 สำคัญคือ ให้เอกชนมี ความเป็นอิสระในการบริหารและจัดการศึกษาภายใต้การกำกับ ติดตาม การประกันคุณภาพและ มาตรฐานการศึกษาจากรัฐ ต้องปฏิบัติตามหลักเกณฑ์การประเมินคุณภาพและมาตรฐานการศึกษา เช่นเดียวกับสถานศึกษาของรัฐและให้สถานศึกษาเอกชนจัดการศึกษาได้ทุกระดับและ ทุกประเภท การศึกษา ถ้าเป็นการศึกษาระดับก่อนประถมศึกษาถึงระดับอุดมศึกษาที่ต่ำกว่าปริญญาตรี จะอยู่ ภายใต้การกำกับ ดูแลของคณะกรรมการการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม เขตพื้นที่การศึกษา ส่วน การศึกษาระดับปริญญาให้ดำเนินกิจการได้โดยอิสระ สามารถพัฒนาระบบบริหารและการจัดการที่ เป็นของตนเอง มีความคล่องตัว มีเสรีภาพทางวิชาการ อยู่ภายใต้การกำกับดูแลของสถานศึกษา ตาม กฎหมายว่าด้วยสถาบันอุดมศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ (2540 : 22-24) พระราชบัญญัติโรงเรียนเอกชน

พ.ศ.2525 ได้ให้ความหมายของ “โรงเรียน” ว่าหมายถึง โรงเรียนเอกชนอันได้แก่สถานศึกษา หรือ สถานที่บุคคลจัดการให้การศึกษาในระดับที่ต่ำกว่าปริญญาตรีแก่นักเรียน ทุกผลัดรวมกันเกินเจ็ดคน ขึ้นไป และกำหนดให้ผู้บริหารโรงเรียนเอกชนทุกประเภทประกอบ ด้วย ผู้รับใบอนุญาต ผู้จัดการ และครูใหญ่ ทำหน้าที่ในการบริหารงานของโรงเรียนให้เป็นไปตามระเบียบ ข้อกำหนดของ กระทรวงศึกษาธิการ โดยผู้รับใบอนุญาตจะเป็นผู้บริหารสูงสุดของโรงเรียน มีผู้จัดการและครูใหญ่ เป็นผู้บริหารในการจัดการเรียนการสอน

จากที่กล่าวมา จะเห็นได้ว่า การบริหารโรงเรียนเอกชนเป็นการดำเนินการจัดการศึกษา เอกชน มีอิสรเสรีภาพในการจัดการศึกษา ทั้งในแง่ของการบริหารจัดการองค์กร การจัดทรัพยากร การศึกษา การบริหารการศึกษาและเสรีภาพทางวิชาการ ภายใต้การควบคุม กำกับ ดูแลและส่งเสริม จากภาครัฐทั้งนี้เพื่อเพิ่มคุณภาพของผู้เรียนเป็นสำคัญ

นโยบายการจัดการศึกษาของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน แผนการศึกษา แห่งชาติ พ.ศ.2545-2549 (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2545 : 4-24) การศึกษาเป็น รากฐานที่สำคัญที่สุดประการหนึ่งในการสร้างสรรค์ความเจริญก้าวหน้า และแก้ไขปัญหาต่างๆ ใน สังคมได้ เนื่องจากการศึกษาเป็นกระบวนการที่ช่วยให้คนได้พัฒนาตนเองในด้านต่างๆ ตลอดช่วง ชีวิตตั้งแต่การวางรากฐานพัฒนาการของชีวิตแต่แรกเกิด การพัฒนาศักยภาพและ ชีตความสามารถ ด้านต่างๆ ที่จะดำรงชีพและประกอบอาชีพได้อย่างมีความสุข รู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลง รวมเป็น พลังสร้างสรรค์การพัฒนาประเทศอย่างยั่งยืนได้ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง เมื่อพิจารณาว่า ประเทศไทย จะต้องเข้าสู่กระแสโลกาภิวัตน์ที่มีการแข่งขันสูง พลังอำนาจของชาติจะเกิดขึ้นได้ด้วยพลังอำนาจ ของคนที่มีความรู้ เท่าทันการศึกษา จึงมีความสำคัญสูงสุดในการสร้างชาติ การพัฒนาประเทศไทย ที่ผ่านมา มุ่งเน้นการพัฒนาด้านเศรษฐกิจเป็นหลัก ซึ่งประสบความสำเร็จอย่างสูง แต่การพัฒนาที่ ขาดการสมดุลระหว่างการพัฒนาเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และธรรมชาติ ได้ก่อให้เกิดปัญหาที่ ก่อๆ สะสมพอกพูน กล่าวคือ อาจสร้างโอกาสการพัฒนาประเทศให้ก้าวหน้าต่อไปอย่างรวดเร็ว ขณะเดียวกันก็อาจเหนี่ยวรั้งการพัฒนาให้สะดุด และชะงักงันได้เช่นกัน จึงจำเป็นต้องเพิ่มศักยภาพ ในการพัฒนาประเทศให้มากขึ้น สังคมไทยจะเป็นสังคมที่พึงปรารถนาได้ คุณภาพคนเป็นสิ่งสำคัญ ที่สุด กระบวนการทางการศึกษาที่มีคุณภาพและประสิทธิภาพเท่านั้นที่จะเอื้อต่อการพัฒนาคนให้มี คุณภาพการศึกษาไทยที่พึงประสงค์ในยุคอาเซียน คือ การจัดการกระบวนการศึกษาที่มีลักษณะ ดังต่อไปนี้

1) มุ่งพัฒนาคนให้สมดุลทั้งร่างกาย ปัญญา จิตใจ และสังคม ให้คนไทยมีลักษณะ มองกว้าง คิดไกล ใฝ่ดี มีวินัยในตนเอง ครอบครัว ชุมชน และสังคม มีความรู้ ความสามารถ และทักษะที่จำเป็นต่อการดำรงชีวิต

2) มุ่งจัดการศึกษาให้สอดคล้องกับความต้องการของบุคคล ชุมชน สังคม และประเทศชาติ

3) มุ่งให้ผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง และให้ผู้เรียนได้พัฒนาตามศักยภาพ

4) มุ่งให้ผู้เรียน รู้วิธีการเรียน รู้วิธีแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง และ รักการเรียนรู้ ต่อเนื่องตลอดชีวิต

5) มุ่งให้ทุกคนมีโอกาสเข้าถึงการศึกษา ด้วยรูปแบบการจัดการศึกษาที่หลากหลาย

6) มุ่งระดมสรรพกำลังทุกส่วนของสังคมให้มีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา กระบวนการ ศึกษาเป็นพลังอำนาจที่สำคัญในการพัฒนาคนและพัฒนาชาติ แผนการพัฒนาการศึกษาแห่งชาติฉบับที่ 8 จึงได้กำหนดวัตถุประสงค์ นโยบายและแผนงานหลัก เพื่อเป็นกรอบในการดำเนินงานและนำไปปฏิบัติ ซึ่งการดำเนินงานที่จำเป็นต้องระดมความร่วมมือจากทุกภาคส่วนในสังคมตั้งแต่ ครอบครัว ชุมชน เอกชนสถาบันต่างๆ ในสังคมเข้าร่วมจัดการศึกษา ภาครัฐจะต้องทำหน้าที่ส่งเสริม สนับสนุนการจัดการศึกษาอย่างเต็มที่ และลงทุนจัดการศึกษา โดยให้ความสำคัญกับการพัฒนาคุณภาพการศึกษาในทุกระดับและประเภทการศึกษา รวมทั้งการจัดการศึกษา ขั้นพื้นฐานเพื่อปวงชน การสร้างและการพัฒนาเครือข่ายการเรียนรู้แก่ชุมชน และประชาชน การจัดการศึกษาในระดับบัณฑิตศึกษาในสาขาที่ขาดแคลนและจำเป็นต่อการพัฒนาประเทศ

2.6.5 นโยบายการจัดการศึกษาของเอกชนในระดับชั้นมัธยมศึกษา

(สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน, www.thailandlawyercenter.com/index.php?lay=show&ac, 23 กุมภาพันธ์ 2555)

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน มีนโยบายในการจัดการศึกษา ในระดับมัธยมศึกษาดังต่อไปนี้

สายสามัญ รัฐเปิดโอกาสให้เอกชนเข้าร่วมรับภาระในการจัดการศึกษา ในระดับมัธยมโดยเน้นขยายในบริเวณที่ด้อยโอกาสทางการศึกษา โดยเฉพาะระดับมัธยมศึกษาตอนต้น เพื่อให้ผู้เรียนได้มีโอกาสทัดเทียมในการเข้าเรียนในโรงเรียนระดับนี้ สายอาชีพ รัฐเปิดโอกาสให้เอกชนจัดการศึกษา

ทั้งในระบบโรงเรียน และนอกระบบโรงเรียนและการศึกษาอื่น ในลักษณะเดียวกับที่ดำเนินการในปัจจุบัน

สำหรับนโยบายการจัดโรงเรียนเอกชนของหน่วยงานของรัฐ รัฐไม่ควรให้หน่วยงานของรัฐที่ไม่มีหน้าที่ในการจัดการศึกษาเข้ามาจัดการศึกษา แม้ในรูปของโรงเรียนเอกชน เว้นแต่ในกรณีที่มีความจำเป็นอย่างแท้จริง ส่วนโรงเรียนที่มีอยู่แล้วให้ดำเนินการตามมาตรการ ดังนี้

- 1) ให้ตั้งมูลนิธิเพื่อดำเนินการ โรงเรียนเอกชน
- 2) หากทำตามข้อ 1 ไม่ได้ ให้โอนโรงเรียนที่มีอยู่ให้กับส่วนราชการต่างๆ ขอร้องให้เป็นกรณีพิเศษ
- 3) ให้ส่วนราชการที่รับผิดชอบตามข้อ 2 จัดตั้งโรงเรียนในส่วนราชการต่างๆ ขอร้องให้เป็นกรณีพิเศษ

การอุดหนุนส่งเสริม และช่วยเหลือจากการศึกษาเอกชน ในการอุดหนุน และช่วยเหลือการศึกษาเอกชนนั้นรัฐมีวัตถุประสงค์ที่สำคัญ 5 ประการ

- 1) เพื่อเป็นการจูงใจให้คณะบุคคลและเอกชน เข้ามาร่วมรับภาระ จัดการศึกษา เพื่อให้มีสถานศึกษามากขึ้น ผู้เรียนมีโอกาสเข้าเรียนได้มากขึ้น
- 2) เพื่อให้สถานศึกษามีความมั่นคง สามารถดำเนินกิจกรรมอย่างมีประสิทธิภาพ
- 3) เพื่อให้การศึกษาที่เอกชนจัดมีคุณภาพทัดเทียมรัฐบาล
- 4) เพื่อเป็นการผ่อนคลายนโยบายให้สถานศึกษาเอกชนขึ้นค่าธรรมเนียมการเรียนให้เป็นที่เดือดร้อนแก่ผู้ปกครองนักเรียน รัฐจึงเข้ารับภาระแทนผู้ปกครองนักเรียนในบางส่วนบางเวลา
- 5) เพื่อเป็นการบำรุงขวัญและกำลังใจของครู อันจะทำให้ประสิทธิภาพและคุณภาพของการศึกษาเอกชนดีขึ้น รัฐจึงได้ให้มีสวัสดิการ และการสงเคราะห์ รวมทั้งให้มีการจ่ายเงินเดือนครูตามวุฒิที่มีการปรับเปลี่ยนไปตามยุคตามเศรษฐกิจโลกที่เปลี่ยนแปลงไป

จากพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 การปฏิรูปการศึกษาเกิดจากความ จำเป็นที่สังคมต้องการแก้ไขความอ่อนด้อยในผลการจัดการศึกษาในช่วงที่ผ่านมา โดยมีจุดหมายไป ที่การพัฒนาคนให้มีคุณลักษณะที่พึงปรารถนาอย่างสมบูรณ์เพื่อให้คนไปพัฒนา ชาติให้เจริญก้าวหน้าทันต่อการเปลี่ยนแปลงในด้านต่างๆ ของโลก การเพิ่มคุณภาพและประสิทธิภาพของการจัดการศึกษา จำเป็นต้องมีการปฏิรูปองค์ประกอบต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษา คือ การพัฒนาครูและ

บุคลากรทางการศึกษาจัดทำร่างพระราชบัญญัติกองทุนพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา และร่างกฎกระทรวงว่าด้วยกองทุนส่งเสริมครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาเสร็จแล้ว รอนำเสนอคณะรัฐมนตรีต่อไป สถาบันการผลิตครูมีข้อตกลงร่วมกันที่จะปรับปรุง หลักสูตรการผลิตครูทุกระดับให้มุ่ง ตรงต่อการปฏิรูปการศึกษา เห็นชอบให้มีหลักสูตรระดับปริญญาตรี 5 ปี เพื่อเพิ่มความเข้มของ ความรู้ ความสามารถในการวิชาชีพครู และให้มีการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู อีก 1 ปีหลังการศึกษาปริญญาตรี ก่อนที่จะประเมินเพื่อรับใบอนุญาตประกอบอาชีพครู จะมีระบบการคัดเลือกผู้เข้ารับการศึกษา ให้ได้ผู้ที่มีคุณลักษณะเหมาะสมต่อการเป็นครู มีการจูงใจด้วยทุนการศึกษา และรับประกันการมีงานทำของครู ผู้บริหารสถานศึกษา และบุคลากรทางการศึกษาได้รับการพัฒนา ให้สอดคล้องกับกรอบความคิดมาตรฐาน วิชาชีพครู 4 ระดับ และผู้บริหารสถานศึกษา 3 ระดับ และการเตรียมความพร้อมในการรับใบอนุญาตประกอบอาชีพครูและผู้บริหาร ครูและผู้บริหารสถานศึกษา ที่มีใบอนุญาตประกอบอาชีพ และมีผลการปฏิบัติงานได้ตามมาตรฐาน จะได้รับค่าตอบแทนในระบบเงินเดือนใหม่เงินวิทยฐานะ เงินประจำตำแหน่ง และเงินตอบแทนผลงานดีเด่น เมื่อกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับครูมีผลการบังคับใช้ครูจำนวนมากได้รับการฝึกอบรม ในด้านการสอนภาษาอังกฤษ คณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์ และคอมพิวเตอร์ รัฐมนตรีว่าการกระทรวง ศึกษาธิการให้นโยบายการอบรมพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา 3 ประการ คือ ให้มีความเป็นเอกภาพในหลักสูตรอบรมและการใช้สื่อการอบรม ให้มีการประเมินผลการฝึกอบรมอย่างจริงจังแสดง ความสามารถที่พัฒนาเพิ่มพูนได้จริง และให้ถ่ายโอนผลการฝึกอบรมไปสู่การศึกษาระดับปริญญาโท ในสถาบันอุดมศึกษาได้

การประกันคุณภาพการศึกษา สถานศึกษาทุกแห่งทุกระดับดำเนินการจัดระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สอดรับกับเกณฑ์มาตรฐานและแนวปฏิบัติในการพัฒนาคุณภาพ การศึกษาที่กำหนดโดยสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน) สมศ. รวมถึงการเตรียมความพร้อมต่อการประเมินคุณภาพโดยองค์กรภายนอกสถานศึกษาต่อไป รัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการมอบนโยบายให้กรมวิชาการจัดทำแบบทดสอบมาตรฐาน ประเมินนักเรียนทุกคนในวิชาหลักในระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 และชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6

2.6.6 โรงเรียนเอกชนระดับมัธยมศึกษา

การศึกษาของไทยในอนาคตที่ต้องปรับตัวเองให้มีคุณภาพสากลสู่ยุคประชาคมอาเซียน ภายใต้การเปลี่ยนแปลงผันผวนของกระแสโลก มีการแข่งขันของตลาดการค้าเสรี ซึ่งเป็นแรงผลักดันจากภายนอก รวมทั้งแรงผลักดันภายใน ภายใต้พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545 ทำให้การปฏิรูปการศึกษามีความจริงจังมากขึ้นและจากแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 10 ยังคงมีจุดเน้นในการพัฒนาคน “คนเป็นศูนย์กลางการพัฒนา” โดยให้ได้รับการศึกษาที่มีคุณภาพและประสิทธิภาพที่เอื้อต่อการพัฒนาศักยภาพและความสามารถ ตลอดจนคุณลักษณะต่างๆ ของคนที่เรียนรู้และพัฒนาตนเองได้อย่างต่อเนื่องและตลอดชีวิต โดยยึดหลักเศรษฐกิจพอเพียง อาจกล่าวได้ว่าการศึกษาเป็นกลไกพื้นฐานของการพัฒนาคน จึงเป็นสิ่งที่สังคมคาดหวังในการศึกษา โดยใช้การศึกษาเป็นเครื่องมือในการเตรียมคนให้พร้อมรับการเปลี่ยนแปลงสู่ยุคประชาคมอาเซียน

การศึกษาระดับมัธยมศึกษาเป็นการศึกษาขั้นพื้นฐานของปวงชน จึงเป็นหน้าที่โดยตรงของรัฐบาลที่จะต้องให้การศึกษามีคุณภาพ โดยรัฐมีหลักความเชื่อพื้นฐานว่า การศึกษาเป็นกระบวนการที่สำคัญยิ่งในการ พัฒนาคนให้มีคุณภาพและมีความสามารถที่จะปรับตัวได้อย่างรู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงต่างๆ ที่จะมาถึง และเชื่อว่าการศึกษาที่จะเป็นไปในแนวทางที่ถูกต้องเหมาะสมกับสภาพทางเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และวัฒนธรรมของประเทศจะสามารถสร้างสรรค์ความเจริญก้าวหน้าให้แก่สังคมไทย รัฐตระหนักว่าการจัดการศึกษาที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน ยังไม่สามารถสนองความต้องการในการพัฒนาบุคคล ชุมชน ท้องถิ่น และประเทศ ซึ่งกำลังเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วนั้น ได้ดีเท่าที่ควร อาจกล่าวได้ว่าโรงเรียนเป็นหน่วยงานที่สำคัญที่สุดในการนำนโยบายและหลักสูตรไปปฏิบัติเพื่อการศึกษาของเด็กโดยตรง การจัดการเรียนการสอน เพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้ในหลักสูตรนั้นจะปฏิบัติได้ผลเพียงใดขึ้นอยู่กับผู้บริหารเป็นสำคัญเป็นผู้รับผิดชอบทุกอย่างในโรงเรียน แต่ผู้บริหารไม่สามารถทำงานทุกอย่างให้สัมฤทธิ์ผลได้โดยลำพัง จำเป็นต้องอาศัยกระบวนการและผู้ร่วมงานประกอบ ดังนั้นผู้บริหารการศึกษาจะต้องมีคุณสมบัติของภาวะผู้นำ เป็นผู้นำทางการบริหารงาน ทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ ด้านวิชาการ ด้านงบประมาณ ด้านบุคลากร ด้านบริหารงานทั่วไป ซึ่งเป็นงานหลัก ทำให้ผู้บริหารโรงเรียนต้องมีภาวะผู้นำทางการบริหารงานสูง เพราะเป็นเครื่องชี้วัดความสำเร็จและความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษา

การที่สถานศึกษาสามารถดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุดในยุคแห่งการเปลี่ยนแปลงนี้ ย่อมบริหารจัดการด้วยระบบคุณภาพ มีความสามารถในการสร้างทีมงาน ทำงาน

แบบมีส่วนร่วม คิดสร้างสรรค์ ริเริ่มในการเปลี่ยนแปลงในองค์กร มีความสามารถชักจูงและกระตุ้นให้บุคลากรปฏิบัติงานอย่างเต็มกำลังและเต็มใจ ตามความสามารถ รวมทั้งเป็นผู้นำทางวิชาการ มีผลงานเป็นที่ยอมรับ สามารถใช้เทคโนโลยีในการสื่อสารและบริหารจัดการ มีความสามารถในการใช้ภาษาต่างประเทศในการสื่อสารได้อย่างชัดเจนและมีประสิทธิผล ดังนั้นภาวะผู้นำของผู้บริหารแต่ละคน ย่อมมีผลต่ออนาคตของสถานศึกษานั้นๆ เป็นอย่างมาก ความสำเร็จหรือความล้มเหลวของสถานศึกษา อาจเกิดจากการตัดสินใจและการประสานงานในหน้าที่ในกิจกรรมต่างๆซึ่งโดยทั่วไป แต่ละสถานศึกษา จะมีการมอบหมายงานให้บุคคลหรือคณะบุคคลที่มีความสามารถและมีประสบการณ์สูง มาทำหน้าที่เป็นผู้บริหาร เพื่อให้การทำงานของสถานศึกษานั้นๆ บรรลุเป้าหมายที่วางไว้

โรงเรียนเอกชน ถือว่าเป็นองค์กรทางการศึกษาหรือหน่วยงานของสังคมที่มีบทบาทสำคัญในการผลิตบุคลากรซึ่งเป็นเด็กและเยาวชนให้เป็นพลเมืองดี มีความรู้ความสามารถ ประกอบกับโรงเรียนเอกชนทุกแห่งก็ต้องยึดถือกฎ ระเบียบ แนวนโยบายในการบริหารจัดการศึกษาของรัฐเป็นสำคัญ การดำเนินการจัดการศึกษาของโรงเรียนเอกชนมีลักษณะการดำเนินงานแบบธุรกิจและความอยู่รอดของโรงเรียนขึ้นอยู่กับ การยอมรับจากผู้ปกครองด้วยคุณภาพและความเข้มแข็งด้านวิชาการ (อนงค์พร เอกจักษ์, 2548 : 7) ความมั่นคงของโรงเรียนเอกชนจึงขึ้นอยู่กับภาวะผู้นำของผู้บริหาร จะนำพาให้ครูมีสมรรถภาพทางการสอน และมีฐานะทางการเงินดี ซึ่งล้วนแล้วแต่เป็นผลมาจากความนิยมศรัทธาและฐานะทางการเงินของผู้ปกครอง (มยุรี จารูปาน, 2532 : 2) ดังนั้น โรงเรียนเอกชนที่มีผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำสูง โรงเรียนนั้นก็จะมี ความเข้มแข็งทางวิชาการ สามารถผลิตนักเรียนที่มีคุณภาพทางวิชาการเด่น ก็ยิ่งจะส่งผลถึงความมีชื่อเสียงและเป็นที่ยอมรับของสังคม ตลอดจนได้รับความนิยมาจากผู้ปกครองในการส่งบุตรหลานเข้ามาเล่าเรียน ซึ่งก็หมายถึงฐานะทางการเงินของโรงเรียนในอันที่จะทำให้โรงเรียนมีการจัดสรรทรัพยากรที่จำเป็นสำหรับจัดการศึกษาได้อย่างเพียงพอและทันสมัยมากยิ่งขึ้น ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่ศึกษาภาวะผู้นำทางการบริหารยุคประชาคมอาเซียนตามทัศนะของครูโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานนทบุรี เขต 2 เพื่อให้ทราบว่าภาวะผู้นำทางการบริหารในยุคอาเซียนตามทัศนะของครูโรงเรียนเอกชนควร เป็นอย่างไร และผลการวิจัยจะเป็นประโยชน์ต่อผู้บริหารในการนำมาปรับปรุงและพัฒนาตนเองในการบริหารงานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น

2.7 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2

การบริหารงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 นั้น
เขตพื้นที่ที่ได้มีการกำหนด วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ กลยุทธ์ ในการบริหารงานดังต่อไปนี้

วิสัยทัศน์

องค์กรคุณภาพ จัดการศึกษาตามมาตรฐานภายใต้หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ผู้
ประชาคมอาเซียนและระดับสากล

พันธกิจ

จัด ส่งเสริม และสนับสนุนการจัดการศึกษาอย่างทั่วถึง มีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษา
ชาติสู่ระดับสากล

เป้าประสงค์

ประชากรวัยเรียนทุกคนได้รับสิทธิและโอกาสทางการศึกษาที่มีคุณภาพตามหลักสูตร
การศึกษาขั้นพื้นฐาน

กลยุทธ์

- 1) พัฒนาคุณภาพการเรียนรู้ของผู้เรียนตามหลักสูตรการศึกษาทุกระดับด้วยระบบ
เทคโนโลยีที่ทันสมัย
- 2) ปกป้องคุ้มครองจรรยาบรรณนำเยาวชนสู่จิตสาธารณะ บนพื้นฐานความเป็นไทย ดูแล
ช่วยเหลือนักเรียนภายใต้หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง
- 3) ขยายโอกาสทางการศึกษาให้ประชากรวัยเรียนได้เรียนเต็มตามศักยภาพทั้งในระบบ
นอกระบบและตามอัธยาศัยอย่างต่อเนื่องและมีคุณภาพ
- 4) พัฒนาสมรรถนะครูและบุคลากรทางการศึกษาอย่างเต็มตามศักยภาพ
- 5) สร้างองค์กรให้เข้มแข็งมีคุณภาพตามแนวทางการกระจายอำนาจบนหลักธรรมาภิบาล
ด้วยการบริหารแบบมีส่วนร่วม

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 2 มีพื้นที่ครอบคลุม 4 อำเภอ ได้แก่ อำเภอบางใหญ่
อำเภอบางบัวทอง อำเภอไทรน้อย และอำเภอปากเกร็ด

2.7.1 บริบทสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาการประถมศึกษา นนทบุรี เขต 2

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เป็นหน่วยงานทางการศึกษารูปแบบใหม่ก่อนกำเนิดขึ้น มาพร้อมกับโครงสร้างใหม่ ของกระทรวงศึกษาธิการเมื่อวันที่ 7 กรกฎาคม 2546 และตามประกาศของกระทรวงศึกษาธิการ เมื่อวันที่ 17 สิงหาคม 2553 เรื่องการกำหนดและแก้ไขเปลี่ยนแปลงเขตพื้นที่การศึกษาเป็น เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ซึ่งได้กำหนดให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานนทบุรี เขต 2 เปลี่ยนแปลงเป็นสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นนทบุรี เขต 2 ซึ่งเป็น 1 ใน 183 เขตพื้นที่การศึกษา อยู่ภายใต้สังกัด สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สพฐ.) ซึ่งเป็น 1 ใน 5 องค์กรหลัก ของกระทรวงศึกษาธิการตาม โครงสร้างใหม่ มีภาระหน้าที่รับผิดชอบดูแลการจัดการศึกษาของสถานศึกษาทุกระดับที่ต่ำกว่าปริญญา ภายในเขตพื้นที่การศึกษา ยกเว้นสถานศึกษาของรัฐบางประเภทที่มีกฎหมายเฉพาะให้อยู่ภายใต้สังกัดอื่น เช่น สถานศึกษาของรัฐระดับ อาชีวศึกษา โรงเรียนเทศบาล โรงเรียนเฉพาะทางที่จัดการศึกษาพิเศษฯลฯ ซึ่งในเขตพื้นที่จังหวัด นนทบุรี มีการแบ่งเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาออกเป็น 2 เขต พื้นที่การศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 2 มีขอบข่ายความรับผิดชอบดูแล การศึกษาขั้นพื้นฐาน ในเขตพื้นที่การศึกษาที่ 2 ของจังหวัดนนทบุรี ซึ่งประกอบด้วยพื้นที่ 4 อำเภอ ได้แก่ อำเภอบางใหญ่ อำเภอบางบัวทอง อำเภอไทรน้อยและอำเภอปากเกร็ด

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 2 มีสถานศึกษาในสังกัดเขตพื้นที่ทั้งสิ้น 125 แห่ง จำแนกเป็น สถานศึกษาภาครัฐ จำนวน 64 แห่ง และสถานศึกษาเอกชนจำนวน 61 แห่ง นอกจากนี้ ยังมีโรงเรียนที่ถ่ายโอนไปองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจำนวน 24 แห่ง ศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยม เขต 3 จำนวน 9 แห่ง และสถานศึกษานอกสังกัดที่ตั้งอยู่ในเขตพื้นที่ จำนวน 3 แห่ง ได้แก่ โรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดนนทบุรี โรงเรียนเทศบาลวัดละหารและวิทยาลัยเทคนิคนนทบุรี (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 2, www.nonedu2.net, 23 กุมภาพันธ์ 2555)

2.7.2 ข้อมูลทั่วไปของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาการประถมศึกษานนทบุรี เขต 2

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานนทบุรี เขต 2 มีสถานศึกษาในสังกัด เขตพื้นที่ทั้งสิ้น 140 แห่ง จำแนกเป็นสถานศึกษาภาครัฐในสังกัด 79 แห่ง และ สถานศึกษาเอกชน จำนวน 61 แห่ง นอกจากนี้ยังมีโรงเรียนที่ถ่ายโอน ไปองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จำนวน 18 แห่ง และสถานศึกษานอกสังกัดที่ตั้งอยู่ในเขตพื้นที่ จำนวน 3 แห่ง ได้แก่ โรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดนนทบุรี โรงเรียน

เทศบาลวัดละหาร และวิทยาลัยการอาชีพไทรน้อย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานนทบุรี เขต 2 มีพื้นที่ประมาณ 487.877 ตารางกิโลเมตร มีเขตติดต่อ ทิศเหนือติดต่อกับจังหวัดปทุมธานี และจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ทิศใต้ติดต่อกับกรุงเทพมหานคร ทิศตะวันออกติดต่อกับอำเภอเมืองนนทบุรี และกรุงเทพมหานคร ทิศตะวันตกติดต่อกับจังหวัดนครปฐม มีแหล่งท่องเที่ยวและวัฒนธรรมที่สำคัญหลายแห่ง โดยเฉพาะริมสองฝั่งแม่น้ำเจ้าพระยาและคลอง เช่น เกาะเกร็ด เป็นแหล่งเครื่องปั้นดินเผา รวมทั้งเป็นศูนย์วัฒนธรรมพื้นบ้านชาวมอญตั้งอยู่ใกล้ กับวัดปรมัยยิกาวาส และสวนสมเด็จพระเจ้าเอกปากเกร็ด ตลาดน้ำบางคูเวียงอยู่ ปากคลองบางคูเวียงอำเภอบางใหญ่ ตลาดน้ำอำเภอไทรน้อย ตั้งอยู่ริมคลอง พระพิมลราชา อำเภอไทรน้อย ศูนย์สมุนไพรที่วัดสวนแก้ว ตั้งอยู่ที่อำเภอบางใหญ่ เป็นต้น

2.8 วรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยในเรื่องภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพตามทัศนะของครูโรงเรียนเอกชนระดับมัธยมศึกษาในครั้งนี้ มีงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในประเทศและต่างประเทศ ดังต่อไปนี้

2.8.1 งานวิจัยในประเทศ

คำนึ่ง ผุดผอง (2547 : 77-82) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพของผู้บริหารกับองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในเขตพื้นที่พัฒนาชายฝั่งทะเลตะวันออก พบว่า ระดับภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในเขตพื้นที่พัฒนาชายฝั่งทะเลตะวันออก โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพของผู้บริหารกับองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน โดยรวมและรายด้านมีความสัมพันธ์ทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

นรรฐรส กาบเครือ (2547 : 90 - 95) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพกับพฤติกรรมการเผชิญปัญหา กรณีศึกษาบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง ผลการวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพในภาพรวมอยู่ในระดับสูง ของพนักงานระดับหัวหน้างานขึ้นไปส่วนใหญ่อยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาในรายองค์ประกอบด้านต่างๆ พบว่า มีภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพด้านการสร้างแรงบันดาลใจมากที่สุด รองลงมาได้แก่ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา พร้อมทั้งด้านการคำนึงถึงความ เป็นปัจเจกบุคคล และด้านการมีอิทธิพลอย่างอุดมการณ์ ตามลำดับ พฤติกรรมการเผชิญปัญหาของ

พนักงานระดับหัวหน้างานขึ้นไปแบบมีประสิทธิภาพอยู่ในระดับสูง และพฤติกรรมการเผชิญปัญหาแบบด้อยประสิทธิภาพอยู่ในระดับต่ำ เมื่อพิจารณาในรายองค์ประกอบด้านต่างๆ พบว่า ประชากร มีพฤติกรรมการเผชิญปัญหาแบบมีประสิทธิภาพ ด้านการมุ่งเน้นการแก้ปัญหาที่สุ่มมากกว่า พฤติกรรมการเผชิญปัญหาแบบมีประสิทธิภาพด้านการมุ่งเน้นอารมณ์สนับสนุนการแก้ปัญหา โดย ทั้ง 2 ด้านนั้น มีค่าอยู่ในระดับสูงเช่นกันทั้งสองด้านพร้อมทั้งพบว่า มีการแสดงออกทางพฤติกรรมที่มากกว่าพฤติกรรมการเผชิญปัญหาแบบด้อยประสิทธิภาพทุกด้านเช่นกัน ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในภาพรวมและรายองค์ประกอบ ไม่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรม การเผชิญปัญหาทั้งในภาพรวมและรายองค์ประกอบ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ธวัชชัย หอมยามเย็น (2548 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพของ ผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานองคาย เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานองคาย เขต 2 โดยภาพรวม พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีระดับภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ ตามระดับความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนอยู่ในระดับมาก เรียงจากลำดับมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ด้านการใช้อิทธิพลเชิงอุดมการณ์ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ และด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา ตามลำดับ ส่วนด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล โดยเฉพาะผู้บริหารรับฟังเรื่องราวและความคิดเห็นของผู้ร่วมงานด้วยความสนใจและตั้งใจจริง อยู่ในระดับมากที่สุด

วิจิตย์ โกษาแสง (2548 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครพนม เขต 2 ผลการวิจัยพบว่าภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนแบบแลกเปลี่ยนโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง แบบเปลี่ยนสภาพโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ภาวะผู้นำของผู้บริหารแบบแลกเปลี่ยนโดยรวมไม่แตกต่างกัน แต่ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพโดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ภาวะผู้นำของผู้บริหารแบบแลกเปลี่ยนและเปลี่ยนสภาพที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนที่มีขนาดแตกต่างกัน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานแตกต่างกันโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ภาวะผู้นำแลกเปลี่ยนสภาพของผู้บริหารโรงเรียนมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพของโรงเรียนประถมศึกษาโดยรวมและรายด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนของผู้บริหารโรงเรียน โดยรวมไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา

สรายุรัตน์ จันทะมล (2548 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพของผู้บริหาร โรงเรียนประถมศึกษา อำเภอวังสะพุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเลย เขต 2 ผลการวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพของผู้บริหาร โรงเรียนประถมศึกษา อำเภอวังสะพุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเลย เขต 2 โดยภาพรวมและรายด้าน ผู้บริหารมีระดับภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพอยู่ในระดับมาก ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพที่ผู้บริหารแสดงออกมากกว่าด้านอื่น คือ ด้านการมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์ ส่วนภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพที่ผู้บริหารแสดงออกน้อยกว่าด้านอื่นคือ ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา ในด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ผู้บริหารกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานทำงานกันเป็นทีมได้อย่างมีประสิทธิภาพและผู้บริหารทำให้ผู้ร่วมงานเกิดความสนใจที่จะค้นหาวิธีการใหม่ๆ อยู่ในระดับปานกลาง ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา ผู้บริหารช่วยให้ผู้ร่วมงานมองปัญหาในหลายแง่มุม และผู้บริหารสนับสนุนให้ผู้ร่วมงานให้คิดแก้ปัญหาที่เคยเกิดขึ้นแล้ว ด้วยวิธีการใหม่ๆ อยู่ในระดับปานกลางและด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ผู้บริหารเป็นที่เลื่อมใสและแนะนำวิธีการทำงานแก่ผู้ร่วมงานเป็นรายบุคคล อยู่ในระดับปานกลาง

ปรีชา ทศน์ละไม (2549 : 100-110) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแบบภาวะผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียนและประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชัยภูมิ เขต 1-3 ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหาร โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชัยภูมิ เขต 1-3 โดยภาพรวมมีแบบภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพอยู่ในระดับมาก และภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนอยู่ในระดับปานกลาง ประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชัยภูมิ เขต 1-3 โดยภาพรวมและรายด้านมีระดับประสิทธิผลอยู่ในระดับมากทุกด้าน แบบภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพของผู้บริหาร โรงเรียน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลของโรงเรียนทั้งในภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับปานกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนแบบภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนของผู้บริหาร โรงเรียน โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลของโรงเรียน อยู่ในระดับต่ำอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ไพศาล แสนยศบุญเรือง (2549 : 112-115) ได้ศึกษาพฤติกรรมภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพของผู้บริหารที่สัมพันธ์กับความเป็นผู้บริหารมืออาชีพของผู้บริหาร โรงเรียนเอกชน จังหวัดขอนแก่น ผลการวิจัย พบว่า พฤติกรรมภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพของผู้บริหาร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีระดับพฤติกรรมมาก ด้านการกระตุ้นทางปัญญา และด้านการสร้างแรงบันดาลใจมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ความเป็นผู้บริหารมืออาชีพ โดยภาพรวมการปฏิบัติสู่ความเป็นผู้บริหารมืออาชีพ อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อจะเห็นว่าทุกข้อที่มีระดับพฤติกรรมมาก โดยด้านการกำหนดนโยบายมุ่งสู่การปฏิบัติให้เกิดประโยชน์สูงสุดมีค่าเฉลี่ยสูงสุด การศึกษา

ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพของผู้บริหารที่สัมพันธ์กับความเป็นผู้บริหารมืออาชีพ พบว่า โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์ระดับสูงมากอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านการกระตุ้นทางปัญญาและด้านการคำนึงถึงความ เป็นปัจเจกบุคคลมีความสัมพันธ์กันในระดับสูงมาก ส่วนด้านการสร้างแรงบันดาลใจมีความสัมพันธ์ระดับสูง

2.8.2 งานวิจัยต่างประเทศ

แบส (Bass, 1985 : 43-45) ได้ทำการวิจัยและยืนยันว่าผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความขยันหมั่นเพียรในการทำงาน มีผลงานดีเด่น มีความผูกพัน (Commitment) ต่องานและต่อองค์กร ได้สรุปผลการวิจัยพบว่า ผู้ตามจะเชื่อถือ ศรัทธา ภูมิใจ และเชื่อในความสามารถของผู้นำที่จะแก้ไขปัญหาต่างๆ ด้วยปัญญา ผู้ตามเห็นว่าผู้นำทำให้ตน มีความกระตือรือร้นต่องาน ที่ได้รับมอบหมายคล้อยให้ เกิดการภักดีผู้นำมีพรสวรรค์ที่จะจุดประกายเป้าหมายให้ผู้ตามเห็นช่องทางในการนำไปสู่เป้าหมายนั้น และแบส (Bass, 1985 : 130-139) ได้ศึกษาและรวบรวมงานวิจัยที่พิสูจน์และยืนยันว่าความสัมพันธ์ที่เป็นลำดับชั้น (Hierarchy of Correlations) ระหว่างรูปแบบภาวะผู้นำแบบต่างๆ และผลลัพธ์ที่มีประสิทธิภาพ ความพยายามและความพึงพอใจ พบว่า ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพมีประสิทธิภาพมากกว่า และทำให้เกิดความพยายาม และความพึงพอใจมากขึ้นกว่าภาวะผู้นำแบบให้รางวัลตามสถานการณ์ (Contingent Reward) การบริหารแบบวางเฉย (Management by Exception) การบริหารแบบเชิงรุก (MBE-A) และการบริหารแบบเชิงรับ (MEP-P) และการบริหารแบบปล่อยสบาย (Laissez Faire) ตามลำดับ ผลการศึกษานี้พบในสหรัฐอเมริกา อินเดีย สเปน สิงคโปร์ ญี่ปุ่น จีน ออสเตรเลีย แคนาดา นิวซีแลนด์ อิตาลี สวีเดน และเยอรมัน

คูเนอส์ และลูอิส (Kuhnert and Lewis, 1987 : 648-657) ได้ศึกษาลักษณะภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพและภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยนพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะอยู่ในระดับที่มีค่าสูงกว่าภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยนคือ ผู้นำในลักษณะของผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะอยู่ในระดับพัฒนาการสูงขึ้นไป จะไม่สนใจต่อความต้องการของตนเอง แต่จะเริ่มเห็นคุณค่าของหมู่คณะ และของหน่วยงาน ซึ่งเป็นคุณค่าหรือคุณธรรมที่สูงกว่า ผู้นำเพื่อการเปลี่ยนแปลงจะสละผลประโยชน์ของตนเองก้าวเข้าจิตใจของผู้ตามกระตุ้นให้ลูกน้องเห็นคุณค่าของควมมีอุดมคติ ศักดิ์ศรี เพื่อจะได้ไม่ทำงานตามหน้าที่เพียงเพื่อเงินเดือนหรือผลตอบแทนใด ไปวันๆ อีกทั้งพยายามเปลี่ยนทัศนคติความเชื่อของผู้ใต้บังคับบัญชา ให้เกิดการยอมรับและทำงานจนบรรลุเป้าหมายที่ยาก

ทิชชี และเดวานน่า (Tichy and Devanna, 1990 : 17-32) ได้ศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และได้สรุปลักษณะของผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีดังต่อไปนี้ 1) เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง โดยเปลี่ยนแปลงองค์การที่ตนรับผิดชอบไปสู่เป้าหมายที่ดีกว่า 2) เป็นคนกล้าและเปิดเผย กล้าเผชิญความจริง 3) เชื่อมมั่นในคนอื่นว่ามีความสามารถ 4) ชี้แนะให้ผู้ตามตระหนักถึงคุณค่าของเป้าหมาย และสร้างแรงผลักดันให้การปฏิบัติงานเพื่อบรรลุเป้าหมายที่มีคุณค่า 5) เป็นผู้เรียนรู้ ตลอดชีวิต 6) มีความสามารถในการเผชิญหน้ากับความสับสนซับซ้อน ความคลุมเครือ ความไม่แน่นอน 7) เป็นผู้มีทัศนภาพ

เฮเตอร์ และแบส (Heter and Bass, 1988 : 695-702) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงจัดการและภาวะผู้นำเชิงปฏิรูปของผู้บริหาร จากการประเมินของผู้บังคับบัญชาและการรับรู้ของผู้ใต้บังคับบัญชา โดยการศึกษาในผู้บริหารที่ผ่านการประเมินว่ายอดเยี่ยม 28 คน และให้ผู้ใต้บังคับบัญชาของผู้บริหารและคน จำนวน 306 คนเป็นผู้ประเมิน ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำเชิงปฏิรูปของผู้บริหารยอดเยี่ยมตามการรับรู้ของผู้ใต้บังคับบัญชาสูงกว่าผู้บริหารทั่วไป โดยเฉพาะในด้านบุคลิกภาพที่น่านับถือ และการยอมรับความแตกต่างของบุคคล ส่วนภาวะผู้นำเชิงจัดการในผู้บริหารทั้ง 2 กลุ่ม ไม่แตกต่างกัน 2) ปัจจัยด้านภาวะผู้นำเชิงปฏิรูปเป็นปัจจัยพยากรณ์ ผลการปฏิบัติงานและความพึงพอใจของผู้ใต้บังคับบัญชา ได้ดีกว่าปัจจัยด้านภาวะผู้นำเชิงจัดการ

เอนดริค (Endrick, 1988 : 1330) ได้ศึกษาลักษณะภาวะผู้นำที่มีผลต่อการพัฒนาโรงเรียนมัธยมในเมืองให้มีประสิทธิผล โดยวิจัยเชิงคุณภาพ ผลการศึกษาพบว่า ครูใหญ่ใช้ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนในระยะแรกเริ่ม และต่อมาใช้ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพในการดำเนินงานจนสามารถปรับปรุงโรงเรียนให้เกิดประสิทธิผล

คิง (King, 1989 : 2329A) ได้ศึกษาภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพและภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนกับผู้บริหารการศึกษาจำนวน 208 คนในระดับอนุบาล-มัธยมปลาย และระดับมหาวิทยาลัย โดยใช้เครื่องมือ MLQ ของแบส ผลการวิจัยพบว่าภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพสามารถทำนายความพึงพอใจและความสำเร็จได้เหนือกว่าผู้นำแบบแลกเปลี่ยน และพบในผู้บริหารระดับมหาวิทยาลัยมากกว่าอนุบาล-มัธยมปลาย

โกซ์ (Koh, 1991 : 602-A) ได้ศึกษาความตรงของทฤษฎีภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพของโรงเรียนมัธยมศึกษาในสิงคโปร์ โดยใช้กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารและอาจารย์จากโรงเรียนมัธยมศึกษาในสิงคโปร์ ได้วิจัยเพื่อทดสอบความเหมาะสมของทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำการ

เปลี่ยนแปลงโดยเน้นย้ำ บน 3 มิติ คือ ความเสน่ห์หาของผู้นำ (Leader Charisma) การมุ่งความสัมพันธ เป็นรายคน (Individualized Consideration) และการกระตุ้นการใช้ปัญญา (Intellectual Stimulation) ผลการวิจัยปรากฏว่าผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพมีผลที่เพิ่มขึ้นอย่างมีนัยสำคัญต่อภาวะผู้นำแบบ แลกเปลี่ยนในการอธิบายความผูกพันต่อองค์กร สามารถพยากรณ์ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของ นักเรียน ผลการวิจัยนี้ ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพไม่มีผลโดยตรงต่อการปฏิบัติงานของโรงเรียน แต่เป็นผลต่อการปฏิบัติงานของโรงเรียนร่วมกับตัวแปรอื่นๆ พยากรณ์ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของ นักเรียน ผลการวิจัยครั้งนี้ ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพไม่มีผลโดยตรงต่อการปฏิบัติงานของ โรงเรียนแต่เป็นผลต่อการปฏิบัติงานของโรงเรียนร่วมกับตัวแปรอื่นๆ

ไคเวต (Kevett : 1990) พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเกี่ยวข้องกับความพยายามพิเศษ ของผู้ได้บังคับบัญชา ประสิทธิภาพขององค์กรและความพึงพอใจของผู้ได้บังคับบัญชา

แฮร์ริส (Harris, 1989 : 9) ได้ทำการวิจัยและสรุปพฤติกรรมของผู้นำการเปลี่ยนแปลงดังนี้

- 1) ให้ผู้ตามมีอิสระในการทำงานและส่งเสริมให้ผู้ตามได้พัฒนาตนเอง
- 2) มีความเป็นมิตรต่อผู้ตาม ใช้วิธีแบบไม่เป็นทางการกับผู้ตามเหมือนกับบิดาที่ บุตรจะไปหาเมื่อไรก็ได้
- 3) เป็นแบบอย่างของความซื่อสัตย์ ความยุติธรรม และมีมาตรฐานสูงในการ ปฏิบัติงานขณะเดียวกันก็มีความสามารถในการแก้ปัญหาต่างๆ
- 4) ช่วยผู้ตามโดยการให้คำแนะนำช่วยเหลือ สนับสนุน ยกย่อง ขอมรับและเปิด ใจกว้าง ขณะเดียวกันก็แลกเปลี่ยนความรู้ความชำนาญกับผู้ตาม
- 5) แสดงให้เห็นว่ามีความเชื่อมั่น กระตือรือร้น ตระหนักในศักดิ์ศรีของบุคคล และมีความภาคภูมิใจ

จากเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง สรุปได้ว่า การศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ (Transformational Leader) เป็นที่ยอมรับและสนใจศึกษาอย่างกว้างขวาง และนักการศึกษาหลาย ท่านเห็นว่าเหมาะสมสำหรับการปรับใช้กับผู้บริหารสถานศึกษา อีกทั้งในองค์กรทางการศึกษาได้มีการนำแนวคิดทฤษฎีภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพไปใช้ในการศึกษาวิจัยเป็นจำนวนมาก และได้ ข้อสรุปเป็นที่น่าพอใจอย่างยิ่งว่า ผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพจะเป็นแบบผู้นำในยุคอาเซียนหรือยุคแห่ง การเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา และแบบผู้นำนี้สามารถที่จะฝึกฝน พัฒนา เรียนรู้ได้ เช่นเดียวกัน นอกจากนี้ในช่วงทศวรรษที่ 20 ที่ผ่านมานี้ ได้มีการศึกษาภาวะผู้นำที่มีความเหมาะสมกับ

ยุคโลกาภิวัตน์ แนวคิดใหม่ที่ยอมรับกันมากในปัจจุบัน คือ แนวคิดทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หรือภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ ผลการวิจัยเชิงประจักษ์และการฝึกรอบรวมการพัฒนาภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพในทุกกระดับ ในองค์กรของต่างประเทศ พบว่า ผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพนี้ สามารถทำให้ประสิทธิผลของงานและองค์กรสูงขึ้น แม้ว่าสภาพการณ์ขององค์กรจะมีข้อจำกัดเพียงใดก็ตาม ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพจึงเป็นที่สนใจของนักวิชาการทางด้านการบริหาร ทั้งในวงการธุรกิจและวงการศึกษาคั้งนั้นผู้วิจัยจึงมีความสนใจและนำแนวคิดนี้มาทำการวิจัย เพื่อทราบระดับภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อทราบทัศนนะของครูที่มีต่อผู้บริหารในสภาพจริงและตามความคาดหวังตลอดจนเพื่อทราบปัญหาและข้อเสนอแนะจากครู โรงเรียนเอกชนระดับมัธยมศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 2 ซึ่งผลวิจัยครั้งนี้จะช่วยส่งเสริม สนับสนุน พัฒนาการใช้ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพในการบริหารสถานศึกษามากขึ้นและทำให้ครูมีขวัญ กำลังใจและพัฒนาการจัดการเรียนการสอนให้ก้าวทันโลกในยุคอาเซียนได้สำเร็จ

มหาวิทยาลัยรังสิต
Rangsit University

บทที่ 3

ระเบียบวิธีการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพในบุคลากรตามทัศนคติของครูโรงเรียนเอกชนระดับมัธยมศึกษา ในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 เพื่อเปรียบเทียบการใช้ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพในบุคลากรตามสภาพจริงและตามความคาดหวัง และศึกษาปัญหา ข้อเสนอแนะการใช้ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพการวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) ซึ่งมีวิธีการและขั้นตอนการดำเนินการวิจัย และระเบียบวิธีวิจัย ดังต่อไปนี้

- 3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
- 3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
- 3.3 ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือในการวิจัย
- 3.4 วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล
- 3.5 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

การกำหนดประชากรและการสุ่มกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ครูโรงเรียนเอกชนระดับมัธยมศึกษา ในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2555 จำนวน 19 โรงเรียนทั้งสิ้น 563 คน

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ ครู ในโรงเรียนเอกชน ระดับมัธยมศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นนทบุรี เขต 2 ปีการศึกษา 2555 กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างด้วยการเทียบตารางของ เครชชีและมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970 : 608) ที่ความเชื่อมั่น 95 เปอร์เซ็นต์ ทำการเลือกตามสัดส่วนของครูโรงเรียนเอกชนระดับมัธยมศึกษา จำนวน 19 โรงเรียน จำนวน 563 คน ได้กลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 230 คน ตามตารางดังต่อไปนี้

ตารางที่ 3.1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ครูโรงเรียนเอกชนระดับมัธยมศึกษา

ที่	สถานศึกษา	จังหวัด	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
1	โรงเรียนชลประทานวิทยา	นนทบุรี	74	30
2	โรงเรียนพระแม่สกลสงเคราะห์	นนทบุรี	40	16
3	โรงเรียนนันทนวิทย์	นนทบุรี	26	11
4	โรงเรียนพระฤทัยนนทบุรี	นนทบุรี	54	22
5	โรงเรียนท่าอิฐศึกษา	นนทบุรี	40	17
6	โรงเรียนเซนต์ฟรังซิสเซเวียร์	นนทบุรี	60	24
7	โรงเรียนกสิณธร	นนทบุรี	32	13
8	โรงเรียนธรรมมิตลาม ท่าอิฐ	นนทบุรี	20	8
9	โรงเรียนญามีอุลอิควาน	นนทบุรี	15	6
10	โรงเรียนพิชญศึกษา	นนทบุรี	18	7
11	โรงเรียนญาโนทัย	นนทบุรี	8	3
12	โรงเรียนบี เอฟ เอส	นนทบุรี	8	3
13	โรงเรียนศิริมงคลศึกษา	นนทบุรี	10	4
14	โรงเรียนสถานศึกษานานาชาติ	นนทบุรี	36	16
15	โรงเรียนสากลศึกษาบางบัวทอง	นนทบุรี	8	3
16	โรงเรียนสารสาสน์วิเทศบางบัวทอง	นนทบุรี	45	19
17	โรงเรียนสารสาสน์วิเทศราชพฤกษ์	นนทบุรี	12	5
18	โรงเรียนอัมพรไพศาล	นนทบุรี	49	20
19	โรงเรียนวิถนพุกษา	นนทบุรี	8	3
	รวม		563	230

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับการใช้ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพในยุคอาเซียนตามทัศนะของครูโรงเรียนเอกชนระดับมัธยมศึกษาประถมศึกษา นนทบุรี เขต 2 ตามสภาพจริงและตามความคาดหวัง ซึ่งสร้างขึ้นจากนิยามและเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ตามแนวคิดของเบส (Bass) เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ โดยมีคะแนนจาก 5 ถึง 1 โดยเรียงค่าคะแนนจากมากที่สุดไปหาน้อยที่สุด ใช้วัดภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ 4 ด้าน คือ 1) ด้านความมีเสน่ห์หา (Charismatic) 2) ด้านคลใจ (Inspiration) 3) ด้านการมุ่งสัมพันธ์เป็นรายคน (Individualized Consideration) 4) ด้านกระตุ้นการใช้ปัญญา (Intellectual Stimulation) รวมข้อคำถามทั้งหมด 54 ข้อ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัญหาและข้อเสนอแนะของครูผู้สอนที่มีต่อการใช้ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพของผู้บริหารสถานศึกษา

3.3 ขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เพื่อเป็นแนวทางให้การดำเนินการวิจัยเป็นไปอย่างมีระบบและบรรลุวัตถุประสงค์ของการวิจัยที่วางไว้ ผู้วิจัยจึงกำหนดรายละเอียดและวิธีการในการศึกษาครั้งนี้ออกเป็น 3 ขั้นตอนดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาเอกสาร ตำรา ข้อมูลจากอินเทอร์เน็ต ข่าวจากสื่อหนังสือพิมพ์ทั้งฉบับเก่าและใหม่ ข้อมูลสถิติ วรรณกรรมที่เกี่ยวข้องและวรรณกรรมที่ใกล้เคียง

ขั้นตอนที่ 2 นำองค์ประกอบตามทฤษฎีของเบส (Bass, 1985) ทั้ง 4 ด้าน มาเป็นแนวทางที่สร้างแบบสอบถามตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษา

ขั้นตอนที่ 3 นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ตรวจและให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 ท่าน ตรวจสอบความตรงในเนื้อหาและครอบคลุมได้ค่า IOC ระหว่าง 0.80-1.00

ผู้ทรงคุณวุฒิประกอบด้วย

- | | |
|-------------------------------|---|
| 1) ดร.จิตติรัตน์ แสงเลิศอุทัย | อาจารย์ประจำคณะครุศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม |
| 2) ดร.เกศินี โสขุมมา | อาจารย์ประจำคณะครุศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง |
| 3) อาจารย์วรรณิ์ สัจจิตรจุล | อาจารย์ประจำคณะครุศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม |
| 4) ดร.สวนดี นานอน | ผู้อำนวยการ โรงเรียนวัดควนวิเศษ |
| 5) นายสมเกียรติ อมรลักษณ์ | ผู้อำนวยการ โรงเรียนวัดโพธาราม |

ขั้นตอนที่ 4 ปรับปรุงแบบสอบถามตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ และเสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์อีกครั้ง เพื่อให้ความเห็นชอบนำมาเป็นแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์

ขั้นตอนที่ 5 นำแบบสอบถามที่แก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (Try Out) กับกลุ่มโรงเรียนชลประทานวิทยา จำนวน 15 คน และ โรงเรียนเซนต์ฟรังซิสเซเวียร์ นนทบุรี จำนวน 15 คน โดยกลุ่มครูทั้ง 30 คน ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง และนำไปหาค่าความเชื่อมั่นได้เท่ากับ .95 นำแบบทดสอบไปปรับปรุงคุณภาพของเครื่องมือ เสนอโครงการต่อภาควิชาเพื่อขอความเห็นชอบและอนุมัติจากบัณฑิตวิทยาลัยเพื่อนำไปใช้เก็บข้อมูล

3.4 วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการดังนี้

1) ผู้วิจัยขอหนังสือจากโครงการปริญญาโทสาขาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรังสิตไปขอหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย จากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานนทบุรี เขต 2

2) ผู้วิจัยได้นำหนังสือจากโครงการปริญญาโทสาขาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยรังสิตไปขอหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

ไปยังส่งกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งผู้วิจัยนำส่งถึงโรงเรียนด้วยตนเอง จำนวน 19 โรงเรียน สำหรับครู จำนวน 230 ฉบับ

3) ดำเนินการเก็บข้อมูลโดยใช้ระยะเวลา 2 สัปดาห์ จากโรงเรียนกลุ่มตัวอย่างด้วยวิธีการไปรับแบบสอบถามกลับมา ด้วยตนเอง ได้จำนวน 214 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 93.04 ของแบบสอบถามทั้งหมดที่ถูกส่งออกไปเนื่องจาก โรงเรียนสถานศึกษานานาชาติ ครูผู้สอนเป็นชาวต่างชาติไม่สามารถตอบแบบสอบถามได้จำนวน 16 ฉบับ

3.5 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1) การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับ ดังนี้

- 1.1) ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามและจำนวนที่ได้รับจริง
- 1.2) ตรวจสอบให้คะแนนตามเกณฑ์การให้คะแนนแบบสอบถามแต่ละชุด
- 1.3) นำข้อมูลดังกล่าวไปคำนวณหาค่าทางสถิติ
- 1.4) วิเคราะห์ข้อมูลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ โปรแกรมทางด้านการวิจัย

2) สถิติที่ใช้ในการวิจัยได้แก่

2.1) ข้อมูลเกี่ยวกับภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ ตามสภาพจริงและตามความคาดหวังของครูโรงเรียนเอกชน วิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และสถิติทดสอบค่า T- test Dependent โดยใช้การแปลผลคะแนนเฉลี่ยที่ได้จากข้อความ ซึ่งเป็นเกณฑ์การแบ่งความถี่ของการแสดงภาวะผู้นำ ตามแนวการให้เกณฑ์ ดังนี้ (วินัย นิมวงศ์, 2542 : 36-37)

ลักษณะเกณฑ์การแปลค่าเฉลี่ยใช้เกณฑ์คะแนน ดังนี้

แปลความหมายว่า

4.51 - 5.00	ผู้บริหารโรงเรียนแสดงภาวะผู้นำอยู่ในระดับมากที่สุด
3.51 - 4.50	ผู้บริหารโรงเรียนแสดงภาวะผู้นำอยู่ในระดับมาก
2.51 - 3.50	ผู้บริหารโรงเรียนแสดงภาวะผู้นำอยู่ในระดับปานกลาง
1.51 - 2.50	ผู้บริหารโรงเรียนแสดงภาวะผู้นำอยู่ในระดับน้อย
1.00 - 1.50	ผู้บริหารโรงเรียนแสดงภาวะผู้นำอยู่ในระดับน้อยที่สุด

มหาวิทยาลัยรังสิต
Rangsit University

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยขอเสนอผลการวิจัยโดยจำแนกออกเป็น 3 ตอน ดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพในยุคอาเซียนตามทัศนะของครูโรงเรียนเอกชนระดับมัธยมศึกษา ในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพในยุคอาเซียนตามทัศนะของครูโรงเรียนเอกชนในระดับมัธยมศึกษา ในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ตามสภาพจริงและตามความคาดหวัง

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ปัญหาและข้อเสนอแนะ จากการใช้ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพของผู้บริหารสถานศึกษา ในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2

ในการวิเคราะห์ข้อมูลสำหรับการวิจัยครั้งนี้ได้กำหนดสัญลักษณ์ทางสถิติ ดังนี้

n	แทน	จำนวนตัวอย่าง
\bar{X}	แทน	ค่าเฉลี่ย
S.D.	แทน	ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
t	แทน	ค่าสถิติการแจกแจง t
p	แทน	ค่าความน่าจะเป็น

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพในยุคอาเซียนตามทัศนะของครูโรงเรียนเอกชนระดับมัธยมศึกษา ในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นนทบุรี เขต 2 ตามสภาพจริง และตามความคาดหวัง

ตารางที่ 4.1 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพในยุคอาเซียนตามทัศนะของครูโรงเรียนเอกชนระดับมัธยมศึกษา ในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นนทบุรี เขต 2 ตามสภาพจริงและตามความคาดหวัง ในด้านความสนใจ (n = 214)

ข้อที่	ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพด้านความสนใจ	ตามสภาพจริง				ตามความคาดหวัง			
		\bar{X}	S.D.	ระดับ	อันดับที่	\bar{X}	S.D.	ระดับ	อันดับที่
1	ผู้บริหารแสดงออกถึงการมีวิสัยทัศน์และพันธกิจที่กว้างไกล เหมาะสมกับยุคแห่งการเปลี่ยนแปลงสู่อาเซียน	4.06	0.77	มาก	5	4.29	0.65	มาก	15
2	ผู้บริหารควบคุมอารมณ์ได้ในสถานการณ์วิกฤติ กล้าเผชิญกับปัญหา และแก้ปัญหาอย่างเป็นธรรมชาติ	4.00	0.82	มาก	9	4.34	0.59	มาก	8
3	ผู้บริหารประพฤติตนน่านับถือ น่าเลื่อมใส ศรัทธา เป็นตัวอย่างที่ดีอย่างสม่ำเสมอ	4.00	0.85	มาก	9	4.35	0.61	มาก	5

ตารางที่ 4.1 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพในยุค
อาเซียนตามทัศนะของครูโรงเรียนเอกชนระดับมัธยมศึกษา ในเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษา นนทบุรี เขต 2 ตามสภาพจริงและตามความคาดหวัง ในด้านความเส่นหา
(n = 214) (ต่อ)

ข้อที่	ภาวะผู้นำแบบ เปลี่ยนสภาพด้าน ความเส่นหา	ตามสภาพจริง				ตามความคาดหวัง			
		\bar{X}	S.D.	ระดับ	อันดับ ที่	\bar{X}	S.D.	ระดับ	อันดับ ที่
4	ผู้บริหารสามารถใช้ เทคโนโลยีและมี ศักยภาพในการใช้ ภาษาอังกฤษในการ ปฏิบัติงาน	3.90	0.85	มาก	12	4.35	0.60	มาก	5
5	ผู้บริหารสามารถทำ การวิจัยพัฒนางาน เป็นผู้มีความเชี่ยวชาญ ฉลาดและมี สมรรถภาพสูงใน การปฏิบัติงาน	3.20	1.35	ปาน กลาง	15	4.40	0.60	มาก	3
6	ผู้บริหารระบุนความ สำคัญของ วัตถุประสงค์ ในการ ดำเนินงานชัดเจน	3.86	0.90	มาก	13	4.31	0.62	มาก	12
7	ผู้บริหารให้ความ มั่นใจว่าจะสามารถ ฟันฝ่าอุปสรรค ต่างๆได้	4.03	0.78	มาก	6	4.32	0.61	มาก	11
8	ผู้บริหารแสดงให้เห็นถึง ความมุ่งมั่น ในอุดมคติ ความ เชื่อและค่านิยมที่ดี	4.03	0.82	มาก	6	4.34	0.61	มาก	8

ตารางที่ 4.1 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพในยุค
อาเซียนตามทัศนคติของครูโรงเรียนเอกชนระดับมัธยมศึกษา ในเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษา นนทบุรี เขต 2 ตามสภาพจริงและตามความคาดหวัง ในด้านความเสนาหา
(n = 214) (ต่อ)

ข้อที่	ภาวะผู้นำแบบ เปลี่ยนสภาพด้าน ความเสนาหา	ตามสภาพจริง				ตามความคาดหวัง			
		\bar{X}	S.D.	ระดับ	อันดับ ที่	\bar{X}	S.D.	ระดับ	อันดับ ที่
9	ผู้บริหารทำให้ครู เกิดความภาคภูมิใจ ในการปฏิบัติงาน ร่วมกัน	3.79	0.93	มาก	14	4.34	0.64	มาก	8
10	ผู้บริหารแสดงให้เห็นถึงความมี อำนาจและความ เชื่อมั่นในตนเองใน การตัดสินใจ ภายได้ สภาวะการณ์ที่จำกัด	4.11	0.73	มาก	2	4.30	0.62	มาก	14
11	ผู้บริหารส่งเสริมให้ ครูมีความสามัคคี กันซึ่งจะช่วยให้ ชนะอุปสรรคได้	4.00	0.82	มาก	9	4.31	0.67	มาก	12
12	ผู้บริหารแสดงให้เห็นถึง การมีภารกิจ ร่วมกัน และโน้มน ้าวให้ครูพัฒนา ตนเองอย่างต่อเนื่อง	4.10	0.80	มาก	3	4.35	0.62	มาก	5
13	ผู้บริหารทำงาน อย่างมีจิตสำนึกใน หน้าที่	4.22	0.77	มาก	1	4.42	0.67		2

ตารางที่ 4.1 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพในยุคอาเซียนตามทัศนคติของครูโรงเรียนเอกชนระดับมัธยมศึกษา ในเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา นนทบุรี เขต 2 ตามสภาพจริงและตามความคาดหวัง ในด้านความเสนาหา (n = 214) (ต่อ)

ข้อที่	ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพด้านความเสนาหา	ตามสภาพจริง				ตามความคาดหวัง			
		\bar{X}	S.D.	ระดับ	อันดับที่	\bar{X}	S.D.	ระดับ	อันดับที่
14	ผู้บริหารปฏิบัติตนได้สอดคล้องกับความเชื่อและค่านิยมที่กำหนดไว้	4.08	0.74	มาก	4	4.36	0.66	มาก	4
15	ผู้บริหารมีความเสียสละเพื่อประโยชน์ส่วนร่วม	4.01	0.93	มาก	8	4.43	0.82	มาก	1

จากตารางที่ 4.1 พบว่าระดับทัศนคติของครูโรงเรียนเอกชนระดับมัธยมศึกษา ในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นนทบุรี เขต 2 ที่มีต่อภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพในด้านความเสนาหา

ตามสภาพจริง โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าหัวข้อ ผู้บริหารทำงานอย่างมีจิตสำนึกในหน้าที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด (\bar{X} = 4.22, S.D. = 0.77) ค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ หัวข้อ ผู้บริหารสามารถทำการวิจัยพัฒนางาน เป็นผู้มีความเฉลียวฉลาดและมีสมรรถภาพสูงในการปฏิบัติงาน (\bar{X} = 3.20, S.D. = 1.35)

ตามความคาดหวัง โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าสภาพจริงเมื่อพิจารณารายข้อพบว่าหัวข้อผู้บริหารมีความเสียสละเพื่อประโยชน์ส่วนร่วมมีค่าเฉลี่ยสูงสุด (\bar{X} = 4.43, S.D. = 0.82) ค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือหัวข้อ ผู้บริหารแสดงออกถึงการมีวิสัยทัศน์ และพันธกิจที่กว้างไกล เหมาะสมกับยุคแห่งการเปลี่ยนแปลงสู่อาเซียน (\bar{X} = 4.29, S.D. = 0.65)

ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพในยุคอาเซียน ตามทัศนคติของครูโรงเรียนเอกชนระดับมัธยมศึกษา ในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นนทบุรี เขต 2 จำแนกตามสภาพจริงและตามความคาดหวังในด้านการดูแลใจ (n = 214)

ข้อที่	ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพด้านการดูแลใจ	ตามสภาพจริง				ตามความคาดหวัง			
		\bar{X}	S.D.	ระดับ	อันดับที่	\bar{X}	S.D.	ระดับ	อันดับที่
1	ผู้บริหารตั้งมาตรฐานในการทำงานสูง	4.28	0.54	มาก	2	4.34	0.60	มาก	5
2	ผู้บริหารกำหนดวิสัยทัศน์ได้ชัดเจนสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงและมีความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ	4.09	0.72	มาก	4	4.32	0.58	มาก	6
3	ผู้บริหารสร้างความมั่นใจถึงความสำเร็จในการดำเนินงานได้ตามเป้าหมาย	4.09	0.69	มาก	4	4.32	0.59	มาก	6
4	ผู้บริหารให้กำลังใจแก่ครูอย่างต่อเนื่อง	3.85	0.93	มาก	10	4.35	0.61	มาก	3
5	ผู้บริหารมีความกระตือรือร้นที่จะทำงานให้สำเร็จ	4.29	0.73	มาก	1	4.41	0.57	มาก	1
6	ผู้บริหารกระตุ้นให้ครูตระหนักถึงสิ่งที่ควรได้รับจากผลการปฏิบัติงาน	4.07	0.89	มาก	7	4.35	0.66	มาก	3

ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพในยุคอาเซียน ตามทัศนะของครูโรงเรียนเอกชนระดับมัธยมศึกษา ในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นนทบุรี เขต 2 จำแนกตามสภาพจริงและตามความคาดหวังในด้านการคลอใจ (n = 214) (ต่อ)

ข้อที่	ภาวะผู้นำแบบ เปลี่ยนสภาพด้าน การคลอใจ	ตามสภาพจริง				ตามความคาดหวัง			
		\bar{X}	S.D.	ระดับ	อันดับ ที่	\bar{X}	S.D.	ระดับ	อันดับ ที่
7	ผู้บริหารแสดงความมุ่งมั่นที่จะทำงานให้สำเร็จตามที่กำหนด	4.22	0.74	มาก	3	4.40	0.59	มาก	2
8	ผู้บริหารโน้มน้าวจิตใจให้ครูเสียสละและทำเพื่อประโยชน์ส่วนรวม	4.08	0.76	มาก	6	4.30	0.59	มาก	8
9	ผู้บริหารเสริมแรงและพยายามผลักดันวิสัยทัศน์สู่อนาคต	3.93	0.89	มาก	8	4.27	0.63	มาก	10
10	ผู้บริหารช่วยเหลือผู้ตามพร้อมทั้งเต็มใจรับข้อมูลย้อนกลับ	3.70	0.98	มาก	12	4.27	0.68	มาก	10
11	ผู้บริหารสร้างแรงจูงใจให้ความสำคัญของการปฏิบัติงานร่วมกัน	3.91	0.95	มาก	9	4.28	0.61	มาก	9
12	ผู้บริหารสร้างความท้าทายในการปฏิบัติงานให้ประสบผลสำเร็จ	3.84	0.93	มาก	11	4.27	0.61	มาก	10

จากตารางที่ 4.2 พบว่าระดับทัศนคติของครูโรงเรียนเอกชนระดับมัธยมศึกษา ในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นนทบุรี เขต 2 ที่มีต่อภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพในด้านจิตใจ

ตามสภาพจริง โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าหัวข้อ ผู้บริหารมีความกระตือรือร้น ที่จะทำงานให้สำเร็จ ($\bar{x} = 4.29$, S.D. = 0.73) ค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือหัวข้อ ผู้บริหารช่วยเหลือผู้ตามพร้อมทั้งเต็มใจรับข้อมูลย้อนกลับ ($\bar{x} = 3.70$, S.D. = 0.98)

ตามความคาดหวัง โดยรวมอยู่ในระดับมาก และมีค่าเฉลี่ยสูงกว่าตามสภาพจริงเมื่อพิจารณารายข้อพบว่าหัวข้อ ผู้บริหารมีความกระตือรือร้น ที่จะทำงานให้สำเร็จ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{x} = 4.41$, S.D. = 0.57) ค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือหัวข้อผู้บริหารเสริมแรงและพยายามผลักดันวิสัยทัศน์ส่วนบุคคล หัวข้อผู้บริหารช่วยเหลือผู้ตามพร้อมทั้งเต็มใจรับข้อมูลย้อนกลับ และข้อที่ 12 ผู้บริหารสร้างความท้าทายในการปฏิบัติงานให้ประสบผลสำเร็จ ($\bar{x} = 4.27$, S.D. = 0.61)

มหาวิทยาลัยรังสิต
Rangsit University

ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพในยุคอาเซียน ตามทัศนะของครูโรงเรียนเอกชนระดับมัธยมศึกษา ในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นนทบุรี เขต 2 จำแนกตามสภาพจริงและตามความคาดหวัง ด้านการมุ่งความสัมพันธ์ เป็นรายบุคคล (n = 214)

ข้อที่	ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพด้านการมุ่งความสัมพันธ์เป็นรายบุคคล	ตามสภาพจริง				ตามความคาดหวัง			
		\bar{X}	S.D.	ระดับ	อันดับที่	\bar{X}	S.D.	ระดับ	อันดับที่
1	ผู้บริหารปฏิบัติตนต่อครูในฐานะที่ครูเป็นบุคคลที่มีความสามารถมากกว่าเป็นสมาชิกคนหนึ่งของโรงเรียน	3.70	0.98	มาก	9	4.26	0.59	มาก	5
2	ผู้บริหารรับฟังปัญหาของครู อย่างตั้งใจ	3.76	0.97	มาก	7	4.25	0.66	มาก	8
3	ผู้บริหารให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์แก่ครู	4.03	0.80	มาก	2	4.29	0.63	มาก	3
4	ผู้บริหารกระตุ้นให้ครูนำศักยภาพของตนเองออกมาใช้	3.98	0.79	มาก	3	4.30	0.62	มาก	2
5	ผู้บริหารเสียสละเวลาในการสอนงานและมุ่งพัฒนา แก่ครูเป็นรายบุคคล	3.58	1.08	มาก	12	4.22	0.61	มาก	12
6	ผู้บริหารปฏิบัติต่อครูโดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล	3.59	0.98	มาก	11	4.24	0.63	มาก	11

ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพในยุคอาเซียน ตามทัศนะของครูโรงเรียนเอกชนระดับมัธยมศึกษา ในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นนทบุรี เขต 2 จำแนกตามสภาพจริงและตามความคาดหวัง ด้านการมุ่งความสัมพันธ์ เป็นรายบุคคล (n = 214) (ต่อ)

ข้อที่	ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพด้านการมุ่งความสัมพันธ์เป็นรายบุคคล	ตามสภาพจริง				ตามความคาดหวัง			
		\bar{X}	S.D.	ระดับ	อันดับที่	\bar{X}	S.D.	ระดับ	อันดับที่
7	ผู้บริหารแนะนำครูให้วิเคราะห์ความต้องการ และความสามารถ ให้เหมาะกับงาน	3.70	0.98	มาก	9	4.25	0.61	มาก	8
8	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูพัฒนาตนเองอยู่เสมอ	4.20	0.76	มาก	1	4.36	0.65	มาก	1
9	ผู้บริหารให้ความสนใจแก่ครูโดยเสมอภาค	3.58	1.08	มาก	12	4.21	0.74	มาก	13
10	ผู้บริหารมีความเอื้ออาทรต่อความรู้สึกลและความต้องการของครู	3.72	0.95	มาก	8	4.26	0.69	มาก	5
11	ผู้บริหารปรับตัวได้อย่างเหมาะสมกับครู	3.79	0.92	มาก	5	4.26	0.68	มาก	5
12	ผู้บริหารปฏิบัติสัมพันธ์กับครูเป็นรายบุคคล และให้คำแนะนำอย่างเป็นกันเอง	3.77	0.87	มาก	6	4.25	0.64	มาก	8

ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพในยุคอาเซียน ตามทัศนะของครูโรงเรียนเอกชนระดับมัธยมศึกษา ในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นนทบุรี เขต 2 จำแนกตามสภาพจริงและตามความคาดหวัง ด้านการมุ่งความสัมพันธ์ เป็นรายบุคคล (n = 214) (ต่อ)

ข้อที่	ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพด้านการมุ่งความสัมพันธ์เป็นรายบุคคล	ตามสภาพจริง				ตามความคาดหวัง			
		\bar{X}	S.D.	ระดับ	อันดับที่	\bar{X}	S.D.	ระดับ	อันดับที่
13	ผู้บริหารการให้โอกาสครูไปศึกษาต่อหรือไปอบรมเพิ่มพัฒนาตนเอง	3.97	0.91	มาก	4	4.28	0.67	มาก	4

จากตารางที่ 4.3 พบว่าระดับทัศนะของครูโรงเรียนเอกชนระดับมัธยมศึกษา ในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 2 ที่มีต่อภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพในด้านการมุ่งความสัมพันธ์ เป็นรายบุคคล

ตามสภาพจริง โดยรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณารายข้อพบว่าหัวข้อผู้บริหารส่งเสริมให้ครูพัฒนาตนเองอยู่เสมอ ($\bar{X} = 4.20$, S.D. = 0.76) ค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ หัวข้อ ผู้บริหารเสียสละเวลาในการสอนงานและมุ่งพัฒนา แก่ครูเป็นรายบุคคล ($\bar{X} = 3.58$, S.D. = 1.08)

ตามความคาดหวัง โดยรวมอยู่ในระดับมากและมีค่าเฉลี่ยสูงกว่าตามสภาพจริงเมื่อพิจารณารายข้อพบว่าหัวข้อ ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูพัฒนาตนเองอยู่เสมอมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.36$, S.D. = 0.65) ค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือหัวข้อ ผู้บริหารให้ความสนใจแก่ครูโดยเสมอภาค ($\bar{X} = 4.21$, S.D. = 0.74)

ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ ในยุคอาเซียน ตามทัศนะของครูโรงเรียนเอกชนระดับมัธยมศึกษา ในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นนทบุรี เขต 2 จำแนกตามสภาพจริงและตามความคาดหวัง ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา (n = 214)

ข้อที่	ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา	ตามสภาพจริง				ตามความคาดหวัง			
		\bar{X}	S.D.	ระดับ	อันดับที่	\bar{X}	S.D.	ระดับ	อันดับที่
1	ผู้บริหารแสดงพฤติกรรมความคิดวิเคราะห์ สังเคราะห์ คิดสร้างสรรค์ เป็นตัวอย่างแก่ครูเพื่อกระตุ้นให้ครู รู้จักคิด	3.99	0.79	มาก	1	4.30	0.63	มาก	2
2	ผู้บริหารสนับสนุนให้ศึกษาค้นคว้าคิดค้นโครงการทางการศึกษาที่แปลกใหม่	3.90	0.84	มาก	3	4.29	0.63	มาก	3
3	ผู้บริหารกระตุ้นให้ครูคิดหาวิธีใหม่เพื่อป้องกันปัญหา มากกว่าการแก้ปัญหาในการปฏิบัติงาน	3.91	0.83	มาก	2	4.33	0.60	มาก	1
4	ผู้บริหารกระตุ้นและส่งเสริมให้เกิดการริเริ่มทดลองสิ่งใหม่ๆ ขึ้น โดยไม่มีการตำหนิใครเมื่อการปฏิบัติงานดังกล่าว พบความล้มเหลว	3.67	1.01	มาก	10	4.23	0.65	มาก	7

ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ ในยุคอาเซียนตามทัศนะของครูโรงเรียนเอกชนระดับมัธยมศึกษา ในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นนทบุรี เขต 2 จำแนกตามสภาพจริงและตามความคาดหวัง ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา (n = 214) (ต่อ)

ข้อที่	ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา	ตามสภาพจริง				ตามความคาดหวัง			
		\bar{X}	S.D.	ระดับ	อันดับที่	\bar{X}	S.D.	ระดับ	อันดับที่
5	ผู้บริหารยกประเด็นต่างๆเพื่อมาเป็นข้อสันนิษฐาน ในการแก้ปัญหา	3.82	0.99	มาก	4	4.26	0.61	มาก	4
6	ผู้บริหารตรวจสอบข้อสันนิษฐานของปัญหาที่สำคัญว่ามี ความเหมาะสมหรือไม่	3.79	0.85	มาก	5	4.23	0.58	มาก	7
7	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูนำเรื่องที่ยังไม่เป็นปัญหา ขึ้นมาคิดพิจารณาและคาดการณ์ล่วงหน้า	3.52	0.10	มาก	12	4.16	0.67	มาก	12
8	ผู้บริหารคิดหาแนวทางใหม่ๆในการแก้ปัญหาเตรียมไว้หลายด้าน	3.64	1.01	มาก	11	4.22	0.68	มาก	10
9	ผู้บริหารเสนอแนะการปฏิบัติงานแนวใหม่และให้กำลังใจในการปฏิบัติงาน	3.73	0.95	มาก	8	4.23	0.66	มาก	7

ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ ในยุคอาเซียนตามทัศนะของครูโรงเรียนเอกชนระดับมัธยมศึกษา ในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นนทบุรี เขต 2 จำแนกตามสภาพจริงและตามความคาดหวัง ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญหา (n = 214) (ต่อ)

ข้อที่	ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพด้านการกระตุ้นการใช้ปัญหา	ตามสภาพจริง				ตามความคาดหวัง			
		\bar{X}	S.D.	ระดับ	อันดับที่	\bar{X}	S.D.	ระดับ	อันดับที่
10	ผู้บริหาร ให้โอกาสแก่ครู ได้แสดงความคิดเห็น	3.76	0.93	มาก	7	4.24	0.66	มาก	5
11	ผู้บริหาร สนับสนุนให้ครูคิดแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นด้วยวิธีการใหม่	3.77	0.91	สูง	6	4.24	0.67	สูง	5
12	ผู้บริหาร ฝึกให้ครูมองปัญหาเดิมด้วยมุมมองใหม่	3.70	0.98	สูง	9	4.21	0.74	สูง	11

จากตารางที่ 4.4 พบว่าระดับทัศนะของครูโรงเรียนเอกชนระดับมัธยมศึกษา ในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นนทบุรี เขต 2 ที่มีต่อภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพในด้านการกระตุ้นการใช้ปัญหา

ตามสภาพจริง โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าข้อที่ 1 ผู้บริหารแสดงพฤติกรรมการคิดวิเคราะห์ สังเคราะห์ คิดสร้างสรรค์ เป็นตัวอย่างแก่ครูเพื่อกระตุ้นให้ครู รู้จักคิด ($\bar{X} = 3.99$, S.D. = 0.79) ค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ หัวข้อ ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูนำเรื่องที่ยังไม่เป็นปัญหาขึ้นมาคิดพิจารณาและคาดการณ์ล่วงหน้า ($\bar{X} = 3.52$, S.D. = 0.10)

ตามความคาดหวัง โดยรวมอยู่ในระดับมาก และมีค่าเฉลี่ยสูงกว่าตามสภาพจริงเมื่อพิจารณารายข้อพบว่าหัวข้อผู้บริหารกระตุ้นให้ครูคิดหาวิธีใหม่เพื่อป้องกันปัญหา มากกว่าการแก้ปัญหาในการปฏิบัติงานมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.33$, S.D. = 0.60) ค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ หัวข้อผู้บริหารส่งเสริมให้ครูนำเรื่องที่ยังไม่เป็นปัญหาขึ้นมาคิดพิจารณาและคาดการณ์ล่วงหน้า ($\bar{X} = 4.16$, S.D. = 0.67)

ตารางที่ 4.5 แสดงผลสรุปค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพในยุค อาเซียนตามทัศนคติของครู โรงเรียนเอกชนระดับมัธยมศึกษา ในเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา นนทบุรี เขต 2 ตามสภาพจริง โดยภาพรวม (n = 214)

ด้านที่	ด้าน	ตามสภาพจริง			
		\bar{X}	S.D.	ระดับ	อันดับที่
1	ด้านความสนใจ	3.95	0.70	มาก	2
2	ด้านการคล้อย	4.01	0.71	มาก	1
3	ด้านการมุ่งความสัมพันธ์เป็นรายบุคคล	3.78	0.80	มาก	3
4	ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา	3.76	0.83	มาก	4
	รวม	3.87	0.68	มาก	

จากตารางที่ 4.5 พบว่าระดับทัศนคติของครู โรงเรียนเอกชนระดับมัธยมศึกษา ในเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 2 ที่มีต่อภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ

ตามสภาพจริง ในภาพรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน ($\bar{X} = 3.87$, S.D. = 0.68) เมื่อพิจารณา รายละเอียดในแต่ละด้านพบว่าระดับค่าเฉลี่ยอันดับหนึ่งคือด้านการคล้อย ($\bar{X} = 4.01$, S.D. = 0.71) รองลงมาเป็นด้านความสนใจ ($\bar{X} = 3.95$, S.D. = 0.70) และระดับค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ด้านการกระตุ้น การใช้ปัญญา ($\bar{X} = 3.76$, S.D. = 0.83)

ตารางที่ 4.6 แสดงผลสรุปค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ ในยุคอาเซียนตามทัศนคติของครูโรงเรียนเอกชนระดับมัธยมศึกษา ในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นนทบุรี เขต 2 จำแนกตามความคาดหวัง โดยภาพรวม ($n = 214$)

ด้านที่	ด้าน	ตามความคาดหวัง			
		\bar{X}	S.D.	ระดับ	อันดับที่
1	ด้านความสนใจ	4.33	0.56	มาก	1
2	ด้านการคล้อย	4.31	0.55	มาก	2
3	ด้านการมุ่งความสัมพันธ์เป็นรายบุคคล	4.24	0.60	มาก	3
4	ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา	4.24	0.58	มาก	3
	รวม	4.27	0.49	มาก	

จากตารางที่ 4.6 พบว่า ระดับทัศนคติของครูโรงเรียนเอกชนระดับมัธยมศึกษา ในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นนทบุรี เขต 2 ที่มีต่อภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ

ตามความคาดหวัง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน ($\bar{X} = 4.27$, S.D. = 0.49) และเมื่อพิจารณารายละเอียดเป็นรายข้อพบว่าระดับค่าเฉลี่ยอันดับหนึ่งคือด้านความสนใจ ($\bar{X} = 4.33$, S.D. = 0.56) รองลงมาคือ ด้านคล้อย ($\bar{X} = 4.31$, S.D. = 0.55) ส่วนด้านการมุ่งความสัมพันธ์เป็นรายบุคคล และด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา อยู่ในระดับต่ำสุด ($\bar{X} = 4.24$, S.D. = 0.60) และ ($\bar{X} = 4.24$, S.D. = 0.58)

ตารางที่ 4.7 แสดงผลสรุปการเปรียบเทียบ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพในยุคอาเซียนตามทัศนะของครูโรงเรียนเอกชนระดับมัธยมศึกษา ในเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 จำแนกตามสภาพจริงและตามความคาดหวัง ของครู (n = 214)

ด้าน ที่	ด้าน	ตามสภาพจริง				ตามความคาดหวัง			
		\bar{X}	S.D.	ระดับ	อันดับ ที่	\bar{X}	S.D.	ระดับ	อันดับ ที่
1	ด้านความสนใจ	3.95	0.70	มาก	2	4.33	0.56	มาก	1
2	ด้านการคลอใจ	4.01	0.71	มาก	1	4.31	0.55	มาก	2
3	ด้านการมุ่งความ สัมพันธ์เป็นราย บุคคล	3.78	0.80	มาก	3	4.24	0.60	มาก	3
4	ด้านการกระตุ้นการ ใช้ปัญญา	3.76	0.83	มาก	4	4.24	0.58	มาก	3
	รวม	3.87	0.68	มาก		4.27	0.49	มาก	

จากตารางที่ 4.7 พบว่า ระดับทัศนะของครูโรงเรียนเอกชนระดับมัธยมศึกษา ในเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ที่มีต่อภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ

ตามสภาพจริง โดยรวมอยู่ในระดับมาก พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน ($\bar{X}=3.87$, S.D. = 0.68) เมื่อพิจารณารายด้าน ด้านการคลอใจมีค่าเฉลี่ยเป็นอันดับหนึ่ง ($\bar{X}=4.01$, S.D. = 0.71) รองลงมาเป็นด้านความสนใจ ($\bar{X}=3.95$, S.D. = 0.70) อันดับสุดท้ายคือด้านการกระตุ้นการ ใช้ปัญญา ($\bar{X}=3.76$, S.D. = 0.83)

ตามความคาดหวัง โดยรวมอยู่ในระดับมากทุกข้อ ($\bar{X}=4.27$, S.D. = 0.49) และค่าเฉลี่ยสูง กว่าตามสภาพจริงทุกข้อ เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านความสนใจมีค่าเฉลี่ยเป็นอันดับหนึ่ง ($\bar{X}=4.33$, S.D. = 0.56) ด้านการมุ่งความสัมพันธ์เป็นรายบุคคล และด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา เป็น 2 อันดับสุดท้าย ($\bar{X}=4.24$, S.D. = 0.60) และ ($\bar{X}=4.24$, S.D. = 0.58)

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพในยุคอาเซียนตามทัศนะของครูโดยจำแนกตามสภาพจริงและตามคาดหวังของครูโรงเรียนเอกชนในระดับมัธยมศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่นบุรี เขต 2

ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐานของการเปรียบเทียบความแตกต่างภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพในยุคอาเซียนตามทัศนะของครูโรงเรียนเอกชนในระดับมัธยมศึกษา ในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่นบุรี เขต 2 จำแนกตามสภาพจริงและตามความคาดหวัง ในด้านความสนใจ (n= 214)

ข้อ ที่	ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพด้านความ สนใจ	ตามสภาพจริง		ตามความ คาดหวัง		t	P
		\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
1	ผู้บริหารแสดงออกถึงการมีวิสัยทัศน์ และพันธกิจที่กว้างไกล เหมาะสมกับยุค แห่งการเปลี่ยนแปลงสู่อาเซียน	4.06	0.77	4.29	0.65	-4.71	0.00
2	ผู้บริหารควบคุมอารมณ์ในสถานการณ์ วิกฤติได้ กล้าเผชิญกับปัญหา และ แก้ปัญหาอย่างเป็นธรรมชาติ	4.00	0.82	4.34	0.59	-7.07	0.00
3	ผู้บริหารประพฤติตนน่านับถือ นำ เลื่อมใส ศรัทธา เป็นตัวอย่างที่ดีอย่าง สม่ำเสมอ	4.00	0.85	4.35	0.61	-7.22	0.00
4	ผู้บริหารสามารถใช้เทคโนโลยีและมี ศักยภาพในการใช้ภาษาอังกฤษในการ ปฏิบัติงาน	3.90	0.85	4.35	0.60	-8.05	0.00
5	ผู้บริหารสามารถทำการวิจัยพัฒนางาน เป็นผู้มีความเชี่ยวชาญและมี สมรรถภาพสูงในการปฏิบัติงาน	3.20	1.35	4.40	0.60	-14.54	0.00
6	ผู้บริหารระบุนความสำคัญของ วัตถุประสงค์ในการดำเนินงานอย่าง ชัดเจน	3.86	0.90	4.31	0.62	-8.61	0.00

ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐานของการเปรียบเทียบความแตกต่างภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพในยุคอาเซียนตามทัศนนะของครูโรงเรียนเอกชนในระดับมัธยมศึกษา ในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นนทบุรี เขต 2 จำแนกตามสภาพจริงและตามความคาดหวัง ในด้านความเสน่ห์หา (n= 214) (ต่อ)

ข้อ ที่	ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพด้านความ เสน่ห์หา	ตามสภาพจริง		ตามความ คาดหวัง		t	P
		\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
7	ผู้บริหารให้ความมั่นใจว่าจะสามารถฟันฝ่าอุปสรรคต่างๆได้	4.03	0.78	4.32	0.61	-6.19	0.00
8	ผู้บริหารแสดงให้เห็นถึงความมุ่งมั่นในอุดมคติ ความเชื่อและค่านิยมที่ดี	4.03	0.82	4.34	0.61	-6.67	0.00
9	ผู้บริหารทำให้ครูเกิดความภาคภูมิใจ ในการปฏิบัติงานร่วมกัน	3.79	0.93	4.34	0.64	-10.02	0.00
10	ผู้บริหารแสดงให้เห็นถึงความมีอำนาจและความเชื่อมั่นในตนเองในการตัดสินใจ ภายใต้สภาวะการณ์ที่จำกัด	4.11	0.73	4.30	0.62	-4.33	0.00
11	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูมีความสามัคคีกัน ซึ่งจะช่วยให้ชนะอุปสรรคได้	4.00	0.82	4.31	0.67	-5.80	0.00
12	ผู้บริหารแสดงให้ครูเห็นถึง การมีภารกิจร่วมกัน และโน้มน้าวให้ครูพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง	4.10	0.80	4.35	0.62	-5.55	0.00
13	ผู้บริหารทำงานอย่างมีจิตสำนึกในหน้าที่	4.22	0.77	4.42	0.67	-4.25	0.00
14	ผู้บริหารปฏิบัติตนได้สอดคล้องกับความเชื่อและค่านิยมที่กำหนดไว้	4.08	0.74	4.36	0.66	-5.87	0.00
15	ผู้บริหารมีความเสียสละเพื่อประโยชน์ส่วนร่วม	4.01	0.93	4.43	0.82	-7.09	0.00

จากตาราง 4.8 พบว่าความแตกต่างของภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพในยุคอาเซียนตามทัศนคติของครูโรงเรียนเอกชนในระดับมัธยมศึกษา ในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นนทบุรี เขต 2 โดยจำแนกตามสภาพจริงและตามความคาดหวังของครู ในด้านความเสนาหา ทุกข้อแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐานของการเปรียบเทียบความแตกต่างภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพในยุคอาเซียนตามทัศนคติของครูโรงเรียนเอกชนในระดับมัธยมศึกษา ในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นนทบุรี เขต 2 จำแนกตามสภาพจริงและตามความคาดหวัง ในด้านการคลใจ (n= 214)

ข้อที่	ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ ด้านการคลใจ	ตามสภาพจริง		ตามความ คาดหวัง		t	P
		\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
1	ผู้บริหารตั้งมาตรฐานในการทำงานสูง	4.28	0.54	4.34	0.60	-1.44	0.15
2	ผู้บริหารกำหนดวิสัยทัศน์ได้ชัดเจนสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงและมีความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ	4.09	0.72	4.32	0.58	-5.37	0.00
3	ผู้บริหารสร้างความมั่นใจถึงความสำเร็จในการดำเนินงานได้ตามเป้าหมาย	4.09	0.69	4.32	0.59	-5.48	0.00
4	ผู้บริหารให้กำลังใจแก่ครูอย่างต่อเนื่อง	3.85	0.93	4.35	0.61	-9.48	0.00
5	ผู้บริหารมีความกระตือรือร้นที่จะทำงานให้สำเร็จ	4.29	0.73	4.41	0.57	-2.82	0.00
6	ผู้บริหารกระตุ้นให้ครูตระหนักถึงสิ่งที่ควรได้รับจากผลการปฏิบัติงาน	4.07	0.89	4.35	0.66	-5.48	0.00

ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐานของการเปรียบเทียบความแตกต่างภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพในยุคอาเซียนตามทัศนคติของครูโรงเรียนเอกชนในระดับมัธยมศึกษา ในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นนทบุรี เขต 2 จำแนกตามสภาพจริงและตามความคาดหวัง ในด้านการคล้อยใจ (n= 214) (ต่อ)

ข้อที่	ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ ด้านการคล้อยใจ	ตามสภาพจริง		ตามความ คาดหวัง		t	P
		\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
7	ผู้บริหารแสดงความมุ่งมั่นที่จะทำงานให้สำเร็จตามที่กำหนด	4.22	0.74	4.40	0.59	-4.34	0.00
8	ผู้บริหารโน้มน้าวจิตใจให้ครูเสียสละและทำเพื่อประโยชน์ส่วนรวม	4.08	0.76	4.30	0.59	-5.16	0.00
9	ผู้บริหารเสริมแรงและพยายามผลักดันวิสัยทัศน์สู่อนาคต	3.93	0.89	4.27	0.63	-6.65	0.00
10	ผู้บริหารช่วยเหลือผู้ตามพร้อมทั้งเต็มใจรับข้อมูลย้อนกลับ	3.70	0.98	4.27	0.68	-9.40	0.00
11	ผู้บริหารสร้างแรงจูงใจให้ความสำคัญของการปฏิบัติงานร่วมกัน	3.91	0.95	4.28	0.61	-6.57	0.00
12	ผู้บริหารสร้างความท้าทายในการปฏิบัติงานให้ประสบผลสำเร็จ	3.84	0.93	4.27	0.61	-7.35	0.00

จากตาราง 4.9 พบว่าความแตกต่างของภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพในยุคอาเซียนตามทัศนคติของครูโรงเรียนเอกชนในระดับมัธยมศึกษา ในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นนทบุรี เขต 2 โดยจำแนกตามสภาพจริงและตามความคาดหวังของครู ในด้านการคล้อยใจ ทุกข้อแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า มีข้อที่ 1 ผู้บริหารตั้งมาตรฐานในการทำงานสูง ไม่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 จำนวน 1 ข้อ

ตารางที่ 4.10 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐานของการเปรียบเทียบความแตกต่างภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพในยุคอาเซียนตามทัศนคติของครูโรงเรียนเอกชนในระดับมัธยมศึกษา ในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นนทบุรี เขต 2 จำแนกตามสภาพจริงและตามความคาดหวัง ในด้านการมุ่งความสัมพันธเป็นรายบุคคล (n=214)

ข้อที่	ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพด้านการมุ่งความสัมพันธเป็นรายบุคคล	ตามสภาพจริง		ตามความคาดหวัง		t	P
		\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
1	ผู้บริหารปฏิบัติตนต่อครูในฐานะที่ครูเป็นบุคคลที่มีความสามารถมากกว่าเป็นสมาชิกคนหนึ่งของโรงเรียน	3.70	0.98	4.26	0.59	-9.31	0.00
2	ผู้บริหารรับฟังปัญหาของครูอย่างตั้งใจ	3.76	0.97	4.25	0.66	-7.76	0.00
3	ผู้บริหารให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์แก่ครู	4.03	0.80	4.29	0.63	-5.17	0.00
4	ผู้บริหารกระตุ้นให้ครูนำศักยภาพของตนเองออกมาใช้	3.98	0.79	4.30	0.62	-6.29	0.00
5	ผู้บริหารเสียสละเวลาในการสอนงานและมุ่งพัฒนา แก่ครูเป็นรายบุคคล	3.58	1.08	4.22	0.61	-9.53	0.00
6	ผู้บริหารปฏิบัติต่อครูโดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล	3.59	0.98	4.24	0.63	-10.58	0.00
7	ผู้บริหารแนะนำครูให้วิเคราะห์ความต้องการและความสามารถให้เหมาะกับงาน	3.70	0.98	4.25	0.61	-8.67	0.00
8	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูพัฒนาตนเองอยู่เสมอ	4.20	0.76	4.36	0.65	-3.51	0.00

ตารางที่ 4.10 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐานของการเปรียบเทียบความแตกต่างภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพในยุคอาเซียนตามทัศนะของครูโรงเรียนเอกชนในระดับมัธยมศึกษา ในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นนทบุรี เขต 2 จำแนกตามสภาพจริงและตามความคาดหวัง ในด้านการมุ่งความสัมพันธเป็นรายบุคคล (n=214) (ต่อ)

ข้อที่	ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพด้านการมุ่งความสัมพันธเป็นรายบุคคล	ตามสภาพจริง		ตามความคาดหวัง		t	P
		\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
9	ผู้บริหารให้ความสนใจแก่ครูโดยเสมอภาค	3.58	1.08	4.21	0.74	-10.12	0.00
10	ผู้บริหารมีความเอื้ออาทรต่อความรู้สึกและความต้องการของครู	3.72	0.95	4.26	0.69	-9.16	0.00
11	ผู้บริหารปรับตัวได้อย่างเหมาะสมกับครู	3.79	0.92	4.26	0.68	-8.42	0.00
12	ผู้บริหารปฏิสัมพันธ์กับครูเป็นรายบุคคลและให้คำแนะนำอย่างเป็นกันเอง	3.77	0.87	4.25	0.64	-9.50	0.00
13	ผู้บริหารควรให้โอกาสครูไปศึกษาต่อหรือไปอบรมเพิ่มพัฒนาตนเอง	3.97	0.91	4.28	0.67	-6.03	0.00

จากตาราง 4.10 พบว่าความแตกต่างของภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพในยุคอาเซียนตามทัศนะของครูโรงเรียนเอกชนในระดับมัธยมศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นนทบุรี เขต 2 โดยจำแนกตามสภาพจริงและตามความคาดหวังของครู ในด้านการมุ่งความสัมพันธเป็นรายบุคคลทุกข้อแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 4.11 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐานของการเปรียบเทียบความแตกต่างภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพในยุคอาเซียนตามทัศนคติของครูโรงเรียนเอกชนในระดับมัธยมศึกษา ในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นนทบุรี เขต 2 จำแนกตามสภาพจริงและตามความคาดหวัง ในด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา (n= 214)

ข้อที่	ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา	ตามสภาพจริง		ตามความคาดหวัง		t	P
		\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
1	ผู้บริหารแสดงพฤติกรรมการคิดวิเคราะห์ สังเคราะห์ คิดสร้างสรรค์ เป็นตัวอย่างแก่ครู เพื่อกระตุ้นให้ครู รู้จักคิด	3.99	0.79	4.30	0.63	-6.23	0.00
2	ผู้บริหารสนับสนุนให้ศึกษาค้นคว้าคิดค้นโครงการทางการศึกษาที่แปลกใหม่	3.90	0.84	4.29	0.63	-7.87	0.00
3	ผู้บริหารกระตุ้นให้ครูคิดหาวิธีใหม่เพื่อป้องกันปัญหา มากกว่าการแก้ปัญหาในการปฏิบัติงาน	3.91	0.83	4.33	0.60	-8.59	0.00
4	ผู้บริหารกระตุ้นและส่งเสริมให้เกิดการริเริ่มทดลองสิ่งใหม่ๆขึ้น โดยไม่มีการตำหนิใครเมื่อการปฏิบัติงานดังกล่าวพบความล้มเหลว	3.67	1.01	4.23	0.65	-9.40	0.00
5	ผู้บริหารยกประเด็นต่างๆขึ้นมาเป็นข้อสันนิษฐานในการแก้ปัญหา	3.82	0.99	4.26	0.61	-7.18	0.00
6	ผู้บริหารตรวจสอบข้อสันนิษฐานของปัญหาที่สำคัญว่ามีความเหมาะสมหรือไม่	3.79	0.85	4.23	0.58	-8.15	0.00

ตารางที่ 4.11 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐานของการเปรียบเทียบความแตกต่างภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพในยุคอาเซียนตามทัศนะของครูโรงเรียนเอกชนในระดับมัธยมศึกษา ในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นนทบุรี เขต 2 จำแนกตามสภาพจริงและตามความคาดหวัง ในด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา (n= 214) (ต่อ)

ข้อที่	ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา	ตามสภาพจริง		ตามความคาดหวัง		t	P
		\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
7	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูนำเรื่องที่ยังไม่เป็นปัญหา จินมาคิดพิจารณาและคาดการณ์ล่วงหน้า	3.52	0.10	4.16	0.67	-9.69	0.00
8	ผู้บริหารคิดหาแนวทางใหม่ๆ ในการแก้ปัญหาเตรียมไว้หลายด้าน	3.64	1.01	4.22	0.68	-9.18	0.00
9	ผู้บริหารเสนอแนะ การปฏิบัติงานแนวใหม่และให้กำลังใจในการปฏิบัติงาน	3.73	0.95	4.23	0.66	-8.38	0.00
10	ผู้บริหาร ให้โอกาสแก่ครู ได้แสดงความ คิดเห็น	3.76	0.93	4.24	0.66	-8.22	0.00
11	ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูคิดแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นด้วยวิธีการใหม่	3.77	0.91	4.24	0.67	-8.12	0.00
12	ผู้บริหารฝึกให้ครูมองปัญหาเดิมด้วยมุมมองใหม่	3.70	0.98	4.21	0.74	-8.16	0.00

จากตาราง 4.11 พบว่าความแตกต่างของภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพในยุคอาเซียนตามทัศนะของครูโรงเรียนเอกชนในระดับมัธยมศึกษา ในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นนทบุรี เขต 2 ตามสภาพจริงและตามความคาดหวังของครู ในด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา ทุกข้อแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 4.12 แสดงผลสรุปค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐานของการเปรียบเทียบความแตกต่างภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพในยุคอาเซียนตามทัศนะของครูโรงเรียนเอกชนในระดับมัธยมศึกษา ในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นนทบุรี เขต 2 จำแนกตามสภาพจริงและตามความคาดหวัง โดยภาพรวมและจำแนกเป็นรายด้าน (n= 214)

ด้าน ที่	ด้าน	ตามสภาพจริง		ตามความคาดหวัง		t	P
		\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
1	ด้านความสนใจ	3.95	0.70	4.33	0.56	-9.09	0.00
2	ด้านการตั้งใจ	4.01	0.71	4.31	0.55	-7.75	0.00
3	ด้านการมุ่งความสัมพันธ์ เป็นรายบุคคล	3.78	0.80	4.24	0.60	-9.79	0.00
4	ด้านการกระตุ้นการใช้ ปัญญา	3.76	0.83	4.24	0.58	-9.64	0.00
	รวม	3.87	0.68	4.27	0.49	-	-

จากตารางที่ 4.12 พบว่าความแตกต่างของภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพในยุคอาเซียนตามทัศนะของครูโรงเรียนเอกชนในระดับมัธยมศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นนทบุรี เขต 2 ตามสภาพจริงและตามความคาดหวัง โดยภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อพิจารณารายด้านทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ ด้านความสนใจ ด้านการตั้งใจ ด้านการมุ่งความสัมพันธ์เป็นรายบุคคล และการกระตุ้นการใช้ปัญญา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติทุกด้านที่ระดับ .05

ตอนที่ 3 แสดงผลการวิเคราะห์ปัญหา และข้อเสนอแนะ จากการใช้พฤติกรรมภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพของผู้บริหาร

ตารางที่ 4.13 แสดงปัญหาการใช้ภาวะผู้นำของผู้บริหารในการบริหารโรงเรียน ในเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานนทบุรี เขต 2

ข้อที่	ปัญหาครูโรงเรียนเอกชนระดับมัธยมศึกษา	จำนวนผู้ตอบ
1	ผู้บริหารของโรงเรียน ไม่มีความยุติธรรม และไม่มีความเสมอภาค โดยเห็นแก่พวกพ้อง	32 คน
2	ปัญหาการสื่อสารระหว่างผู้บริหารกับครูในโรงเรียนไม่ชัดเจน สับสนทำให้ครูปฏิบัติงานไม่ตรงเป้าหมายต้องแก้ไขซ้ำๆ	23 คน
3	ผู้บริหารไม่รับฟังความคิดเห็นของครูในโรงเรียนขาดการระดมความคิดเห็นในหลายๆฝ่ายทำให้งานที่ออกมาไม่ค่อยสมบูรณ์	22 คน
4	ผู้บริหารไม่มีความเป็นกลางทางด้านความคิดเห็นและการปฏิบัติ	21 คน
5	ผู้บริหารไม่ให้คำแนะนำ สอนงานหรือดูแลครูเป็นรายคน และรู้จักครูเพียงบางส่วน	17 คน
6	ผู้บริหารให้ภาระงานครูที่นอกเหนือจากการสอนมากเกินไป	11 คน
7	ผู้บริหารอนุมัติงานกิจกรรมในโรงเรียนล่าช้าบ่อยครั้ง	8 คน
8	ผู้บริหารมอบหมายงานไม่เหมาะกับบุคคล ให้ครูทำงานที่ไม่ถนัดจึงทำให้ครูไม่มีความสุข	5 คน
9	ผู้บริหารใช้อารมณ์เกรี้ยวกราดไม่หนักแน่น ตำหนิครูทันทีที่ไม่สบายอารมณ์	3 คน
10	ผู้บริหารไม่มีจุดยืนของตนเอง	2 คน
รวม		144 คน

ตารางที่ 4.14 แสดงข้อเสนอแนะจากการใช้ภาวะผู้นำของผู้บริหาร ในเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษานนทบุรี เขต 2

ข้อที่	ข้อเสนอแนะของครูโรงเรียนเอกชนระดับมัธยมศึกษา	จำนวนผู้ตอบ
1	ผู้บริหารควรมีความรู้ความสามารถในด้านวิชาการที่ก้าวทันโลก	35 คน
2	ผู้บริหารควรมีความสามารถในการสื่อสารโดยผ่านภาษาอังกฤษและภาษาอาเซียนได้	33 คน
3	ผู้บริหารควรมีวิสัยทัศน์ในการบริหารจัดการเพื่อให้เท่าทันในกลุ่มอาเซียนทั้งทางด้านหลักสูตรและด้านคุณภาพผู้เรียนเพื่อจะก้าวสู่สากล	24 คน
4	ผู้บริหารควรเก่งเทคโนโลยี และสามารถนำเสนอนโยบายได้อย่างน่าสนใจ	15 คน
5	ผู้บริหารควรจัดให้มีการสอนภาษาอาเซียนอย่างน้อย 3 ภาษาในโรงเรียน	13 คน
6	ผู้บริหารต้องมีความหนักแน่น ไม่ใช่อารมณ์ ไม่ใช่คำพูดกดดัน เครื่องเครียดต่อครู ควรมีเมตตา มีมโนธรรมและให้เกียรติกับครูทุกคน	9 คน
7	ผู้บริหารควรมีคุณธรรม มีความซื่อสัตย์และสามารถพิสูจน์ให้ครูเห็นได้ชัดว่า มีความสามารถสูงที่จะบริหารจัดการโรงเรียนให้เจริญก้าวหน้าได้	8 คน
8	ผู้บริหารควรยอมรับความแตกต่างในความสามารถของครู ตามศักยภาพสูง ปานกลางและยังต้องพัฒนาของครู	7 คน
9	ผู้บริหารควรแก้ไขปัญหาครูอย่าง ประนีประนอม ช่วยเหลือ ยืดหยุ่นไปตามสถานการณ์	6 คน
10	ผู้บริหารควรให้ครูกลุ่มสาระอื่นๆเรียนพูดภาษาอังกฤษ โดยมีงบประมาณรองรับและทำอย่างจริงจัง	5 คน
11	ผู้บริหารควรมีความสามารถสื่อสารทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษโดยผ่านสื่อมวลชนได้อย่างคล่องแคล่ว	2 คน
12	ผู้บริหารควรนำชุมชนเข้ามาสนับสนุนโรงเรียนอย่างแท้จริง	1 คน
รวม		158 คน

มหาวิทยาลัยรังสิต
Rangsit University

บทที่ 5

สรุปผลการศึกษา อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง การศึกษาภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพในยุคอาเซียนตามทัศนะของครูโรงเรียนเอกชนระดับมัธยมศึกษา ในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นนทบุรี เขต 2 นำเสนอสรุปผลการวิจัย อภิปราย และข้อเสนอแนะได้ ดังนี้

5.1 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

- 1) เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพในยุคอาเซียนของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชนตามทัศนะของครูโรงเรียนเอกชนระดับมัธยมศึกษา ในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นนทบุรี เขต 2
- 2) เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพในยุคอาเซียนโดยจำแนกตามสภาพจริงและตามความคาดหวังของครูโรงเรียนเอกชนในระดับมัธยมศึกษา ในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นนทบุรี เขต 2
- 3) เพื่อศึกษาปัญหา และข้อเสนอแนะเรื่องการใช้ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพของผู้บริหารสถานศึกษา ในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นนทบุรี เขต 2

5.2 สมมติฐานการวิจัย

ทัศนะของครูต่อผู้บริหารสถานศึกษาในเรื่องภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพในยุคอาเซียนเมื่อจำแนกตามสภาพจริงและตามความคาดหวังของครูโรงเรียนเอกชนในระดับมัธยมศึกษา ในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นนทบุรี เขต 2 มีความแตกต่างกันทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ ด้านค้นหา ด้านคล้อยใจ ด้านการมุ่งสัมพันธ์เป็นรายบุคคลและด้านกระตุ้นการใช้ปัญญา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ

5.3 วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ครูโรงเรียนเอกชนระดับมัธยมศึกษา ในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2555 จำนวน 19 โรงเรียนทั้งสิ้น 563 คน และกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครู ซึ่งผู้วิจัยได้กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้ตารางของ Krejcie และ Morgan มีความเชื่อมั่น .95 ได้กลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 230 คน ส่วนวิธีการให้ได้มาซึ่งกลุ่มตัวอย่างนั้น ผู้วิจัยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่าง แบบตามสัดส่วน จากจำนวนของครูในแต่ละโรงเรียน

ตัวแปรที่ศึกษา

การวิจัยครั้งนี้ได้กำหนดตัวแปรที่ศึกษา ดังนี้

1) ตัวแปรต้น ได้แก่ ทักษะตามสภาพจริงและตามความคาดหวังของครูโรงเรียนเอกชน ระดับมัธยมศึกษา ในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ปีการศึกษา 2555

2) ตัวแปรตาม ได้แก่

2.1) ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ 4 ด้านในยุคประชาคมอาเซียน

ประกอบด้วย

2.1.1 ด้านเสน่ห์หา

2.1.2 ด้านคลใจ

2.1.3 ด้านการมุ่งสัมพันธ์เป็นรายคน

2.1.4 ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา

5.4 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ผู้วิจัยใช้เก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามซึ่งประกอบด้วยสาระสำคัญ คือ เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพประกอบด้วย 4 ด้าน ได้แก่ ด้านความเสนาหา ด้านการคลใจ ด้านการมุ่งสัมพันธ์เป็นรายคน และด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญาเปรียบเทียบโดยจำแนกคำตอบจากการปฏิบัติตามสภาพจริงของผู้บริหารกับตามความคาดหวังของครู ทั้งรายด้านและรายข้อ ซึ่งผู้วิจัยสร้างแบบสอบถาม โดยใช้ทฤษฎีภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพของแบส (Bass, 1990) รวมข้อคำถามทั้งหมด 54 ข้อ แบบทดสอบนี้มีความเที่ยงหรือสัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ 0.95

5.5 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการส่งแบบสอบถาม จำนวน 19 โรงเรียน สำหรับครูจำนวน 230 ฉบับ ได้รับแบบสอบถามกลับมาด้วยตนเอง จำนวน 214 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 93.04 ของแบบสอบถามทั้งหมดที่ถูกส่งออกไปเนื่องจากโรงเรียนสถานศึกษานานาชาติ ครูผู้สอนเป็นชาวต่างชาติไม่สามารถตอบแบบสอบถามได้จำนวน 16 ฉบับ

5.6 การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้ใช้โปรแกรมทางคอมพิวเตอร์ โดยใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล เกี่ยวกับภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ ตามสภาพจริงและตามความคาดหวังของครู โรงเรียนเอกชน วิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และสถิติทดสอบการเปรียบเทียบ t- test dependent

5.7 สรุปผลการวิจัย

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพในยุคอาเซียนของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชนตามทัศนะของครูโรงเรียนเอกชนระดับมัธยมศึกษา ในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นนทบุรี เขต 2

ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ ประกอบไปด้วย 4 ด้าน ได้แก่ ด้านความเส่นหา ด้านการคลไจ ด้านการมุ่งสัมพันธ์เป็นรายบุคคล และด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา ซึ่งการวิจัยครั้งนี้ได้จำแนกความคิดเห็นของครูที่มีต่อผู้บริหารสถานศึกษา ตามสภาพจริงและตามความคาดหวัง โดยครูโรงเรียนเอกชนระดับมัธยมศึกษา ในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นนทบุรี เขต 2 มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1) ด้านความเส่นหา โดยรวมอยู่ในระดับมากทั้งตามสภาพจริงและตามความคาดหวัง โดยตามความคาดหวังมีค่าเฉลี่ย ระดับสูงกว่าตามสภาพจริงทุกข้อ

ตามสภาพจริง พบว่าข้อที่ 13 ผู้บริหารทำงานอย่างมีจิตสำนึกในหน้าที่มีค่าเฉลี่ยเป็นอันดับหนึ่ง ($\bar{x} = 4.22, S.D. = 0.77$) รองลงมาคือ ข้อที่ 10 ผู้บริหารแสดงให้เห็นถึงความมีอำนาจและความเชื่อมั่นในตนเองในการตัดสินใจ ภายได้สภาวะการณ์ที่จำกัด ($\bar{x} = 4.11, S.D. = 0.73$) ค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือข้อที่ 5 ผู้บริหารสามารถทำการวิจัยพัฒนางาน เป็นผู้มีความเฉลียวฉลาดและมีสมรรถภาพสูงในการปฏิบัติงานมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.20, S.D. = 1.35$)

ตามความคาดหวัง พบว่า ข้อที่ 15 ผู้บริหารมีความเสียสละเพื่อประโยชน์ส่วนร่วมมีค่าเฉลี่ยอันดับหนึ่ง ($\bar{x} = 4.43, S.D. = 0.82$) รองลงมาคือ ข้อที่ 13 ผู้บริหารทำงานอย่างมีจิตสำนึกในหน้าที่ ($\bar{x} = 4.42, S.D. = 0.67$) และค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ข้อที่ 1 ผู้บริหารแสดงออกถึงการมีวิสัยทัศน์และพันธกิจที่กว้างไกลเหมาะสมกับยุคแห่งการเปลี่ยนแปลงสู่อาเซียน ($\bar{x} = 4.29, S.D. = 0.65$)

2) ด้านการคลไจ โดยรวมอยู่ในระดับมากทั้งตามสภาพจริงและตามความคาดหวัง โดยตามความคาดหวังมีค่าเฉลี่ยระดับสูงกว่าด้านตามสภาพจริงทุกข้อ เมื่อพิจารณารายข้อ

ตามสภาพจริง พบว่า ข้อที่ 5 ผู้บริหารมีความกระตือรือร้น ที่จะทำงานให้สำเร็จมีค่าเฉลี่ยเป็นอันดับหนึ่ง ($\bar{x} = 4.29, S.D. = 0.73$) รองลงมาคือ ข้อที่ 1 ผู้บริหารตั้งมาตรฐานในการ

ทำงานสูง ($\bar{X} = 4.28$, S.D. = 0.54) ค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ข้อที่ 10 ผู้บริหารช่วยเหลือผู้ตาม พร้อมทั้งเต็มใจรับข้อมูลย้อนกลับ ($\bar{X} = 3.70$, S.D. = 0.98)

ตามความคาดหวัง พบว่า ข้อที่ 5 ผู้บริหารมีความกระตือรือร้น ที่จะทำงานให้สำเร็จ มีค่าเฉลี่ยอันดับหนึ่ง ($\bar{X} = 4.41$, S.D. = 0.57) ค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือมีจำนวนเท่ากัน 3 ข้อ ได้แก่ ข้อที่ 9 ผู้บริหารเสริมแรงและพยายามผลักดันวิสัยทัศน์ผู้นาคน ($\bar{X} = 4.27$, S.D. = 0.63) ข้อที่ 10 ผู้บริหารช่วยเหลือผู้ตาม พร้อมทั้งเต็มใจรับข้อมูลย้อนกลับ ($\bar{X} = 4.27$, S.D. = 0.68) และข้อที่ 12 ผู้บริหารสร้างความท้าทายในการปฏิบัติงานให้ประสบผลสำเร็จ ($\bar{X} = 4.27$, S.D. = 0.61) ตามลำดับ

3) ด้านการมุ่งความสัมพันธเป็นรายบุคคล โดยรวมอยู่ในระดับมากทั้งตามสภาพจริงและตามความคาดหวัง โดยตามความคาดหวังมีค่าเฉลี่ยระดับสูงกว่าตามสภาพจริงทุกข้อ

ตามสภาพจริง พบว่า ข้อที่ 8 ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูพัฒนาตนเองอยู่เสมอมีค่าเฉลี่ยอันดับหนึ่ง ($\bar{X} = 4.20$, S.D. = 0.76) รองลงมาคือ ข้อที่ 3 ผู้บริหารให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์แก่ครู ($\bar{X} = 4.03$, S.D. = 0.80) ค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ข้อที่ 5 ผู้บริหารเสียสละเวลาในการสอนงานและมุ่งพัฒนา แก่ครูเป็นรายบุคคล ($\bar{X} = 3.58$, S.D. = 1.08)

ตามความคาดหวัง พบว่าข้อที่ 8 ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูพัฒนาตนเองอยู่เสมอมีค่าเฉลี่ยอันดับหนึ่ง ($\bar{X} = 4.36$, S.D. = 0.65) รองลงมาคือ ข้อ 4 ผู้บริหารกระตุ้นให้ครูนำศักยภาพของตนเองออกมา ($\bar{X} = 4.30$, S.D. = 0.62) และค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ข้อที่ 9 ผู้บริหารให้ความสนใจแก่ครู โดยเสมอภาค ($\bar{X} = 4.21$, S.D. = 0.74) ตามลำดับ

4) ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา โดยรวมอยู่ในระดับมากทั้งตามสภาพจริงและตามความคาดหวัง โดยตามความคาดหวังมีค่าเฉลี่ยระดับสูงกว่าตามสภาพจริงทุกข้อ

ตามสภาพจริง พบว่า ข้อที่ 1 ผู้บริหารแสดงพฤติกรรมความคิดวิเคราะห์ สังเคราะห์ คิดสร้างสรรค์ เป็นตัวอย่างแก่ครูเพื่อกระตุ้นให้ครู รู้จักคิด มีค่าเฉลี่ยอันดับหนึ่ง ($\bar{X} = 3.99$, S.D. = 0.79) รองลงมาคือ ข้อที่ 3 ผู้บริหารกระตุ้นให้ครูกิจหาวิธีใหม่เพื่อป้องกันปัญหา มากกว่าการแก้ปัญหาในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.91$, S.D. = 0.83) และค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ข้อที่ 7 ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูนำเรื่องที่ยังไม่เป็นปัญหา ขึ้นมาคิดพิจารณาและคาดการณ์ล่วงหน้า ($\bar{X} = 3.52$, S.D. = 0.10)

ตามความคาดหวัง พบว่า ข้อที่ 3 ผู้บริหารกระตุ้นให้ครูกิดหาวิธีใหม่เพื่อป้องกันปัญหา มากกว่าการแก้ปัญหาในการปฏิบัติงานมีค่าเฉลี่ยสูงสุดอันดับหนึ่ง ($\bar{X} = 4.33$, S.D. = 0.60) รองลงมาคือ ข้อที่ 1 ผู้บริหารแสดงพฤติกรรมการคิดวิเคราะห์ สังเคราะห์ คิดสร้างสรรค์ เป็นตัวอย่างแก่ครูเพื่อกระตุ้นให้ครู รู้จักคิด ($\bar{X} = 4.30$, S.D. = 0.63) ค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ข้อที่ 7 ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูนำเรื่องที่ยังไม่เป็นปัญหา ขึ้นมาคิดพิจารณาและคาดการณ์ล่วงหน้า ($\bar{X} = 4.16$, S.D. = 0.67) ตามลำดับ

5) สรุประดับความคิดเห็นของครู ที่มีต่อภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพโดยจำแนก ตามสภาพจริงในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกด้าน ($\bar{X} = 3.87$, S.D. = 0.68) เมื่อพิจารณารายด้าน ด้านการคลี่คลายมีค่าเฉลี่ยเป็นอันดับหนึ่ง ($\bar{X} = 4.01$, S.D. = 0.71) รองลงมาเป็นด้านความสนใจ ($\bar{X} = 3.95$, S.D. = 0.70) อันดับสุดท้ายคือด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา ($\bar{X} = 3.76$, S.D. = 0.83)

6) สรุประดับความคิดเห็นของครู ที่มีต่อภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพโดยจำแนก ตามความคาดหวังในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกด้าน ($\bar{X} = 4.27$, S.D. = 0.49) และค่าเฉลี่ยสูงกว่าตามสภาพจริงทุกข้อ เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านความสนใจมีค่าเฉลี่ยเป็นอันดับหนึ่ง ($\bar{X} = 4.33$, S.D. = 0.56) รองลงมาคือด้านจิตใจ ($\bar{X} = 4.31$, S.D. = 0.55) ด้านการมุ่งความสัมพันธ์ เป็นรายบุคคล และด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญาเป็น 2 อันดับสุดท้าย ($\bar{X} = 4.24$, S.D. = 0.60) และ ($\bar{X} = 4.24$, S.D. = 0.58)

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพในยุคอาเซียนตามสภาพจริงและตามความคาดหวังของครู โรงเรียนเอกชนในระดับมัธยมศึกษา ในเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานนทบุรี เขต 2

1) ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพโดยจำแนกตามสภาพจริง และตามความคาดหวังของครู ในด้านความสนใจ พบว่าทุกข้อแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05

2) ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ โดยจำแนกตามสภาพจริงและตามความคาดหวังของครู ในด้าน การคลี่คลาย พบว่าทุกข้อแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทาง

สถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณารายชื่อพบว่า มีข้อที่ 1 ผู้บริหารตั้งมาตรฐานในการทำงานสูง 'ไม่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 จำนวน 1 ข้อ

3) ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ โดยจำแนกตามสภาพจริงและตามความคาดหวังของครู ในด้านการมุ่งความสัมพันธ์เป็นรายบุคคล พบว่าทุกข้อแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4) ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ โดยจำแนกตามสภาพจริงและตามความคาดหวังของครู ในด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา พบว่าทุกข้อแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

5) สรุปผลการเปรียบเทียบความแตกต่างภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ โดยจำแนกตามสภาพจริงและตามความคาดหวัง โดยภาพรวม พบว่าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อพิจารณารายด้านทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ด้านความสนใจ ด้านการดูแล ด้านการมุ่งความสัมพันธ์เป็นรายบุคคล และการกระตุ้นการใช้ปัญญา พบว่าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติทุกด้านที่ระดับ .05

5.8 อภิปรายผล

การอภิปรายผลการศึกษาในครั้งนี้ ผู้วิจัยจะกล่าวถึงประเด็นสำคัญจากการค้นพบในการศึกษา ดังรายละเอียดต่อไปนี้

1) ผลการวิจัยภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพในยุคอาเซียนตามทัศนะของครูโรงเรียนเอกชนระดับมัธยมศึกษา ในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 2 โดยจำแนกทัศนะตามสภาพจริงและตามความคาดหวังของครู โดยรวมรายด้าน และรายชื่ออยู่ในระดับมากทุกด้านซึ่งแสดงให้เห็นว่าผู้บริหารโรงเรียนใช้ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพในการบริหารโรงเรียน เนื่องจากผู้บริหารโรงเรียนปัจจุบันได้รับการอบรมตามหลักสูตรผู้บริหารสถานศึกษา ทำให้ได้รับทักษะการเป็นผู้นำที่ดี ซึ่งสอดคล้อง ยุพดี จันทรหอม (2545 : 66) ที่ศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่าผู้บริหารโรงเรียน ใช้ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ ในระดับสูงทุกด้าน และ

ยังสอดคล้องกับ อำนาจ เกตรา (2544 : 116) ที่ศึกษาภาวะผู้นำเชิงปฏิรูปและเชิงจัดการของผู้บริหาร ตามการรับรู้ของครูสายผู้สอน พบว่าผู้บริหาร มีภาวะผู้นำโดยรวมอยู่ในระดับมาก

2) ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพในยุคอาเซียนตาม ทักษะของครูโรงเรียนเอกชนในระดับมัธยมศึกษา ในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นนทบุรี เขต 2 โดยจำแนกทักษะตามสภาพจริงและตามความคาดหวัง โดยรวมรายด้านและรายข้อ พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แต่ภาวะผู้นำตามความคาดหวังของครูมีค่าเฉลี่ยสูง กว่าตามสภาพจริงทุกด้าน ย่อมแสดงให้เห็นว่า การกระตุ้นการปฏิบัติงานของผู้บริหารโดยใช้ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายนั้นยังมีไม่เพียงพอให้เกิดความพึงพอใจ จึงทำให้ ครูมองภาพความสำเร็จในการบริหารงานน้อยกว่าที่ครูคาดหวัง ครูจึงต้องการให้ผู้บริหารได้พัฒนา ภาวะผู้นำ ให้สูงขึ้นทุกด้าน สอดคล้องกับ ปราณี สว่างวรรณ (2546 : 112) ได้วิจัยเกี่ยวกับพฤติกรรม ผู้นำที่เป็นจริงและที่คาดหวังของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดกรมสามัญศึกษาในสหวิทยา เขตพระราชวังเดิม โดยผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อพฤติกรรมผู้นำที่เป็นจริงและที่ คาดหวังของครู พบว่า โดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 โดย พฤติกรรมผู้นำที่คาดหวังสูงกว่าพฤติกรรมผู้นำที่เป็นจริงทุกด้าน

2.1) ด้านความเส่นหา พบว่า โดยภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 โดยค่าเฉลี่ยตามความคาดหวังสูงกว่าตามสภาพจริง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะคุณลักษณะด้าน เสน่ห์หาเป็นคุณลักษณะที่พิเศษแสดงให้เห็นถึงความกล้าเผชิญปัญหา มีความสามารถในการ แก้ปัญหาอย่างเป็นธรรม มีความสามารถในการจูงใจที่เหมาะสม มีบุคลิกภาพที่น่านับถือทำให้ครู เกิดเลื่อมใส ศรัทธา เคารพ ยกย่อง มีความจงรักภักดี อดทนอดกลั้น มีความสามารถในการมอง การณ์ไกลและการรับรู้ถึงภารกิจที่จะต้องทำ สามารถลดทัศนคติที่ต่อต้านของครู สามารถโน้มน้าว และกระตุ้นให้ครูพัฒนาตนเองและพัฒนาโรงเรียน ซึ่งครูมีความปรารถนาและคาดหวังให้ผู้บริหาร ปฏิบัติสูงมาก หากโรงเรียนใดผู้บริหารมีคุณลักษณะภาวะผู้นำด้านเสน่ห์หาน้อยกว่าที่ครูคาดหวัง ครูย่อมมีความคิดเห็นแตกต่างจากสภาพจริง สอดคล้องกับ ดิเรก พรสีมา (2542 : 9-14) กล่าวว่า ผู้บริหารโรงเรียนมีความรู้และความสามารถในการบริหารต่ำ ผู้บริหารโรงเรียนไม่สนใจในการ พัฒนาตนเอง ขาดระบบการตรวจสอบและประเมินผล ผู้บริหารโรงเรียนที่ไม่มีประสิทธิผล ปัญหาด้าน พฤติกรรมการใช้ภาวะผู้นำของผู้บริหารและผู้บริหารขาดคุณภาพ ทำให้ไม่สามารถที่จะเป็น แบบอย่างที่ดีให้กับผู้บังคับบัญชาได้ตามความคาดหวัง ซึ่งยุคอาเซียนผู้บริหารต้องใช้ ความสามารถสูงในการบริหาร โรงเรียนในด้านความเส่นหานี้ ดังนั้นทำให้ครูมีความคิดเห็นที่ แตกต่างกันตามสภาพความเป็นจริงของผู้บริหารและตามความคาดหวังของครู

2.2) ด้านการคล้อยตาม พบว่าครุมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยค่าเฉลี่ยตามความคาดหวังสูงกว่าตามสภาพจริง เพราะผู้บริหารยังไม่สามารถโน้มน้าวและจูงใจให้ครูเปลี่ยนแปลงความสนใจในการกระทำเพื่อตนเอง ไปสู่การทำประโยชน์เพื่อกลุ่มหรือเพื่อโรงเรียน ซึ่ง สถานศึกษาเกิดจากวิสัยทัศน์ของผู้บริหารที่จะนำพาโรงเรียนให้เกิดความเปลี่ยนแปลงและทำให้เกิดประโยชน์แก่โรงเรียน หากผู้บริหารไม่มีวิสัยทัศน์ที่ดี ก็จะไม่เกิดนโยบายที่จะสนับสนุนให้ครูเปลี่ยนแปลงความสนใจในการกระทำเพื่อตนเอง ไปสู่การทำประโยชน์เพื่อกลุ่มหรือเพื่อโรงเรียน ซึ่งสอดคล้องกับสุพจน์ นาสสมบัติ (2547 : 117) ได้ทำการวิจัยเรื่อง วิสัยทัศน์และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาวิสัยทัศน์และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีการสร้างวิสัยทัศน์อยู่ในระดับต่ำกว่าการพัฒนาวิสัยทัศน์และการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ดังนั้นทำให้การบริหารงานของผู้นำในยุคอาเซียนในด้านการคล้อยตาม จึงยังไม่เป็นไปตามความพึงพอใจของครูบางส่วนที่มีความคิดเห็นแตกต่างกัน ในสภาพความเป็นจริงและตามความคาดหวัง

2.3) ด้านการมุ่งสัมพันธ์เป็นรายคน พบว่าครุ มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยค่าเฉลี่ยตามความคาดหวังสูงกว่าตามสภาพจริง เพราะผู้บริหารโรงเรียนยังไม่ตระหนักถึงธรรมชาติของมนุษย์ ขาดความสนใจดูแลเอาใจใส่เป็นรายคน ยังขาดความยุติธรรมต่อครูยังเห็นแก่พวกพ้อง ยังไม่เป็นพี่เลี้ยงหรือคอยช่วยเหลือแนะนำสอนงานเพื่อสร้างความสัมพันธ์เป็นรายคนระหว่างผู้บริหารและครูแบบตัวต่อตัว มีผลต่อความพึงพอใจของครูตรงกับผลการศึกษาของเคอร์รี่ บาร์เน็ต และ โรเบิร์ต คอนเนอร์ส (Kerry Barnett & Robert Connors, 2001 : 24-46) พบว่า พฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านมุ่งความสัมพันธ์เป็นรายคนมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจผลลัพธ์ของครู และตรงกับผลการศึกษาของจอห์น เอ รอส และปีเตอร์ (John A Ross and Peter Gray, 2006 : 798-822) พบว่าพฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มุ่งความสัมพันธ์เป็นรายคน มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจผลลัพธ์ของครูให้มีความพยายามพิเศษและรับรู้ได้ในประสิทธิผลของผู้นำ ซึ่งความคิดเห็นแตกต่างของครูตามสภาพจริงและตามความคาดหวังอาจเกิดจากการบริหารงานที่ไม่สามารถบริหารจัดการปัญหาที่เกิดขึ้นในองค์กรได้ราบรื่น โดยทำให้เกิดปัญหาความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารกับครู หรือระหว่างครูด้วยกันเอง สอดคล้องกับ สมทรง เพชรคง (2548 : 124) ได้วิจัยเรื่อง การศึกษาสาเหตุของความขัดแย้ง และวิธีการจัดการกับความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาฬสินธุ์ผลการวิจัยพบว่า สาเหตุของความขัดแย้งในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยรายด้านทั้ง 3 ด้าน จากมากไปน้อย คือ ด้านปฏิสัมพันธ์ในการทำงาน สาเหตุของ

ความขัดแย้งที่เกิดมากกว่าเรื่องอื่น คือ มนุษย์สัมพันธ์ระหว่างครู ด้านองค์ประกอบส่วนบุคคล พบว่า สาเหตุของความขัดแย้งที่เกิดมากกว่าเรื่องอื่นๆ คือวิธีการทำงาน ส่วนด้านสภาพขององค์กร พบว่า สาเหตุของความขัดแย้งที่เกิดมากกว่าเรื่องอื่นๆ คือ การทำงานที่ต้องแข่งขันระหว่างบุคคล หรือกลุ่ม ซึ่งวิธีการจัดการกับความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานอยู่แค่ในระดับปานกลาง 2 วิธี เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ย คือ วิธีประนีประนอมและวิธีไกล่เกลี่ยอยู่ในระดับน้อย 3 วิธี เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ย คือ วิธีหลีกเลี่ยง วิธีเผชิญหน้า และวิธีบังคับ ดังนั้นทำให้การบริหารงานของผู้นำของครูในยุคอาเซียนในด้านความการมุ่งสัมพันธ์เป็นรายคน ผู้บริหารยังไม่สามารถสร้างความพึงพอใจในผลการปฏิบัติงานได้ ครูจึงมีความคิดเห็นที่แตกต่างกัน โดยสภาพความเป็นจริงต่ำกว่าตามความคาดหวัง

2.4) ด้านกระตุ้นการใช้ปัญญา พบว่าครูมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยค่าเฉลี่ยตามความคาดหวังสูงกว่าตามสภาพจริง ซึ่งอาจเกิดจากผู้บริหารยังไม่สามารถกระตุ้นให้ครูสนุกกับการคิด ยังไม่สนับสนุนให้เกิดการคิดเชิงนวัตกรรม คิดวิเคราะห์ คิดสังเคราะห์ คิดสร้างสรรค์และคิดค้นสิ่งแปลกใหม่หาวิธีการใหม่ๆ ในการแก้ปัญหา เพื่อนำไปใช้ในการปฏิบัติงานให้บรรลุภารกิจประจำวันของพวกเขาในยุคอาเซียนได้ ซึ่งผู้บริหารยุคอาเซียนควรรหาเทคนิคหรือวิธีใหม่ๆ ให้ครูมีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานด้วยแนวคิดใหม่ๆ ซึ่งหากผู้บริหารไม่สามารถปรับตัวให้เข้ากับยุคแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วได้ ย่อมทำให้มีความรู้ความสามารถไม่ทันโลก ทันเหตุการณ์ ซึ่ง พฤติกรรมผู้นำเช่นนี้ไม่เพียงประสงค์ไม่สอดคล้องกับความคาดหวังของครูรุ่นใหม่ จึงทำให้ครูมีความคิดแตกต่างกันนอกจากนี้แนวคิดใหม่ๆ มีผลต่อโรงเรียน จะทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษาที่แปลกใหม่ และเพิ่มประสิทธิผลให้กับโรงเรียนแต่เนื่องจากผู้บริหารโดยส่วนใหญ่ในปัจจุบันมีอายุค่อนข้างมากทำให้การปรับตัวเพื่อการเปลี่ยนแปลงในสิ่งต่างๆ เป็นไปได้ค่อนข้างช้า ตรงกับผลการวิจัยของ สงวน ช่างฉัตร (2541 : 45-46) ได้กล่าวถึงอายุงานที่บุคคลครอบครองตามตำแหน่งงานหรือประสบการณ์ในการทำงานต่างๆ นั้นมีความสัมพันธ์กัน คนเราเมื่อมีอายุมากขึ้นการปฏิบัติงานในองค์กรเป็นเวลานานจนเกิดความรู้สึกมั่นคงในหน้าที่การงาน แต่ความกระฉับกระเฉงและความเข้มแข็งในการทำงานย่อมเสื่อมถอยไปตามเวลา ทำให้ความกระตือรือร้นในการทำงานมีน้อยลง ดังนั้นทำให้ผลความคิดเห็นของครูในด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา ตามสภาพจริงและตามความคาดหวังของครูในยุคอาเซียนยังแตกต่างกันอยู่

5.9 ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้

การศึกษาวิจัยเรื่องการศึกษากภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพในยุคอนาคตตามทัศนะของครูโรงเรียนเอกชนระดับมัธยมศึกษา ในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ครั้งนี้พบว่า ผลการวิจัยภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ ตามสภาพจริงและตามความคาดหวังของครู โดยรวมรายด้านอยู่ในระดับมากทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ ด้านค้นหา ด้านคล้อย ด้านมุ่งสัมพันธ์เป็นรายบุคคลและด้านกระตุ้นการใช้ปัญญา โดยข้อสรุปที่เด่นชัดคือ โดยค่าเฉลี่ยตามความคาดหวังสูงกว่าตามสภาพจริง นั้นหมายความว่า ครูมีความปรารถนาดีและมีความตั้งใจให้ผู้บริหารนำพาโรงเรียนให้ก้าวหน้าและประสบความสำเร็จสูงมากและพฤติกรรมการบริหารโรงเรียนยังไม่เป็นที่พึงพอใจของครู ครูยังหวังความสำเร็จสูงกว่าที่เป็นจริง ซึ่งผู้บริหารโรงเรียนไม่ควรมองข้าม แม้ผลการประเมินโดยรวมจะอยู่ในระดับมากก็ตาม ผู้วิจัยขอเสนอแนวทางในการนำผลการวิจัยไปใช้ดังนี้

1) ข้อเสนอแนะสำหรับผู้บริหารโรงเรียน

1.1) ผู้บริหารโรงเรียนควรศึกษาและปฏิบัติตามลักษณะขององค์ประกอบ ที่สำคัญของภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ ทั้ง 4 ด้าน ให้ครบถ้วนตามสภาพจริงเพื่อก่อให้เกิดความพึงพอใจ จากความคาดหวังของครูในการบริหารงานมากขึ้น ผู้บริหารโรงเรียนควรตระหนักในหน้าที่ ประเมินภาวะผู้นำของตนเองตามสภาพความเป็นจริงอยู่เสมอ และพัฒนาความพึงพอใจของบุคลากรทุกฝ่ายในโรงเรียนให้เป็นที่ประจักษ์ชัด เพื่อสร้างความเชื่อมั่นในศรัทธา ความจงรักภักดีต่อผู้บริหาร และบุคลากรที่พร้อมที่จะอุทิศตัวทำงานให้กับโรงเรียนโดยไม่เห็นแก่ประโยชน์ส่วนตน

1.2) ผู้บริหารโรงเรียนควรรับฟังความคิดเห็นของบุคลากรอย่างมีเหตุผล มีความยุติธรรมกับทุกคน ทุกฝ่าย โดยเสมอภาค ก่อให้เกิดหลักธรรมาภิบาลในการบริหารโรงเรียน

1.3) ผู้บริหารโรงเรียนควรมีความมั่นคงในการตัดสินใจที่ถูกต้องตามหลักการบนพื้นฐานจิตสำนึกที่ดี ให้ทันกาล ไม่โลเล เปลี่ยนใจบ่อยๆ มีความรอบคอบเชื่อถือได้ เพื่อรักษาชื่อเสียงของตนเอง โดยยึดมั่นความถูกต้อง เหมาะสม

1.4) ผู้บริหารโรงเรียนควรแสดงบทบาทเป็นแบบอย่างที่ดีโดยมีความหนักแน่น มั่นคงในอารมณ์ ไม่ควรแสดงความเกรี้ยวกราดต่อบุคลากรในโรงเรียน ทำให้บุคลากรมีความรู้สึกกดดัน จิตตก ไม่มีความสุขในการปฏิบัติงาน รู้สึกไม่มั่นคงในอาชีพ ซึ่งจะทำให้บุคลากรมีความพึงพอใจต่อผู้บริหาร โรงเรียนต่ำและส่งผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ขาดประสิทธิภาพ

1.5) ผู้บริหารโรงเรียนควรรู้จักใช้ศาสตร์และศิลป์ในการพูด ควรพัฒนาและฝึกฝนการพูดอยู่เสมอ พัฒนาการสื่อสาร หัดสื่อความหมายจากความคิดของตนเองให้บุคลากรมีความเข้าใจที่ตรงกัน โดยปัจจัยของการสื่อสารคือ คำนี้ถึงผู้ที่ต้องการให้รับรู้ข่าวสารดังกล่าวว่าเป็นใคร เรื่องอะไร แล้วใช้คำที่เข้าใจง่าย สื่อความหมายได้ชัดเจน ควรพูดเปิดประเด็นทันทีให้ตรงกับวัตถุประสงค์ที่ประโยคแรกและประโยคสุดท้าย ย่อหน้าสาระสำคัญไปไว้ตรงกลาง และอย่าลืมย้ำตอนจบประเด็นนั้นๆ เพื่อให้บุคลากรรับรู้และจดจำได้แม่นยำยิ่งขึ้นเพราะในบางกรณีของการสื่อสารจำเป็นต้องย้ำหรือกล่าวซ้ำๆ ในข่าวสารเดียว เพราะข่าวสารมีการเดินทาง บางครั้งใกล้ บางครั้งไกล ระหว่างทางอาจมีอุปสรรคมากมายที่จะคอยสกัดกั้น หรือผู้รับปลายทางขาดคุณสมบัติบางอย่างต่อการรับข่าวสารนั้นได้ ดังนั้นหากผู้บริหารมีทักษะสำคัญมีความสามารถสื่อความให้อีกฝ่ายเข้าใจได้อย่างที่ต้องการ ทำให้ไม่เกิดความผิดพลาดในการปฏิบัติงาน ก็จะเกิดประสิทธิผลในการสร้างกิจกรรม งาน ที่มีประสิทธิภาพเช่นกัน

1.6) ผู้บริหารควรฝึกการพูดให้สามารถพูดผ่านสื่อมวลชนได้ ผู้บริหารจะต้องสามารถสื่อสารกับบุคลากรทั้งภายในและภายนอกองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ การทำงานต้องอาศัยหลักการประชาสัมพันธ์ นับว่าเป็นสิ่งที่ดี ถึงความโปร่งใส (Transparency) ของการทำงานที่ดี นอกจากนี้ยังช่วยสร้างทัศนคติที่ดีต่อการทำงานและหน่วยงาน เพื่อให้ทุกคนยอมรับศรัทธาหน่วยงาน ผู้บริหารจึงต้องมีบุคลิกภาพที่ดีมีการพูดจาที่น่าเชื่อถือ มีวาทีศิลป์สามารถพูดจูงใจได้ ขณะเดียวกัน ควรมีลักษณะอ่อนน้อมอ่อนโยนแต่ไม่อ่อนแอ ซึ่งเป็นบุคลิกภาพที่ดีต่อการบริหารและการจัดการ ซึ่งผู้บริหารที่เข้มแข็งมิได้หมายถึงผู้บริหารที่แข็งแกร่ง

2) ข้อเสนอแนะสำหรับเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัว เขต 2

2.1) การจัดสรร งบประมาณและกำหนดนโยบายการอบรมภาวะผู้นำ ยุคแห่งการเปลี่ยนแปลงในยุคอาเซียน ซึ่งภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพของเบส (Bass) มีความน่าสนใจมาก เพราะมีคุณลักษณะที่ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ ด้วยคุณลักษณะทั้ง 4 ด้าน คือ ด้านเสน่ห์ ด้านคล้อยตาม ด้านมุ่งสัมพันธ์เป็นรายบุคคลและด้านกระตุ้นการใช้ปัญญา

2.2) ยกย่องให้รางวัลแก่ผู้บริหารที่มีประสิทธิภาพสูงทางการบริหาร ให้สังคมรับรู้เพื่อเป็นการกระตุ้นให้พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง

5.10 ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

- 1) ศึกษากาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม (Ethical Leadership) ในยุคอาเซียน
- 2) ศึกษากาภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพในโรงเรียนประถมศึกษา อุดมศึกษาในโรงเรียนเอกชนและรัฐบาล
- 3) ศึกษารูปแบบภาวะผู้นำที่จำเป็นในการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน
- 4) ศึกษากาพฤติกรรมผู้บริหารที่พึงประสงค์ในการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน
- 5) ศึกษากาภาวะผู้นำกับเทคโนโลยี

มหาวิทยาลัยรังสิต
Rangsit University

บรรณานุกรม

- กรมวิชาการ กระทรวงศึกษาธิการ. *การบริหารงานเชิงระบบ*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว, 2554.
- กรองแก้ว อยู่สุข. *พฤติกรรมองค์กร*. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์จามจุรีโปรดักท์, 2535.
- กระทรวงศึกษาธิการ. *พระราชบัญญัติโรงเรียนเอกชน พ.ศ.2525*. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว, 2540.
- กระทรวงศึกษาธิการ. “การบริหารผู้นำองค์กรสู่การเปลี่ยนแปลง.” [ออนไลน์] เข้าถึงได้จาก : <http://www.moe.go.th>, 23 สิงหาคม 2555.
- กฤษฎี อุทัยรัตน์. “นวัตกรรม การบริหารทรัพยากรมนุษย์.” [ออนไลน์] เข้าถึงได้จาก : <http://www.jobroads.net/Article/ViewArticle.asp?ID=21>, 26 กันยายน 2555.
- กวี วงศ์พูน. *ภาวะผู้นำ*. พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพฯ: บี เค อินเตอร์พริ้นท์, 2542.
- กัลยาณี สูงสมบัติ. “บทบาทผู้บริหาร ผู้นำสมัยใหม่.” [ออนไลน์] เข้าถึงได้จาก: <http://uhost.rmutp.ac.th/kanlayanee.so/L4/4-1-3.htm>, 17 กรกฎาคม 2555.
- กัลยารัตน์ เมืองสง. “รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน.” *วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา, 2502.*
- กิตติพันธ์ รุจิรกุล. *พฤติกรรมผู้นำทางการศึกษา*. กรุงเทพฯ : โอ เอส. พรินต์ติ้ง เฮาส์, 2539
- เกษม วัฒนชัย. *การผลิตและพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา*. กรุงเทพฯ : ม.ป.ท., 2545.
- ขวัญชัย จะเกรง. “ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานช่วงชั้นที่ 3-4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสงคราม.” *สารนิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, 2551.*
- คณะกรรมการการศึกษาเอกชน. “แผนพัฒนาการศึกษาเอกชน ฉบับที่ 8 พ.ศ.2540-2544.” [ออนไลน์] เข้าถึงได้จาก : book.pbru.ac.th/.../item;...223185E54EB278818E955F25408F4D8?, 17 กรกฎาคม 2555.
- คณิต ขวงสุวรรณ. “รูปแบบการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจะเชิงเทรา เขต 2 สถาบันราชภัฏราชชนครินทร์.” *วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์, สถาบันราชภัฏราชชนครินทร์, 2547.*

บรรณานุกรม (ต่อ)

- คำนึ่ง ผุดผ่อง. “ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพของผู้บริหารกับองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน สังกัดคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในพื้นที่พัฒนาชายฝั่งทะเลตะวันออก.” วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา, 2547.
- โจเซฟ เอส.จี. *ความรู้เบื้องต้นกลุ่มประชากรมาเลเซีย*. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : ดวงกมล, 2555.
- ฉลาด จันทรสมบัติ และทองสง่า ฟ่องแผ้ว. *การเขียนวิทยานิพนธ์*. พิมพ์ครั้งที่ 2. ม.ป.ท., 2553.
- เชิดศักดิ์ สุภโสภณ. “การบริหารโรงเรียนที่มีประสิทธิภาพ โครงการพัฒนาคุณภาพการศึกษา.” [ออนไลน์] เข้าถึงได้จาก : [http:// www.itie.org/eqi](http://www.itie.org/eqi), 20 ตุลาคม 2555.
- ดิเรก พรสีมา. “การพัฒนาวิชาชีพครู : สภาพปัจจุบันและปัญหาวิชาชีพครูในประเทศไทย.” *วารสารวิชาการ* 2 (2542) : 9-14.
- แดน เจ แซนเดอร์ & การ์แลนด์ วอลเตอร์. *วิชาผู้นำ*. แปลโดย วิไลรัตน์ เอ็มเอี่ยม. สำนักพิมพ์แมคกรอฮิล: ซีเอ็ดยูเคชั่น, 1975.
- ทองใบ สดขารี. *ภาวะผู้นำ: กลไกขับเคลื่อนองค์กรแห่งการเรียนรู้*. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : ม.ป.ท., 2549.
- ทิจี. โนเอล เอ็ม. *กลไกสร้างภาวะผู้นำ*. แปลโดย ทรงวิทย์ เขมเศรษฐ์. กรุงเทพมหานคร : พิมพ์ดี, 2542.
- ธวัชชัย หอมยามเย็น. “การศึกษาภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพของผู้บริหารสถานศึกษา ขั้นพื้นฐาน สังกัดเขตพื้นที่การศึกษานองคาย เขต 2”. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยขอนแก่น, 2548.
- นรรธรุส กาบเครือ. “วิทยานิพนธ์เรื่องการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพกับพฤติกรรมและการเผชิญปัญหา บริษัทเอกชน .” วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา, 2547.
- บสบง เลิศรังศรี และมงคล อ่อนแก้ว. *เข็มทิศผู้นำ*. พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์งานดีศรีเอช, 2550.
- บุญทัน ดอกไธสง. *การจัดการทุนมนุษย์*. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์พิมพ์ตะวัน, 2551.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- ประยูทธ ชูสอน. “พฤติกรรมภาวะผู้นำและแนวทางพัฒนาสู่ความเป็นผู้บริหารมืออาชีพของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ.” วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยขอนแก่น, 2548.
- ประสาน หอมพูล. *การบริหารงานบุคคล*. พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพฯ : โสภณการพิมพ์, 2542.
- ปราณี สว่างวรรณ. “พฤติกรรมผู้นำที่เป็นจริงและที่คาดหวังของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดกรมสามัญในสหวิทยาเขตพระราชวังเดิม.” วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์, มหาลัษราชภัฏนครปฐม, 2546.
- ปรีชา ทศน์ละไม. “ความสัมพันธ์ระหว่างแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารและประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดเขตพื้นที่การศึกษาชัยภูมิ เขต 1-3.” วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์, มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2549.
- ปิลัญญ์ ปฏิพิมพาคม. “รูปแบบภาวะผู้นำและประสิทธิผลของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน.” วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์, มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2550.
- พนัส หันนาकिन. *ประสบการณ์ในการบริหารบุคลากร*. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2542.
- พศิน แดงจวง. *รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรทางการศึกษา*. พิมพ์ครั้งที่ 1 : ดวงกลมพับลิชชิ่ง, 2554.
- พิเชษฐ วงศ์เกียรติขจร. *ผู้นำการบริหารยุคใหม่*. พิมพ์ครั้งที่ 1 : สำนักพิมพ์ปัญญาชน, 2553.
- พิสนุ ฟองศรี. *แนวคิดทฤษฎีวิจัยทางการศึกษา*. พิมพ์ครั้งที่ 4 : โรงพิมพ์พรอพเพอร์ตี้พรีน, 2550.
- ไพศาล แสนยศบุญเรือง. “การศึกษาพฤติกรรมภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพของผู้บริหารที่สัมพันธ์กับความเป็นผู้บริหารมืออาชีพของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนจังหวัดขอนแก่น.” วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยขอนแก่น, 2549.
- ฝ่ายวิชาการเอ็กซ์เพอร์เน็ท. *อาเซียน 360 องศา*. พิมพ์ครั้งที่ 1. ม.ป.ท., 2555.
- ภิญโญ สาธร. *หลักการบริหารการศึกษา*. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : วัฒนาพานิช, 2543.
- ภิญโญ สาธร. *ภาวะผู้นำทางการศึกษา*. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ : วัฒนาพานิช, 2548.
- มาสโลว์ เอ เอช. *การจัดการและการบริหาร*. แปลโดย วีระ สถิตถาวร : เดอะมาสเตอร์เจอรันส์, 2542.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- มยุรี จารุปาน. “การวางแผนกำหนดจัดตั้งโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา.”
วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2532.
- ยุพดี จันทร์หอมกุล. “ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการ
การศึกษาเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร.” วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต,
สาขาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์, สถาบันราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา, 2545.
- รุ่ง แก้วแดง. *ผู้บริหารโรงเรียนยุคใหม่*. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์มติชน, 2541.
- รุ่ง แก้วแดง. *พฤติกรรมการศึกษาไทย*. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์มติชน, 2541.
- วันทิพย์ สิ้นสูงสุด. *จุดประกายความคิดผู้นำ*. กรุงเทพมหานคร : สยามมิตรการพิมพ์, 2550.
- วิจลย์ โกษาแสง. “ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิผลของ
โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครพนม เขต 2.” วิทยานิพนธ์ปริญญา
ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัย
ราชภัฏสกลนคร, 2548.
- วิทย์ บัณฑิตกุล. *รู้จักประชาชนอาเซียน*. พิมพ์ครั้งที่ 1 : สำนักพิมพ์สถาพรบุคส์, 2554.
- วินัย นิมวงษ์. “ภาวะผู้นำเชิงจัดการและภาวะผู้นำปฏิบัติรูปของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียน
มัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษาในจังหวัดระยอง.” วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตร
มหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา, 2542.
- ศิริพร วิษณุหมิมาชัย. *ผู้นำยอดเยี่ยม ใครๆก็ทำได้*. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ไทยควอลิตี้บุคส์, 2554.
- สงวน ช้างฉัตร. *พฤติกรรมมองค์การ*. กรุงเทพฯ : เอ็กเปอร์เน็ท มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูล
สงคราม, 2541.
- สมทรง เพชรคง. “การศึกษาสาเหตุของขัดแย้งและวิธีการกับความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา
ชั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี.” วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตร
มหาบัณฑิต, สาขาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี,
2548.
- สราญรัตน์ จันทะมล. “การศึกษาอิสระเรื่องภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน
ประถมศึกษา อำเภอวังสะพุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเลย เขต 2.” วิทยานิพนธ์
ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์,
มหาวิทยาลัยขอนแก่น, 2548.

บรรณานุกรม (ต่อ)

สรินทร์รัตน์ มุสิกการยกุล. “ความเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานตาม การรับรู้ของ ครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 2.” วิทยานิพนธ์ ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยขอนแก่น, 2548.

สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ. *การศึกษาเพื่ออาเซียน*. พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพฯ : ม.ป.ท., 2554.

สำนักความสัมพันธ์ระหว่างประเทศ สำนักงานกระทรวงศึกษาธิการ. *การศึกษาเพื่ออาเซียน*. ม.ป.ท., 2555.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 2. [ออนไลน์] เข้าถึงได้จาก : www.nonedu2.net, 23 กุมภาพันธ์ 2555.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. *แผนพัฒนาการศึกษาแห่งชาติ ฉบับที่ 8*. กรุงเทพฯ : อรรถพลการพิมพ์, 2545

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน, “พระราชบัญญัติโรงเรียนเอกชน พ.ศ. 2550.” [ออนไลน์] เข้าถึงได้จาก: www.ksp.or.th/upload/302/files/160-2160.pdf. 23 กุมภาพันธ์ 2555.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน. “โรงเรียนเอกชนและการจัดการศึกษา 2542.” [ออนไลน์] เข้าถึงได้จาก : www.thailandlawyercenter.com/index.php?lay=show&ac, 23 กุมภาพันธ์ 2555.

สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์. *ภาวะผู้นำ: ทฤษฎีและปฏิบัติ*. เชียงราย : สถาบันราชภัฏเชียงราย, 2554.

สุนทร โคตรบรรเทา. *หลักการและทฤษฎี การบริหารการศึกษา*. พิมพ์ครั้งที่ 3. ม.ป.ท., 2554.

สุพจน์ นาสมบัติ. “วิสัยทัศน์และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดเขตพื้นที่ การศึกษาเทพสถิต เขต 2.” วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาการบริหาร การศึกษา คณะครุศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสถิต, 2547.

อนงค์พร เอกจางนค์. “ความคิดเห็นของผู้บริหารและครู เกี่ยวกับสภาพความพร้อมในการ บริหาร โดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน ด้านการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนเอกชน เขต พื้นที่การศึกษาจังหวัดปทุมธานี.” วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชา การบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา, 2548.

อานันท์ ปันยารชุน. *ผู้นำ คือ ผู้ที่คนอื่นอยากเดินตามภาวะผู้นำความสำคัญต่ออนาคตไทย*. กรุงเทพฯ : พิมพ์ไทย, 2540

บรรณานุกรม (ต่อ)

- อำนาจ เกตรา. *ภาวะผู้นำเชิงปฏิรูปและเชิงจัดการของผู้บริหารตามการรับรู้ของครูสายผู้สอน*.
ม.ป.ท., 2544.
- อัปสรศรี ปลอดเปลี่ยว. *แผนพัฒนาการศึกษาแห่งชาติ*. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัย
รามคำแหง, 2553.
- อุทัย เดชตานนท์. “นักบริหารมืออาชีพ.” *วารสารราชพฤกษ์*. (กุมภาพันธ์ 2550) : 58.
- Annie McKee, Richard Boyatzis and Frances Johnston. *Becoming a Resonant Leader*. n.p., 1989.
- Bass, B. M. *Leadership and performance beyond expectations*. New York : Free Press, 1985.
- Bass, B. M., & Avolio, B. J. “The implications of transactional and transformational leadership
for individual, team, and organizational development.” *Research in Organizational
Change and Development*. 4 (1990) : 231-272.
- Burns, J.M. *Leadership*. New York : Harper & Row, 1978.
- Chris Argyris. *Increasing leadership effectiveness*. New York : Organizational Dynamic, 1976.
- Endrick. “The Emergence of Transformation Leadership Practice in a School Improvement Effort
: A Reflective Study.” *Dissertation Abstracts International*. 49 (1988) : 1330.
- Fiedler, F. E. *A theory of leadership effectiveness*. New York : McGraw-Hill, 1967.
- Fred E. Fiedler and Joseph E. Garcia. *A Theory of Leadership Effective*. New York : McGraw-
Hill Book Company, 1987.
- Gibson, J.L., Ivancevich, J.M., & Donnelly, J. H. *Organizations, behavior, structure, processes*.
9th ed. Boston : Mc Graw - Hill, 1997.
- Harris, Philip R. *High Performance Leadership : Strategies for Maximum Career Productivity*.
Illinois : Scoot Foreman, 1989.
- Heifetz, R.A. and Laurie, D.L. *The work of leadership*. Harvard : n.p., 1997.
- Hersey and Blanchard. *Leadership Style: Attitudes and Behaviors*. New Jersey : Prentice-Hall,
2009.
- Heter and Bass. “Superior Evaluation and Subordinates Perceptions of Transformation and
Transactional Leadership.” *Journal of Applied Psychology*. (1988) : 695-702.
- James M. Lipham. *Administration and Leadership*. New York : Harper Row, 1974.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- John A Ross and Peter Gray. "School Leadership and Student Achievement: The Mediating Effects of Teacher Beliefs." *Canadian Journal of Education*. 29 (3) (2006) : 798-822.
- King Stephen Ward. "Effective Leadership for Quality Achievement and Organizational Learning." Doctor's Thesis in Education. University of the Portland, 1989.
- Koon Harold, Cyril O' Donnel and Heinz Wehrich. Management. Auckland. MC Graw-Hill : International book, 1984.
- Kuhnert, K. W., & Lewis, P. "Transactional and Transformational Leadership: A Constructive/Developmental Analysis." *The Academy of Management Review*. 12 (1987) : 648-657.
- Kerry Barnett John Mccornick & Robert Conners. "Transformational Leadership in Schools: Panacea Placebo or Problem?" *Journal of Educational Administration*. 39 (2001) : 24-46.
- Krejcie, R. V., & Morgan, D.W. "Determining Sample Size for Research Activities." *Journal of Education and Psychological Measurement*. 30 (3) (1970) : 608.
- Kivett. "Transformational Leadership and Human Resource Development." [Online] available at : <http://wwlib.umi.com/proquest/dissertations/fullcit/AAT 9107527>, 12 October 2012.
- Koh. "An Empirical Validation of the Theory of Transformational leadership in Secondary in Singapore." Doctor's Thesis in Education, University of Oregon, 1991.
- Leithwood, Jantzi and Fernandez Alicia. *Transformational Leadership and Teachers' Commitment to change*, In Murphy, Joseph and Karen Seashore Louis, eds. *Reshaping the Principal Ship : Insight For Transformational Reform Efforts*. California : Corwin Press, 1994.
- Marshall Goldsmith. "Leadership." [Online] Available at: <http://www.Marshall Goldsmith.com>, 2555.
- Maslow, Abraham Harold. *Motivation and Personality*. 2nd ed. New York : Harper and Row Inc, 1970.
- Maslow. *Maslow's Need Hierarchy Theory*. New York : Harper and Row, 1985.

บรรณานุกรม (ต่อ)

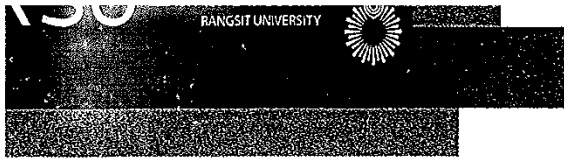
- Milton, Charles R. *Human Behavior in Organization : Three Level of Behavior*. New Jersey : Prentice - Hall Inc. Englewood Cliffs, 1981.
- Nelson, D.L., & Quick, J.C. *Organizational behavior : Foundations, realities, and changes*. St. Paul, Minn : West, 1997.
- Sergiovanni, Thomas J. and Starratt, Robert J. *Supervision: human perspectives*. New York: McGraw-Hill, 1983.
- Tichy and Devanna. *The transformational leadership*. New York : n.p., 1990.
- Vroom, Victor H. *Work and Motivation*. New York : John Willey & Sons, 1964.
- Yukl, G. *Leadership in organization*. 4th ed. Engle Cliffs, NJ : Prentice-Hall, 1998.
- Yukl, G., & Falbe, C. M. "The importance of different power sources in downward lateral relations." *Journal of Applied Psychology*. (1991).
- Yukl, Gary. *Leadership in Organizations*. 3rd ed. Englewood Cliffs, NJ : Prentice-Hall.s, 1994.

มหาวิทยาลัยรังสิต
Rangsit University

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก
หนังสือขอความอนุเคราะห์

1. หนังสือขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือวิจัย
2. หนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อหาคุณภาพเครื่องมือ Try out
3. หนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยในเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษานนทบุรี เขต 2



มหาวิทยาลัยรังสิต Rangsit University T. (66) 2997 2200-30
 เมืองจตุรพักตรพิมาน Muang-Ake, Pathumthani Rd. F. (66) 2791 5757
 จตุรพักตรพิมาน 12000 Pathumthani 12000, Thailand E. info@rsu.ac.th

คณะศึกษาศาสตร์
 ที่ ศษ.4800/619

19 พฤศจิกายน 2555

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือในการวิจัย
 เรียน ดร. จิตติรัตน์ แสงเลิศอุทัย
 คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม

สิ่งที่ส่งมาด้วย ค่าโครงการวิทยานิพนธ์จำนวน 1 ฉบับ

ด้วยนางเครือมาศ ชาญโลหะการกิจ นักศึกษารหัส5408160 หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรังสิต กำลังดำเนินการวิจัย เรื่อง การศึกษาภาวะผู้นำในยุคอาเซียนตามทัศนะของครูโรงเรียนเอกชนระดับมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นนทบุรี เขต 2 ซึ่งงานวิจัยนี้เป็นส่วนหนึ่งของ รายวิชา EDU 695 วิทยานิพนธ์

ขณะนี้นักศึกษาอยู่ในขั้นตอนการสร้างเครื่องมือเพื่อการวิจัย คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรังสิต พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์เป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือเพื่อการวิจัยของ นางเครือมาศ ชาญโลหะการกิจ ในครั้งนี้

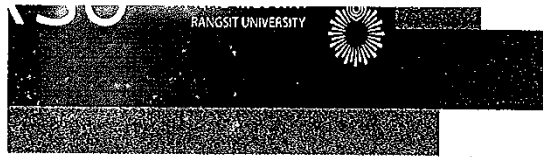
จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และคณะ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านจึงขอขอบพระคุณท่านเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รศ.ดร.รุจา ผลสวัสดิ์)

คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

ผู้ประสานงาน: คุณณัฐกานต์ เกาศล
 โทร 02-9972222 ต่อ 1696



มหาวิทยาลัยรังสิต Rangsit University T. (66) 2997 2200-30
 เมืองเอก อ.พหลโยธิน Muang-Ake, Pathayothin Rd. F. (66) 2791 5757
 จ.ปทุมธานี 12000 Pathumthani 12000, Thailand E. info@rsu.ac.th

คณะศึกษาศาสตร์
 ที่ ศษ.4800/619

19 พฤศจิกายน 2555

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือในการวิจัย

เรียน ดร. เกศินี โสสุมา

คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง

สิ่งที่ส่งมาด้วย คำโครงวิทยานิพนธ์จำนวน 1 ฉบับ

ด้วยนางเครือมาศ ชาญโลหะการกิจ นักศึกษา รหัส5408160 หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรังสิต กำลังดำเนินการวิจัย เรื่อง การศึกษาภาวะผู้นำในยุคอาเซียนตามทัศนะของครูโรงเรียนเอกชนระดับมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นนทบุรี เขต 2 ซึ่งงานวิจัยนี้เป็นส่วนหนึ่งของ รายวิชา EDU 695 วิทยานิพนธ์

ขณะนี้นักศึกษาอยู่ในขั้นตอนการสร้างเครื่องมือเพื่อการวิจัย คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรังสิต ที่พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์เป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือเพื่อการวิจัยของ นางเครือมาศ ชาญโลหะการกิจ ในครั้งนี้

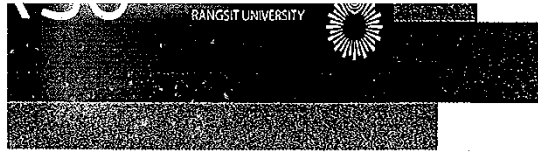
จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และคณะฯ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านซึ่งขอขอบพระคุณท่านเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รศ.ดร.รุจา ผลสวัสดิ์)

คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

ผู้ประสานงาน : คุณณัฐกานต์ เกาศล
 โทร 02-9972222 ต่อ 1696



มหาวิทยาลัยรังสิต Rangsit University T. (66) 2997 2200-30
 เมืองเอก อ.พหลโยธิน Muong-Ake, Pothumthini Rd. F. (66) 2791 5757
 จ.ปทุมธานี 12000 Pothumthoni 12000, Thailand E. info@rsu.ac.th

คณะศึกษาศาสตร์
 ที่ ศษ.4800/619

19 พฤศจิกายน 2555

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ที่เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือในการวิจัย
 เรียน อาจารย์วรรณีย์ สุจิตร์จุล
 คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม

สิ่งที่ส่งมาด้วย เค้โครงวิทยานิพนธ์จำนวน 1 ฉบับ

ด้วยนางเครือมาศ ชาญโลหะการกิจ นักศึกษารหัส5408160 หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรังสิต กำลังดำเนินการวิจัย เรื่อง การศึกษาภาวะผู้นำในยุคอาเซียนตามทัศนะของครูโรงเรียนเอกชนระดับมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นนทบุรี เขต 2 ซึ่งงานวิจัยนี้เป็นส่วนหนึ่งของ รายวิชา EDU 605 วิทยานิพนธ์

ขณะนี้นักศึกษาอยู่ในขั้นตอนการสร้างเครื่องมือเพื่อการวิจัย คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรังสิต พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์เป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือเพื่อการวิจัยของนางเครือมาศ ชาญโลหะการกิจ ในครั้งนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และคณะ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านจึงขอขอบพระคุณท่านเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รศ.ดร.รุจา มลสวัสดิ์)
 คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

ผู้ประสานงาน: คุณณัฐกานต์ เกาศล
 โทร 02-9972222 ต่อ 1696



มหาวิทยาลัยรังสิต Rangsit University T. (66) 2997 2200-30
 เมืองเอก อ.พหลโยธิน Muang-Ake, Pathumthani Rd. F. (66) 2791 5757
 จ.ปทุมธานี 12000 Pathumthani 12000, Thailand E. info@rsu.ac.th

คณะศึกษาศาสตร์
 ที่ ศษ.4800/619

19 พฤศจิกายน 2555

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือในการวิจัย

เรียน ดร.สวนดี นานอน
 ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดควนวิเศษ

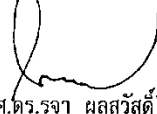
สิ่งที่ส่งมาด้วย ค่าโครงการวิทยานิพนธ์จำนวน 1 ฉบับ

ด้วยนางเครือมาส ชาญโลหะการกิจ นักศึกษา รหัส5408160 หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรังสิต กำลังดำเนินการวิจัย เรื่อง การศึกษากาวะผู้นำในยุคอาเซียนตามทัศนะของครูโรงเรียนเอกชนระดับมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นนทบุรี เขต 2 ซึ่งงานวิจัยนี้เป็นส่วนหนึ่งของ วิทยานิพนธ์ EDU 695 วิทยานิพนธ์

ขณะนี้นักศึกษาอยู่ในขั้นตอนการสร้างเครื่องมือเพื่อการวิจัย คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรังสิต พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์เป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือเพื่อการวิจัยของ นางเครือมาส ชาญโลหะการกิจ ในครั้งนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และคณะฯ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านแจ้งขอขอบพระคุณท่านเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

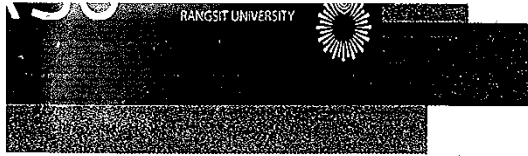
ขอแสดงความนับถือ



(รศ.ดร.รุจา ผลสวัสดิ์)

คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

ผู้ประสานงาน: คุณณัฐกานต์ เกาศล
 โทร 02-9972222 ต่อ 1696



มหาวิทยาลัยรังสิต Rangsit University T. (66) 2997 2200-30
เมืองเอก อ.พหลโยธิน Muang-Aek, Papholyothin Rd. F. (66) 2791 5757
จ.ปทุมธานี 12000 Pathumthani 12000, Thailand E. info@rsu.ac.th

คณะศึกษาศาสตร์
ที่ ศษ.4800/619

19 พฤศจิกายน 2555

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือในการวิจัย
เรียน อาจารย์สมเกียรติ อมรลักษณ์
ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดโพธาราม

สิ่งที่ส่งมาด้วย ค่าโครงการวิทยานิพนธ์จำนวน 1 ฉบับ

ด้วยนางเครือมาส ชามุโลหะการกิจ นักศึกษา รหัส5408160 หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรังสิต กำลังดำเนินการวิจัย เรื่อง การศึกษาภาวะผู้นำในยุคอาเซียนตามทัศนะของครูโรงเรียนเอกชนระดับมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นนทบุรี เขต 2 ซึ่งงานวิจัยนี้เป็นส่วนหนึ่งของ วิทยานิพนธ์ EDU 695 วิทยานิพนธ์

ขณะนี้นักศึกษาอยู่ในขั้นตอนการสร้างเครื่องมือเพื่อการวิจัย คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรังสิต พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์เป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือเพื่อการวิจัยของ นางเครือมาส ชามุโลหะการกิจ ในครั้งนี้

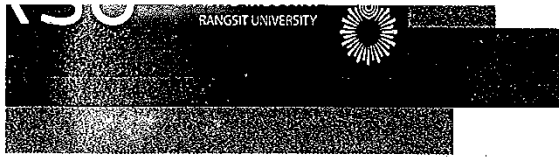
จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และคณะ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านจึงขอขอบพระคุณท่านเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รศ.ดร.รุจา ผลสวัสดิ์)

คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

ผู้ประสานงาน : คุณณัฐกานต์ เกาศล
โทร 02-9972222 ต่อ 1696



มหาวิทยาลัยรังสิต Rangsit University T. (66) 2997 2200-30
 เมืองพหลฯ น.พหลโยธิน Muang-Ake, Pathumthani Rd. F. (66) 2791 5757
 จ.ปทุมธานี 12000 Pathumthani 12000, Thailand E. info@rsu.ac.th

คณะศึกษาศาสตร์
 ที่ ศษ.4800/619

19 พฤศจิกายน 2555

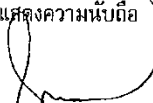
เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูลเพื่อหาคุณภาพเครื่องมือ Try out
 เรียน ดร. ชีสเตอร์ บุษบา ชูวิรัช
 ผู้อำนวยการโรงเรียนเซนต์ฟรังซิสเซเวียร์

ด้วยนางเครือมาศ ชาญโลหะการกิจ นักศึกษารหัส 5408226 หลักสูตรศึกษาศาสตร
 มหบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรังสิต กำลัง
 ดำเนินการวิจัย เรื่อง การศึกษาภาวะผู้นำในยุคอาเซียนตามทัศนะของครูโรงเรียนเอกชนระดับ
 มัธยมศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นนทบุรี เขต 2 ซึ่งงานวิจัยนี้เป็น
 ส่วนหนึ่งของรายวิชา EDU 695 วิทยานิพนธ์

ขณะนี้ข้าพเจ้าอยู่ในขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย เพื่อให้การดำเนินการ
 เป็นไปด้วยความเรียบร้อยและมีประสิทธิภาพ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรังสิต จึงขอความ
 อนุเคราะห์จากท่านให้ นางเครือมาศ ชาญโลหะการกิจ ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจาก
 หน่วยงานในสังกัดของท่านเพื่อใช้ในการวิจัยนี้

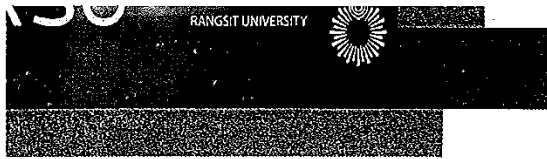
จึงเรียนมาเพื่อโปรดขอความอนุเคราะห์จากท่านในการให้นักศึกษาเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อ
 การวิจัยดังกล่าว และคณะขอขอบพระคุณท่านมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ



(รศ.ดร.รุจา ผลสวัสดิ์)
 คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

ผู้ประสานงาน: คุณณัฐกานต์ เกาศล
 โทร 02-9972222 ต่อ 1696



มหาวิทยาลัยรังสิต Rangsit University T. (66) 2997 2200-30
 เมืองเอก อ.พหลโยธิน Muong-Ake, Pathumthani Rd. F. (66) 2791 5757
 จ.ปทุมธานี 12000 Pathumthani 12000, Thailand E. info@rsu.ac.th

คณะศึกษาศาสตร์
 ที่ ศษ.4800/619

19 พฤศจิกายน 2555

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูลเพื่อหาคุณภาพเครื่องมือ Try out
 เรียน นางประพิณพร เย็นประเสริฐ
 ผู้อำนวยการโรงเรียนชลประทานวิทยา

ด้วยนางเครือมาศ ชาญโลหะการกิจ นักศึกษารหัส 5408226 หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรังสิต กำลังดำเนินการวิจัย เรื่อง การศึกษาภาวะผู้นำในยุคอาเซียนตามทัศนะของครูโรงเรียนเอกชนระดับมัธยมศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นนทบุรี เขต 2 ซึ่งงานวิจัยนี้เป็นส่วนหนึ่งของรายวิชา EDU 695 วิทยานิพนธ์

ขณะนี้นักศึกษาอยู่ในขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย เพื่อให้การดำเนินการเป็นไปด้วยความเรียบร้อยและมีประสิทธิภาพ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรังสิต จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านให้ นางเครือมาศ ชาญโลหะการกิจ ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากหน่วยงานในสังกัดของท่านเพื่อใช้ในการวิจัยนี้

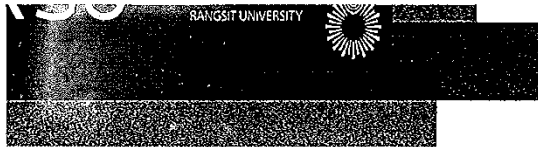
จึงเรียนมาเพื่อโปรดขอความอนุเคราะห์จากท่านในการให้นักศึกษาเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัยดังกล่าว และคณะขอขอบพระคุณท่านมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รศ.ดร.รุจา ผลสวัสดิ์)

คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

ผู้ประสานงาน: คุณณัฐกานต์ เกาศล
 โทร 02-9972222 ต่อ 1696



มหาวิทยาลัยรังสิต Rangsit University T. (66) 2997 2200-30
 เมืองเอก อ.พหลโยธิน Muang-Ake, Pathayothin Rd. F. (66) 2791 5757
 จ.ปทุมธานี 12000 Pethumthani 12000, Thailand E. info@rsu.ac.th

คณะศึกษาศาสตร์
 ที่ ศษ.4800/619

19 พฤศจิกายน 2555

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูลวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นนทบุรี เขต 2

เนื่องด้วยนางเครือมาศ ชาญโลหะการกิจ นักศึกษารหัส 5408226 หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรังสิต กำลังดำเนินการวิจัย เรื่อง การศึกษาการะผู้นำในยุคอาเซียนตามทัศนะของครูโรงเรียนเอกชนระดับมัธยมศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นนทบุรี เขต 2 ซึ่งงานวิจัยนี้เป็นส่วนหนึ่งของรายวิชา EDU 695 วิทยานิพนธ์

ขณะนี้ข้าพเจ้าอยู่ในขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย เพื่อให้การดำเนินการเป็นไปได้อย่างเรียบร้อยและมีประสิทธิภาพ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรังสิต จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านให้นางเครือมาศ ชาญโลหะการกิจ ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลวิจัยจากหน่วยงานในสังกัดของท่านเพื่อใช้ในงานวิจัยนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดขอความอนุเคราะห์จากท่านในการให้นักศึกษาเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัยดังกล่าว และคณะฯ ขอขอบพระคุณท่านเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รศ.ดร.รุจา ผลสวัสดิ์)

คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

ผู้ประสานงาน: คุณณัฐกานต์ เกาศล
 โทร 02-9972222 ต่อ 1696

ภาคผนวก ข

1. แบบสอบถามเพื่อการวิจัย
2. แบบสอบถามเพื่อหาค่าความเที่ยงตรงเชิงทฤษฎี
3. แบบบันทึกการให้คะแนนของผู้เชี่ยวชาญ

มหาวิทยาลัยรังสิต
Rangsit University

แบบสอบถาม เลขที่.....

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย
เรื่องการศึกษาภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพในยุคอาเซียนตามทัศนะของครูโรงเรียนเอกชน
ระดับมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2

คำชี้แจงสำหรับผู้ตอบคำถาม

แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับด้านการบริหารการศึกษายุคอาเซียน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการใช้ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพในยุคอาเซียนของผู้บริหารสถานศึกษาของท่าน

แบบสอบถามฉบับนี้ใช้สำหรับหาข้อมูลเพื่อการวิจัยเท่านั้น โปรดตอบแบบสอบถามตามสภาพจริง ข้อมูลที่ได้จะเก็บไว้เป็นความลับ คำตอบจะไม่มีผลต่อผู้ปฏิบัติหน้าที่ของท่านแต่ประการใด

ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ คือ เป็นกระบวนการที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ตาม โดยมุ่งไปที่ภารกิจงาน ด้วยการเน้นการปฏิสัมพันธ์กับคนและสิ่งแวดล้อม เพื่อสร้างความร่วมมือ การยอมรับ และความตระหนักถึงความสำคัญของการเปลี่ยนแปลงในองค์กรในทางที่ดีขึ้นมุ่งเน้นอนาคตให้งานบรรลุความต้องการในระดับสูง และทำให้มีความมั่นใจในการที่จะใช้ความสามารถปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จในภารกิจที่เกินเป้าหมาย โดยคำถาม ถามเกี่ยวกับการบริหารงานของผู้นำยุคอาเซียน และถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำจากแนวคิด ทฤษฎีภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ (Transformational Leadership) ของ แบสส์ (Bass) ซึ่งแบ่งออกเป็น ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ 4 ด้าน คือ ด้านความสนใจ ด้านการคล้อยตาม ด้านมุ่งการปฏิสัมพันธ์เป็นรายบุคคลและด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณท่านเป็นอย่างยิ่งที่กรุณาให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามในครั้งนี้

นางเครือมาส ชาญโลหการกิจ
 นักศึกษาปริญญาโท สาขาบริหารการศึกษา
 คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรังสิต

ข้อ	ภาวะผู้นำแบบ เปลี่ยนสภาพด้าน การกระตุ้นการใช้ ปัญญา	ตามสภาพจริง					ตามความคาดหวัง				
		ระดับคะแนน					ระดับคะแนน				
		มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย มาก	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย มาก
		5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
10	ผู้บริหารให้ครูได้ แสดงความคิดเห็น										
11	ผู้บริหารสนับสนุน ครูคิดแก้ปัญหาที่ เกิดขึ้นด้วยวิธีการ ใหม่										
12	ผู้บริหารฝึกให้ครู มองปัญหาเดิมด้วย มุมมองใหม่										

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการใช้ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพในยุคอาเซียนของผู้บริหาร
สถานศึกษา

- จากการใช้ภาวะผู้นำของผู้บริหาร ท่านได้รับปัญหา อะไรจากพฤติกรรมการใช้ภาวะ
ผู้นำของผู้บริหารบ้าง และมีข้อเสนอแนะอย่างไร จงเขียนอธิบาย

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ขอบคุณในความกรุณาตอบแบบสอบถาม

**ตารางสำหรับผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือการวิจัยทางการศึกษาเพื่อหา
ค่าความสอดคล้องแบบ IOC**

คำชี้แจง ขอให้ท่านได้แสดงความคิดเห็นความสอดคล้องระหว่างคำนิยาม และข้อความเรื่องภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพของเบสส์ (Bass) ซึ่งประกอบด้วย 4 ด้าน โดยใส่เครื่องหมาย (□) ลงในช่องความคิดเห็นของท่านพร้อมเขียนข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ในการนำไปพิจารณาปรับปรุงต่อไป (ถ้ามี)

1. ด้านเสน่ห์หา

ความเสน่ห์หา (Charismatic) หมายถึงกระบวนการที่ผู้บริหารมีอิทธิพลต่อครูโดยการพูดปลุกเร้าอารมณ์ โน้มน้ำวจิตใจด้วยความที่ผู้บริหารมีอำนาจอ้างอิง (Referent Power) ผู้บริหารสามารถทำให้ครูเชื่อถือ ศรัทธา ภูมิใจ และเชื่อมั่นในความสามารถของผู้บริหาร ครูจะรู้สึกอบอุ่นใจเมื่ออยู่ใกล้และภูมิใจที่ได้ทำงานกับผู้บริหาร ความเสน่ห์หาหมักไปด้วยกันกับวิสัยทัศน์ ผู้บริหารแบบเสน่ห์หา จะแน่ใจว่าวิสัยทัศน์คือความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ของโรงเรียน และสอดคล้องกับความต้องการของครู ผู้บริหารจะสร้างเป้าหมาย อุดมคติ นำทุกคนไปสู่ความต้องการในอนาคต โดยปลุกเร้าความเชื่อ ความศรัทธา และความสามารถของครู ให้มีความตั้งใจ และมีกำลังใจที่จะต่อสู้เพื่อเป้าหมายที่สูงกว่า ตลอดจนทำให้ทุกคนมีความเชื่อมั่นในตนเอง รับรู้ว่างานที่ทำนั้นมีคุณค่า และความหมายซึ่งจะทำให้เกิดความพยายามในการปฏิบัติงานที่มากกว่า มีความพึงพอใจมากกว่าและให้ได้ผลผลิตที่มีคุณภาพมากกว่า

ข้อ	รายการขอความคิดเห็น	คะแนนความคิดเห็น		
		เหมาะสม +1	ไม่แน่ใจ 0	ไม่เหมาะสม -1
1	ผู้บริหารแสดงออกถึงการมีวิสัยทัศน์ และพันธกิจที่กว้างไกล เหมาะสมกับ ยุคแห่งการเปลี่ยนแปลงสู่อาเซียน			
2	ผู้บริหารควบคุมอารมณ์ได้ในสถานการณ์วิกฤติกล้าเผชิญกับปัญหา และแก้ปัญหาอย่างเป็นธรรม			
3	ผู้บริหารประพฤติตนน่านับถือ น่า เลื่อมใสศรัทธา เป็นตัวอย่างที่ดีอย่างสม่ำเสมอ			

ข้อ	รายการขอความคิดเห็น	คะแนนความคิดเห็น		
		เหมาะสม +1	ไม่แน่ใจ 0	ไม่เหมาะสม -1
4	ผู้บริหารสามารถใช้เทคโนโลยีในการปฏิบัติงานได้ดี			
5	ผู้บริหารมีศักยภาพในการใช้ภาษาอังกฤษในการปฏิบัติงานได้			
6	ผู้บริหารสามารถทำการวิจัยพัฒนางาน เป็นผู้มีความเฉลียวฉลาดและมีสมรรถภาพสูงในการปฏิบัติงาน			
7	ผู้บริหารระบุความสำคัญของวัตถุประสงค์ในการดำเนินงานอย่างชัดเจน			
8	ผู้บริหารแสดงให้เห็นถึงความมุ่งมั่นในอุดมคติ ความเชื่อและค่านิยมที่ดี			
9	ผู้บริหารทำให้ครูเกิดความภาคภูมิใจ ในการปฏิบัติงานร่วมกัน			
10	ผู้บริหารแสดงให้เห็นถึงความมีอำนาจและความเชื่อมั่นในตนเองในการตัดสินใจ ภายใต้สถานการณ์ที่จำกัด			
11	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูมีความสามัคคีกันซึ่งจะช่วยให้ชนะอุปสรรคได้			
12	ผู้บริหารแสดงให้เห็นถึงการมีภารกิจร่วมกัน และโน้มน้าวให้ครูพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง			
13	ผู้บริหารทำงานอย่างมีจิตสำนึกในหน้าที่			
14	ผู้บริหารปฏิบัติตนได้สอดคล้องกับความเชื่อและค่านิยมที่กำหนดไว้			
15	ผู้บริหารมีความเสียสละเพื่อประโยชน์ส่วนรวม			

2. ด้านการคลอใจ

การคลอใจ (Inspiration) หมายถึงกระบวนการที่ผู้บริหารใช้กระตุ้น คลอใจครูให้เพิ่มพูนความตระหนักและความเข้าใจเกี่ยวกับเป้าหมาย ในอนาคตของโรงเรียนซึ่งทุกคนมีส่วนร่วมในความสำเร็จนั้น โดยอธิบายให้เห็นคุณค่าของเป้าหมาย และเชื่อมั่นว่าจะสามารถปฏิบัติงานจนบรรลุเป้าหมายได้ ผู้บริหารจะสื่อวิสัยทัศน์ของโรงเรียน และคลอใจให้ทุกคนเข้าใจและปฏิบัติตามวิสัยทัศน์นั้น ทั้งการพูด การเขียน การกระทำ ที่เน้นความพยายามของทุกคน ทำให้ทุกคนก้าวพ้นจากความสนใจในตนเองเพื่อเป้าประสงค์เพื่อส่วนรวมที่สูงกว่าตามภารกิจหรือวิสัยทัศน์ของโรงเรียน

ข้อ	รายการขอความคิดเห็น	คะแนนความคิดเห็น		
		เหมาะสม +1	ไม่แน่ใจ 0	ไม่เหมาะสม -1
1	ผู้บริหารตั้งมาตรฐานในการทำงานสูง			
2	ผู้บริหารกำหนดวิสัยทัศน์ได้ชัดเจน สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงและมีความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ			
3	ผู้บริหารสร้างความมั่นใจถึงความสำเร็จในการดำเนินงานได้ตามเป้าหมาย			
4	ผู้บริหารให้กำลังใจแก่ครูอย่างต่อเนื่อง			
5	ผู้บริหารมีความกระตือรือร้น ที่จะทำงานให้สำเร็จ			
6	ผู้บริหารกระตุ้นให้ครูตระหนักถึงสิ่งที่ควรได้รับจากผลการปฏิบัติงาน			
7	ผู้บริหารแสดงความมุ่งมั่นที่จะทำงานให้สำเร็จตามที่กำหนดไว้			
8	ผู้บริหารโน้มน้าวจิตใจให้ครูเสียสละ และทำเพื่อประโยชน์ส่วนรวม			
9	ผู้บริหารเสริมแรงและพยายามผลักดันวิสัยทัศน์สู่อนาคต			

ข้อ	รายการขอความคิดเห็น	คะแนนความคิดเห็น		
		เหมาะสม +1	ไม่แน่ใจ 0	ไม่เหมาะสม -1
10	ผู้บริหารช่วยเหลือครูพร้อมทั้งเต็มใจรับข้อมูลย้อนกลับ			
11	ผู้บริหารสร้างแรงจูงใจให้ความสำคัญของการปฏิบัติงานร่วมกัน			
12	ผู้บริหารสร้างความท้าทายในการปฏิบัติงานให้ประสบผลสำเร็จ			

3. ด้านการมุ่งความสัมพันธ์รายบุคคล

การมุ่งความสัมพันธ์เป็นรายบุคคล (Individualized consideration) หมายถึงกระบวนการที่ผู้บริหารให้ความสนใจดูแลครูแต่ละคนอย่างใกล้ชิด ผู้บริหารจะปฏิบัติต่อครูทุกคนอย่างเท่าเทียมกันช่วยเหลือชี้แนะการทำงาน เมื่อครูต้องการด้วยความเข้าใจ และการร่วมเกี่ยวข้อง และการพัฒนาส่งเสริมให้ครูพัฒนาตนเองตามความต้องการ ความสนใจ และความ สามารถ การมุ่งหาความสัมพันธ์เป็นรายบุคคลนี้จะทำให้ประสบการณ์ที่เป็นการเรียนรู้แก่ครู ช่วยพัฒนา การเป็นผู้นำ อีกทั้งยังเป็นสื่อความหมายแบบสองทางซึ่งจะช่วยให้ผู้บริหารได้ข้อมูลในการตัดสินใจที่ดีขึ้น และความสามารถช่วยลดปัญหาความคลุมเครือในบทบาทของครู การมุ่งหาความสัมพันธ์เป็นรายบุคคลไม่ใช่เป็นเพียงการยอมรับความต้องการของครูเท่านั้น แต่ยังเป็นการปลุกเร้ากระตุ้น สนับสนุนและยก ระดับความต้องการเหล่านั้นให้สูงขึ้น ผู้บริหารยังมีความพยายามที่จะพัฒนาประสบการณ์ของครูให้ไปไกลกว่าเดิม เช่น มอบงานที่ท้าทาย เพิ่มความรับผิดชอบ ช่วยสร้างความมั่นใจในสิ่งที่ครูจะไปทำนอกเหนือจากที่คาดหวัง เพื่อให้ครูมีโอกาสนในการเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้อย่างเต็มศักยภาพ

ข้อ	รายการขอความคิดเห็น	คะแนนความคิดเห็น		
		เหมาะสม +1	ไม่แน่ใจ 0	ไม่เหมาะสม -1
1	ผู้บริหารปฏิบัติตนต่อครูในฐานะที่ครูเป็นบุคคลที่มีความสามารถ มากกว่าเป็นสมาชิกคนหนึ่งของโรงเรียน			
2	ผู้บริหารรับฟังปัญหาของครู อย่างตั้งใจ			

ข้อ	รายการขอความคิดเห็น	คะแนนความคิดเห็น		
		เหมาะสม +1	ไม่แน่ใจ 0	ไม่เหมาะสม -1
3	ผู้บริหารให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์แก่ครู			
4	ผู้บริหารกระตุ้นให้ครูนำศักยภาพของตนเองออกมาใช้			
5	ผู้บริหารเสียสละเวลาในการสอนงานและมุ่งพัฒนา แก่ครูเป็นรายบุคคล			
6	ผู้บริหารปฏิบัติต่อครู โดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล			
7	ผู้บริหารแนะนำครู ให้วิเคราะห์ความต้องการและความสามารถ ให้เหมาะกับงาน			
8	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูพัฒนาตนเองอยู่เสมอ			
9	ผู้บริหารให้ความสนใจแก่ครู โดยเสมอภาค			
10	ผู้บริหารมีความเอื้ออาทรต่อความรู้สึกและความต้องการของครู			
11	ผู้บริหารปรับตัวได้อย่างเหมาะสมกับครู			
12	ผู้บริหารปฏิสัมพันธ์กับครูเป็นรายบุคคลและให้คำแนะนำอย่างเป็นกันเอง			
13	ผู้บริหารให้โอกาสครูไปศึกษาต่อ หรือ ไปอบรมเพิ่มพัฒนาตนเอง			

4. ด้านการกระตุ้นปัญญา

การกระตุ้นการใช้ปัญญา (Intellectual Stimulation) หมายถึงกระบวนการที่ผู้บริหารกระตุ้นให้ครูตระหนักในการใช้ปัญญา กระตุ้นการสร้างระบบความคิดวิเคราะห์ สังเคราะห์ ตลอดจนคิดสร้างสรรค์ โดยเรียนรู้วิธีการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ และเป็นระบบมียุทธศาสตร์ ในการคิดและแก้ปัญหาด้วยวิธีการใหม่ ๆ ผู้บริหารจะกระตุ้นการใช้ปัญญา และความคิดในการป้องกันมากกว่าการแก้ปัญหา ส่งเสริมให้ครูแสดงความคิดเห็น โดยมีเหตุผลสนับสนุน ผู้บริหารจะปลุกเร้าให้ครูตระหนักในความคิดแบบจินตนาการ ตลอดจนความเชื่อและค่านิยมของตนเอง และสนับสนุนให้ครูแก้ปัญหาตามความเชื่อและค่านิยมนั้น ๆ สิ่งสำคัญของการกระตุ้นการใช้ปัญญาของผู้บริหารนี้

จะทำให้ครูได้พัฒนาความสามารถที่จะแก้ปัญหาในอนาคตได้อย่างมีคุณภาพด้วยตนเองและนำไปสู่การปฏิบัติงานที่มีคุณภาพด้วยความผูกพัน

ข้อ	รายการขอความคิดเห็น	คะแนนความคิดเห็น		
		เหมาะสม +1	ไม่แน่ใจ 0	ไม่เหมาะสม -1
1	ผู้บริหารแสดงพฤติกรรมการคิดวิเคราะห์สังเคราะห์ คิดสร้างสรรค์ เป็นตัวอย่างแก่ครู เพื่อกระตุ้นให้ครู รู้จักคิด			
2	ผู้บริหารสนับสนุนให้ศึกษาค้นคว้าคิดค้นโครงการทางการศึกษาที่แปลกใหม่			
3	ผู้บริหารกระตุ้นให้ครูคิดหาวิธีใหม่เพื่อป้องกันปัญหา มากกว่าการแก้ปัญหาในการปฏิบัติงาน			
4	ผู้บริหารกระตุ้นและส่งเสริมให้เกิดการริเริ่มทดลองสิ่งใหม่ๆ ขึ้น โดยไม่มีการตำหนิใคร เมื่อการปฏิบัติงานดังกล่าวพบความล้มเหลว			
5	ผู้บริหารยกประเด็นต่างๆ เพื่อมาเป็นข้อสันนิษฐานในการแก้ปัญหา			
6	ผู้บริหารตรวจสอบข้อสันนิษฐานของปัญหาที่สำคัญว่ามีความเหมาะสมหรือไม่			
7	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูนำเรื่องที่ยังไม่เป็นปัญหาขึ้นมาคิดพิจารณาและคาดการณ์ล่วงหน้า			
8	ผู้บริหารคิดหาแนวทางใหม่ๆ ในการแก้ปัญหาเตรียมไว้หลายด้าน			
9	ผู้บริหารเสนอแนะ การปฏิบัติงานแนวใหม่ และให้กำลังใจในการปฏิบัติงาน			
10	ผู้บริหาร ให้โอกาสแก่ครู ได้แสดงความคิดเห็น			

ข้อ	รายการขอความคิดเห็น	คะแนนความคิดเห็น		
		เหมาะสม +1	ไม่แน่ใจ 0	ไม่เหมาะสม -1
11	ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูกิจแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นด้วยวิธีการใหม่			
12	ผู้บริหารฝึกให้ครูมองปัญหาเดิมด้วยมุมมอง			

ตารางสรุปผลแสดงความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิที่มีต่อแบบสอบถามในการหาประสิทธิภาพ

รายการขอความคิดเห็น	ประมาณค่าความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิคนที่					ค่า IOC	แปลผล
	1	2	3	4	5		
ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพด้านความสนใจ 1.ผู้บริหารแสดงออกถึงการมีวิสัยทัศน์ และพันธกิจที่กว้างไกล เหมาะสมกับ ยุคแห่งการเปลี่ยนแปลงสู่อาเซียน	+1	+1	0	+1	+1	0.8	ใช้ได้
2.ผู้บริหารควบคุมอารมณ์ได้ในสถานการณ์วิกฤติ กล้าเผชิญกับปัญหา และแก้ปัญหาอย่างเป็นธรรมชาติ	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
3.ผู้บริหารประพฤติตนน่านับถือ น่าเลื่อมใสศรัทธา เป็นตัวอย่างที่ตัวอย่างสม่ำเสมอ	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
4.ผู้บริหารสามารถใช้เทคโนโลยีในการปฏิบัติงานได้ดี	+1	+1	0	+1	+1	0.8	ใช้ได้
5.ผู้บริหารมีศักยภาพในการใช้ภาษาอังกฤษในการปฏิบัติงานได้	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
6.ผู้บริหารสามารถทำการวิจัยพัฒนางาน เป็นผู้มีคุณเฉลียวฉลาดและมีสมรรถภาพสูงในการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
7.ผู้บริหารระบุนความสำคัญของวัตถุประสงค์ในการดำเนินงานอย่างชัดเจน	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้

รายการขอความคิดเห็น	ประมาณค่าความคิดเห็นของ ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่					ค่า IOC	แปลผล
	1	2	3	4	5		
8.ผู้บริหารแสดงให้เห็นถึงความมุ่งมั่นในอุดมคติ ความเชื่อและค่านิยมที่ดี	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
9.ผู้บริหารทำให้ครูเกิดความภาคภูมิใจ ในการปฏิบัติงานร่วมกัน	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
10.ผู้บริหารแสดงให้เห็นถึงความมีอำนาจและความเชื่อมั่นในตนเองในการตัดสินใจ ภายใต้วงสภาวะการณ์ที่จำกัด	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
11.ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูมีความสามัคคีกัน ซึ่งจะช่วยให้ชนะอุปสรรคได้	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
12.ผู้บริหารแสดงให้เห็นถึง การมีภารกิจร่วมกัน และ โน้มน้าวให้ครูพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
13.ผู้บริหารทำงานอย่างมีจิตสำนึกในหน้าที่	+1	+1	0	+1	+1	0.8	ใช้ได้
14.ผู้บริหารปฏิบัติตนได้สอดคล้องกับความเชื่อและค่านิยมที่กำหนดไว้	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
15. ผู้บริหารมีความเสียสละเพื่อประโยชน์ส่วนร่วม	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพด้านจิตใจ	+1	+1	0	+1	+1	0.8	ใช้ได้
1. ผู้บริหารตั้งมาตรฐานในการทำงานสูง							
2. ผู้บริหารกำหนดวิสัยทัศน์ได้ชัดเจน สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงและมีความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
3.ผู้บริหารสร้างความมั่นใจถึงความสำเร็จในการดำเนินงานได้ตามเป้าหมาย	+1	+1	0	+1	+1	0.8	ใช้ได้
4.ผู้บริหารให้กำลังใจแก่ครูอย่างต่อเนื่อง	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้

รายการขอความคิดเห็น	ประมาณค่าความคิดเห็นของ ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่					ค่า IOC	แปลผล
	1	2	3	4	5		
5.ผู้บริหารมีความกระตือรือร้น ที่จะทำงานให้สำเร็จ	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
6.ผู้บริหารกระตุ้นให้ครูตระหนักถึงสิ่งที่ควรได้รับจากผลการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
7.ผู้บริหารแสดงความมุ่งมั่นที่จะทำงานให้สำเร็จตามที่กำหนดไว้	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
8.ผู้บริหารโน้มน้าวจิตใจให้ครูเสียสละและทำเพื่อประโยชน์ส่วนรวม	+1	+1	+1	0	+1	0.8	ใช้ได้
9.ผู้บริหารเสริมแรงและพยายามผลักดันวิสัยทัศน์สู่อนาคต	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
10.ผู้บริหารช่วยเหลือครูพร้อมทั้งเต็มใจรับข้อมูลย้อนกลับ	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
11.ผู้บริหารสร้างแรงจูงใจให้ความสำคัญของการปฏิบัติงานร่วมกัน	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
12.ผู้บริหารสร้างความท้าทายในการปฏิบัติงานให้ประสบผลสำเร็จ	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพด้านมุ่งสัมพันธ เป็นรายบุคคล	0	+1	+1	+1	+1	0.8	ใช้ได้
1.ผู้บริหารปฏิบัติตนต่อครู ในฐานะที่ครูเป็นบุคคลที่มีความสามารถ มากกว่าเป็นสมาชิกคนหนึ่งของโรงเรียน							
2.ผู้บริหารรับฟังปัญหาของครู อย่างตั้งใจ	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
3.ผู้บริหารให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์แก่ครู	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
4.ผู้บริหารกระตุ้นให้ครูนำศักยภาพของตนเองออกมาใช้	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
5.ผู้บริหารเสียสละเวลาในการสอนงานและมุ่งพัฒนา แก่ครูเป็นรายบุคคล	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้

รายการขอความคิดเห็น	ประมาณค่าความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิคนที่					ค่า IOC	แปลผล
	1	2	3	4	5		
6.ผู้บริหารปฏิบัติต่อครูโดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
7.ผู้บริหารแนะนำครูให้วิเคราะห์ความต้องการ และความสามารถ ให้เหมาะกับงาน	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
8.ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูพัฒนาตนเองอยู่เสมอ	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
9.ผู้บริหารให้ความสนใจแก่ครูโดยเสมอภาค	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
10.ผู้บริหารมีความเอื้ออาทรต่อความรู้สึกและความต้องการของครู	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
11.ผู้บริหารปรับตัวได้อย่างเหมาะสมกับครู	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
12.ผู้บริหารปฏิสัมพันธ์กับครูเป็นรายบุคคล และให้คำแนะนำอย่างเป็นกันเอง	+1	+1	+1	+1	0	0.8	ใช้ได้
13.ผู้บริหารให้โอกาสครูไปศึกษาต่อ หรือไปอบรมเพิ่มพัฒนาตนเอง	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพด้านการกระตุ้นการให้ปัญญา	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
1.ผู้บริหารแสดงพฤติกรรมการคิดวิเคราะห์สังเคราะห์ คิดสร้างสรรค์ เป็นตัวอย่างแก่ครู เพื่อกระตุ้นให้ครู รู้จักคิด							
2.ผู้บริหารสนับสนุนให้ศึกษาค้นคว้าคิดค้นโครงการทางการศึกษาที่แปลกใหม่	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
3.ผู้บริหารกระตุ้นให้ครูกิจหาวิธีใหม่เพื่อป้องกันปัญหา มากกว่าการแก้ปัญหาในการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
4.ผู้บริหารกระตุ้นและส่งเสริมให้เกิดการริเริ่มทดลองสิ่งใหม่ๆขึ้น โดยไม่มีการตำหนิใคร เมื่อการปฏิบัติงานดังกล่าวพบความล้มเหลว	+1	+1	+1	0	+1	0.8	ใช้ได้

รายการขอความคิดเห็น	ประมาณค่าความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิคนที่					ค่า IOC	แปลผล
	1	2	3	4	5		
5.ผู้บริหารยกประเด็นต่างๆ เพื่อมาเป็นข้อสันนิษฐานในการแก้ปัญหา	0	+1	+1	+1	+1	0.8	ใช้ได้
6.ผู้บริหารตรวจสอบข้อสันนิษฐานของปัญหาที่สำคัญ ว่ามีความเหมาะสมหรือไม่	+1	0	+1	+1	+1	0.8	ใช้ได้
7.ผู้บริหารส่งเสริมให้ครุณาเรื่องที่ยังไม่เป็นปัญหา ขึ้นมาคิดพิจารณาและคาดการณ์ล่วงหน้า	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
8.ผู้บริหารคิดหาแนวทางใหม่ๆ ในการแก้ปัญหาเตรียมไว้หลายด้าน	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
9.ผู้บริหารเสนอแนะ การปฏิบัติงานแนวใหม่ และให้กำลังใจในการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
10.ผู้บริหาร ให้โอกาสแก่ครู ได้แสดงความคิดเห็น	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
11.ผู้บริหารสนับสนุนให้ครุคิดแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นด้วยวิธีการใหม่	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
12.ผู้บริหารฝึกให้ครูมองปัญหาเดิมด้วยมุมมองใหม่	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้

ได้ค่า IOC = 0.95

สรุปผลแสดงความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิมีค่าระหว่าง 0.80 – 1.00

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ	เครือมาส ชาญโหลหะการกิจ
วัน เดือน ปี เกิด	11 เมษายน 2505
สถานที่เกิด	นครศรีธรรมราช ประเทศไทย
ประวัติการศึกษา	วิทยาลัยครูนครศรีธรรมราช ปริญญาครุศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาเอกภาษาอังกฤษ, 2530 มหาวิทยาลัยรังสิต ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, 2556
ที่อยู่ปัจจุบัน	52/433 หมู่ที่ 7 ตำบลหลักหก อำเภอเมือง จังหวัดปทุมธานี 12000
สถานที่ทำงาน	โรงเรียนชลประทานวิทยา 200 หมู่ 1 ต.บางตลาด อ.ปากเกร็ด จ.นนทบุรี 11120
ตำแหน่งปัจจุบัน	หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาต่างประเทศ แผนกมัธยมศึกษา