



ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ จังหวัดเชียงราย

Transformational Leadership of School Administrators under
the Office of Special Education Administration, Chiang Rai Province

บุรชาติ ศิริเป็ง

การค้นคว้าอิสระฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตาม
หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
คณะวิทยาการจัดการ
สถาบันวิทยาการจัดการแห่งแปซิฟิก
ปีการศึกษา 2567

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ จังหวัดเชียงราย
Transformational leadership of School Administrators under the Office
of Special Education Administration, Chiang Rai Province

บุรชาติ ศิริเป็ง

การค้นคว้าอิสระฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตาม
หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
คณะวิทยาการจัดการ
สถาบันวิทยาการจัดการแห่งแปซิฟิก
ปีการศึกษา 2567



ชื่อเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษา
พิเศษ จังหวัดเชียงราย
ผู้วิจัย นายบุรชาติ ศิริเป็ง
ชื่อปริญญา ศีศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชา การบริหารการศึกษา

คณะกรรมการสอบ

..... ประธานกรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จักรพันธ์ ชัยทัศน์)

..... กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.รุ่งฤดี รัตนชัยศิลป์)

..... กรรมการและเลขานุการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ผกาภรณ์ บุสสง)

คณะวิทยาการจัดการ สถาบันวิทยาการจัดการแห่งแปซิฟิก อนุมัติให้รายงาน
การค้นคว้าอิสระฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชา
การบริหารการศึกษา

..... คณบดี
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พีระ พันธุ์งาม)

กิตติกรรมประกาศ

การค้นคว้าอิสระเล่มนี้สำเร็จลงได้ ด้วยความกรุณาและความช่วยเหลือเป็นอย่างดีจากผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ผกาภรณ์ บุสบัง อาจารย์ที่ปรึกษา และ ดร.พัชรินาพร ปัญญาอาจ อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม ที่กรุณาให้คำแนะนำ และตรวจแก้ไข ข้อบกพร่อง ด้วยความเอาใจใส่ตลอดมา ตั้งแต่ต้นจนเสร็จเรียบร้อย ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณไว้เป็นอย่างสูง และขอกราบขอบพระคุณคณาจารย์ประจำหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิตทุกท่านที่ให้ความช่วยเหลืออย่างดี

ขอขอบพระคุณผู้บริหารและคณะครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ จังหวัดเชียงรายที่ได้กรุณาตอบแบบสอบถามเพื่อการศึกษาอิสระครั้งนี้ ขอขอบคุณบิดามารดา ครู อาจารย์ทุกท่านที่ประสิทธิ์ประสาทวิทยาการวางรากฐานแก่ผู้วิจัยและขอขอบคุณผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และท่านอื่น ๆ ที่ไม่ได้กล่าวนามไว้ ณ ที่นี้ ที่ได้กรุณาให้ความร่วมมือ และข้อเสนอแนะในการทำการค้นคว้าอิสระครั้งนี้

บุรชาติ ศิริเป็ง

ชื่อเรื่อง	: ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษจังหวัดเชียงราย
ผู้วิจัย	: บุรชาติ ศิริเป็ง
ชื่อปริญญา	: ศีศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา)
อาจารย์ที่ปรึกษา	: ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ผกาภรณ์ บุสบง
อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม	: ดร.พัชรียาพร ปัญญาอาจ
ปีที่สำเร็จการศึกษา	: 2567
สถาบัน	: สถาบันวิทยาการจัดการแห่งแปซิฟิก

บทคัดย่อ

การวิจัยเรื่องภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษจังหวัดเชียงราย มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษจังหวัดเชียงราย และเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษจังหวัดเชียงรายตามความคิดเห็นของครู จำแนกตาม อายุ เพศและประสบการณ์ โดยมีประชากร ได้แก่ ครูผู้สอนในสถานศึกษาสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษจังหวัดเชียงราย จำนวน 221 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามความคิดเห็นของครูผู้สอนที่มีต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษจังหวัดเชียงราย 8 ด้าน เป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) การวิเคราะห์ข้อมูลใช้สถิติในการวิเคราะห์ คือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การเปรียบเทียบข้อมูลด้วยค่า t -test และค่า F-test หรือวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA)

ผลการศึกษา พบว่า

1. ความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษจังหวัดเชียงราย ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมาก ทุกด้าน เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับทีมงาน ด้านการมีทักษะการสื่อสาร ด้านการสร้างแรงจูงใจหรือแรงบันดาลใจ ด้านการมีความกระตือรือร้น ด้านการมีอิทธิพลต่ออุดมการณ์ ด้านการตัดสินใจ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล และ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ตามลำดับ

2. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษจังหวัดเชียงรายของครูผู้สอน พบว่า ประสบการณ์การทำงาน มีความแตกต่างกัน เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ แต่เพศ และอายุ ไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

คำสำคัญ : ภาวะผู้นำ, ผู้นำการเปลี่ยนแปลง, สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ, จังหวัดเชียงราย

Title : Transformational Leadership of School Administrators under the Office of Special Education Administration, Chiang Rai Province

Author : Burachart Siripeng

Degree : Master of Education (Educational Administration)

Advisor : Assistant Professor Dr. Phakaphorn Butsabong

Co-Advisor : Dr. Patchareeyaporn Panyaarj

Graduated Year : 2024

Institute : Pacific Institute of Management Science

Abstract

The purposes of this study were 1) to study the level of transformational leadership among school administrators under the Office of Special Education Administration in Chiang Rai Province and 2) to compare the transformational leadership based on teachers' opinions, categorized by age, gender, and experience. Population are teachers working in schools under the Office of Special Education Administration in Chiang Rai Province, Academic Year 2024. The study population consisted of 221 persons. The instrument to collect the data in this research was the Likert's scale 5 rating scale questionnaires. The statistics used in the data analysis were percentage, mean, standard deviation, t-test and F-test or One-Way ANOVA.

The results of the research revealed that at a high level. When considering each aspect, it was found that it was at a high level in all aspects, in descending order as follows: Biasing positive relationships with the team, communication skills, inspiring and motivating, enthusiasm, influencing ideological values, decision-making, considering individual differences and Intellectual stimulation. The comparison of teachers' opinions on the transformational leadership of school administrators categorized by gender, age, and work experience, showed no statistically significant differences at the .05 level.

Keywords : Leadership, Transformational Leadership, Office of Special Education Administration, Chiang Rai Province

สารบัญ

	หน้า
กิตติกรรมประกาศ	ก
บทคัดย่อ	ข
สารบัญ	ค
สารบัญตาราง	จ
สารบัญรูปภาพ	ฉ
บทที่ 1 บทนำ	
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย	4
1.3 ขอบเขตของการวิจัย	4
1.4 สมมุติฐานของการวิจัย	5
1.5 กรอบแนวคิดในการวิจัย	6
1.6 ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย	6
1.7 นิยามศัพท์เฉพาะ	6
บทที่ 2 แนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	
2.1 แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ	9
2.2 แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	16
2.3. แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารการศึกษาและการบริหารสถานศึกษา	28
2.4 ข้อมูลทั่วไปสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ	42
2.5 เอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	43
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย	
3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	47
3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล	47
3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล	48
3.4 การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	50
3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล	51
3.6 สถิติที่ใช้ในการวิจัย	52

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	
4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	53
4.2 ขั้นตอนการวิเคราะห์ข้อมูล	54
4.3 การวิเคราะห์ข้อมูล	54
บทที่ 5 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	
5.1 สรุปผลการวิจัย	75
5.2 อภิปรายผล	78
5.3 ข้อเสนอแนะ	84
บรรณานุกรม	85
ภาคผนวก	
ภาคผนวก ก : เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	93
ภาคผนวก ข : รายนามผู้เชี่ยวชาญ	101
ประวัติผู้วิจัย	113

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
4.1 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามเพศ อายุ และ ประสบการณ์ทำงาน	55
4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษจังหวัดเชียงราย โดยภาพรวม	56
4.3 แสดงผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษจังหวัดเชียงราย ด้านการมีอิทธิพล ต่ออุดมการณ์	57
4.4 แสดงผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษจังหวัดเชียงราย ด้านการสร้างแรงจูงใจ หรือแรงบันดาลใจ	58
4.5 แสดงผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษจังหวัดเชียงราย ด้านการกระตุ้นทางปัญญา	58
4.6 แสดงผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษจังหวัดเชียงราย ด้านการคำนึงถึง ความเป็นปัจเจกบุคคล	59
4.7 แสดงผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษจังหวัดเชียงราย ด้านการตัดสินใจ	60
4.8 แสดงผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษจังหวัดเชียงราย ด้านการมีทักษะการ สื่อสาร	62
4.9 แสดงผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษจังหวัดเชียงราย ด้านการมีความ กระตือรือร้น	63
4.10 แสดงผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษจังหวัดเชียงราย ด้านการสร้าง ความสัมพันธ์ ที่ดีกับทีมงาน	64
4.11 แสดงผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษจังหวัดเชียงราย จำแนกตามเพศ ใน ภาพรวม	65
4.12 แสดงผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษจังหวัดเชียงราย จำแนกตามอายุ ใน ภาพรวม	66

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4.13 แสดงผลการเปรียบเทียบการทดสอบรายคู่ภายหลังด้วยวิธี Scheffe' Test ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักบริหารงาน การศึกษาพิเศษจังหวัดเชียงราย จำแนกตามอายุ ด้านการสร้างแรงจูงใจหรือแรง บันดาลใจ	67
4.14 แสดงผลการเปรียบเทียบการทดสอบรายคู่ภายหลังด้วยวิธี Scheffe' Test ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักบริหารงาน การศึกษาพิเศษจังหวัดเชียงราย จำแนกตามอายุ ด้านการสร้างความสัมพันธ์ที่ดี กับทีมงาน	67
4.15 แสดงผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษจังหวัดเชียงราย จำแนกตามประสบการณ์ ในภาพรวม	68
4.16 แสดงผลการเปรียบเทียบการทดสอบรายคู่ภายหลังด้วยวิธี Scheffe' Test ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักบริหารงาน การศึกษาพิเศษจังหวัดเชียงราย จำแนกตามประสบการณ์ ด้านการสร้าง แรงจูงใจ หรือแรงบันดาลใจ	69
4.17 แสดงผลการเปรียบเทียบการทดสอบรายคู่ภายหลังด้วยวิธี Scheffe' Test ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักบริหารงาน การศึกษาพิเศษจังหวัดเชียงราย จำแนกตามประสบการณ์ ด้านการคำนึงถึงความ เป็นปัจเจกบุคคล	70
4.18 แสดงผลการเปรียบเทียบการทดสอบรายคู่ภายหลังด้วยวิธี Scheffe' Test ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักบริหารงาน การศึกษาพิเศษจังหวัดเชียงราย จำแนกตามประสบการณ์ ด้านการสร้าง ความสัมพันธ์ที่ดี กับทีมงาน	70
4.19 ประมวลข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษจังหวัดเชียงราย	71

สารบัญรูปภาพ

รูปภาพที่

หน้า

1 กรอบความคิดในการวิจัย

6

บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การศึกษาเป็นรากฐานและเครื่องมือที่สำคัญในการส่งเสริมและพัฒนาความเจริญก้าวหน้าทางด้านเศรษฐกิจ ด้านสังคม และด้านวัฒนธรรมของประเทศอันจะเห็นได้จากการกำหนดวิสัยทัศน์และทิศทางการพัฒนาประเทศให้ประเทศไทย มั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน ด้วยยุทธศาสตร์ประเทศไทย 4.0 ซึ่งเป็นยุคที่ประเทศต้องขับเคลื่อน ด้วยศักยภาพของคนที่มีความสามารถพัฒนานวัตกรรมอันเกิดจากการทำงานตามบริบทของการประกอบอาชีพและการดำรงชีวิต ทั้งนี้เพื่อให้เกิดความทัดเทียมกับศักยภาพของคนในประเทศที่ได้พัฒนาแล้ว จึงจะรองรับการเติบโตทางเศรษฐกิจในรูปแบบของการพัฒนารังสรรค์นวัตกรรมต่าง ๆ อันจะนำไปสู่การพัฒนาประเทศ และการแข่งขันในเวทีโลก การศึกษาจึงเป็นกลไกสำคัญที่จะสร้างบุคลิกภาพของคนไทยให้มีศักยภาพความเป็นผู้นำ และมีความสามารถที่รัฐบาลคาดหวังไว้เพราะคนไทยได้ถูกบ่มเพาะพัฒนาศักยภาพผ่านระบบการศึกษาตั้งแต่วัย 3 ขวบจนจบมหาวิทยาลัยในระดับปริญญาตรีต้องใช้เวลาถึง 19 ปี นับเป็นช่วงเวลาถึง 1 ใน 3 ของอายุวัยทำงานซึ่งการพัฒนาการศึกษาต้องทำความเข้าใจกับเป้าหมายที่กำหนดไว้อย่างท่องแท้จึงจะกำหนดทิศทางการพัฒนาได้ตรงเป้าหมายและบรรลุผลสำเร็จได้ในเวลาไม่นาน ในทางกลับกันหากไม่เข้าใจเป้าหมายอย่างลึกซึ้งและไม่มีทิศทางการพัฒนาที่ชัดเจนจะไม่สามารถบรรลุเป้าหมายได้ในเวลาที่กำหนด (ศักดิ์สิน โรจน์สราญรมณ์, 2561) ในการจัดการศึกษา ต้องอาศัยการจัดการศึกษาที่มีประสิทธิภาพปัจจัยสำคัญอย่างหนึ่งที่จะทำให้การจัดการศึกษาของชาติมีประสิทธิภาพและมีคุณภาพ คือ ผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ที่ได้รับการแต่งตั้งให้เป็นผู้บังคับบัญชาดูแลควบคุมการบริหารในโรงเรียน ให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของการจัดการศึกษาในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ซึ่งผู้บริหารสามารถใช้ศิลปะหรือกระบวนการในการมีอิทธิพลเหนือผู้ปฏิบัติงานคนอื่น ๆ ในโรงเรียนเพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานได้สำเร็จตามเป้าหมาย ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ที่มีบทบาทที่สำคัญในการที่จะนำองค์การให้ก้าวไปสู่การปฏิรูปการศึกษาได้อย่างมีเกียรติและศักดิ์ศรี รวมถึงการบริหารที่มีประสิทธิภาพซึ่งจะส่งผลให้การใช้งบประมาณ เทคโนโลยี เวลา และคนในสถานศึกษานั้นได้อย่างเหมาะสม ตลอดจนการใช้หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2551 การใช้หลักสูตรการสอน เทคโนโลยีการศึกษา และการบริหารจัดการ อย่างไรก็ตามจากการประเมินการปฏิรูปการศึกษาที่ผ่านมา พบว่า ยังมีอีกหลายเรื่องที่มีปัญหาต้องเร่งพัฒนา ปรับปรุง และต่อยอด โดยเฉพาะด้านคุณภาพผู้เรียน ครู อาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา และประสิทธิภาพของการบริหารจัดการ เป็นต้น ดังนั้น จึงเป็นสิ่งที่ต้องรับการเปลี่ยนแปลง และต้องทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างมีคุณภาพและมีประสิทธิภาพ โดยเชื่อมโยงไปสู่การปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สองด้วยวิสัยทัศน์ที่ว่า “คนไทยได้เรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างมีคุณภาพ” ด้วยการบริหารกาเปลี่ยนแปลงเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของการพัฒนาคุณภาพการศึกษาใหม่ การพัฒนาครูพันธุ์ใหม่ การพัฒนาสถานศึกษาและแหล่งเรียนรู้ใหม่ และการบริหารจัดการใหม่ (อุษา บัวหลวง, 2565)

ปัจจุบันโลกมีความสลับซับซ้อนมาก เกิดการเปลี่ยนแปลงและปรับตัวเองอยู่ตลอดเวลา ซึ่งการเป็นผู้นำในยุคปัจจุบันนี้ มีความยากลำบากมากกว่าในยุคก่อน ๆ ผู้นำในโลกปัจจุบันจึงต้องมีคุณสมบัติที่ดี พร้อมรับสถานการณ์ เพื่อที่จะนำพาองค์กรให้สามารถอยู่รอดได้ มีความเจริญเติบโต ถ้าปราศจากภาวะผู้นำแล้วองค์กรก็จะเปรียบเสมือนเรือที่ล่องลอยในท้องทะเลโดยปราศจากทิศทาง และสิ้นซึ่งความหวัง (พิชาภพ พันธุ์แพ, 2554, 3) ดังนั้นวิธีการที่จะนำไปให้ประชากรไทยเป็นพลเมืองที่ดีมีคุณภาพ สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ประเทศไทย 4.0 และก้าวทันกับโลกปัจจุบัน ภายใต้บริบทที่มีเปลี่ยนแปลงด้านเศรษฐกิจ ด้านสังคม ในยุคโลกาภิวัตน์ที่องค์กรต้องเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงอย่างรู้รูปแบบ ประเทศจึงจำเป็นต้องมีบุคลากรที่มีภาวะผู้นำในการบริหารองค์กรที่ต้องตระหนักถึงการเคลื่อนไหวทางสังคมที่การเปลี่ยนแปลงนี้ เนื่องจากคุณลักษณะและพฤติกรรมความเป็นผู้นำจะส่งผลต่อพฤติกรรมของคนในองค์กรและนำพาองค์กรไปสู่สถานการณ์ใหม่ที่ดีขึ้น โดยเฉพาะในยุคศตวรรษที่ 21 ดังนั้นในวงการด้านการศึกษา ผู้นำหรือผู้บริหารสถานศึกษาจึงมีบทบาทสำคัญในฐานะหัวหน้าหน่วยงานที่ใกล้ชิดกับครูและนักเรียนมากที่สุด ผู้บริหารสถานศึกษานอกจากจะต้องเป็นผู้มีวิสัยทัศน์ คุณธรรม จริยธรรม มีทักษะในการบริหารแล้วจำเป็นต้องเป็นผู้นำทางวิชาการ มีศักยภาพในการบริหารการเปลี่ยนแปลงในยุคเศรษฐกิจฐานความรู้ (Knowledge based economy) และสังคมฐานความรู้ (Knowledge-based society) ได้อย่างมีประสิทธิภาพ สภาพการจัดการศึกษาในรอบการปฏิรูปครั้งแรกที่ผ่านมาผู้บริหารสถานศึกษาย่อมประสบกับการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญ ๆ ไม่ว่าจะเป็นเรื่องของหลักสูตร การจัดการเรียนการสอน การบริหารจัดการด้านต่าง ๆ การที่ผู้บริหารสถานศึกษาจะผลักดันให้วิสัยทัศน์การปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สองเป็นจริง และเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ ย่อมต้องอาศัยข้อมูลพื้นฐานของผลการดำเนินงานและปัญหาการดำเนินงานที่ผ่านมาของท่านในแต่ละสถานศึกษาและข้อมูลในภาพรวมของประเทศ เพื่อศึกษา คิด วิเคราะห์ เปรียบเทียบ ฯลฯ ในอันที่จะนำไปสู่การวางแผนการบริหารการเปลี่ยนแปลงได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิภาพ

ภาวะผู้นำเป็นองค์ประกอบสำคัญในการบริหารจัดการสถานศึกษา โดยการปรับเปลี่ยนขั้นตอนและกระบวนการทำงานในการจัดการศึกษา เพื่อให้บรรลุประสิทธิผลและความสำเร็จในการบริหารงานด้านต่าง ๆ ขององค์กร ผู้บริหารต้องมีบทบาทเป็นผู้นำในการบริหารจัดการ การประสานงานของครูและบุคลากรในสถานศึกษา โดยให้ความสำคัญกับบุคลากรในทุกระดับขององค์กรโดยเฉพาะอย่างยิ่ง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นกระบวนการที่ผู้นำใช้ในการกระตุ้น ปลุกฝัง และสร้างแรงบันดาลใจให้กับผู้ร่วมงานในการทำงานให้บรรลุผลตามความคาดหวัง ผู้นำที่ดีจึงต้องมีความรู้ ทักษะ ความสามารถ และประสบการณ์ในหลายด้าน โดยเฉพาะการสื่อสารภายในองค์กร ที่ต้องมีความชัดเจนและประสิทธิภาพสูง เนื่องจากการสื่อสารที่ดีในองค์กรเป็นรากฐานสำคัญในการสร้างความมั่นใจและการยอมรับ ซึ่งจะนำไปสู่ความไว้วางใจระหว่างผู้ร่วมงานในองค์กร นอกจากนี้ การสื่อสารที่ดียังเป็นพื้นฐานสำคัญในการสร้างพันธะสัญญา (Commitment) และการทำให้เกิดความร่วมมือและการประสานงาน (Cooperation) รวมถึงการตระหนักถึงวิสัยทัศน์ร่วม (Shared Vision) ขององค์กรว่า องค์กรต้องการจะเป็นอะไรในอนาคต และตั้งอยู่บนพื้นฐานของค่านิยมร่วม (Shared Values) ซึ่งจะนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายด้วยการยึดถือหลักการและแนวทางเดียวกัน ผู้ร่วมงานจะตระหนักถึงบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบของตนเอง มีความจงรักภักดี และอุทิศตน

เพื่อองค์กร ดังนั้น ผู้บริหารจึงต้องสร้างแรงจูงใจ สร้างแรงบันดาลใจ และโน้มน้าวความคิดเพื่อให้ผู้ร่วมงานเกิดการเปลี่ยนแปลงในเรื่องความเชื่อ ทศนคติ และเสริมสร้างคุณค่าขององค์กร ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงจึงมีความสำคัญต่อผู้บริหารทุกองค์กร เนื่องจากมันมีผลกระทบโดยตรงต่อการปฏิบัติงานของผู้ร่วมงาน และส่งผลต่อประสิทธิภาพในด้านต่าง ๆ ขององค์กรอย่างชัดเจน (อุษาบัวหลวง, 2565) อีกทั้งจากศึกษาการวิจัยเรื่องภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มโรงเรียนมิตรภาพสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 1 โดยวีรศักดิ์ ประจง (2556, 69-70 อ้างถึงใน วุฒินันท์ โพหะดา, 2564) พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารยังขาดวิสัยทัศน์ในการทำงาน และมักเล็งเห็นประโยชน์ส่วนตัวมากกว่าประโยชน์ส่วนรวม ขาดความเป็นธรรมในการตัดสินใจ ไม่เปิดโอกาสให้ครูแสดงความคิดเห็นหรือมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหา ตัดสินใจด้วยการใช้อำนาจอย่างเด็ดขาดมากกว่าการส่งเสริมการมีส่วนร่วมจากผู้ร่วมงาน และใช้วิธีการเร่งรัดครูให้ปฏิบัติตามนโยบายโดยไม่สร้างแรงบันดาลใจหรือกระตุ้นให้ครูมีความรู้สึกต้องการทำงานด้วยตัวเอง ส่งผลให้คุณภาพทางการศึกษายังคงอยู่ในระดับต่ำและไม่พัฒนาอย่างต่อเนื่อง

สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ เป็นหน่วยงานทางการศึกษาภายใต้การบริหารของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีหน้าที่ให้การจัดการศึกษาสำหรับบุคคลซึ่งมีความบกพร่องทางร่างกาย จิตใจ สติปัญญา อารมณ์ สังคม การสื่อสารและการเรียนรู้ หรือมีร่างกายพิการ หรือทุพพลภาพหรือบุคคลซึ่งไม่สามารถพึ่งตนเองได้หรือไม่ผู้ดูแล หรือด้อยโอกาส ต้องจัดให้บุคคลดังกล่าวมีสิทธิได้รับสิ่งอำนวยความสะดวก สื่อบริการและความช่วยเหลืออื่นใดทางการศึกษา โดยมีสถานศึกษา 3 กลุ่ม ได้แก่ โรงเรียนราชประชานุเคราะห์ โรงเรียนเฉพาะความพิการ และศูนย์การศึกษาพิเศษ ซึ่งเป็นสถานศึกษาที่มีผู้บริหารสถานศึกษาในการบริหารจัดการภายในและผู้บริหารต้องมีภาวะผู้นำในลักษณะต่าง ๆ เพื่อเสริมสร้างบุคลิกภาพและภาวะผู้นำที่มีคุณภาพ นำไปสู่การจัดการศึกษาที่มีประสิทธิภาพจากการวิจัยเรื่องภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษจังหวัดยะลา (ชนันท์สรณ์ ปิยะภัทรวิรัตน์, 2565) พบว่า ผลการศึกษาระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษจังหวัดยะลาภาพรวมอยู่ในระดับมาก แต่พบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีค่าเฉลี่ยที่ต่ำที่สุด ได้แก่ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ผู้ศึกษาได้ให้ข้อเสนอแนะว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการวางแผนทำงานอย่างชัดเจนและเป็นระบบ ผู้บริหารต้องสามารถควบคุมอารมณ์ของตนเองได้อย่างเหมาะสมต่อสาธารณะชนเป็นแบบอย่างที่ดีและควรมีความยุติธรรม และผู้บริหารควรมีอุดมการณ์แน่วแน่และมีจุดยืนของตนเองที่ชัดเจนไม่คล้อยตามผู้อื่นได้ง่ายและสามารถสื่อสารให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเข้าใจปฏิบัติไปในทิศทางเดียวกัน จึงเห็นได้ว่า ผลการศึกษายังพบข้อสังเกตที่ยังต้องมีการศึกษาเพิ่มเติม เพื่อตรวจสอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในพื้นที่ที่มีความแตกต่างกันมีความสอดคล้องกันหรือไม่

ด้วยเหตุที่กล่าวมาข้างต้นผู้ศึกษาค้นคว้าอิสระซึ่งปฏิบัติงานด้านการศึกษาพิเศษและการจัดการเรียนรวมในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ซึ่งเป็นหน่วยงานที่ทำงานร่วมกับผู้บริหารและบุคลากรภายในสถานศึกษาสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษในจังหวัดเชียงราย ทั้ง 3 แห่ง ได้แก่ ศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดเชียงราย โรงเรียนเชียงรายปัญญานุกูล โรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 62 จังหวัดเชียงราย โดยร่วมกันขับเคลื่อนงานด้านการจัดการศึกษาสำหรับนักเรียนที่มีความต้องการจำเป็นพิเศษในจังหวัดเชียงราย จึงมีความสนใจที่จะศึกษา

ระดับการศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษจังหวัดเชียงราย โดยคาดว่าผลการศึกษาจะเป็นประโยชน์ต่อการบริหารสถานศึกษา และสามารถนำไปใช้ในการพัฒนาผู้บริหารสู่การเป็นผู้นำที่มีคุณภาพในยุคศตวรรษที่ 21 ได้ รวมถึงสะท้อนในการบริหารสถานศึกษาและบุคลิกภาพของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำไปพิจารณาเพื่อปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการบริหารให้การบริหารสถานศึกษามีประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น ตลอดจนนำมาประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อการบริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษจังหวัดเชียงรายให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น

1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

การศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษจังหวัดเชียงราย มีวัตถุประสงค์ ดังนี้

1.2.1 เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษจังหวัดเชียงราย

1.2.2 เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษจังหวัดเชียงรายตามความคิดเห็นของครู จำแนกตามเพศ อายุ และประสบการณ์

1.3 ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษจังหวัดเชียงราย มีขอบเขตการวิจัยดังต่อไปนี้

1.3.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา

ขอบเขตด้านเนื้อหา ผู้วิจัยได้กำหนดกรอบศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โดยได้ศึกษาหลักการและทฤษฎีที่ศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อกำหนดกรอบงานวิจัย ได้แก่ โดยใช้กรอบแนวคิดบาส และอวลิโอ (1990, 9-16 อ้างถึงใน เปรมทิพย์ คำทะเนตร, 2564, 93-95) และทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำของไพทอร์ย สีนลาร์ตัน (2557, 3) จึงได้กำหนดขอบเขตเนื้อหาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา 8 ด้าน ดังนี้

1. การมีอิทธิพลต่ออุดมการณ์
2. การสร้างแรงจูงใจหรือแรงบันดาลใจ
3. การกระตุ้นทางปัญญา
4. การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล
5. การตัดสินใจ
6. การมีทักษะการสื่อสาร
7. การมีความกระตือรือร้น
8. การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับทีมงาน

1.3.2 ขอบเขตด้านประชากร

ประชากร ได้แก่ ครูผู้สอนในสถานศึกษาสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษจังหวัดเชียงราย จำนวน 3 โรงเรียน ได้แก่ ศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดเชียงราย จำนวน 58 คน โรงเรียนเชียงรายปัญญานุกูล จำนวน 95 คน และโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 62 จังหวัดเชียงราย จำนวน 68 คน รวมประชากรทั้งสิ้น 221 คน

1.3.3 ขอบเขตด้านตัวแปรที่ศึกษา

1.3.3.1 ตัวแปรต้น ได้แก่ สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยจำแนกเป็น อายุ เพศ และประสบการณ์

1.3.3.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษจังหวัดเชียงราย 8 ด้าน ได้แก่ 1) การมีอิทธิพลต่ออุดมการณ์ 2) การสร้างแรงจูงใจหรือแรงบันดาลใจ 3) การกระตุ้นทางปัญญา 4) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล 5) การตัดสินใจ 6) การมีทักษะการสื่อสาร 7) การมีความกระตือรือร้น และ 8) การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับทีมงาน

1.3.4 ขอบเขตระยะเวลา

ระยะเวลาในการดำเนินการวิจัย คือ 1 มีนาคม 2567 - ธันวาคม 2567

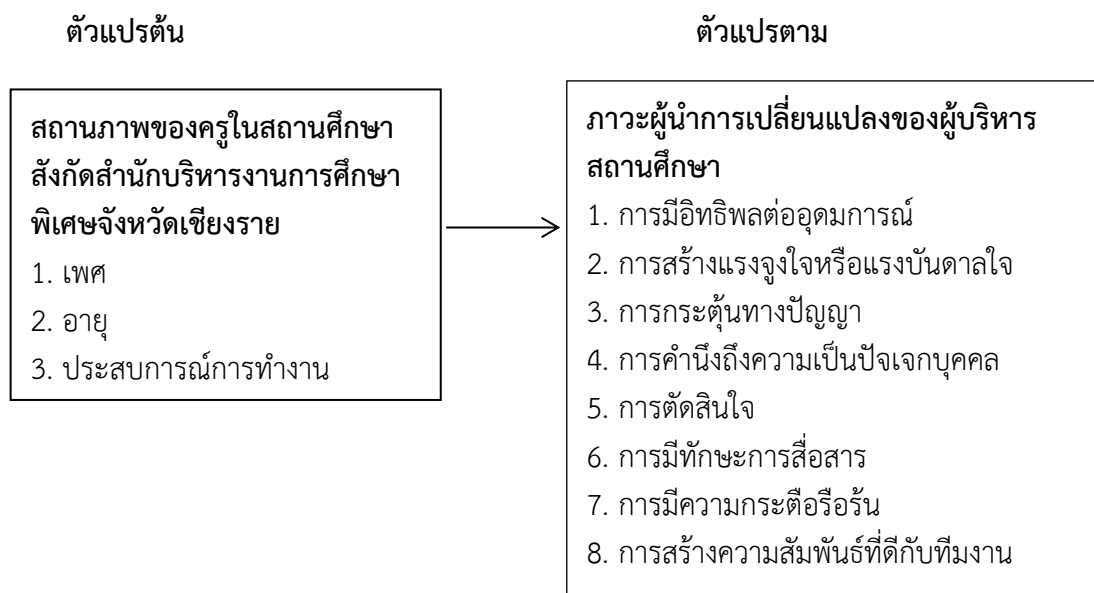
1.4 สมมติฐานการวิจัย

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ตั้งสมมติฐานการวิจัยไว้ ดังนี้

1. ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษจังหวัดเชียงราย มีภาวะผู้นำระดับการเปลี่ยนแปลง อยู่ในระดับมาก

2. ผู้บริหารสถานศึกษา ในสถานศึกษาสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษจังหวัดเชียงรายที่มีเพศ อายุ และประสบการณ์ต่างกันมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาแตกต่างกัน

1.5 กรอบแนวความคิดในการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบความคิดในการวิจัย

1.6 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1.6.1 สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษจังหวัดเชียงรายได้ข้อมูลเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อใช้กำหนดนโยบายในการพัฒนาภาวะผู้นำของสถานศึกษาในสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษจังหวัดเชียงรายให้สอดคล้องกับสภาพการเปลี่ยนแปลงในปัจจุบันส่งผลให้การบริหารงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น

1.6.2 ผู้บริหารสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษจังหวัดเชียงราย ได้ข้อมูลภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเพื่อใช้ในการพัฒนาภาวะผู้นำของตนเองและพัฒนาภาวะผู้นำของบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา

1.6.3 ครูในสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษจังหวัดเชียงราย ได้ทราบถึงภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา

1.7 นิยามศัพท์เฉพาะ

การวิจัยครั้งนี้ มีนิยามศัพท์เฉพาะที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัยดังต่อไปนี้

17.1 ภาวะผู้นำ หมายถึง พฤติกรรมของบุคคลที่ได้รับการยอมรับหรือได้รับการมอบหมายให้เป็นผู้นำที่แสดงออกมาให้ผู้ตามได้เห็นถึงความเป็นผู้มีอิทธิพลเหนือผู้อื่น มีความสามารถในการใช้อิทธิพล อำนาจ และแรงจูงใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชา (ผู้ตาม) ตระหนักถึงความสำคัญของผู้นำ มีบทบาทในการใช้ศิลปะชักจูงใจทำให้บุคคลเหล่านั้นปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจพร้อมจะทุ่มเทอย่างเต็มที่และเต็มใจในการร่วมมือกันขับเคลื่อนองค์การเพื่อนำไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมาย

17.2 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง พฤติกรรมและบุคลิกภาพของผู้บริหารสถานศึกษา ในการบริหารงานที่เป็นแบบอย่างมีคุณธรรมจริยธรรม มีทักษะการสื่อสาร มีความรู้รอบด้าน มีสติปัญญารู้ตนเอง มีวิสัยทัศน์กว้างไกล มีการสร้างแรงจูงใจ เพื่อให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาปฏิบัติบรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ อันประกอบไปด้วย 8 ประการ ดังนี้

17.2.1 การมีอิทธิพลต่ออุดมการณ์ หมายถึง ผู้นำประพฤติตัวเป็นแบบอย่างหรือแสดงบทบาทสำหรับผู้ตาม ทำให้กลายเป็นแหล่งของความยินดีของผู้ตาม ผู้นำทำให้ผู้ตามมีความเคารพนับถือ ศรัทธา ไว้วางใจ ภูมิใจ จงรักภักดี เชื่อถือในตัวผู้นำ และวางแนวทางให้ผู้ตามแสดงตามวิสัยทัศน์ร่วมกัน ผู้นำจะเป็นผู้ที่ศีลธรรมและมีจริยธรรมสูง ผู้นำจะหลีกเลี่ยงที่จะใช้อำนาจเพื่อผลประโยชน์ส่วนตน แต่จะประพฤติตนเพื่อให้เกิดประโยชน์แก่ผู้อื่นและเพื่อประโยชน์ของกลุ่ม

17.2.2 การสร้างแรงจูงใจหรือแรงบันดาลใจ หมายถึง การที่ผู้นำประพฤติตนในทางที่สามารถจูงใจให้เกิดแรงบันดาลใจกับผู้ตาม โดยการสร้างแรงจูงใจภายใน ผู้นำจะกระตุ้นจิตวิญญาณของทีมให้ทำงาน และสร้างความกระตือรือร้นในการทำงานผ่านการเสริมสร้างเจตคติที่ดีและการคิดในแง่บวก ผู้นำจะแสดงออกถึงความอุทิศตัวและความผูกพันต่อเป้าหมายและวิสัยทัศน์ร่วมกัน ผู้นำจะสร้างความเชื่อมั่นในทีม และแสดงให้เห็นถึงความตั้งใจอย่างแน่วแน่ในการบรรลุเป้าหมาย ผู้นำจะช่วยให้ผู้ตามมองข้ามผลประโยชน์ส่วนตัวไปสู่วิสัยทัศน์และการกิจขององค์กร และช่วยกระตุ้นให้ผู้ตามพัฒนาความผูกพันกับเป้าหมายระยะยาวขององค์กร การสร้างแรงจูงใจเช่นนี้ไม่เพียงแต่ช่วยให้บรรลุผลสำเร็จในการทำงาน แต่ยังเสริมสร้างความมุ่งมั่นและความสัมพันธ์อันดีภายในองค์กร

17.2.3 การกระตุ้นทางปัญญา หมายถึง ผู้นำกระตุ้นผู้ตามให้เห็นวิธีการ หรือแนวทางใหม่ในการแก้ปัญหา โดยการกระทำให้ผู้ตามมีความพอใจและมีความตั้งใจด้วยการใช้สัญลักษณ์ จินตนาการ และภาษาที่เข้าใจง่าย ส่งเสริมให้ผู้ตามเข้าใจบทบาทและยอมรับในบทบาท สร้างความมั่นใจและส่งเสริมคุณค่าของผลลัพธ์ที่ต้องการ เป็นผลให้บุคลากรเกิดความพยายามในการปฏิบัติงานมากขึ้น และแก้ปัญหาในการปฏิบัติงานด้วยความเรียบร้อย

17.2.4 การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล หมายถึง ผู้นำปฏิบัติตนเป็นผู้มุ่งเน้นการพัฒนา วินิจฉัยและการยกระดับความต้องการของผู้ตาม มีการติดต่อกับผู้ตามเป็นรายบุคคลและการติดต่อสื่อสารแบบสองทาง เอาใจใส่ความต้องการและความแตกต่างระหว่างบุคคลของผู้ตาม กระจายอำนาจความรับผิดชอบส่งเสริมให้ผู้ตามเกิดจินตนาการด้วยตนเองมีความมั่นคง สามารถบูรณาการความต้องการที่คนภาพที่ชัดเจน

17.2.5 การตัดสินใจ หมายถึง ผู้นำต้องกล้าตัดสินใจ กล้าคิด กล้าพูด และกล้าทำอย่างมีเหตุผล โดยสามารถวิเคราะห์สถานการณ์ได้อย่างรอบคอบ มีความตั้งใจและความพยายามที่จะเอาชนะอุปสรรคในการปฏิบัติงาน ผู้นำต้องกล้าตัดสินใจในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น และสามารถเผชิญกับสถานการณ์การทำงานที่ยากลำบากได้ด้วยความมั่นใจ ผู้นำควรมีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย โดยใส่ใจในรายละเอียด กระตือรือร้นในการพัฒนา และมั่นใจในตัวเอง โดยผู้นำต้องรู้จักบริหารเวลาได้อย่างมีประสิทธิภาพ และมีความมั่นคงในการตัดสินใจ เพื่อให้การดำเนินงานสามารถดำเนินไปได้อย่างราบรื่นและบรรลุผลสำเร็จตามที่ตั้งเป้าไว้

17.2.6 การมีทักษะการสื่อสาร หมายถึง ผู้นำจะต้องเป็นผู้ที่สามารถสื่อสารได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยเป็นผู้มีความสามารถในการสื่อสาร ที่ประกอบด้วยการพูด การฟังและเข้าใจผู้อื่น

ผู้นำจะต้องมีความสามารถในการพูดและการแสดงออกเนื่องจากผู้นำต้องสื่อสารกับคน ทำงานกับคนที่หลากหลาย ดังนั้นความสามารถในการพูดและการแสดงออกจึง เป็นลักษณะสำคัญที่จะทำให้ผู้อื่นเข้าใจและปฏิบัติตาม

17.2.7 การมีความกระตือรือร้น หมายถึง ผู้นำต้องมีความกระตือรือร้นในการแสวงหาวิธีการที่จะทำให้เติบโตขึ้นเพื่อให้ประสบความสำเร็จและบรรลุจุดมุ่งหมาย ผู้นำต้องรู้จักการวางแผนทางในการทำงานเพื่อแสวงหาโอกาสที่จะทำสิ่งใหม่ ทำให้ผู้ร่วมงานไว้วางใจและปฏิบัติงานให้บรรลุตามจุดมุ่งหมายที่ได้ตั้งไว้ ผู้นำต้องมีความคิดสร้างสรรค์และส่งเสริมให้ผู้อื่น แสดงความคิดริเริ่มออกมา ผู้นำต้องการให้ผู้อื่นแสดงความคิดเห็นให้คำแนะนำเพื่อการพัฒนาและการวิจารณ์อย่างสร้างสรรค์และตรงไปตรงมา และจะนำไปสู่การสร้างผลงานออกมาเป็นรูปธรรม และบรรลุเป้าหมายทั้งทางการเงินและเป้าหมายหลัก

17.2.8 การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับทีมงาน หมายถึง ผู้นำจะต้องให้ความสำคัญและเชื่อมความสัมพันธ์ที่ดีให้กับสมาชิกอย่างทั่วถึง โดยเป็นผู้ที่สามารถสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับสมาชิกในองค์กร ซึ่งเป็นเรื่องที่สำคัญและควรคำนึงถึงอย่างมาก นอกจากนี้ยังต้องสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับเครือข่ายอื่น โดยผู้นำต้องเข้าใจและพิจารณาผู้ตามหรือผู้ใต้บังคับบัญชาว่ามีลักษณะอย่างไร ซึ่งจะช่วยให้การสร้างบรรยากาศความสัมพันธ์ที่ดีของทีมงานเป็นไปอย่างเหมาะสมแสดงถึงความเข้าใจ เห็นใจผู้ร่วมงาน และสอดคล้องกับความชอบหรือความสนใจของทีมงานได้เป็นอย่างดี

17.3 ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ผู้อำนวยการโรงเรียน รองผู้อำนวยการในสถานศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษจังหวัดเชียงราย ที่ปฏิบัติหน้าที่ ปีการศึกษา 2566 ได้แก่ โรงเรียนเชียงรายปัญญานุกูล ศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดเชียงราย และโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 62 จังหวัดเชียงราย

17.4 ครู หมายถึง ครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษจังหวัดเชียงราย ที่ปฏิบัติหน้าที่ ปีการศึกษา 2566 ได้แก่ โรงเรียนเชียงรายปัญญานุกูล ศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดเชียงราย และโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 62 จังหวัดเชียงราย

บทที่ 2

แนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสาร ตำรา ตลอดจนแนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการโรงเรียน และเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำมาเป็นพื้นฐานในการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วยเนื้อหาต่าง ๆ นำเสนอตามหัวข้อต่อไปนี้การศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษจังหวัดเชียงราย ในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดทฤษฎีและงานที่เกี่ยวข้องเพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวิจัย โดยมีรายละเอียดดังนี้

- 2.1 แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ
 - 2.1.1 ความหมายของภาวะผู้นำ
 - 2.1.2 ความสำคัญของภาวะผู้นำ
 - 2.1.3 ทฤษฎีภาวะผู้นำ
 - 2.1.4 คุณลักษณะของผู้นำ
 - 2.1.5 องค์ประกอบของภาวะผู้นำ
- 2.2 แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง
 - 2.2.1 ความหมายของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง
 - 2.2.2 ความสำคัญของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง
 - 2.2.3 แนวคิดเกี่ยวกับของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง
 - 2.2.4 องค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง
 - 2.2.5 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา
- 2.3 แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารการศึกษาและการบริหารสถานศึกษา
 - 2.3.1 ความหมายของการบริหารการศึกษา
 - 2.3.2 ความสำคัญของการบริหารการศึกษา
 - 2.3.3 ความหมายของการบริหารสถานศึกษา
 - 2.3.4 หลักการบริหารสถานศึกษา
 - 2.3.5 ขอบข่ายการบริหารสถานศึกษา
 - 2.3.6 บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา
- 2.4 ข้อมูลทั่วไปสถานศึกษาในสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ
 - 2.4.1 ประวัติความเป็นมา
 - 2.4.2 สถานศึกษาในสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษจังหวัดเชียงราย
- 2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.1 แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ

ภาวะผู้นำมีความสำคัญสำหรับผู้บริหารองค์การในการทำหน้าที่นำผู้ร่วมงานให้สร้างสรรค์งานต่าง ๆ ในองค์การให้เกิดผลสำเร็จ การศึกษาแนวคิดและทฤษฎีภาวะผู้นำ ทำให้ทราบถึงรูปแบบผู้นำแบบต่าง ๆ ในแต่ละยุคสมัยที่มีลักษณะที่คล้ายคลึงกันหรือแตกต่างกันไป จึงเป็นประโยชน์ต่อ

ผู้บริหารรุ่นใหม่ ที่จะได้ศึกษาและประยุกต์ใช้ภาวะผู้นำของตนได้อย่างเหมาะสมและสอดคล้องกับการบริหารองค์การของตนเพื่อนำพาองค์การของตนให้ไปสู่เป้าหมายในการศึกษาเรื่องราวเกี่ยวกับความเป็นผู้นำ นักทฤษฎีได้เสนอทฤษฎีเกี่ยวกับผู้นำโดยพยายามที่จะค้นหาหรือเสนอภาวะผู้นำที่จำเป็นสำหรับผู้นำที่ทำให้ผู้นำมีอิทธิพลเหนือผู้ตามหรือมีบทบาทมากกว่าบุคคลในกลุ่มต้นสามารถนำองค์การหรือหน่วยงานบรรลุความสำเร็จตามเป้าหมาย (นรา เพชรรัตน์, 2558)

2.1.1 ความหมายของภาวะผู้นำ

นิเวศ ธรรมชัยชูศักดิ์ และการุณนันทน์ รัตนแสนวงษ์ (2560) ให้ความหมายของภาวะผู้นำว่า หมายถึง กระบวนการในการใช้ศาสตร์และศิลป์ในการบริหารองค์การของผู้นำ ได้แก่ การใช้ทักษะความสามารถรวมถึงพฤติกรรมและบุคลิกภาพ ประกอบกับการใช้อำนาจอิทธิพลด้วยความเป็นธรรมชาติของผู้นำ เพื่อสร้างแรงบันดาลใจ กระตุ้นและจูงใจให้ผู้ตามเกิดความศรัทธา และเชื่อมั่นในการปฏิบัติงานตามคำสั่งของผู้นำในการตอบสนองต่อความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

เพชรรัตน์ โล้วชากร รติกุล (2560) ได้กล่าวว่าผู้นำที่ดีที่แท้จริง คือ ความสามารถในการชักนำโน้มน้าวให้ผู้อื่นมาร่วมทำงานกับตนได้อย่างมีสุข มีความกระตือรือร้น มีความตั้งใจรับผิดชอบ มีประสิทธิภาพ เพื่อก้าวไปสู่จุดมุ่งหมายอันสูงสุดขององค์การร่วมกัน โดยผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคนรู้สึกดีใจ เต็มใจ และสุขใจที่จะก้าวตามผู้นำ โดยยึดผู้นำเป็นแบบอย่างในการดำเนินชีวิต

Kellerman (1999) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเป็นความพยายามของผู้นำที่จะต้องอยู่ในตำแหน่งที่มีอำนาจสั่งการหรือไม่ได้เพื่อที่จะกระตุ้นให้ผู้ตามที่จะเข้าร่วมมือกันเพื่อให้ไปสู่เป้าหมาย เป้าหมายนี้จะต้องมีนัยสำคัญไม่ใช่แค่การทำให้มีการเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นเท่านั้น

Wheelen and Hunger (2008 อ้างอิงใน ปรัชญา สถาพงศ์, 2559) กล่าวว่า ภาวะผู้นำหมายถึง กระบวนการชักนำผู้ใต้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติตามที่ต้องการช่วยผู้นำสามารถปฏิบัติงานซึ่งเขาไม่สามารถปฏิบัติคนเดียวได้สำเร็จ และสามารถทำให้ผู้ตามยอมรับและเต็มใจปฏิบัติตามที่มีผลประโยชน์ร่วมกัน และประพฤตินอยู่ภายใต้การอำนวยความสะดวกหรือการกำหนดแนวของผู้นำ เป็นศิลปะของการบอก ชี้แนะผู้ร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติตามหน้าที่ด้วยความเต็มใจและกระตือรือร้น เป็นแกนกลางของการประสานงานของกลุ่ม

สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง พฤติกรรมของบุคคลที่ได้รับการยอมรับให้เป็นผู้นำที่แสดงออกมาให้ผู้ตามได้เห็นถึงความเป็นผู้มีอิทธิพล มีความสามารถในการใช้ทักษะอิทธิพลอำนาจ และแรงจูงใจ ให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจพร้อมที่จะทุ่มเทอย่างเต็มที่ร่วมมือกันขับเคลื่อนองค์การไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

2.1.2 ความสำคัญของภาวะผู้นำ

ฐาณิญา โขมพัตรภรณ์ (2558) กล่าวว่า ผู้นำมีบทบาทหน้าที่หลายประการผู้นำเป็นทั้งหัวหน้า เพื่อนร่วมงาน ผู้ให้กำลังใจ ตลอดจนเป็นผู้วินิจฉัยตัดสินใจกลุ่มซึ่งมีบทบาทหน้าที่ของผู้นำที่สำคัญ 3 ลักษณะ ดังนี้

1. ผู้รักษาหรือประสานให้สมาชิกกลุ่มอยู่ร่วมกัน (Maintenance of membership) หมายถึง จะต้องอยู่ใกล้ชิดกับกลุ่ม มีความสัมพันธ์กับกลุ่ม และเป็นที่ยอมรับของคนในกลุ่มทำให้มีความสามัคคีกลมเกลียวกัน

2. ผู้ปฏิบัติภารกิจของกลุ่มให้บรรลุวัตถุประสงค์ (Objective attainment) หมายถึงการรับผิดชอบในกระบวนการวิธีการที่มีความมั่นคงและเข้าใจได้และต้อง ทำงานให้บรรลุเป้าหมาย

3. ผู้อำนวยทำให้เกิดการติดต่อสัมพันธ์ในกลุ่ม (Group interaction facilitation) หมายถึงปฏิบัติงานในทางที่อำนวยความสะดวกให้แก่ทีมในการติดต่อสัมพันธ์และปฏิบัติต่อกันด้วยดีช่วยให้หน้าที่บรรลุเป้าหมาย

ภาวะผู้นำมีความสำคัญและมีความจำเป็นอย่างยิ่งสำหรับผู้นำหรือผู้บริหาร ซึ่งการบริหารจัดการองค์การให้ประสบความสำเร็จในยุคของการแข่งขัน ผู้บริหารจำเป็นต้องพัฒนาทักษะภาวะผู้นำของตนเองให้เป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพ ต้องแสดงบทบาทและพฤติกรรมผู้นำอย่างชัดเจน โดยการขึ้นนำทิศทางการกำหนดวิสัยทัศน์ที่กว้างไกลร่วมกันในองค์การโดยผู้ร่วมงานปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจและได้ผลงานที่ออกมาอย่างมีคุณภาพ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์การที่กำหนดไว้

2.1.3 ทฤษฎีภาวะผู้นำ

1. ทฤษฎีคุณลักษณะของผู้นำ (Trait Theory)

แนวคิดเกี่ยวกับลักษณะของผู้นำเป็นแนวคิดแบบเก่า เป็นการศึกษาเกี่ยวกับผู้นำยุคแรกเริ่มซึ่งได้แนวทางจากทฤษฎีผู้ยิ่งใหญ่ (Great Man Theory) ในสมัยกรีกและโรมันโบราณทฤษฎีคุณลักษณะนี้จะอธิบายคุณลักษณะต่าง ๆ ของผู้นำที่ประสบความสำเร็จที่ศึกษาถึงบุคลิกภาพของผู้นำโดยมีสมมุติฐานว่าผู้นำจะมีคุณลักษณะพิเศษที่แตกต่างไปจากคนทั่วไปและความสามารถพิเศษที่เหนือกว่าผู้ตาม คุณลักษณะของผู้นำที่พบจึงมีมากมาย เช่น อดีตนายกรัฐมนตรีของอังกฤษ นางมาร์การิต แททเชอร์อยู่ในตำแหน่ง นางได้รับกล่าวงานไปทั่วโลกว่าเป็นหญิงเหล็ก หัวใจสิ่งที่มีความเชื่อมั่นตนเองสูง มุ่งมั่นและตัดสินใจที่เด็ดขาด คำอธิบายเช่นนี้ก็คือ คุณลักษณะ (Traits) ที่คนทั่วไปมีต่ออดีตนายกรัฐมนตรีผู้นั้นและเป็นคำยืนยันถึง ความสำคัญของทฤษฎีคุณลักษณะของผู้นำนั่นเอง มีการกล่าวถึงคุณลักษณะของผู้นำคนอื่น เช่น อดีตประธานาธิบดีเนคสัน แมนเดลาของแอฟริกาใต้ว่าเป็นผู้นำโดยบารมีหรือผู้นำโดยเสน่ห์ (Charismatic Leadership) เป็นต้น ได้มีการศึกษาค้นคว้าในตะวันตกตั้งแต่ทศวรรษ 1930 เรื่อยมาเกี่ยวกับคุณลักษณะด้านบุคลิกภาพด้านสังคมและด้านสติปัญญา เพื่อหาคำตอบว่า คนที่เป็นผู้นำมีอะไรแตกต่างกับคนที่ไม่เป็นผู้นำ โดยพบว่าคุณลักษณะสำคัญของคนเป็นผู้นำมีอยู่ 6 ประการ ได้แก่

1. ความมีพลังและความทะเยอทะยาน (Energy and Ambition)
2. ความปรารถนาที่จะนำผู้อื่น (The Desire to Lead)
3. ความซื่อสัตย์มีจริยธรรมมั่นคงหลักการ (Honesty and Integrity)
4. ความเชื่อมั่นตนเอง (Self-confidences)
5. ความฉลาดเฉลียว (Intelligence)
6. ความรอบรู้ในงาน (Job-relevant Knowledge)

ต่อมาเมื่อผลวิจัยเพิ่มเติมที่สนับสนุนถึงคุณลักษณะที่สำคัญอีกประการหนึ่งของผู้นำได้แก่ความสามารถสูงในการควบคุมตนเอง (High Self Controlling) โดยคนที่มีคุณลักษณะด้านนี้ มีความสามารถในการยืดหยุ่นต่อการปรับพฤติกรรมตนเองให้สอดคล้องกับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้ดี กล่าวโดยรวมผลการศึกษาวิจัยด้านคุณลักษณะของผู้นำกว่าครึ่งศตวรรษสรุปได้ว่า คุณลักษณะมี

ความสำคัญต่อความสำเร็จของผู้นำมากขึ้น แต่ยังไม่พบคุณลักษณะอย่างใดอย่างหนึ่งที่ประกันต่อความสำเร็จ ดังกล่าวได้การศึกษาภาวะผู้นำโดยยึดด้านคุณลักษณะเป็นเกณฑ์นั้นพบว่ามีจุดอ่อนอยู่อย่างน้อย 4 ประการ ได้แก่

1. ยังไม่พบว่ามีคุณลักษณะใดมีความเป็นสากลที่สอดคล้องกับการเป็นผู้นำได้ดีในทุกสถานการณ์
2. คุณลักษณะของผู้นำมักใช้ได้กับสถานการณ์ที่ขาดความชัดเจน แต่ในสถานการณ์ที่มีความชัดเจน เช่น เป็นองค์กรแบบทางการที่มี โครงสร้าง กฎระเบียบชัดเจน มีปทัสถานทางพฤติกรรมที่ปฏิบัติแน่นอนในสถานการณ์เช่นนี้ คุณลักษณะของผู้นำมีความสำคัญลดลง
3. ยังขาดความชัดเจนในแง่ความเป็นเหตุและผลต่อกัน เช่น ผู้นำมีความเชื่อมั่นตนเองมาก่อน หรือว่าเมื่อประสบความสำเร็จในงานแล้วส่งผลให้ผู้นำมีความมั่นใจตนเอง เป็นต้น
4. คุณลักษณะน่าจะเป็นเครื่องบ่งบอกถึงความเป็นผู้นำได้มากกว่าที่จะใช้แยกคนเป็นผู้นำออกจากคนที่ไม่ใช่ผู้นำอย่างไรก็ตามในยุคศตวรรษที่ 21 เมื่อองค์กรทั้งหลายต้องเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วและมีปัญหาที่ท้าทายใหม่ ๆ เกิดขึ้นมากมาย บทบาทของผู้นำจึงทวีความซับซ้อนและเพิ่มความสำคัญยิ่งขึ้น ผู้นำในอนาคตไม่เพียงแต่มีคุณลักษณะที่กล่าวแล้ว แต่ต้องมีทักษะและสมรรถนะใหม่ ๆ เพิ่มขึ้น ได้แก่ ความสามารถในการคิดเชิงซับซ้อน ความสามารถในการเรียนรู้ด้วยตนเองความสามารถด้านพฤติกรรมที่ยืดหยุ่นได้มากขึ้น ความไวต่อการรับรู้ทางวัฒนธรรม ความสามารถวิเคราะห์กระบวนการ และความสามารถในการประกอบอาชีพอิสระ เป็นต้น

2. ทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรม (Behavioral Theory)

จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี ตลอดจนวิวัฒนาการของการศึกษา ตลอดจนงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำ ซึ่งสุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์ (2545) ได้กล่าวไว้ว่า ภาวะผู้นำได้เปลี่ยนจากเรื่องทฤษฎีคุณลักษณะ มาเป็นการมุ่งเน้นต่อสิ่งที่ผู้นำทำ โดยงานวิจัยจะระบุถึงความแตกต่างทางพฤติกรรมของผู้นำที่มีประสิทธิภาพกับผู้นำที่ไม่มีประสิทธิภาพ นักทฤษฎีเรื่องพฤติกรรม ระบุถึงปัจจัยของการเป็นผู้นำว่า บุคคลสามารถถูกฝึกให้กลายเป็นผู้นำได้

3. ทฤษฎีผู้นำตามสถานการณ์ (Contingency Leadership Theories)

จากการศึกษา แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำ ซึ่งสุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์ (2545) ได้กล่าวไว้ว่า ภาวะผู้นำเป็นกระบวนการที่มีความสลับซับซ้อนที่เกิดขึ้นจากความสัมพันธ์ทางสังคม โดยมีผลกระทบมาจากปัจจัยแวดล้อมต่าง ๆ ซึ่งรวมเรียกว่า สถานการณ์ (situation) ที่ประกอบด้วย ลักษณะของผู้ใต้บังคับบัญชา ลักษณะของงานที่ต้องปฏิบัติ และธรรมชาติขององค์กร

4. ทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leaderships Theory)

แนวคิดทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leaderships Theory) ซึ่งมีนักบริหาร นักวิชาการ ได้เสนอแนวคิดและทฤษฎี ไว้หลายท่าน โดยมีความเชื่อว่ารูปแบบของการบริหารและการดำเนินงานในปัจจุบันรวมถึง การบริหารในอนาคตผู้บริหารที่มีประสิทธิภาพ จึงต้องมองเห็นการเปลี่ยนแปลงเป็นเรื่องของโอกาสมากกว่าการถูกคุกคาม โดยจะต้องพยายามสื่อสารให้บุคลากรทุกคนเข้าใจถึงเหตุผลความจำเป็นในการเปลี่ยนแปลงเป็นเบื้องต้น

นอกจากนี้ ทิพาดี เมฆสุวรรณ (2545 : อ้างถึงใน สำนักพัฒนาและส่งเสริมวิชาชีพ. 2549) กล่าวไว้ว่า การเจริญเติบโตและการเปลี่ยนแปลงของโลกในปัจจุบันเกิดขึ้นอย่างรวดเร็วและต่อเนื่อง การบริหารความเปลี่ยนแปลงเพื่อให้บรรลุความสำเร็จจำเป็นต้องมีการวางแผนอย่างรอบคอบ ดำเนินการอย่างมีกลยุทธ์ พร้อมทั้งประเมินผลอย่างละเอียดถี่ถ้วนและทำงานอย่างเป็นระบบ เพื่อให้สามารถปรับตัวและตอบสนองต่อความเปลี่ยนแปลงได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารสามารถใช้กระบวนการทั้ง 8 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นที่ 1 ผู้นำต้องสร้างความรู้สึกร่วมให้เกิดการตอบสนองโดยฉับพลัน โดยการทำให้ผู้ร่วมงานเห็นความสำคัญของการเปลี่ยนแปลงและทำให้พวกเขาดูตระหนักว่าการเปลี่ยนแปลงเป็นสิ่งที่จำเป็นและต้องการอย่างแท้จริง

ขั้นที่ 2 สร้างความร่วมมือที่สามารถรวบรวมพลังจากทุกฝ่าย เพื่อให้เกิดอำนาจที่เพียงพอในการขับเคลื่อนกระบวนการเปลี่ยนแปลง พร้อมทั้งพัฒนาความรู้สึกร่วมในการทำงานร่วมกันเป็นทีม

ขั้นที่ 3 พัฒนาวิสัยทัศน์และกลยุทธ์ โดยผู้นำต้องรับผิดชอบในการกำหนดกฎเกณฑ์และสร้างวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน ซึ่งจะนำไปสู่ความพยายามในการเปลี่ยนแปลงและการพัฒนากลยุทธ์ที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์นั้น

ขั้นที่ 4 สื่อสารวิสัยทัศน์และกลยุทธ์ให้ผู้ร่วมงานทุกคนรับทราบ เพื่อสร้างความร่วมมือในการกำหนดกิจกรรมที่จะนำไปสู่การเปลี่ยนแปลง โดยต้องมีการสื่อสารในเรื่องนี้อย่างต่อเนื่องอย่างน้อย 10 ครั้ง เพื่อให้มั่นใจว่าทุกคนเข้าใจและมีส่วนร่วม

ขั้นที่ 5 มอบอำนาจให้ผู้ร่วมงานทั่วทั้งองค์กรเพื่อให้สามารถดำเนินกิจกรรมตามที่กำหนดในวิสัยทัศน์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ขั้นที่ 6 สร้างชัยชนะในระยะสั้น เมื่อดำเนินกิจกรรมไปได้สักระยะหนึ่ง ผู้นำต้องวางแผนปรับปรุงวิสัยทัศน์ในการปฏิบัติงาน พร้อมทั้งให้ผู้ร่วมงานทุกคนมีส่วนร่วมในการพัฒนากลยุทธ์หรือวิธีการใหม่ ๆ

ขั้นที่ 7 รวมพลังของทุกคนในการปรับปรุงและเปลี่ยนแปลง โดยการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างและนโยบายให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ แต่ต้องทำอย่างรอบคอบเพื่อหลีกเลี่ยงการเผชิญหน้าหรือการขัดแย้ง ภายในกระบวนการนี้ ผู้นำอาจต้องจ้างบุคคลภายนอกมาเสริมสร้างการเปลี่ยนแปลงด้วย

ขั้นที่ 8 กำหนดรูปแบบใหม่ ๆ ในวัฒนธรรมองค์กร ผ่านการติดตามผลเพื่อสร้างการเปลี่ยนแปลงในลักษณะนิสัย ความเชื่อ และทัศนคติ โดยการแทนที่ความเชื่อและค่านิยมเดิมด้วยค่านิยมใหม่ ซึ่งจะทำให้ผู้ร่วมงานเห็นว่าการเปลี่ยนแปลงเป็นเรื่องปกติและยอมรับมันได้

2.1.4 คุณลักษณะของผู้นำ

รังสรรค์ ประเสริฐศรี (2541 ; อ้างถึงใน สุรชิน วิเศษลา. 2549) กล่าวถึงคุณลักษณะของผู้นำว่าควรมีลักษณะอย่างไร

1. เป็นตัวแทนในทุกสถานการณ์ ทำกิจกรรมต่าง ๆ เช่น เป็นตัวแทนที่ดีขององค์กร เป็นตัวแทนที่จะรวบรวมข้อมูลที่อยู่ภายนอกองค์กร ให้การต้อนรับแขกผู้มาเยือน
2. เป็นนักพูดที่ดี จำจะต้องมีความสามารถในการพูดและนำเสนอกิจกรรมตลอดจนการวางแผน มีความสามารถในด้านต่าง ๆ และมีวิสัยทัศน์ที่ดีกับบุคคลหรือฝ่ายต่าง ๆ

3. เป็นนักเจรจาต่อรอง ผู้นำจะต้องสามารถเจรจาท่องกับผู้บริหารผู้บังคับบัญชาที่เหนือกว่าในการเจรจาขอเงินทุน สิ่งอำนวยความสะดวก อุปกรณ์ สามารถต่อรองกับหน่วยงานต่าง ๆ ในองค์กร สามารถต่อรองกับผู้ให้บริการ

4. เป็นผู้สอนงาน ผู้นำจะต้องมีเวลาและความสามารถที่จะสอนทีมงานให้ประสบความสำเร็จ ช่วยให้สมาชิกทีมงานมีการป้อนกลับเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดความเชื่อมั่นว่าสมาชิกทีมงานมีขั้นตอนการทำงานและมีการปฏิบัติงานที่ดีขึ้น

5. เป็นผู้สามารถสร้างทีมงานได้ ผู้นำจะต้องสร้างทีมงานเพื่อให้เกิดความเชื่อมั่นว่าสมาชิกทีมงานมุ่งมั่นที่จะประสบความสำเร็จ ริเริ่มกิจกรรมที่สร้างขวัญกำลังใจแก่กลุ่มจัดประชุมพบปะสังสรรค์เป็นช่วง ๆ เพื่อกระตุ้นให้สมาชิกในทีมงานมีการอภิปรายเกี่ยวกับเรื่องความสำเร็จ ปัญหา และสิ่งที่เกี่ยวข้องอื่น ๆ

6. แสดงบทบาทการทำงานเป็นทีม ผู้นำจะต้องมีการวางตัวเป็นสมาชิกและผู้นำทีมที่เหมาะสม มีความร่วมมือกับหน่วยงานอื่น ๆ แสดงความจริงใจต่อผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา โดยให้การสนับสนุนแผนการทำงานเป็นทีม และกระตุ้นให้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจอย่างเต็มที่

7. สามารถแก้ปัญหาด้านเทคนิคได้ ผู้นำควรให้บริการในฐานะเป็นผู้เชี่ยวชาญหรือผู้แนะนำด้านเทคนิค เป็นผู้สร้างผลประโยชน์เกี่ยวกับการทำงานประจำ

8. การประกอบการ เป็นผู้ให้คำแนะนำความคิดริเริ่มเชิงวิเคราะห์ และมีความรู้ความสามารถในการเป็นผู้ประกอบการ การพัฒนาเปลี่ยนแปลง

พรสวัสด์ ศิริศานันท์ (2555) กล่าวว่า คุณลักษณะที่ดีของผู้นำ ควรจะต้องเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ การใช้สติปัญญาเพื่อสร้างสรรค์ผลงานและการแก้ปัญหาที่อาจจะเกิดขึ้นในการปฏิบัติงานให้ลุล่วงไปได้ด้วยดี มีอารมณ์ที่มั่นคง เชื้อมั่นในตนเอง มีมารยาทของสังคม มีมนุษยสัมพันธ์ดี ตระหนักในคุณค่าของผู้ใต้บังคับบัญชา มีความจริงใจ มองโลกในแง่ดี และเป็นผู้มีความมุ่งมั่น มีจิตสำนึก มีความปรารถนาที่จะปฏิบัติให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย

จากคุณลักษณะของผู้นำดังกล่าว สรุปได้ว่า คุณลักษณะของผู้นำที่ดีจะต้องมีความเป็นผู้นำตัวแทนได้ทุกสถานการณ์ มีความตื่นตัวพร้อมอยู่เสมอ มีความรู้ความสามารถ และวิสัยทัศน์มีความอดทนอดกลั้น มีความยุติธรรม ซื่อสัตย์สุจริต มีมนุษยสัมพันธ์และการติดต่อสื่อสารที่ดีมีความสามารถในการตัดสินใจปัญหา และมีความปรารถนาที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์กร

2.1.5 องค์ประกอบของภาวะผู้นำ

วิโรจน์ สารรัตนะ (2548 : อ้างถึงในอินทอร โควังชัย. 2554) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบหลักของภาวะผู้นำที่มีอิทธิพลอันก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลง คือ

1. ผู้นำและผู้ตาม (Leaders Followers) การมีอิทธิพลระหว่างผู้นำ และผู้ตามเป็นแบบสองทางไม่ได้ หมายถึง เฉพาะผู้นำที่มีอิทธิพลต่อผู้ตามเท่านั้น ดังนั้นผู้ตามก็สามารถแสดงบทบาทผู้นำได้เมื่อกำเป็นและผู้นำที่ดีก็สามารถ จะปรับบทบาทได้ทั้งผู้นำและผู้ตาม และผู้นำที่ดีมักจะพัฒนาทักษะภาวะผู้นำให้แก่ผู้ตาม

2. การมีอิทธิพล (Influence) เป็นกระบวนการของผู้นำ ในการสื่อสารความคิดเพื่อให้ได้รับการยอมรับและมีแรงจูงใจ เพื่อให้ได้รับการสนับสนุนจากผู้ตาม ในการนำความคิดนั้นไปสู่การปฏิบัติ เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลง

3. วัตถุประสงค์ขององค์กร (Organizational Objectives) และมีความท้าทายนำไปสู่การปฏิบัติเพื่อให้บรรลุผล

4. การเปลี่ยนแปลง (Change) การมีอิทธิพลและการกำหนดวัตถุประสงค์องค์กรใด ๆ ต้องมุ่งให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในสิ่งใหม่ ๆ ให้ก้าวหน้าต่อสังคมภายนอกที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว

5. คน (People) ในการทำงานนั้น ผู้นำและผู้ตามจะต้องเกี่ยวข้องกับบุคคลอื่นอีกหลายคน หลายกลุ่ม จึงต้องแสดงภาวะผู้นำและช่วยเหลือให้บุคคลเหล่านั้นประสบความสำเร็จด้วย

การศึกษาภาวะผู้นำ เป็นการศึกษาวิเคราะห์ภาวะของการเกิดภาวะผู้นำ 3 มิติ ตามแนวคิดของสตีล (Steers, 1980 :อ้างถึงใน สมพร เฟื่องจันทร์. 2547) ได้ศึกษาพบว่าภาวะผู้นำจะเกิดมากน้อยเพียงใดนั้นมิได้ขึ้นอยู่กับผู้นำเท่านั้น แต่ต้องมีผู้ตามและสถานการณ์เป็นองค์ประกอบด้วย จึงกล่าวได้ว่า องค์ประกอบหลักของภาวะผู้นำ ประกอบด้วยองค์ประกอบ 3 มิติ คือ มิติผู้นำ มิติผู้ตาม และมิติประสบการณ์

1. มิติผู้นำ หมายถึง บุคลิกลักษณะ พฤติกรรม เจตคติ ของผู้นำ มีความเหมาะสมต่อการเกิดประสิทธิผล เช่น ความรู้ความสามารถของผู้นำ แรงกระตุ้น แรงจูงใจของผู้นำ บุคลิกลักษณะของผู้นำ ความสามารถในการกำหนดสถานการณ์ของผู้นำ

2. มิติผู้ตาม หมายถึง พฤติกรรม บุคลิกลักษณะ เจตคติของผู้ตาม ยกตัวอย่างเช่น ความคาดหวังของบุคคล บุคลิกลักษณะของบุคคลซึ่งไม่เหมือนกัน ความสามารถของบุคลากร หรือแรงกระตุ้นแรงจูงใจของบุคลากร

3. มิติสถานการณ์ หมายถึง สถานการณ์ที่กำลังเกิดขึ้นในช่วงเวลานั้น เช่น ความสัมพันธ์ระหว่างทรัพยากร โครงสร้างทางสังคม "ระเบียบ แนวทางปฏิบัติ" ที่ตั้งทางกายภาพ และประวัติขององค์กร เป็นต้น

พรสวัสด์ ศิริศานันท์ (2555) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำที่เกิดขึ้นในตัวผู้นำนั้นไม่จำเป็นต้องคงตัวตลอดเวลา เพราะภาวะผู้นำจะมากหรือน้อยขึ้นอยู่กับภาวะผู้ตาม และสถานการณ์ในขณะนั้น ในสถานการณ์ ที่แตกต่างกัน ผู้ตามที่แตกต่างกัน ผู้นำอาจจะต้องแสดงภาวะผู้นำที่แตกต่างกัน หรือในสถานการณ์หนึ่งบุคคลหนึ่งอาจแสดงภาวะผู้นำ เมื่ออยู่ในอีกสถานการณ์หนึ่งบุคคลนั้นอาจอยู่ในฐานะผู้ตามก็ได้

จากแนวคิดที่ได้ศึกษาสรุปได้ว่าองค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงต้องมีผู้นำผู้ตาม โดยผู้นำต้องมีกระบวนการให้ผู้ตามยอมรับเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงสิ่งใหม่ ๆ ในองค์กรซึ่งสิ่งสำคัญที่ทำให้เกิดกระบวนการการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญคือคน

2.2. แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

2.2.1 ความหมายของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

สัมมา รธนินธ์ (2556) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงไว้ว่าหมายถึง กระบวนการหรือพฤติกรรมที่ผู้นำมีความพยายามเปลี่ยนแปลง สร้างความไว้วางใจให้ผู้ร่วมงานตระหนักรู้

ภารกิจ วิสัยทัศน์ จงรักภักดี อุทิศตนเพื่อองค์กร และใช้การจูงใจโน้มน้าวความคิดให้ผู้ร่วมงานอยากเปลี่ยนแปลงทั้งในเรื่องความเชื่อ ทศนคติ การริเริ่ม และความรวดเร็วในการดำเนินงาน และยอมรับการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้น

อัมพร อานภาพแสนยากร (2558) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงไว้ว่า หมายถึง พฤติกรรมหรือความสามารถในการบริหารของผู้บริหารที่จะนำพาให้ผู้ร่วมงานมีความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มความสามารถกว่าที่ตั้งไว้แต่ต้นส่งผลให้องค์กรได้รับการพัฒนาอยู่ตลอดเวลา ท้นการเปลี่ยนแปลงของสังคมประเทศและโลก

สรุปได้ว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง พฤติกรรมของผู้นำในการใช้ความสามารถ ทักษะและกระบวนการของผู้นำ ในการทำงานและบริหารงานที่เป็นแบบอย่างด้านวิสัยทัศน์ ทัศนภาวะ และแนวคิดเพื่อจูงใจสร้างแรงบันดาลใจและกระตุ้นให้ผู้ตามรู้สึกไว้วางใจเกิดความนับถือในตัวผู้นำ เป็นผลให้ผู้ตามเปลี่ยนแปลงแนวคิดพัฒนาทัศนคติเกิดความต้องการและความพึงพอใจมากกว่าที่ตนมีอยู่ พร้อมทั้งยกระดับทัศนภาวะของผู้ตามให้เกินกว่าความคาดหวังของตนเอง เพื่อเกิดประโยชน์ และนำพาองค์กรให้พัฒนาสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้อย่างมีประสิทธิภาพ

2.2.2 ความสำคัญของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

ธีระ รุญเจริญ (2553) ได้ให้ความสำคัญของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงไว้ว่า มีความจำเป็น และมีความสำคัญอย่างยิ่งในการจัด และบริหารการศึกษาในยุคนี้ ทั้งนี้ เพราะผู้นำซึ่งเป็นผู้บริหาร การศึกษาจำต้องมีความรู้ความสามารถในการปรับเปลี่ยนสาระเนื้อหาขององค์ทางการศึกษา

จรัญ อติวิทยากรณ์ (2554) การเปลี่ยนแปลงไว้ว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีคุณลักษณะที่สามารถก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญขึ้น ภาวะผู้นำแบบนี้มีความสามารถในการเปลี่ยนแปลง วิสัยทัศน์กลยุทธ์ และวัฒนธรรมองค์กร พร้อมไปกับการส่งเสริมการริเริ่มสร้างสรรค์ด้านผลงาน ผลิตภัณฑ์ และเทคโนโลยีใหม่ ๆ อีกด้วย

ฮิล และแม็กเซน Hill and Mcshane (2008) ได้ให้ความสำคัญของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงไว้ว่า เป็นพฤติกรรมของผู้กระทำการเปลี่ยนแปลงกลยุทธ์และองค์กรผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นผู้ที่ผลักดันทิศทางกลยุทธ์ใหม่ และเปลี่ยนแปลงกระบวนการดำเนินงาน ซึ่งให้ความสำคัญต่อความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร ผู้บริหารจะต้องมีวิสัยทัศน์กว้างไกล มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีความกระตือรือร้นในการทำงาน มีทักษะในการปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล มีการใช้ภาวะผู้นำที่เหมาะสมสอดคล้องกับสถานการณ์ได้อย่างมีเหตุผล สามารถจูงใจให้บุคลากรเปลี่ยนแปลงเจตคติ และพฤติกรรมของสมาชิกในองค์กรไปสู่ทิศทางที่พึงประสงค์ สามารถเพิ่ม ประสิทธิภาพขององค์กรได้

สรุป ได้ว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นกระบวนการที่มีอิทธิพลในการเปลี่ยนแปลงเจตคติ จูงใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทำงานด้วยความเสียสละเต็มใจรวมถึงสร้างความผูกพันต่อองค์กรและพัฒนา เจตคติเพื่อนำไปสู่การพัฒนาองค์กรสู่สิ่งใหม่ ๆ ภายใต้การเปลี่ยนแปลงที่มีคุณภาพยิ่งขึ้น

2.2.3 แนวคิดเกี่ยวกับของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

แนวคิดหรือทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นแนวคิดที่เป็นที่นิยมตั้งแต่อดีต จนถึงปัจจุบันเพราะการเปลี่ยนแปลงเป็นการพัฒนาที่ยั่งยืน โดยเฉพาะในยุคประเทศไทย 4.0

ที่การดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ เป็นไปอย่างรวดเร็ว จึงมีนักวิชาการต่าง ๆ ให้ความสนใจเป็นอย่างมาก ผู้วิจัยได้ศึกษาและรวบรวมไว้ดังนี้

แบบสส์ และอโวลีโอ Bass and Avolio (1990, อ้างอิงใน พิมพ์พรรณ เทพสุเมธานนท์, 2556) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำ จำแนกเป็น 2 แบบคือ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational leadership) และภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยน (Transactional leadership)

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational leadership) คือ กระบวนการที่ผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความพยายามจูงใจให้ผู้ตามมีความเชื่อมั่นสูงขึ้นจากความพยายามที่คาดหวัง โดยผู้นำแสดงบทบาททำให้ผู้ตามมีความรู้สึกไว้วางใจ ยินดี จงรักภักดี และนับถือทำให้ผู้ตามกลายเป็นผู้มีศักยภาพ เป็นนักพัฒนา เป็นผู้ที่เสริมแรงได้ด้วยตนเอง ซึ่งผู้นำจะต้องยกระดับความรู้สึกความสำนึกของผู้ตาม ให้ความสำคัญและคุณค่าของผลลัพธ์ที่ต้องการทำให้ผู้ตามไม่คำนึงถึงประโยชน์ส่วนตน แต่อุทิศตนเพื่อองค์กร โดยกระตุ้นระดับความต้องการประกอบด้วยกระบวนการ 4 ด้าน คือ

1.1 การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ผู้นำแสดงบทบาทสำหรับผู้ตาม ทำให้กลายเป็นแหล่งของความยินดีของผู้ตามผู้นำทำให้ผู้ตามมีความภูมิใจ จงรักภักดี เชื่อถือในตัวผู้นำ และวางแนวทางให้ผู้ตามแสดงตามวิสัยทัศน์ (Vision) ร่วมกันและรู้ถึงพันธกิจ (Mission) สร้างความเชื่อมั่นความไว้วางใจในการกิจโดยรวม เป็นผู้นำที่มีลักษณะพฤติกรรม ทศนคติ และค่านิยม ของความเป็นผู้นำ แสดงให้ผู้ตามเห็นว่าเขาสามารถบรรลุวัตถุประสงค์ได้ ในสิ่งที่ผู้ตามรู้สึกว่าเป็นไปไม่ได้ สร้างวิสัยทัศน์และวัตถุประสงค์ในอนาคตภาวะผู้นำการสร้างบารมีเป็นศูนย์กลางของกระบวนการภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ผู้นำบารมีมีอำนาจและอิทธิพลมากเป็นสุดยอดของกระบวนการอื่น ๆ 3 ด้านของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ร่วมกันเป็นคุณสมบัติของผู้นำ

1.2 การสร้างแรงบันดาลใจ เป็นกระบวนการที่ผู้นำทำให้ผู้ตามเกิดอารมณ์ กระตุ้นจูงใจให้ไม่เห็นประโยชน์ส่วนตน แต่อุทิศตนเพื่อทีมงานเห็นคุณค่าของผลการปฏิบัติงาน เป็นผลทำให้ผู้ตามเกิดความพยายามในการปฏิบัติงานเป็นพิเศษ โดยผู้นำใช้วิธีการง่าย ๆ ชักชวน สร้างอารมณ์ให้ผู้ตามเข้าใจวิสัยทัศน์และความหมายมีความรู้สึกตระหนักว่า ภารกิจที่ต้องทำเป็นสิ่งที่สำคัญ เช่น ผู้นำใช้คำพูดหรือสัญลักษณ์สร้างจินตนาการ ภาวะผู้นำการสร้างแรงบันดาลใจจะปรากฏเมื่อผู้นำกระตุ้นเร้าใจผู้ตามให้ปฏิบัติงานและสร้างความมั่นใจว่าผู้ตามมีความสามารถบรรลุตามวัตถุประสงค์ การสร้างแรงบันดาลใจอาจทำได้โดย 1) ผู้นำสร้างความมั่นใจ 2) ผู้นำสร้างความเชื่อในเหตุผลที่กระทำให้ผู้ตามรับรู้ว่าสิ่งที่เขานั้นมีวัตถุประสงค์ 3) สร้างความคาดหวังในความสำเร็จให้ผู้ตาม

1.3 การกระตุ้นเข้าปัญหา เป็นกระบวนการที่ผู้นำกระตุ้นผู้ตามให้เห็นวิธีการ หรือแนวทางใหม่ในการแก้ปัญหา โดยการกระทำทำให้ผู้ตามมีความพอใจและมีความตั้งใจด้วยการใช้สัญลักษณ์ จินตนาการ และภาษาที่เข้าใจง่าย ส่งเสริมให้ผู้ตามเข้าใจบทบาทและยอมรับบทบาท สร้างความมั่นใจและส่งเสริมคุณค่าของผลลัพธ์ที่ต้องการ เป็นผลให้บุคลากรเกิดความพยายามในการปฏิบัติงานมากขึ้น และแก้ปัญหาในการปฏิบัติงานด้วยความเรียบร้อย การกระตุ้นเข้าปัญหาเป็นการใช้การจูงใจโดยใช้ข้อเท็จจริง ความรู้ หลักการ แนวคิด ทฤษฎีต่าง ๆ รวมทั้งกิจกรรม กลวิธี โครงการ ข้อเสนอแนะ โดยเสนอความคิดอย่างเปิดเผยตรงไปตรงมา มีการสนับสนุนและคัดค้านโต้แย้งพยายามเน้นที่จุดอ่อนของวัฒนธรรมดั้งเดิมและเน้นจุดแข็งของวัฒนธรรมในองค์กรซึ่งสถานการณ์ที่ผู้นำการเปลี่ยนแปลงกระตุ้นเข้าปัญหา เพื่อเปลี่ยนแปลงกลุ่มและองค์กรเมื่อ 1) กลุ่มหรือองค์กรถูกคุกคาม

จากสภาพแวดล้อม เช่น ถูกฝ่ายตรงกันข้ามสร้างความปั่นป่วน 2) เกิดปัญหารุนแรงเกี่ยวกับการลดประสิทธิภาพของหน่วยงาน เช่นขาดเครื่องมือ ขาดวิธีการปฏิบัติที่เหมาะสม เกิดความล่าช้า ต้นทุนสูง เป็นต้น 3) งานขาดประสิทธิภาพเพราะเครื่องมือชำรุด ขาดวัสดุอุปกรณ์ เป็นต้น 4) ผู้มีอำนาจเพียงพอที่จะเปลี่ยนแปลงและริเริ่มวิธีการที่จะสามารถแก้ปัญหาที่องค์กรเผชิญอยู่ โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้บริหารระดับสูง และระดับกลาง จะต้องใช้สิทธิในการคิดค้นกลวิธีและกิจกรรมที่แสดงออกให้เห็นถึงปัญหาของตนเองและผู้ตามโดยการวิเคราะห์ การวางแผน ปฏิบัติ และประเมิน เกติมนวัตกรรมแล้วแจ้งให้ผู้ตามรู้ถึงโอกาสหรือการคุกคามที่องค์กรเผชิญอยู่รวมทั้งจุดแข็งจุดอ่อนขององค์กรและการได้เปรียบเสียเปรียบเทียบกับองค์กรอื่น ๆ

1.4 การมุ่งความสัมพันธ์เป็นรายบุคคล เป็นกระบวนการ ที่ผู้นำทำตนเป็นผู้มุ่งเน้นการพัฒนา (Individualized of Followers) วินิจฉัยและการยกระดับความต้องการของผู้ตาม มีการติดต่อกับผู้ตามเป็นรายบุคคลและการติดต่อสื่อสารแบบสองทาง เอาใจใส่ความต้องการและความแตกต่างระหว่างบุคคลของผู้ตาม กระจายอำนาจความรับผิดชอบส่งเสริมให้ผู้ตามเกิดจินตนาการด้วยตนเอง มีความมั่นคง สามารถบูรณาการความต้องการที่شناภาพที่ชัดเจน ได้รับข่าวสารตามที่ปรารถนา เกิดความต้องการเฉพาะ มีความรู้สึกแบบเป็นตัวของตัวเอง ความรับผิดชอบและควบคุมตัวเองได้ จากนั้นผู้นำสร้างความมั่นใจและส่งเสริมคุณค่าของผลลัพธ์ที่กำหนด การมุ่งความสัมพันธ์เป็นรายบุคคล เป็นกระบวนการที่สำคัญที่ผู้นำซึ่งเป็นผู้มีตำแหน่งสูงขององค์กร คำนึงถึงผู้ตามแต่ละคน ลักษณะดังกล่าวยังสามารถใช้ได้ระหว่างเพื่อนร่วมงานเพื่อช่วยเหลือในการแก้ปัญหาหลักการสำคัญในการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล คือ ผู้ตามแต่ละคนมีความต้องการที่แตกต่างกันและโดยเฉพาะผู้ตามบางคน (Specific employee) ความ ต้องการของเขาเหล่านั้นจะเปลี่ยนแปลงได้ด้วยอิทธิพลของผู้นำ ดังนั้นผู้นำการเปลี่ยนแปลงจึงต้องมีความสามารถในการวินิจฉัยและยกระดับความต้องการของแต่ละบุคคล แล้วยกระดับเขาให้มีศักยภาพ

2. ภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยน (Transactional leadership) คือ กระบวนการที่ผู้นำทำให้ผู้ตามมีความพยายามที่คาดหวังและปฏิบัติงานตามที่คาดหวัง โดยผู้นำใช้กระบวนการแลกเปลี่ยนเสริมแรงอย่างเหมาะสม ทำให้ผู้ตามมีความเชื่อมั่นแลกเปลี่ยน เสริมแรงอย่างเหมาะสม ทำให้ผู้ตามมีความเชื่อมั่นที่จะปฏิบัติงานให้ได้ผลลัพธ์ที่ต้องการและทำให้ผู้ตามเข้าใจในบทบาท รวมทั้งตระหนักถึงความต้องการของผู้ตาม บอกถึงวิธีการที่ความต้องการของผู้ตามจะได้รับการแลกเปลี่ยนเมื่อปฏิบัติงานได้บรรลุตามที่กำหนด ประกอบด้วยกระบวนการ 3 ด้าน คือ

2.1 การให้รางวัลอย่างเหมาะสม เป็นกระบวนการที่ผู้นำใช้จูงใจผู้ตามให้ทุ่มเทความพยายามเพื่อทำงานให้สำเร็จ ผู้นำใช้การให้รางวัลเพื่อส่งเสริมให้ผู้ตามยอมรับในบทบาทต่อไปผู้นำจะต้องประเมินความต้องการของผู้ตามเมื่อให้ผู้ตามทำงาน ผู้นำจะบอกผลลัพธ์ที่ผู้นำต้องการ เมื่อผู้ตามทำงานบรรลุผลลัพธ์ที่ต้องการแล้วผู้นำจะต้องให้รางวัลตามที่สัญญา การให้รางวัลอาจทำได้สองวิธีคือ ให้การยกย่อง ชมเชยผู้ที่ทุ่มเทความพยายามรวมทั้งประกาศความดีความชอบให้ปรากฏแก่สาธารณชนและการให้เกียรติในฐานะเป็นบุคคลดีเด่น เป็นการเสริมแรงอย่างเหมาะสม

2.2 การบริหารแบบมีข้อยกเว้นโดยตรง เป็นกระบวนการที่ผู้นำมุ่งรักษาสภาพเดิมขององค์กร โดยให้ผู้ตามปฏิบัติงานตามวิธีการที่เคยปฏิบัติมา และผู้นำจะดูแลการปฏิบัติงานของผู้ตาม และหากผู้ตามปฏิบัติงานผิดไปจากมาตรฐานที่กำหนด ผู้นำจะแก้ไขการปฏิบัติงานให้ถูกต้อง โดยผู้นำแสดง

ความไม่พอใจผู้ตามที่ทำงานล้มเหลวในการทำงาน โดยใช้วิธีเบาที่สุดจนถึงขั้นรุนแรงที่สุด ผู้นำอาจบอกข้อบกพร่อง ว่ากล่าวตักเตือน ตำหนิ ลดขั้นเงินเดือน เป็นต้น ซึ่งมีผลสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับผู้ตาม อันอาจทำให้ผลผลิตต่ำได้ การใช้วิธีการดังกล่าวควรเป็นไปในลักษณะเสริมแรงทางลบอย่างเหมาะสม (Contingent aversive reinforcement) โดยให้ผู้ตามมีความพยายามที่จะยอมทำตามมาตรฐานที่กำหนด หลีกเลี่ยงผลเสียในทางลบ เช่น การเป็นปรปักษ์ต่อกัน ความเฉื่อยชา วิตกกังวล หรือสูญเสีย ความต้องการมีชื่อเสียง (self-esteem) และเมื่อผู้ตามยอมทำตามผู้นำต้องหลีกเลี่ยงการให้เสริมแรงทางลบและให้ผู้ตามเมื่อมีโอกาส และให้ผู้ตามมีความต้องการมีชื่อเสียง และการเสริมแรงด้วยตนเอง (self-reinforcement) ให้มากขึ้น หากผู้ตามยังเพิกเฉยไม่เข้าใจหรือไม่มีความสามารถ ผู้นำจะทบทวนใหม่ให้ชัดเจนและพยายามปรับปรุงความสามารถของผู้ตาม โดยการฝึกอบรมเพื่อให้ผู้ตามปฏิบัติงานได้สำเร็จ

2.3 การบริหารแบบมีข้อยกเว้นโดยอ้อม การบริหารแบบมีข้อยกเว้นโดยอ้อม เป็นกระบวนการที่ผู้นำมุ่งรักษาสภาพเดิมขององค์กร โดยให้ผู้ตามปฏิบัติงานตามวิธีการที่เคยปฏิบัติมา หากผลการปฏิบัติงานไม่บรรลุเป้าหมาย ผู้นำจะเข้าแทรกแซงแก้ไข โดยการเสริมแรงทางลบอย่างเหมาะสม เช่นเดียวกับการบริหารแบบมีข้อยกเว้นโดยตรง

ทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ Bass (1997) ได้เสนอทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในบทความเรื่อง “Does the Transactional-Transformational Leadership Paradigm Transcend Organizational and National Boundaries?” โดยการต่อยอดจากแนวคิดของ Burns (2003) โดยอธิบายกระบวนการเปลี่ยนสภาพในองค์กรและชี้ให้เห็นว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นมากกว่าคำเพียงคำเดียวที่เรียกว่า บารมี (Charisma) ซึ่งบารมีได้รับการนิยามว่า เป็นกระบวนการซึ่งผู้นำส่งอิทธิพลต่อผู้ตาม โดยการปลุกเร้าความเข้มแข็งและความเป็นเอกลักษณ์ของผู้นำ โดยเขาเห็นว่าความมีบารมีมีความจำเป็น แต่ไม่เพียงพอสำหรับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ยังมีส่วนประกอบที่สำคัญอีกสามส่วนของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มิใช่นอกเหนือจากบารมี คือ การกระตุ้นทางปัญญา (Intellectual Stimulation) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (Individualized Consideration) และการสร้างแรงบันดาลใจ (Inspirational Motivation)

ทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ Tichy and Devanna (1986) ได้ศึกษาผู้นำในองค์กรใหญ่ ๆ ซึ่งมีภารกิจและลักษณะแตกต่างกัน โดยสัมภาษณ์ผู้นำและผู้ปฏิบัติงานในองค์กรนั้น ๆ ในประเด็นที่ว่า ผู้นำจะต้องปรับเปลี่ยนหรือแปลงรูป (Transform) องค์กรอย่างไรเพื่อให้องค์กรประสบความสำเร็จในขณะที่ต้องเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงหลายด้าน เช่น การแข่งขันทางเทคโนโลยีอย่างรวดเร็ว สังคมของการค้าขายที่เปิดกว้างขึ้นวัฒนธรรมของการผลิตและบริโภคที่เปลี่ยนไป และต้องแข่งขันกับต่างชาติในอุตสาหกรรมเดียวกัน ทั้งนี้ ผู้นำขององค์กรต้องรู้วิธีการที่จะบริหารจัดการการเปลี่ยนแปลงได้อย่างมีประสิทธิภาพ จากการศึกษา Tichy and Devanna ได้อธิบายกระบวนการเปลี่ยนรูปองค์กรพฤติกรรมที่สนับสนุนการเปลี่ยนรูป รวมทั้งคุณลักษณะและทักษะของผู้นำด้วย กระบวนการจะเน้นให้เห็นตามลำดับ ตั้งแต่การรู้ถึงความต้องการในการเปลี่ยน การสร้างวิสัยทัศน์ใหม่ที่ต้องการเปลี่ยนแปลง และการให้องค์กรสนับสนุน หรือผลักดันให้มีการเปลี่ยนแปลงตามต้องการ คือ รู้ถึงสิ่งที่ ต้องการเปลี่ยนแปลง (Recognizing The Need for

Change) สร้างวิสัยทัศน์ใหม่ ๆ (Creating A New Vision) สร้างการยอมรับการเปลี่ยนแปลง
ทั้งองค์กร (Institutionalizing The Change)

ทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ Hoy and Miskel (2008) กล่าวว่า ผู้นำการเปลี่ยนแปลงได้รับการคาดหวังว่า เป็นผู้ที่มีลักษณะสำคัญดังนี้ 1) สามารถกำหนดชี้แจงในเรื่องความต้องการจำเป็นสำหรับการเปลี่ยนแปลงให้ชัดเจน 2) สร้างวิสัยทัศน์ใหม่และรวบรวมความผูกพันต่อวิสัยทัศน์นั้น 3) ดลใจผู้ตามให้มุ่งมั่นถึงประโยชน์ขององค์การมากกว่าประโยชน์ของตนเอง 4) เปลี่ยนแปลงองค์การให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ที่ได้ร่วมวางไว้มากกว่าที่จะทำงานภายในระบบเดิม 5) เป็นที่ศึกษาหรือเป็นพี่เลี้ยงแก่ผู้ตาม เพื่อที่จะให้ผู้ตามมีความรับผิดชอบที่มากขึ้นในเรื่องการพัฒนาตนเองและผู้อื่น ทั้งนี้ผู้ตามจะกลายเป็นผู้นำและผู้นำจะกลายเป็นผู้กระตุ้นให้เกิดการเปลี่ยนแปลง หรือผู้นำในการเปลี่ยนแปลง (Change Agent) และในที่สุดจะสามารถเปลี่ยนแปลงองค์การได้

ทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงจากผลการศึกษาของ วิโรจน์ สารรัตนะ (2547) ได้ให้ทัศนะไว้ว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ว่าเป็นการจูงใจให้บุคคลปฏิบัติงาน “เกินกว่าความคาดหวังตามปกติ” มุ่งไปที่ภารกิจงานอย่างกว้าง ๆ ด้วยความสนใจที่เกิดขึ้นภายในตน มุ่งการบรรลุความต้องการในระดับสูง เช่น ความสำเร็จของงานมากกว่าความต้องการในระดับต่ำ ความปลอดภัยหรือความมั่นคง และทำให้พวกเขามีความมั่นใจในการที่จะให้ความสามารถปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จในภารกิจที่เกินกว่าปกติ นั้น ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงนี้ ไม่ได้มาแทนที่ภาวะผู้นำแห่งการจัดการ แต่จะช่วยเหลือหรือก่อให้เกิดผลที่เพิ่มขึ้น (Add-On Effect) จากภาวะผู้นำแห่งการจัดการ กล่าวอีกนัยหนึ่ง การที่ผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลงจะประสบผลสำเร็จ จำเป็นต้องอาศัยทักษะภาวะผู้นำแห่งการจัดการเป็นพื้นฐานด้วย

2.2.4 องค์ประกอบของทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

หงส์เพชร ทองอินทร์ (2554) ได้ศึกษาสภาพและแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาของรัฐในจังหวัดเชียงราย ตามแนวคิดของ Bass and Avolio และผลงานวิจัยของ Leithwood and Jantzi (2006) ประกอบด้วยพฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง 6 องค์ประกอบ คือ 1) การมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์ 2) การเกื้อกูลการยอมรับเป้าหมายของกลุ่ม 3) การกระตุ้นทางปัญญา 4) การมุ่งความสัมพันธ์เป็นรายบุคคล 5) การเป็นแบบอย่างของพฤติกรรม 6) การดำรงไว้ซึ่งอำนาจส่วนบุคคล

สุวัฒน์ บรรเทาทุกข์ (2558) ได้ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาจังหวัดชลบุรี โดยได้สรุปว่า กระบวนการที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงานจะกระทำผ่านองค์ประกอบพฤติกรรม 4 ประการ คือ การมีอิทธิพลต่ออุดมการณ์ การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นทางปัญญาและการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

ปิยนุช เกียนมา (2558) สรุปองค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงว่าจากทฤษฎีของ Burn และ Bass ได้เสนอทฤษฎีภาวะผู้นำที่มีรายละเอียดมากขึ้น โดยที่ Bass ยังบอกอีกว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นมากกว่าที่เรียกว่าบารมี (Charisma) Bass คำว่ามีบารมี มีความจำเป็นแต่ไม่เพียงพอสำหรับผู้นำการเปลี่ยนแปลง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มียอดเหนือจากมีความมีบารมี คือ การกระตุ้นทางปัญญา การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลและการสร้างแรงบันดาลใจ Bass ได้ให้คำ

นิยามภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในทางที่กว้าง Burn และ Bass ยังบอกอีกว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความแตกต่างจากภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยน Bass ยอมรับว่าในผู้นำคนเดียวกันอาจใช้ภาวะผู้นำทั้งสองแบบแต่ในสถานการณ์หรือเวลาที่แตกต่างกัน จึงได้สรุปองค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงได้ 4 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ 2) ด้านการจูงใจให้เกิดแรงบันดาลใจ 3) ด้านการกระตุ้นทางปัญญา 4) ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

ปรัชญา สภาพงศ์ (2559) อธิบายว่าเนื่องจากภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยนจัดเป็นคุณลักษณะพื้นฐานสำคัญที่ทำให้เกิดภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ด้วยเหตุนี้ความเป็นผู้นำทั้งสองแบบจึงเชื่อมโยงต่อกันแบบต่อเนื่อง แทนที่จะแยกออกจากกันอย่างสิ้นเชิงตามที่ Burns เคยเสนอไว้ Bass ยังนำคำว่า Transformational มาใช้แทน Transforming และค้นโครงสร้างองค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง โดยร่วมมือกับ Avolio พัฒนาตัวแปร เพื่อใช้ในการศึกษาต่อเนื่องโดยลำดับ ด้วยเหตุที่ว่าการรอบแนวคิดภาวะผู้นำของ Bass and Avolio นี้สามารถระบุลักษณะและพฤติกรรมที่ครอบคลุมขอบเขตทั้งหมดของบทบาทความเป็นภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ประกอบด้วย 4 มิติ คือ 1) การมีอิทธิพลต่ออุดมการณ์ 2) การเอาใจใส่ต่อปัจเจกบุคคล 3) การกระตุ้นทางปัญญา และ 4) การสร้างแรงดลใจ

ภวัต มิสติย์ (2562) ได้ศึกษาการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารระดับต้น มหาวิทยาลัยราชภัฏ ผลการศึกษารายองค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารระดับต้นมหาวิทยาลัยราชภัฏได้องค์ประกอบ 5 องค์ประกอบคือ 1) ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม 2) ด้านการเป็นแบบอย่างที่ดี 3) ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ 4) ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา 5) ด้านการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

จากการศึกษาองค์ประกอบของทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนักวิชาการข้างต้น นักวิชาการได้มีประเด็นหลัก ๆ ที่คล้าย ๆ กัน พอสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีองค์ประกอบหลัก ดังนี้ 1) การมีอิทธิพลต่ออุดมการณ์ 2) การสร้างแรงจูงใจหรือแรงบันดาลใจ 3) การกระตุ้นทางปัญญา และ 4) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

2.2.5 หลักการ แนวคิด เกี่ยวกับภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21

ภาวะผู้นำจะมีการแสดงลักษณะเด่นด้านแรงจูงใจ ให้เกิดพฤติกรรมที่จะตอบสนองความต้องการด้านการยอมรับการยกย่องและความต้องการประสบความสำเร็จสูงสุดชีวิต ผู้นำต้องมีการส่งเสริมกำลังใจ โดยจูงใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเห็นความสำคัญและคุณค่าของงาน และโน้มน้าวผู้ใต้บังคับบัญชาร่วมกันทำงานเพื่อดำเนินการสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้

ธัญวิทย์ ศรีจันทร์ (2559) กล่าวว่า ผู้นำประกอบไปด้วย 7 คุณลักษณะ ดังนี้

1. คุณธรรมนำผลงาน
2. ประสานแรงจูงใจ
3. เปี่ยมวิสัยทัศน์
4. กล้าตัดสินใจ
5. สื่อสารว่องไว
6. ทำงานมุ่งเป้าหมาย
7. เชื่อมสายสัมพันธ์คน

ไพฑูรย์ สินลารัตน์ (2557) กล่าวถึง ทักษะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีคุณลักษณะที่สำคัญ คือ มีคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณการประกอบอาชีพ มีความซื่อสัตย์ต่อตนเองและผู้อื่น มีความเสียสละอดทน ต่องานทุกชนิดคิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าส่วนตัว ตรงต่อเวลา มีความรับผิดชอบต่อนหน้าที่ทุกบทบาทซึ่งประกอบด้วย

1. ทักษะด้านเทคโนโลยี
2. ความสนใจใคร่รู้และมีจินตนาการ
3. การคิดวิจารณ์ญาณและการแก้ปัญหา
4. ความคิดสร้างสรรค์และพัฒนานวัตกรรม
5. ทักษะการสื่อสารและร่วมมือ
6. การคิดในเชิงธุรกิจและทักษะประกอบการ
7. ทักษะการเรียนรู้ข้ามวัฒนธรรมและการสนใจต่อโลก

เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์ (2550) ได้ศึกษาแนวคิดทักษะภาวะผู้นำประกอบ 5 ทักษะ ดังนี้

1. ทักษะในการสร้างวิสัยทัศน์
2. ทักษะการสร้างแรงจูงใจ
3. ทักษะในการทำงานเป็นทีม
4. ทักษะในการสื่อสาร
5. ทักษะการคิด

ผ่องพรรณ พลราช (2560) ได้กล่าวถึง ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาไว้ดังนี้

1. ด้านความเป็นผู้นำมีวิสัยทัศน์
2. ด้านการกำหนดนโยบาย
3. ด้านการสื่อสารและความสัมพันธ์ระหว่างชุมชน
4. ด้านการบริหารจัดการองค์กร
5. ด้านการวางแผนและพัฒนาหลักสูตร
6. ด้านการเรียนรู้
7. ด้านการประเมินผลงาน
8. ด้านการบริหารจัดการบุคคล
9. ด้านการวิจัยทางการศึกษา
10. ด้านค่านิยมและจริยธรรมของการเป็นผู้นำ

ทักษะที่กล่าวข้างต้น ช่วยให้ผู้นำกำหนดทิศทางและทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยเฉพาะทักษะการคิดควรเป็นทักษะแรก que ผู้นำควรพัฒนาให้มีความเชี่ยวชาญและสามารถนำมาใช้ในการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และจะนำไปสู่ทักษะด้านอื่น ๆ ตามมา

ศรีธรา แหยมคง (2557) ได้ศึกษาแนวคิดทักษะภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ประกอบด้วย 4 ทักษะ ดังนี้ มีผู้นำจำนวนเพียงน้อยนิดเท่านั้นในปัจจุบันที่ยังคงใช้อำนาจบังคับบัญชาอย่างเป็นทางการในการออกคำสั่งและควบคุม สำหรับผู้นำในยุคใหม่นั้นพวกเขาจะต้องสร้างอิทธิพลและ

แรงจูงใจให้กับผู้อื่น เพื่อบรรลุเป้าหมายที่ถูกกำหนดไว้อย่างชัดเจน ซึ่งในการที่อิทธิพลและสร้างแรงจูงใจนั้น ผู้นำจำเป็นต้องมีทักษะต่าง ๆ ดังนี้

1. ทักษะในการสื่อสารที่จะทำให้สามารถพูดและเขียนได้อย่างน่าเชื่อถือ
2. ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ที่จะสามารถรับรู้และรับฟัง สิ่งที่คุณต้องการสื่อออกมาจริง ๆ
3. ทักษะในการคลี่คลายความขัดแย้ง เพื่อรับมือกับช่วงเวลาแห่งการต่อต้านและความตึงเครียดที่ไม่อาจหลีกเลี่ยงได้

4. ทักษะในการเจรจาต่อรองที่จะทำให้กลุ่มต่าง ๆ ทำงานร่วมกันได้

Cameron and Whetten (2007) ได้ศึกษาแนวคิดทักษะภาวะผู้นำประกอบ 5 ทักษะ ดังนี้

1. ทักษะการบริหารเป็นพฤติกรรม (Behavioral) ที่ไม่ใช่คุณลักษณะของบุคลิกภาพ (Personality attribute) หรือโมเดลของนิสัย (Stylistic tendencies) สามารถสังเกตได้ด้วยคนอื่น
2. ทักษะการบริหารสามารถควบคุมได้ (Controllable) ผลของการปฏิบัติงานนั้นแสดงออกภายใต้พฤติกรรมของบุคคล และยังฝึกฝนพัฒนาและรักษาได้ด้วยตนเอง
3. ทักษะการบริหารสามารถพัฒนาได้ (Developable) บุคคลสามารถพัฒนาสมรรถนะในทักษะการปฏิบัติงานผ่านกระบวนการปฏิบัติและข้อมูลย้อนกลับได้
4. ทักษะการบริหารมีลักษณะที่ซ้อนทับกันได้ (Interrelated and overlapping) มันเป็นการยากที่เราจะแยกทักษะใดทักษะหนึ่งออกจากกันได้อย่างชัดเจน ผู้บริหารที่มีประสิทธิผลจึงมีทักษะต่าง ๆ ผสมผสานกัน
5. ทักษะการบริหารในบางครั้งมีความขัดแย้งกันก็เป็นไปตามนั้น (Contradictory or paradoxical)

หลักการ แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา

มีคุณธรรมจริยธรรม ผู้นำจะต้องมีคุณลักษณะที่สำคัญ คือ มีคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณการประกอบอาชีพ (ไพฑูรย์ สินลารัตน์, 2557) ผู้นำต้องมีคุณธรรม เช่น ความซื่อสัตย์ต่อตนเองและผู้อื่น ซึ่งเป็นคุณลักษณะอันดับแรกที่สุดของผู้นำที่ดี มีความเสียสละอดทน ต่องานทุกชนิด พยายามทำงานให้เสร็จ คิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน การตรงต่อเวลา ไม่เบียดเบียนผู้อื่นให้ได้รับความเดือดร้อน ไม่ว่าจะเป็นทางกาย วาจา หรือใจ มีความรักชาติ ภาคภูมิใจในความเป็นไทย มีความรับผิดชอบต่อนหน้าที่ทุกบทบาท ผู้นำที่ดีจะต้องไม่เห็นแก่ตัว มีความมุ่งมั่น คล้อยตามสภาพ ซื่อสัตย์ จงรักภักดี มีมโนธรรมสูง เสียสละ มีคุณธรรม และตั้งใจทำงานด้วยความสุจริตและที่สำคัญคือสามารถตรวจสอบได้ นอกจากนี้การปฏิบัติงานโดยใช้คุณธรรมนำผลงานยังรวมถึงการควบคุมสติอารมณ์ เหตุและผลเพื่อไม่ให้สร้างความเดือดร้อนอื่น ๆ ตามมา สร้างแรงจูงใจ ผู้นำจะมีการแสดงลักษณะเด่น ด้านแรงจูงใจ ซึ่งมีความเข้าใจผู้อื่นและมีพลังกระตุ้นให้เกิดพฤติกรรมที่จะตอบสนองความต้องการด้านการยอมรับ การยกย่อง และความต้องการประสบความสำเร็จสูงสุดในชีวิต ผู้นำต้องมีการส่งเสริมและให้กำลังใจ โดยการแสดงให้เห็นด้วยความซาบซึ้งในความสำเร็จของแต่ละโครงการใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเห็นความสำคัญและคุณค่าของงาน รวมถึงปฏิบัติงานได้ เจรจาต่อรองให้ได้ในสิ่งที่หน่วยงานต้องการตามความเหมาะสมกับสถานการณ์ และที่สำคัญสามารถโน้มน้าวผู้ใต้บังคับบัญชาให้ร่วมกันทำงานเพื่อดำเนินการสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้

ซึ่งผู้นำที่ดีจะใช้การมคมคายที่โน้มน้าวใจเพื่อสร้างวิสัยทัศน์ ให้ทุกคนเห็นพ้อง เข้าใจง่าย และอยากเข้าร่วมในวิสัยทัศน์ มีวิสัยทัศน์ ผู้นำต้องเปี่ยมด้วยวิสัยทัศน์ (ธีระ รุญเจริญ. 2553) สามารถให้ข้อมูลแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาถึงแนวโน้มการปฏิบัติงานในอนาคตของหน่วยงานได้หลีกเลี่ยงเรื่องราวที่เป็นปัญหาในอดีตอีกทั้งกล้าท้าทายการทำงานเพื่อก้าวไปข้างหน้า นอกจากนี้ ยังพร้อมนำการเปลี่ยนแปลง คิดถึงเรื่องระยะยาวมากกว่าพูดแต่เรื่องปัญหาที่เป็นอยู่ในปัจจุบันโดยสามารถแนะแนวทางการงานที่แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอันจะทำให้บรรลุเป้าหมายของหน่วยงานมีการวิเคราะห์ปัญหาสำคัญที่เกิดขึ้นของหน่วยงานได้ สามารถวิเคราะห์จุดแข็งจุดอ่อนของหน่วยงานและวางแผนการปฏิบัติงานได้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ขององค์การ รวมถึงวิสัยทัศน์ที่มีร่วมกันได้อย่างเหมาะสม

ผู้นำต้องกล้าตัดสินใจ กล้าคิด กล้าพูด กล้าทำอย่างมีเหตุผลและรู้เท่าทัน (ไพฑูรย์ สีนลาร์ตัน. 2557) มีความตั้งใจและความพยายามที่จะเอาชนะอุปสรรคของการปฏิบัติงาน กล้าตัดสินใจในการแก้ปัญหาการปฏิบัติงาน อีกทั้งกล้าเผชิญสถานการณ์การทำงานที่ยากลำบากได้ มีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายมีความใส่ใจ กระตือรือร้นและมั่นใจในตัวเอง โดยจะต้องรู้จักบริหารเวลา มีความมั่นคงและมีความกล้าระดับหนึ่งในการตัดสินใจเพราะจะต้องประสานผลประโยชน์ให้กับทีมงานในการทำงานผู้นำยังจำเป็นต้องกล้าใช้คนให้ถูกกับงาน และมอบงานให้เหมาะกับคน และที่สำคัญคือ กล้ายอมรับความเสี่ยง ในขณะที่เดียวกันก็เห็นโอกาสภัยคุกคาม และพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงที่อาจเกิดขึ้นกับหน่วยงานของตนเองด้วย

มีทักษะการสื่อสาร ผู้นำผู้นำจะต้องเป็นผู้ที่สามารถสื่อสารได้อย่างมีประสิทธิภาพ (ไพฑูรย์ สีนลาร์ตัน และคณะ. 2561) โดยเป็นผู้มีความสามารถในการสื่อสาร ที่ประกอบด้วยการพูด การฟัง และเข้าใจผู้อื่น ความสามารถทางการสื่อสารที่สำคัญคือ การฟัง เพราะส่งเสริมการรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น อีกทั้งยังเป็น นักเล่าเรื่องที่ดีโดยใช้ทักษะการเล่านิทานมาช่วยในการพูดจูงใจ ช่วยให้บุคลากรปฏิบัติงานได้ตามการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ ทั้งนี้ผู้นำจะต้องมีความสามารถในการพูดและการแสดงออกเนื่องจากผู้นำต้องสื่อสารกับคนทำงานกับคนที่หลากหลาย ดังนั้นความสามารถในการพูดและการแสดงออกจึงเป็นลักษณะสำคัญที่จะทำให้ผู้อื่นเข้าใจและปฏิบัติตาม ซึ่งทักษะการพูดและการแสดงออกนี้เป็นส่วนหนึ่งของการพัฒนาทักษะทางสังคม การใช้วาจา มารยาท ภาษาให้เหมาะสม และที่สำคัญเทคโนโลยีสารสนเทศจะมีบทบาทอย่างมากกับการติดต่อสื่อสารของคนในสังคม ดังนั้นผู้นำต้องเป็นผู้ที่มีความสามารถและรู้เท่าทันเทคโนโลยีสื่อ สารสนเทศอีกด้วย

ผู้นำต้องมีความกระตือรือร้นในการแสวงหาวิธีการที่จะทำให้เติบโตขึ้นเพื่อให้ประสบความสำเร็จและบรรลุจุดหมาย (ไพฑูรย์ สีนลาร์ตัน. 2557) โดยอาจนำเอาสิ่งใหม่เข้ามาและพัฒนาทำให้ดีขึ้นอย่างมีเป้าหมายตามความปรารถนา ผู้นำต้องรู้จักการวางแผนทางในการทำงานเพื่อแสวงหาโอกาสที่จะทำสิ่งใหม่ ทำให้ผู้ร่วมงานไว้วางใจและปฏิบัติงานให้บรรลุตามจุดหมายที่ได้ตั้งไว้ โดยคำนึงถึงการฉกฉวยโอกาสจากความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และการฝึกฝนจากภายนอก ผู้นำต้องมีความคิดสร้างสรรค์และส่งเสริมให้ผู้อื่น แสดงความคิดริเริ่มออกมา ผู้นำต้องการให้ผู้อื่นแสดงความคิดเห็นให้คำแนะนำเพื่อการพัฒนาและการวิจารณ์อย่างสร้างสรรค์และตรงไปตรงมา และจะนำไปสู่การสร้างผลงานออกมาเป็นรูปธรรม และบรรลุเป้าหมายทั้งทางการเงินและเป้าหมายหลักสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับทีมงาน ผู้นำจะต้องให้ความสำคัญและเชื่อมความสัมพันธ์ที่ดีให้กับสมาชิกอย่างทั่วถึง (ไพฑูรย์ สีนลาร์ตัน, 2557) โดยเป็นผู้ที่สามารถสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับสมาชิกในองค์กร

ซึ่งเป็นเรื่องที่สำคัญและควรคำนึงถึงอย่างมาก นอกจากนี้ยังต้องสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับเครือข่ายอีกด้วย ทั้งนี้วิธีการหนึ่งคือการสร้างบรรยากาศในการทำงานที่ดี ซึ่งจะทำให้เพิ่มความสัมพันธ์ที่ดีให้กับบุคลากรขององค์กรและนำไปสู่การพัฒนาประสิทธิภาพให้กับทีมงานอีกด้วย โดยผู้นำต้องเข้าใจและพิจารณาผู้ตามหรือผู้ใต้บังคับบัญชาว่ามีลักษณะอย่างไร ซึ่งจะช่วยให้การสร้างบรรยากาศความสัมพันธ์ที่ดีของทีมงานเป็นไปอย่างเหมาะสมแสดงถึงความเข้าใจ เห็นใจผู้ร่วมงานและสอดคล้องกับความชอบหรือความสนใจของทีมงานได้เป็นอย่างดี

หลักการ แนวคิด เกี่ยวกับคุณลักษณะภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21

นักวิจัยได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้นำดังนี้

วิเชียร วิทย์อุดม (2558) กล่าวว่า คุณลักษณะภาวะผู้นำมีความสำคัญต่อการเข้าร่วมสังคมและการทำงาน ผู้ที่จะเป็นผู้นำอย่างมีประสิทธิภาพจะเป็นผู้ที่มีตำแหน่งหน้าที่ที่สูง ได้รับเงินเดือนสูงกว่าเพื่อน คุณลักษณะภาวะผู้นำที่ประสบความสำเร็จจะสัมพันธ์กับผู้นำที่มีประสิทธิภาพ คุณลักษณะที่สำคัญต่อการเป็นผู้นำคือความเชื่อมั่นในตนเองความซื่อสัตย์ และแรงผลักดันการมุ่งมั่น

แก้วตา ไทรงาม (2548) เสนอว่า คุณลักษณะผู้นำของผู้บริหารการศึกษาควรประกอบด้วยความสามารถเฉพาะตัวในเชิงบริหาร สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นมีความสามารถในการบริหารการศึกษา ความสามารถในการวางแผนการทำงาน ความสามารถในการทำงานร่วมกับชุมชน และความสามารถในฐานะผู้นำทางศาสนา วัฒนธรรมและจริยธรรม

สรุปได้ว่า คุณลักษณะภาวะผู้นำหมายถึง ผู้บริหารมีความสามารถในการบริหารการศึกษาสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่น มีการวางแผนการดำเนินงาน มีการทำงานร่วมกับชุมชนและมีคุณธรรมจริยธรรม

หลักการ แนวคิด เกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา

ไพฑูรย์ สินดารัตน์ (2557) กล่าวว่า ผู้นำจะต้องมีคุณลักษณะที่สำคัญคือมีคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณการประกอบอาชีพมีความซื่อสัตย์ต่อตนเองและผู้อื่น มีความเสียสละอดทน ต่องานทุกชนิด คิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าส่วนตัวตรงต่อเวลา มีความรับผิดชอบต่อหน้าที่ทุกบทบาท

สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำหมายถึง ผู้บริหารมีคุณธรรม จริยธรรมมีความรับผิดชอบต่อหน้าที่ สามารถสร้างแรงจูงใจและโน้มน้าวผู้ใต้บังคับบัญชาร่วมกันทำงานเพื่อดำเนินการสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้

จากองค์ประกอบภาวะผู้นำและคุณลักษณะภาวะผู้นำตามแนวคิดของนักการศึกษาที่กล่าวมาข้างต้น ได้ข้อสรุป และนำมาวิเคราะห์ตามแนวคิด ซึ่งประกอบด้วย 8 ด้าน คือ

1. การมีอิทธิพลต่ออุดมการณ์
2. การสร้างแรงจูงใจหรือแรงบันดาลใจ
3. การกระตุ้นทางปัญญา
4. การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล
5. การตัดสินใจ
6. การมีทักษะการสื่อสาร
7. การมีความกระตือรือร้น
8. การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับทีมงาน

จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำหมายถึง ผู้บริหารที่มีความรู้ความสามารถในการนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จภายใต้วิสัยทัศน์และเป้าหมายเดียวกัน เป็นการจูงใจให้บุคลากรหรือผู้ร่วมงานมีความสุขและเต็มใจทำงานภายใต้การบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา

2.3. แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารการศึกษาและการบริหารสถานศึกษา

การบริหารการศึกษา เป็นการร่วมมือกันทำงานของบุคคลตั้งแต่สองคนขึ้นไปโดยที่ต้องอาศัยความสามารถในการใช้ศาสตร์และศิลป์นำเอาทรัพยากรการบริหารมาประกอบตามกระบวนการบริหารให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ การจัดการศึกษาเป็นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีความเจริญงอกงามทั้งทางด้านร่างกาย จิตใจ สติปัญญาอารมณ์สังคมและส่งเสริมการอยู่ร่วมกันอย่างสันติสุข การบริหารการศึกษาจึงจำเป็นต้องได้รับการออกแบบให้มีความรอบคอบรอบด้าน บูรณาการให้ สอดคล้องกับสภาพสังคมในปัจจุบัน และหน่วยงานและบุคลากรทุกฝ่ายต้องให้ความร่วมมือ ร่วมแรง และร่วมใจที่จะช่วยกันนำพาให้การจัดการศึกษาบรรลุตามเป้าหมาย ผู้ที่รับผิดชอบด้านการจัดการศึกษาโดยตรงจึงควรตระหนักเกี่ยวกับการบริการการศึกษาให้่องแก่

2.3.1 ความหมายของการบริหารการศึกษา

การบริหารในภาษาอังกฤษมักใช้คำศัพท์อยู่ 2 คำคือ Administration และ Management ความแตกต่างของสองคำนี้คือ Administration นิยมใช้ในทางการบริหารราชการและทักษะฝีมือ โดยทำให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น และเพื่อเตรียมความพร้อมของพนักงานให้สามารถปฏิบัติงานในอนาคตได้ ส่วนคำว่า Management นิยมใช้ในทางบริหารธุรกิจแต่สองคำนี้ก็อาจแทนกันได้ ซึ่งหมายถึงการบริหารเช่นเดียวกัน (ฉัตรภรณ์ คงมาก, 2562) โดยมีนักวิชาการและนักการศึกษาให้ความหมายไว้ ดังนี้

นาถอนงค์ วงศ์ขันแก้ว (2556) ได้สรุปความหมายการบริหารการศึกษาไว้ว่าหมายถึง การดำเนินงานของกลุ่มบุคคลซึ่งอาจจะเป็นการดำเนินงานที่เกิดจากความร่วมมือของบุคคลในองค์การการศึกษาทั้งครู ผู้บริหาร บุคลากรทางการศึกษา ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการบริการการศึกษาเพื่อพัฒนาคนให้มีคุณภาพ ทั้งความรู้ ความคิด ความสามารถ ความเป็นคนดีและสมบูรณ์ ซึ่งการจะพัฒนาคนให้มีคุณภาพได้นั้นจะต้องมีการดำเนินการในการจัดการเรียนการสอน การจัดกิจกรรมการวัดผล การจัดอาคารสถานที่ และพัสดุครุภัณฑ์ให้เอื้อต่อการจัดการศึกษา การสรรหาบุคคลมาดำเนินการหรือมาทำการสอนในสถาบันการศึกษา การปกครองนักเรียนเพื่อให้นักเรียนเป็นคนดีมีวินัยและอื่น ๆ ซึ่งการดำเนินงานเหล่านี้รวมเรียกว่า ภารกิจทางการบริหารการศึกษาหรืองานบริหารการศึกษาโดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อการพัฒนาผู้เรียนให้เป็นคนดี คนเก่งและมีความสุขในการดำเนินชีวิต

ภารดี อนันต์นาวิ (2557) ได้ให้ความหมายว่า การบริหารการศึกษา หมายถึง กิจกรรมประเภทหนึ่งที่มีบุคคลหลาย ๆ คน ร่วมมือกันดำเนินการเพื่อพัฒนาให้เด็กเยาวชน ประชาชนหรือสมาชิกของสังคมในทุก ๆ ด้านให้มีความสามารถ ทักษะคุณลักษณะ ค่านิยมหรือคุณธรรมส่วนในด้านสังคม การเมืองและเศรษฐกิจนั้นต้องการให้เป็นสมาชิกที่ดี และมีประสิทธิภาพของสังคมโดยกระบวนการต่าง ๆ ที่เป็นระเบียบแบบแผนทั้งในระบบโรงเรียนและนอกระบบโรงเรียน

ธีรภัทร วงษ์สว่าง (2559) ได้ให้ความหมายว่า การบริหารการศึกษา หมายถึง การใช้ศาสตร์และศิลปะในการทำงานร่วมกันเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของกระบวนการเรียนรู้ และความเจริญงอกงามของบุคคลและสังคมแห่งการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต

มุนาดียา วาบา (2560) ได้ให้ความหมายว่า การบริหารการศึกษา หมายถึง การดำเนินงานของกลุ่มบุคคลซึ่งอาจเป็นการดำเนินงานของครูใหญ่ร่วมกับครูน้อยในโรงเรียนอธิการบดีร่วมกับอาจารย์ในมหาวิทยาลัย รัฐมนตรีกระทรวงศึกษาธิการร่วมกับอธิบดีกรมต่าง ๆ และครูอาจารย์ในสถาบันการศึกษาต่าง ๆ และกลุ่มบุคคลเหล่านี้ต่างร่วมมือกันพัฒนาคนให้มีคุณภาพทั้งสิ้น การจะพัฒนาคนให้มีคุณภาพได้นั้นจะต้องดำเนินการในการเรียนการสอน การวัดผล การจัดอาคารสถานที่และพัสดุครุภัณฑ์ การสรรหาบุคคลมาดำเนินการหรือมาทำการเรียนการสอนในสถาบันการศึกษา การปกครองนักเรียนเพื่อให้นักเรียนเป็นคนดีมีวินัย และอื่น ๆ ซึ่งการดำเนินงานเหล่านี้รวมเรียกว่าภารกิจทางการบริหารการศึกษาหรืองานบริหารการศึกษานั้นเอง

สรุปได้ว่า การบริหารการศึกษา หมายถึง การร่วมมือกันของบุคคลฝ่ายต่าง ๆ เพื่อดำเนินการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีความเจริญงอกงามในทุก ๆ ด้านทั้งด้านร่างกาย จิตใจ สติปัญญา อารมณ์ และการอยู่ร่วมกันในสังคมโดยใช้กิจกรรมหรือกระบวนการที่เป็นระบบมี ระเบียบแบบแผนและมีลักษณะเกื้อหนุนให้บุคคลได้เรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต

2.3.2 ความสำคัญของการบริหารการศึกษา

ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้มีบทบาทสำคัญในการบริหารสถานศึกษา การบริหารจำเป็นต้องดำเนินการไปด้วยดีเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ และประสบความสำเร็จการบริหารสถานศึกษาเป็นบทบาทหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษาที่เป็นหน้าที่หลักที่จะต้องดำเนินการโดยให้เป็นไปตามขั้นตอนและกระบวนการเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่สถานศึกษา การจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาเด็กและเยาวชนผู้ที่จะเป็นกำลังของประเทศในอนาคต มีองค์ประกอบและปัจจัยต่าง ๆ รวมถึงผู้ที่เกี่ยวข้องจำนวนมาก ดังนั้น การที่จะจัดการศึกษาให้ดีและมีคุณภาพย่อมต้องอาศัยการบริหารจัดการให้เป็นระบบ ระเบียบและมีแบบแผนที่สามารถดำเนินกระบวนการจัดการศึกษาได้อย่างราบรื่น และสอดคล้องกับเป้าหมาย วัตถุประสงค์ที่วางไว้ ผู้บริหารทุกระดับจึงต้องให้ความสำคัญกับการบริหารการศึกษา ซึ่งมีนักวิชาการได้ให้ความสำคัญของการบริหารการศึกษาไว้ ดังนี้

สันติ บุญภิรมย์ (2552, 55) กล่าวถึงความสำคัญและประโยชน์ของการบริหารการศึกษาว่า ช่วยให้การจัดการศึกษาเป็นไปตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่มุ่งพัฒนาคนให้สมบูรณ์ในทุกด้าน พร้อมทั้งการบริหารการศึกษามีกิจกรรมในการตรวจสอบการดำเนินงาน เป็นไปตามหลักวิชาการและหมายรวมถึงการบำรุงขวัญและกำลังใจแก่ผู้มีส่วนร่วมในการ ปฏิบัติงานโดยทั่วกันและเป็นธรรม

สมยงค์ แก้วสุพรรณ (2552, 17) ได้กล่าวว่าการบริหารการศึกษา หมายถึง เป็นกิจกรรมต่างๆ ที่บุคคลหรือกลุ่มบุคคลร่วมกันดำเนินการเพื่อพัฒนาเด็ก เยาวชน ประชาชนหรือสมาชิกของสังคมเพื่อให้มีความเจริญงอกงามสู่วัตถุประสงค์ที่กำหนดด้วยสติปัญญา ทักษะ จิตใจ สังคม มีคุณธรรมจริยธรรมเป็นคนดีและเป็นกำลังสำคัญในการพัฒนาประเทศต่อไปในอนาคต รวมทั้งเป็นความพยายามที่จะดำเนินงานเกี่ยวกับเรื่องการศึกษาในด้านโรงเรียน หลักสูตร ครู นักเรียน วัสดุ อุปกรณ์ อาคารสถานที่ให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

ปรัชญา เวสารัชช์ (2554, 3) ได้กล่าวว่า ความสำคัญของการบริหารการศึกษาเป็นการบริหารจัดการที่มีระบบและดำเนินการอย่างต่อเนื่อง มีบุคคลและหน่วยงานที่รับผิดชอบเข้าร่วมดำเนินการมีรูปแบบ ขั้นตอน กติกา และวิธีดำเนินการ มีทรัพยากรสนับสนุน และมีกระบวนการประเมินผลการศึกษาเที่ยงตรงและเชื่อถือได้

สรุปได้ว่า การบริหารการศึกษามีความสำคัญคือเป็นปัจจัยที่ช่วยให้การจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคนมีความสมบูรณ์และเป็นไปตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่วางไว้อันจะนำไปสู่ความสามารถในการแข่งขันกับต่างประเทศได้ อีกทั้งยังเป็นเครื่องบ่งชี้ให้ทราบถึงแนวโน้มทั้งในด้านความเจริญก้าวหน้าของสังคม ความก้าวหน้าทางวิทยาการด้านต่าง ๆ ทำให้การบริหารเกิดการเปลี่ยนแปลงและก้าวหน้ารวดเร็วยิ่งขึ้น ในลักษณะการทำงานร่วมกันของกลุ่มบุคคลในสถานศึกษาถ้าหากไม่มีการบริหารแล้วการดำเนินงานของสถานศึกษาอาจจะต้องพบกับอุปสรรคมากมายจนไม่สามารถดำเนินงานเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ได้ การบริหารการศึกษามีความสำคัญอย่างยิ่งเพราะต้องการพัฒนาคนให้มีความสมบูรณ์และเป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้

2.3.4 การบริหารสถานศึกษา

การบริหารสถานศึกษา เป็นกระบวนการในการทำงานโดยผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติ ซึ่งเป็นภารกิจหลักอย่างเป็นระบบในสถานศึกษาที่ต้องดำเนินการ เป็นกระบวนการดำเนินงานของกลุ่มผู้บริหารเพื่อต้องการพัฒนาหรือให้บริการทางการศึกษาแก่สมาชิกในสังคมให้เป็นไปตามจุดมุ่งหมาย ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาจึงเป็นบุคคลสำคัญที่มีบทบาทและมีอำนาจหน้าที่ในการบริหารจัดการในสถานศึกษาให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามเป้าหมายที่องค์การ

ความหมายของการบริหารสถานศึกษา

สถานศึกษาเป็นโรงเรียน สถานที่หรือสถาบันที่ทำหน้าที่จัดและให้บริการทางการศึกษาแก่สมาชิกในสังคมจะสามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลได้นั้นผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีบทบาทในการบริหารสถานศึกษาและมีความรอบรู้ในหลักการและจุดมุ่งหมายของการจัดการศึกษาซึ่งมีนักบริหารและนักวิชาการให้ความหมายของการบริหารสถานศึกษาไว้ดังนี้

กู๊ด (Good, 1973 อ้างถึงใน วุฒิพร ประทุมพงษ์, 2556) ให้ความหมายไว้ว่าการบริหารสถานศึกษา หมายถึง การสั่งการ การควบคุมดูแลงาน และการจัดกิจกรรมต่าง ๆ ที่เป็นภาระหน้าที่ของสถานศึกษาเพื่อให้การปฏิบัติงานเหล่านั้น นำไปสู่ความสัมฤทธิ์ผลในการจัดการศึกษาให้ตรงเป้าหมายทุกประการ

สัมนา รณิธย์ (2556) ให้ความหมายของการบริหารสถานศึกษาไว้ว่า เป็นกระบวนการบริหารจัดการสถานศึกษาที่ผู้บริหารดำเนินกิจกรรมหรือกระบวนการต่าง ๆ ที่มีความร่วมมือของผู้บริหารและผู้ที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาโดยมีการวางแผน การวินิจฉัยสั่งการ การควบคุมและการจัดการเพื่อให้ผู้เรียนมีคุณภาพ มีความรู้ ความสามารถและมีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามเจตนารมณ์ของการศึกษา

อศิราภรณ์ วรรณรัตน์ (2556) ได้กล่าวถึงความหมายของการบริหารโรงเรียนว่า การบริหารโรงเรียน หมายถึง กระบวนการดำเนินงานเพื่อให้บรรลุจุดหมายขององค์การโดยอาศัยหน้าที่ การบริหารที่สำคัญคือ การวางแผนการ จัดองค์การการนำและการควบคุม ผู้บริหารเป็นบุคคลที่ทำงานร่วมกับบุคคลอื่นหรือกลุ่มเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ ผู้บริหารเป็นผู้บังคับการพฤติกรรมของ

คนอื่น การทำงานของผู้บริหารอาจใช้แรงจูงใจการสั่งการหรือการใช้กฎระเบียบในการบังคับบัญชาคนอื่นให้ทำงานโดยยึดวัตถุประสงค์ขององค์การเป็นหลัก

จรูญ แก้วเอียน (2557) การบริหารสถานศึกษา เป็นการบริหารกิจการต่าง ๆ เพื่อพัฒนาคนให้มีคุณภาพ ให้เป็นคนเก่งคนดีมีความสุข คือให้มีทั้งความรู้ ความสามารถ ความคิดและความเป็นคนดี ไม่ได้หวังผลกำไรเป็นเงินแต่ต้องการให้คนเกิดการพัฒนาตนและสามารถประกอบอาชีพดำรงตนในสังคมที่เปลี่ยนแปลงได้อย่างปกติสุข

สรุปว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง กระบวนการทำงานให้ประสบผลสำเร็จตามจุดมุ่งหมายของสถานศึกษาโดยใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์ในการบริหารจัดการ ซึ่งในการบริหารจัดการใดๆ นั้นต้องอาศัยกลุ่มบุคคลในองค์กร ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน และผู้ที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในสถานศึกษาจะต้องได้ร่วมมือกันปฏิบัติให้สถานศึกษาบรรลุตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายสูงสุดต่อผู้เรียนโดยมีผู้บริหารสถานศึกษาบริหารงานและปฏิบัติงานตามขอบข่ายการบริหารอย่างเป็นระบบ ซึ่งประกอบด้วย 4 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านงานวิชาการ 2) ด้านการบริหารงบประมาณ 3) ด้านการบริหารงานบุคคล และ 4) ด้านการบริหารทั่วไป เพื่อการพัฒนาศักยภาพของสถานศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด

2.3.5 หลักการบริหารสถานศึกษา

การดำเนินงานของสถานศึกษาส่งผลถึงการพัฒนาศักยภาพมนุษย์ที่มีผลต่อความเจริญก้าวหน้าโดยตรงของประเทศชาติ จึงมีความจำเป็นต้องดำเนินการอย่างมีเป้าหมาย มีการกำหนดทิศทางด้วยความละเอียดรอบคอบ และมีประสิทธิภาพผู้บริหารสถานศึกษาจึงควรคำนึงถึงหลักการทางการบริหารสถานศึกษาเนื่องจากเป็นส่วนสำคัญขั้นต้นของรูปแบบ เป็นตัวกำหนดเงื่อนไขหรือความจำเป็นต่าง ๆ ที่ต้องปฏิบัติตาม (ศรุติพงศ์ ภูวชรรณานนท์, 2555) และเป็นข้อกำหนดแนวทางในการดำเนินการของบุคคลและกลุ่มบุคคล ซึ่งเป็นความจริงที่สามารถปฏิบัติได้ (สันติ บุญภิรมย์, 2552)

ภารดี อนันต์นารี (2551) ได้กล่าวถึง การบริหารจัดการของสถานศึกษาว่ามีหน้าที่ให้บริการการศึกษาแก่ประชาชนและเป็นสถานศึกษาของรัฐจึงต้องนำหลักการที่ว่าด้วยการบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี ซึ่งเรียกกันโดยทั่วไปว่า “ธรรมาภิบาล” มาบูรณาการในการบริหาร และจัดการศึกษาเพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็งให้กับโรงเรียน หลักการดังกล่าว ได้แก่ หลักนิติธรรม หลักคุณธรรมหลักความโปร่งใส หลักการมีส่วนร่วม หลักความรับผิดชอบ และหลักความคุ้มค่า

สันติ บุญภิรมย์ (2552) ได้กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษาจะบริหารงานตามภารกิจให้บรรลุผลสำเร็จได้นั้นควรมีหลักการในการบริหาร ดังนี้

- 1) สถานศึกษาเป็นองค์การทางสังคมประเภทให้บริการ ดังนั้นการบริการในการพัฒนางานในทุกรูปแบบจึงเป็นหัวใจของสถานศึกษา
- 2) สถานศึกษาต้องยึดหลักความมุ่งหมายทางการศึกษาตามยุคตามสมัยมากำหนดเป็นวัตถุประสงค์และเป้าหมายในการจัดการศึกษาอย่างชัดเจน
- 3) สถานศึกษาจะพัฒนาไปได้ด้วยดี ผู้บริหารจำเป็นต้องใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์ในการบริหารงาน
- 4) สถานศึกษาต้องยึดผู้เรียนเป็นศูนย์กลางในการเรียนการสอนและผู้เรียนสามารถพัฒนาได้

- 5) สถานศึกษาต้องยึดหลักการพัฒนาบุคลากรอย่างเพียงพอและต่อเนื่อง
- 6) สถานศึกษาต้องยึดหลักการทำงานแบบประชาธิปไตยให้ทุกคนเข้ามามีส่วนร่วมตามขั้นตอนและตามความเหมาะสม
- 7) สถานศึกษาต้องยึดหลักการจัดสรรผลประโยชน์อย่างเป็นธรรม
- 8) สถานศึกษาต้องยึดหลักการใช้ข้อมูลย้อนกลับซึ่งเป็นการรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากทุกฝ่ายและนำมาปรับปรุงพัฒนาอย่างต่อเนื่อง
- 9) สถานศึกษาต้องยึดหลักการมีส่วนร่วมของชุมชนตามกระบวนการแบบประชาธิปไตย
- 10) สถานศึกษาต้องยึดหลักการวัดผลและประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรทุกประเภท เนื่องด้วยการวัดผลการปฏิบัติงานเป็นการหาค่าของวิธีดำเนินการและผลผลิต แล้วนำค่านี้ไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์เพื่อตีราคาออกมาว่าอยู่ในระดับใด คือการประเมินผลทั้งนี้เพื่อการปรับปรุงและพัฒนาในโอกาสต่อไป

ปฏิภาณ ขาขุนทด (2553) กล่าวไว้ว่า ผู้บริหารควรทำงานอย่างรอบคอบโปร่งใส สร้างศรัทธาและความเชื่อมั่นกับผู้ร่วมงาน โดยอาศัยหลักการบริหาร 7 ประการ ได้แก่

- 1) การวางแผน (Planning) เป็นการตั้งเป้าหมายและการตัดสินใจที่จะใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ในหน่วยงานด้วยกลยุทธ์ที่เหมาะสมและคุ้มค่าที่สุดและบรรลุเป้าหมายของหน่วยงานที่ตั้งไว้ทั้งในระยะสั้นระยะกลางและระยะยาว
- 2) การจัดหน่วยงานและบุคลากร (Organizing) เป็นการจัดสรรทรัพยากรที่มีอยู่ให้เหมาะสม โดยดูความเหมาะสมตามแผนการที่วางไว้ว่าแต่ละงานควรใช้ทรัพยากรอย่างไรบ้าง ไม่ว่าจะเป็นกำลังคน งบประมาณ เครื่องจักรอุปกรณ์ต่าง ๆ วัตถุดิบภายใต้เวลาที่จำกัดจึงจะเพียงพอให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งเอาไว้
- 3) การนำ (Leading) คือการที่ทำงานดำเนินไปตามที่ตั้งเอาไว้ โดยการให้ผู้อื่นดำเนินการให้ด้วยการจูงใจ ทั้งนี้ผู้บริหารที่ประสบความสำเร็จมักเป็นผู้ที่มีความสามารถในการสอนงานช่วยเหลือจูงใจลูกน้องโดยตั้งศักยภาพที่โดดเด่นและช่วยแก้ไขจุดด้อยของสนับสนุนการทำงานเป็นทีมให้มีการแข่งขันอย่างสร้างสรรค์เพื่อให้งานเกิดความท้าทาย และมีความสามารถในการบริหารความขัดแย้งที่เกิดขึ้นซึ่งอาจเป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาหน่วยงาน รวมทั้งการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นได้อีกด้วยหน้าที่ตามลักษณะของงานและความชำนาญของบุคคล (Personal Expertise) สำหรับพนักงานที่ไม่มีทักษะจะได้รับการมอบหมายงานที่สามารถเรียนรู้และปฏิบัติได้ง่าย
- 4) โครงสร้างแบบลำดับชั้นสายการบังคับบัญชา (Hierarchical Structure) โครงสร้างของลำดับชั้นสายการบังคับบัญชาในองค์การสามารถแสดงได้เป็นรูปแบบปิรามิด (Pyramid-Shaped) ตำแหน่งของงานในโครงสร้างตามลำดับชั้นนี้ จะขึ้นอยู่กับจำนวนของอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบที่ได้รับในแต่ละตำแหน่ง รูปแบบอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบจะเพิ่มขึ้นเมื่ออยู่ในตำแหน่งที่สูง ส่วนตำแหน่งที่อยู่ในระดับล่างจะถูกควบคุมและสั่งการโดยผู้ที่อยู่ในตำแหน่งที่สูงกว่า
- 5) โครงสร้างตามอำนาจหน้าที่ (Authority Structure) จะเกี่ยวข้องกับกฎระเบียบ การไม่ยึดตัวบุคคล การแบ่งงานกันทำและโครงสร้างตามลำดับสายบังคับบัญชาจะกำหนดว่าใครมีอำนาจในการตัดสินใจในเรื่องต่าง ๆ ที่มีความสำคัญภายในองค์การ

6) ข้อผูกมัดในอาชีพระยะยาว (Lifelong Career Commitment) ระบบราชการมีระบบการบริหาร มีลักษณะการจ้างงานระยะยาว และสามารถจะมีความก้าวหน้าในตำแหน่งงานที่ปฏิบัติ ซึ่งการจ้างงานระยะยาว หมายถึง ความมั่นคงในงานสามารถประกันได้ว่าพนักงานสามารถปฏิบัติงานได้เท่าที่พอใจ

7) ความมีเหตุผล (Rationality) ระบบราชการมีระบบการบริหารที่ผู้บริหารเหตุผลนั้นสามารถแก้ปัญหาได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์การและจะมีการตัดสินใจอย่างมีเหตุผลและใช้หลักวิทยาศาสตร์ในการตัดสินใจ

สรุปได้ว่า หลักการบริหารสถานศึกษา หมายถึง แนวทางการดำเนินงานในการให้บริการการศึกษาแก่ประชาชน เพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ในทุกด้านโดยผู้บริหารต้องใช้ศาสตร์และศิลป์ในการบริหาร ต้องกำหนดกฎระเบียบและการจัดโครงสร้างตามอำนาจหน้าที่มีการใช้หลักธรรมาภิบาลและคำนึงถึงการมีส่วนร่วมตามระบอบประชาธิปไตยโดยยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ มีกระบวนการตรวจสอบเพื่อให้ได้ข้อมูลย้อนกลับนำมาปรับปรุงและพัฒนาอย่างต่อเนื่องทันต่อยุคสมัยและตรงเป้าหมาย

2.3.6 ขอบข่ายการบริหารสถานศึกษา

ตามกฎหมายกระทรวงซึ่งกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา พ.ศ. 2550 อาศัยอำนาจตามความในมาตรา 5 และมาตรา 39 วรรคสองแห่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 (ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติฉบับที่ 2 พ.ศ. 2545) รัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการออกกฎกระทรวงไว้ดังต่อไปนี้ “ให้ปลัดกระทรวงศึกษาธิการ หรือเลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานพิจารณาดำเนินการกระจายอำนาจการบริหาร และการจัดการศึกษาในด้านวิชาการ ด้านงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคล และด้านการบริหารทั่วไปไปยังคณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหรือสถานศึกษาในอำนาจหน้าที่ของตน แล้วแต่กรณี ในเรื่องดังต่อไปนี้” (พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542, 2550)

1) ด้านการบริหารงานวิชาการ มีภาระหน้าที่ 17 งานด้วยกันคือ

- การพัฒนาหรือการดำเนินการเกี่ยวกับการให้ความเห็นการพัฒนาสาระหลักสูตรท้องถิ่น
 - การวางแผนงานด้านวิชาการ
 - การจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา
 - การพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา
 - การพัฒนากระบวนการเรียนรู้
 - การวัดผล ประเมินผล และดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน
 - การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา
 - การพัฒนาและส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้
 - การนิเทศการศึกษา
 - การแนะแนว
 - การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา

- การส่งเสริมชุมชนให้มีความเข้มแข็งทางวิชาการ
- การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาและองค์กรอื่น
- การส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัว องค์กรหน่วยงานสถานประกอบการและสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา

- การจัดทำระเบียบและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับงานด้านวิชาการของสถานศึกษา
- การคัดเลือกหนังสือ แบบเรียนเพื่อใช้ในสถานศึกษา
- การพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา

2) ด้านการบริหารงานงบประมาณ มีภาระหน้าที่ 22 งานด้วยกันคือ

- การจัดทำแผนงบประมาณและคำขอตั้งงบประมาณเพื่อเสนอต่อปลัดกระทรวงศึกษาธิการหรือเลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานแล้วแต่กรณี

- การจัดทำแผนปฏิบัติการใช้จ่ายเงินตามที่ได้รับจัดสรรงบประมาณจากสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานโดยตรง

- การอนุมัติการใช้จ่ายงบประมาณที่ได้รับจัดสรร
- การขอโอนและการขอเปลี่ยนแปลงงบประมาณ
- การรายงานผลการเบิกจ่ายงบประมาณ
- การตรวจสอบติดตามและรายงานการใช้งบประมาณ
- การตรวจสอบติดตามและรายงานการใช้ผลผลิตจากงบประมาณ
- การระดมทรัพยากรและการลงทุนเพื่อการศึกษา
- การปฏิบัติงานอื่นใดตามที่ได้รับมอบหมายเกี่ยวกับกองทุนเพื่อการศึกษา
- การบริหารจัดการทรัพยากรเพื่อการศึกษา

- การวางแผนพัสดุ
- การกำหนดรูปแบบรายการหรือคุณลักษณะเฉพาะของครุภัณฑ์หรือสิ่งก่อสร้างที่ใช้เงินงบประมาณเพื่อเสนอต่อปลัดกระทรวงศึกษาธิการหรือเลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานแล้วแต่กรณี

- การพัฒนาระบบข้อมูลและสารสนเทศเพื่อการจัดทำและจัดหาพัสดุ
- การจัดหาพัสดุ
- การควบคุมดูแล บำรุงรักษาและจำหน่ายพัสดุ
- การจัดหาผลประโยชน์จากทรัพย์สิน
- การเบิกเงินจากคลัง
- การรับเงิน การเก็บรักษาเงิน และการจ่ายเงิน
- การนำเงินส่งคลัง
- การจัดทำบัญชีการเงิน
- การจัดทำรายงานทางการเงินและงบการเงิน
- การจัดทำหรือจัดหาแบบพิมพ์บัญชี ทะเบียน และรายงาน

3) ด้านการบริหารงานบุคคล มีภาระหน้าที่ 20 งานด้วยกันคือ

- การวางแผนอัตรากำลัง

- การจัดสรรอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
 - การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง
 - การเปลี่ยนตำแหน่งให้สูงขึ้น การย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
 - การดำเนินการเกี่ยวกับการเลื่อนขั้นเงินเดือน
 - การลาทุกประเภท
 - การประเมินผลการปฏิบัติงาน
 - การดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ
 - การสั่งพักราชการและการสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อน
 - การรายงานการดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ
 - การอุทธรณ์และการร้องทุกข์
 - การออกจากราชการ
 - การจัดระบบและการจัดทำทะเบียนประวัติ
 - การจัดทำบัญชีรายชื่อและให้ความเห็นเกี่ยวกับการเสนอขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์
 - การส่งเสริมการประเมินวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
 - การส่งเสริมและยกย่องเชิดชูเกียรติ
 - การส่งเสริมมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณวิชาชีพ
 - การส่งเสริมวินัย คุณธรรมและจริยธรรมสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
 - การริเริ่มส่งเสริมการขอรับใบอนุญาต
 - การพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา การดำเนินการที่เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามกฎหมายว่าด้วยการนั้น
- 4) ด้านการบริหารงานทั่วไป มีภาระหน้าที่ 21 งานด้วยกันคือ
- การพัฒนาระบบและเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศ
 - การประสานงานและพัฒนาเครือข่ายการศึกษา
 - การวางแผนการบริหารงานการศึกษา
 - งานวิจัยเพื่อพัฒนานโยบายและแผน
 - การจัดระบบการบริหารและพัฒนาองค์กร
 - การพัฒนามาตรฐานการปฏิบัติงาน
 - งานเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา
 - การดำเนินงานธุรการ
 - การดูแลอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อม
 - การจัดทำสำมะโนผู้เรียน
 - การรับนักเรียน
 - การเสนอความเห็นเกี่ยวกับเรื่องการจัดตั้ง ยุบ รวมหรือเลิกสถานศึกษา
 - การประสานการจัดการศึกษาในระบบ นอกกระบบและตามอัธยาศัย
 - การระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา
 - การทัศนศึกษา

- งานกิจการนักเรียน
- การประชาสัมพันธ์งานการศึกษา
- การส่งเสริม สนับสนุนและประสานการจัดการศึกษาของบุคคล ชุมชน องค์กร หน่วยงาน และสถาบันสังคมอื่นที่จัดการศึกษา
- งานประสานราชการกับส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่น การรายงานผลการปฏิบัติงาน
- การจัดระบบการควบคุมภายในหน่วยงาน
- แนวทางการจัดกิจกรรมเพื่อปรับเปลี่ยนพฤติกรรมในการลงโทษนักเรียน

สรุปได้ว่า ขอบข่ายการบริหารสถานศึกษาตามแนวทางการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา แบ่งออกเป็น 4 ฝ่าย คือ การบริหารวิชาการ การบริหารงานบุคคล การบริหารงานงบประมาณ และการบริหารงานทั่วไปงาน แต่ละฝ่ายต่างมีภาระงานและแนวปฏิบัติที่ส่งเสริมสนับสนุนการจัดการศึกษา และการให้บริการทางการศึกษาร่วมกับหน่วยงานหรือสถาบันอื่นแบ่งออกเป็นงานหลักและงานรองที่ประสานและเกี่ยวพันซึ่งกันและกันแต่มีจุดมุ่งหมายเดียวกัน

2.3.7 บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา

ผู้บริหารเป็นผู้ที่มีความสำคัญที่สุดในการบริหารการศึกษาระดับสถานศึกษา ดังนั้นผู้บริหารจึงต้องมีบทบาทและหน้าที่หลายประการในการบริหารต้องรับผิดชอบ และขับเคลื่อนนโยบายแก่การบริหารโครงการต่าง ๆ ให้บรรลุวัตถุประสงค์บทบาทและหน้าที่ของผู้บริหารย่อมส่งผลต่อความสำเร็จก้าวหน้า และความอยู่รอดของสถานศึกษา ผู้บริหารจึงควรแสดงบทบาทและปฏิบัติหน้าที่ของตนเองอย่างเข้มแข็งและเต็มความสามารถ นักวิชาการได้แสดงความคิดเห็นต่อบทบาทและหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษา ดังนี้

ตามแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีกระบวนการบริหารสถานศึกษาที่หลากหลายลักษณะดังเช่น เฮนรี ฟาโยล (ธีระ รุญเจริญ, 2550) ได้ให้ความหมายของผู้บริหารไว้ว่าจำเป็นจะต้องใช้องค์ประกอบพื้นฐาน 5 ประการในการบริหาร คือ

- 1) การวางแผน (Planning) หมายถึง ภาระหน้าที่ผู้บริหารที่จะคาดการณ์ล่วงหน้าถึงเหตุการณ์ต่าง ๆ แล้วกำหนดเป็นแผนปฏิบัติงานเพื่อเป็นแนวทางในการทำงานในอนาคต
- 2) การจัดองค์กร (Organizing) หมายถึง ภาระหน้าที่ผู้บริหารในการจัดโครงสร้างของงาน และกำหนดอำนาจหน้าที่ของบุคคล
- 3) การบังคับบัญชา (Commanding) หมายถึง การสั่งการให้ผู้บังคับบัญชาทำงานตามหน้าที่ที่มีอยู่
- 4) การประสานงาน (Coordinating) หมายถึง ภาระหน้าที่ของผู้บริหารในการเชื่อมโยงงานของทุก ๆ ฝ่ายให้เข้ากันได้เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ร่วมกัน
- 5) การควบคุมงาน (Controlling) หมายถึง ภาระหน้าที่ของผู้บริหารในการกำกับงานให้กิจกรรมทุกอย่างดำเนินไปตามแผนที่กำหนดไว้

แคมเบล และคณะ (Campbell, et al อ้างถึงใน ธีระ รุญเจริญ, 2550) ได้ทำการสรุปแนวคิดไว้ว่าบทบาทการบริหารเป็นกระบวนการตัดสินใจในการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามกำหนดซึ่งได้เสนอกระบวนการบริหารออกเป็น 5 ขั้นตอน ดังนี้

1) การตัดสินใจ (Decision-Making) เป็นกระบวนการที่ผู้บริหารต้องใช้เหตุผลพิจารณาญาณเพื่อวิเคราะห์ปัญหาหรือประเด็นให้รอบคอบโดยการรวบรวมข้อมูลและกำหนดทางเลือกไว้หลาย ๆ ทางเลือก ตัดสินใจทางเลือกที่ดีที่สุด

2) การกำหนดโครงการ (Programming) หมายถึง กระบวนการวางแผนนั่นเอง แต่การกำหนดโครงการยังมีรายละเอียดเกี่ยวกับการจัดกำลังบุคลากร เครื่องมือ กำลังเงิน ลำดับขั้นบังคับบัญชา การกำหนดโครงการต้องสอดคล้องกับการตัดสินใจที่ได้เสนอไว้แล้ว

3) การกระตุ้นบำรุงกำลัง (Stimulating) หมายถึง การสั่งการใด ๆ จะต้องมีการบำรุงขวัญ กำลังใจโดยใช้วิธีที่เหมาะสม ให้กำลังใจ และเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานซักถามข้อข้องใจต่าง ๆ ด้วย

4) การประสานงาน (Coordinating) หมายถึง ภาระหน้าที่ของผู้บริหารในการเชื่อมโยงงานของทุก ๆ ฝ่ายให้เข้ากันได้เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ร่วมกัน

5) การประเมินผล (Appraising) เป็นการตรวจสอบดูว่าการดำเนินงานที่ผ่านมาบรรลุเป้าหมายมากน้อยเพียงใดมีปัญหาอุปสรรคเพื่อการปรับปรุงแก้ไขอะไรบาง การประเมินการปฏิบัติงานยังเป็นเครื่องมือในการพิจารณาความดีความชอบของผู้ปฏิบัติงานด้วย

คเนเชวีก (1984 อ้างถึงใน สามารณ พงศิริ, 2558) ได้กล่าวถึง บทบาทสำคัญในการบริหารงานของผู้บริหารทางการศึกษาไว้ 17 บทบาท ดังนี้

1) บทบาทเป็นผู้กำหนดทิศทางการปฏิบัติงาน (Direction Setter) ผู้บริหารจะต้องช่วยให้บรรลุเป้าหมายได้ จึงจำเป็นจะต้องมีความสามารถในการชี้แจง ทำความเข้าใจ เขียนวัตถุประสงค์ของหน่วยงานจะต้องมีความรู้และทักษะในระบบการจัดสรรงบประมาณ และบริหารงานโดยยึดวัตถุประสงค์และผลงาน

2) บทบาทเป็นผู้กระตุ้นความเป็นผู้นำ (Leader Catalyst) บทบาทนี้จะต้องมีความสามารถในการจูงใจ กระตุ้นและมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของมนุษย์ในองค์กร มีทักษะในกระบวนการกลุ่ม

3) บทบาทเป็นนักวางแผน (Planner) จะต้องมีความสามารถในการคาดคะเนเหตุการณ์ในอนาคตเตรียมบุคลากรให้พร้อมในการรับมือกับสิ่งใหม่ ๆ ที่เกิดขึ้นจะต้องมีความรู้ความเข้าใจในการวางแผน

4) บทบาทเป็นผู้ตัดสินใจ (Decision Maker) บทบาทนี้จะต้องมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับทฤษฎีต่าง ๆ ของการตัดสินใจและมีความสามารถในการวางแผน

5) บทบาทเป็นผู้จัดการองค์การ (Organizer) ผู้บริหารจำเป็นต้องออกแบบขยายงานและกำหนดโครงสร้างและองค์การขึ้นใหม่ ดังนั้นจึงจำเป็นต้องเข้าใจพลวัตขององค์การและพฤติกรรมขององค์การด้วย

6) บทบาทเป็นผู้เปลี่ยนแปลง (Change Manager) ผู้นำจะต้องนำการเปลี่ยนแปลงมาสู่สถาบันเพื่อเพิ่มพูนคุณภาพของสถาบัน รู้ว่าจะเปลี่ยนแปลงอย่างไร เปลี่ยนอะไรและควรที่จะเปลี่ยนในสถานการณ์

7) บทบาทเป็นผู้ประสานงาน (Coordinator) ผู้บริหารจะต้องเป็นผู้มีความเข้าใจรูปแบบการปฏิสัมพันธ์ของมนุษย์ เข้าใจเครือข่ายของการสื่อสารรู้จักวิธีในเทศงานที่พึงปรารถนาเข้าใจระบบการรายงานที่ดีจึงจะสามารถประสานกิจกรรมต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

8) บทบาทเป็นผู้สื่อสาร (Communicator) ผู้บริหารจะต้องเป็นผู้มีความสามารถในการสื่อสารทั้งด้วยการพูดและการเขียนรู้จักใช้สื่อต่าง ๆ เพื่อการติดต่อสื่อสารและควรจะสามารถในการประชาสัมพันธ์

9) บทบาทเป็นผู้แก้ความขัดแย้ง (Conflict Manager) เนื่องจากความขัดแย้งเป็นสิ่งที่ไม่สามารถหลีกเลี่ยงได้ ผู้บริหารจะต้องเข้าใจสาเหตุความขัดแย้งจะต้องมีความสามารถในการต่อรองไกล่เกลี่ยจัดการกับความขัดแย้งและปัญหาความขัดแย้ง

10) บทบาทเป็นผู้แก้ปัญหา (Problem Manager) เนื่องจากปัญหาทั้งหลายไม่จำเป็นต้องลงเอยด้วยความขัดแย้ง ปัญหาจึงมีความหมายกว้างกว่าความขัดแย้ง ผู้นำจะต้องมีความสามารถในการวินิจฉัยปัญหาแก้ปัญหา

11) บทบาทเป็นผู้จัดระบบ (System Manager) ผู้บริหารจะต้องมีความสามารถในการวิเคราะห์ระบบและกระบวนการที่เกี่ยวข้องจะต้องเข้าใจในการนำทฤษฎีทางการบริหารไปใช้ประโยชน์

12) บทบาทเป็นผู้บริหารการเรียนการสอน (Instructional Manager) ผู้บริหารจะต้องมีความเข้าใจในระบบการเรียนรู้ ความเจริญและพัฒนาการของมนุษย์ เข้าใจทฤษฎีการสร้างและพัฒนาหลักสูตร มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับเทคโนโลยีทางการศึกษา

13) บทบาทเป็นผู้บริหารบุคคล (Personal Manager) ผู้บริหารจะต้องมีความสามารถในเทคนิคของการเป็นผู้นำการเจรจาต่อรองการประเมินผลงานและการปฏิบัติงานของบุคคล

14) บทบาทเป็นผู้บริหารทรัพยากร (Resource Manager) ผู้บริหารจะต้องมีความสามารถในการเงินและงบประมาณ ความสามารถในการบริหารวัสดุ ครุภัณฑ์ การก่อสร้างการบำรุงรักษา ตลอดจนหาการสนับสนุนจากภายนอก

15) บทบาทเป็นผู้ประเมินผล (Appraiser) ผู้บริหารจะต้องมีความสามารถในการประเมินความต้องการ การประเมินระบบ วิธีการทางสถิติ และกระบวนการทางวิทยาศาสตร์

16) บทบาทเป็นนักประชาสัมพันธ์ (Public Relater) ผู้บริหารจะต้องมีทักษะในการสื่อความหมาย รู้จักสร้างภาพพจน์ที่ดี รู้จักพลวัตของกลุ่ม รู้จักและเข้าใจในการเผยแพร่ข่าวสารด้วยสื่อและวิธีการบริหารต่าง ๆ

17) บทบาทเป็นประธานในพิธีการ (Ceremonial Head) เป็นบทบาทที่จำเป็นอย่างยิ่งของผู้บริหาร ซึ่งจำเป็นต้องใช้ความสามารถในบทบาทต่าง ๆ ที่กล่าวมาเพื่อแสดงบทบาทนี้

สรุปได้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษา มีหน้าที่บริหารกิจการของสถานศึกษาและมีบทบาทสำคัญในการปฏิบัติตนตามหน้าที่ในฐานะต่าง ๆ ตามขอบข่ายการบริหารงาน ด้านความประพฤติ นอกจากนี้แล้วผู้บริหารต้องมีบทบาทและหน้าที่ ในการเป็นแบบอย่างที่ดีต่อผู้ร่วมงาน ทั้งความประพฤติส่วนตัว และประพฤติในตำแหน่ง ต้องรู้ข้อมูลทั้งภายในและภายนอกองค์การ ตัดสินใจและแก้ไขปัญหาในงานในหน้าที่อื่น ๆ ที่ได้รับมอบหมาย และภาระหน้าที่ใหม่ของงานในอนาคตได้อย่างมีมาตรฐาน หากผู้บริหารเข้าใจในบทบาทหน้าที่ของตนเองแล้วย่อมส่งผลต่อองค์กรทำให้การจัดการศึกษาตามแนวการบริหารที่โรงเรียนเป็นฐานคือ การบริหารงานอย่างมีอิสระเพื่อให้เกิดความคล่องตัวต่อการบริหาร ด้านวิชาการ การบริหารงบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไป ซึ่งมุ่งเน้น

การส่งเสริมงานด้านวิชาการ เป็นหลักสำคัญเพื่อก่อให้เกิดความสำเร็จในการด้านการเรียนรู้ และด้านศึกษาโดยภาพรวมบรรลุตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล

2.4 ข้อมูลทั่วไปสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ

2.4.1 ประวัติความเป็นมา

พ.ศ. 2523 มีพระราชกฤษฎีกาแบ่งส่วนราชการ กรมสามัญศึกษากำหนดให้มีกองการศึกษาพิเศษรับผิดชอบการจัดการศึกษาสำหรับเด็กพิการและผู้ด้อยโอกาส จึงแบ่งออกเป็นฝ่ายส่งเสริมการศึกษาพิเศษ และฝ่ายส่งเสริมการศึกษาสงเคราะห์ พ.ศ. 2541 ได้ออกพระราชกฤษฎีกาแบ่งส่วนราชการ กรมสามัญศึกษาเป็นกองการศึกษาเพื่อคนพิการและกองการศึกษาสงเคราะห์ เพื่อให้มีการจัดการศึกษาให้แก่คนพิการและผู้ด้อยโอกาสอย่างชัดเจนยิ่งขึ้น พ.ศ. 2546 เนื่องจากการปฏิรูประบบราชการได้มีการปรับโครงสร้างของกระทรวงศึกษาธิการพระราชบัญญัติว่าด้วยการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 มาตรา 10 กำหนดให้การจัดการศึกษาต้องจัดให้บุคคลมีสิทธิและโอกาสเสมอกันในการรับการศึกษาให้อย่างทั่วถึง และมีคุณภาพ โดยไม่เก็บค่าใช้จ่าย และกำหนดให้ต้องจัดการศึกษาสำหรับบุคคลซึ่งมีความบกพร่องทางร่างกาย จิตใจ สติปัญญา อารมณ์ สังคม การสื่อสารและการเรียนรู้ หรือมีร่างกายพิการ หรือทุพพลภาพหรือบุคคลซึ่งไม่สามารถพึ่งตนเองได้หรือไม่มีผู้ดูแล หรือด้อยโอกาส ต้องจัดให้บุคคลดังกล่าวมีสิทธิได้รับสิ่งอำนวยความสะดวก สื่อ บริการ และความช่วยเหลืออื่นใดทางการศึกษา (สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ, 2566)

2.4.2 สถานศึกษาในสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษจังหวัดเชียงราย

ปัจจุบันสถานศึกษาในความดูแลของสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษจังหวัดเชียงราย ประกอบด้วย 3 แห่ง ได้แก่ โรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 62 จังหวัดเชียงราย ศูนย์การศึกษาพิเศษประจำจังหวัดเชียงราย และโรงเรียนเชียงรายปัญญานุกูล ดังรายละเอียดต่อไปนี้

1) โรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 62 จังหวัดเชียงราย

โรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 62 จังหวัดเชียงราย เดิมชื่อโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์แม่จัน เป็นสถานศึกษาที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐานให้กับนักเรียนด้อยโอกาสและนักเรียนที่ได้รับผลกระทบจากเหตุการณ์จากปัญหาทางสังคมในลักษณะเป็นโรงเรียนกึ่งนอกระบบประจำเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น ส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ตามโครงการพระราชดำริฯ และเกษตรทฤษฎีใหม่ตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ตั้งอยู่ที่ 13 หมู่ที่ 4 ตำบลแม่จัน อำเภอแม่จัน จังหวัดเชียงราย

2) ศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดเชียงราย

ศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดเชียงราย เป็นสถานศึกษาด้านการศึกษาพิเศษ ให้ความช่วยเหลือระยะแรกเริ่ม เตรียมความพร้อม และจัดการศึกษาสำหรับผู้เรียนที่มีความต้องการจำเป็นพิเศษ โดยส่งเสริมและสนับสนุนการมีส่วนร่วมของภาคีเครือข่ายและผู้เกี่ยวข้อง โดยมีเป้าประสงค์ให้ผู้เรียนที่มีความต้องการจำเป็นพิเศษได้รับการพัฒนา พื้นฟู เชื่อมต่อตามความต้องการจำเป็นพิเศษอย่างเต็มศักยภาพ ตั้งอยู่ที่ 516 หมู่ 6 ตำบลริมกก อำเภอเมืองเชียงราย จังหวัดเชียงราย

3) โรงเรียนเชียงรายปัญญานุกูล

โรงเรียนเชียงรายปัญญานุกูล เป็นโรงเรียนเฉพาะความพิการ ที่เปิดการเรียนการสอนนักเรียนที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา และนักเรียนออทิสติกที่ช่วยเหลือตนเองพื้นฐานได้ มี

ลักษณะโรงเรียนมีทั้งแบบประจำและแบบไป-กลับ หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน ตามกระทรวงศึกษาธิการ โดยมีการปรับหลักสูตรให้มีความเหมาะสมกับความพิการ เพื่อให้ผู้เรียนสามารถดำรงชีวิตและมีอาชีพในสังคมอย่างมีคุณภาพต่อไป เลขที่ 210 หมู่ 20 ตำบลป่าอ้อดอนชัย อำเภอเมืองเชียงราย จังหวัดเชียงราย

กล่าวโดยสรุปปัจจุบันสถานศึกษาในสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษจังหวัดยะลา มีทั้งหมด 3 แห่ง ได้แก่ โรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 62 จังหวัดเชียงราย ศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดเชียงราย และโรงเรียนเชียงรายปัญญานุกูล โดยทั้ง 2 โรงเรียน และ 1 ศูนย์การศึกษาที่ได้กล่าวมานั้นเป็นสถานศึกษาที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐานให้กับนักเรียนด้อยโอกาส นักเรียนที่ได้รับผลกระทบจากเหตุการณ์ปัญหาทางสังคม และนักเรียนผู้พิการทุกประเภททั้งในรูปแบบกึ่งนอน อยู่ประจำในโรงเรียน และไป-กลับเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นให้กับนักเรียน รวมถึงเสริมสร้างโอกาสการเข้าถึงบริการทางการศึกษาอย่างทั่วถึงและเสมอภาคด้วยวิธีการและรูปแบบการจัดการเรียนรู้ที่หลากหลาย

2.5 เอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษจังหวัดเชียงราย มีการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

ณภัทรพร เชี่ยวทอง (2557) วิจัยความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับสุขภาพองค์การของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กับสุขภาพองค์การในโรงเรียนของครูผู้สอนในสถานศึกษาอยู่ในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งแม้ว่าจะยังไม่เคยมีผู้ทำการวิจัยเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับสุขภาพองค์การของโรงเรียนมาก่อน

สมณฑา ทายุก (2557) ซึ่งศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดปัตตานีภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน

มาชีเตาะ ปีมา (2557) ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา จำแนกตามตัวแปรเพศ ภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ด้านการกระตุ้นทางปัญญา เพศหญิงมีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสูงกว่าเพศชายอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.5 จำแนกตามตัวแปรประสบการณ์การทำงานและขนาดสถานศึกษา ภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน และความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลาพบว่าภาพรวมความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

สมหมาย โอภาสี (2558 อ้างถึงใน ภัศราภรณ์ ชิตทอง, 2560) ได้วิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี เขต 1 พบว่า 1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนตามความคิดเห็นของครู โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยคือ การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นทางปัญญา การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ และการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล 2) ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงตามค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 ลำดับแรกคือ สถานะอาชีพ ความรับผิดชอบ และความมั่นคงในงาน ส่วนค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 ลำดับสุดท้ายคือวิธีการปกครองบังคับบัญชา ความก้าวหน้าในงานและเงินเดือน 3) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

สุรียัน วัฒนา (2559) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียนเครือข่ายที่ 19 สำนักงานเขตบางเขน สำนักการศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าด้านการกระตุ้นทางปัญญามีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือผู้บริหารส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูเข้ารับการอบรมเพื่อพัฒนาตนเองอยู่เสมอมีค่าเฉลี่ยสูงสุด

ธุมกร เจตีย์คำ (2559) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาและประสิทธิผลในการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี โดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

อุมาวดี วัฒนะนุกูล (2560) ศึกษาค้นคว้าอิสระภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 1 อำเภอเมืองจังหวัดยะลา พบว่าภาพรวมและรายด้านภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมากทุกด้าน

อุมาวดี วัฒนะนุกูล (2560) ศึกษาเรื่องภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 1 พบว่า ครูผู้สอนที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาที่มีขนาดต่างกันมีทัศนะต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนของผู้บริหารสถานศึกษาในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ศรสวรรค์ บุญณกรณ์ชัย (2561) ได้ศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนทวีธาภิเศก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนทวีธาภิเศก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 โดยรวมและรายด้าน และ 2) เปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนทวีธาภิเศก สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 จำแนกตามเพศ อายุ ประสบการณ์การทำงาน และระดับการศึกษา กลุ่มตัวอย่างได้แก่ ครูในโรงเรียนทวีธาภิเศก จำนวน 80 คน ผลการวิจัยพบว่า ความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21โรงเรียนทวีธาภิเศก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 โดยรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน เรียงลำดับ ค่าเฉลี่ยสูงสุดรองลงมา และต่ำสุด ได้แก่ ค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านสร้างเครือข่ายเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ และ

ความสำเร็จ รองลงมาคือ ด้านพัฒนาคนอื่นให้เป็นผู้นำ และค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านปรับปรุงผลลัพธ์ของนักเรียนทุกคน และมีผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนทวีธาภิเศก จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงานพบว่า ครูที่มีเพศอายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนทวีธาภิเศก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 ทั้งโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

นิภาพร นนธิสอน (2563) ได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา อำเภอลำลูกกา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 ปทุมธานี ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการคำนึงถึงการเป็นปัจเจกบุคคลโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

กรรณิการ์ มะโนมัน (2564) ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูในโรงเรียนวัดไร่ขิงวิทยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 จังหวัดนครปฐม ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการคำนึงถึงการเป็นปัจเจกบุคคลโดยภาพรวมอยู่ระดับมาก

วุฒินันท์ โพทะเล (2564) ศึกษาเรื่องภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์เครือข่ายลุ่มน้ำสายบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 1 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์เครือข่ายลุ่มน้ำสายบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ผลการศึกษาพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ รองลงมาคือ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา และด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลตามลำดับ

คริสตอฟ และบาร์บาราแอล (2003 : Abstract อ้างถึงใน เปรมทิพย์ คำทะเนตร.2564) ทำศึกษาภาวะเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมโรงเรียนที่ส่งผลต่อความชำนาญและประสิทธิภาพของผู้บริหารโรงเรียนด้อยโอกาส ผลการวิจัยพบว่า รูปแบบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงพบว่ามีใช้กันมากในผู้บริหารโรงเรียนด้อยโอกาสคือการมีวิสัยทัศน์การเอาใจใส่ลักษณะของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวมีอิทธิพลต่อการพัฒนาและถึงความสำเร็จมีประสิทธิภาพของผู้บริหารโรงเรียนด้อยโอกาส

จากการศึกษาเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในประเทศและต่างประเทศ สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีผลในทางบวกต่อการปฏิบัติงานภายในองค์กร เป็นปัจจัยสำคัญที่ผู้นำหรือผู้บริหารต้องตระหนักและให้ความสำคัญทั้ง 4 องค์ประกอบ คือ 1) การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ 2) การสร้างแรงบันดาลใจ 3) การกระตุ้นทางปัญญา 4) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ซึ่งองค์ประกอบทั้งหมด 4 องค์ประกอบนี้ มีความสำคัญเกี่ยวเนื่องกันอย่างเป็นระบบและเป็นปัจจัยเสริมสร้างบรรยากาศขององค์การให้สมดุลทั้งในด้านการสร้างความตระหนักแก่บุคลากร การสร้างขวัญกำลังใจ การเพิ่มแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน อีกทั้งภาวะผู้นำผู้บริหารสถานศึกษามีความสำคัญอย่างยิ่งในการพัฒนาสถานศึกษา จำเป็นต้องมีทักษะภาวะผู้นำ ต้องเป็นผู้มีวิสัยทัศน์ใหม่ในการบริหารจัดการ บุคลากร เน้นการใช้ทักษะชีวิตและการทำงาน คือ ความยืดหยุ่น และการปรับตัว การริเริ่ม

สร้างสรรค์และเป็นตัวของตัวเอง ทักษะด้านสังคมและทักษะข้ามวัฒนธรรม การเป็นผู้สร้างหรือผลิต และรับผิดชอบเชื่อถือได้ และภาวะผู้นำและความรับผิดชอบ มาใช้แก้ปัญหาและดำเนินการพัฒนา ที่ผสมผสานชัดเจนทั้งเชิงนโยบายและภาคปฏิบัติ มีพฤติกรรมบริหารเชิงรุก เน้นผลงานหรือผลสำเร็จ ตามเป้าหมายและคุณภาพที่วางไว้ จึงได้กำหนดภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีองค์ประกอบ 8 ด้าน ได้แก่

1. การมีอิทธิพลต่ออุดมการณ์
2. การสร้างแรงจูงใจหรือแรงบันดาลใจ
3. การกระตุ้นทางปัญญา
4. การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล
5. การตัดสินใจ
6. การมีทักษะการสื่อสาร
7. การมีความกระตือรือร้น
8. การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับทีมงาน

ผู้วิจัยเชื่อว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวจะช่วยเสริมสร้างทั้งประสิทธิภาพและ ประสิทธิภาพขององค์การโดยรวมซึ่งบรรยากาศเหล่านี้จะนำไปสู่ผลย้อนกลับที่สังคมพึงปรารถนา นั่นคือคุณภาพของผู้เรียนซึ่งเป็นหัวใจและเป้าหมายของการศึกษานั้นเอง ดังนั้นในการบริหาร สถานศึกษาให้ประสบความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผลที่เป็นประโยชน์สูงสุดต่อ สถานศึกษาและผู้เกี่ยวข้องนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาจึงจำเป็นต้องรู้จักพัฒนาตนเองให้มีภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงซึ่งมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการปฏิบัติงาน เพราะเป็นปัจจัยสำคัญในการสร้าง ความสำเร็จให้กับองค์การ

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษจังหวัดเชียงราย เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษจังหวัดเชียงราย และเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษจังหวัดเชียงรายตามความคิดเห็นของครู จำแนกตาม อายุ เพศและประสบการณ์ ในบทนี้ผู้วิจัยนำเสนอวิธีการดำเนินการวิจัย ประกอบด้วย

- 3.1 ประชากร
- 3.2 ตัวแปรที่ศึกษา
- 3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
- 3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล
- 3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล
- 3.6 สถิติที่ใช้ในการวิจัย

3.1 ประชากร

ในการศึกษาในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้เลือกใช้ประชากรทั้งหมดของการวิจัย ได้แก่ ครูผู้สอนในสถานศึกษาสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษจังหวัดเชียงราย จำนวน 3 โรงเรียน ได้แก่

- ศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดเชียงราย จำนวน 58 คน
 - โรงเรียนเชียงรายปัญญานุกูล จำนวน 95 คน
 - โรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 62 จังหวัดเชียงรายจำนวน 68 คน
- รวมประชากรทั้งสิ้น 221 คน

3.2 ตัวแปรที่ศึกษา

3.2.1 ตัวแปรต้น คือ ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่

- 1) เพศ
 - ชาย
 - หญิง
- 2) อายุ
 - น้อยกว่า 30 ปี
 - 30 – 40 ปี
 - มากกว่า 40 ปี

3) ประสบการณ์

- น้อยกว่า 5 ปี
- 5-10 ปี
- มากกว่า 10 ปี

3.2.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษจังหวัดเชียงราย 8 ด้าน โดยใช้ทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (บาส และอโวลีโอ, 1990 อ้างถึงใน เปรมทิพย์ คำทะเนตร, 2564) และทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ (ไฟฟูร์ย์ สีนลาร์ตัน, 2557) ได้แก่

1. การมีอิทธิพลต่ออุดมการณ์
2. การสร้างแรงจูงใจหรือแรงบันดาลใจ
3. การกระตุ้นทางปัญญา
4. การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล
5. การตัดสินใจ
6. การมีทักษะการสื่อสาร
7. การมีความกระตือรือร้น
8. การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับทีมงาน

3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

3.3.1 เครื่องมือรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดแบบสอบถาม เป็นเครื่องมือสำหรับเก็บรวบรวมข้อมูล จำนวน 1 ฉบับ ได้แก่ แบบสอบถามความคิดเห็นของครูผู้สอนที่มีต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษจังหวัดเชียงราย ซึ่งแบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุและประสบการณ์การทำงาน เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษจังหวัดเชียงราย โดยใช้ทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำประกอบด้วย 8 ด้าน ได้แก่

1. การมีอิทธิพลต่ออุดมการณ์
2. การสร้างแรงจูงใจหรือแรงบันดาลใจ
3. การกระตุ้นทางปัญญา
4. การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล
5. การตัดสินใจ
6. การมีทักษะการสื่อสาร
7. การมีความกระตือรือร้น
8. การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับทีมงาน

มีลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตามวิธีของ Likert Scale โดยมีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

- ระดับ 5 คะแนน หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง
อยู่ในระดับมากที่สุด
- ระดับ 4 คะแนน หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง
อยู่ในระดับมาก
- ระดับ 3 คะแนน หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง
อยู่ในระดับปานกลาง
- ระดับ 2 คะแนน หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง
อยู่ในระดับน้อย
- ระดับ 1 คะแนน หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง
อยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามปลายเปิด สอบถามเกี่ยวกับข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษจังหวัดเชียงราย จำนวน 8 ด้าน ได้แก่

1. การมีอิทธิพลต่ออุดมการณ์
2. การสร้างแรงจูงใจหรือแรงบันดาลใจ
3. การกระตุ้นทางปัญญา
4. การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล
5. การตัดสินใจ
6. การมีทักษะการสื่อสาร
7. การมีความกระตือรือร้น
8. การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับทีมงาน

3.3.2 การสร้างและตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

ผู้วิจัยดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลการค้นคว้าอิสระเรื่องภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษจังหวัดเชียงรายในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1) ศึกษาหลักการ ทฤษฎี เอกสาร ตำรา แนวคิดและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับทฤษฎีภาวะผู้นำ ทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงแล้วนำมาสังเคราะห์เป็นแบบสอบถาม ขอคำแนะนำและข้อคิดเห็นจากอาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระแล้วกำหนดกรอบแนวคิด วัตถุประสงค์ การสร้างเครื่องมือ

2) ร่างแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาให้ครอบคลุม 8 ด้าน คือ การมีอิทธิพลต่ออุดมการณ์ การสร้างแรงจูงใจหรือแรงบันดาลใจ การกระตุ้นทางปัญญา การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล การตัดสินใจ การมีทักษะการสื่อสาร การมีความกระตือรือร้น การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับทีมงาน จำนวน 30 ข้อ

3) เมื่อได้แบบสอบถามฉบับร่างแล้วนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระเพื่อขอคำแนะนำ ตรวจสอบความถูกต้องและครอบคลุมเนื้อหา ตลอดจนตรวจสอบการใช้ภาษาและการแก้ไขข้อความให้เหมาะสม

4) นำแบบสอบถามที่ได้ปรับปรุงแล้วเสนอผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่านเพื่อตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือเพื่อหาความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ด้วยวิธีการหาดัชนีความสอดคล้องของโรวินอลลี และแสมเบิดตัน (1987 อ้างถึงใน อุมาวดี วัฒนะนุกุล, 2560) โดยให้ค่าคะแนนดังนี้

+1 เมื่อแน่ใจว่าข้อความตรงกับขอบข่ายในประเด็นหลักของเนื้อหา

0 เมื่อไม่แน่ใจว่าข้อความตรงกับขอบข่ายในประเด็นหลักของเนื้อหา

-1 เมื่อแน่ใจว่าข้อความไม่ตรงกับขอบข่ายในประเด็นหลักของเนื้อหา

แล้วคัดเลือกข้อความที่มีดัชนีความสอดคล้องตั้งแต่ .05-1.00 ถ้าข้อความที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องต่ำกว่า .05 จะนำไปปรับปรุงแก้ไขหรือตัดทิ้งตามความเหมาะสม และการหาค่า IOC ของแบบสอบถามชุดนี้

5) นำแบบสอบถามที่มีความเที่ยงตรงตามเนื้อหาไปทดลองใช้ (Try-Out) กับครูผู้สอนในสถานศึกษาที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างแต่มีความใกล้เคียงกันกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน นำผลการทดลองมาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยคำนวณค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach อ้างถึงใน ผ่องศรี วาณิชยศุภวงศ์, 2546) โดยกำหนดเกณฑ์ความเหมาะสมอยู่ที่ระดับสูงกว่า 0.70 ขึ้นไป ซึ่งได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.86

6) หลังจากทดลองใช้แบบสอบถามแล้วนำมาปรับปรุง แก้ไข และจัดพิมพ์ฉบับที่สมบูรณ์สำหรับใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

7) จัดพิมพ์แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์และนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าอิสระครั้งนี้

3.4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการศึกษาเรื่องภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษจังหวัดเชียงรายในครั้งนี้ ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยจัดส่งแบบสอบถามพร้อมหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลไปยังสถานศึกษาสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษจังหวัดเชียงราย และเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง โดยดำเนินการตามลำดับ ดังนี้

1. ขอนหนังสือจากคณะวิทยาการจัดการ สถาบันวิทยาการจัดการแห่งแบชฟิค ไปยังผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษจังหวัดเชียงราย เพื่อแจ้งขอความร่วมมือจากผู้บริหาร ดำเนินการให้ครูผู้สอนตอบแบบสอบถาม

2. ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยขอความร่วมมือผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษจังหวัดเชียงราย เป็นผู้เก็บรวบรวมข้อมูลของแต่ละโรงเรียน ในระยะเวลา 1 เดือน ได้แก่ เดือนสิงหาคม พ.ศ. 2567

3. เก็บรวบรวมข้อมูล โดยผู้วิจัยได้จัดทำแบบสอบถามผ่านระบบออนไลน์ และดำเนินการส่งแบบสอบถามฉบับออนไลน์ส่งให้แก่ครูผู้สอนในสถานศึกษาสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ

จังหวัดเชียงราย จำนวน 221 คน ได้รับแบบสอบถามกลับคืนมาจำนวน 221 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

4. นำแบบสอบถามมาตรวจสอบความเรียบร้อยและความสมบูรณ์โดยทุกชุดมีความสมบูรณ์ครบถ้วน ทุกชุดคิดเป็นร้อยละ 100 ผู้วิจัยจึงนำมาดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลและแปลผลข้อมูลต่อไป

3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ โดยเลือกเฉพาะวิธีวิเคราะห์ข้อมูลที่สอดคล้องกับความมุ่งหมายในการศึกษาวิจัย และการทดสอบสมมติฐาน โดยใช้สถิติในการวิเคราะห์ตามลำดับ ดังต่อไปนี้

1. ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ได้รับคืนทุกฉบับ
2. ตอนที่ 1 วิเคราะห์สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List) วิเคราะห์ข้อมูลโดยการแจกแจงความถี่ (Frequency) และหาค่าร้อยละ (Percentage) นำผลการวิเคราะห์เสนอในรูปตารางประกอบคำบรรยาย

3. ตอนที่ 2 วิเคราะห์แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษจังหวัดเชียงราย โดยสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลคือค่าพารามิเตอร์ในการหาค่าเฉลี่ย (μ) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) ซึ่งระดับความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา นำเสนอในรูปตารางประกอบคำบรรยายตามแนวทางของเบสต์ (Best 1977 อ้างถึงใน ยุทธ ไกยวรรณ, 2561) นำค่าเฉลี่ยที่คำนวณได้มาเทียบเพื่อแปลผลคะแนนตามค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็น ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.51-5.00 หมายถึง เห็นว่าปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51-4.50 หมายถึง เห็นว่าปฏิบัติอยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.51-3.50 หมายถึง เห็นว่าปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51-2.50 หมายถึง เห็นว่าปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00-1.50 หมายถึง เห็นว่าปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุด

4. ตอนที่ 3 สอบถามข้อเสนอแนะภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษจังหวัดเชียงราย การวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามลักษณะปลายเปิด (Open-ended) ทำการวิเคราะห์เนื้อหาแต่ละประเด็นสำคัญ ๆ ที่เกี่ยวข้องกับแนวทางการบริหารจัดการ และสรุปเป็นความเรียง

5. วิเคราะห์ข้อมูลโดยทดสอบค่าที (t-test) เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาจำแนกตามตัวแปรเพศ อายุ และประสบการณ์การทำงาน แล้วนำเสนอในรูปตารางประกอบคำบรรยาย

6. วิเคราะห์ข้อมูลโดยวิธีทดสอบค่าเอฟ (F-test) เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามตัวแปรเพศ อายุ และประสบการณ์การทำงาน โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way Anova) หากพบความแตกต่างดำเนินการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่โดยการเปรียบเทียบพหุคูณด้วยวิธีของเชฟเฟต์ (Scheffe's Method)

3.6 สถิติที่ใช้ในการวิจัย

3.6.1 สถิติพรรณนา ได้แก่ ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (μ) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) เพื่อใช้ในการวิเคราะห์สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม และวิเคราะห์แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ จังหวัดเชียงราย

3.6.2 สถิติอนุมาน ได้แก่ การทดสอบค่า t-test เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาจำแนกตามตัวแปรเพศ และทดสอบค่าความแปรปรวนทางเดียว F-test ถ้าพบว่าแตกต่างจะทำการเปรียบเทียบพหุคูณโดยใช้วิธีการของเชฟเฟ (Sheffe's Method) เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามตัวแปรเพศ อายุ และประสบการณ์ในการทำงาน

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัย เรื่องภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษจังหวัดเชียงราย เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษจังหวัดเชียงราย และเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษจังหวัดเชียงรายตามความคิดเห็นของครู จำแนกตาม อายุ เพศและประสบการณ์ ผู้วิจัยได้นำข้อมูลที่เก็บรวบรวมได้มาทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป SPSS และนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลในรูปแบบของตารางและบรรยายผล โดยแสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูล ประกอบด้วย

4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

4.2 ขั้นตอนการวิเคราะห์ข้อมูล

4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

4.3.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

4.3.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษจังหวัดเชียงราย

4.3.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษจังหวัดเชียงราย จำแนกตามเพศ อายุ และประสบการณ์การทำงาน

4.3.4 ผลการประมวลข้อเสนอแนะเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษจังหวัดเชียงราย

4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกันในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

μ	แทน	ค่าเฉลี่ยของประชากร (Mean)
σ	แทน	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของประชากร (Standard Deviation)
N	แทน	จำนวนประชากรในกลุ่มตัวอย่าง
t	แทน	ค่าสถิติที่คำนวณจาก t-test
F	แทน	ค่าสถิติที่คำนวณจาก F-test หรือวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA)
SS	แทน	ผลรวมของค่าความเบี่ยงเบนยกกำลังสอง (Sum of Squares)
df	แทน	ระดับความเป็นอิสระ (degrees of freedom)
MS	แทน	ค่าเฉลี่ยผลรวมของความเบี่ยงเบนยกกำลังสอง (Mean Squares)
Sig	แทน	นัยสำคัญทางสถิติ
*	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4.2 ขั้นตอนการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลของการค้นคว้าอิสระเรื่องภาวะผู้นำภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษจังหวัดเชียงราย ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับ แบ่งออกเป็น 4 ตอน ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยการหาค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) โดยจำแนกตามตัวแปรเพศ อายุ และประสบการณ์การทำงาน
2. ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษจังหวัดเชียงราย
3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษจังหวัดเชียงราย จำแนกตามเพศ อายุ และประสบการณ์การทำงาน
4. ประมวลข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษจังหวัดเชียงราย

4.3 การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยนำเสนอแยกเป็น 4 ตอน ดังนี้

4.3.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยใช้สถิติ คือ ความถี่ และร้อยละ (percentage) แสดงไว้ในตารางที่ 4.1

4.3.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษจังหวัดเชียงราย เพื่อตอบสนองมติฐานการวิจัย ใช้สถิติค่าเฉลี่ย (μ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) แสดงไว้ในตารางที่ 4.2 - 4.10

4.3.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษจังหวัดเชียงราย จำแนกตามเพศ อายุ และประสบการณ์การทำงาน เพื่อตอบสนองมติฐานการวิจัย โดยทดสอบค่าที (T-Test) แสดงไว้ในตารางที่ 10 - 11

4.3.4 ผลการประมวลข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษจังหวัดเชียงราย

4.3.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผู้ให้ข้อมูลในการวิจัยในครั้งนี้ คือ ครูผู้สอนในสถานศึกษาสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษจังหวัดเชียงราย รวม 221 คน การวิเคราะห์พิจารณาตาม เพศ อายุ และประสบการณ์การทำงาน โดยใช้ค่าร้อยละ (%) ผลปรากฏ ดังรายละเอียด ตามตารางที่ 2

ตารางที่ 4.1 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามเพศ อายุ และ ประสบการณ์ทำงาน

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	71	32.13
หญิง	150	67.87
รวม	221	100.00
อายุ		
น้อยกว่า 30 ปี	92	41.63
30 – 40 ปี	78	35.29
มากกว่า 40 ปี	51	23.08
รวม	221	100.00
ประสบการณ์ทำงาน		
น้อยกว่า 5 ปี	85	38.46
5 - 10 ปี	97	43.89
มากกว่า 10 ปี	39	17.65
รวม	221	100.00

จากตารางที่ 4.1 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นครูผู้สอนในสถานศึกษาสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษจังหวัดเชียงราย จำนวน 221 คน โดยเป็นเพศหญิง จำนวน 150 คน คิดเป็นร้อยละ 67.87 เพศชาย จำนวน 71 คน คิดเป็นร้อยละ 32.13 จำแนกตามอายุพบว่ามากที่สุด คือ กลุ่มอายุน้อยกว่า 30 ปี จำนวน 92 คน คิดเป็นร้อยละ 41.63 รองลงมา คือ กลุ่มอายุ 30 – 40 ปี จำนวน 78 คน คิดเป็นร้อยละ 35.29 กลุ่มอายุที่มีน้อยที่สุดคือ มากกว่า 40 ปี จำนวน 51 คน คิดเป็นร้อยละ 23.08 จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน พบว่ามากที่สุด คือ มีประสบการณ์ 5-10 ปี จำนวน 97 คน คิดเป็นร้อยละ 43.89 รองลงมา คือประสบการณ์ทำงานน้อยกว่า 5 ปี จำนวน 85 คน คิดเป็น ร้อยละ 38.46 และลำดับสุดท้ายคือ ประสบการณ์มากกว่า 10 ปี จำนวน 39 คน คิดเป็นร้อยละ 17.65 ตามลำดับ

4.3.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษจังหวัดเชียงราย

เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษจังหวัดเชียงราย ซึ่งมีผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษจังหวัดเชียงราย 8 ด้าน คือ 1) การมีอิทธิพลต่ออุดมการณ์ 2) การสร้างแรงจูงใจหรือแรงบันดาลใจ 3) การกระตุ้นทางปัญญา 4) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล 5) การตัดสินใจ 6) การมีทักษะการสื่อสาร 7) การมีความกระตือรือร้น และ 8) การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับทีมงาน ตามความคิดเห็นของครูผู้สอนในสถานศึกษาสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษจังหวัดเชียงราย แสดงข้อมูลได้ดังตาราง 4.2 - ตาราง 4.10

ตารางที่ 4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษจังหวัดเชียงราย โดยภาพรวม

ด้านที่	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	N = 221		ระดับ
		μ	σ	
1	การมีอิทธิพลต่ออุดมการณ์	4.28	0.70	มาก
2	การสร้างแรงจูงใจหรือแรงบันดาลใจ	4.33	0.69	มาก
3	การกระตุ้นทางปัญญา	4.18	0.58	มาก
4	การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	4.27	0.60	มาก
5	การตัดสินใจ	4.28	0.62	มาก
6	การมีทักษะการสื่อสาร	4.35	0.54	มาก
7	การมีความกระตือรือร้น	4.30	0.59	มาก
8	การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับทีมงาน	4.38	0.63	มาก
โดยภาพรวม		4.29	0.26	มาก

จากตารางที่ 4.2 ความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษจังหวัดเชียงราย ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.29$, $\sigma = 0.26$) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับจากด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับทีมงาน ($\mu = 4.38$, $\sigma = 0.63$) รองลงมา คือ ด้านการมีทักษะการสื่อสาร ($\mu = 4.35$, $\sigma = 0.65$) ลำดับต่อมา คือ ด้านการสร้างแรงจูงใจหรือแรงบันดาลใจ ($\mu = 4.33$, $\sigma = 0.69$) ด้านการมีความกระตือรือร้น ($\mu = 4.30$, $\sigma = 0.59$) ด้านการมีอิทธิพลต่ออุดมการณ์ ($\mu = 4.28$, $\sigma = 0.70$) ด้านการตัดสินใจ ($\mu = 4.28$, $\sigma = 0.62$) ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ($\mu = 4.27$, $\sigma = 0.60$) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ($\mu = 4.18$, $\sigma = 0.69$)

ตารางที่ 4.3 แสดงผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษจังหวัดเชียงราย ด้านการมีอิทธิพลต่ออุดมการณ์

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ด้านการมีอิทธิพลต่ออุดมการณ์	N = 221		ระดับ
	μ	σ	
1. ผู้บริหารสถานศึกษาประพฤติตัวเป็นแบบอย่างหรือเป็นโมเดลสำหรับครูและบุคลากรทางการศึกษา	4.39	0.62	มาก
2. ผู้บริหารสถานศึกษามีวิสัยทัศน์ในการทำงาน	4.27	0.72	มาก
3. ผู้บริหารสถานศึกษามีคุณธรรมจริยธรรม	4.35	0.70	มาก
4. ผู้บริหารสถานศึกษาประพฤติตนให้เกิดประโยชน์แก่ผู้อื่น และเพื่อประโยชน์ของกลุ่ม มากกว่าประโยชน์ส่วนตน	4.23	0.70	มาก
5. ผู้บริหารสถานศึกษามีลักษณะพฤติกรรม ทศนคติและค่านิยมของความเป็นผู้นำ	4.24	0.71	มาก
6. ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถให้ข้อมูลแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา ถึงแนวโน้มการปฏิบัติงานในอนาคตของหน่วยงานได้	4.22	0.77	มาก
ในภาพรวม	4.28	0.70	มาก

จากตารางที่ 4.3 แสดงให้เห็นว่าระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษจังหวัดเชียงราย ด้านการมีอิทธิพลต่ออุดมการณ์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.28$, $\sigma = 0.70$) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษา ประพฤติตัวเป็นแบบอย่างหรือเป็นโมเดลสำหรับครูและบุคลากรทางการศึกษา ($\mu = 4.39$, $\sigma = 0.62$) ส่วนข้อที่เหลือน้อยอยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ รองลงมา ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษามีคุณธรรมจริยธรรม ($\mu = 4.35$, $\sigma = 0.70$) ผู้บริหารสถานศึกษามีวิสัยทัศน์ในการทำงาน ($\mu = 4.27$, $\sigma = 0.72$) และลำดับต่อมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีลักษณะพฤติกรรม ทศนคติและค่านิยมของความเป็นผู้นำ ($\mu = 4.24$, $\sigma = 0.71$) ผู้บริหารสถานศึกษาประพฤติตนให้เกิดประโยชน์แก่ผู้อื่นและเพื่อประโยชน์ของกลุ่มมากกว่าประโยชน์ส่วนตน ($\mu = 4.23$, $\sigma = 0.70$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถให้ข้อมูลแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาถึงแนวโน้มการปฏิบัติงานในอนาคตของหน่วยงานได้ ($\mu = 4.22$, $\sigma = 0.77$)

ตารางที่ 4.4 แสดงผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษจังหวัดเชียงราย ด้านการสร้างแรงจูงใจหรือแรงบันดาลใจ

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ด้านการสร้างแรงจูงใจหรือแรงบันดาลใจ	N = 221		ระดับ
	μ	σ	
1. ผู้บริหารสถานศึกษามีการกระตุ้นจูงใจและสร้างความมั่นใจ	4.35	0.72	มาก
2. ผู้บริหารสถานศึกษา สร้างความเชื่อในเหตุผลที่กระทำให้ผู้ตามรับรู้ว่าคุณค่าที่เขากำหนดมีวัตถุประสงค์	4.34	0.70	มาก
3. ผู้บริหารสถานศึกษา สร้างความคาดหวังในความสำเร็จให้ผู้ตาม	4.29	0.66	มาก
ในภาพรวม	4.33	0.69	มาก

จากตารางที่ 4.4 แสดงให้เห็นว่าระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษจังหวัดเชียงราย ด้านการสร้างแรงจูงใจหรือแรงบันดาลใจโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.33$, $\sigma = 0.69$) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษา มีการกระตุ้นจูงใจ และสร้างความมั่นใจ ($\mu = 4.35$, $\sigma = 0.72$) ส่วนข้อที่เหลือน้อยอยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ รองลงมา ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา สร้างความเชื่อในเหตุผลที่กระทำให้ผู้ตามรับรู้ว่าคุณค่าที่เขากำหนดมีวัตถุประสงค์ ($\mu = 4.34$, $\sigma = 0.70$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษา สร้างความคาดหวังในความสำเร็จให้ผู้ตาม ($\mu = 4.29$, $\sigma = 0.66$)

ตารางที่ 4.5 แสดงผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษจังหวัดเชียงราย ด้านการกระตุ้นทางปัญญา

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ด้านการกระตุ้นทางปัญญา	N = 221		ระดับ
	μ	σ	
1. ผู้บริหารสถานศึกษากระตุ้นผู้ตามให้เห็นวิธีการ หรือ แนวทางใหม่ในการแก้ปัญหา	4.32	0.71	มาก
2. ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ผู้ตามเข้าใจบทบาท และยอมรับในบทบาท	4.17	0.73	มาก
3. ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างความมั่นใจและส่งเสริมคุณค่า ของผลลัพธ์ที่ต้องการ	4.15	0.70	มาก
4. ผู้บริหารสถานศึกษาเสนอความคิดอย่างเปิดเผย ตรงไปตรงมา	4.14	0.72	มาก
5. ผู้บริหารสถานศึกษามีการสนับสนุนและคัดค้านได้แย่ง พยายามเน้นที่จุดอ่อนของวัฒนธรรมดั้งเดิมและเน้น จุดแข็งของวัฒนธรรมในองค์กร	4.17	0.66	มาก
ในภาพรวม	4.18	0.69	มาก

จากตาราง 4.5 แสดงให้เห็นว่าระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษจังหวัดเชียงราย ด้านการกระตุ้นทางปัญญา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.18$, $\sigma = 0.69$) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษากระตุ้นผู้ตามให้เห็นวิธีการ หรือแนวทางใหม่ในการแก้ปัญหา ($\mu = 4.32$, $\sigma = 0.71$) ส่วนข้อที่เหลืออยู่ในระดับมากทุกข้อ รองลงมา ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ผู้ตามเข้าใจบทบาท และยอมรับในบทบาท ($\mu = 4.17$, $\sigma = 0.70$) ผู้บริหารสถานศึกษา มีการสนับสนุนและคัดค้านได้แย่งพยายามเน้นที่จุดอ่อนของวัฒนธรรมดั้งเดิมและเน้นจุดแข็งของวัฒนธรรมในองค์กร ($\mu = 4.17$, $\sigma = 0.66$) ผู้บริหารสถานศึกษา สร้างความมั่นใจและส่งเสริมคุณค่าของผลลัพธ์ที่ต้องการ ($\mu = 4.15$, $\sigma = 0.70$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาเสนอความคิดอย่างเปิดเผยตรงไปตรงมา ($\mu = 4.14$, $\sigma = 0.72$)

ตารางที่ 4.6 แสดงผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษจังหวัดเชียงราย ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	N = 221		ระดับ
	μ	σ	
1. ผู้บริหารสถานศึกษามีการปฏิบัติต่อผู้ตามโดยการให้โอกาสในการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ	4.32	0.54	มาก
2. ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างบรรยากาศของการให้การสนับสนุน	4.31	0.62	มาก
3. ผู้บริหารสถานศึกษาคำนึงถึง ความแตกต่างระหว่างบุคคลในด้านความจำเป็นและความต้องการ	4.25	0.70	มาก
4. ผู้บริหารสถานศึกษายอมรับในความแตกต่างของแต่ละบุคคล	4.19	0.62	มาก
ในภาพรวม	4.27	0.58	มาก

จากตารางที่ 4.6 แสดงให้เห็นว่าระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษจังหวัดเชียงราย ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.27$, $\sigma = 0.58$) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษา มีการปฏิบัติต่อผู้ตามโดยการให้โอกาสในการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ ($\mu = 4.32$, $\sigma = 0.69$) ส่วนข้อที่เหลืออยู่ในระดับมากทุกข้อ รองลงมา ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา สร้างบรรยากาศของการให้การสนับสนุน ($\mu = 4.31$, $\sigma = 0.62$) ผู้บริหารสถานศึกษา คำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลในด้านความจำเป็นและความต้องการ ($\mu = 4.25$, $\sigma = 0.70$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษายอมรับในความแตกต่างของแต่ละบุคคล ($\mu = 4.19$, $\sigma = 0.62$)

ตารางที่ 4.7 แสดงผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษจังหวัดเชียงราย ด้านการตัดสินใจ

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ด้านการตัดสินใจ	N = 221		ระดับ
	μ	σ	
1. ผู้บริหารสถานศึกษากล้าคิด กล้าพูด กล้าทำอย่างมีเหตุผล และรู้เท่าทัน	4.29	0.67	มาก
2. ผู้บริหารสถานศึกษามีความตั้งใจและความพยายามที่จะเอาชนะอุปสรรคของการปฏิบัติงาน	4.26	0.60	มาก
3. ผู้บริหารสถานศึกษากล้าตัดสินใจ ในการแก้ปัญหา การปฏิบัติงานได้	4.31	0.64	มาก
4. ผู้บริหารสถานศึกษากล้าเผชิญสถานการณ์การทำงานที่ยากลำบากได้	4.23	0.61	มาก
5. ผู้บริหารสถานศึกษามีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงาน ให้บรรลุเป้าหมาย	4.37	0.59	มาก
6. ผู้บริหารสถานศึกษามีความใส่ใจ กระตือรือร้นและมั่นใจในตัวเอง	4.32	0.64	มาก
7. ผู้บริหารสถานศึกษารู้จักบริหารเวลาและมีความมั่นคง	4.35	0.60	มาก
8. ผู้บริหารสถานศึกษาใช้คนให้ถูกกับงาน และมอบงานให้เหมาะกับคน	4.24	0.64	มาก
9. ผู้บริหารสถานศึกษากล้ายอมรับ ความเสี่ยง เห็นโอกาส ภัยคุกคาม และพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงที่อาจเกิดขึ้นกับหน่วยงานของตนเอง	4.05	0.63	มาก
ในภาพรวม	4.27	0.62	มาก

จากตาราง 4.7 แสดงให้เห็นว่าระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษจังหวัดเชียงราย ด้านการตัดสินใจ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.27$, $\sigma = 0.62$) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษา มีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย ($\mu = 4.37$, $\sigma = 0.59$) ส่วนข้อที่เฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกข้อ รองลงมา ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษารู้จักบริหารเวลาและมีความมั่นคง ($\mu = 4.35$, $\sigma = 0.60$) ผู้บริหารสถานศึกษา มีความใส่ใจ กระตือรือร้นและมั่นใจในตัวเอง ($\mu = 4.32$, $\sigma = 0.64$) และลำดับต่อมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษา กล้าตัดสินใจ ในการแก้ปัญหการปฏิบัติงานได้ ($\mu = 4.31$, $\sigma = 0.64$) ผู้บริหารสถานศึกษา กล้าคิด กล้าพูด กล้าทำอย่างมีเหตุผลและรู้เท่าทัน ($\mu = 4.29$, $\sigma = 0.67$) ผู้บริหารสถานศึกษา มีความตั้งใจและความพยายามที่จะเอาชนะ

อุปสรรคของการปฏิบัติงาน ($\mu = 4.26$, $\sigma = 0.60$) ผู้บริหารสถานศึกษา ใช้คนให้ถูกกับงาน และมอบงานให้เหมาะกับคน ($\mu = 4.24$, $\sigma = 0.64$) ผู้บริหารสถานศึกษา กล้าเผชิญสถานการณ์การทำงานที่ยากลำบากได้ ($\mu = 4.23$, $\sigma = 0.61$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษา กล้ายอมรับ ความเสี่ยง เห็นโอกาสภัยคุกคาม และพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงที่อาจเกิดขึ้นกับหน่วยงานของตนเอง ($\mu = 4.05$, $\sigma = 0.63$)

ตารางที่ 4.8 แสดงผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษจังหวัดเชียงราย ด้านการมีทักษะการสื่อสาร

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ด้านการมีทักษะการสื่อสาร	N = 221		ระดับ
	μ	σ	
1. ผู้บริหารสถานศึกษามีระบบการสื่อสารที่ดีกับบุคลากร ในสถานศึกษา หน่วยงานที่เกี่ยวข้องและผู้รับบริการ	4.36	0.66	มาก
2. ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการพูดและ การแสดงออก	4.33	0.61	มาก
3. ผู้บริหารสถานศึกษามีการใช้ภาษา ให้เหมาะสม	4.35	0.58	มาก
4. ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถและรู้เท่าทัน เทคโนโลยีสื่อสารสนเทศ	4.29	0.61	มาก
ในภาพรวม	4.35	0.54	มาก

จากตารางที่ 4.8 แสดงให้เห็นว่าระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษจังหวัดเชียงราย ด้านการมีทักษะการสื่อสาร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.35$, $\sigma = 0.54$) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษา มีระบบการสื่อสารที่ดีกับบุคลากรในสถานศึกษา หน่วยงานที่เกี่ยวข้องและผู้รับบริการ ($\mu = 4.36$, $\sigma = 0.66$) ส่วนข้อที่เหลืออยู่ในระดับมากทุกข้อ รองลงมา ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษามีการใช้ภาษา ให้เหมาะสม ($\mu = 4.35$, $\sigma = 0.58$) ผู้บริหารสถานศึกษา มีความสามารถในการพูดและการแสดงออก ($\mu = 4.33$, $\sigma = 0.61$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษา มีความสามารถและรู้เท่าทันเทคโนโลยีสื่อสารสนเทศ ($\mu = 4.29$, $\sigma = 0.61$)

ตาราง 4.9 แสดงผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษจังหวัดเชียงราย ด้านการมีความกระตือรือร้น

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ด้านการมีความกระตือรือร้น	N = 221		ระดับ
	μ	σ	
1. ผู้บริหารสถานศึกษา มีความกระตือรือร้นในการแสวงหาวิธีที่จะทำให้ประสบความสำเร็จและบรรลุจุดมุ่งหมาย	4.36	0.66	มาก
2. ผู้บริหารสถานศึกษา มีการวางแผนงานในการทำงานเพื่อแสวงหาโอกาสที่จะทำสิ่งใหม่	4.33	0.61	มาก
3. ผู้บริหารสถานศึกษา มีความคิดสร้างสรรค์และส่งเสริมให้ผู้อื่นแสดงความคิดริเริ่มออกมา	4.35	0.58	มาก
ในภาพรวม	4.30	0.59	มาก

จากตาราง 4.9 แสดงให้เห็นว่าระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษจังหวัดเชียงราย ด้านการมีความกระตือรือร้น โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.30$, $\sigma = 0.59$) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษา มีความกระตือรือร้นในการแสวงหาวิธีที่จะทำให้ประสบความสำเร็จและบรรลุจุดมุ่งหมาย ($\mu = 4.36$, $\sigma = 0.66$) ส่วนข้อที่เหลืออยู่ในระดับมากทุกข้อ รองลงมา ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา มีความคิดสร้างสรรค์และส่งเสริมให้ผู้อื่นแสดงความคิดริเริ่มออกมา ($\mu = 4.35$, $\sigma = 0.58$) และข้อที่มีค่าน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษา มีการวางแผนงานในการทำงานเพื่อแสวงหาโอกาสที่จะทำสิ่งใหม่ ($\mu = 4.33$, $\sigma = 0.61$)

ตาราง 4.10 แสดงผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษจังหวัดเชียงราย ด้านการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับทีมงาน

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ด้านการสร้างสัมพันธ์ที่ดีกับทีมงาน	N = 221		ระดับ
	μ	σ	
1. ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญกับบุคลากร ในสถานศึกษาอย่างทั่วถึง	4.34	0.67	มาก
2. ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างสัมพันธ์ที่ดีกับสมาชิก ในองค์กร	4.44	0.62	มาก
3. ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างบรรยากาศในการทำงานที่ดี	4.35	0.59	มาก
ในภาพรวม	4.38	0.63	มาก

จากตาราง 4.10 แสดงให้เห็นว่าระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษจังหวัดเชียงราย ด้านการสร้างสัมพันธ์ที่ดีกับทีมงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.30$, $\sigma = 0.59$) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษา สร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับสมาชิกในองค์กร ($\mu = 4.44$, $\sigma = 0.62$) ส่วนข้อที่เหลือน้อยอยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ รองลงมา ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา สร้างบรรยากาศในการทำงานที่ดี ($\mu = 4.35$, $\sigma = 0.59$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญกับบุคลากรในสถานศึกษาอย่างทั่วถึง ($\mu = 4.34$, $\sigma = 0.67$)

4.3.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 การเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษจังหวัดเชียงราย จำแนกตามเพศ อายุ และประสบการณ์การทำงาน

เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษจังหวัดเชียงรายตามความคิดเห็นของครู จำแนกตาม อายุ เพศและประสบการณ์ ซึ่งมีผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษจังหวัดเชียงราย โดยใช้สถิติค่า t-test และค่า F-test หรือวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) เมื่อพบความแตกต่างจึงทดสอบรายคู่ภายหลังด้วยวิธี โดยวิธี Scheffe' Test ผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังตาราง

ตารางที่ 4.11 แสดงผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษจังหวัดเชียงราย จำแนกตามเพศ ในภาพรวม

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	เพศ (N = 221)				t	Sig.
	ชาย		หญิง			
	μ	σ	μ	σ		
1. การมีอิทธิพลต่ออุดมการณ์	4.11	0.71	4.25	0.57	.242	.159
2. การสร้างแรงจูงใจหรือแรงบันดาลใจ	4.25	0.34	4.27	0.62	.351	.095
3. การกระตุ้นทางปัญญา	4.02	0.58	4.14	0.67	.525	.645
4. การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	3.95	0.49	4.05	0.17	2.175	.981
5. การตัดสินใจ	4.09	0.47	4.32	0.58	.055	.723
6. การมีทักษะการสื่อสาร	4.20	0.51	4.21	0.48	.256	.799
7. การมีความกระตือรือร้น	4.11	0.19	4.29	0.52	.323	.748
8. การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับทีมงาน	4.15	0.65	4.34	0.27	1.252	.041*
ในภาพรวม	4.12	0.38	4.23	0.45	.182	.910

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.11 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นของครูผู้สอนต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษจังหวัดเชียงรายที่มีเพศต่างกัน ในภาพรวม พบว่า ไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการสร้าง ความสัมพันธ์ที่ดีกับทีมงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 ส่วนด้านอื่น ๆ มีความคิดเห็น ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.12 แสดงผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษจังหวัดเชียงราย จำแนกตามอายุ ในภาพรวม

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
1. การมีอิทธิพลต่ออุดมการณ์	ระหว่างกลุ่ม	2.599	2	.866	15.464	.051
	ภายในกลุ่ม	15.912	219	.056		
	รวม	18.511	221			
2. การสร้างแรงจูงใจหรือแรงบันดาลใจ	ระหว่างกลุ่ม	.958	2	.319	8.656	.035*
	ภายในกลุ่ม	10.479	219	.037		
	รวม	11.437	221			
3. การกระตุ้นทางปัญญา	ระหว่างกลุ่ม	.409	2	.136	1.630	.183
	ภายในกลุ่ม	23.752	219	.084		
	รวม	24.161	221			
4. การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	ระหว่างกลุ่ม	1.200	2	.400	13.878	.095
	ภายในกลุ่ม	8.183	219	.029		
	รวม	9.383	221			
5. การตัดสินใจ	ระหว่างกลุ่ม	.379	2	.126	2.670	.058
	ภายในกลุ่ม	13.421	219	.047		
	รวม	13.800	221			
6. การมีทักษะการสื่อสาร	ระหว่างกลุ่ม	1.861	2	.933	.794	.881
	ภายในกลุ่ม	16.054	219	.780		
	รวม	17.005	221			
7. การมีความกระตือรือร้น	ระหว่างกลุ่ม	2.116	2	.376	1.882	.240
	ภายในกลุ่ม	14.627	219	.922		
	รวม	15.524	221			
8. การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับทีมงาน	ระหว่างกลุ่ม	.925	2	.445	7.925	.048*
	ภายในกลุ่ม	10.721	219	.075		
	รวม	11.825	221			
รวมเฉลี่ย	ระหว่างกลุ่ม	.805	2	.294	5.441	.861
	ภายในกลุ่ม	8.612	219	.812		
	รวม	9.085	221			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 4.12 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นของครูผู้สอนต่อภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษจังหวัดเชียงราย ที่มีอายุต่างกัน ในภาพรวม พบว่า ไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการสร้างแรงจูงใจ หรือแรงบันดาลใจ และด้านการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับทีมงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 ส่วนด้านอื่น ๆ มีความคิดเห็น ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.13 แสดงผลการเปรียบเทียบการทดสอบรายคู่ภายหลังด้วยวิธี Scheffe' Test ภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ จังหวัดเชียงราย จำแนกตามอายุ ด้านการสร้างแรงจูงใจหรือแรงบันดาลใจ

อายุ	น้อยกว่า 30 ปี	30-40 ปี	มากกว่า 40 ปี
น้อยกว่า 30 ปี	-	.646	.002*
30-40 ปี	-	-	.591
มากกว่า 40 ปี	-	-	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.13 ผลการเปรียบเทียบการทดสอบรายคู่ภายหลังด้วยวิธี Scheffe' Test ความคิดเห็นของครูผู้สอนต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษจังหวัดเชียงราย ที่มีอายุต่างกัน ด้านการสร้างแรงจูงใจหรือแรงบันดาลใจ พบว่า อายุน้อยกว่า 30 ปี กับอายุมากกว่า 40 ปี มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ.05

ตารางที่ 4.14 แสดงผลการเปรียบเทียบการทดสอบรายคู่ภายหลังด้วยวิธี Scheffe' Test ภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษจังหวัดเชียงราย จำแนกตามอายุ ด้านการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับทีมงาน

อายุ	น้อยกว่า 30 ปี	30-40 ปี	มากกว่า 40 ปี
น้อยกว่า 30 ปี	-	.615	.021*
30-40 ปี	-	-	.702
มากกว่า 40 ปี	-	-	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.14 ผลการเปรียบเทียบการทดสอบรายคู่ภายหลังด้วยวิธี Scheffe' Test ความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษจังหวัดเชียงราย ที่มีอายุต่างกัน ด้านการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับทีมงาน พบว่า อายุน้อยกว่า 30 ปี กับอายุมากกว่า 40 ปี มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05

ตารางที่ 4.15 แสดงผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษจังหวัดเชียงราย จำแนกตามประสบการณ์ ในภาพรวม

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
1. การมีอิทธิพลต่ออุดมการณ์	ระหว่างกลุ่ม	4.409	2	.882	17.631	.725
	ภายในกลุ่ม	14.103	218	.050		
	รวม	18.511	221			
2. การสร้างแรงจูงใจหรือ แรงบันดาลใจ	ระหว่างกลุ่ม	1.016	2	.203	5.497	.010*
	ภายในกลุ่ม	10.421	218	.037		
	รวม	11.437	221			
3. การกระตุ้นทางปัญญา	ระหว่างกลุ่ม	6.874	2	1.375	22.426	.422
	ภายในกลุ่ม	17.287	218	.061		
	รวม	24.161	221			
4. การคำนึงถึงความเป็นปัจเจก บุคคล	ระหว่างกลุ่ม	3.116	2	.623	28.048	.041*
	ภายในกลุ่ม	6.267	218	.022		
	รวม	9.383	221			
5. การตัดสินใจ	ระหว่างกลุ่ม	1.782	2	.356	8.363	.183
	ภายในกลุ่ม	12.018	218	.043		
	รวม	13.800	221			
6. การมีทักษะการสื่อสาร	ระหว่างกลุ่ม	.500	2	.100	8.825	.065
	ภายในกลุ่ม	3.199	218	.011		
	รวม	3.699	221			
7. การมีความกระตือรือร้น	ระหว่างกลุ่ม	3.412	2	1.134	1.128	.345
	ภายในกลุ่ม	11.098	218	1.017		
	รวม	12.127	221			

ตารางที่ 4.15 (ต่อ)

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
8. การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับทีมงาน	ระหว่างกลุ่ม	1.880	2	6.26	5.024	.003*
	ภายในกลุ่ม	13.619	218	.075		
	รวม	15.498	221			
รวมเฉลี่ย	ระหว่างกลุ่ม	1.060	2	3.531	3.872	.011*
	ภายในกลุ่ม	9.955	218	.914		
	รวม	11.015	221			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.15 ผลวิเคราะห์การเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูผู้สอนต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษจังหวัดเชียงราย จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน พบว่า ในภาพรวมความคิดเห็นของครูผู้สอนมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการสร้างแรงจูงใจหรือแรงบันดาลใจ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล และด้านการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับทีมงาน มีความคิดเห็นของครูผู้สอนที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 4.16 แสดงผลการเปรียบเทียบการทดสอบรายคู่ภายหลังด้วยวิธี Scheffe' Test ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษจังหวัดเชียงราย จำแนกตามประสบการณ์ ด้านการสร้างแรงจูงใจหรือแรงบันดาลใจ

อายุ	น้อยกว่า 5 ปี	5 - 10 ปี	มากกว่า 10 ปี
น้อยกว่า 5 ปี	-	.598	.048*
5 - 10 ปี	-	-	.017*
มากกว่า 10 ปี	-	-	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.16 ผลการเปรียบเทียบการทดสอบรายคู่ภายหลังด้วยวิธี Scheffe' Test ความคิดเห็นของครูผู้สอนต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษจังหวัดเชียงราย ที่มีประสบการณ์ต่างกัน ด้านการสร้างแรงจูงใจหรือแรงบันดาลใจ พบว่า ประสบการณ์ทำงานน้อยกว่า 5 ปีกับประสบการณ์ทำงานมากกว่า 10 ปี และประสบการณ์ทำงาน 5 - 10 ปีกับประสบการณ์ทำงานมากกว่า 10 ปี มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 4.17 แสดงผลการเปรียบเทียบการทดสอบรายคู่ภายหลังด้วยวิธี Scheffe' Test ภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษจังหวัดเชียงราย จำแนกตามประสบการณ์ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

อายุ	น้อยกว่า 5 ปี	5 - 10 ปี	มากกว่า 10 ปี
น้อยกว่า 5 ปี	-	.598	.040*
5 - 10 ปี	-	-	.407
มากกว่า 10 ปี	-	-	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.17 ผลการเปรียบเทียบการทดสอบรายคู่ภายหลังด้วยวิธี Scheffe' Test ความคิดเห็นของครูผู้สอนต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษจังหวัดเชียงราย ที่มีประสบการณ์ต่างกัน ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล พบว่า ประสบการณ์ทำงานน้อยกว่า 5 ปี กับประสบการณ์ทำงานมากกว่า 10 ปี มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05

ตารางที่ 4.18 แสดงผลการเปรียบเทียบการทดสอบรายคู่ภายหลังด้วยวิธี Scheffe' Test ภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ จังหวัดเชียงราย จำแนกตามประสบการณ์ ด้านการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับทีมงาน

อายุ	น้อยกว่า 5 ปี	5 - 10 ปี	มากกว่า 10 ปี
น้อยกว่า 5 ปี	-	.415	.018*
5 - 10 ปี	-	-	.667
มากกว่า 10 ปี	-	-	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.18 ผลการเปรียบเทียบการทดสอบรายคู่ภายหลังด้วยวิธี Scheffe' Test ความคิดเห็นของครูผู้สอนต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษจังหวัดเชียงราย ที่มีประสบการณ์ต่างกัน ในด้านการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับทีมงาน พบว่า ประสบการณ์ทำงานน้อยกว่า 5 ปี กับประสบการณ์ทำงานมากกว่า 10 ปี มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05

4.3.4 ผลการประมวลข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษจังหวัดเชียงราย

จากการตอบแบบสอบถามแบบปลายเปิดในการให้ข้อคิดเห็นข้อเสนอแนะ เพื่อการพัฒนาและปรับปรุงแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษจังหวัดเชียงรายของครูผู้สอนในสถานศึกษาสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษจังหวัดเชียงราย ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์เนื้อหา (content analysis) จากการตอบแบบสอบถาม และได้สรุปเป็นแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษจังหวัดเชียงรายทั้ง 8 ด้าน ดังนี้

ตารางที่ 4.19 ประมวลข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สถานศึกษาสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษจังหวัดเชียงราย

ข้อเสนอแนะ	ค่าร้อยละ (Percentage)
1. การมีอิทธิพลต่ออุดมการณ์	
1.1 ผู้บริหารควรมีการวางแผนทำงานอย่างชัดเจนและเป็นระบบ	15.84
1.2 ผู้บริหารต้องสามารถควบคุมอารมณ์ของตนเองได้อย่างเหมาะสม ต่อสาธารณะชนเป็นแบบอย่างที่ดีและควรมีความยุติธรรม	13.57
1.3 ผู้บริหารควรมีอุดมการณ์ แน่วแน่และมีจุดยืนของตนเองที่ชัดเจน ไม่คล้อยตามผู้อื่นได้ง่ายและสามารถสื่อสารให้ผู้ใต้บังคับบัญชา เข้าใจปฏิบัติไปในทิศทางเดียวกัน	10.86
1.4 ผู้บริหารควรมีวิสัยทัศน์ในการทำงาน	9.05
1.5 ผู้บริหารควรมีคุณธรรมจริยธรรม	8.15
1.6 ผู้บริหารทัศนคติและค่านิยมของความเป็นผู้นำ	6.79
2. การสร้างแรงจูงใจหรือแรงบันดาลใจ	
2.1 ผู้บริหารควรเป็นผู้สร้างแรงบันดาลใจในพัฒนาตนเอง ของผู้ใต้บังคับบัญชาให้นำไปสู่การประสบความสำเร็จ	19.01
2.2 ผู้บริหารต้องสามารถสร้างความรู้สึกร่วมกันให้ผู้ร่วมงานเกิดความรู้สึก เห็นถึงคุณค่าในการพัฒนาตนเอง	17.19
2.3 ผู้บริหารควรกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานมีความรู้สึกอยากทำงานให้สำเร็จ	14.48
2.4 ผู้บริหารควรมีการสร้าง ความคาดหวังในความสำเร็จให้แก่คณะครู และบุคลากรทางการศึกษา	12.67

ตารางที่ 4.19 (ต่อ)

ข้อเสนอแนะ	ค่าร้อยละ (Percentage)
3. การกระตุ้นทางปัญญา	
3.1 ผู้บริหารควรให้ผู้ร่วมงานมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายและแผน เช่น การกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจและเป้าหมายขององค์กรรวมถึงการวางแผนงานล่วงหน้าในอนาคต	24.87
3.2 ผู้บริหารควรกระตุ้นคณะครูและบุคลากรทางการศึกษาให้เห็นแนวทางใหม่ในการแก้ปัญหา	21.27
3.3 ผู้บริหารส่งเสริมคณะครูและบุคลากรทางการศึกษาให้เข้าใจและยอมรับในบทบาท	14.03
3.4 ผู้บริหารสถานศึกษา ควรพยายามเน้นจุดอ่อนของวัฒนธรรมดั้งเดิมและเน้นจุดแข็งของวัฒนธรรมของสถานศึกษา	9.50
4. การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	
4.1 ผู้บริหารต้องเห็นถึงความสำคัญความก้าวหน้าทางด้านวิชาชีพของผู้ร่วมงานและสนับสนุนทุกคน ไม่เลือกที่รักมักที่ชัง	39.37
4.2 ผู้บริหารต้องรับฟังความคิดเห็นและสามารถให้คำปรึกษาแก่ผู้ร่วมงานได้อย่างยุติธรรม	36.65
4.3 ผู้บริหารต้องมีความเป็นกันเองเป็นบุคคลเข้าถึงได้ไม่ถือตัวและเอาใจใส่ผู้ร่วมงานทุกคน ไม่ลำเอียงหรือเลือกปฏิบัติ	33.94
4.4 ผู้บริหารควรมีการยอมรับความแตกต่างของแต่ละบุคคล	29.41
4.5 ผู้บริหารควรมีการสร้างบรรยากาศของการให้การสนับสนุน	18.55
4.6 ผู้บริหารควรคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล	17.65
5. การตัดสินใจ	
5.1 ผู้บริหารควรรู้จักใช้คนให้ถูกกับงาน และมอบหมายงานให้เหมาะสม	26.24
5.2 ผู้บริหารกล้าตัดสินใจในการแก้ปัญหาได้	20.36
5.3 ผู้บริหารควรมีความตั้งใจและความพยายามที่จะเอาชนะอุปสรรคของการทำงานได้	8.14
5.4 ผู้บริหารมีความกล้าคิด กล้าพูด กล้าทำอย่างมีเหตุผล	6.79

ตารางที่ 4.19 (ต่อ)

ข้อเสนอแนะ	ค่าร้อยละ (Percentage)
6. การมีทักษะการสื่อสาร	
6.1 ผู้บริหารควรมีระบบการสื่อสารที่ดีกับคณะครูและบุคลากรทางการศึกษารวมถึงหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง	27.60
6.2 ผู้บริหารควรใช้ภาษาให้เหมาะสม	19.91
6.3 ผู้บริหารควรมีความสามารถในการพูดและการแสดงออก	10.86
7. การมีความกระตือรือร้น	
7.1 ผู้บริหารมีความกระตือรือร้นในการแสวงหาวิธีการที่จะทำให้ประสบความสำเร็จและบรรลุเป้าหมาย	25.79
7.2 ผู้บริหารควรมีความคิดสร้างสรรค์และส่งเสริมให้ผู้อื่นแสดงความคิดริเริ่มออกมาได้	21.72
8. การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับทีมงาน	
8.1 ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับบุคลากรในสถานศึกษาอย่างทั่วถึง	39.82
8.2 ผู้บริหารควรมีการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีแก่คณะครูและบุคลากรทางการศึกษา	32.58
8.3 ผู้บริหารควรมีการสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน	18.55

จากตารางที่ 4.19 จากการประมวลข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษจังหวัดเชียงราย สามารถสรุปตามประเด็นภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ทั้ง 8 ด้าน ดังนี้

1. ด้านการมีอิทธิพลต่ออุดมการณ์ ผู้บริหารควรมีวิสัยทัศน์ในการทำงาน มีการวางแผนทำงานอย่างชัดเจนและเป็นระบบควบคุมอารมณ์ของตนเองได้อย่างเหมาะสมต่อสาธารณะชนเป็นแบบอย่างที่ดีและควรมีความยุติธรรม มีอุดมการณ์ มีจุดยืนของตนเองที่ชัดเจน สามารถสื่อสารให้ผู้ที่บังคับบัญชาเข้าใจปฏิบัติไปในทิศทางเดียวกัน มีคุณธรรมจริยธรรม มีทัศนคติและค่านิยมของความเป็นผู้นำ

2. ด้านการสร้างแรงจูงใจหรือแรงบันดาลใจ ผู้บริหารควรเป็นผู้สร้างแรงบันดาลใจในพัฒนาตนเองของผู้ใต้บังคับบัญชาให้นำไปสู่การประสบความสำเร็จ สามารถสร้างความรู้สึกร่วมกันเกิดความรู้สึกรู้สึกเห็นถึงคุณค่าในการพัฒนาตนเอง กระตุ้นให้ผู้ร่วมงานมีความรู้สึกรักยกย่องทำงานให้สำเร็จ

3. ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ผู้บริหารควรให้ผู้ร่วมงานมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายและแผนงาน กระตุ้นให้เห็นแนวทางใหม่ในการแก้ปัญหา ให้เข้าใจ ยอมรับในบทบาท และพยายามเน้นจุดอ่อนของวัฒนธรรมดั้งเดิมและเน้นจุดแข็งของวัฒนธรรมของสถานศึกษา

4. ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ผู้บริหารควรเห็นถึงความสำคัญความก้าวหน้าทางด้านวิชาชีพของผู้ร่วมงานและสนับสนุนทุกคน ไม่เลือกที่รักมักที่ชัง รับฟังความคิดเห็นและ

สามารถให้คำปรึกษาแก่ผู้ร่วมงานได้อย่างยุติธรรม มีความเป็นกันเองเป็นบุคคลเข้าถึงได้ไม่ถือตัว และเอาใจใส่ผู้ร่วมงานทุกคน ไม่ลำเอียงหรือเลือกปฏิบัติ ยอมรับความแตกต่างของแต่ละบุคคล มีการสร้างบรรยากาศของการให้การสนับสนุน

5. ด้านการตัดสินใจ ผู้บริหารควรรู้จักใช้คนให้ถูกกับงาน มอบหมายงานให้เหมาะสม กล้าตัดสินใจในการแก้ปัญหาได้ มีความตั้งใจและความพยายามที่จะเอาชนะอุปสรรคของการทำงานได้ และมีความกล้าคิด กล้าพูด กล้าทำอย่างมีเหตุผล

6. ด้านการมีทักษะการสื่อสาร ผู้บริหารควรมีระบบการสื่อสารที่ดีกับคณะครูและบุคลากรทางการศึกษารวมถึงหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ควรใช้ภาษาให้เหมาะสม มีความสามารถในการพูดและการแสดงออก

7. ด้านการมีความกระตือรือร้น ผู้บริหารมีความกระตือรือร้นในการแสวงหาวิธีการที่จะทำให้ประสบความสำเร็จและบรรลุเป้าหมาย ควรมีความคิดสร้างสรรค์และส่งเสริมให้ผู้อื่น และแสดงความคิดริเริ่มออกมาได้

8. ด้านการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับทีมงาน ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับบุคลากรในสถานศึกษาอย่างทั่วถึง มีการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีแก่คณะครูและบุคลากรทางการศึกษา และมีการสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

การวิจัย เรื่องภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษจังหวัดเชียงราย มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษจังหวัดเชียงราย และเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษจังหวัดเชียงรายตามความคิดเห็นของครู จำแนกตาม อายุ เพศและประสบการณ์ โดยมีประชากร ได้แก่ ครูผู้สอนในสถานศึกษาสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษจังหวัดเชียงราย จำนวน 221 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามความคิดเห็นของครูผู้สอนที่มีต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษจังหวัดเชียงราย 8 ด้าน เป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) การวิเคราะห์ข้อมูลใช้สถิติในการวิเคราะห์ คือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การเปรียบเทียบข้อมูลด้วยค่า t-test และค่า F-test หรือวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) โดยกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

5.1 สรุปผลการวิจัย

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ได้ตั้งสมมติฐานการวิจัยไว้ คือ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษจังหวัดเชียงราย ตามความคิดเห็นของครูผู้สอนอยู่ในระดับมาก และครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษจังหวัดเชียงรายที่มีอายุ เพศ และประสบการณ์ต่างกันมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาแตกต่างกัน ซึ่งผลจากการวิจัยได้เป็นไปตามสมมติฐาน โดยสรุปผลการวิจัยได้ ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม จากประชากร จำแนกเป็นเป็นเพศหญิง และเพศชาย จำแนกตามอายุพบว่ามากที่สุด คือ กลุ่มอายุน้อยกว่า 30 ปี รองลงมาคือกลุ่มอายุ 30 – 40 ปี และ กลุ่มอายุที่มี มากกว่า 40 ปี จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน พบว่ามากที่สุด คือ มีประสบการณ์ 5-10 ปี รองลงมาคือประสบการณ์ทำงานน้อยกว่า 5 ปี และลำดับสุดท้ายคือประสบการณ์มากกว่า 10 ปี

2. ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษจังหวัดเชียงราย ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับจากด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ด้านการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับทีมงาน รองลงมาคือด้านการมีทักษะการสื่อสาร ถัดมาด้านการสร้างแรงจูงใจหรือแรงบันดาลใจ ตามด้วยด้านการมีความกระตือรือร้น ถัดมาคือด้านการมีอิทธิพลต่ออุดมการณ์ ด้านการตัดสินใจ และด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา สามารถสรุปเป็นรายด้าน ดังนี้

ด้านการมีอิทธิพลต่ออุดมการณ์ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษจังหวัดเชียงราย โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ

พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษา ประพฤติตัวเป็นแบบอย่างหรือเป็นโมเดลสำหรับครูและบุคลากรทางการศึกษา อยู่ในระดับมาก ส่วนข้อที่เหลืออยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถให้ข้อมูลแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาถึงแนวโน้มการปฏิบัติงานในอนาคตของหน่วยงานได้ อยู่ในระดับมาก

ด้านการสร้างแรงจูงใจหรือแรงบันดาลใจ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษจังหวัดเชียงราย โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษา มีการกระตุ้นจูงใจ และสร้างความมั่นใจ อยู่ในระดับมาก ส่วนข้อที่เหลืออยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษา สร้างความคาดหวังในความสำเร็จให้ผู้ตาม อยู่ในระดับ

ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษจังหวัดเชียงราย โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษากระตุ้นผู้ตามให้เห็นวิธีการ หรือแนวทางใหม่ในการแก้ปัญหา อยู่ในระดับมาก ส่วนข้อที่เหลืออยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาเสนอความคิดอย่างเปิดเผยตรงไปตรงมา อยู่ในระดับมาก

ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษจังหวัดเชียงราย โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษา มีการปฏิบัติต่อผู้ตามโดยการให้โอกาสในการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ อยู่ในระดับมาก ส่วนข้อที่เหลืออยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษายอมรับในความแตกต่างของแต่ละบุคคล อยู่ในระดับมาก

ด้านการตัดสินใจ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษจังหวัดเชียงราย โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษา มีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย อยู่ในระดับมาก ส่วนข้อที่เหลืออยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษา กล้ายอมรับ ความเสี่ยง เห็นโอกาสภัยคุกคาม และพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงที่อาจเกิดขึ้นกับหน่วยงานของตนเอง อยู่ในระดับมาก

ด้านการมีทักษะการสื่อสาร ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษจังหวัดเชียงราย โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษา มีระบบการสื่อสารที่ดีกับบุคลากรในสถานศึกษา หน่วยงานที่เกี่ยวข้องและผู้รับบริการ อยู่ในระดับมาก ข้อที่เหลืออยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษา มีความสามารถและรู้เท่าทันเทคโนโลยีสารสนเทศ อยู่ในระดับมาก

ด้านการมีความกระตือรือร้น ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษจังหวัดเชียงราย โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษา มีความกระตือรือร้นในการแสวงหาวิธีที่จะทำให้ประสบความสำเร็จและบรรลุจุดมุ่งหมาย อยู่ในระดับมาก ส่วนข้อที่เหลืออยู่ในระดับมาก

ทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษา มีการวางแผนงานในการทำงาน เพื่อแสวงหาโอกาสที่จะทำสิ่งใหม่ อยู่ในระดับมาก

ด้านการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับทีมงาน ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษจังหวัดเชียงราย โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับสมาชิกในองค์กร อยู่ในระดับมาก ส่วนข้อที่เหลืออยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญกับบุคลากรในสถานศึกษาอย่างทั่วถึง อยู่ในระดับมาก

3. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษจังหวัดเชียงราย ของครูผู้สอน จำแนกตามเพศ อายุ และ ประสบการณ์การทำงาน พบว่า ในเพศที่ต่างกันมีความคิดเห็นต่อความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษจังหวัดเชียงราย โดยภาพรวมมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับทีมงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 ส่วนด้านที่เหลือคือ ด้านการมีอิทธิพลต่ออุดมการณ์ ด้านการสร้างแรงจูงใจหรือแรงบันดาลใจ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ด้านการตัดสินใจ ด้านการมีทักษะการสื่อสาร และด้านการมีความกระตือรือร้น มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

การเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษจังหวัดเชียงราย จำแนกตามอายุ พบว่า โดยภาพรวมมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการสร้างแรงจูงใจหรือแรงบันดาลใจ และด้านการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับทีมงาน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 ส่วนด้านการมีอิทธิพลต่ออุดมการณ์ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ด้านการตัดสินใจ ด้านการมีทักษะการสื่อสาร และด้านการมีความกระตือรือร้น มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

การเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษจังหวัดเชียงราย จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน พบว่า โดยภาพรวมมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการสร้างแรงจูงใจหรือแรงบันดาลใจ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล และด้านการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับทีมงาน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 ส่วนด้านการมีอิทธิพลต่ออุดมการณ์ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ด้านการตัดสินใจ ด้านการมีทักษะการสื่อสาร และด้านการมีความกระตือรือร้น มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

5.2 อภิปรายผล

จากการศึกษาค้นคว้าอิสระเรื่องภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษจังหวัดเชียงราย มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษจังหวัดเชียงราย

และเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษจังหวัดเชียงรายตามความคิดเห็นของครู จำแนกตาม อายุ เพศและประสบการณ์ ผู้วิจัยจึงอภิปรายผลตามหัวข้อ ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษจังหวัดเชียงราย ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.29 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.26 และรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับทีมงาน ด้านการสร้างแรงจูงใจหรือแรงบันดาลใจ ด้านการมีความกระตือรือร้น ด้านการมีอิทธิพลต่ออุดมการณ์ ด้านการตัดสินใจ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล และด้านการกระตุ้นทางปัญญา สอดคล้องกับผลการวิจัยของณภัทรพร เชื้อวทอง (2557, 95) วิจัยความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับสุขภาพองค์การของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กับสุขภาพองค์การในโรงเรียนของครูผู้สอนในสถานศึกษาอยู่ในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และแนวคิดของสมุณทา ทายุโก (2557, 120) ซึ่งศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดปัตตานีภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน และสอดคล้องกับแนวคิดของสุรียัน วัฒนา (2559, 103-104) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียนเครือข่ายที่ 19 สำนักงานเขตบางเขน สำนักการศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าด้านการกระตุ้นทางปัญญามีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือผู้บริหารส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูเข้ารับการอบรมเพื่อพัฒนาตนเองอยู่เสมอมีค่าเฉลี่ยสูงสุด

จากผลการวิจัยดังกล่าวมาข้างต้นที่แสดงให้เห็นถึงความสอดคล้องภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษจังหวัดเชียงรายที่มีค่าอยู่ในระดับมาก เป็นเพราะผู้บริหารมีคุณลักษณะที่เป็นที่ยอมรับ มีความรู้ความสามารถในการบริหารจัดการศึกษาพิเศษ เป็นผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลง ทันยุค ทันสมัย และยอมรับการเปลี่ยนแปลงในด้านการศึกษาพิเศษ ทั้ง 8 ด้าน กล่าวคือ 1) การมีอิทธิพลต่ออุดมการณ์ 2) การสร้างแรงจูงใจหรือแรงบันดาลใจ 3) การกระตุ้นทางปัญญา 4) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล 5) การตัดสินใจ 6) การมีทักษะการสื่อสาร 7) การมีความกระตือรือร้น และ 8) การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับทีมงาน อีกทั้งผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้มีประสบการณ์ทางการบริหารสถานศึกษามาแล้ว จึงสามารถพัฒนาความสามารถของตนเองรวมถึงภาวะผู้นำของตนเองให้มีการเปลี่ยนแปลงสอดคล้องกับบริบทและสภาพสังคมและนโยบายต่าง ๆ อยู่เสมอ อีกทั้งปัจจุบันระบบการคัดเลือกผู้ที่จะดำรงตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษาก็ได้ออกแบบหลักเกณฑ์ที่มีคุณภาพสูง และมีวิธีการคัดเลือกผู้ที่จะมาดำรงตำแหน่งนั้นเป็นผู้ซึ่งบุคคลที่มีคุณสมบัติมีความรู้ ความสามารถ มีคุณวุฒิ มีประสบการณ์การทำงานมีคุณภาพและมีจรรยาบรรณที่จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องนำมาปรับใช้ในทางการบริหารให้เกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสรุปว่า ได้ผู้บริหารสถานศึกษาได้ผ่านการอบรมหลักสูตรพัฒนาก่อนแต่งตั้งดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษาทำให้ผู้บริหารสถานศึกษา มีอุดมการณ์มีบุคลิกภาพ

ความเป็นผู้นำ และพฤติกรรมที่เหมาะสม เป็นผู้มีวิสัยทัศน์ไกล สามารถวางแผนการปฏิบัติงานให้กับครูผู้สอนอย่างเป็นระบบให้มีความเข้าใจถูกต้องตรงกันเพื่อบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ วุฒินันท์ โพหะดา (2564, 122) สอดคล้องกับสมมติฐานข้อที่ 1 คือ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษจังหวัดเชียงราย ตามความคิดเห็นของครูผู้สอนอยู่ในระดับมาก

เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า

1) ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับแนวคิดของชนันท์ ปิยะภัทรวิรัตน์ (2564, 113) ได้ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษจังหวัดยะลา ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ผลการค้นคว้าอิสระเป็นเช่นนี้ เนื่องมาจากผู้บริหารเป็นตัวแทนขององค์กรที่มีความเป็นผู้นำและมีภาพลักษณ์และมีอำนาจความเป็นผู้นำองค์กรบริหารอย่างมีความรู้ มีหลักการสามารถบริหารงานสอดคล้องตามนโยบายการศึกษาและสามารถบริหารจัดการงานทุกฝ่ายในโรงเรียนได้อย่างเป็นปัจจุบัน ประพฤติและปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาล มีคุณธรรมจริยธรรม และสามารถโน้มน้าวจิตใจของผู้ร่วมงานให้เกิดความเชื่อถือ เชื่อมั่นและศรัทธา มีความรู้ความสามารถ และสามารถสร้างความไว้วางใจ สอนงานให้ผู้ร่วมงานได้ มีวิสัยทัศน์ มีการตั้งเป้าหมาย และนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จ

2) การสร้างแรงจูงใจหรือแรงบันดาลใจ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับแนวคิดของรวมไปถึงแนวคิดของวุฒินันท์ โพหะดา (2564, 100) ได้ศึกษาวิจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาศูนย์เครือข่ายลุ่มน้ำสายบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ยะลา เขต 1 ด้านการสร้างแรงบันดาลใจโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ผลการค้นคว้าอิสระเป็นเช่นนี้ เนื่องมาจากการให้ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานให้กับผู้ร่วมงาน และสร้างแรงบันดาลใจให้ลูกน้องด้วยการยกย่อง ชมเชยอย่างไม่เป็นรูปธรรมชัดเจน จึงจำเป็นให้ผู้บริหารหาวิธีการสร้างแรงบันดาลใจที่มีความชัดเจนและเป็นรูปธรรมมากยิ่งขึ้น และเพื่อเป็นการส่งเสริมให้ครูมีกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มความสามารถและมีประสิทธิภาพ

3) ด้านการกระตุ้นทางปัญญา มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับแนวคิดของมาลี ปราศจาก (2561, หน้า 82-83) ได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการกระตุ้นทางปัญญา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าด้านการกระตุ้นทางปัญญามีค่าเฉลี่ยสูงสุด ผลการค้นคว้าอิสระเป็นเช่นนี้ เนื่องมาจากครูมีความพยายามศึกษาค้นคว้าความรู้มุ่งมั่นและแสวงหาโอกาสพัฒนาตนเองด้วยวิธีการที่หลากหลาย ศึกษาค้นคว้าหาองค์ความรู้ใหม่ ๆ ทางวิชาการเพื่อพัฒนาตนเองวิชาชีพและสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง (อาราพิต หัตถนิ, 2562, 19) มีความรู้ความสามารถของตนในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย ด้วยการศึกษาค้นคว้าหาความรู้พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องอีกทั้งรู้จักปรับปรุงประยุกต์ใช้ความรู้เชิงวิชาการและเทคโนโลยีต่าง ๆ จนสามารถประยุกต์ใช้ความรู้เชิงวิชาการและเทคโนโลยีต่าง ๆ เข้ากับการปฏิบัติราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์

4) ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับแนวคิดของกรรณิการ์ มะโนมัน (2564, 7) ศึกษาเรื่องภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูในโรงเรียนวัดไร่ขิงวิทยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 9 จังหวัดนครปฐม ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการคำนึงถึงการเป็นปัจเจกบุคคล โดยภาพรวมอยู่ระดับมาก ผลการค้นคว้าอิสระเป็นเช่นนี้ เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษา ครูหรือผู้นำสามารถสนับสนุนเสริมแรงให้กำลังใจแก่เพื่อนร่วมงานการปรับตัวเข้ากับผู้อื่นหรือทีมงาน แสดงบทบาทการเป็นผู้นำหรือผู้ตามได้อย่างเหมาะสมในการทำงานร่วมกับผู้อื่น เพื่อเสริมสร้างและดำรงสัมพันธภาพของสมาชิกตลอดจนเพื่อพัฒนาการจัดการศึกษาให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายให้ความร่วมมือช่วยเหลือสนับสนุนเสริมแรงให้กำลังใจแก่เพื่อนร่วมงานการปรับตัวเข้ากับบุคคลหรือแสดงบทบาทผู้นำผู้ตามได้อย่างเหมาะสม

5) ด้านการตัดสินใจ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับแนวคิดของอุษา บัวหลวง (2565, 51) ได้ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนศูนย์เครือข่ายการศึกษาตำบลปอ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระถมศึกษาเชียงราย เขต 4 ด้านการตัดสินใจ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ผลการค้นคว้าอิสระเป็นเช่นนี้ เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษามีคุณลักษณะผู้นำที่ดี สามารถตัดสินใจ กล้าคิด กล้าพูด กล้าทำอย่างมีเหตุผล กล้าตัดสินใจในการแก้ปัญหาได้ และกล้าเผชิญสถานการณ์การทำงานที่ยากลำบากได้ โดยเฉพาะกลุ่มเด็กพิการและเด็กด้อยโอกาสทางการศึกษาที่ต้องใช้ความสามารถด้านการตัดสินใจแก้ไข ส่งเสริมสนับสนุน และตัดสินใจแก้ไขปัญหาเฉพาะด้านได้อย่างมีคุณภาพ

6) ด้านการมีทักษะการสื่อสาร มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับแนวคิดของอุษา บัวหลวง (2565, 51) ได้ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนศูนย์เครือข่ายการศึกษาตำบลปอ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระถมศึกษาเชียงราย เขต 4 ด้านการตัดสินใจ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ผลการค้นคว้าอิสระเป็นเช่นนี้ เนื่องจากผู้บริหารต้องมีทักษะการสื่อสารที่ดี สามารถส่งเสริมและสนับสนุนบุคลากรในองค์กรให้มีการพัฒนาทักษะการสื่อสาร และทักษะการเรียนรู้ เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพของการทำงานได้ ประกอบกับผู้บริหารสถานศึกษามีพื้นฐานการสื่อสารที่มีคุณภาพผ่านประสบการณ์จัดการเรียนรู้ และการบริหารจัดการ อันด้วยบทบาทหน้าที่ที่ต้องประสานงานกับผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อพัฒนางานในหน้าที่ให้มีประสิทธิภาพ จึงทำให้ภาวะผู้นำของผู้บริหารในสถานศึกษาสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษเกิดขึ้นในระหว่างปฏิบัติงาน หากมีประสิทธิภาพเพียงพอ ส่งผลให้การจัดการศึกษาพิเศษเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผล

7) ด้านการมีความกระตือรือร้น มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับแนวคิดของอุษา บัวหลวง (2565, 51) ได้ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนศูนย์เครือข่ายการศึกษาตำบลปอ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระถมศึกษาเชียงราย เขต 4 ด้านการตัดสินใจ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ผลการค้นคว้าอิสระเป็นเช่นนี้ เนื่องจากผู้บริหารมีความกระตือรือร้นในการบริหารสถานศึกษา มีการกระตุ้นการทำงานของบุคลากรในองค์กรให้มีความพร้อมในการทำงานอยู่เสมอ เพื่อให้เกิดเป็นค่านิยมขององค์กร และถือเป็นทักษะที่จำเป็นต่อการบริหารงานสถานศึกษา

8) ด้านการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับทีมงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับแนวคิดของนิภาพร นนธิสอน (2563, 79) ได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาอำเภอลำลูกกาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 ปทุมธานี ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านความสัมพันธ์ที่ดีกับทีมงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ผลการค้นคว้าอิสระเป็นเช่นนี้ เนื่องจากผู้บริหารผู้บริหารมีมนุษยสัมพันธ์ สุภาพ และอ่อนน้อมถ่อมตน มีสัมมาคารวะรู้จักบุคคลในชุมชน เสียสละต่อส่วนรวม มีความซื่อตรงในการบริหารสถานศึกษาทำให้เกิดความเชื่อมั่น ศรัทธา ทำให้เกิดภาพลักษณ์ที่ดีกับชุมชน สังคม และสร้างความเข้มแข็งในการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วมให้กับโรงเรียนเพื่อให้เกิดงานที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลอันจะนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จ

2. ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษจังหวัดเชียงรายตามความคิดเห็นของครู จำแนกตามเพศ อายุ และประสบการณ์ พบว่า ความคิดเห็นของครูผู้สอนในสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษที่มีเพศ อายุ และประสบการณ์การทำงานที่ต่างกัน โดยภาพรวมและรายด้าน มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันสามารถอภิปรายผลได้ ดังนี้

1) ครูผู้สอนในสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษที่มีเพศต่างกัน มีทัศนะเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษจังหวัดเชียงราย ภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับชนันท์สรณ์ ปิยะภทธีรัตน์ (2564, 133) ซึ่งทำการศึกษาวิจัยเรื่องภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารจำแนกตามเพศ โดยภาพรวมและรายด้านทุกด้านไม่แตกต่างกัน ผลการค้นคว้าอิสระเป็นเช่นนี้ เนื่องมาจากผู้บริหารให้ความสำคัญต่อเพศในการปฏิบัติงานอย่างเสมอภาคและเท่าเทียมกันในการทำงานร่วมกันอย่างเหมาะสมตามสถานการณ์กำลังเกิดขึ้น การวางแผนการจัดองค์การ การสั่งการ และการควบคุมกำลังความพยายามของสมาชิกขององค์การและใช้ทรัพยากรอื่น ๆ เพื่อความสำเร็จในเป้าหมายขององค์การที่กำหนดไว้ หรือกำลังจะเกิดขึ้นแล้วคำนึงถึงความแตกต่างของเพื่อนร่วมงานความเหมาะสมและมีความเข้าใจในความสามารถของตัวบุคคลและประสบการณ์ของเพื่อนร่วมงานเพื่อบรรลุเป้าหมายความสำเร็จของงานที่ได้กำหนดไว้มีองค์ความรู้ความเข้าใจในขั้นตอนและหน้าที่ในการปฏิบัติงานส่งเสริมบรรยากาศในการทำงานเป็นไปด้วยการร่วมมือกันมีความเป็นกัลยาณมิตรต่อกัน

2) ครูผู้สอนในสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษที่มีอายุต่างกัน มีทัศนะเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษจังหวัดเชียงราย ภาพรวมไม่แตกต่างกัน และรายด้านแตกต่างกัน 2 ด้าน ได้แก่ ด้านการสร้างแรงจูงใจหรือแรงบันดาลใจ และด้านการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับทีมงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับอุษา บัวหลวง (2565, 78) ได้ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนศูนย์เครือข่ายการศึกษาตำบลปอ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 พบว่า ในภาพรวมและรายด้าน มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศรสรรค์ บุญณกรณ์ชัย (2561, 54) ได้ทำการศึกษา ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 โรงเรียนทวีธาภิเศก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 1 ผลการศึกษา พบว่า ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นที่มีต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 โรงเรียนทวีธาภิเศก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 จำแนกตามเพศ อายุ และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ผลการค้นคว้าอิสระเป็นเช่นนี้ เป็นเพราะว่าเพศ อายุ และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ไม่เป็นสิ่งที่ทำให้เกิดความคิดเห็นที่แตกต่างกัน

3) ครูผู้สอนในสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษที่มีประสบการณ์ต่างกัน มีทัศนะเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ จังหวัดเชียงรายภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับชนันท์สรณ์ ปิยะภัทรวิรัตน์ (2564, 133) ได้ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษจังหวัดยะลา ภาพรวมและรายด้านแตกต่างกัน ผลการค้นคว้าอิสระเป็นเช่นนี้ เนื่องจากครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติหน้าที่การสอนน้อยกว่า 10 ปี ไม่มีภาระงานที่เกี่ยวข้องกับผู้บริหาร โดยตรงเนื่องจากประสบการณ์ยังน้อยความไว้วางใจจากผู้บริหารยังคงน้อยกว่าครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติหน้าที่การสอนตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป ซึ่งแสดงให้เห็นว่าครูที่มีประสบการณ์การสอนน้อยกว่า 10 ปีได้รับความเอาใจใส่จากผู้บังคับบัญชามากกว่าครูที่มีประสบการณ์การสอนตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป จึงทำให้ครูผู้สอนมีทัศนะต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาแตกต่างกัน

ทั้งนี้ผลการวิจัยสอดคล้องกับสมมติฐานในข้อที่ 2 ครูผู้สอนในสถานศึกษาสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษจังหวัดเชียงรายที่มีเพศ อายุ และประสบการณ์ต่างกันมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาแตกต่างกัน

3. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษจังหวัดเชียงราย จากการศึกษาเอกสาร งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง รวมถึงผลการตอบแบบสอบถามของกลุ่มตัวอย่างเพื่อเป็นข้อเสนอแนะในการพัฒนา ผู้วิจัยเสนอแนวทางไว้ ดังนี้

1. ด้านการมีอิทธิพลต่ออุดมการณ์ ผู้บริหารควรมีวิสัยทัศน์ในการทำงาน มีการวางแผนทำงานอย่างชัดเจนและเป็นระบบควบคุมอารมณ์ของตนเองได้อย่างเหมาะสมต่อสาธารณะชน เป็นแบบอย่างที่ดีและควรมีความยุติธรรม มีอุดมการณ์ มีจุดยืนของตนเองที่ชัดเจน สามารถสื่อสารให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเข้าใจปฏิบัติไปในทิศทางเดียวกัน มีคุณธรรมจริยธรรม มีทัศนคติและค่านิยมของความเป็นผู้นำ

2. ด้านการสร้างแรงจูงใจหรือแรงบันดาลใจ ผู้บริหารควรเป็นผู้สร้างแรงบันดาลใจในพัฒนาตนเองของผู้ใต้บังคับบัญชาให้นำไปสู่การประสบความสำเร็จ สามารถสร้างความรู้สึกให้ผู้ร่วมงานเกิดความรู้สึกเห็นถึงคุณค่าในการพัฒนาตนเอง กระตุ้นให้ผู้ร่วมงานมีความรู้สึกอยากทำงานให้สำเร็จ

3. ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ผู้บริหารควรให้ผู้ร่วมงานมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายและแผนงาน กระตุ้นให้เห็นแนวทางใหม่ในการแก้ปัญหา ให้เข้าใจ ยอมรับในบทบาท และพยายามเน้นจุดอ่อนของวัฒนธรรมดั้งเดิมและเน้นจุดแข็งของวัฒนธรรมของสถานศึกษา

4. ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ผู้บริหารควรเห็นถึงความสำคัญความก้าวหน้าทางด้านวิชาชีพของผู้ร่วมงานและสนับสนุนทุกคน ไม่เลือกที่รักมักที่ชัง รับฟังความคิดเห็นและสามารถให้คำปรึกษาแก่ผู้ร่วมงานได้อย่างยุติธรรม ความเป็นกันเองเป็นบุคคลเข้าถึงได้ไม่ถือตัว และเอาใจใส่ผู้ร่วมงานทุกคน ไม่ลำเอียงหรือเลือกปฏิบัติ ยอมรับความแตกต่างของแต่ละบุคคล มีการสร้างบรรยากาศของการให้การสนับสนุน

5. ด้านการตัดสินใจ ผู้บริหารควรรู้จักใช้คนให้ถูกกับงาน มอบหมายงานให้เหมาะสม ถ้าตัดสินใจในการแก้ปัญหาได้ มีความตั้งใจและความพยายามที่จะเอาชนะอุปสรรคของการทำงานได้ และมีความกล้าคิด กล้าพูด กล้าทำอย่างมีเหตุผล

6. ด้านการมีทักษะการสื่อสาร ผู้บริหารควรมีระบบการสื่อสารที่ดีกับคณะครูและบุคลากรทางการศึกษารวมถึงหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ควรใช้ภาษาให้เหมาะสม มีความสามารถในการพูดและการแสดงออก

7. ด้านการมีความกระตือรือร้น ผู้บริหารมีความกระตือรือร้นในการแสวงหาวิธีการที่จะทำให้ประสบความสำเร็จและบรรลุเป้าหมาย ควรมีความคิดสร้างสรรค์และส่งเสริมให้ผู้อื่น และแสดงความคิดริเริ่มออกมาได้

8. ด้านการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับทีมงาน ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับบุคลากรในสถานศึกษาอย่างทั่วถึง มีการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีแก่คณะครูและบุคลากรทางการศึกษา และมีการสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน

5.3 ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเพื่อนำผลการวิจัยไปใช้

ผลจากศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษจังหวัดเชียงราย ในภาพรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก และมีข้อเสนอแนะสำหรับผู้บริหารหรือผู้ที่สนใจนำไปปรับใช้ ดังนี้

1. จากการวิจัยทำให้ทราบว่าลำดับของช่วงอายุที่แตกต่างกัน จะใช้วิธีการสร้างแรงจูงใจที่ต่างกัน และการสร้างแรงจูงใจหรือแรงบันดาลใจ ผู้บริหารควรเป็นผู้สร้างแรงบันดาลใจในพัฒนาตนเองของผู้ใต้บังคับบัญชาให้นำไปสู่การประสบความสำเร็จ สามารถสร้างความรู้สึกร่วมกันเกิดความรู้สึกเห็นถึงคุณค่าในการพัฒนาตนเอง กระตุ้นให้ผู้ร่วมงานมีความรู้สึกอยากทำงานให้สำเร็จ

2. จากการศึกษานักบริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษจังหวัดเชียงราย ควรเร่งพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 หรือในยุคใหม่ที่กำลังเกิดขึ้น โดยเฉพาะด้านความกระตือรือร้นให้มากยิ่งขึ้น เพื่อที่กระบวนการบริหารสถานศึกษาจะมีประสิทธิภาพมากขึ้น

3. จากการศึกษานักบริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมและสนับสนุนทักษะการสื่อสารให้หลากหลายและการสร้างความสัมพันธ์กับทีมงานอย่างทั่วถึงมากยิ่งขึ้น เพื่อที่บุคลากรในองค์กรใช้ความสามารถด้านการสื่อสารให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กรได้

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษจังหวัดเชียงรายในรูปแบบวิจัยเชิงคุณภาพเพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกและมีประโยชน์ต่อการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ
2. ควรศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในทุกระดับการศึกษาเพื่อเป็นข้อมูลในการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงให้มีความสอดคล้องกับการศึกษาเฉพาะความพิการ
3. ควรศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียนสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษจังหวัดเชียงราย
4. ควรมีการศึกษาเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่จำแนกตามประเภทของสถานศึกษา ได้แก่ โรงเรียนเฉพาะความพิการ ศูนย์การศึกษาพิเศษ และโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ เพื่อนำผลการวิจัยมาใช้ในการพัฒนาสถานศึกษาแต่ละประเภทในสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษต่อไป

บรรณานุกรม

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2546). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545. กรุงเทพฯ : กระทรวงฯ.
- _____. (2546). พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546. กรุงเทพฯ : กระทรวงฯ.
- กรณีการ์ ปิงวงศ์. (2556). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดเทศบาลนครแหลมฉบัง. งานนิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.
- กอบศักดิ์ มุลมัย. (2554). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิภาพการสอนของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- โกศิษฐ์ เพลรินทร์. (2532). การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน. วิทยานิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ขวัญตา เกื้อกุลรัฐ. (2554). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาขนาดกลางอำเภอโพธารามสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรีเขต 2. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยีการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล-ธัญบุรี.
- คณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ, สำนักงาน. (2555). คู่มือการพัฒนางานองค์กรตามกรอบการประเมินผลภาครัฐแบบบูรณาการ มิติภายในด้านการพัฒนางานองค์กร. กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ.
- ครรชิต มาลัยวงศ์. (2549). เทคโนโลยีการบริหารการศึกษา. [ออนไลน์]. เข้าถึงได้จาก : http://www.drkanchit.com/general_articles/articles/general.24.html. [7 มกราคม 2567].
- จรุณี แก้วเอียน. (2556). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำกับการบริหารงานตามภารกิจของผู้บริหารสถานศึกษาในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้. วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา. 8(1) : 43.
- _____. เทคนิคการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา กลยุทธ์และแนวทางการปฏิบัติสำหรับผู้บริหารมืออาชีพ. พิมพ์ครั้งที่ 2. สงขลา : ขานเมืองการพิมพ์.
- จารุวรรณ โตบัว. (2552). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอสว่างแดนดิน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 3. การค้นคว้าอิสระปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.
- จิรวัดน์ รจนารวรรณ. (2555). 23 กลยุทธ์คิดแบบผู้นำทำแบบนักบริหาร. สมุทรปราการ : มายเบสท์.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- จิรวรรณ บัญฉกรณ. (2556). ผลสัมฤทธิ์การบริหารจัดการของกองบังคับการปราบปราม กองบัญชาการตำรวจสอบสวนกลางสำนักงานตำรวจแห่งชาติ. วิทยานิพนธ์ปริญญาปรัชญา ดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีปทุม.
- ฉวีวรรณ จันทรมัง. (2552). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อมาตรฐานด้าน ผู้เรียนของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐม เขต 1. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิต วิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ชนันท์สร ปิยะภัทรวิรัตน์. (2565). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษจังหวัดยะลา. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.
- ชัยรัตน์ สุรศักดิ์นิธิกุล. (2544). องค์ประกอบทางการบริหารที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพของ ทีมงานพนักงานธนาคารออมสินภาค 7. วิทยานิพนธ์ปริญญาเศรษฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาเศรษฐศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ชัยสิทธิ์ หรรณศรี. (2554). ภาวะผู้นำองค์กรยุคใหม่. กรุงเทพฯ : เอ็กซ์เปอร์เน็ท.
- ชาลีฮะห์ ฉะแข็ง. (2555). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็น ของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี. วิทยานิพนธ์ปริญญา ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย ราชภัฏยะลา.
- ณภัทรพร เชี่ยวทอง. (2557). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สถานศึกษากับสุขภาพองค์การของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเลย เขต 2. วิทยานิพนธ์.ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย
- ณัฐรัฐ ธนดิกร. (2554). องค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัย กรุงเทพมหานครบุรี.
- ดำรงค์ ศรีอร่าม. (2553). การพัฒนารูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร โรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. วิทยานิพนธ์ปริญญา ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์ มหาวิทยาลัย.
- เทวา ตั้งวานิชกพงษ์. (2555). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการ ดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด ขอนแก่น. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ธนัญญา ธีระกนิษฐ์. (2555). พฤติกรรมมนุษย์เพื่อการพัฒนาตนหมวดวิชาศึกษาทั่วไป. อดุทธธานี : มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- จิตติมา ไชยมงคล. (2556). **ทฤษฎีภาวะผู้นำและทฤษฎีการบริหาร**. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ธีระ รุญเจริญ. (2550). **ความเป็นมืออาชีพในการจัดและบริหารการศึกษาในยุคปฏิรูปการศึกษา**. กรุงเทพฯ : ข้าวฟ่าง.
- ธีระพล เพ็ญจันทร์. (2555). **เอกสารประกอบการสอนวิชาการบริหารจัดการสถานศึกษา**. อุตรธานี : มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี.
- นงนุช กลิ่นทับ และคณะ. (2552). **การศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานช่วงชั้นที่ 3-4 จังหวัดพิษณุโลก**. การค้นคว้าอิสระปริญญาการศึกษา มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- นฤมล โยคานุกุล. (2556). **ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา**. สารนิพนธ์ปริญญาพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษามหาบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- นาถอนงค์ วงศ์ชนแก้ว. (2556). **ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในเขตอำเภอแม่สอดสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 2**. การค้นคว้าอิสระปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษามหาบัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยนเรศวร.
- เนรัญชล ดั่งสงกา. (2556). **การศึกษาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในการพัฒนาองค์การสู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษาเอกชนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1**. การศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษามหาบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- ปฎิภาณ ขาขุนทด. (2553). **ผู้บริหารการศึกษาในยุคโลกาภิวัตน์**. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ประทวน บุญรักษา. (2554). **ภาวะผู้นำและการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษาชุดวิชา MED D602 หลักการทฤษฎีการบริหารและการบริหารสถานศึกษาเพื่อความเป็นเลิศ**. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี.
- ประภาพรรณ รักเลี้ยง. (ม.ป.ป.). **ภาวะผู้นำทางการศึกษา**. พิษณุโลก : มหาวิทยาลัยพิษณุโลก.
- ประยุทธ์ ชูสอน. (มีนาคม-พฤษภาคม 2547). **ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง : แนวคิดเพื่อพัฒนาความเป็นผู้บริหารมืออาชีพ**. วารสารศึกษาศาสตร์ มข. 27(3) : 30.
- ปราณี คนเสี้ยม. (2554). **การศึกษาพฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดพิษณุโลกสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 39**. การศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษามหาบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- ปราณี อธิมานนท์. (2554). **ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการดำเนินงานปฏิรูปการศึกษาของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตภูมิภาคตะวันตก.** วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษามหาบัณฑิต วิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ปัญญา ศรีลาภ. (2557). **รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพลังอำนาจของครูในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้.** วิทยานิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษามหาบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- เปรมทิพย์ คำทะเนตร. (2564). **ปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร.** วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ผ่องศรี วาณิชสุขวงศ์. (2546). **เอกสารการสอนระเบียบวิธีวิจัยทางการศึกษา.** พิมพ์ครั้งที่ 4. ปัตตานี : ฝ่ายเทคโนโลยีการศึกษา สำนักวิทยบริการ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- พรศิริ พิพัฒน์พานิช. (2550). **การศึกษาความสัมพันธ์ของลักษณะนิสัย 7 ประการของบุคลากรที่มีประสิทธิผลในการทำงานตามแนวคิดของโควี ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงต่อรูปแบบความคิดสร้างสรรค์ตามทฤษฎีของไมเคิล เจ เคอร์ตัน ของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลรามาริบัติ.** กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542. (19 สิงหาคม 2542). **ราชกิจจานุเบกษา.** เล่มที่ 116 ตอนที่ 74 ก : หน้า 1-23.
- พวงรัตน์ ทวีรัตน์. (2540). **วิธีวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์.** กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.
- พัชรินทร์ พิรุณเนตร. (2551). **การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะการคิดสร้างสรรค์ของหัวหน้างาน ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผลของหัวหน้างานในโรงงานอุตสาหกรรมแห่งหนึ่ง จังหวัดสมุทรสาคร.** วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- พัฒนชัย กุลศิริสวัสดิ์. (2551). **ชุดเครื่องมือการพัฒนางานองค์กร (Organization Improvement Toolkits) ตามแนวทางการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ.** กรุงเทพฯ : ม.ป.พ.
- พิษณุ ธรรมรัตน์. (2553). **ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของข้าราชการครูในอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสงขลา เขต 2.** วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษามหาบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.
- พิสนุ พงศรี. (2553). **วิจัยทางการศึกษา.** พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพฯ : ด่านสุทธาการพิมพ์
- ไพฑูรย์ สีนารัตน์. (2557). **เติบโตตามศักยภาพสู่ศตวรรษที่21 ของการศึกษาไทย.** กรุงเทพฯ:โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- ภารดี อนันต์นารี. (2551). **หลักการแนวคิดทฤษฎีทางการบริหารการศึกษา**. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- มาสีเต๊ะ ปีมา. (2557). **ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา**. วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา. 11(1) : 14.
- มาโนช ภูตองใจ. (2554). **ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกลุ่มสตรี อาชีพสตรีทอผ้าไหมแพรวาบ้านโพนศูนย์วัฒนธรรมผู้ไทย**. วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพัฒนา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- มุฮัมหมัดรออี มะลี. (2553). **ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตพื้นที่การศึกษานราธิวาส เขต 1**. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- ยุกตนันท์ หวานฉ่ำ. (2555). **การบริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียนในอำเภอลองหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1**. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยีการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- รจนา มากเลาะเลย. (2554). **ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระดับประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา**. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์.
- ระภาพรรณ รักเลี้ยง. (2556). **หลักการบริหารการศึกษา**. พิษณุโลก : มหาวิทยาลัยพิษณุโลก.
- รัฐมนตรีกระทรวงศึกษาธิการ, สำนักงาน. (2558). **ทิศทางการดำเนินงานด้านการศึกษา**. [เว็บไซต์].เข้าถึงได้จาก : <http://www.moc.go.th/wcbasm/2015/jan/003.html>. [20 มกราคม 2567].
- ราชบัณฑิตยสถาน. (2015). **พจนานุกรม**. [เว็บไซต์]. เข้าถึงได้จาก : <http://irs3.royin.go.th/newscarch/word-41-scarch.asp>. [20 มกราคม 2567].
- รุ่งนภา วิจิตรวงศ์. (255). **ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระดับประถมศึกษา เขต 1**. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏราชชนรินทร์.
- รุจิรัตน์ นาคะรัมย์. (2554). **ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อความเป็นครูมืออาชีพตามมาตรฐานวิชาชีพครูของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การประถมศึกษา กาญจนบุรี เขต 2**. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- เรียมใจ คุณสมบัติ. (2554). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อวัฒนธรรมองค์การที่พึงประสงค์ของสถานศึกษา อำเภอกลองหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ปทุมธานี เขต 1. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยีการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- วรรณนันทน์ ทองมา. (2556). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาตามทฤษฎีของครูผู้สอนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 1. การค้นคว้าอิสระปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยนเรศวร.
- วัฒนชัย เนสะและ. (2555). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารตามทัศนะของบุคลากรโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามจังหวัดสตูล. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและการจัดการศึกษาอิสลามสมัยใหม่ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- วิโรจน์ สารรัตน์. (2555). แนวคิด ทฤษฎี และประเด็นเพื่อการบริหารทางการศึกษา. กรุงเทพฯ : ทิพย์วิสุทธิ.
- วีรศักดิ์ ประจง. (2556). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มโรงเรียนมิตรภาพสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 1. การค้นคว้าอิสระปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.
- วุฒินันท์ โพทะดา. (2564). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนศูนย์เครือข่ายลุ่มน้ำสายบุรีสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 1. การค้นคว้าอิสระปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.
- ศุทธิพงศ์ ภูวรัชวรานนท์. (2555). รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการผ่านการเรียนรู้แบบผสมผสานสำหรับผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาภาวะผู้นำและนวัตกรรมทางการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- ศิริภรณ์ ศิริพันธ์. (2553). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากำแพงเพชร เขต 2. การค้นคว้าอิสระปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวรศิริชัย.
- สมเกียรติ บาลลา. (2554). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา อำเภอเมืองปทุมธานีสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ปทุมธานี เขต 1. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยีการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- สมคิด สกุลสถาปัตย์. (2552). รูปแบบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีประสิทธิผลในการปฏิรูปการศึกษาแบบยั่งยืน. ดุษฎีนิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร การศึกษาบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- สมพร จำปานิล. (2550). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 1. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชา การบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.
- สมมาตร สุรโรกา. (2553). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารการศึกษ องค์กรบริหารส่วนตำบล. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการ บริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- สร้อยญา เกิดแก้ว. (2553). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับการ บริหารจัดการระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษานครนายก. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร การศึกษาบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏราชชนรินทร์.
- สรายุทธ์ วระขุน. (2555). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับความ ผูกพันของครูโรงเรียนในเขตคุณภาพที่ 16 อำเภอท่าตะเกียบ จังหวัดฉะเชิงเทรา. งานนิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สันติ บุญภิรมย์. (2552). หลักการบริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ : บั๊ค พอยท์.
- สันติ หอมทวีโชค. (2554). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศการศึกษาใน สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี. วิทยานิพนธ์ ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- สำนักงานทดสอบทางการศึกษา. (2557). ผลการประเมินคุณภาพผู้เรียนระดับชาติ ปีการศึกษา 2555 บทสรุปและข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์ การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- สำนักทดสอบทางการศึกษา. (2554). แนวทางการประเมินคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาขั้น พื้นฐานเพื่อการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์สำนักงาน พระพุทธศาสนาแห่งชาติ.
- สิริพันธุ์ บ้านเนิน. (2555). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในอำเภอแหลมสิงห์ จังหวัด จันทบุรี. งานนิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สุทิน สุทธิอาจ. (2550). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุดรธานี. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- สุพจน์ นาสมบัติ. (2547). **วิสัยทัศน์และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2**. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- สุพรรณิ โสมาเกต. (2556). **ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาเครือข่าย อริยมงคลสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2**. งานนิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สุพิชญา สียธรา และกัญญามน อินทว่าง. (2556). **ภาวะผู้นำและการพัฒนาทีมงาน**. พิษณุโลก : มหาวิทยาลัยพิษณุโลก.
- สุภัทรา นุชสาย. (2553). **ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับการจัดการความขัดแย้งในสถานศึกษาสังกัดเทศบาล กลุ่มการศึกษาท้องถิ่น 1**. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- สุภาณี เลิศศักดิ์วานิช. (2557). **ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารตามความคิดเห็นของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา**. ภาคนิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.
- สมณฑา ทายโก. (2557). **ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดปัตตานี**. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.
- สุรัชย์ ชูคำ. (2552). **ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอโนนดินแดงสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคาม เขต 3**. งานนิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สุริยัน วัฒนา. (2559). **ความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียนเครือข่ายที่ 19 สำนักงานเขตบางเขน สำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร**. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- อรัญญา โตคำพล. (2556). **ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ตามการรับรู้ของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 2**. งานนิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.
- อุดมศักดิ์ กุลกรอง. (2533). **ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับความรับผิดชอบต่อสังคมของผู้บริหารสถานศึกษา**. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- อุทัยวรรณ ฝอยหิรัญ. (2551). **ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 1**. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์.
- อุมัร สวาหฺลั. (2546). **การปฏิบัติตามแนวทางการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน**. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- อุมาวดี วัฒนะนุกุล. (2560). **ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 1**. การค้นคว้าอิสระปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.
- อุษา บัวหลวง. (2565). **การศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนศูนย์เครือข่ายการศึกษา ตำบลปอ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4**. การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง การศึกษามหาบัณฑิต การบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา.
- Bass, B. M., and Avolio, B. J. (1994). **Transformational Leadership Development**. Pola Alto, California : Consulting Psychologists.
- Roger, J. Givens. (2008). Transformational Leadership : The Impact on Organizational and Personal Outcomes. **Emerging Leadership Journeys**. 1(1) : 4-2

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย
เรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษจังหวัดเชียงราย

คำชี้แจง

แบบสอบถามฉบับนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษจังหวัดเชียงราย โดยผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ ครูผู้สอนในสถานศึกษาสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษจังหวัดเชียงราย โดยแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ตอน

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษจังหวัดเชียงราย

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษจังหวัดเชียงราย

โปรดตอบแบบสอบถามให้ครบทุกข้อคำถามตามความจริง เพื่อจะได้ข้อมูลที่สมบูรณ์ทำให้ผลการวิจัยเชื่อถือได้และมีประโยชน์อย่างยิ่งต่อการสร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษจังหวัดเชียงราย ข้อมูลที่ท่านตอบแบบสอบถามครั้งนี้ จะไม่มีผลต่อหน้าที่การงานของท่านและตัวท่านแต่ประการใด (ไม่ต้องเขียนชื่อผู้ตอบ) ผู้วิจัยจะถือเป็นความลับและนำผลออกมาใช้สำหรับการวิจัยในครั้งนี้เท่านั้น

ขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงที่ได้รับความอนุเคราะห์จากท่าน

นายบุรชาติ ศิริเป็ง
 รหัสนักศึกษา MED 6122010055
 นักศึกษาปริญญาโท สาขาการบริหารการศึกษา
 สถาบันวิทยาการจัดการแห่งแปซิฟิก

ตอนที่ 1
แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน () ที่กำหนดให้ตามความเป็นจริง

1. เพศ

() เพศชาย

() เพศหญิง

2. อายุ

() น้อยกว่า 30 ปี

() 30-40 ปี

() มากกว่า 40 ปี

3. ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

() น้อยกว่า 5 ปี

() 5-10 ปี

() มากกว่า 10 ปี

ตอนที่ 2

**แบบสอบถามการศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษจังหวัดเชียงราย**

คำชี้แจง

โปรดกำหนดระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษจังหวัดเชียงราย ตามความคิดเห็นของท่าน โดยทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่กำหนดให้ตามเกณฑ์การตอบด้วยน้ำหนักคะแนนเป็น 5 ระดับ ดังนี้

- 5 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับมากที่สุด
 4 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับมาก
 3 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับปานกลาง
 2 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับน้อย
 1 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ข้อ	รายการ	ระดับภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลง				
		5	4	3	2	1
1. การมีอิทธิพลต่อผู้ตามการณ์						
1.1	ผู้บริหารสถานศึกษา ประพฤติตัวเป็นแบบอย่างหรือเป็น โมเดลสำหรับครูและบุคลากรทางการศึกษา					
1.2	ผู้บริหารสถานศึกษา มีวิสัยทัศน์ในการทำงาน					
1.3	ผู้บริหารสถานศึกษา มีคุณธรรมจริยธรรม					
1.4	ผู้บริหารสถานศึกษา ประพฤติตนให้เกิด ประโยชน์แก่ผู้อื่น และเพื่อประโยชน์ของกลุ่ม มากกว่าประโยชน์ส่วนตน					
1.5	ผู้บริหารสถานศึกษา มีลักษณะพฤติกรรม ทักษะคิดและ ค่านิยมของความเป็นผู้นำ					
1.6	ผู้บริหารสถานศึกษา สามารถให้ข้อมูลแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาถึง แนวโน้มการปฏิบัติงานในอนาคตของหน่วยงานได้					
2. การสร้างแรงจูงใจหรือแรงบันดาลใจ						
2.1	ผู้บริหารสถานศึกษา มีการกระตุ้นจูงใจ และสร้างความมั่นใจ					
2.2	ผู้บริหารสถานศึกษา สร้างความเชื่อในเหตุผลที่กระทำให้ผู้ ตามรับรู้ว่าสิ่งที่เขาทำนั้นมีวัตถุประสงค์					
2.3	ผู้บริหารสถานศึกษา สร้างความคาดหวังในความสำเร็จให้ผู้ ตาม					

ข้อ	รายการ	ระดับภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลง				
		5	4	3	2	1
3. การกระตุ้นทางปัญญา						
3.1	ผู้บริหารสถานศึกษา กระตุ้น ผู้ตามให้เห็นวิธีการ หรือแนวทางใหม่ในการแก้ปัญหา					
3.2	ผู้บริหารสถานศึกษา ส่งเสริมให้ผู้ตามเข้าใจบทบาทและยอมรับในบทบาท					
3.3	ผู้บริหารสถานศึกษา สร้างความมั่นใจและส่งเสริมคุณค่าของผลลัพธ์ที่ต้องการ					
3.4	ผู้บริหารสถานศึกษา เสนอความคิดอย่างเปิดเผยตรงไปตรงมา					
3.5	ผู้บริหารสถานศึกษา มีการสนับสนุนและคัดค้านโต้แย้งพยายามเน้นที่จุดอ่อนของวัฒนธรรมดั้งเดิมและเน้นจุดแข็งของวัฒนธรรมในองค์กร					
4. การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล						
4.1	ผู้บริหารสถานศึกษา มีการปฏิบัติต่อผู้ตามโดยการให้โอกาสในการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ					
4.2	ผู้บริหารสถานศึกษา สร้างบรรยากาศของการให้การสนับสนุน					
4.3	ผู้บริหารสถานศึกษา คำนึงถึง ความแตกต่างระหว่างบุคคลในด้านความจำเป็นและความต้องการ					
4.4	ผู้บริหารสถานศึกษา ยอมรับในความแตกต่างของแต่ละบุคคล					
5. การตัดสินใจ						
5.1	ผู้บริหารสถานศึกษากล้าคิด กล้าพูด กล้าทำอย่างมีเหตุผลและรู้เท่าทัน					
5.2	ผู้บริหารสถานศึกษามีความตั้งใจและความพยายามที่จะเอาชนะอุปสรรคของการปฏิบัติงาน					
5.3	ผู้บริหารสถานศึกษากล้าตัดสินใจ ในการแก้ปัญหาการปฏิบัติงานได้					
5.4	ผู้บริหารสถานศึกษากล้าเผชิญสถานการณ์การทำงานที่ยากลำบากได้					
5.5	ผู้บริหารสถานศึกษา มีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย					
5.6	ผู้บริหารสถานศึกษา มีความใส่ใจ กระตือรือร้นและมั่นใจในตัวเอง					
5.7	ผู้บริหารสถานศึกษา รู้จักบริหารเวลาและมีความมั่นคง					
5.8	ผู้บริหารสถานศึกษา ใช้คนให้ถูกกับงาน และมอบงานให้เหมาะกับคน					
5.9	ผู้บริหารสถานศึกษา กล้ายอมรับ ความเสี่ยง เห็นโอกาสภัยคุกคาม และพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงที่อาจเกิดขึ้นกับหน่วยงานของตนเอง					

ข้อ	รายการ	ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21				
		5	4	3	2	1
6. การมีทักษะการสื่อสาร						
6.1	ผู้บริหารสถานศึกษา มีระบบการสื่อสารที่ดีกับบุคลากรในสถานศึกษา หน่วยงานที่เกี่ยวข้องและผู้รับบริการ					
6.2	ผู้บริหารสถานศึกษา มีความสามารถในการพูดและการแสดงออก					
6.3	ผู้บริหารสถานศึกษา มีการใช้ภาษา ให้เหมาะสม					
6.4	ผู้บริหารสถานศึกษา มีความสามารถและรู้เท่าทันเทคโนโลยีสื่อสารสนเทศ					
7. การมีความกระตือรือร้น						
7.1	ผู้บริหารสถานศึกษา มีความกระตือรือร้นในการแสวงหาวิธีที่จะทำให้ประสบความสำเร็จและบรรลุจุดมุ่งหมาย					
7.2	ผู้บริหารสถานศึกษา มีการวางแผนงานในการทำงานเพื่อแสวงหาโอกาสที่จะทำสิ่งใหม่					
7.3	ผู้บริหารสถานศึกษา มีความคิดสร้างสรรค์และส่งเสริมให้ผู้อื่นแสดงความคิดริเริ่มออกมา					
8. การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับทีมงาน						
8.1	ผู้บริหารสถานศึกษา ให้ความสำคัญกับบุคลากรในสถานศึกษาอย่างทั่วถึง					
8.2	ผู้บริหารสถานศึกษา สร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับสมาชิกในองค์กร					
8.3	ผู้บริหารสถานศึกษา สร้างบรรยากาศในการทำงานที่ดี					

ตอนที่ 3

แบบสอบถามแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษจังหวัดเชียงราย

คำชี้แจง โปรดเขียนความคิดเห็นและข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ
ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษจังหวัดเชียงราย ในที่ว่างข้างล่างนี้

1. การมีอิทธิพลต่ออุดมการณ์

.....

.....

.....

2. การสร้างแรงจูงใจหรือแรงบันดาลใจ

.....

.....

.....

3. การกระตุ้นทางปัญญา

.....

.....

.....

4. การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

.....

.....

.....

5. การตัดสินใจ

.....

.....

.....

.....

6. การมีทักษะการสื่อสาร

7. การมีความกระตือรือร้น

8. การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับทีมงาน

ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับจุดมุ่งหมายการค้นคว้าอิสระ
แบบสอบถามเรื่อง: ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักบริหารงาน
การศึกษาพิเศษจังหวัดเชียงราย

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

รายการขอความคิดเห็น	ประมาณค่าความคิดเห็น ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่			รวม	ค่า IOC	แปลผล
	1	2	3			
1. เพศ	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
2. อายุ	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
3. ประสบการณ์การทำงาน	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้

ตอนที่ 2 แบบสอบถามการศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนัก
 บริหารงานการศึกษาพิเศษจังหวัดเชียงราย

รายการขอความคิดเห็น	ประมาณค่าความ คิดเห็นผู้ทรงคุณวุฒิ คนที่			รวม	ค่า IOC	แปล ผล
	1	2	3			
1. ด้านการมีอิทธิพลต่ออุดมการณ์						
1.1 ผู้บริหารสถานศึกษา ประพฤติตัวเป็น แบบอย่างหรือเป็นโมเดลสำหรับครูและบุคลากร ทางการศึกษา	+1	0	+1	2	0.67	ใช้ได้
1.2 ผู้บริหารสถานศึกษา มีวิสัยทัศน์ในการทำงาน	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
1.3 ผู้บริหารสถานศึกษา มีคุณธรรมจริยธรรม	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
1.4 ผู้บริหารสถานศึกษา ประพฤติตนให้เกิด ประโยชน์แก่ผู้อื่นและเพื่อประโยชน์ของกลุ่ม มากกว่าประโยชน์ส่วนตน	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
1.5 ผู้บริหารสถานศึกษา มีลักษณะพฤติกรรม ทัศนคติและค่านิยมของความเป็นผู้นำ	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
1.6 ผู้บริหารสถานศึกษา สามารถให้ข้อมูลแก่ ผู้ใต้บังคับบัญชาถึงแนวโน้มการปฏิบัติงานใน อนาคตของหน่วยงานได้	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้

รายการขอความคิดเห็น	ประมาณค่าความคิดเห็นผู้ทรงคุณวุฒิคนที่			รวม	ค่า IOC	แปลผล
	1	2	3			
2. ด้านการสร้างแรงจูงใจหรือแรงบันดาลใจ						
2.1 ผู้บริหารสถานศึกษา มีการกระตุ้นจูงใจ และสร้างความมั่นใจ	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
2.2 ผู้บริหารสถานศึกษา สร้างความเชื่อในเหตุผลที่กระทำให้ผู้ตามรับรู้สิ่งที่เขากำหนดมีวัตถุประสงค์	+1	0	+1	2	0.67	ใช้ได้
2.3 ผู้บริหารสถานศึกษา สร้างความคาดหวังในความสำเร็จให้ผู้ตาม	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
3. ด้านการกระตุ้นทางปัญญา						
3.1 ผู้บริหารสถานศึกษา กระตุ้น ผู้ตามให้เห็นวิธีการ หรือแนวทางใหม่ในการแก้ปัญหา	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
3.2 ผู้บริหารสถานศึกษา ส่งเสริมให้ผู้ตามเข้าใจบทบาทและยอมรับในบทบาท	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
3.3 ผู้บริหารสถานศึกษา สร้างความมั่นใจและส่งเสริมคุณค่าของผลลัพธ์ที่ต้องการ	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
3.4 ผู้บริหารสถานศึกษา เสนอความคิดอย่างเปิดเผยตรงไปตรงมา	+1	0	+1	2	0.67	ใช้ได้
3.5 ผู้บริหารสถานศึกษา มีการสนับสนุนและคัดค้านได้แย่งพยายามเน้นที่จุดอ่อนของวัฒนธรรมดั้งเดิมและเน้นจุดแข็งของวัฒนธรรมในปัจจุบัน	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
4. ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล						
4.1 ผู้บริหารสถานศึกษา มีการปฏิบัติต่อผู้ตามโดยการให้โอกาสในการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ	+1	0	+1	2	0.67	ใช้ได้
4.2 ผู้บริหารสถานศึกษา สร้างบรรยากาศของการให้การสนับสนุน	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
4.3 ผู้บริหารสถานศึกษา คำนึงถึง ความแตกต่างระหว่างบุคคลในด้านความจำเป็นและความต้องการ	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
4.4 ผู้บริหารสถานศึกษา ยอมรับในความแตกต่างของแต่ละบุคคล	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้

รายการขอความคิดเห็น	ประมาณค่าความคิดเห็นผู้ทรงคุณวุฒิ คนที่			รวม	ค่า IOC	แปล ผล
	1	2	3			
5. ด้านการตัดสินใจ						
5.1 ผู้บริหารสถานศึกษา กล้าคิด กล้าพูด กล้าทำ อย่างมีเหตุผลและรู้เท่าทัน	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
5.2 ผู้บริหารสถานศึกษา มีความตั้งใจและมีความ พยายามที่จะเอาชนะอุปสรรคของการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
5.3 ผู้บริหารสถานศึกษา กล้าตัดสินใจ ในการ แก้ปัญหาการปฏิบัติงานได้	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
5.4 ผู้บริหารสถานศึกษา กล้าเผชิญสถานการณ์ การทำงานที่ยากลำบากได้	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
5.5 ผู้บริหารสถานศึกษา มีความมุ่งมั่นในการ ปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
5.6 ผู้บริหารสถานศึกษา มีความใส่ใจ กระตือรือร้นและมั่นใจในตัวเอง	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
5.7 ผู้บริหารสถานศึกษา รู้จักบริหารเวลาและมี ความมั่นคง	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
5.8 ผู้บริหารสถานศึกษา ใช้คนให้ถูกกับงาน และ มอบงานให้เหมาะกับคน	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
5.9 ผู้บริหารสถานศึกษา กล้ายอมรับ ความเสี่ยง เห็นโอกาสภัยคุกคาม และพร้อมรับการ เปลี่ยนแปลงที่อาจเกิดขึ้นกับหน่วยงานของตนเอง	+1	0	+1	2	0.67	ใช้ได้
6. ด้านการมีทักษะการสื่อสาร						
6.1 ผู้บริหารสถานศึกษา มีระบบการสื่อสารที่ดีกับ บุคลากรในสถานศึกษา หน่วยงานที่เกี่ยวข้องและ ผู้รับบริการ	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
6.2 ผู้บริหารสถานศึกษา มีความสามารถในการ พูดและการแสดงออก	+1	0	+1	2	0.67	ใช้ได้
6.3 ผู้บริหารสถานศึกษา มีการใช้ภาษา ให้ เหมาะสม	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
6.4 ผู้บริหารสถานศึกษา มีความสามารถและรู้เท่า ทันเทคโนโลยีสื่อสารสนเทศ	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้

รายการขอความคิดเห็น	ประมาณค่าความคิดเห็นผู้ทรงคุณวุฒิ คนที่			รวม	ค่า IOC	แปล ผล
	1	2	3			
7. ด้านการมีความกระตือรือร้น						
7.1 ผู้บริหารสถานศึกษา มีความกระตือรือร้นในการแสวงหาวิธีที่จะทำให้ประสบความสำเร็จและบรรลุจุดมุ่งหมาย	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
7.2 ผู้บริหารสถานศึกษา มีการวางแผนงานในการทำงานเพื่อแสวงหาโอกาสที่จะทำสิ่งใหม่	+1	0	+1	2	0.67	ใช้ได้
7.3 ผู้บริหารสถานศึกษา มีความคิดสร้างสรรค์และส่งเสริมให้ผู้อื่นแสดงความคิดเห็นริเริ่มออกมา	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
8. ด้านการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับทีมงาน						
8.1 ผู้บริหารสถานศึกษา ให้ความสำคัญกับบุคลากรในสถานศึกษาอย่างทั่วถึง	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
8.2 ผู้บริหารสถานศึกษา สร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับสมาชิกในองค์กร	+1	0	+1	2	0.67	ใช้ได้
8.3 ผู้บริหารสถานศึกษา สร้างบรรยากาศในการทำงานที่ดี	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
ค่า IOC โดยภาพรวม					0.86	ใช้ได้

ภาคผนวก ข
รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือในการวิจัย

ดร.สุชาติ ใจภักดี	การศึกษาดุษฎีบัณฑิต (กศ.ด.) สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยนเรศวร อาจารย์ประจำหลักสูตร สาขาวิชาการบริหารการศึกษา สถาบันวิทยาการจัดการแห่งแปซิฟิก และผู้เชี่ยวชาญพิเศษ สำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง (กกต.)
ดร.อินทิรา มุงเมือง	ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (ปร.ด.) สาขาวิชาการบริหารการพัฒนา มหาวิทยาลัยนอร์ท – เชียงใหม่ อาจารย์ประจำหลักสูตร สาขาวิชาการบริหารการศึกษา สถาบันวิทยาการจัดการแห่งแปซิฟิก
นายวสันต์ วรรณรัตน์	การศึกษาดุษฎีบัณฑิต (กศ.ด.) สาขาวิชาการศึกษาพิเศษ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ อาจารย์ประจำหลักสูตร สาขาวิชาการศึกษาพิเศษ คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ นามสกุล	นายบุรชาติ ศิริเป็ง
วัน เดือน ปีเกิด	วันที่ 31 เดือน กรกฎาคม พุทธศักราช 2528
ที่อยู่ปัจจุบัน	381 หมู่ที่ 4 ตำบลเจดีย์หลวง อำเภอแม่สรวย จังหวัดเชียงราย 57180
ตำแหน่งหน้าที่การงานปัจจุบัน	ศึกษานิเทศก์
จำนวนปีประสบการณ์การทำงาน	15 ปี
ที่อยู่ทำงาน	สำนักงานเขตพื้นที่การมัธยมศึกษาเชียงราย ถนนไกรสรสิทธิ์ ตำบลเวียง อำเภอเมืองเชียงราย จังหวัดเชียงราย 57000
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ.2552	สำเร็จการศึกษาปริญญาตรี ครุศาสตรบัณฑิต (ค.บ.) สาขาวิชาการศึกษาพิเศษ คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่
พ.ศ.2567	สำเร็จการศึกษาปริญญาโท ศีษาศาสตรมหาบัณฑิต (ศษ.ม.) สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะวิทยาการจัดการ สถาบันวิทยาการจัดการแห่งแปซิฟิก