



ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา

TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP OF BASIC SCHOOL
ADMINISTRATORS UNDER THE OFFICE OF NAKHONRATCHASIMA
PROVINCIAL ADMINISTRATIVE ORGANIZATION

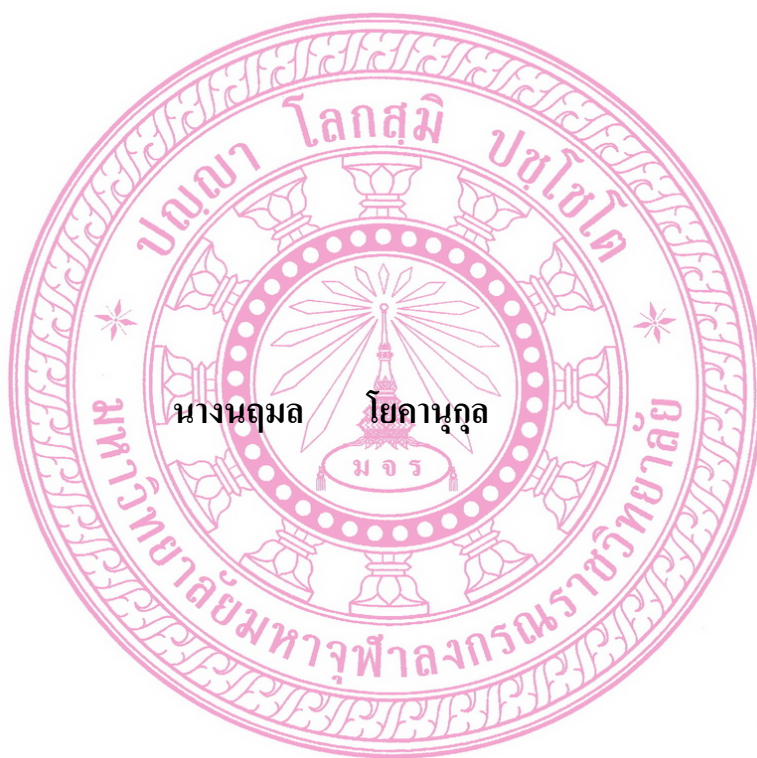


นางนฤมล โยคานุกูล

สารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาพุทธศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
พุทธศักราช ๒๕๕๖



ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา

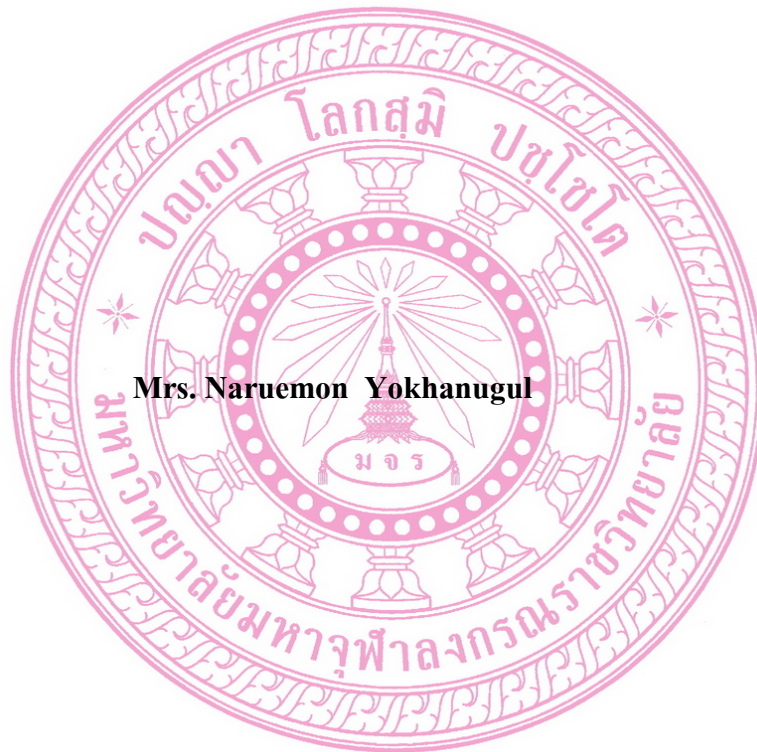


สารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาพุทธศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
พุทธศักราช ๒๕๕๖

(ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย)

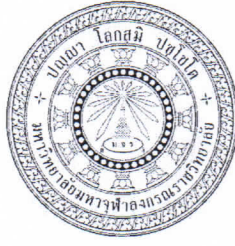


**Transformational Leadership of Basic School Administration
under the Office of Nakhon Ratchasima Provincial Administration**



A Thematic Paper Submitted in Partial Fulfilment of
The Requirement for the Degree of
Master of Art
(Education Administration)
Graduate School
Mahachulalongkornrajavidyalaya University
Bangkok, Thailand
C.E. 2013

(Copyright by Mahachulalongkornrajavidyalaya University)



บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยอนุมัติให้นับสารนิพนธ์เรื่อง “ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา” เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

(พระสุธีธรรมมานูวัตร, ผศ.ดร.)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

คณะกรรมการตรวจสอบสารนิพนธ์

(พระครูสุโมธานเขตคณารักษ์, ดร.)

ประธานกรรมการ

(ดร.นาคพล เกินชัย)

กรรมการ

(ดร.สมปอง ชาสิงห์แก้ว)

กรรมการ

อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์

ดร.นาคพล เกินชัย

ชื่อผู้วิจัย

(นางนฤมล โยคานุกุล)

- ชื่อสารนิพนธ์** : ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
สังกัดองค์กรบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา
- ผู้วิจัย** : นฤมล โยคานุกูล
- ปริญญา** : พุทธศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา)
- อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์**
: ดร.นาคพล เกินชัย พ.ม กศ.บ.(เคมี-คณิตศาสตร์),
กศ.ม.(การบริหารการศึกษา), Ph.D.(Ed.Am.)
- วันสำเร็จการศึกษา** : ๘ มกราคม ๒๕๕๗

บทคัดย่อ

การศึกษาครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และศึกษาแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดองค์กรบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา กลุ่มตัวอย่างได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำนวน ๔๐๔ คน แยกเป็น ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน ๘๕ คน ครูผู้สอน จำนวน ๓๑๕ คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยได้แก่ แบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า มีค่าความเที่ยงตรงระหว่าง .๘๐ - ๑.๐๐ มีค่าอำนาจจำแนกระหว่าง .๓๐ - ๑.๐๐ และมีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .๘๕ สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน ได้แก่ การทดสอบที (t-test แบบ Independent samples) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (F-test แบบ One way ANOVA) และทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ ด้วยมีวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe')

ผลการวิจัย พบว่า

๑. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดองค์กรบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา โดยรวมและรายด้านมีพฤติกรรมในระดับมากที่สุด โดยด้านที่มีพฤติกรรมสูงสุดคือ ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา รองลงมา คือ ด้านการสร้างบารมี ส่วนด้านที่มีระดับพฤติกรรมต่ำสุด คือ ด้านการคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล

๒. ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา จำแนกตามสถานภาพโดยรวมและรายด้านมี พฤติกรรมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๑ โดยผู้บริหารสถานศึกษามีพฤติกรรม มากกว่าครูผู้สอน

๓. ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา จำแนกตามขนาดสถานศึกษา โดยรวมมีพฤติกรรม ไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕ จำนวน ๒ ด้าน คือ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจและด้านการคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล ส่วนด้าน อื่น ไม่แตกต่างกัน

๔. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา ที่ควรดำเนินการดังนี้ ผู้บริหารควรให้เกียรติกับ ผู้ปฏิบัติงาน ผู้บริหารควรเป็นแบบอย่างที่ดีในการครองตน ครองคนครองงาน ควรส่งเสริมให้ ผู้ร่วมงานได้เข้ารับการอบรมเสริมความรู้ใหม่ และควรส่งเสริมให้ผู้ได้บังคับบัญชาพัฒนาตนเอง ตามความสามารถและความต้องการ

Thematic Paper Title : Transformational Leadership of Basic School Administration under the Office of Nakhon Ratchasima Provincial Administrative Organization

Researcher : Naruemon Yokhanukul

Degree : Master of Arts (Buddhist Studies)

Thematic Paper Supervisory

: Dr.Narkapol Kernchai, B.Ed. (Chem – Math)

M.Ed. (Ed.Adm.) Ph.D (Ed.Adm.)

Date of Graduation : 8 January 2014

Abstract

The purposes of this research were to study and compare, and to find the way to develop transformational leadership of Basic School administrators under the Office of Nakhon Ratchasima Provincial Administrative Organization. The samples were 89 school administrators and 315 teachers, total of 404 persons. The instruments used in this research were the rating scale questionnaires with validity value between 0.80 - 1.00, discrimination power between 0.30 - 1.00 and the reliability value as 0.95. The statistics for data analysis included frequency, Percentage, Mean, Standard deviation, t - test (Independent samples) and F-test (One way ANOVA). For paired comparison, Scheffe' s method was administered.

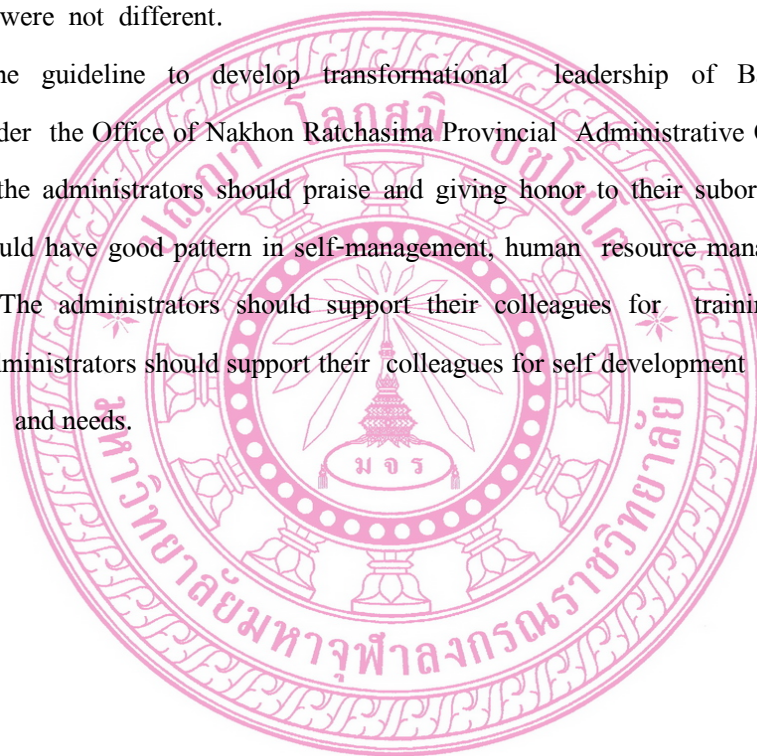
The research findings were :

1. The transformational leadership of Basic School administrators under the Office of Nakhon Ratchasima Provincial Administrative Organization, in overall and each aspect were at the highest level. The highest practice was the stimulation for wisdom usage aspect, followed by the charisma creation aspect. The lowest behavioural practice was the concerning of differences between individual personal aspects.

2. The comparative results of transformational leadership of Basic School administrators under the Office of Nakhon Ratchasima Provincial Administrative Organization when classified by status, in overall and each aspect, the practice were statistically significant difference at .01 level, the school administrators had more practice than teachers.

3. The Comparative results of transformational leadership of Basic School administrators under the Office of Nakhon Ratchasima Provincial Administrative Organization, when classified by school size, in overall the practices were not different. The personnel in large sized school had more practices than personnel in small sized school and medium sized school. Considering each aspect, there were statistically significant at .05 level in 2 aspects: the inspiration creation aspect and the concerning of difference between individual's personal aspects. The other aspects were not different.

4. The guideline to develop transformational leadership of Basic School administrators under the Office of Nakhon Ratchasima Provincial Administrative Organization were as follows: the administrators should praise and giving honor to their subordinates. The administrators should have good pattern in self-management, human resource management and job-management. The administrators should support their colleagues for training of new knowledge. The administrators should support their colleagues for self development according to their competencies and needs.



กิตติกรรมประกาศ

งานสารนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงด้วยดี ด้วยความเมตตาและอนุเคราะห์อย่างยิ่งจาก ท่านพระครูสุวิธานพัฒนบัณฑิต,ดร. รองอธิการบดี มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตขอนแก่นและคณะกรรมการที่ปรึกษาสารนิพนธ์ อันประกอบด้วย อาจารย์ ดร.นาคพล เกินชัย, รศ.ดร.เอกฉัตร จารุเมธีชน ที่กรุณาให้คำปรึกษาแนะนำ ดูแลเอาใจใส่ให้ความช่วยเหลือในการปรับปรุงแก้ไขด้วยดีมาตลอด ทำให้มีความถูกต้องสมบูรณ์

ขอขอบพระคุณศูนย์บัณฑิตศึกษา วิทยาเขตขอนแก่น และขอขอบคุณผู้บริหาร โรงเรียนในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา ที่ให้โอกาสผู้วิจัยได้รวบรวมข้อมูลและ กรรณาดอบแบบสอบถาม ให้ความร่วมมือและอำนวยความสะดวกในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็น อย่างดี

นอกจากนี้ขอขอบคุณผู้เชี่ยวชาญทั้ง ๕ ท่านที่ได้อนุเคราะห์ตรวจสอบเครื่องมือใน การวิจัยครั้งนี้ ขอขอบคุณพระอาจารย์ทุกรูป/คณาจารย์หลักสูตรปริญญาพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษาทุกท่านที่ได้ให้ความรู้ ประสิทธิ์ประสาทวิทยาการและประสบการณ์ รวมถึงให้ความเมตตา เอื้อเฟื้อ ถ่ายทอดความรู้ ความเข้าใจ และเป็นกำลังใจให้แก่ผู้วิจัยตลอดมา คุณค่าและประโยชน์ใดๆอันพึงมีจากสารนิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบบูชาเป็นกตเวทิต์คุณ แต่บิดา มารดา และผู้มีพระคุณที่อยู่เบื้องหลังความสำเร็จที่ได้ร่วมกันสร้างสรรค์งานชิ้นนี้ให้กับผู้วิจัยเป็น ผลสำเร็จอย่างดียิ่ง

นฤมล โยคานุกูล

สารบัญ

| เรื่อง | หน้า |
|--|------|
| บทคัดย่อภาษาไทย | ก |
| บทคัดย่อภาษาอังกฤษ | ค |
| กิตติกรรมประกาศ | จ |
| สารบัญ | ฉ |
| สารบัญตาราง | ช |
| สารบัญภาพ | ญ |
| คำอธิบายสัญลักษณ์และคำย่อ | ฎ |
| บทที่ ๑ บทนำ | |
| ๑.๑ ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา | ๑ |
| ๑.๒ วัตถุประสงค์ของการวิจัย | ๔ |
| ๑.๓ ปัญหาการวิจัย | ๔ |
| ๑.๔ สมมติฐานของการวิจัย | ๕ |
| ๑.๕ ขอบเขตของการวิจัย | ๕ |
| ๑.๖ นิยามศัพท์เฉพาะ | ๖ |
| ๑.๗ ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ | ๕ |
| บทที่ ๒ เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง | |
| ๒.๑ หลักการ แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารการศึกษา | ๑๑ |
| ๒.๒ หลักการและแนวคิดเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน | ๑๖ |
| ๒.๓ หลักการ แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง | ๒๕ |
| ๒.๔ หลักพุทธธรรมบูรณาการกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง | ๔๐ |
| ๒.๕ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา | ๔๔ |
| ๒.๖ บริบทขององค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา | ๕๑ |
| ๒.๗ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง | ๖๑ |
| ๒.๘ กรอบแนวคิดในการวิจัย | ๖๗ |

| | | |
|----------------|--|-----|
| บทที่ ๓ | วิธีดำเนินการวิจัย | |
| ๓.๑ | ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง | ๖๘ |
| ๓.๒ | เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย | ๗๐ |
| ๓.๓ | การสร้างและการหาคุณภาพเครื่องมือ | ๗๐ |
| ๓.๔ | การเก็บรวบรวมข้อมูล | ๗๑ |
| ๓.๕ | การวิเคราะห์ข้อมูล | ๗๒ |
| ๓.๖ | สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล | ๗๒ |
| บทที่ ๔ | ผลการวิเคราะห์ข้อมูล | |
| ๔.๑ | สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล | ๗๔ |
| ๔.๒ | ขั้นตอนในการวิเคราะห์ข้อมูล | ๗๕ |
| ๔.๓ | ผลการวิเคราะห์ข้อมูล | ๗๖ |
| บทที่ ๕ | สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ | |
| ๕.๑ | สรุปผลการวิจัย | ๕๕ |
| ๕.๒ | อภิปรายผล | ๕๗ |
| ๕.๓ | ข้อเสนอแนะ | ๕๘ |
| | บรรณานุกรม | ๑๐๑ |
| | ภาคผนวก | |
| | ภาคผนวก ก เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย | ๑๐๖ |
| | ภาคผนวก ข คุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย | ๑๑๖ |
| | ภาคผนวก ค หนังสือขอความอนุเคราะห์ | ๑๒๕ |
| | ภาคผนวก ง รายนามผู้เชี่ยวชาญ | ๑๓๒ |
| | ประวัติผู้วิจัย | ๑๓๓ |

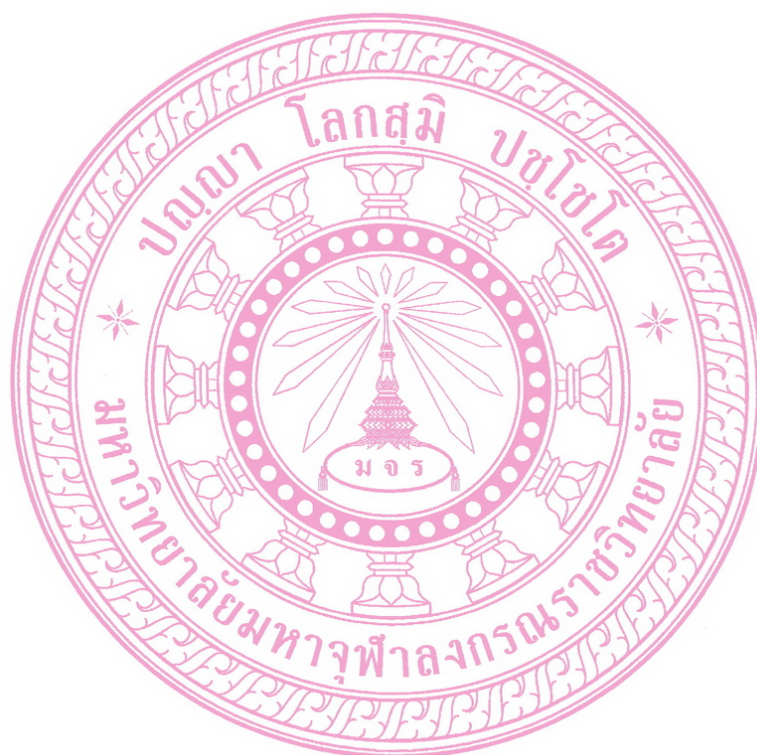
สารบัญตาราง

| ตารางที่ | หน้า |
|-------------|------|
| ตารางที่ ๑ | ๖๕ |
| ตารางที่ ๒ | ๗๖ |
| ตารางที่ ๓ | ๗๗ |
| ตารางที่ ๔ | ๗๘ |
| ตารางที่ ๕ | ๘๐ |
| ตารางที่ ๖ | ๘๒ |
| ตารางที่ ๗ | ๘๔ |
| ตารางที่ ๘ | ๘๖ |
| ตารางที่ ๙ | ๘๗ |
| ตารางที่ ๑๐ | ๘๘ |

| | | |
|-------------|--|----|
| ตารางที่ ๑๑ | การทดสอบรายคู่ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ขั้นพื้นฐาน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา จำแนกตามขนาดสถานศึกษา ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ | ๘๕ |
| ตารางที่ ๑๒ | การทดสอบรายคู่ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ขั้นพื้นฐาน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา จำแนกตามขนาด สถานศึกษา ด้านการคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล | ๘๐ |
| ตารางที่ ๑๓ | ผลการวิเคราะห์แนวทางพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา ด้านการสร้างบารมี | ๘๑ |
| ตารางที่ ๑๔ | ผลการวิเคราะห์แนวทางพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ | ๘๒ |
| ตารางที่ ๑๕ | ผลการวิเคราะห์แนวทางพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา | ๘๓ |
| ตารางที่ ๑๖ | ผลการวิเคราะห์แนวทางพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา ด้านการคำนึงถึงความแตกต่างของแต่ละบุคคล | ๘๔ |

สารบัญภาพ

| ตารางที่ | | หน้า |
|----------|-------------------------------|------|
| | ภาพที่ ๑ กรอบแนวคิดในการวิจัย | ๖๗ |
| | ภาพที่ ๒ โครงสร้างการบริหาร | ๒๑ |



บทที่ ๑

บทนำ

๑.๑ ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ความเจริญก้าวหน้าทางด้านวิทยาการต่างๆของโลกยุคโลกาภิวัตน์เป็นไปอย่างรวดเร็ว มีผลต่อการเปลี่ยนแปลงทางสังคมและเศรษฐกิจของทุกประเทศ ประเทศไทยเป็นประเทศหนึ่งที่ต้องเร่งรัดพัฒนาศักยภาพของประชากรให้พร้อมที่จะแข่งขัน และร่วมมืออย่างสร้างสรรค์ในเวทีโลก การศึกษาถือได้ว่าเป็นเครื่องมือที่สำคัญที่สุดในการพัฒนาประเทศ ประเทศใดที่ประชากรได้รับการศึกษาที่เหมาะสมและทั่วถึง ประเทศนั้นก็จะประสบผลสำเร็จในการพัฒนาเกือบทุกด้าน (เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์, ๒๕๕๓ : ๑๖๘)

การศึกษา มุ่งส่งเสริมพัฒนาศักยภาพในทุกด้านของคนตลอดชีวิตให้มีความสุข ความพอใจในการเรียนรู้ และการทำงานประกอบอาชีพตลอดจนสามารถที่จะรับมือกับการแก้ ปัญหา เศรษฐกิจ สังคม การเมืองใหม่ๆ ที่เป็นผลตามมาจากแผนพัฒนา หรือการเปลี่ยนแปลงทาง เศรษฐกิจ สังคม ได้อย่างต่อเนื่อง ในการพัฒนาคนหรือมนุษย์นั้นต้องพัฒนาทั้งความรู้ ทักษะ วิชาชีพ ศักยภาพของคน สติปัญญา อารมณ์ ความสำนึกทางการเมืองและสังคม (วิทยากร เชียงกุล, ๒๕๕๑ : ๒๓๓)

กฎหมายแม่บทของการศึกษาไทยมีผลให้ระบบการศึกษาไทยเกิดการเปลี่ยนแปลงและเป็นการเปลี่ยนแปลงครั้งใหญ่ทั้งระบบ โดยมีนโยบายการปฏิรูปการศึกษาเป็นแนวทาง เป็นวิธีการแก้วิกฤติในเรื่องคุณภาพการศึกษาโดยรวม ซึ่งคุณภาพของสถานศึกษาต้องเกิดจากฝีมือของบุคลากรในสถานศึกษา (สงบ ประเสริฐพันธ์, ๒๕๕๓ : ๔๘) โดยมีบุคลากรภายนอกให้การสนับสนุนเพื่อให้ความคล่องตัวในการดำเนินงานทุกคนต้องตระหนักถึงภารกิจอันสำคัญนี้ นั่นคือ ครู ผู้บริหาร ผู้ปกครองและชุมชน จะต้องสร้างและพัฒนาคุณภาพของคนให้มีความพร้อมที่จะใช้ประโยชน์ในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน หรือคุณภาพโรงเรียนและผู้ที่มิบทบาทสำคัญต่อการพัฒนาสถานศึกษาก็คือ ผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้นำในการปฏิรูปการเรียนรู้จะต้องเป็นผู้นำที่มีความมุ่งมั่นที่จะต้องทำงานให้สำเร็จให้ได้ ซึ่งเป้าหมายที่แท้จริงของการบริหาร คือ เพื่อการพัฒนาผู้เรียน (สุรศักดิ์ ปาเฮ, ๒๕๕๓ : ๖-๘) และผู้นำสถานศึกษาทุกระดับมีความสำคัญอย่างยิ่ง เพราะเป็นผู้มีอำนาจสูงสุดในสถานศึกษาเป็นผู้ที่มีบทบาททั้งในการสร้างสรรค์และการทำลาย จึงกล่าวได้ว่า คุณภาพของสถานศึกษาจะเกิดขึ้นหรือไม่ขึ้นอยู่กับผู้บริหารสถานศึกษาจะเป็นตัว

แปรสำคัญที่สร้างสรรค์ให้เกิดคุณภาพขึ้น (สงบ ประเสริฐพันธ์, ๒๕๔๓ : ๙๕) ซึ่งภายใต้กลไก หรือระบบการบริหารจัดการหรือการใช้ภาวะผู้นำในยุคโลกาภิวัตน์ผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่จะต้องสร้างภาพพจน์ใหม่ให้เป็นผู้นำทางวิชาการ นำแนวคิดใหม่ๆ ไปสู่การปฏิบัติเป็นผู้นำในการเปลี่ยนแปลงทั้งวิธีการบริหารจัดการ หรือจัดกระบวนการเรียนการสอน นั่นคือ ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงต้องเป็นผู้จุดประกายความคิดในการพัฒนาคุณภาพงานในสถานศึกษา ผู้บริหารยุคใหม่จะต้องทำให้นักลากรได้ตระหนักและให้ความสำคัญทั้งงานวิชาการ งานวิจัย ศึกษาความรู้พัฒนาตนเองให้ทันสมัยอยู่เสมอ(สงบ ประเสริฐพันธ์, ๒๕๔๓ : ๙๖) เพราะว่าผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นกระบวนการที่ทั้งผู้นำและผู้ตามต่างยกระดับคุณธรรมและจิตใจซึ่งกันและกัน ผู้นำจะพยายามยกระดับจิตสำนึกของผู้ตาม โดยให้มีอุดมคติสูงขึ้นและมีคุณธรรมและจริยธรรมสูงขึ้น ซึ่งเป็นสิ่งที่ต้องการอย่างมากในปัจจุบันนี้ เพราะคนเริ่มขาดคุณธรรม เห็นแก่ตัว ไม่มีความเสียสละ ไม่เห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวม ซึ่งเป็นอุปสรรคอันยิ่งใหญ่ของการจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพ

ภาวะผู้นำหรือความเป็นผู้นำ เป็นกระบวนการที่ผู้บริหารจะให้อิทธิพลต่อพฤติกรรมของผู้อื่น มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุจุดมุ่งหมายขององค์กร (วิโรจน์ สารรัตนะ, ๒๕๔๖ : ๒๕) นอกจากนี้ผู้นำมีความสำคัญอย่างมากต่อการพัฒนาองค์กร และการจัดการในทุกระดับทั้งในภาครัฐ เอกชน ระดับโลก ชาติ หรือท้องถิ่น (สงวน รัมพงษ์ และนิตยา รัมพงษ์, ๒๕๔๐ : ๘๓) ในระดับองค์กรมีการยอมรับว่า ความสำเร็จขององค์กร ไม่ว่าจะเรียกว่าเป็นการบริหารที่มุ่งผลสัมฤทธิ์ (Results based management) ประสิทธิภาพหรือประสิทธิผล ล้วนแต่ขึ้นอยู่กับภูมิปัญญา ความคิดอ่าน และแนวปฏิบัติที่สร้างสรรค์ของผู้บริหาร (ทิพาดี เมฆสวรรค์, ๒๕๔๕ : ๑๐) สำหรับองค์ประกอบสำคัญของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงนี้จะเป็นสิ่งที่สามารถจูงใจให้ครู ใ้ร่วมมือในการทำงานด้วยความเต็มใจ เพราะว่าภาวะผู้นำนี้จะมียุทธศาสตร์ประกอบที่สำคัญอยู่ ๔ ด้านคือ ด้านการสร้างบารมี (Charisma) เป็นลักษณะเฉพาะตัว ที่ผู้ตามจะเกิดความเชื่อถือศรัทธา ย่อมปฏิบัติตามด้วยความเต็มใจ ด้านการคำนึงถึงความแตกต่างของแต่ละบุคคล คือ ผู้นำคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล (Individualized consideration) ทำให้การมอบหมายงานตามความถนัดที่ผู้ตามพอใจทำให้งานมีประสิทธิภาพ ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา (Intellectual stimulation) คือ การที่ผู้นำพยายามที่จะกระตุ้นให้ผู้ตามใช้ปัญญาในการแก้ปัญหาโดยรอบคอบ ใช้เหตุผล และด้านการสร้างแรงบันดาลใจ (Inspirational motivation) คือการที่ผู้นำใช้วิธีการต่างๆ เพื่อชักนำให้ผู้ตามเห็นคุณค่าของงาน และปฏิบัติงานโดยไม่เห็นประโยชน์ส่วนตัว (ชรินทร์ จินขาว ขำ, ๒๕๔๓ : ๒๐) ในการดำเนินงานตามนโยบายการปฏิรูปการเรียนรู้ สิ่งที่คุณครูสอนต้องการมากที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาที่เป็นผู้นำที่มีความรู้ความสามารถทั้งทางวิชาการและในการ

บริหารจัดการ รวมถึงผู้นำที่มีคุณธรรม ผู้นำที่มีความสามารถในการกระตุ้นให้ครูผู้สอนตื่นตัวพัฒนาตนเองเพื่อให้มีความรู้ ความสามารถเพิ่มขึ้น การใช้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาจึงเหมาะสำหรับยุคการปฏิรูปการศึกษานี้ เพราะจะทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทั้งบุคลากรและองค์กร

ผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จะต้องมีการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมในการบริหารให้ทันสมัย มีการปฏิบัติงานในลักษณะของการปฏิบัติที่อาศัยความรู้ ความสามารถ ทักษะ และประสบการณ์ของแต่ละคนที่จะต้องทำงานให้เกิดความสำเร็จตามเป้าหมาย เป็นการประยุกต์เอาความรู้ หลักการและทฤษฎีไปปรับใช้ในการทำงานเพื่อให้เกิดความเหมาะสมกับสถานการณ์และสิ่งแวดล้อม ให้ความสำคัญกับสัมพันธภาพที่ดีระหว่างผู้นำกับผู้ตาม เสริมสร้างแรงบันดาลใจแก่ผู้ร่วมงาน จนก่อให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม จิตสำนึก และค่านิยมที่ดีต่อผู้ร่วมงานด้วยกัน ต้องมีการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการทำงาน จากลักษณะที่แต่เดิมทำงานในเชิงรับ ให้กลายเป็นเชิงรุกให้มากขึ้นต้องมีทักษะ ความรู้ ความสามารถ และคุณลักษณะที่ดีในเชิงบริหาร ผู้บริหารต้องอาศัยภาวะผู้นำมาช่วยเสริมสร้างให้เกิดแรงบันดาลใจ เพื่อกระตุ้นให้ผู้ร่วมงาน หรือผู้ได้บังคับบัญชา เกิดความร่วมมือในการทำงาน เพื่อที่จะนำไปสู่ความมีเอกภาพในองค์กร และการมีส่วนร่วมอย่างเต็มที่ในการผลักดันให้องค์การบริหารบรรลุเป้าหมาย (จันทร์ณี สงวนนาม ๒๕๔๖ : ๑๓) ดังนั้นภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงจึงมีความสำคัญมากสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาในยุคปัจจุบัน

องค์กรบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา กระทรวงมหาดไทย มีหน้าที่พัฒนาจังหวัด ทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม การศึกษา สาธารณสุข การอาชีพ สาธารณูปโภคต่างๆ มีโรงเรียนในสังกัดจำนวน ๕๘ โรงเรียนซึ่งมีภารกิจสำคัญในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อพัฒนาคุณภาพนักเรียนให้มีคุณลักษณะตามวัตถุประสงค์ของหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. ๒๕๔๒ พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๔๒ และแก้ไข (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๔๕ ในการบริหารจัดการศึกษาสิ่งที่สำคัญก็คือนำในการเปลี่ยนแปลง การดำเนินงานบทบาทของครู นักเรียน ผู้ปกครอง ชุมชน และผู้เกี่ยวข้องกับสถานศึกษา เพื่อให้เกิดผลดีแก่ผู้เรียนทุกคน ผู้บริหารต้องอาศัยภาวะผู้นำมาช่วยเสริมสร้างให้เกิดแรงบันดาลใจ เพื่อกระตุ้นให้ผู้ร่วมงาน หรือผู้ได้บังคับบัญชา เกิดความร่วมมือในการทำงาน พัฒนาและเตรียมบุคลากรด้านการศึกษา ให้เป็นผู้นำที่มีคุณภาพมีทักษะและศักยภาพตามมาตรฐานสากล เพื่อที่จะนำไปสู่ความมีเอกภาพภายในองค์กร และการมีส่วนร่วมอย่างเต็มที่ในการผลักดันให้เกิดการเปลี่ยนแปลงตามยุทธศาสตร์ในองค์กรให้บรรลุเป้าหมายตามประสงค์

จากเหตุผลดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาเกี่ยวกับระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา เพื่อทราบถึงความเป็นภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาว่าอยู่ในระดับใดและเป็นการสะท้อนภาพ การบริหารจัดการให้ผู้บริหารสถานศึกษาได้รับรู้ความเป็นผู้นำ เพื่อนำไปปรับปรุงพฤติกรรมการทำงานของตนในส่วนที่ต้องพัฒนาหรือปรับเปลี่ยน ให้สามารถพัฒนาการบริหารงานจนเกิดความเปลี่ยนแปลงในองค์กรทุกแห่งในยุคของการปฏิรูปการศึกษาและการปฏิรูปการเรียนรู้เพื่อรองรับ การเปลี่ยนแปลง ด้านสังคม เศรษฐกิจและการเมืองต่อไป

๑.๒ วัตถุประสงค์ของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดวัตถุประสงค์ของการวิจัยไว้ดังนี้

- ๑.๒.๑. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา
- ๑.๒.๒ เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา จำแนกตามสถานภาพและขนาดของสถานศึกษา
- ๑.๒.๓. เพื่อศึกษาแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ขั้นพื้นฐาน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา

๑.๓ ปัญหาการวิจัย

- ๑.๓.๑. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา มีพฤติกรรมระดับใด
- ๑.๓.๒. การเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา ตามขนาดสถานศึกษาและสถานภาพผู้บริหารและครูผู้สอนแตกต่างกันหรือไม่
- ๑.๓.๓. แนวทางในการส่งเสริมและพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมาควรมีอย่างไร

๑.๔ สมมติฐานของการวิจัย

๑.๔.๑ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา แตกต่างกัน

๑.๔.๒. บุคลากรในสถานศึกษาที่มีขนาดต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา แตกต่างกัน

๑.๕ ขอบเขตของการวิจัย

๑.๕.๑. ขอบเขตด้านเนื้อหา

ผู้วิจัยได้ศึกษาหลักการแนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational leadership) โดยยึดหลักทฤษฎีคุณลักษณะของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational leadership) ของเบส และอาโวลิโอ (Bass & Avolio, ๑๙๙๐ : ๕ ; อ้างถึงใน อุทัยวรรณ ฝอยหิรัญ, ๒๕๕๑ : ๗) ๔ ด้าน คือ ด้านการสร้างบารมี ด้านการคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ

๑.๕.๒ ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่

๑.๕.๒.๑ ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา จำนวน ๑,๘๓๕ คน จำแนกตามสถานภาพและขนาดของสถานศึกษาดังนี้

๑) สถานภาพ จำแนกเป็น ๒ ประเภท คือ

- ๑.๑) ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน ๑๑๕ คน
- ๑.๒) ครูผู้สอน จำนวน ๑,๗๒๔ คน

๒) ขนาดของสถานศึกษาจำแนกเป็น ๓ ขนาด คือ

- ๒.๑) ขนาดเล็ก จำนวน ๕๘๖ คน
- ๒.๒) ขนาดกลาง จำนวน ๖๒๕ คน
- ๒.๓) ขนาดใหญ่ จำนวน ๖๒๔ คน

๑.๕.๒.๒ กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา ได้มาโดยการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified random sampling) จำนวน ๔๐๔ คน กำหนดขนาดโดยใช้ตารางของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan) ตามสถานภาพและเทียบสัดส่วนจากประชากรตามขนาดสถานศึกษา ได้สุ่มตัวอย่างอย่างง่าย (Simple random sampling) (บุญชม ศรีสะอาด, ๒๕๔๕ : ๔๓ - ๔๖) จำแนกได้ ดังนี้

๑) สถานภาพ จำแนกเป็น ๒ ประเภท คือ

๑.๑) ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน ๘๕ คน

๑.๒) ครูผู้สอน จำนวน ๓๑๕ คน

๒) ขนาดของสถานศึกษาจำแนกเป็น ๓ ขนาด คือ

๒.๑) ขนาดเล็ก จำนวน ๑๓๓ คน

๒.๒) ขนาดกลาง จำนวน ๑๔๒ คน

๒.๓) ขนาดใหญ่ จำนวน ๑๒๙ คน

๑.๕.๓ ขอบเขตด้านตัวแปร ได้แก่

๑.๕.๓.๑ ตัวแปรต้น ได้แก่ สถานภาพ และขนาดของสถานศึกษา

๑) สถานภาพ จำแนกเป็น ๒ ประเภท คือ

๑.๑) ผู้บริหารสถานศึกษา

๑.๒) ครูผู้สอน

๒) ขนาดของสถานศึกษาจำแนกเป็น ๓ ขนาด คือ

๒.๑) ขนาดเล็ก

๒.๒) ขนาดกลาง

๒.๓) ขนาดใหญ่

๑.๕.๓.๒ ตัวแปรตาม ได้แก่ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา ของเบส และอาโวลิโอ (Bass & Avolio, ๑๙๕๐ : ๑๕ ; อ้างถึงใน อุทัยวรรณ ฝอยหิรัญ, ๒๕๕๑ : ๓) จำนวน ๔ ด้านประกอบด้วย

๑) ด้านการสร้างบารมี

๒) ด้านการคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล

๓) ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา

๔) ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ

๑.๖ นิยามศัพท์เฉพาะ

๑.๖.๑ ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการที่ใช้อิทธิพลต่อบุคคลหรือกลุ่มในอันที่จะก่อให้เกิดการปฏิบัติกิจกรรมหรือเปลี่ยนแปลงเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของกลุ่ม

๑.๖.๒ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงออกถึงความสามารถที่จะพยายามยกระดับจิตสำนึกและแรงจูงใจของผู้ร่วมงาน ให้มีอุดมคติและมีคุณค่าทางจริยธรรมสูงขึ้น โดยกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานเกิดความตระหนักและต้องการอย่างแรงกล้ามากกว่าที่เป็นอยู่ ในด้านคุณค่าของอุดมการณ์และวิธีการที่จะบรรลุอุดมการณ์ ทำให้ผู้ร่วมงานไม่คิดถึงประโยชน์ส่วนตน แต่จะอุทิศตนเพื่อส่วนรวม หรือเพื่อนักเรียน ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงนี้มีองค์ประกอบ ๔ ด้าน คือ ด้านการสร้างบารมี ด้านคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญาและด้านการสร้างแรงบันดาลใจ

๑.๖.๒.๑ ด้านการสร้างบารมี หมายถึง การที่ผู้บริหารโรงเรียนมีเป้าหมายที่เป็นอุดมการณ์ชัดเจนในการทำงาน และมีลักษณะเป็นมิตร ใจดี และเป็นกันเอง ปฏิบัติต่อผู้ร่วมงานโดยยึดหลักธรรมทางศาสนาเป็นแบบอย่างแก่ผู้ร่วมงาน ทำให้ผู้ร่วมงานเชื่อฟังนับถือผูกพันเกิดความจงรักภักดี ยากอุทิศตนทำงานและยึดถือค่านิยมตามอย่างของผู้บริหารสถานศึกษากระตุ้นและเร้าใจให้ผู้ร่วมงานเกิดแรงจูงใจและเกิดความต้องการที่จะทำสิ่งใด ๆ เพื่อให้งานเสร็จและการทำให้ผู้ร่วมงานรู้สึกว่าคุณค่ามีความสามารถและอยากปฏิบัติให้เป็นไปตามที่ผู้บริหารสถานศึกษาคาดหวังไว้

๑.๖.๒.๒ ด้านการคำนึงถึงความแตกต่างของแต่ละบุคคล หมายถึง การที่ผู้บริหารสถานศึกษายอมรับนับถือความเป็นบุคคลของแต่ละบุคคล แสดงความชื่นชมในความสามารถของผู้ร่วมงาน การให้คำปรึกษาหารือส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานได้พัฒนาตนเองและหาแนวทางพัฒนาผู้ร่วมงาน การให้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจเป็นพี่เลี้ยงเพื่อฝึกฝนด้านการบริหารจัดการ การให้ข้อมูลข่าวสาร การถ่ายทอดความรู้ต่าง ๆ ให้มอบหมายงานพิเศษให้ผู้ร่วมงานตลอดจนให้คำแนะนำการพูดคุยอย่างเป็นกันเองและสร้างสรรค์บรรยากาศของความอบอุ่นและคุ้นเคย

๑.๖.๒.๓ ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา หมายถึง การที่ผู้บริหารสถานศึกษากระตุ้นให้ผู้ร่วมงานตระหนักถึงปัญหา และส่งเสริมความสามารถในการแก้ปัญหาของผู้ร่วมงาน กระตุ้นให้ผู้ร่วมงานเกิดความสงสัยใคร่รู้มากขึ้นและพยายามหาข้อสรุปใหม่ที่ดีกว่าเดิมในปัญหาเก่าที่เกิดขึ้นและบอกให้ผู้ร่วมงานรู้ว่าปัญหาที่ทางโรงเรียนกำลังเผชิญอยู่คืออะไร บอกถึงจุดอ่อนที่

ไม่สามารถพัฒนางานและพัฒนาสถานศึกษา บอกแนวคิดหลักการและกระบวนการในการพัฒนาสถานศึกษา พัฒนาการเรียนการสอนและพัฒนาคุณภาพของนักเรียน

๑.๖.๒.๔ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ หมายถึง การที่ผู้บริหารสถานศึกษาใช้คำพูดและการกระทำที่ปลุกปลอบใจให้กำลังใจเร่งเร้า และกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานเกิดความรู้สึกหรือร้อน เกิดแรงบันดาลใจอยากอุทิศตนและทุ่มเทความพยายามมากเป็นพิเศษ และการพูดการกระทำที่ทำให้ผู้ร่วมงานเกิดความเชื่อมั่นและภาคภูมิใจว่าพวกเขาสามารถปฏิบัติงานต่าง ๆ ที่ได้รับมอบหมายได้สำเร็จตลอดจนการให้ผู้ร่วมงานอาสาสมัครทำงานและทดลองโครงการใหม่ ๆ

๑.๖.๓ สถานภาพ หมายถึง บุคลากรซึ่งดำรงตำแหน่งตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนที่ปฏิบัติหน้าที่ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา โดยจำแนกเป็น

๑.๖.๓.๑ ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ผู้อำนวยการสถานศึกษา รองผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา

๑.๖.๓.๒ ครูผู้สอน หมายถึง บุคลากรที่ทำหน้าที่ปฏิบัติการสอนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา

๑.๖.๔ ขนาดของสถานศึกษา หมายถึง การกำหนดขนาดสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา โดยยึดเกณฑ์ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานโดยใช้จำนวนนักเรียนเป็นเกณฑ์ แบ่งเป็น ๓ ขนาด ดังนี้

๑.๖.๔.๑ ขนาดเล็ก คือ โรงเรียนที่มีจำนวนนักเรียนตั้งแต่ ๑ - ๔๕๕ คน

๑.๖.๔.๒ ขนาดกลาง คือ โรงเรียนที่มีจำนวนนักเรียนตั้งแต่ ๕๐๐ - ๑๔๕๕ คน

๑.๖.๔.๓ ขนาดใหญ่ คือ โรงเรียนที่มีจำนวนนักเรียนตั้งแต่ ๑๕๐๐ คนขึ้นไป

๑.๖.๕. องค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา หมายถึง องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีเขตพื้นที่รับผิดชอบครอบคลุมทั้งจังหวัดนครราชสีมา จัดตั้งขึ้นเพื่อบริการสาธารณประโยชน์ในด้านเศรษฐกิจ สังคม การศึกษา สาธารณสุข สาธารณูปโภคต่างๆ ในเขตจังหวัดนครราชสีมา ตลอดทั้งช่วยเหลือพัฒนางานของเทศบาลและอบต. มีโรงเรียนในสังกัดทั้งสิ้นจำนวน ๕๘ โรงเรียน

๑.๖.๖ สถานศึกษา หมายถึง โรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา

๑.๖.๗ สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน หมายถึง โรงเรียนของรัฐที่มีการจัดการเรียนการสอนก่อนระดับอุดมศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา

๑.๖.๘ บุคลากร หมายถึง ผู้ที่ทำงานในสถานศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา

๑.๗ ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

ผลการศึกษากฎะผู้ว่าการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา จะเป็นประโยชน์สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา ดังต่อไปนี้

๑.๗.๑ เป็นข้อเสนอแนะสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา นำไปใช้เป็นแนวทางในการกำหนด นโยบาย วางแผนส่งเสริมสนับสนุนการดำเนินงานภาวะผู้ว่าการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา

๑.๗.๒ เป็นข้อเสนอแนะสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา นำไปใช้เป็นแนวทางในการกำหนด นโยบาย วางแผนในการแก้ปัญหาการดำเนินงานภาวะผู้ว่าการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา

๑.๗.๓ เป็นข้อเสนอแนะสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา นำไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาการดำเนินงานภาวะผู้ว่าการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา

๑.๗.๔ เป็นข้อเสนอแนะสำหรับองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา และเขตอื่น นำไปใช้เป็นแนวทางในการกำหนดนโยบาย วางแผนส่งเสริมสนับสนุนการดำเนินงานภาวะผู้ว่าการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา

๑.๗.๕ เป็นข้อเสนอแนะสำหรับองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา และเขตอื่น นำไปใช้เป็นแนวทางในการแก้ปัญหาการดำเนินงานภาวะผู้ว่าการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา

บทที่ ๒

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อเป็นแนวทางในการศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องตามลำดับดังต่อไปนี้

- ๒.๑ หลักการ แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารการศึกษา
- ๒.๒ หลักการและแนวคิดเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
- ๒.๓ หลักการ แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง
- ๒.๔ หลักพุทธธรรมบูรณาการกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง
 - ๒.๔.๑ อิทธิบาท ๔
 - ๒.๔.๒ สังคหวัตถุ
 - ๒.๔.๓ พรหมวิหาร ๔
 - ๒.๔.๔ จักรธรรม
 - ๒.๔.๕ วุฒิธรรม
 - ๒.๔.๖ ตัปปริสธรรม
- ๒.๕ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา
 - ๒.๕.๑ ด้านการสร้างบารมี
 - ๒.๕.๒ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ
 - ๒.๕.๓ ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา
 - ๒.๕.๔ ด้านการคำนึงถึงความแตกต่างของแต่ละบุคคล
- ๒.๖ บริบทขององค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา
- ๒.๗ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
- ๒.๘ กรอบแนวคิดในการวิจัย

๒.๑ หลักการ แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารการศึกษา

๒.๑.๑ ความหมายของการบริหารการศึกษา

คำว่า การบริหารการศึกษา เป็นศัพท์บัญญัติในภาษาไทย ซึ่งตรงกับภาษาอังกฤษว่า Educational administration คือสาขาของการบริหารทั่วไป (General administration) ได้วิวัฒนาการมาเป็นการบริหารที่มีหลักเฉพาะ มีนักวิชาการได้ให้ความหมายไว้ดังนี้

Peter F Drucker : คือ ศิลปะในการทำงานให้บรรลุเป้าหมายร่วมกับผู้อื่น (ภาวิดา ธาราศรีสุทธิ, ๒๕๔๒ : ๒)

Herbert A. Simon : คือ กิจกรรมที่บุคคลตั้งแต่ ๒ คนขึ้นไปร่วมมือกันดำเนินการให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างใดอย่างหนึ่งหรือหลายอย่างร่วมกัน (ภาวิดา ธาราศรีสุทธิ, ๒๕๔๒ : ๒)

การบริหาร หมายถึง ศิลปะในการทำให้สิ่งต่างๆ ได้รับการกระทำจนเป็นผลสำเร็จ กล่าวคือ ผู้บริหารไม่ใช่เป็นผู้ปฏิบัติ แต่เป็นผู้ใช้ศิลปะทำให้ผู้ปฏิบัติทำงานจนสำเร็จตามจุดมุ่งหมายที่ผู้บริหารตัดสินใจเลือกแล้ว (Simon)

การบริหาร คือ กระบวนการทำงานร่วมกับผู้อื่นเพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ (Sergiovanni)

การบริหาร คือ การทำงานของคณะบุคคลตั้งแต่ ๒ คนขึ้นไปที่ร่วมปฏิบัติการให้บรรลุเป้าหมายร่วมกัน (Barnard)

การบริหาร หมายถึง กิจกรรมต่างๆ ที่บุคคลตั้งแต่สองคนขึ้นไปร่วมมือกันดำเนินการเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างหนึ่งอย่างใดหรือหลายๆอย่าง ที่บุคคลร่วมกันกำหนดโดยใช้กระบวนการอย่างมีระบบและให้ทรัพยากรตลอดจนเทคนิคต่างๆ อย่างเหมาะสม (สมศักดิ์ คงเที่ยง, ๒๕๔๒ : ๑) ธงชัย สันติวงษ์ (๒๕๔๓ : บทคัดย่อ) กล่าวถึงลักษณะของงานบริหารจัดการไว้ ๓ ด้าน คือ

๑) ในด้านที่เป็นผู้นำ หรือหัวหน้างาน งานบริหารจัดการ หมายถึง ภาระหน้าที่บุคคลใดบุคคลหนึ่งที่ปฏิบัติตนเป็นผู้นำภายในองค์กร

๒) ในด้านของภารกิจหรือสิ่งที่ต้องทำ งานบริหารจัดการ หมายถึง การจัดระเบียบทรัพยากรต่างๆ ในองค์กรและการประสานกิจกรรมต่างๆ เข้าด้วยกัน

๓) ในด้านของความรับผิดชอบ งานบริหารจัดการ หมายถึง การต้องทำให้งานต่างๆ สำเร็จลุล่วงไปด้วยดีด้วยการอาศัยบุคคลต่างๆ เข้าด้วยกัน

การบริหารการศึกษา หมายถึง กิจกรรมต่างๆ ที่บุคคลหลายคนร่วมกันดำเนินการเพื่อพัฒนาสมาชิกของสังคมในทุกๆด้าน นับแต่บุคลิกภาพ ความรู้ ความสามารถ เจตคติ พฤติกรรม

คุณธรรม เพื่อให้มีค่านิยมตรงกันกับความต้องการของสังคม โดยกระบวนการต่างๆ ที่อาศัยควบคุม สิ่งแวดล้อมให้มีผลต่อบุคคล และอาศัยทรัพยากร ตลอดจนเทคนิคต่างๆ อย่างเหมาะสม เพื่อให้ บุคคลพัฒนาไปตรงตามเป้าหมายของสังคมที่ตนดำเนินชีวิตอยู่ (ภาวิดา ธาราศรีสุทธิ, ๒๕๔๒ : ๖)

จากที่กล่าวมาสรุปได้ว่า การบริหารการศึกษา คือ การดำเนินงานเกี่ยวกับเรื่องราว การศึกษา โดยมีกลุ่มบุคคลที่เกี่ยวข้อง คือ นักเรียน ครู ประชาชน หรือสมาชิกของสังคมนั้นๆ เพื่อ พัฒนาผู้เรียนให้มีความรู้ บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ โดยใช้กระบวนการต่างๆ ที่เป็นระเบียบ แบบแผน ทั้งนอกและในโรงเรียน

๒.๑.๒ หลักการบริหารการศึกษา

หลักการบริหารการศึกษามีคุณค่าต่อการดำเนินงานด้านการศึกษา ดังนี้

๒.๑.๒.๑ ช่วยให้ผู้บริหารการศึกษาไม่หลงทางในการดำเนินงาน

๒.๑.๒.๒ ช่วยให้เข้าใจในงานการบริหารการศึกษอย่างลึกซึ้งและมีหลักยึดถือใน การดำเนินงาน

๒.๑.๒.๓ ช่วยให้การปฏิบัติงานของผู้บริหารการศึกษามีหลักการ ทฤษฎี และ เหตุผลรองรับ โดยไม่ปฏิบัติงานแบบเลื่อนลอยหรือที่เรียกว่าตามยถากรรม

๒.๑.๒.๔ ช่วยก่อให้เกิดภาวะผู้นำทางการบริหาร

๒.๑.๒.๕ ช่วยให้ผู้บริหารการศึกษามีความภาคภูมิใจในวิชาชีพ

ดังนั้น หลักการบริหารการศึกษาจึงเป็นการนำแนวคิด หลักการทฤษฎีต่างๆ ทาง การบริหารมาใช้ในการจัดการศึกษา เพื่อให้ผู้ดำเนินการได้ยึดถือปฏิบัติก่อให้เกิดผลสำเร็จในการ จัด การศึกษาอย่างรวดเร็วและเหมาะสม พร้อมกับประหยัดทรัพยากรอื่นๆ (สันติ บุญภิรมย์, ๒๕๕๒ : ๕๓)

(ประถมพร เพชรโปลี ๒๕๔๖ : ๕) ได้กล่าวถึง ทักษะการบริหารงานว่ามีผู้จำแนกไว้ ที่สำคัญ ๓ ทักษะ คือทักษะเชิงเทคนิค (Technical skills) ทักษะเชิงมนุษย์ (Human skills) และ ทักษะเชิงมโนทัศน์ (Conceptual skills) โดยแต่ละทักษะมีลักษณะ ดังนี้

(๑) ทักษะเชิงเทคนิค หมายถึง ความสามารถในการใช้เครื่องมือหรือวิธีการเฉพาะ

(๒) ทักษะเชิงมนุษย์ หมายถึง ความสามารถที่จะทำงานกับคนอื่นได้ดี สังเกตได้ว่า ทักษะเชิงเทคนิคจะเป็นการทำงานกับสิ่งของ ในขณะที่ทักษะเชิงมนุษย์เป็นการทำงานกับคน

(๓) ทักษะเชิงมโนทัศน์ หมายถึง ความสามารถในการมององค์การ โดยภาพรวมกับ ความสัมพันธ์ภายนอก ความเข้าใจระหว่างส่วนต่าง ๆ ขององค์การและการส่งผลต่อกันและความรู้ ที่สามารถจะวินิจฉัยและประเมินปัญหาต่างๆ เป็นต้น

จากแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับทักษะของผู้บริหารจะเห็นว่าผู้บริหารสถานศึกษานอกจากจะมีความรู้ความสามารถแล้ว ควรจะมีทักษะทางด้านบริหารด้วย ซึ่งผู้บริหารแต่ละระดับควรมีความจำเป็นต้องใช้ทักษะทางการบริหารที่แตกต่างกัน ขึ้นอยู่กับปริมาณงาน ขนาดของหน่วยงาน เช่น ผู้บริหารระดับสูงควรมีทักษะทางด้านการจัดการให้มากกว่าด้านอื่น ๆ ส่วนทักษะด้านเทคนิคและทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ก็มีความสำคัญน้อยลง ตรงกันข้ามกับผู้บริหารระดับปฏิบัติการจะต้องมีทักษะด้านเทคนิคให้มากกว่าทักษะอื่น ๆ เป็นต้น

๒.๑.๓ หลักและทฤษฎีการบริหารการศึกษา

ในการปฏิบัติการใด ๆ ก็ตาม เมื่อยังมีได้มีการค้นคว้า ทดลอง วิจัย ที่มีผลกระทบซ้ำแล้วซ้ำเล่า จนเกิดความมั่นใจได้ว่า เมื่อกระทำ อย่างนี้ แล้วจะบังเกิดผล เป็นอย่างนั้น ในเบื้องต้น มนุษย์ก็มักจะตั้งข้อสันนิษฐาน (Assumption) เอาไว้ก่อน แล้วจึงไปหาข้อพิสูจน์ (Proof) มายืนยันว่า สิ่งที่ได้ตั้งข้อสันนิษฐานเอาไว้ นั้น ถูกต้องหรือผิด หากถูกต้อง และเมื่อมีการกระทำซ้ำ ๆ ในลักษณะเดียวกันนั้น ไม่ว่าจะกี่ครั้งก็หนักก็ตาม ผลที่ได้รับก็จะออกมาในรูปเดียวกันหมด เมื่อเป็นเช่นนี้ ผู้ที่ทำการค้นคว้าทดลองก็สามารถตั้งสิ่งที่ตนศึกษาค้นพบใหม่นั้นขึ้นมาเป็นทฤษฎี (Theory) ใหม่ได้

ส่วนทฤษฎีการบริหารศึกษามีผู้ให้คำนิยามไว้ว่าทฤษฎี หมายถึงชุดของแนวคิด (Concepts) คติฐานหรือข้อสันนิษฐาน (Assumption) และข้อยุติโดยทั่วไป (Generalization) ที่อธิบายพฤติกรรมขององค์กร อย่างเป็นระบบ และมีความสัมพันธ์ต่อกัน (ปราชญา กล้าผจญ และสมศักดิ์ คงเที่ยง.๒๕๔๒ : ๓) แต่สำหรับข้อสมมติฐาน (Hypothesis) หมายถึง การตั้งข้อกำหนดหรือข้อสมมติที่คิดหรือคาดว่าจะเป็นขึ้นมา แล้วพยายามศึกษา ค้นคว้า ทดลอง เพื่อหาข้อสรุปมาพิสูจน์ให้แจ้งได้ว่า ข้อสมมติฐานที่ตั้งไว้นั้น จริงหรือไม่จริง (ปราชญา กล้าผจญ และสมศักดิ์ คงเที่ยง.๒๕๔๒ : ๓)

๒.๑.๔ วิวัฒนาการของทฤษฎีในการบริหารการศึกษา

ระยะที่ ๑ ระหว่าง ค.ศ. ๑๙๙๗ – ๑๙๔๕ (ภาวิดา ธาราศรีสุทธิ, ๒๕๔๒ : ๑๐) ยุคนักทฤษฎีการบริหารสมัยดั้งเดิม (the classical organization theory) แบ่งย่อยเป็น ๓ กลุ่มดังนี้

๒.๑.๔.๑ กลุ่มการจัดการเชิงวิทยาศาสตร์ของเทย์เลอร์ (Scientific management) ของเฟรดเดอริก เทย์เลอร์ (Frederick Taylor) ความมุ่งหมายสูงสุดของแนวคิดเชิงวิทยาศาสตร์คือ จัดการบริหารธุรกิจหรือโรงงานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด Taylor มองคนงานแต่ละคนเปรียบเสมือนเครื่องจักรที่สามารถปรับปรุงเพื่อเพิ่มผลผลิตขององค์กรได้ เจ้าของตำรับ The one best way คือประสิทธิภาพของการทำงานสูงสุดจะเกิดขึ้นได้ต้องขึ้นอยู่กับสิ่งสำคัญ ๓ อย่างคือ

- (๑) เลือกคนที่มีความสามารถสูงสุด (Selection)
- (๒) ฝึกอบรมคนงานให้ถูกวิธี (Training)
- (๓) หาสิ่งจูงใจให้เกิดกำลังใจในการทำงาน (Motivation)

เทย์เลอร์ ก็คือผลผลิตของยุคอุตสาหกรรมในงานวิจัยเรื่อง Time and motion studies เวลาและการเคลื่อนไหว เชื่อว่ามีวิธีการทางวิทยาศาสตร์ที่จะบรรลุวัตถุประสงค์เพียง วิธีเดียวที่ดีที่สุด เขาเชื่อในวิธีแบ่งงานกันทำ ผู้ปฏิบัติระดับล่างต้องรับผิดชอบต่อระดับบน เทย์เลอร์ เสนอระบบการจ้างงาน (จ่ายเงิน) บนพื้นฐานการสร้างแรงจูงใจ สรุปหลักวิทยาศาสตร์ของเทย์เลอร์สรุปง่ายๆ ประกอบด้วย ๓ หลักการดังนี้

- (๑) การแบ่งงาน (Division of labors)
- (๒) การควบคุมดูแลบังคับบัญชาตามสายงาน (Hierarchy)
- (๓) การจ่ายค่าจ้างเพื่อสร้างแรงจูงใจ (Incentive payment)

๒.๑.๔.๒ กลุ่มการบริหารจัดการ (Administration management) หรือ ทฤษฎีบริหารองค์การอย่างเป็นทางการ (Formal organization theory) ของ อังรี ฟาโยล (Henri fayol) บิดาของทฤษฎีการปฏิบัติการและการจัดการตามหลักบริหาร ทั้ง Fayol และ Taylor จะเน้นตัวบุคคลปฏิบัติงาน + วิธีการทำงาน ได้ประสิทธิภาพและประสิทธิผลแต่ก็ไม่มองด้าน จิตวิทยา (ภาววิทยา ราศรีสุทธิ, ๒๕๔๒ : ๑๗) Fayol ได้เสนอแนวคิดในเรื่องหลักเกี่ยวกับการบริหารทั่วไป ๑๔ ประการ แต่ลักษณะที่สำคัญ มีดังนี้

- (๑) หลักการทำงานเฉพาะทาง (Specialization) คือการแบ่งงานให้เกิดความชำนาญเฉพาะทาง
- (๒) หลักสายบังคับบัญชา เริ่มจากบังคับบัญชาสูงสุดสู่ระดับต่ำสุด
- (๓) หลักเอกภาพของบังคับบัญชา (Unity of command)
- (๔) หลักขอบข่ายของการควบคุมดูแล (Span of control) ผู้ดูแลหนึ่งคนต่อ ๖ คน ที่ จะอยู่ใต้การดูแลจึงจะเหมาะสมและมีประสิทธิภาพที่สุด
- (๕) การสื่อสารแนวตั้ง (Vertical communication) การสื่อสารโดยตรงจากเบื้องบนสู่ เบื้องล่าง
- (๖) หลักการแบ่งระดับการบังคับบัญชาให้น้อยที่สุด คือ ไม่ควรมีสายบังคับบัญชายืด ยาว หลายระดับมากเกินไป
- (๗) หลักการแบ่งความรับผิดชอบระหว่างสายบังคับบัญชาและสายเสนาธิการ (Line and staff division)

๒.๑.๔.๓. ทฤษฎีบริหารองค์การในระบบราชการ (Bureaucracy) มาจากแนวคิดของแมกซ์ เวเบอร์ (Max weber) ที่กล่าวถึงหลักการบริหารราชการประกอบด้วย

- (๑) หลักของฐานอำนาจจากกฎหมาย
- (๒) การแบ่งหน้าที่และความรับผิดชอบ ที่ต้องยึดระเบียบกฎเกณฑ์
- (๓) การแบ่งงานตามความชำนาญการเฉพาะทาง
- (๔) การแบ่งงานไม่เกี่ยวกับผลประโยชน์ส่วนตัว
- (๕) มีระบบความมั่นคงในอาชีพ

จะอย่างไรก็ตามระบบราชการก็มีทั้งข้อดีและข้อเสีย ซึ่งในด้าน ข้อเสีย คือ สายบังคับบัญชายืดยาวการทำงานต้องอ้างอิงกฎระเบียบ จึงชักช้าไม่ทันการแก้ไขปัญหาในปัจจุบัน เรียกว่า ระบบ Red tape ในด้านข้อดี คือ ยึดประโยชน์สาธารณะเป็นหลัก การบังคับบัญชา การเลื่อนขั้นตำแหน่งที่มีระบบระเบียบ แต่ในปัจจุบันระบบราชการกำลังถูกแทรกแซงทางการเมืองและทางเศรษฐกิจ ทำให้เริ่มมีปัญหา

ระยะที่ ๒ ระหว่าง ค.ศ. ๑๙๔๕ - ๑๙๕๘ (ภาวิดา ธาราศรีสุทธิ, ๒๕๔๒ : ๑๐) ยุคทฤษฎีมนุษยสัมพันธ์ (Human relation) Follette ได้นำเอาจิตวิทยามาใช้และได้เสนอการแก้ปัญหาความขัดแย้ง (Conflict) ไว้ ๓ แนวทางดังนี้

- (๑) Domination คือ ใช้อำนาจอีกฝ่ายสยบลง คือให้อีกฝ่ายแพ้ให้ได้ ไม่คืนัก
- (๒) Compromise คือ คนละครึ่งทาง เพื่อให้เหตุการณ์สงบโดยประนี ประนอม
- (๓) Integration คือ การหาแนวทางที่ไม่มีใครเสียหน้า ได้ประโยชน์ทั้ง ๒ ทาง (ชนะชนะ) นอกจากนี้ Follette ให้ทัศนะน่าฟังว่า การเกิดความขัดแย้งในหน่วยงานเป็นความบกพร่องของการบริหาร (ภาวิดา ธาราศรีสุทธิ, ๒๕๔๒ : ๒๕)

การวิจัยหรือการทดลองฮอว์ธอร์น (Hawthon experiment) ที่เมโย (Mayo) กับคณะทำการวิจัยเริ่มที่ข้อสมมติฐานว่าสิ่งแวดล้อมมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของคนงาน มีการค้นพบจากการทดลองคือมีการสร้างกลุ่มแบบไม่เป็นทางการในองค์การ ทำให้เกิดแนวความคิดใหม่ที่ว่า ความสัมพันธ์ของมนุษย์ มีความสำคัญมาก ซึ่งผลการศึกษาทดลองของเมโยและคณะพอสรุปได้ดังนี้

- (๑) คนเป็นสิ่งมีชีวิต จิตใจ ขวัญ กำลังใจ และความพึงพอใจเป็นเรื่องสำคัญในการทำงาน
- (๒) เงินไม่ใช่สิ่งล่อใจที่สำคัญแต่เพียงอย่างเดียว รางวัลทางจิตใจมีผลต่อการจูงใจในการทำงานไม่น้อยกว่าเงิน

(๓) การทำงานขึ้นอยู่กับสภาพแวดล้อมทางสังคมมากกว่าสภาพแวดล้อมทางกายภาพ
 คับที่อยู่ได้คับใจอยู่อยาก

ข้อคิดที่สำคัญ การตอบสนองคน ด้านความต้องการศักดิ์ศรี การยกย่อง จะส่งผลต่อ
 ประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงานจากแนวคิด มนุษยสัมพันธ์

ระยะที่ ๓ ตั้งแต่ ค.ศ. ๑๙๕๘ – ปัจจุบัน (ภาวีกา ธาราศรีสุทธิ, ๒๕๔๒ : ๑๑) ยุค
 การใช้ทฤษฎีการบริหาร (Administrative theory) หรือการศึกษาเชิงพฤติกรรมศาสตร์ (Behavioral
 science approach) ยึดหลักระบบงาน + ความสัมพันธ์ของคน + พฤติกรรมขององค์กร ซึ่งมีแนว
 คิด หลักการ ทฤษฎีที่หลายๆ คนได้แสดงไว้ดังต่อไปนี้

(๑) เซสเตอร์ ไอ บาร์นาร์ด (Chester I barnard) เขียนหนังสือชื่อ The function of
 the executive ที่กล่าวถึงงานในหน้าที่ของผู้บริหาร โดยให้ความสำคัญต่อบุคคลระบบของความ
 ร่วมมือองค์กร และเป้าหมายขององค์กร กับความต้องการของบุคคลในองค์กรต้องสอดคล้องกัน

(๒) ทฤษฎีของมาสโลว์ ว่าด้วยการจัดอันดับขั้นของความต้องการของมนุษย์
 (Maslow hierarchy of needs) เป็นเรื่องแรงจูงใจแบ่งความต้องการของมนุษย์ตั้งแต่ความต้องการ
 ด้านกายภาพ ความต้องการด้านความปลอดภัยความต้องการด้านสังคม ความต้องการด้านการ
 เคารพ นับถือ และประการสุดท้าย คือ การบรรลุศักยภาพของตนเอง (Self actualization) คือมี
 โอกาสได้พัฒนาตนเองถึงขั้นสูงสุดจากการทำงาน แต่ความต้องการเหล่านั้นต้องได้รับการสนอง
 ตอบตามลำดับขั้น

๒.๑.๔.๔ ทฤษฎี x ทฤษฎี y ของแมคกรีเกอร์ (Douglas mc gregor theory x,
 theory y) เขาได้เสนอแนวคิดการบริหารอยู่บนพื้นฐานของข้อสมมติฐานเกี่ยวกับธรรมชาติของ
 มนุษย์ต่างกัน

ทฤษฎี x (The traditional view of direction and control) ทฤษฎีนี้เกิดข้อสมมติฐาน
 ดังนี้

- (๑) คนไม่ชอบทำงาน และหลีกเลี่ยงความรับผิดชอบ
- (๒) คนไม่ทะเยอทะยาน และไม่คิดริเริ่ม ชอบให้การสั่ง
- (๓) คนเห็นแก่ตนเองมากกว่าองค์กร
- (๔) คนมักต่อต้านการเปลี่ยนแปลง
- (๕) คนมักโง่ และหลอกง่าย

ผลการมองธรรมชาติของมนุษย์เช่นนี้ การบริหารจัดการจึงเน้นการใช้เงิน วัตถุเป็น
 เครื่องล่อใจ เน้นการควบคุม การสั่งการ เป็นต้น

ทฤษฎี y (The integration of individual and organization goal) ทฤษฎีข้อนี้เกิด

จากข้อสมมติฐานดังนี้

- (๑) คนจะให้ความร่วมมือ สนับสนุน รับผิดชอบ ขยัน
- (๒) คนไม่เกียจคร้านและไว้วางใจได้
- (๓) คนมีความคิดริเริ่มทำงานถ้าได้รับการจูงใจอย่างถูกต้อง
- (๔) คนมักจะพัฒนาวิธีการทำงาน และพัฒนาตนเองอยู่เสมอ

ผู้บังคับบัญชาจะไม่ควบคุมผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเข้มงวด แต่จะส่งเสริมให้รู้จักควบคุมตนเองหรือของกลุ่มมากขึ้น ต้องให้เกียรติซึ่งกันและกันจากความเชื่อที่แตกต่างกัน ทำให้เกิดระบบการบริหารที่แตกต่างกันระหว่างระบบที่เน้นการควบคุมกับระบบที่ค่อนข้างให้อิสระภาพ

๒.๑.๔.๕ อูชิ (Ouchi) ชาวญี่ปุ่นได้เสนอ ทฤษฎี z (z theory) (William g. ouchi) ศาสตราจารย์แห่งมหาวิทยาลัย ucla (U of california los angeles) ทฤษฎีนี้รวมเอาหลักการของทฤษฎี x, y เข้าด้วยกัน แนวความคิดก็คือ องค์กรต้องมีหลักเกณฑ์ที่ควบคุมมนุษย์ แต่มนุษย์ก็รักความเป็นอิสระ และมีความต้องการหน้าที่ของผู้บริหารจึงต้องปรับเป้าหมายขององค์กรให้สอดคล้องกับเป้าหมายของบุคคลในองค์กรสรุปเพื่ออ้อมหอมสองทฤษฎี มีองค์ประกอบที่สำคัญ ๔ ประการคือ

- (๑) การทำให้ปรัชญาที่กำหนดไว้บรรลุ
- (๒) การพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชาให้ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ
- (๓) การให้ความไว้วางใจแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา
- (๔) การให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการตัดสินใจ

๒.๒ หลักการและแนวคิดเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

ในการบริหารสถานศึกษา ผู้บริหารควรมีหลักและกระบวนการบริหาร การบริหาร การศึกษา หลักการแนวคิดในการบริหาร ภาพรวมของการบริหารทั้งนี้เพื่อให้การจัดการบริหารสถานศึกษามีความเหมาะสมผู้เขียนจะได้กล่าวถึงประเด็นดังกล่าวเพื่อให้เกิดความเข้าใจและมุมมองในการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานต่อไป

๒.๒.๑. ความหมายของการบริหารสถานศึกษา

สถานศึกษา หมายความว่าสถานพัฒนาเด็กปฐมวัย โรงเรียน ศูนย์การศึกษาพิเศษ ศูนย์การศึกษานอกระบบและตามอัธยาศัย ศูนย์การเรียนรู้ วิทยาลัย วิทยาลัยชุมชน สถาบัน หรือสถานศึกษาที่เรียกชื่ออย่างอื่นของรัฐที่มีอำนาจหน้าที่หรือมีวัตถุประสงค์ในการจัดการศึกษาตามกฎหมายว่าด้วยการศึกษาแห่งชาติและตามประกาศกระทรวง (พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา, ๒๕๔๗) : ๒๓)

๒.๒.๒ กระบวนการบริหารสถานศึกษา

การบริหารเป็นกระบวนการที่มีขั้นตอนต่อเนื่องกันการบริหารที่ดีจึงต้องอาศัยกระบวนการการบริหารเป็นหลัก กระบวนการบริหารที่นิยมกันมากที่สุดและสามารถนำมาใช้เป็นหลักในการบริหารงานทั่วไป คือ กระบวนการบริหารของ Luthur Gulick ซึ่งมีชื่อย่อว่า POSDCORB โดยมีกระบวนการและขั้นตอนที่สำคัญ ๗ ประการ คือ

๒.๒.๒.๑ การวางแผน (Planning = P) หมายถึง การจัดวางโครงการและแผนปฏิบัติการรวมทั้งการปฏิบัติงานไว้ล่วงหน้าเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน

๒.๒.๒.๒ การจัดการหน่วยงาน (Organizing = O) การกำหนดอำนาจหน้าที่ การแบ่งส่วนงาน และ การจัดสายงาน เพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปตามวัตถุประสงค์

๒.๒.๒.๓ การจัดวางตัวบุคคล (Staffing = S) หมายถึง การบริหารงานด้านบุคคล ได้แก่ การจัดอัตรากำลัง การสรรหา การพัฒนา และการเสริมสร้างบรรยากาศในการทำงานที่ดี

๒.๒.๒.๔ การอำนวยการ (Directing = D) หมายถึง การวินิจฉัยสั่งการควบคุม บังคับบัญชา และการควบคุมดูแลการปฏิบัติงาน ในฐานะที่ผู้บริหารเป็นหัวหน้าหน่วยงาน

๒.๒.๒.๕ การประสานงาน (Co ordination = Co) หมายถึง การประสานกิจการด้านต่างๆ ของหน่วยงาน เพื่อให้เกิดมีการร่วมมือประสานงานที่ดี และดำเนินไปสู่จุดหมายปลายทางเดียวกัน

๒.๒.๒.๖ การรายงาน (Reporting = R) หมายถึง การรายงานผลการปฏิบัติงานของหน่วยงานเพื่อให้ผู้บริหารและสมาชิกของหน่วยงานได้ทราบความเคลื่อนไหวและความคืบหน้าของกิจการอย่างสม่ำเสมอ

๒.๒.๒.๗ การงบประมาณ (Budgeting = B) หมายถึง การจัดทำงบประมาณ การจัดทำบัญชีการใช้จ่ายเงินและการควบคุมตรวจสอบทางการเงินและทรัพย์สิน

ทรัพยากรในการบริหาร การบริหารงานกลุ่มของบุคคลใดๆ ก็ตามจะดำเนินไปอย่างไรราบรื่นหรือไม่ย่อมขึ้นอยู่กับทรัพยากรในการบริหารประกอบด้วย บุคลากร (Man) เงิน หรือ งบประมาณ (Money) วัสดุอุปกรณ์ (Material) และการจัดการ (Management) เป็นสำคัญสิ่งเหล่านี้ เรียกว่า ทรัพยากรพื้นฐานของการบริหาร

(๑) บุคลากร (Man) คือ เราอาจกล่าวได้ว่า ไม่มีภารกิจใดที่จะใช้กำลังคนมากเท่าการศึกษา เพราะการศึกษามีหลายระดับ มีทั้งการศึกษาในระบบ นอกกระบบ และตามอัธยาศัย ทั้งผู้ให้โอกาส (ครู เจ้าหน้าที่) ผู้รับโอกาส (นักเรียน) ในการบริหารจึงจำเป็นต้องอาศัยรูปแบบและ วิธีการโดยเฉพาะของตนเองที่มาทำหน้าที่ ให้โอกาสทางการศึกษาทั่วไป มีความรู้โดยวุฒิ

และโดยประสบการณ์สูงกว่า กลุ่มข้าราชการอื่น ทั้งนี้ เพราะภารกิจทางการศึกษา มีผลต่อชีวิตของคนเป็นอันมากและอาชีพทางการศึกษาเป็นอาชีพแม่ นั่นคือ ถ้าไม่มีการศึกษาก็ไม่มีอาชีพอื่น เนื่องจากการศึกษาผลิต และ พัฒนาคนไปป้อนอาชีพอื่น

(๒) เงิน (Money) เป็นปัญหาหนัก และเป็นปัจจัยสำคัญเช่นเดียวกัน ภารกิจทางการศึกษาเป็นภารกิจที่ใช้เงินมากที่สุด เพราะผู้บริการทางการศึกษา (นักเรียน) มีจำนวนมากต้องใช้งบประมาณมากมาย ในปัจจุบันงบประมาณทางการศึกษา อยู่ระหว่างร้อยละ ๑๖-๒๐ ของงบประมาณทั้งหมดของประเทศ

(๓) วัสดุอุปกรณ์ (Material) ในธุรกิจการศึกษาจำเป็นต้องอาศัย วัสดุอุปกรณ์จำนวนมาก โดยเฉพาะการนำเอาเทคโนโลยีมาช่วยดำเนินการศึกษา เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด

(๔) การจัดการ (Management) เป็นกรรมวิธีที่ใช้ในการบริหารตามลักษณะ หรือสภาพทั้งเป็นเอกเทศ และ เป็นอิสระจากระบบอื่น

เดรกและโรว์ (Drake & Roe, ๑๙๕๔ : ๑๖๕-๑๖๘) เชื่อว่าเมืองคัมภีร์ประกอบหลายอย่างที่มิอทธิพลต่อการเรียนการสอนในโรงเรียนแต่เมืองคัมภีร์ประกอบที่สำคัญ ๖ ประการซึ่งเป็นที่มาของหัวหน้าสถานศึกษา (ผู้อำนวยการสถานศึกษา) ที่จะทำให้องค์ประกอบเหล่านี้เกิดประโยชน์สูงสุดมี ๖ ประการ ได้แก่

(๑) บุคคล ซึ่งรวมถึงนักเรียน ครู คนงานภารโรงเจ้าหน้าที่การศึกษา ชุมชน

(๒) เวลา ผู้นำจำเป็นต้องใช้เวลาที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์สูงสุด งานหลายอย่างของโรงเรียนต้องปฏิบัติแข่งกับเวลา ดังนั้น โรงเรียนจึงควรจัดบรรยากาศให้นักเรียนได้ใช้เวลาการทำกิจกรรมหรือศึกษาค้นคว้าให้คุ้มค่า

(๓) ข้อมูลหรือสารสนเทศ ผู้บริหารสถานศึกษา จำเป็นต้องใช้ข้อมูลในการบริหาร

(๔) โปรแกรมและวัสดุอุปกรณ์ หน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษาก็คือ ทำอย่างไรจึงจะจัดสรรให้เกิดความเหมาะสมระหว่างโปรแกรมการจัดการศึกษากับวัสดุอุปกรณ์

(๕) เงิน ผู้บริหารสถานศึกษาควรตระหนักว่า ภายในวงเงินจำกัดจะทำอะไรก่อนหลัง

(๖) สถานที่ ผู้บริหารสถานศึกษา ต้องมีความสามารถในการใช้อาคารสถานที่ที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์สูงสุดทางการศึกษา

วิธีการของผู้บริหารสถานศึกษาที่จะดำเนินการไปสู่ความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ในการจัดการศึกษานั้นต้องอ้างอิงหลักการของการจัดการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษา (๒๕๔๒: ๔) ซึ่งกล่าวว่า

(๑) เป็นการศึกษาตลอดชีวิตสำหรับประชาชน

(๒) ให้สังคมมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา

(๓) การพัฒนาสาระและกระบวนการเรียนรู้ให้เป็นไปอย่างต่อเนื่อง

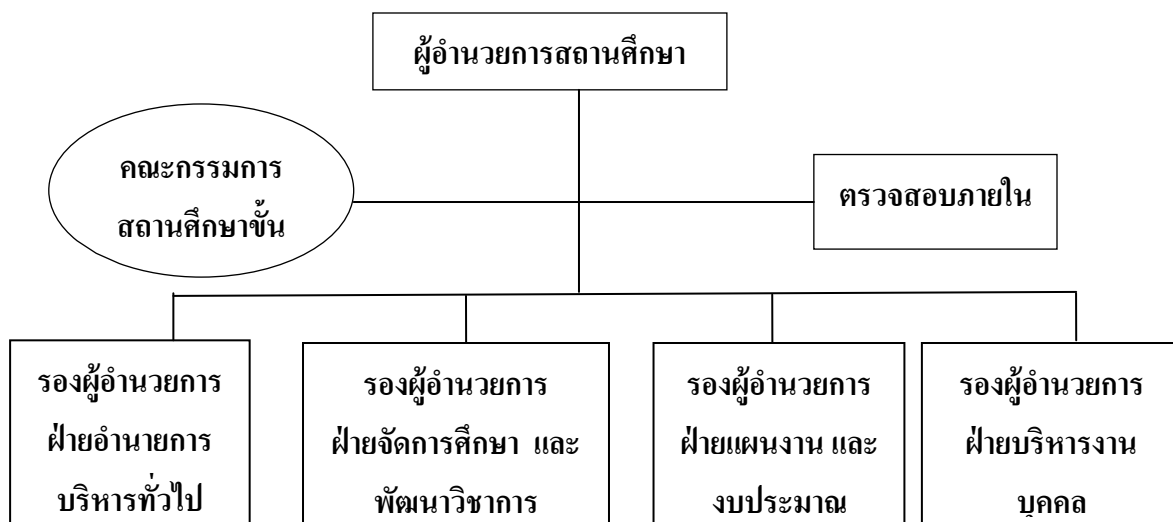
๒.๒.๓ การบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

การบริหารสถานศึกษาตามแนวทางที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.๒๕๔๒ และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๔๕ มาตรา ๓๕ ที่กำหนดให้ กระทรวงศึกษาธิการ กระจายอำนาจการบริหาร และการจัดการศึกษา ทั้งด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไป และ มาตรา ๓๔ ของพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. ๒๕๔๖ กำหนดไว้ว่า การแบ่งส่วนราชการในสถานศึกษาให้เป็นไปตามระเบียบที่คณะกรรมการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากำหนด และเป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้ในกฎกระทรวง ซึ่งกฎกระทรวงได้กำหนดไว้ว่า สถานศึกษาอาจแบ่งส่วนราชการ ดังนี้

- (๑) กลุ่มอำนวยการ
- (๒) กลุ่มจัดการศึกษา และ พัฒนาวิชาการ
- (๓) กลุ่มกิจการนักเรียน และ ชุมชนสัมพันธ์

แต่เดิมขณะสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ การแบ่งงานในสถานศึกษาจะมี ๖ งาน ได้แก่ งานวิชาการ งานธุรการ การเงินและพัสดุ งานกิจการนักเรียน งานบุคลากร งานอาคารสถานที่ และงานความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียน กับ ชุมชน

ผู้ศึกษาจึงขอเสนอแนวทางรูปแบบ การแบ่งโครงสร้างการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน รูปแบบใหม่ จากขอบข่ายการบริหารงานสถานศึกษาแยกตามงาน ๔ ด้าน ได้ดังนี้ คือ การบริหารวิชาการ การบริหารงบประมาณ การบริหารงานบุคคล การบริหารทั่วไป แยกเป็นโครงสร้างการบริหารและแผนภูมิขอบข่ายการบริหารงาน ภาพที่ ๒ ดังนี้



ภาพที่ ๒ โครงสร้างการบริหารงาน

ที่มา : คู่มือบริหารโรงเรียนสถานศึกษาขั้นพื้นฐานตาม พ.ร.บ. การศึกษาแห่งชาติ (สมเดช สี่
แสง. ๒๕๔๖ : ๕๖)

๒.๒.๔ ขอบข่ายการบริหารงาน

กระทรวงศึกษาธิการได้กำหนดขอบข่ายในการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นนิติบุคคลของกระทรวงศึกษาธิการไว้ดังรายละเอียดต่อไปนี้ (กระทรวงศึกษาธิการ, ๒๕๕๐:๑๔ - ๑๗)

๒.๒.๔.๑. การบริหารงานวิชาการ ภาระงานด้านการบริหารงานวิชาการมีดังนี้

(๑) การพัฒนาหรือการดำเนินการเกี่ยวกับการให้ความเห็นการพัฒนาสาระ
หลักสูตรท้องถิ่น

(๒) การวางแผนงานด้านวิชาการ

(๓) การจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา

(๔) การพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา

(๕) การพัฒนากระบวนการเรียนรู้

(๖) การวัดผล ประเมินผล และ ดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน

(๗) การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา

(๘) การพัฒนาและส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้

(๙) การนิเทศการศึกษา

(๑๐) การแนะแนว

(๑๑) การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา

(๑๒) การส่งเสริมชุมชนให้มีความเข้มแข็งทางวิชาการ

(๑๓) การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาและองค์กรอื่น

(๑๔) การส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัว องค์กร

หน่วยงาน สถานประกอบการ และ สถาบันอื่นที่จัดการศึกษา

(๑๕) การจัดทำระเบียบ และ แนวปฏิบัติเกี่ยวกับงานด้านวิชาการของสถานศึกษา

(๑๖) การคัดเลือกหนังสือ แบบเรียนเพื่อใช้ในสถานศึกษา

(๑๗) การพัฒนา และ ใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา

สรุปได้ว่า การบริหารงานวิชาการ คือ การบริหารสถานศึกษา โดยมีการจัดกิจกรรม
ทุกสิ่งทุกอย่าง ที่เกี่ยวกับการปรับปรุงพัฒนาการเรียนการสอนให้ได้ผลดี และมีประสิทธิภาพให้
เกิดประโยชน์สูงสุด

๒.๒.๔.๒ ด้านการบริหารงบประมาณ

(๑) การจัดทำแผนงบประมาณ และ คำขอตั้งงบประมาณเพื่อเสนอต่อปลัดกระทรวงศึกษาธิการ หรือ เลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน แล้วแต่กรณี

(๒) การจัดทำแผนปฏิบัติการใช้จ่ายเงิน ตามที่ได้รับจัดสรรงบประมาณจากสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยตรง

(๓) การอนุมัติการใช้จ่ายงบประมาณที่ได้รับจัดสรร

(๔) การขอโอนและการขอเปลี่ยนแปลงงบประมาณ

(๕) การรายงานผลการเบิกจ่ายงบประมาณ

(๖) การตรวจสอบติดตามและรายงานการใช้งบประมาณ

(๗) การตรวจสอบติดตามและรายงานการใช้ผลผลิตจากงบประมาณ

(๘) การระดมทรัพยากรและการลงทุนเพื่อการศึกษา

(๙) การปฏิบัติงานอื่นใดตามที่ได้รับมอบหมายเกี่ยวกับกองทุนเพื่อการศึกษา

(๑๐) การบริหารจัดการทรัพยากรเพื่อการศึกษา

(๑๑) การวางแผนพัสดุ

(๑๒) การกำหนดรูปแบบรายการหรือคุณลักษณะเฉพาะของครุภัณฑ์ หรือ สิ่งก่อสร้างที่ใช้เงินงบประมาณเพื่อเสนอต่อปลัดกระทรวงศึกษาธิการ หรือ เลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานแล้วแต่กรณี

(๑๓) การพัฒนาระบบข้อมูล และ สารสนเทศเพื่อการจัดทำและจัดหาพัสดุ

(๑๔) การจัดหาพัสดุ

(๑๕) การควบคุมดูแล บำรุงรักษาและจำหน่ายพัสดุ

(๑๖) การจัดหาผลประโยชน์จากทรัพย์สิน

(๑๗) การเบิกเงินจากคลัง

(๑๘) การรับเงิน การเก็บรักษาเงิน และการจ่ายเงิน

(๑๙) การนำเงินส่งคลัง

(๒๐) การจัดทำบัญชีการเงิน

(๒๑) การจัดทำรายงานทางการเงินและงบการเงิน

(๒๒) การจัดทำหรือจัดหาแบบพิมพ์บัญชี ทะเบียนและรายงาน

สรุปได้ว่า การบริหารงานงบประมาณของสถานศึกษา คือการมุ่งเน้นความเป็นอิสระในการบริหารจัดการมีความคล่องตัว โปร่งใส ตรวจสอบได้ ยึดหลักการบริหารมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ และการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน ให้มีการจัดหาผลประโยชน์จากทรัพย์สินของ

สถานศึกษา รวมทั้งจัดหารายได้จากการบริการมาใช้บริหารจัดการเพื่อประโยชน์ทางการศึกษา ส่งผลให้เกิดคุณภาพที่ดีขึ้นต่อผู้เรียน

๒.๒.๔.๓ ด้านการบริหารงานบุคคล

- (๑) การวางแผนอัตรากำลัง
- (๒) การจัดสรรอัตรากำลังข้าราชการครู และ บุคลากรทางการศึกษา
- (๓) การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง
- (๔) การเปลี่ยนตำแหน่งให้สูงขึ้น การย้ายข้าราชการครู และ บุคลากรทางการศึกษา
- (๕) การดำเนินการเกี่ยวกับการเลื่อนขั้นเงินเดือน
- (๖) การลาทุกประเภท
- (๗) การประเมินผลการปฏิบัติงาน
- (๘) การดำเนินการทางวินัย และ การลงโทษ
- (๙) การสั่งพักราชการ และ การสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อน
- (๑๐) การรายงานการดำเนินการทางวินัย และ การลงโทษ
- (๑๑) การอุทธรณ์ และ การร้องทุกข์
- (๑๒) การออกจากราชการ
- (๑๓) การจัดระบบ และ การจัดทำทะเบียนประวัติ
- (๑๔) การจัดทำ บัญชีรายชื่อ และ ให้ความเห็นเกี่ยวกับการเสนอขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์

- (๑๕) การส่งเสริมการประเมินวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
- (๑๖) การส่งเสริมและยกย่องเชิดชูเกียรติ
- (๑๗) การส่งเสริมมาตรฐานวิชาชีพ และ จรรยาบรรณวิชาชีพ
- (๑๘) การส่งเสริมวินัย คุณธรรม และ จริยธรรมสำหรับข้าราชการครู และ

บุคลากร ทางการศึกษา

- (๑๙) การริเริ่มส่งเสริมการขอรับใบอนุญาต
- (๒๐) การพัฒนาข้าราชการครู และ บุคลากรทางการศึกษา

สรุปได้ว่า การบริหารงานบุคคล คือ กระบวนการวางแผน ระเบียบและกรรมวิธี ในการดำเนินงานเกี่ยวกับบุคคลที่ปฏิบัติงานในองค์กร โดยให้ได้บุคคลที่เหมาะสม และบำรุงรักษาไว้ซึ่งทรัพยากรมนุษย์ที่ดี มีประสิทธิภาพ ให้มีปริมาณเพียงพอ เพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย

๒.๒.๔.๔ การบริหารงานทั่วไป

- (๑) การพัฒนาระบบ และ เครือข่ายข้อมูลสารสนเทศ
 - (๒) การประสานงาน และ พัฒนาเครือข่ายการศึกษา
 - (๓) การวางแผนการบริหารงานการศึกษา
 - (๔) งานวิจัยเพื่อพัฒนานโยบายและแผน
 - (๕) การจัดระบบการบริหารและพัฒนาองค์กร
 - (๖) การพัฒนามาตรฐานการปฏิบัติงาน
 - (๗) งานเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา
 - (๘) การดำเนินงานธุรการ
 - (๙) การดูแลอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อม
 - (๑๐) การจัดทำสำมะโนผู้เรียน
 - (๑๑) การรับนักเรียน
 - (๑๒) การเสนอความเห็นเกี่ยวกับเรื่องการจัดตั้ง ยุบ รวม หรือเลิกสถานศึกษา
 - (๑๓) การประสานการจัดการศึกษาในระบบ นอกระบบ และ ตามอัธยาศัย
 - (๑๔) การระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา
 - (๑๕) การทำศนศึกษา
 - (๑๖) งานกิจการนักเรียน
 - (๑๗) การประชาสัมพันธ์งานการศึกษา
 - (๑๘) การส่งเสริมสนับสนุน และ ประสานการจัดการศึกษาของบุคคล ชุมชน องค์กรหน่วยงาน และ สถาบันสังคมอื่นที่จัดการศึกษา
 - (๑๙) งานประสานราชการกับส่วนภูมิภาค และ ส่วนท้องถิ่น
 - (๒๐) การรายงานผลการปฏิบัติงาน
 - (๒๑) การจัดระบบการควบคุมภายในหน่วยงาน
 - (๒๒) แนวทางการจัดกิจกรรมเพื่อปรับเปลี่ยนพฤติกรรมในการลงโทษนักเรียน
- สรุปได้ว่า การบริหารงานทั่วไป เป็นงานที่เกี่ยวข้องกับการจัดระบบบริหารองค์กรให้ การบริหารงานอื่นๆ บรรลุผลตามมาตรฐานคุณภาพ และเป้าหมายที่กำหนดไว้โดยมุ่งเน้นการมี ส่วนร่วมของบุคคล ชุมชนและองค์กรที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้การจัดการศึกษามีประสิทธิภาพ และ ประสิทธิภาพ

๒.๒.๕ การเปลี่ยนแปลงการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

ในอดีตการบริหารและการจัดการรวมศูนย์อำนาจไว้ที่ส่วนกลาง ไม่มีการกระจาย อำนาจมาสู่สถานศึกษา อำนาจการบังคับบัญชาอยู่ที่กระทรวงศึกษาธิการ รัฐมนตรี ปลัดกระทรวง

อธิบดี หัวหน้ากอง ผู้อำนวยการเขต ในส่วนภูมิภาคก็มีระดับจังหวัด ระดับอำเภอ ระดับกลุ่มโรงเรียน จะเห็นได้ว่าสายการบังคับบัญชายาวและซับซ้อน อำนาจในการแต่งตั้ง การจัดสรรงบประมาณ การให้ความดีความชอบอยู่ส่วนกลางทั้งสิ้น การบริหารงานของสถานศึกษาจึงต้องตอบสนองส่วนกลางมากกว่าจะตอบสนองประชาชนในเขตรับผิดชอบ เมื่อเกิดปัญหาขึ้นไม่ว่าจะเป็นเรื่องการขาดแคลนงบประมาณ บุคลากร วัสดุอุปกรณ์ อาคารสถานที่ ต้องรอรับความช่วยเหลือจากส่วนกลางพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๔๒ และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๔๕ และพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. ๒๕๔๖ จึงได้วางระบบโครงสร้าง ให้มีการลดขั้นตอน และการกระจายอำนาจลงไปยังหน่วยปฏิบัติ โดยให้ส่วนกลางทำหน้าที่เพียงกำหนดนโยบาย มาตรฐาน และติดตามตรวจสอบ ในระดับปฏิบัติการ ประกอบด้วยเขตพื้นที่การศึกษาทำหน้าที่กำกับดูแล ส่งเสริม สนับสนุน โดยมีสถานศึกษาเป็นหน่วยปฏิบัติอย่างแท้จริง นั่นหมายความว่า สถานศึกษาคือหน่วยที่สำคัญที่สุดของการจัดการศึกษา จึงต้องให้การสนับสนุน และการกระจายอำนาจลงไปเพื่อให้สามารถบริหารงานได้โดยอิสระ รายละเอียดตามแผนภูมิการแสดงการบริหารและการจัดการศึกษาแบบโครงสร้างเดิมและโครงสร้างใหม่

๒.๓ หลักการ แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

๒.๓.๑ ความหมายของภาวะผู้นำ (Leadership)

คำว่า ภาวะผู้นำ ผู้นำเรียกแตกต่างกันออกไป เช่น ผู้นำ ความเป็นผู้นำ ภาวะการณ เป็นผู้นำ เป็นต้น เกี่ยวกับความหมายนั้น ปรากฏว่ามีผู้ให้ไว้มากมาย กล่าวพอสังเขปได้ดังนี้

เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์ (อ้างถึงใน สมพร จำปานิล, ๒๕๕๐ : ๕) กล่าวว่าภาวะผู้นำเป็นการใช้อิทธิพลของตนหรือของตำแหน่งให้ผู้อื่นยินยอมปฏิบัติตาม เพื่อจะนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายของกลุ่มที่ได้กำหนดไว้หรือสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำ คือรูปแบบของอิทธิพลระหว่างบุคคล(Interpersonal)

บุญช่วย ศิริเกษ (๒๕๔๐ : ๑๕๐-๑๕๒) ให้ความหมายของภาวะผู้นำ คือกระบวนการใช้อิทธิพลต่อพฤติกรรมของกลุ่ม เพื่อให้ได้รับความสำเร็จตามเป้าหมาย

โฮเวลและคอสตี้ (Howell and Costley ; อ้างถึง ในมัทธนา มินทุมิตรและคณะ, ๒๕๔๖ : ๒-๓) ได้รวบรวมความหมายของภาวะผู้นำไว้ดังนี้

ภาวะผู้นำ คือ กระบวนการที่บุคคลหนึ่งใช้เพื่อมีอิทธิพลต่อสมาชิกกลุ่มทำให้กลุ่มประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ ซึ่งสมาชิกหลักของนิยามนี้สามารถพิจารณาเป็นประเด็น ดังนี้

(๑) ภาวะผู้นำเป็นกระบวนการหรือเป็นกลุ่มของการกระทำที่เป็นเหตุเป็นผลต่อเนื่อง เป็นลำดับขั้นตอนของการกระทำหรือตรงไปสู่เป้าหมายของกลุ่ม

(๒) การกระทำของผู้นำถูกออกแบบให้มีอิทธิพลต่อการปรับพฤติกรรมของบุคคลอื่น

(๓) ถึงแม้ว่าในเวลาหนึ่งกลุ่มของการกระทำนั้นอาจจะดำเนินการไปจนบรรลุเป้าหมายของกลุ่ม โดยเกิดจากบุคคลหลายคนก็ได้ แต่จะมีเพียงบุคคลเพียงบุคคลเดียวเท่านั้นที่ถูกคาดหวังให้ เป็นผู้นำของกลุ่ม

(๔) ผู้ตามมีทัศนะว่าอิทธิพลของผู้นำเป็นอำนาจที่ชอบธรรม นั่นคือการมีอิทธิพลของผู้นำมีเหตุผลและมีความถูกต้องภายใต้สถานการณ์นั้นๆ

(๕) อิทธิพลของผู้นำมุ่งตรงสู่เป้าหมายของกลุ่ม

ยุพา เสนาะพิน (๒๕๔๖ : ๑๑) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ คือ กระบวนการที่ใช้อิทธิพลต่อ บุคคลหรือกลุ่มในอันที่จะก่อให้เกิดการปฏิบัติกิจกรรมหรือเปลี่ยนแปลงเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ ของกลุ่ม

สราวุธรัตน์ จันทะมถ (๒๕๔๘ : ๑๓) กล่าวว่าภาวะผู้นำ เป็นกระบวนการอิทธิพล ทางสังคมที่บุคคลหนึ่งใช้อิทธิพลที่ไม่ใช่ลักษณะของการบังคับต่อผู้อื่น ให้ปฏิบัติกิจกรรมต่างๆ ตามที่กำหนดด้วยความเต็มใจ รวมทั้งการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลขององค์กร ช่วยให้ กลุ่มบุคคลสามารถดำเนินการต่างๆ บรรลุเป้าหมายที่กำหนด องค์กรประกอบที่เกี่ยวข้องใน กระบวนการภาวะผู้นำ ได้แก่ ผู้นำ ผู้ตาม บริบทสถานการณ์และผลลัพธ์ที่เกิดขึ้น องค์กรประกอบ เหล่านี้จะเกี่ยวข้อง สัมพันธ์กันและต่างส่งผลกระทบซึ่งกันและกันเสมอ

พิทักษ์ รัตนดิยา (๒๕๔๘ : ๖) กล่าวว่าภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการซึ่งผู้นำใช้ อิทธิพล ศิลปะ หรือความสามารถที่จะจูงใจให้ผู้อื่นทำตาม ได้ปฏิบัติการ ได้อำนวยกรให้ร่วมใจ กับตน ดำเนินการเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยจะต้องแสดงให้เห็นว่า สนับสนุนในความสามารถของผู้ตาม

รังสรรค์ ประเสริฐศรี (๒๕๔๔ : ๑๒-๑๓) สรุปความหมายของภาวะผู้นำไว้ดังนี้

(๑) เป็นความสามารถที่จะมีอิทธิพลเหนือผู้อื่นในด้านการกระทำตามที่ผู้นำ ต้องการและสามารถจูงใจบุคคลอื่นให้กระทำกิจกรรมที่ช่วยให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรได้

(๒) เป็นกระบวนการความเป็นผู้นำจากการใช้อิทธิพลที่จะควบคุมและ ประสานงานกิจกรรมของสมาชิกกลุ่มให้บรรลุเป้าหมาย

(๓) เป็นลักษณะความสัมพันธ์ทางอำนาจอย่างหนึ่งของผู้นำจนได้รับการยอมรับนับ ถือในพฤติกรรมของเขาจากสมาชิกของกลุ่มและกลุ่มอื่นที่เกี่ยวข้อง

(๔) อิทธิพลในตัวของผู้นำที่นำมาใช้ให้เข้ากับสถานการณ์โดยการชี้แนะผ่านกระบวนการสื่อสารเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ (Specified goal)

(๕) การกระทำร่วมกันระหว่างบุคคลโดยมีบุคคลหนึ่งทำหน้าที่ให้การชี้แนะการกระทำดังกล่าวทำให้บุคคลอื่นๆ เชื่อมั่นในผลงานของเขา ซึ่งสามารถพิสูจน์ได้จากลักษณะการแสดงออกในการชี้แนะตามที่เขาได้แนะนำไว้

(๖) ความคิดริเริ่มและการรักษาสภาพความเชื่อถือในการปฏิบัติการร่วมกัน

(๗) การที่บุคคลที่มีอิทธิพลมากและทำให้เกิดการยอมรับเกี่ยวกับการบริหารงานประจำในองค์กร

(๘) เป็นกระบวนการในการใช้อิทธิพลที่มีต่อการดำเนินงานของกลุ่มให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรและมีการชักจูงใจให้เกิดพฤติกรรมในการทำงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ ตลอดจนใช้อิทธิพลให้กลุ่มสร้างไว้ซึ่งวัฒนธรรมของตน

นิตย์ สัมมาพันธ์ (๒๕๔๖ : ๓๑) ให้คำจำกัดความที่ “ภาวะผู้นำ คือพลังชนิดหนึ่งที่สามารถส่งแรงกระทำอันก่อเกิดการขยับเคลื่อนของกลุ่มคน และระบบองค์กร ไปสู่การบรรลุเป้าประสงค์”

วิโรจน์ สารรัตนะ (๒๕๔๖ : ๑๕๐) อธิบายถึง “ภาวะผู้นำ” ว่าเป็นกระบวนการที่ผู้บริหารจะให้อิทธิพลต่อพฤติกรรมของผู้อื่น มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุจุดหมายที่ผู้บริหารจะให้ มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของคนอื่นได้อย่างไร คำตอบก็คือ อำนาจ (Power) บาทอด และคณะ (Bartol and others, ๑๙๙๘ : ๑) ๑. อำนาจตามกฎหมาย (Legitimate power) เป็นอำนาจที่มีตามตำแหน่งที่ดำรงตำแหน่งนั้น ๒. อำนาจในการให้รางวัล (Reward power) เช่น การเลื่อนขั้นเงินเดือน การเลื่อนตำแหน่ง การสนับสนุนการศึกษาหรือฝึกอบรม การยอมรับเป็นต้น ๓. อำนาจในการลงโทษ (Coercive power) เมื่อมีพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ เช่น การลดขั้นเงินเดือน การโยกย้ายงาน การให้ออกจากงาน เป็นต้น ๔. อำนาจในความเป็นผู้เชี่ยวชาญ (Expert power) อันเนื่องมาจาก มีประสบการณ์ ความรู้ หรือทักษะเชิงเทคนิคที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชา ๕. อำนาจในการมีข้อมูลสารสนเทศ (Information power) เนื่องจากได้ครอบครองและควบคุมข้อมูลสารสนเทศที่สำคัญและจำเป็นต่อการปฏิบัติงานและการวางแผนขององค์กร ๖. อำนาจเชิงอ้างอิง (Referent power) เป็นผลจากความนิยมชมชอบ ความเคารพ นับถือ และความเป็นมิตรจากบุคคลอื่น

แบส (Bass, ๑๙๘๕ : ๕๔๕) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำ คือกระบวนการเปลี่ยนแปลง ผู้นำต้องเป็นผู้เปลี่ยนแปลงการปฏิบัติงานผู้ตามได้รับผลิตเกินเป้าหมายที่กำหนด เจต

คติ ความเชื่อ ความเชื่อมั่น และความต้องการของผู้ตามต้องได้รับการเปลี่ยนแปลงจากระดับต่ำ ไปในระดับสูง

จากความหมายของภาวะผู้นำที่กล่าวข้างต้น สรุปได้ว่าภาวะผู้นำ คือ กระบวนการที่ใช้ อิทธิพลต่อบุคคลหรือกลุ่มในอันที่จะก่อให้เกิดการปฏิบัติกิจกรรมหรือเปลี่ยนแปลงเพื่อให้บรรลุ วัตถุประสงค์ของกลุ่ม

๒.๓.๒ ความสำคัญของภาวะผู้นำ

ผู้ปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งบริหารต่างๆ ในทุกระดับ ทุกองค์การต่างก็มีบทบาทของ ความเป็นผู้นำหรือภาวะการณเป็นผู้นำทั้งสิ้น การเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมในทางการเมือง และเศรษฐกิจระหว่างประเทศในภูมิภาคต่างๆ มีความซับซ้อนมากขึ้น ซึ่งเป็นปรากฏการณ์ที่จะนำไปสู่ การเปลี่ยนแปลง ที่จะส่งผลกระทบต่อการทำงานตามนโยบาย และการปรับตัวของสังคมไทย อย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ ความพร้อมในการเผชิญกับการแข่งขันในโลกที่ไร้พรมแดนตลอดจน ความสำเร็จที่จะต้องปรับตัวเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงในด้านนี้ได้เปรียบเสียเปรียบในเชิงการ แข่งขัน (สมชาย ภคภาสน์ ; อ้างถึงใน รัตติกรณ์ จงวิศาล, ๒๕๔๓ : ๖๕) ผู้นำที่มีความพร้อมที่ จะรับมือกับภาวะการเปลี่ยนแปลงจึงมีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งสำหรับสังคมไทยในทุกระดับ และทุกองค์การ เพื่อพัฒนาประเทศให้มีความก้าวหน้า และสามารถแข่งขันในระดับสังคมโลกได้ ประเวศ วะสี (๒๕๔๔ : ๔๒) ได้วิเคราะห์สภาพความเป็นจริงในสังคมไทยปัจจุบันมีลักษณะดังนี้

๒.๓.๒.๑ สภาพสังคมไทยเต็มไปด้วยความขัดแย้ง แยกแยก ไม่รวมมือ เหมือน สภาพใก้อยู่ในแข่ง ขาดจุดมุ่งหมายร่วมกัน ขาดการรวมพลัง สภาพเหล่านี้แสดงให้เห็นว่า สังคมไทย ขาดภาวะผู้นำที่จะทำให้องค์การหรือสังคมมีจุดมุ่งหมายร่วมกันและรวมพลัง ไปสู่ ความสำเร็จ

๒.๓.๒.๒ สภาพแวดล้อมสังคมไทยในปัจจุบันขาดภาวะผู้นำ และมีความแตกสลาย ทางสังคม ทั้งในระดับครอบครัว โรงเรียน มหาวิทยาลัย สถาบัน คณะและองค์กรต่างๆ สำหรับ สาเหตุของปัญหาการขาดแคลนผู้นำในสังคมไทยมีหลายปัจจัยอาทิเช่น

(๑) สภาพสังคมสมัยใหม่ที่เปลี่ยนไป กับวัฒนธรรมเก่าบางอย่างใช้ไม่ได้เช่นสังคม สมัยใหม่มีปัญหาใหม่ๆ ที่เป็นปัญหาใหญ่และแก้ไขยาก เช่น ใช้อำนาจทุกชนิดแก้ปัญหาใหม่ไม่ ได้ผล สำหรับปัญหาใหม่นี้ต้องการแนวคิดทางใหม่ หรือกระบวนการทัศน์ใหม่ (New paradigm) ในการแก้ปัญหา

(๒) การขาดวิสัยทัศน์ร่วมกัน ปัจจุบัน ประเทศกำลังมีปัญหารุนแรงสภาพ การณ์ ต่างๆ ในสังคมไทย ขณะนี้เป็นสภาวะวิกฤต ต้องการผู้นำหรือภาวะผู้นำ และต้องการแก้ปัญหา สังคม

ดังนั้นภาวะผู้นำจึงมีความสำคัญอย่างมาก ต่อการพัฒนาองค์กร และการจัดการ เพราะจะทำให้มีการปฏิบัติ ที่จะให้เกิดจุดมุ่งหมายขององค์กรบรรลุเป้าหมาย องค์กรไม่ว่าจะเป็นระดับภาครัฐหรือเอกชน ไม่ว่าจะในระดับโลก ระดับชาติ หรือระดับท้องถิ่น ภาวะผู้นำล้วนมีความสำคัญ เพราะก่อให้เกิดผลที่แตกต่างอย่างเห็นได้ชัด ผู้นำบางคนทำให้องค์กรเฉื่อยชา เชื่องช้า กลับกลายเป็นองค์กรที่มีความกระฉับกระเฉง ว่องไว บางคนทำให้องค์กรที่เคยมีวิสัยทัศน์กว้างไกล มีสิ่งที่ทำทลายให้ทำตลอด และได้แต่ทำงานเนือย ๆ ไปวัน ๆ ในภาวะวิกฤตของระบบราชการที่จะต้องแก้ไขอย่างเร่งด่วน ต้องการภาวะผู้นำที่เข้มแข็ง มีความตั้งใจที่จะแก้ปัญหาอย่างกล้าหาญ อดทน และต่อเนื่อง สามารถสร้างความมั่นใจที่จะทำให้เกิดความเปลี่ยนแปลง ในองค์กร และทำให้การทำงานในระบบราชการเดินไปสู่ทิศทางที่ดีขึ้น (สงวน นิตยารัมภพงศ์, ๒๕๔๐ : ๘๕) ในองค์กรหลายๆ องค์กรและในระดับต่างๆ ขององค์กร บุคคลมักจะได้อินคาพุตกุญให้ความเห็นเป็นการสรุปถึง ภาวะองค์กรอย่างเห็นได้ชัด (สราญรัตน์ จันทะมล, ๒๕๔๘ : ๑๕) ได้วิเคราะห์ความสำคัญของภาวะผู้นำใน ๓ ประเด็น คือ

(๑) ผู้บริหารจะต้องตระหนักว่าการจูงใจและวิเคราะห์ความสำคัญในการพัฒนา ผู้บริหารมีความเติบโตก้าวหน้า หากต้องประสบผลสำเร็จก็ต้องพัฒนาทักษะภาวะผู้นำ

(๒) ภาวะผู้นำของผู้บริหารมีผลต่อความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงานว่าจะดีหรือไม่ดีด้วย

(๓) ภาวะผู้นำมีความมีความสำคัญและจำเป็นต่อความสำเร็จในการดำเนินงาน ความอยู่รอด และความมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์กรจึงมีผู้สนใจศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำ จนเกิดแนวคิด ทฤษฎีภาวะผู้นำมากมาย

พิมพอร์ สดเอี่ยม (๒๕๔๘ : ๑๑๖) วิเคราะห์ความสำคัญของภาวะผู้นำว่าเป็นปัจจัยสำคัญอย่างยิ่งต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวของโรงเรียนเป็นสิ่งที่แสดงถึงคุณภาพของโรงเรียน ที่ดำเนินการ โดยผ่านเครือข่ายบุคคลและตามบทบาทหน้าที่องค์กร ภาวะผู้นำเป็นความสามารถ ในการริเริ่มโครงสร้าง กระบวนการทัศน์ใหม่ และภาวะผู้นำเป็นความสามารถในการสร้างความสัมพันธ์อย่างลึกซึ้งกับคนอื่น เพื่อสร้างความสมบูรณ์ให้กับส่วนรวม มีการร่วมคิด

จากความสำคัญดังกล่าวสรุปได้ว่า ความสำคัญของภาวะผู้นำเป็นปัจจัยสำคัญอย่างยิ่ง ต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวในการพัฒนาองค์กร หรือโรงเรียนแสดงให้เห็นถึงความรู้ ความสามารถของบุคคลที่ทำหน้าที่เป็นผู้บริหารหรือผู้นำในการริเริ่มโครงสร้าง กระบวนทัศน์ใหม่ หรือเป้าหมาย เพื่อทำให้องค์กรหรือโรงเรียนเปลี่ยนแปลงไปในทางที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๒.๓.๔ คุณลักษณะความเป็นผู้นำ

นักบริหารหรือผู้นำทุกคน สามารถแสดงออกถึงภาวะความเป็นผู้นำของตนได้ในรูป

แบบต่างๆ ได้ดีหรือไม่ได้ดี มากน้อยเพียงใดขึ้นอยู่กับความสามารถในการเป็นผู้นำของนักบริหาร หรือผู้นำสังเกตได้จากความร่วมมือความเต็มใจของผู้ตามในการปฏิบัติงาน (พรนพ พุกกะพันธุ์, ๒๕๔๔ : ๖๕) ได้อธิบายคุณลักษณะของผู้นำที่ดังนี้

๒.๓.๔.๑ เป็นผู้ที่มีสติปัญญาดีซึ่งประกอบไปด้วยความสามารถทางจินตนาการ (Imagination) ความสามารถในการสร้างสรรค์ (Creative) มีวิจารณญาณดี (Judgement) ความสามารถในการปรับตัว (Adaptability) และมีความรอบรู้ในเหตุการณ์ต่างๆ (Alertness) ทั้งภายในและภายนอกกลุ่ม และปรับปรุงสถานการณ์ได้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง

๒.๓.๔.๒ เป็นผู้ทำงานหนักอยู่เสมอ ต้องขยันทำงานมากกว่าผู้ใต้บังคับบัญชา

๒.๓.๔.๓ กำเนียงถึงขวัญและกำลังใจของกลุ่ม

๒.๓.๔.๔ ผู้นำที่ดีต้องมีลักษณะเหนือกว่าผู้นำ

๒.๓.๔.๕ ผู้นำที่ดีจะต้องมีอารมณ์คงที่ (Well balanced) คือ มีความหนักแน่นไม่ใช้อารมณ์ส่วนตัวในการแก้ไขปัญหา

๒.๓.๔.๖ เป็นนักกลยุทธ์ (Strategic man)

๒.๓.๔.๗ ต้องมีอำนาจ (Power)

คุณสมบัติของผู้นำ (The Successful Leader) ควรมีดังนี้

S Shoulders own responsibility ไม่ไปความรับผิดชอบงานในหน้าที่ทั้งของตนเองและของลูกน้อง

U Understands his men ให้มีความสนใจและมีความเข้าใจลูกน้อง

P Progresses เรียนรู้อยู่เสมอ รู้จักปรับปรุงตนเอง แก้ไขข้อบกพร่องไม่ทำตัวเป็นน้ำเต็มแก้ว เต็มอะไรไม่ได้เลย

E Enforces all regulations เป็นตัวอย่างที่ดี

R Respects his men ขอมรับและเห็นความสำคัญของลูกน้องว่าเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่า

V Visualizes รู้จักป้องกันปัญหา ไม่มองข้ามทั้งเรื่องของงานไม่ปล่อยให้เรื่องเล็กๆ ให้เป็นเรื่องใหญ่

I Inspires confidence เสริมสร้างขวัญลูกน้องให้ดี ให้ลูกน้องเชื่อมั่นยอมรับความศรัทธา

S Sells ideas สร้างความร่วมมือ สามารถจูงใจลูกน้องได้

I Intrudes clearly สอนงานเป็น สั่งงานชัดเจน

O Originates มีความคิดริเริ่มกระตุ้นและเสริมสร้างบรรยากาศ ให้ลูกน้องได้มี

โอกาสริเริ่มสร้างสรรค์ด้วย

N Notice performance ให้การยกย่องชมเชย หัวหน้าไม่ควรหวงคำยกย่องชมเชย ลูกน้อง ควรส่งเสริมและให้กำลังใจอยู่เสมอ

ดังที่กล่าวมา แสดงให้เห็นว่าคุณลักษณะความเป็นผู้นำที่ดี และคุณสมบัติของผู้นำ เป็นกุญแจสำคัญที่จะทำให้การบริหารงานในองค์กรหรือโรงเรียนประสบผลสำเร็จ ถ้าผู้นำมีคุณสมบัติเหล่านี้และนำไปใช้

๒.๓.๕ แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำสถานศึกษา

ผู้บริหารสถานศึกษา มีความเข้าใจถึงความแตกต่างบางประการระหว่างคำว่าผู้บริหาร กับผู้นำ (Administrator) คือ ผู้ที่มีตำแหน่งหน้าที่และได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่มีอำนาจ ตามกฎหมาย ส่วนผู้นำ (Leader) คือ ผู้ที่ได้รับการยอมรับจากสมาชิกองค์กรให้เป็นหัวหน้าซึ่งอาจ โดยวิธีการเลือกตั้งหรือคัดสรรจากสมาชิกในองค์กรนั้นๆ ในสถานศึกษาผู้นำกับผู้บริหาร สถานศึกษาอาจจะเป็นคนเดียวกัน หรือไม่ใช้ก็ได้ ถ้าเป็นคนเดียวกันแสดงว่าผู้บริหารสถานศึกษา นั้นผู้ซึ่งมีตำแหน่งหน้าที่ จะมีภาวะผู้นำด้วย ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาจึงจำเป็นต้องสร้าง ภาวะผู้นำให้เกิดขึ้น เพื่อจะได้เป็นทั้งผู้บริหารและผู้นำสถานศึกษา เพื่อนำพาสถานศึกษาไปสู่ เป้าหมายที่วางไว้ การเป็นผู้นำหรือภาวะผู้นำสามารถเรียนรู้หรือฝึกฝนกันได้ ซึ่งต้องเริ่มต้นจาก การศึกษาทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ การพัฒนาภาวะผู้นำ มีแนวทางดังนี้ (มหาวิทยาลัย สุโขทัย ธรรมมาธิราช, ๒๕๓๘ : ๕๑-๕๒)

- (๑) การศึกษา
- (๒) การฝึกอบรม
- (๓) การสร้างประสบการณ์
- (๔) การเรียนรู้จากคนอื่น
- (๕) การเรียนรู้จากตนเอง

เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์ (๒๕๔๑ : ๓๖-๓๗) ได้อธิบายถึงธรรมชาติของภาวะผู้นำเพื่อ เป็นการสร้างภาวะผู้นำ ดังนี้

(๑) การที่บุคคลพยายามสร้างอำนาจให้กับตนเองแล้ว หวังว่าเมื่อตนเองมีอำนาจก็จะ เป็นผู้นำด้วย เป็นความคิดที่ไม่ถูกต้องนัก เพราะการสร้างอำนาจโดยขู่เข็ญให้เกิดความกลัวนั้น จะ ไม่มีใครยอมรับ เมื่อไม่มีใครยอมรับภาวะผู้นำก็จะไม่เกิดขึ้น

(๒) ผู้นำกลุ่มหนึ่งอาจจะเป็นผู้ตามในอีกกลุ่มหนึ่ง น้อยคนนักที่จะเป็นผู้นำในทุกเวลา และทุกสถานการณ์ บุคคลแต่ละคนย่อมมีความสามารถในกิจกรรม กิจกรรมใดที่มีผู้ยอมรับน้อย ความเป็นผู้นำก็ต่ำ ดังนั้น บุคคลจึงไม่สามารถที่จะเป็นผู้นำได้ในทุกอย่าง และทุกสถานการณ์

(๓) ภาวะผู้นำเป็นบทบาทของกลุ่ม เพื่อที่จะให้คนยอมรับจำเป็นต้องมีพวก อยู่คนเดียวเป็นผู้นำไม่ได้ เดินในถนนคนเดียวจะเป็นผู้นำไม่ได้ถ้าไม่มีผู้ตาม

(๔) ภาวะผู้นำบุคคล จะเป็นผู้นำขึ้นกับความถี่และความสม่ำเสมอของปฏิสัมพันธ์ (Interaction) ระหว่างบุคคล ทำให้คนยอมรับกันได้ง่ายขึ้น ดังนั้น หัวหน้างานที่เก็บตัวเองอยู่แต่ในห้องทำงานย่อมเป็นผู้นำได้ยาก

(๕) ในแต่ละหน่วยงาน การเป็นผู้นำอาจมีอยู่ในบุคคลมากกว่าหนึ่งคน ถ้าใครคิดจะเป็นผู้นำเพียงคนเดียว อาจผิดหวัง เพราะในแต่ละกลุ่มอาจมีผู้นำมากกว่าหนึ่งคน ในสถานศึกษาคนหนึ่งอาจจะเป็นผู้นำทางการบริหาร อีกคนหนึ่งอาจเป็นผู้นำทางการสอน ซึ่งลักษณะการนำทั้งสองอย่างไม่จำเป็นต้องอยู่ในคนๆ เดียวกัน

(๖) ปทัสถาน (Norms) ของกลุ่มเป็นตัวกำหนดที่สำคัญในการเลือกผู้นำ บุคคลที่มีลักษณะแตกต่างจากสมาชิกหลายๆ ย่อมไม่มีใครอยากเลือกให้เป็นผู้นำ

(๗) บุคคลที่พยายามจะชักจูงใจให้ผู้อื่นไปตามแนวของตนเอง หรือบุคคลที่พยายามวางอำนาจกับพวก คนพวกนี้สมาชิกมักจะไม่ค่อยยอมรับ จึงเกิดความเป็นผู้นำได้น้อย

(๘) ภาวะผู้นำยอมเปลี่ยนจากสถานการณ์หนึ่งไปสู่อีกสถานการณ์หนึ่ง คณะนักเรียนต้องการผู้นำ ไปรดน้ำดำหัวครูอาจารย์ในวันสงกรานต์ เขาอาจเลือกผู้นำได้คนหนึ่ง แต่ถ้าหากคณะนักเรียนกลุ่มเดิมต้องการจะไปสังสรรค์กันในตอนเย็นของวันสงกรานต์ เขาอาจเลือกคนหนึ่งเป็นผู้นำก็ได้ ทั้งนี้เพราะสถานการณ์ได้เปลี่ยนไปแล้ว

(๙) การที่บุคคลพยายามเอาใจเขามาใส่ใจเรา ย่อมช่วยทำให้สมาชิกยอมรับซึ่งเป็นผลส่งเสริมให้มีภาวะผู้นำ

(๑๐) ปฏิบัติงานมากกว่ากำหนด อย่าพยายามมอบภาระบางอย่างให้เพื่อนร่วมงานในเมืองานนั้นๆ ผู้นำก็ไม่อยากทำ หมั่นถามตนเองว่า เราได้ทำงานคุ้มกับเงินเดือนที่เขาจ้างหรือยัง

(๑๑) ทำงานตรงเวลาและสม่ำเสมอ ทำตนให้เป็นตัวอย่างในการทำงาน ทำงานด้วยใจรักไม่ใช่ฝืนใจทำ เพื่อนร่วมงานอาจบ่นในการทำงาน แต่ผู้นำน่าจะปฏิเสธการกระทำแบบนี้

(๑๒) มีใจจดจ่อในงานที่ต้องปฏิบัติมากกว่าจะนั่งจ้องดูเวลาว่าเมื่อไรจะหมดเวลาเสียที มีความสุขกับการทำงาน ทำงานเพื่องานมากกว่าเพื่ออย่างอื่น

(๑๓) บริหารงานตามนโยบายที่หมู่คณะช่วยกันวางไว้ ผู้นำเองก็ต้องปฏิบัติตามนโยบาย ไม่ควรมีข้อยกเว้น

(๑๔) กล้าเผชิญกับปัญหาที่ยุ่ยากซับซ้อน มีความเด็ดเดี่ยวในการตัดสินใจ พยายามแก้ปัญหามากกว่าที่จะปิดปัญหาให้พ้น ยกย่องผู้ได้บังคับบัญชาด้วยความเต็มใจเมื่อเขาแก้ปัญหาได้

(๑๕) ให้การยกย่องหรือชมเชยผู้ได้บังคับบัญชา ตามควรแก่กรณี จงชมเมื่อเขาทำดี เพราะการชมเชยย่อมเป็นการให้กำลังใจ จงชมเชยและยกย่องด้วยความเหมาะสมอย่าให้กลายเป็นเพียงลมปาก อาจชมเชยผู้ได้บังคับบัญชาต่อหน้าคนอื่นตามควรแก่กรณี อย่าให้การชมเชยนั้นเป็นการสร้างศัตรู ให้แก่ผู้ถูกชม

(๑๖) ไม่ควรจะตามใจผู้ได้บังคับบัญชาจนเกินไป ควรจะมีเทคนิคการคัดค้านหรือตำหนิบ้าง การตำหนินั้นควรจะเป็นการตำหนิเรื่องงาน มิใช่ตำหนิเพราะเรื่องส่วนตัว ไม่ควรตำหนิต่อหน้าคนอื่น เพราะการตำหนินั้นเพื่อการแก้ไขปรับปรุง มิใช่เพื่อให้เสียใจ หรือกำลังใจ ถ้าจะตำหนิควรจะต้องแจ้งสิ่งที่เขาบกพร่องพร้อมทั้งเสนอแนะ เพื่อการปรับปรุงแก้ไข

(๑๗) ให้เพื่อนร่วมงานมีความมั่นคงปลอดภัย ความมั่นคงปลอดภัยเป็นความต้องการอย่างหนึ่งของมนุษย์ให้ความสนับสนุน ให้ความเมตตา ให้อภัยเมื่อเพื่อนร่วมงานทำงานผิดพลาด รีบยกย่องชมเชยเมื่อเขาทำงานสำเร็จ

(๑๘) ให้เพื่อนร่วมงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ โขบาย เพราะโรงเรียนเป็นของเรา ไม่ใช่ของข้าพเจ้าคนเดียว ผู้นำจะขึ้นบนถนน แล้วมุ่งไปข้างหน้าเพียงคนเดียวย่อมไม่ได้ ต้องให้เพื่อนร่วมงานร่วมทางด้วย

(๑๙) ให้สวัสดิการแก่เพื่อนร่วมงาน ซึ่งเป็นการสร้างขวัญในการทำงาน มนุษย์เรานั้นเมื่อท้องหิวความคิดที่จะทำงานก็ลดลง

(๒๐) ให้ความเชื่อถือในเพื่อนร่วมงาน เมื่อเราระวังหรือสงสัยคนอื่น คนอื่นก็ย่อมมีสิทธิ์ที่จะระวังหรือสงสัยเราได้

(๒๑) ปรับปรุงงานที่ทำให้ดีที่สุด ด้วยการหาสาเหตุแห่งความไม่พอใจของเพื่อนร่วมงานและหาทางแก้ไข

(๒๒) เป็นตัวแทนของคนส่วนใหญ่การจะทำอะไรแล้วให้เป็นที่พอใจของคนทุกคน ย่อมเป็นไปได้ ดังนั้น การทำงานจึงควรให้เป็นที่พึงพอใจของคนส่วนใหญ่อย่าทำงานให้เร็วเกินไปนักเพราะเพื่อนร่วมงานอาจจะหลงทางตามไม่ทัน

(๒๓) ให้ข้อมูลแก่เพื่อนร่วมงานให้มากที่สุดเท่าที่จะทำได้ ความไม่ลงรอยกันภายใน อาจเกิดจากการที่ไม่ได้ข้อเท็จจริงก็เป็นได้

(๒๔) ในการทำงานนั้น ควรที่จะเน้นว่าจะไรถูก มากกว่าที่จะเน้นว่าใครถูก

(๒๕) ในการประชุมหรือปรึกษาหารือ ยอมเสียเวลาเพื่อให้มีมติเอกฉันท์ดีกว่าที่จะรีบออกเสียง(Vote)

(๒๖) รับผิดชอบต่อผลการกระทำของกลุ่ม ไม่ว่าผลจะออกมาในรูปใดก็ตาม

(๒๗) แสดงให้เพื่อนร่วมงานเห็นความจริงใจที่จะทำงาน มีความจริงใจที่จะร่วมทำงานกับเขา มิใช่เพื่อจะเป็นนายเขา

(๒๘) มอบอำนาจความรับผิดชอบ และภาระให้เพื่อนร่วมงานบ้าง ผู้นำที่ประสบความสำเร็จไม่ได้ทำงานคนเดียว ต้องทำงานเป็นหมู่คณะ

(๒๙) มีความเฉลียวฉลาด มีไหวพริบ อย่างให้ผู้ใต้บังคับบัญชาหลุดออกได้แต่ขณะเดียวกันผู้นำจะต้องระลึกอยู่เสมอว่า ไม่ค่อยมีใครชอบคนที่รู้ทันคน

(๓๐) ถ้าหาสมาชิกแต่ละคนของกลุ่มมีสวัสดิภาพดี ก็จะเป็นหลักประกันว่าสถาบันหรือหน่วยงานก็จะมีสวัสดิภาพดีด้วย โรงเรียนย่อมเจริญไม่ได้ ถ้าหากสมาชิกของโรงเรียนไม่มีความเจริญ

(๓๑) ความคิดเห็นทั้งหลายของสมาชิกควรแก่การรับฟัง ความคิดเห็นทั้งหลายควรจะพิจารณาที่เนื้อหาสาระ มากกว่าที่จะพิจารณาว่าเป็นความคิดเห็นของใคร

(๓๒) มนุษย์แต่ละคนมีศักดิ์ศรีด้วยกันทั้งนั้น อย่าคิดว่าผู้นำเท่านั้นที่มีศักดิ์ศรี ปริญญามีใช้เครื่องวัดคุณภาพของคน การกระทำของคนต่างหาก ที่เป็นเครื่องมือวัดคุณภาพของคน

(๓๓) ผู้นำที่ดี จะต้องมีความสามารถที่จะนำและสอนคนอื่นได้ นั่นคือ ควรจะเป็นไปทั้งนายและครู

(๓๔) ความเจริญมาจากภายในกลุ่มมากกว่าภายนอก ผู้นำควรสร้างความก้าวหน้าให้กับผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้นำควรสนับสนุนมิใช่กักกันเอาไว้ ผู้นำจะต้องไม่เห็นแก่ตัว ผู้นำที่ดีนั้นผู้ใต้ บังคับบัญชาขอมไม่จากไป นอกเสียจากว่าที่ใหม่นั้นมีความก้าวหน้า หรือเขาไม่มีทางเลือก

จากแนวคิดต่างๆ ผู้บริหารสถานศึกษาที่จะดำเนินการไปสู่ความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ในการจัดการศึกษาอย่างสูงสุดนั้น ผู้บริหารต้องนำเทคนิควิธีการ ตลอดจนกลยุทธ์ต่างๆ ที่ตั้งอยู่บนพื้นฐานทฤษฎีและหลักการภาวะผู้นำ มาปรับใช้ให้เหมาะสมกับการบริหารการศึกษาในสถานศึกษานั้นๆ และผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องสร้างภาวะผู้นำให้เกิดขึ้น เพื่อที่จะได้นำพาสถานศึกษาไปสู่เป้าหมายที่วางไว้

๒.๓.๖ กระบวนทัศน์ทางทฤษฎีภาวะผู้นำ (Leadership theory paradigms)

กระบวนทัศน์ทางทฤษฎีภาวะผู้นำ คือ การอธิบายถึงลักษณะความเป็นผู้นำเพื่อจะทำนายและควบคุมความมีประสิทธิภาพของผู้นำ กระบวนทัศน์ในการศึกษามีวิวัฒนาการมาเป็นลำดับ ในระยะแรกให้ความสำคัญกับการศึกษาคุณลักษณะของผู้นำระยะต่อมาสนใจพฤติกรรมของผู้นำ และผู้นำตามสถานการณ์ ปัจจุบันได้ศึกษากระบวนทัศน์ภาวะผู้นำโดยมีการผสมผสานแนวคิดเดิม เกิดเป็นกระบวนทัศน์ใหม่ (New paradigms) หรือ ทฤษฎีภาวะผู้นำแบบทฤษฎี

ภาวะผู้นำตามวิวัฒนาการแบ่งได้เป็น ๔ กระบวนทัศน์ดังนี้ (Lussier & Achua, อ้างถึงใน สมพร จำปานิล, ๒๕๕๐ : ๕๒) ๑) กระบวนทัศน์ทฤษฎีภาวะผู้นำด้านคุณลักษณะ ๒) กระบวนทัศน์ทฤษฎีภาวะผู้นำด้านพฤติกรรมผู้นำ ๓) กระบวนทัศน์ทฤษฎีภาวะผู้นำตามสถานการณ์ ๔) กระบวนทัศน์ทฤษฎีภาวะผู้นำแบบบูรณาการ โดยมีรายละเอียดดังนี้

๒.๓.๕.๑ กระบวนทัศน์ทฤษฎีภาวะผู้นำด้านคุณลักษณะ (The traits theory paradigm) การศึกษาคุณลักษณะความเป็นผู้นำระยะเริ่มแรก มีความเชื่อพื้นฐานว่าผู้นำเป็นคุณลักษณะที่ติดกันมาตั้งแต่เกิดไม่ได้เกิดจากการฝึกหัดภายหลัง (Leaders are born, not made) นักวิจัยต้องการจำแนกคุณลักษณะ หรืออุปนิสัยที่แตกต่างกันของผู้นำ จากผู้ตามหรือจากผู้นำที่ประสบผลสำเร็จ เพื่อพยายามอธิบายข้อแตกต่างของบุคลิกลักษณะของผู้นำที่มีประสิทธิผลรายละเอียดเกี่ยวกับคุณลักษณะจึงเป็นเงื่อนไขที่จะเป็นอันดับแรกสำหรับการเป็นผู้นำ (Lussier & Achua, อ้างถึงใน สมพร จำปานิล, ๒๕๕๐ : ๕๓) ระหว่างปี ค.ศ. ๑๙๔๐-๑๙๔๗ สตอกคิลล์ ได้ตรวจสอบผลงานวิจัย ๑๒๔ เรื่อง ที่ทำการวิจัย มีข้อเสนอแนะว่าผู้นำเป็นเจ้าของลักษณะและทักษะที่ไม่พบในบุคคลที่ไม่ใช่ผู้นำ ซึ่งสตอกคิลล์ ได้จัดแบ่งออกเป็น ๕ ลักษณะและทักษะ คือ ๑) ความสามารถ ๒) ความสำเร็จ ๓) ความรับผิดชอบ ๔) การมีส่วนร่วม ๕) สถานภาพ สตอกคิลล์ (Stogdill, ๑๙๔๘ : ๓๕-๓๖ ; อ้างถึงในบุญช่วย ศิริเกษ, ๒๕๔๐ : ๒๐๐) และจากการวิจัยเรื่องบุคลิกภาพของผู้นำเป็นจำนวนมาก ไม่บรรลุผลในการค้นหาคุณลักษณะอันเป็นคุณสมบัติเฉพาะของผู้นำ (Gibb, ๑๙๕๔ : ๘๗๗-๘๘๐ ; อ้างถึงในบุญช่วย ศิริเกษ, ๒๕๔๐ : ๒๐๐) จึงไม่สามารถค้นหาคุณลักษณะที่จะรับประกันความสำเร็จของผู้นำได้ เพราะไม่ได้ศึกษาว่าคุณลักษณะจะมีผลระยะยาว เช่น การกระทำของกลุ่มหรือความก้าวหน้าของผู้ตามเป็นอย่างไร ด้วยเห็นผลดังกล่าว การศึกษาวิจัยต่อมาจึงได้พัฒนาไปสู่การค้นหาคุณลักษณะผู้นำที่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมบุคคลและประสิทธิภาพ

๒.๓.๕.๒ กระบวนทัศน์ทฤษฎีด้านพฤติกรรมของผู้นำ (The behavioral leadership theory paradigms) ประมาณปี ค.ศ. ๑๙๕๐-๑๙๕๕ นักวิจัยได้เปลี่ยนกระบวนทัศน์จากทฤษฎีคุณลักษณะมาเป็นการมุ่งไปที่พฤติกรรมหรือการกระทำของผู้นำโดยนักวิจัยพยายามวิเคราะห์ความแตกต่างในพฤติกรรมของผู้นำที่พึงกระทำในการบริหารงาน ทั้งนี้เพราะเหตุผลที่การศึกษาคุณลักษณะของผู้นำประสบกับความล้มเหลวในการชี้คุณลักษณะที่เป็นสากลของผู้นำ จึงได้มีการศึกษาแบบผู้นำตามทฤษฎีพฤติกรรมศาสตร์ ด้วยความเชื่อที่ว่าพฤติกรรมของผู้นำมีผลกระทบโดยตรงต่อความมีประสิทธิภาพของกลุ่ม และจากผลการศึกษาในพฤติกรรมของผู้นำ ของมหาวิทยาลัยโอไฮโอ (The ohio studies) และมหาวิทยาลัยมิชิแกน (The university of michigan studies) ที่ศึกษาพฤติกรรมผู้นำ ๒ มิติ คือ มุ่งคน และมุ่งงาน เป็นผู้นำที่ดีที่สุดและ

แบบผู้นำมุงคนมีความสัมพันธ์กับผลผลิตของกลุ่มและความพึงพอใจในงานของกลุ่มสูงกว่าแบบผู้นำมุงงานตามลำดับ (Kreitner and Kinicki, ๑๙๙๒ : บทคัดย่อ ; อ้างถึงใน บัณฑิต แทนพิทักษ์, ๒๕๔๐ : ๕๘)

๒.๓.๕.๓ กระทบทศน์ทางทฤษฎีผู้นำเชิงสถานการณ์ (The contingency leadership theory parakigms) ทั้งทฤษฎีคุณลักษณะและทฤษฎีพฤติกรรมภาวะผู้นำได้พยายามค้นหารูปแบบความเป็นผู้นำที่ดีที่สุด สถานการณ์ต่างๆ เพื่อให้เป็นทฤษฎีสากล (Universal theory) ปรากฏว่าไม่มีรูปแบบภาวะผู้นำ ที่เหมาะสมในทุกสถานการณ์ กระทบทศน์ทางภาวะผู้นำจึงเปลี่ยนเป็นการศึกษาที่แบบของผู้นำ ที่ขึ้นอยู่กับผู้ตามในสถานการณ์ หรือหมายถึงว่า คุณลักษณะหรือพฤติกรรมแบบใดจะเป็นผลสำเร็จของความเป็นผู้นำในสถานการณ์ที่ต่างกัน ทฤษฎีภาวะผู้นำตามสถานการณ์จึงเน้นที่ความสำเร็จของความเป็นผู้นำในสถานการณ์ที่ต่างกัน ทฤษฎีภาวะผู้นำตามสถานการณ์จึงเน้นที่ความสำคัญองค์ประกอบของสถานการณ์ ได้แก่ลักษณะของงาน สภาพแวดล้อมภายนอกและลักษณะนิสัยของผู้ตาม เป็นต้น องค์ประกอบต่างๆ เหล่านี้จะมีผลต่อประสิทธิภาพของผู้นำ ขึ้นอยู่กับการรับรู้ของผู้นำที่มีต่อสถานการณ์นั้นๆ ผู้นำจะต้องปรับเปลี่ยนแบบของผู้นำให้เหมาะสมหรือสอดคล้องกับสถานการณ์นั้นๆ ทฤษฎีที่มีชื่อเสียงมากที่สุดทฤษฎีหนึ่ง คือ ทฤษฎีผู้นำตามสถานการณ์ของฟิเดเลอร์ (Contingency leadership theory) (Fiedler, ๑๙๖๗ : บทคัดย่อ; อ้างถึงใน สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์, ๒๕๔๕ : ๒๕๗) ซึ่งฟิเดเลอร์ (Fiedler) เสนอว่าความมีประสิทธิภาพของแบบผู้นำขึ้นอยู่กับสถานการณ์ ซึ่งมีหลักพื้นฐาน ๓ ประการ คือ

(๑) แบบผู้ถูกกำหนดโดยระบบการจูงใจของผู้นำ ซึ่งเขาใช้เครื่องมือ LPC (Least preferred co worker scale) แยกผู้นำแบบมุงคนหรือมุงงาน

(๒) สถานการณ์ถูกกำหนดโดยบรรยายของกลุ่มหรือความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำและผู้ตาม โครงสร้างของงานและอำนาจในตำแหน่งของผู้นำ

(๓) ประสิทธิภาพของกลุ่มขึ้นอยู่กับเงื่อนไขของแบบผู้นำกับการควบคุมสถานการณ์ ซึ่งเป็นการพิจารณาว่าภาระงานของกลุ่มประสบความสำเร็จเพียงใด

นอกจากนี้ฟิเดเลอร์ พบว่าคุณภาพของความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับผู้ตามเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดในการแสดงอิทธิพลของผู้นำเหนือสมาชิกกลุ่ม ตามด้วยโครงสร้างของงานและอำนาจในตำแหน่ง (Hoy and Miskel, ๑๙๙๑ : บทคัดย่อ ; อ้างถึงในบัณฑิต แทนพิทักษ์, ๒๕๔๐ : ๕๙)

(๔) กระทบทศน์ทฤษฎีภาวะผู้นำแบบบูรณาการ (The integrative integrative leadership theory paradigms)

ในช่วงกลางปี ค.ศ. ๑๙๗๐-๑๙๗๕ ได้มีการเปลี่ยนกระบวนทัศน์ทางการศึกษา ทฤษฎีภาวะผู้นำแบบบูรณาการ หรือทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงบารมี โดยทฤษฎีนี้ได้เชื่อมทั้งทฤษฎีคุณลักษณะ ทฤษฎีพฤติกรรมภาวะผู้นำ และทฤษฎีภาวะผู้นำตามสถานการณ์เข้าด้วยกันเพื่อความสำเร็จและความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับผู้ตาม ผู้วิจัยพยายามที่จะอธิบายว่าผู้นำบางคนจึงเต็มใจทำงานอย่างหนักและพยายามอุทิศตัวเองเพื่อความสำเร็จของกลุ่ม หรือวัตถุประสงค์ขององค์กร หรือประสิทธิภาพผู้นำมีพฤติกรรมต่อผู้ตามอย่างไร ทฤษฎีจะทำให้วิเคราะห์พฤติกรรมและคุณลักษณะของผู้นำที่มีประสิทธิภาพได้สะดวกยิ่งขึ้น ว่าทำไมพฤติกรรมอย่างเดียวกันของผู้นำอาจแตกต่างกันต่อผู้ตาม ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับสถานการณ์ด้วย ทฤษฎีภาวะผู้นำที่สำคัญตามกระบวนทัศน์นี้ได้แก่ ทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงบารมี (Charismatic leadership) ทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational leadership) ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน (Transactional leadership) ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ (Strategic leadership) ภาวะผู้นำแบบผู้ให้บริการ (Stewardship leadership) และภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ (Servant leadership) เป็นต้น (Lussier and Achua, ๒๐๐๑ อ้างถึงใน บัณฑิต แทนพิทักษ์, ๒๕๕๐ : ๖๐)

๒.๓.๗ ทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

แบนดูรา (Bandura, n.d. cited in Bass, ๑๙๘๕ : ๑๖) กล่าวว่า ผู้นำแบบการเปลี่ยนแปลงเป็นผู้ทำให้ผู้ตามเกิดความภาคภูมิใจในตนเอง เป็นผู้ควบคุมบังคับตัวเอง ผู้นำแบบการเปลี่ยนแปลงทำให้มาตรฐานของการปฏิบัติงานและความสามารถสูงขึ้นและเป็นผู้สร้างแรงบันดาลใจให้ผู้สร้าง ปฏิบัติให้ถึงมาตรฐานนั้น

ทิชี่และอัลริค (Tichy & Ulrich, n.d.; อ้างถึงใน ประเสริฐ สมพงษ์ธรรม, ๒๕๓๗ : ๕๑-๕๒) มีแนวคิดเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงองค์กรเพื่อพัฒนาให้มีประสิทธิผลนั้น ผู้ที่มีส่วนสำคัญคือ ผู้บริหารองค์กรจะต้องเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง โดยจะต้องทำ ๓ กิจกรรมคือ

(๑) การสร้างทัศนภาพ ผู้นำจะต้องสร้างทัศนภาพขององค์กรในอนาคต ให้สมาชิกเป็นบุคคลสำคัญขององค์กรมีส่วนร่วมในการรับรู้ทัศนภาพ ผู้นำเป็นแบบแกนสำคัญในการรับผิดชอบทัศนภาพ ผู้นำจำเป็นต้องมีการคิดในเชิงบูรณาการสร้างสรรค์ หยั่งรู้ และอุปนัย การสร้างทัศนภาพดังกล่าวควรจะสอดคล้องกันในเรื่องปรัชญาและแบบทั้งของผู้นำและองค์กร

(๒) การสร้างความผูกพัน บุคลากรขององค์กรส่วนใหญ่ต้องยอมรับภารกิจ หรือทัศนภาพใหม่ และกระทำให้เกิดขึ้น ผู้นำแบบการเปลี่ยนแปลงต้องเข้าใจผู้ตามอย่างลึกซึ้ง ควรทำองค์กรให้มีชีวิตชีวาแตกต่างจากผู้นำคนก่อน

(๓) การเปลี่ยนแปลงสิ่งที่เป็นมาแต่เดิม องค์กรจะต้องได้รับการปรับรูปให้มีพฤติกรรมใหม่ ผู้นำแบบการเปลี่ยนแปลงจำเป็นต้องทำทัศนภาพให้เป็นจริง ภารกิจต่าง ๆ ต้องมี

การกระทำ ปรักขญาต้องนำไปสู่การปฏิบัติความเป็นจริง การกระทำและการปฏิบัติใหม่ต่าง ๆ ต้องมีส่วนร่วมทั้งองค์กร วิธีการติดต่อสื่อสาร การตัดสินใจระบบการแก้ปัญหา เป็นเครื่องมือที่ทำให้ทัศนภาพกลายเป็นจริงได้ การเปลี่ยนแปลงสิ่งที่เป็นมาแต่เดิม จำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องการรูปแบบและการเสริมแรงของวัฒนธรรมใหม่ที่เหมาะสมกับองค์การ ระบบทรัพยากรมนุษย์ในการคัดเลือก การพัฒนาการประเมินและการให้รางวัลเป็นเรื่องหลักของการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว

ยูก (Yukl, ๑๙๘๕ : ๒๑๑) ได้กล่าวถึงผลของภาวะผู้นำแบบการเปลี่ยนแปลง จะทำให้ผู้ตามมีการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญ คือ

(๑) ทำให้ผู้ตามตระหนักถึงความสำคัญของคุณค่าของผลการทำงานที่สำเร็จ และเทคนิคที่จะช่วยทำให้ทำงานให้สำเร็จ

(๒) พยายามช่วยให้ผู้ตามลดความสนใจในตนเองลง หรือลดการมุ่งประโยชน์ส่วนตนของตนเอง และเพิ่มการทำงานของประโยชน์หมู่คณะขององค์การและเพื่อส่วนรวม คือเห็นคุณค่าของตนเองที่จะก่อประโยชน์ต่อตนเองและทีมงาน

(๓) พัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชา ให้มีความต้องการที่สูงขึ้น เช่น มุ่งผลสัมฤทธิ์ มีอิสระทั้งในส่วนที่เกี่ยวกับงานและไม่เกี่ยวกับงาน หรือมีแรงจูงใจเป็นที่ยอมรับของคนอื่นและเป็นผู้นำ

เบสส์และอโวลิโอ (Bass & Avolio, ๑๙๘๘ : บทคัดย่อ; อ้างถึงใน ประเสริฐ สมพงษ์ ธรรม, ๒๕๓๗ : ๕๓) ได้พัฒนาและทดสอบโมเดลของภาวะผู้นำแบบการเปลี่ยนแปลง พบข้อสังเกตว่า ผู้นำที่เฉื่อยชา มีแนวโน้มที่จะตอบสนองภายหลังจะเกิดปัญหาขึ้นทำให้ประสิทธิผลน้อยกว่าผู้นำที่มีความกระตือรือร้น พวกเขาเน้นที่ปฏิกริยาของผู้ตามต่อประสิทธิผลของภาวะผู้นำที่แตกต่างกัน และพบ ๓ ปัจจัยพื้นฐานของรูปแบบภาวะผู้นำ ซึ่งเพิ่มเติมจาก Burns โดยเฉพาะที่เกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลง มี ๔ ปัจจัยคือ

(๑) การสร้างบารมี (Charisma)

(๒) การคำนึงถึงความแตกต่างแต่ละบุคคล (Individualized consideration)

(๓) การกระตุ้นการใช้ปัญญา (Intellectual stimulation)

(๔) การสร้างแรงบันดาลใจ (Inspirational motivation)

ส่วน ๓ ปัจจัยที่เหลือเป็นปัจจัยเกี่ยวกับการแลกเปลี่ยน สองปัจจัยคือการให้รางวัล ตามสถานภาพ และการบริหารด้วยข้อยกเว้น และปัจจัยที่ไม่ใช่ภาวะผู้นำ มีหนึ่งปัจจัยคือลักษณะแบบตามสบาย

ชาญชัย อาจารย์สมภาร (๒๕๔๓ : ๘๔-๙๐) ได้รวบรวมลักษณะและพฤติกรรมที่สำคัญของผู้นำที่ประสบความสำเร็จ ซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาภาวะผู้นำและคุณลักษณะพฤติกรรมที่สอดคล้องกับองค์ประกอบของภาวะผู้นำแบบการเปลี่ยนแปลง เช่น

(๑) ผู้นำที่ประสบความสำเร็จ จะต้องมีความเฉลียวฉลาดปรับตัวเก่ง ความเพียรพยายามร่างกายแข็งแรง กระตือรือร้น เป็นคนทำงานหนัก เชื้อมั่นในตนเอง ไหวพริบ อดทน ความเห็นอกเห็นใจผู้อื่น พลังงานสูงหรือไฟแรง ความคิดสร้างสรรค์แสวงหาโอกาส ความริเริ่มความรู้ ภูมิปัญญา และบูรณาการส่วนบุคคล

(๒) ผู้นำที่จะทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงจะต้องใช้อำนาจโดยการมอบอำนาจให้ผู้อื่น เป็นผู้เรียนรู้ตลอดไป กำหนดแนวทางคุณธรรมและจริยธรรม ภายในหน่วยงานเชื่อมั่นและให้เกียรติแก่ผู้ร่วมงานรู้จักตนเองเป็นอย่างดี กล้าเสี่ยงและยอมรับการสูญเสีย มีความสามารถในการสื่อสารระหว่างบุคคล วิสัยทัศน์ให้เป็นความจริง มุ่งเน้นพัฒนางานไปสู่อนาคต

(๓) ผู้นำที่ก่อให้เกิดความแตกต่าง จะต้องมีการกิจที่หน้าสนใจ เป็นนักคิดที่ยิ่งใหญ่มีจริยธรรมสูง ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลง มีความรู้ลึกไว เป็นนักเสี่ยง เป็นนักตัดสินใจ ใช้อำนาจอย่างชาญฉลาด สื่อความหมายอย่างมีประสิทธิภาพ สร้างทีมงาน กล้าหาญและมีความผูกพัน

(๔) ผู้นำที่มีประสิทธิภาพจะนำสิ่งที่ดีที่สุด ของผู้อื่นออกมาโดยคาดหวังสิ่งที่ดีที่สุดจาก ผู้ตามของตนเอง ศึกษาความต้องการของผู้อื่นอย่างละเอียด จัดตั้งมาตรฐานที่สูงสำหรับความสำเร็จ ใช้แบบสนับสนุนความสำเร็จ ยอมและให้การยอมรับผลสัมฤทธิ์และใช้การผสมผสานกับเสริมแรงทั้งทางบวกและทางลบ

(๕) กุญแจแห่งความสำเร็จ ได้แก่ ยอมรับความรับผิดชอบส่วนบุคคล พัฒนาโครงสร้างอิทธิพลของการคิดมากกว่าการควบคุมผลลัพธ์ หลีกเลี้ยงกลุ่มคนที่ไม่ทำงาน บริหารพนักงานเป็นรายบุคคลเน้นจุดมุ่งหมายแทนที่จะเป็นตัวปัญหาเป็นหัวหน้าพร้อม ๆ กับเป็นพี่เลี้ยงฝึกรอบรมคน ของตนเอง ให้อภัยในความผิดพลาด หรือเป็นการเรียนรู้ มิใช่ยอมรับเฉพาะที่ปฏิบัติงานดีเยี่ยมและไม่พยายามใช้เล่ห์เหลี่ยมกับคน

(๖) การปฏิบัติภาวะผู้นำ ได้แก่ ทำทนายกระบวนการ โน้มน้ำใจให้มีวิสัยทัศน์ร่วม สนับสนุนให้ผู้อื่นกระทำ ให้แม่แบบของแนวทางและสนับสนุนทางด้านจิตใจ

(๗) ความผูกพันภาวะผู้นำในอนาคต ได้รับการสนับสนุนจากบุคคลอื่น ๆ สนับสนุนความร่วมมือ ทำให้ผู้อื่นเข้มแข็ง ทำตัวเองให้เป็นตัวอย่าง และยอมรับในการทำคุณประโยชน์ของปัจเจกบุคคล

นอกจากนี้ยังมีเทคนิคมากมายที่จะใช้สนับสนุนกระบวนการ แต่อย่างไรก็ตามความสำเร็จของการเปลี่ยนแปลง จะขึ้นอยู่กับทัศนคติและค่านิยม และทักษะของผู้นำเป็นสำคัญ ผู้นำแบบ การเปลี่ยนแปลงที่มีประสิทธิภาพในการจัดการศึกษามีคุณลักษณะดังนี้ (เสาวนิศ เสาวณินท์, ๒๕๔๒ : ๑๕)

(๑) เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง

- (๒) เป็นผู้เสี่ยงภัยสุขุมรอบคอบ
- (๓) เชี่ยวชาญต่อความรู้ลึกของผู้ร่วมงาน
- (๔) รู้ถึงค่านิยมและวัฒนธรรมขององค์กรที่มีผลต่อการทำงาน
- (๕) ยืดหยุ่นและพร้อมที่จะเรียนรู้จากประสบการณ์
- (๖) มีทักษะทางความคิด และรู้แนวคิดในแต่ละด้านรวมทั้งสิ่งจำเป็นต่างๆ ในการวิเคราะห์ปัญหาที่มีสัญชาตญาณที่สร้างวิสัยทัศน์ใหม่ ๆ

จากแนวคิดและทฤษฎีและการศึกษาวิจัยต่าง ๆ เกี่ยวกับภาวะผู้นำ พฤติกรรมผู้นำและคุณลักษณะผู้นำที่มีประสิทธิผล จะเห็นได้ว่าองค์ประกอบของภาวะผู้นำแบบการเปลี่ยนแปลงนั้นมากมาย ซึ่งสรุปได้ตามความหมายของภาวะผู้นำแบบการเปลี่ยนแปลงที่เห็นว่า ผู้นำ ต้องเป็นผู้ที่มีจริยธรรมมีความสามารถในการกระตุ้นให้ผู้ตามมีความศรัทธา ให้ความไว้วางใจ เต็มใจที่จะปฏิบัติงานโดยเห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน ผู้นำและผู้ตามต่างยกระดับคุณธรรมซึ่งกันและกัน จึงอาจจะสรุปว่าองค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีหลายด้าน ซึ่งสอดคล้องกับองค์ประกอบภาวะผู้นำแบบการเปลี่ยนแปลงของ เบสส์ และอาโวลีโอ (ประเสริฐ สมพงษ์ธรรม, ๒๕๓๗ : ๖๑) คือ ด้านการสร้างบารมี ด้านการคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา และด้านการสร้างแรงบันดาลใจ

ผู้บริหารสถานศึกษาซึ่งทำหน้าที่เกี่ยวกับการศึกษาในระดับฐานล่าง คือ ในระดับสถานศึกษาซึ่งในขณะนี้อยู่ในรูปการศึกษาที่จะต้องมีการเปลี่ยนแปลงอย่างมากไม่ว่าจะต้องเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของคนที่ปฏิบัติงานหรือการเปลี่ยนแปลงองค์กร ทำให้ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา ซึ่งผู้วิจัยได้ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงตามแนวคิด ทฤษฎีของเบสส์ และอาโวลีโอใน ๔ องค์ประกอบซึ่งมีรายละเอียดดังต่อไปนี้ (ประเสริฐ สมพงษ์ธรรม, ๒๕๓๗ : ๖๑)

๒.๔ หลักพุทธธรรมบูรณาการกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา

หลักธรรมที่ผู้บริหารและครูควรศึกษา ให้เกิดความรู้ความเข้าใจและนำไปยึดถือปฏิบัติในชีวิตประจำวัน ดังนี้

๒.๔.๑ อธิปไตย ๔ ที.ปา.(ไทย) ๑๑/๓๐๖/๒๗๗ คือ คุณธรรมที่นำไปสู่ความสำเร็จ หมายถึง การทำงานที่บรรลุตามวัตถุประสงค์ ซึ่งอาจเป็นเรื่อง หน้าที่ การศึกษา รวมทั้งชีวิตส่วนตัว มีอยู่ ๔ อย่างคือ

๒.๔.๑.๑ ฉันทะ มีใจรัก คือ พอใจที่จะทำสิ่งนั้น และทำด้วยใจรัก

๒.๔.๑.๒ วิริยะ พากเพียรทำคือ ขยันหมั่นทำ ด้วยความพยายาม เข้มแข็ง อดทน

๒.๔.๑.๓ จิตตะ เอาจิตฝึกไฟ คือ ตั้งจิตรับรู้ในสิ่งที่ทำ ทำสิ่งนั้นด้วยความคิด

๒.๔.๑.๔ วิมังสา ใช้ปัญญาสอบสวน คือ หมั่นใช้ปัญญาพิจารณา ไคร่ครวญ ตรวหาเหตุผล โดยรู้จักทดลอง วางแผน วัตถุประสงค์ คัดค้นวิธีแก้ไขปรับปรุง เป็นต้น

๒.๔.๒ สังคหัตถุ ๔ ที.ปา. (ไทย) ๑๑/๓๑๓/๒๕๕ คือ ธรรมเครื่องยึดเหนี่ยวใจบุคคล และประสานหมู่ชนไว้ให้สามัคคีกัน ซึ่งมี ๔ ประการ ดังนี้คือ

๒.๔.๒.๑ ทาน คือ ความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ เสียสละ แบ่งปัน ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ด้วยสิ่งของ ตลอดจนจนถึงให้ความรู้ และแนะนำสั่งสอน

๒.๔.๒.๒ ปิยวาจา คือ วาจาเป็นที่รัก ฟังแล้วอดคิดปลื้มปิติ เป็นคำกล่าวที่สุภาพ ไพเราะ อ่อนหวาน สมานสามัคคี ให้เกิดไมตรี และความรักใคร่นับถือ ตลอดจนถึงคำแสดงประโยชน์ประกอบด้วยเหตุผลเป็นหลักฐานให้นิยมยอมตาม

๒.๔.๒.๓ อัตถจริยา คือ การประพฤติประโยชน์ ขวนขวายช่วยเหลือกิจการ บำเพ็ญสาธารณประโยชน์ คอยระมัดระวังการกระทำของเราให้กระทำแต่สิ่งที่ดีงามเป็นประโยชน์แก่ตนเองและผู้อื่น

๒.๔.๒.๔ สมานัตตตา คือ การทำตนเสมอต้นเสมอปลาย ปฏิบัติสม่ำเสมอในชนชั้นทั้งหลาย ตลอดจนการวางตนเหมาะสมแก่ฐานะ ภาวะบุคคล เหตุการณ์และสิ่งแวดล้อมถูกต้องตามธรรมในทุกกรณี

๒.๔.๓ พรหมวิหาร ๔ คือ ธรรมเป็นเครื่องอยู่ของพรหมหรือผู้ประเสริฐ หมายถึง ผู้มีจิตใจยิ่งใหญ่กว้างขวางประดุจพระพรหม ซึ่งเป็นคุณธรรมที่บุคคลควรปฏิบัติต่อกัน ตลอดจนจนถึงการปฏิบัติต่อสัตว์และธรรมชาติสิ่งแวดล้อมด้วย และโดยเฉพาะอย่างยิ่งบุคคลผู้อยู่ในฐานะผู้ใหญ่ เช่น ผู้ปกครองบ้านเมือง ผู้ปกครองในระดับต่างๆ ตลอดจนบิดามารดา ครู และญาติผู้ใหญ่ ที่มีหน้าที่ในการดูแลอบรม สั่งสอน ชี้นำผู้ได้บังคับบัญชา บุตรหลาน และบริวาร ซึ่งเป็นผู้น้อยปฏิบัติตามอย่างนุ่มนวลมีระเบียบวินัยหรือเป็นการปกครองด้วยหลักพระคุณผสมกับพระเดช แบ่งออกเป็น ๔ ประการ ได้แก่

๒.๔.๓.๑ เมตตา คือ ความรักใคร่ปรารถนาให้มีความสุข ด้วยจิตอันแผ่ไมตรีและคิดทำประโยชน์แก่ผู้อื่นและสิ่งอื่น ซึ่งเป็นความรักใคร่ที่ปราศจากราคะความกำหนัด ความรักความหวังดี ความปรารถนาดีนั้น เป็นการแสดงออกซึ่งมิตรภาพไมตรีของมนุษย์ที่มีต่อกันตลอดถึงสัตว์และธรรมชาติสิ่งแวดล้อม ด้วยการต้องการมุ่งหวังแต่ความสุขแก่เขา ไม่หวังผลประโยชน์ตอบแทนสิ่งอื่นใดนอกจากให้ความสุขแก่เขา โดยการแสดงออก ๓ทาง ได้แก่

(๑) เมตตากายกรรม เมตตาทางกาย คือ การกระทำและการแสดงออกทางกายที่ประกอบด้วยเมตตา

(๒) เมตตาวาจากรรม เมตตาทางวาจา คือ การพูดจาถ้อยคำที่ประกอบด้วยเมตตา

(๓) เมตตามโนกรรม เมตตาทางใจ คือ มีจิตใจที่มุ่งหวังดี มีเจตนาดีต่อผู้อื่นและสิ่งอื่น

๒.๔.๓.๒ กรุณา ได้แก่ ความสงสาร อ เมื่อเห็นเขาตกอยู่ในความทุกข์ยากลำบากเดือดร้อน ก็คิดใฝ่ในใจอันที่จะช่วยปลดปล่อยให้เขาพ้นจากทุกข์ยากลำบากเดือดร้อนนั้น อยากช่วยเหลือผู้อื่นให้พ้นจากเดือดร้อนให้ประสบความสำเร็จ ความเจริญรุ่งเรืองโดยมีบิดามารดาเป็นตัวอย่างของการแสดงออกให้ปรากฏเป็นพฤติกรรม เพราะบิดา มารดาจะรู้สึกเป็นทุกข์เป็นร้อนห่วงใยบุตร เมื่อเห็นบุตรมีความทุกข์หรือผิดพลาด พร้อมกับหาวิธีเพื่อปลดปล่อยความทุกข์นั้นด้วยความเอ็นดูที่บริสุทธิ์ใจ โดยไม่หวังสิ่งตอบแทน

๒.๔.๓.๓ มุทิตา ได้แก่ ความรู้สึกยินดีด้วย เมื่อเห็นผู้อื่นหรือสิ่งอื่นอยู่ดีมีความสุขตัวเองก็มีใจแจ่มชื่นบาน พลอยยินดีปราชัยปลื้มบันเทิงใจด้วย เมื่อเห็นเขาเหล่านั้นประสบความสำเร็จ มีความงอกงามในตำแหน่งหน้าที่การงานยิ่งขึ้นไป

๒.๔.๓.๔ อุเบกขา ได้แก่ ความมีใจเป็นกลาง คือ มองตามเป็นจริงโดยวางจิตเรียบสม่ำเสมอ มั่นคง เทียงตรงดุจตราขึง เมื่อมองเห็นบุคคลที่ได้รับผลของกรรมหรือชั่ว ซึ่งสมควรแก่เหตุที่ตนได้กระทำไว้ พร้อมทั้งจะวินิจฉัย วางตน และปฏิบัติไปตามความเที่ยงธรรมไม่เอนเอียงด้วยอคติ(พจนานุกรมพุทธศาสตร์ : ๒๕๓๘)

ผู้บริหารควรนำหลักพรหมวิหารธรรมนำไปใช้ในการเป็นผู้นำผู้บริหารสถานศึกษาดังนี้

(๑) ตั้งใจให้ความเมตตาและกรุณาต่อผู้ใต้บังคับบัญชาที่ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความสุจริตและชอบธรรม ชอบด้วยกฎระเบียบและกฎหมายของประเทศ

(๒) มีความกระตือรือร้น เมื่อบริหารหรือผู้ใต้บังคับบัญชา ทำผลงานแก่องค์กรให้เจริญก้าวหน้าได้ ผลงานใหม่ มีนวัตกรรมใหม่ออกมาสู่องค์กรและสังคม เช่น ให้การยกย่องชมเชยให้รางวัล ให้เกียรติบัตร เพื่อเงินเดือน เป็นต้น อันเป็นเหตุให้บริหารผู้นั้น มีใจกล้าหาญที่จะทำงานให้ก้าวหน้ายิ่งขึ้นและทุ่มเทแก่องค์กร

(๓) รู้จักปล่อยวางหรือวางเฉยต่อบางเรื่องและบางบุคคลที่ไม่ควรใส่ใจเนื่องจากจะทำให้การบริหารงานนั้นขององค์กรหยุดชะงัก เช่น ไม่เข้าไปยุ่งเกี่ยวเรื่องส่วนตัวของบริหาร หากเรื่องที่เขากระทำนั้น ไม่ส่งผลกระทบต่อองค์กรของตน เช่น พฤติกรรมการสูบบุหรี่ การเที่ยวกลางคืน เป็นต้น

๒.๔.๔ จักรกรรม ที.ปา.(ไทย) ๑๑/๓๕๔/๓๗๕ ประคุดลื้อทั้ง ๔ ที่นำรถไปสู่ จุดหมาย มีอยู่ ๔ อย่าง คือ

๒.๔.๔.๑ ปฏิรูปทศวาสะ เลือกลงที่ที่เหมาะสม คือ เลือกลง (โรงเรียน) ที่อยู่ หรือแหล่งเล่าเรียนดำเนินชีวิตที่ดี

๒.๔.๔.๒ สัปปริสุปัสสยะ เสาะเสวนากับคนดี คือ รู้จักเสวนาคบหาหรือร่วมหมู่กับ บุคคลผู้รู้ ผู้ทรงคุณ

๒.๔.๔.๓ อัดตสัมมาปณิธิ ตั้งตนไว้ถูกวิธี คือ ดำรงตนมั่นอยู่ในธรรมและทาง ดำเนินชีวิตที่ถูกต้อง

๒.๔.๔.๔ ปุพเพกตปุญญตา มีทุนดีได้เตรียมไว้ ทุนดีส่วนหนึ่ง คือ ความมี สติปัญญาความถนัด ร่างกายดี เป็นต้น และอีกส่วนหนึ่ง อาศัยพื้นเดิมเท่าที่ตัวมีอยู่รู้จักแก้ไข ปรับปรุงตน ศึกษาหาความรู้ สร้างคุณสมบัติความดีงาม

๒.๔.๕ วุฒิธรรม คือ หลักธรรมที่จะนำผู้ปฏิบัติไปสู่ความเจริญองกรมแห่งปัญญา ๔ คือ

๒.๔.๕.๑ สัปปริสสังเสวะ เสวนาผู้รู้ คือ รู้จักเลือกแหล่งวิชา คบหาท่านผู้รู้ ผู้ทรง ความดี มีภูมิธรรม ปัญญา

๒.๔.๕.๒ สัทธัมมัสสวนะ ฟังคู่คำสอน คือ เอาใจใส่สดับรับฟังทั้งจากตัว ฟังคำ บรรยาย คำแนะนำสั่งสอน แสวงหาความรู้ทั้งจากตัวบุคคลโดยตรง และจากหนังสือ หรือ สื่อมวลชน ตั้งใจเล่าเรียนค้นคว้า หมั่นสอบถาม ให้เข้าใจถึงความรู้ที่แท้จริง

๒.๔.๕.๓ โยนิโสมนนสิการ คิดให้แยกคาย คือ รู้เห็นได้อ่านได้ ฟังสิ่งใดก็รู้จักคิด พิจารณาด้วยตัวเอง โดยแยกแยะให้เห็นสภาวะ และสืบสาวให้เห็นเหตุผลว่า นั่นคืออะไร เกิดขึ้น ได้อย่างไร ทำไมจึงเป็นอย่างนั้น

๒.๔.๕.๔ ฐัมมานุฐัมมปฏิบัติ ปฏิบัติให้ถูกหลัก นำสิ่งที่ได้เล่าเรียนรับฟังและตรึ ครอบเห็นชัดแล้ว ไปใช้ปฏิบัติ หรือลงมือทำ ให้ถูกต้องตามหลักความมุ่งหมาย

๒.๔.๖ สัปปริสธรรม ที.ปา.(ไทย) ๑๑/๓๕๗/๔๐๐ ธรรมของสัตว์บุรุษ หรือธรรม ของคนดี มี ๗ อย่าง คือ

๒.๔.๖.๑ ฐัมมัญญตา ความเป็นผู้รู้จักเหตุ คือ รู้ว่าสิ่งนี้เป็นเหตุของความสุข สิ่งนี้ เป็นเหตุแห่งความทุกข์

๒.๔.๖.๒ อัดถัญญตา ความเป็นผู้รู้จักผล คือ รู้จักว่าสุข เป็นผลแห่งเหตุอันนี้ ทุกข์ เป็นผลแห่งเหตุอันนี้

๒.๔.๖.๓ อัตถ์คุณตา ความเป็นผู้รู้จักตน คือ รู้จักว่าเราโดยชาติตระกูล ยศศักดิ์ สมบัติบริวาร ความรู้ คุณธรรม เพียงเท่านี้ก็ประพฤติปฏิบัติตนให้สมควรแก่ฐานะที่เป็นอยู่

๒.๔.๖.๔ มัตถ์คุณตา ความเป็นผู้รู้จักประมาณ คือ การรู้จักแสวงหาเครื่องเลี้ยงชีพ แต่โดยทางที่ชอบ และรู้จักประมาณในการบริโภคแต่พอควร

๒.๔.๖.๕ กาลัญญาตา ความเป็นผู้รู้จักกาลเวลา คือ รู้ว่ากาลเวลานี้สมควรในอัน ประกอบกิจนั้น ๆ

๒.๔.๖.๖ ปริสัญญตา ความเป็นผู้รู้จักชุมชน คือ รู้ว่ากิจที่จะต้องประพฤติต่อ ชุมชนนั้น ๆ ว่าเมื่อเข้าไปหาแล้ว จะต้องทำอย่างไร จะต้องพูดอย่างไร

๒.๔.๖.๗ ปุคคลปโรปรัญญาตา ความเป็นผู้รู้จักเลือกบุคคล คือ รู้ว่าผู้นี้เป็นคนดีควร คบผู้นี้ เป็นคนไม่ดี ไม่ควรคบ (อง สุตตค. ๒๓/๑๑๓)

สรุปได้ว่าหลักพุทธธรรมบูรณาการกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารได้ดังนี้

(๑) ด้านการสร้างบารมี ใช้หลักธรรมอิทธิบาท ๔ คือ คุณธรรมที่นำไปสู่ความสำเร็จ การทำงานที่บรรลุตามวัตถุประสงค์ ด้วยความขยัน มีใจรัก พอใจที่จะทำ ทำสิ่งนั้นด้วยความคิด

(๒) ด้านการคำนึงถึงความแตกต่างแต่ละบุคคล ใช้หลักธรรมพรหมวิหาร ๔ คือ คุณธรรมที่บุคคลควรปฏิบัติต่อกัน ตั้งใจให้ความเมตตาและกรุณาต่อผู้ได้บังคับบัญชา มีความ สงสาร มีใจเป็นกลางต่อผู้ร่วมงาน

(๓) ด้านการใช้ปัญญา ใช้หลักธรรมสัปปริสธรรม ธรรมของสัตว์บุรุษ หรือธรรมของ คนดีเป็นผู้รู้จักเหตุผล รู้จักตนเอง รู้จักแสวงหาความรู้ใหม่

(๔) ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ใช้หลักธรรมมุณีธรรม ธรรมที่จะนำผู้ปฏิบัติไปสู่ ความเจริญอกงามแห่งปัญญา รู้จักเลือกแหล่งวิชา คบหาท่านผู้รู้ การฟังคำบรรยายแนะนำคำสั่ง สอนแล้วนำไปปฏิบัติให้เข้ากับงานของตน

๒.๕ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา

๒.๕.๑ ด้านการสร้างบารมี

การสร้างบารมี (Charisma) ได้มีผู้ให้ความหมายของคำว่า การสร้างบารมีไว้มากมาย คำว่า Charisma หมายถึง ความมีเสน่ห์และในภาษากรีก แปลว่า พรสวรรค์ หรือลักษณะพิเศษ ส่วนในทางสังคมศาสตร์และรัฐศาสตร์ การสร้างบารมีใช้อธิบายถึงผู้นำซึ่งมีอำนาจภายในตัวเองมี ผลลึกลับและเป็นพิเศษต่อผู้ตาม ทำให้ผู้ตามเกิดความจงรักภักดี และอุทิศตนโดยไม่หวัง ผลประโยชน์ส่วนตน ผู้นำแบบนี้สามารถทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงได้

วีเบอร์ (Weber, ๑๙๔๗ cited in Bass, ๑๙๘๕ : ๓๕) กล่าวว่า การสร้างบารมีสามารถมองเห็นได้จากปฏิกิริยาโต้ตอบของผู้ตาม ซึ่งได้แก่การที่ผู้ตาม รักใคร่ ยกย่อง นิยม ชมชอบ ให้ความไว้วางใจ เลื่อมใส ศรัทธา ให้ความเคารพและเกรงกลัว

เฮาส์ (House, ๑๙๔๗ cited in Bass, ๑๙๘๕ : ๓๕) มีความคิดว่าผู้นำบารมีเป็นผู้มีอิทธิพลอย่างมากในการจูงใจผู้ตามความเชื่อมั่นในตนเองของผู้นำ จะเพิ่มความไว้วางใจของผู้ตาม การยึดถือค่านิยม ความคิด ปณิธานให้เป็นที่ไปตามวัฒนธรรมขององค์กร

เฮาส์ (House, ๑๙๔๗ cited in Bass, ๑๙๘๕ : ๕๓-๕๔) ได้เสนอว่าผู้นำบารมีในองค์กรที่ซับซ้อนควรมีลักษณะ ๗ ประการ ดังนี้คือ

(๑) มีลักษณะเด่น มีความเชื่อมั่นตนเองต้องมีอิทธิพลเหนือลูกน้อง
(๒) เป็นแบบอย่างแก่ลูกน้องในเรื่องค่านิยม ความคาดหวัง การตอบสนองอารมณ์ และทัศนคติของผู้นำต่อการทำงานและองค์กร

(๓) สร้างความประทับใจ ในความสามารถและความสำเร็จของผู้นำ
(๔) มีเป้าหมายที่เป็นอุดมการณ์อย่างชัดเจน
(๕) มีความคาดหวังและเชื่อถือลูกน้อง ว่าพวกเขาสามารถทำให้เป้าหมายบรรลุสำเร็จ

(๖) มีพฤติกรรมที่มีส่วนในการสร้างแรงจูงใจของลูกน้องในการทำให้พันธกิจบรรลุเป้าหมาย

(๗) มีบทบาทที่ดึงดูดใจลูกน้อง
คองเกอร์และคานีม โก (Conger & Kanungo, n.d. ; อ้างถึงใน พนิตา ดามาพงษ์, ๒๕๓๔ : ๓๙) พบว่าผู้นำด้านการสร้างบารมี มีลักษณะดังนี้

(๑) สร้างจินตภาพในอนาคตได้ดีกว่าปัจจุบันและลูกน้องยอมรับในจินตภาพนั้น
(๒) กล้าเสี่ยงต่อสถานภาพ ตำแหน่ง หรือเงินทอง ทั้งนี้เพื่อประโยชน์ของลูกน้องมากกว่าประโยชน์ส่วนตน

(๓) ใช้กลวิธีใหม่ ๆ เพื่อให้บรรลุจินตภาพที่ยึดร่วมกัน
(๔) สามารถประเมินสถานภาพได้อย่างถูกต้องแม่นยำ ไวต่อความต้องการแลกเปลี่ยนของลูกน้องและไวต่อสภาพแวดล้อมจนสามารถสร้างจินตภาพ เป็นแนวทางที่สอดคล้องถูกกาลเทศะและน่าประทับใจ

(๕) ทำให้ลูกน้องเกิดความรู้สึกไม่พอใจในสภาพปัจจุบัน แม้ว่าในขณะที่นั้นจะไม่มีวิกฤตการณ์โดยสร้างจินตภาพในอนาคตที่ดีกว่าเท่า กั้นหน่วัตถกรรมในการแก้ปัญหา

(๖) ทำให้ลูกน้องมั่นใจในกลยุทธ์ ว่าสามารถทำให้พวกตนบรรลุจุดมุ่งหมายได้ ทำให้ลูกน้องทำงานหนักขึ้นจนประสบความสำเร็จ

(๗) ใช้อำนาจส่วนตน คืออำนาจเชี่ยวชาญเพื่อทำให้ผู้ตามทำงานได้สำเร็จใช้วิธีการใหม่ในการเปลี่ยนแปลง ใช้อำนาจอ้างอิงเพื่อลูกน้องเลียนแบบความคิดตน

ผู้วิจัยสรุปได้ว่า ด้านการสร้างบารมี หมายถึง การที่ผู้บริหารโรงเรียนมีเป้าหมายที่เป็นอุดมการณ์ชัดเจนในการทำงาน และมีลักษณะเป็นมิตร ใจดี และเป็นกันเองปฏิบัติต่อผู้ร่วมงานโดยยึดหลักกรรมทางศาสนาเป็นแบบอย่างแก่ผู้ร่วมงาน ทำให้ผู้ร่วมงานเชื่อฟังนับถือผูกพันเกิดความจงรักภักดี อยากรู้อยากเห็นงานและยึดถือค่านิยมตามอย่างของผู้บริหารสถานศึกษา กระตุ้นและผู้ร่วมงานรู้สึกว่าคุณค่ามีความสามารถและอยากปฏิบัติให้เป็นไปตามที่ผู้บริหารสถานศึกษาคาดหวังไว้

๒.๕.๒ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ

การสร้างแรงบันดาลใจ (Inspiration motivation) หมายถึง การที่ผู้นำใช้คำพูดและการกระทำที่ปลุกปลอบใจ ให้กำลังใจและเร้าอารมณ์ทำให้ผู้ตามเกิดความร่าเริงมีชีวิตชีวา กระตือรือร้น และทำให้ผู้ตามทุ่มเทความพยายามมากกว่าที่คิดไว้ เพื่อประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน แต่จะทำเพื่อกลุ่ม และผูกพันอยู่กับจุดมุ่งหมายของผู้นำ (Bass, ๑๙๘๕ : ๖๖๐ ; อ้างถึงใน เสริมศักดิ์ วิศาลภรณ์, ๒๕๔๑ : ๕) ได้กล่าวไว้ว่าการสร้างแรงบันดาลใจ โดยกระตุ้นอารมณ์ผู้ตามให้เพิ่มความตระหนักและเข้าใจเป้าหมายและเห็นคุณค่าของเป้าหมาย และเชื่อมั่นว่าจะปฏิบัติงานจนบรรลุเป้าหมายได้

ยुकและเวน (Yukl & Van, cited in Bass, ๑๙๘๕ : ๖๗) ได้อธิบายถึงพฤติกรรมภาวะผู้ที่สร้างแรงบันดาลใจเช่น การที่ผู้นำกระตุ้นให้ผู้ตามเกิดความกระตือรือร้นที่จะทำงานเพื่อกลุ่ม และใช้คำพูดที่ทำให้ผู้ตามเชื่อมั่นในความสามารถในการปฏิบัติที่ได้รับมอบหมายได้สำเร็จและบรรลุเป้าหมายของกลุ่ม

จากการศึกษาของ Bass (๑๙๘๕ : ๑๒๒) ได้อธิบายถึงพฤติกรรมการสร้างแรงบันดาลใจของผู้นำดังต่อไปนี้ คือ

๒.๕.๒.๑ การเน้นการปฏิบัติ ประกอบด้วยพฤติกรรมดังต่อไปนี้ คือ

(๑) กระตุ้นให้ผู้บังคับบัญชา ได้ทดลองโครงการใหม่ๆ หรืองานที่ท้าทายความสามารถ

(๒) ให้โอกาสผู้ใต้บังคับบัญชาอาสาสมัครทำงาน เปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชา ได้แสดงความสามารถและความรับผิดชอบ เมื่อปฏิบัติงานเสร็จจะเกิดความภาคภูมิใจและเชื่อมั่นในตนเอง

(๓) การมีนโยบายส่งเสริมการทดลองและเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ เพื่อหาวิธีการแก้ปัญหาของหน่วยงาน

(๔) สร้างบรรยากาศการติดต่อสื่อสารอย่างเปิดเผยและเชื่อถือไว้วางใจซึ่งกันและกันภายในหน่วยงาน

(๕) ใช้ระบบบันทึกสั้น ๆ แทนที่รายงานหรือบันทึกแบบยาว

๒.๕.๒.๒ การสร้างความเชื่อมั่น ความเชื่อมั่นเป็นสิ่งที่ยิ่งใหญ่ของความเข้มแข็งทางอารมณ์ เมื่อผู้ใต้บังคับบัญชาเผชิญกับความเครียด ความยุ่งยากหรือการเสี่ยงอันตรายต่อการปฏิบัติงาน ผู้นำต้องสร้างความเชื่อมั่นกับผู้ใต้บังคับบัญชา เช่น การเชื่อมั่นในตัวผู้นำ เชื่อมั่นทีมงาน ตลอดจนการเชื่อมั่นในความสามารถของตนเอง

๒.๕.๒.๓ การสร้างความเชื่อมั่นที่เป็นจุดมุ่งหมายของอุดมการณ์

เฮและโทมัส (Hay & Thomas, ๑๙๗๕ : ๑๔) กล่าวว่า การสร้างความเชื่อมั่นในอุดมการณ์ที่ยิ่งใหญ่เป็นสิ่งสำคัญยิ่ง การที่บุคคลจะเสียสละประโยชน์ส่วนตัวหรือทำงานที่เสี่ยงอันตรายหรือยากลำบากได้นั้น บุคคลต้องเชื่อว่าอุดมการณ์นั้นต้องเป็นสิ่งที่ถูกต้องและมีคุณค่าควรแก่การเสียสละ การเชื่อมั่นในความสามารถของตนเองและความเชื่อในความถูกต้องของอุดมการณ์ทำให้บุคคลทุ่มเทความพยายามเป็นพิเศษในการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรและเพื่อความสำเร็จเช่นเดียวกันกับการปฏิบัติงาน ถ้าผู้นำทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเชื่อมั่นในตัวผู้นำเชื่อมั่นในทีมงาน ตลอดจนทรัพยากรที่มีอยู่จะทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีความผูกพัน เกี่ยวข้อง จงรักภักดี และพร้อมที่จะทุ่มเทความพยายามในการปฏิบัติงาน

๒.๕.๒.๔ การใช้ Pygmalion Effect คือ การแสดงพฤติกรรมที่แสดงถึงความคาดหวังของผู้นำ การที่ผู้นำคาดหวังผู้ตามในด้านดี ทำให้ผู้ตามพยายามปฏิบัติตามความคาดหวังของผู้นำ และพยายามทำให้ผู้นำมั่นใจได้ว่าการที่ผู้นำเชื่อว่าคนทำงานได้ดีนั้น เป็นสิ่งที่ถูกต้อง บุคคลที่ถูกทำให้มองว่าคนทำงานดีจะทำงานได้ดีกว่าผู้ที่ไม่ได้คาดหวัง หรือผู้ที่ไม่ถูกคาดหวังจะทำงานไม่ได้ดี (พินดา ดามาพงษ์, ๒๕๓๔ : ๒๒) ได้อธิบายถึงการที่ผู้นำแสดงพฤติกรรมต่าง ๆ (Pygmalion effect) ดังนี้

(๑) พฤติกรรมที่ไม่ใช่คำพูด ประกอบด้วยท่าทีของผู้นำระหว่างติดต่อกับผู้ใต้บังคับบัญชา เช่นการยิ้ม การใช้น้ำเสียงที่อบอุ่น การพยักหน้าเป็นการยืนยันคำพูด

(๒) การใช้ข้อมูลย้อนกลับเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นโอกาสส่งเสริมการเรียนรู้และสร้างความเชื่อมั่นแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา

(๓) การใช้เวลาปฏิบัติงานร่วมกับผู้ใต้บังคับบัญชานอกเวลา ตลอดจนให้คำอธิบายเพิ่มเติมเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน

(๔) การให้โอกาสผู้ได้บังคับบัญชาปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่
 ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาจึงควรใช้พฤติกรรมต่าง ๆ ที่จะสร้างแรงบันดาลใจเพื่อกระตุ้นให้
 ผู้บังคับบัญชามีความเชื่อมั่นในตนเอง ในผู้นำและเกิดความภาคภูมิใจในตนเองเพื่อที่จะใช้
 ความสามารถของตนเองให้เต็มที่ในการปฏิบัติงานเพื่อความก้าวหน้าทางการศึกษา

จากแนวคิด ทฤษฎีภาวะผู้นำแบบการเปลี่ยนแปลง จะเห็นได้ว่าผู้นำแบบการ
 เปลี่ยนแปลงนั้นปฏิบัติโดยยึดถือระบบคุณค่าของบุคคล เช่น ความเสมอภาค ความยุติธรรม และ
 ความเป็นมนุษย์ ผู้นำและผู้ตามมีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ในการที่จะแสวงหาเป้าหมายใน
 ระดับที่สูงกว่าเพื่อให้ถึงจุดมุ่งหมายที่ดีที่สุด ผู้นำแบบการเปลี่ยนแปลงเป็นผู้นำโดยการสร้าง และ
 เป็นผู้นำโดยความผูกพัน สามารถกล่าวได้ว่า ผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงเป็นผู้นำในยุคปัจจุบัน ที่
 เริ่มต้นจากการกำหนดความจำเป็นในการเปลี่ยนแปลง สร้างวิสัยทัศน์ใหม่และรวบรวมความ
 มุ่งมั่นเพื่อไปสู่วิสัยทัศน์นั้น รวบรวมความคิดเพื่อกำหนดวัตถุประสงค์ระยะยาว ใช้การจูงใจและ
 คลองผู้ได้บังคับบัญชาให้ดำเนินการในวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่ตั้งไว้สูงกว่าตามลำดับ
 ปรับเปลี่ยนองค์การโดยการปรับวิสัยทัศน์มากกว่าที่จะทำงานภายใต้กรอบที่มีอยู่เดิม ที่ปรึกษาหรือ
 พี่เลี้ยงในการพัฒนาผู้นำจะมุ่งพัฒนาความรับผิดชอบให้มากขึ้น ทำให้ผู้ตามเปลี่ยนเป็นผู้นำ และ
 ผู้นำจะเป็นผู้ที่ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลง และในที่สุดจะมีการปรับเปลี่ยนองค์การ

ผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเป็นผู้ที่มีความสำคัญ ในอันที่จะบริหารจัดการศึกษา
 อันเปลี่ยนแปลงให้บังเกิดขึ้น เพื่อนำพาบุคลากรในสถานศึกษาให้พร้อมที่จะดำเนินงานการจัด
 การศึกษาให้บรรลุเป้าหมายและการดำเนินงานประสบผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์อย่างมี
 ประสิทธิภาพสูงสุด

ผู้วิจัยสรุปได้ว่า ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ หมายถึง การที่ผู้บริหารสถานศึกษาใช้
 คำพูดและ การกระทำที่ปลุกปลอบใจให้กำลังใจเร่งเร้าและกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานเกิดความ
 กระตือรือร้น เกิดแรงบันดาลใจอยากอุทิศตนและทุ่มเทความพยายามมากเป็นพิเศษและการพูดการ
 กระทำที่ทำให้ผู้ร่วมงานเกิดความเชื่อมั่นและภาคภูมิใจว่าพวกเขาสามารถปฏิบัติงานต่าง ๆ ที่ได้รับ
 มอบหมายได้สำเร็จ ตลอดจนการให้ผู้ร่วมงานอาสาสมัครทำงานและทดลองโครงการใหม่ ๆ

๒.๕.๓ ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา

สำหรับการกระตุ้นการใช้ปัญญาได้มีนักการศึกษาหลายท่านได้ให้ความหมายไว้ ดังนี้
 แบสส์ (Bass, ๑๙๘๕ : ๕๕) ได้ให้ความหมายของการกระตุ้นการใช้ปัญญาว่า คือ
 การที่ผู้นำกระตุ้นให้ผู้ตามเกิดการเปลี่ยนแปลงในการตระหนักถึงปัญหาและวิธีแก้ไข โดยใช้
 ความคิดจินตนาการ ความเชื่อ ค่านิยม มากกว่าการทำให้ผู้ตามเกิดการเปลี่ยนแปลงในทันที การ
 กระตุ้นการใช้ปัญญาของผู้นำการเปลี่ยนแปลง จะทำให้ผู้ตามเกิดความรอบคอบ เกิดมโนทัศน์

เกิดความเข้าใจ และมองปัญหาที่ประสบอยู่และแนวทางแก้ไขปัญหา รวมถึงการใช้ความคิดและการใช้ดุลยพินิจก่อนที่จะลงมือปฏิบัติ

โวทแมน (Wortman, ๑๙๘๕ cited in Bass, ๑๙๘๕ : ๕๕๐) กล่าวว่า ผู้บริหารต้องแสดงให้เห็นการค้นคิดกลวิธีและมีส่วนร่วมในการแสดงออกถึงปัญหาในเรื่องของตนเองและผู้ตาม โดยการวิเคราะห์ วางแผนการนำไปปฏิบัติ การแปลผล การประเมินผลงาน การปฏิบัติเช่นนี้แสดงให้เห็นบทบาทผู้นำแบบการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ในระดับที่สามารถมองเข้าใจเกิดมโนทัศน์และพูดให้ผู้ร่วมงานทราบถึงภาวะคุกคามที่องค์กรกำลังเผชิญอยู่บอกจุดแข็ง จุดอ่อนและเปรียบเทียบผลประโยชน์ที่ได้รับ

ควิน และฮอลล์ (Quinn & Hall, cited in Bass, ๑๙๘๕ : ๑๑๐) ได้ชี้แนะวิธีที่ผู้นำใช้วิธีกระตุ้นปัญญาดังต่อไปนี้

(๑) การกระตุ้นปัญญาโดยใช้หลักของเหตุและผล (Rationally) โดยผู้นำจะเน้นเรื่อง การจูงใจด้านความสำเร็จผู้นำ เน้นหนักที่โครงสร้างงานที่เป็นทางการการตัดสินใจของผู้นำจะใช้ ข้อมูลเพียงเล็กน้อยจะเน้นหนักที่ความเร็วและประสิทธิผลในการแก้ปัญหาเป็นสำคัญ การเน้นที่ การอยู่รอด (Existentially) โดยผู้นำจะสนใจเกี่ยวกับการเพิ่มความมั่นคง ความเชื่อถือ และการ สร้างทีมงาน เขาอาศัยกระบวนการที่ไม่เป็นทางการ และมีความเชื่อว่า สติปัญญาสามารถเกิดขึ้น จากการที่มนุษย์มีปฏิสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อม ดังนั้นเขาจะเป็นผู้ตัดสินใจโดยการผสมผสาน ต้องการข้อมูลจำนวนมากและแก้ปัญหาด้วยหลายวิธี

(๒) การใช้ประสบการณ์ (Empirically) ผู้นำแบบนี้จะแก้ปัญหาโดยใช้ข้อมูลจาก ประสบการณ์การแก้ปัญหาแบบเป็นขั้นตอนและใช้ข้อมูลเป็นจำนวนมากเพื่อให้ได้คำตอบที่ดีที่สุด ของการปรับปรุงความมั่นคง ความปลอดภัยและการดำรงอยู่ต่อไปขององค์กร

(๓) ความมุ่งเน้นความเป็นเลิศ (Idealistically) ผู้นำจะเน้นการเจริญงอกงามการ ปรับตัวการเรียนรู้ ความหลากหลายและการคิดสร้างสรรค์ รูปแบบการตัดสินใจของเขาจะยืดหยุ่น ผู้นำเช่นนี้จะใช้ข้อมูลจำนวนน้อยในการตัดสินใจ แต่จะรวบรวมข้อมูลเพิ่มเติมอย่างต่อเนื่องและ ค้นหาวิธีใหม่ในการแก้ปัญหาถ้าจำเป็น นอกจากนั้นจะพบลักษณะของการกล้าเสี่ยงและการคิดค้น สิ่งใหม่ ๆ ในผู้นำเช่นนี้ด้วย

ผู้วิจัยสรุปได้ว่า ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา หมายถึง การที่ผู้บริหารสถานศึกษา กระตุ้นให้ผู้ ร่วมงานตระหนักถึงปัญหา และส่งเสริมความสามารถในการแก้ปัญหาของผู้ร่วมงาน กระตุ้นให้ผู้ร่วมงานเกิดความสงสัยใคร่รู้มากขึ้นและพยายามหาข้อสรุปใหม่ที่ดีกว่าเดิมในปัญหาเก่าที่เกิดขึ้นและบอกให้ผู้ร่วมงานรู้ว่าปัญหาที่ทางโรงเรียนกำลังเผชิญอยู่คืออะไร บอกถึงจุดอ่อนที่

ไม่สามารถพัฒนางานและพัฒนาสถานศึกษา บอกแนวคิดหลักการและกระบวนการในการพัฒนาสถานศึกษา พัฒนาการเรียนการสอนและพัฒนาคุณภาพของนักเรียน

๒.๕.๔ ด้านการคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล

เป็นความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและลูกน้อง นั่นคือผู้บังคับบัญชาจะคำนึงถึงความแตกต่างแต่ละบุคคลของลูกน้อง เพราะแต่ละคนมีความแตกต่างกันรวมทั้งความสามารถที่แตกต่างกันแต่ละบุคคล ใช้การบริหารแบบมีส่วนร่วม ให้ลูกน้องได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจเกี่ยวกับงานให้ ความสนใจในความต้องการให้ความเจริญก้าวหน้าของลูกน้อง ทำให้ลูกน้องมีความพึงพอใจและ ผลผลิตเพิ่มขึ้น ผู้บังคับบัญชาจะให้ความสนใจเป็นพิเศษแก่ลูกน้องที่มีปัญหา ปฏิบัติต่อลูกน้อง เหมือนอยู่ในสถานะเดียวกัน เป็นผู้ที่ให้คำแนะนำช่วยเหลือ สนับสนุนและส่งเสริมให้ลูกน้องมี การพัฒนาตนเอง (Bass, ๑๙๘๕ : ๘๒)

มิลเลอร์ (Miller, ๑๙๗๑ cited in Bass, ๑๙๘๕ : ๘๒) ได้แบ่งการคำนึงถึงความแตกต่างแต่ละบุคคลออกเป็น ๒ องค์ประกอบ ได้แก่

- (๑) การคำนึงถึงความแตกต่างของแต่ละบุคคลให้แต่ละระดับกลุ่มโดยมีการปรึกษาหารือกับลูกน้องเป็นกลุ่ม ปฏิบัติต่อลูกน้องเหมือนกันและให้ลูกน้องร่วมกันตัดสินใจ
- (๒) การคำนึงถึงความแตกต่างของแต่ละบุคคลในระดับบุคคล โดยผู้บังคับบัญชาปฏิบัติต่อลูกน้องตามความต้องการและความสามารถของแต่ละบุคคล

แบสส์ (Bass, ๑๙๘๕ : ๘๒) ได้สรุปพฤติกรรมที่ผู้บริหารแสดงออก ถึงการคำนึงถึงความแตกต่างของแต่ละบุคคลได้ ๓ ลักษณะ คือ

- (๑) เน้นการพัฒนา โดยการประเมินการปฏิบัติงานในปัจจุบันและตำแหน่ง ในอนาคตเมื่อมีความรับผิดชอบมากขึ้น การปฏิบัติให้ดูเป็นตัวอย่างและมอบหมายงานตามความสามารถของแต่ละบุคคลให้ความช่วยเหลือเพื่อเพิ่มความสามารถและเสริมแรงจูงใจให้มากยิ่งขึ้นตามความต้องการขององค์กร เป็นแบบอย่างที่ดีให้ลูกน้องเลียนแบบ มีความเห็นอกเห็นใจให้ ความสนใจ มีความเอื้ออาทรเป็นผู้ให้คำปรึกษา สังเกตและบันทึกความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานของลูกน้อง และสนับสนุนให้ลูกน้องได้รับการฝึกอบรมทางด้านเทคนิค

- (๒) การเน้นความแตกต่างระหว่างบุคคล โดยมีการติดต่อกันอย่างคุ้นเคยกับลูกน้องในระดับตัวต่อตัวหรือการใช้โทรศัพท์ มากกว่าการใช้บันทึกข้อความมีการนิเทศงานแบบเดินดู รอบ ๆ ส่งเสริมให้มีการติดต่อกันระหว่างบุคคลแบบสองทางทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ เพื่อให้ได้รับข้อมูลข่าวสาร ซึ่งเป็นข้อมูลพื้นฐานในการตัดสินใจ ลูกน้องโอกาสได้ซักถามและ ผู้บังคับบัญชาได้เห็นปฏิกริยาของลูกน้อง แจ้งให้ลูกน้องทราบข่าวสารเกี่ยวกับเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นว่าเป็นเพราะอะไร ทำไม เอาใจใส่ในความแตกต่างของลูกน้อง โดยจะต้องค้นหาว่าอะไรเป็น

ถึงจุดใจของลูกน้องแต่ละคนและทำอะไรจึงจะได้ประโยชน์สูงสุดกับลูกน้อง เป็นผู้ให้คำปรึกษารายบุคคลกับลูกน้องเมื่อเกิดปัญหา

(๓) การเป็นพี่เลี้ยง คือ การที่ผู้บริหารอาวุโสช่วยเหลือ โดยการให้คำปรึกษารายบุคคลแก่ผู้บริหารใหม่ พี่เลี้ยงจะต้องให้ความรู้ ประสบการณ์ และตำแหน่งของตนเองเพื่อช่วยพัฒนาลูกน้อง พี่เลี้ยงจะมีลักษณะเหมือนพ่อและบางครั้งจะเป็นแบบอย่าง เป็นผู้ให้คำปรึกษา ผู้แนะแนว ผู้ฝึก และครู (Bass, ๑๙๕๕ : ๘๔-๘๑)

การคำนึงถึงความแตกต่างของแต่ละบุคคลนี้ จะให้ประสบการณ์ที่เป็นการเรียนรู้แก่ผู้ตาม ช่วยพัฒนาการเป็นผู้นำอีกทั้งยังเป็นการสื่อความหมายแบบสองทาง ซึ่งจะช่วยให้ข้อมูลในการตัดสินใจดีขึ้น และสามารถช่วยลบล้างปัญหาความคลุมเครือในบทบาทของผู้ตามด้วย (เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์, ๒๕๓๔ : ๑๑) การคำนึงถึงความแตกต่างของแต่ละบุคคล ไม่ใช่เพียงการยอมรับความต้องการของผู้ตามเท่านั้น แต่ยังช่วยปลุกเร้า กระตุ้น สนับสนุนและยกระดับความต้องการเหล่านั้นให้สูงขึ้นผู้นำยังมีความพยายามที่จะพัฒนาประสบการณ์ของผู้ตามให้ไปไกลกว่าเดิม เช่น มอบหมาย งานที่ท้าทายให้ เพิ่มความรับผิดชอบ ช่วยสร้างความมั่นใจในสิ่งที่ผู้ตามจะทำ นอกเหนือจากที่คาดหวังเพื่อให้ผู้ตามมีโอกาสเรียนรู้ และพัฒนาตนเองได้อย่างเต็มศักยภาพ (Yukl, ๑๙๙๘ : ๓๕๒)

ผู้วิจัยสรุปได้ว่า ด้านการคำนึงถึงความแตกต่างของแต่ละบุคคล หมายถึง การที่ผู้บริหารสถานศึกษายอมรับนับถือความเป็นบุคคลของผู้ร่วมงาน ดูแลเอาใจใส่ตอบสนองความต้องการของผู้ร่วมงาน แต่ละคนตามความแตกต่างของแต่ละบุคคล แสดงความชื่นชมในความสามารถของผู้ร่วมงาน การให้คำปรึกษาหรือส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานได้พัฒนาตนเองและหาแนวทางพัฒนาผู้ร่วมงานการให้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจเป็นพี่เลี้ยงเพื่อฝึกฝนด้านการบริหารจัดการ การให้ข้อมูลข่าวสาร การถ่ายทอดความรู้ต่าง ๆ ให้มอบหมายงานพิเศษให้ผู้ร่วมงาน ตลอดจนให้คำแนะนำ การพูดคุยอย่างเป็นกันเองและสร้างสรรค์บรรยากาศของความอบอุ่นและคุ้นเคย

๒.๖ บริบทองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา

๒.๖.๑ องค์การบริหารส่วนจังหวัด

องค์การบริหารส่วนจังหวัด (อบจ.) คือ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีขนาดใหญ่ที่สุดของประเทศไทย มีจังหวัดละหนึ่งแห่ง ยกเว้นกรุงเทพมหานครซึ่งเป็นการปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบพิเศษ องค์การบริหารส่วนจังหวัด มีเขตพื้นที่รับผิดชอบครอบคลุมทั้งจังหวัด

จัดตั้งขึ้นเพื่อบริการสาธารณะประโยชน์ในเขตจังหวัด ตลอดทั้งช่วยเหลือพัฒนางานของเทศบาล และอบต. รวมทั้งการประสานแผนพัฒนาท้องถิ่นเพื่อไม่ให้งานซ้ำซ้อน

๒.๖.๒ ประวัติ

องค์การบริหารส่วนจังหวัด หรือ อบจ. เป็นรูปแบบหนึ่งของการปกครองส่วนท้องถิ่น เริ่มใช้มาตั้งแต่ปี พ.ศ. ๒๔๕๘ จนถึงปัจจุบัน (พ.ศ. ๒๕๕๖) เป็นเวลา ๙๘ ปี พื้นที่ต้องรับผิดชอบคือพื้นที่จังหวัดทั้งหมดยกเว้นพื้นที่เขตเทศบาล สุขาภิบาล และ องค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.)

เดิม องค์การบริหารส่วนจังหวัดประกอบด้วย ผู้ว่าราชการจังหวัดและสภาจังหวัด ผู้ว่าราชการจังหวัดเป็นฝ่ายบริหารโดยตำแหน่ง ส่วนสภาจังหวัดมีหน้าที่พิจารณาข้อบัญญัติจังหวัดแล้วเสนอต่อผู้ว่าราชการจังหวัด สมาชิกสภาจังหวัดมาจากการเลือกตั้ง อยู่ในตำแหน่งคราวละ ๕ ปี (พ.ร.บ.การเลือกตั้งสภาจังหวัด พ.ศ. ๒๔๘๒)

ปัจจุบัน องค์การบริหารส่วนจังหวัดประกอบด้วย นายกององค์การบริหารส่วนจังหวัด และสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัด

นายกององค์การบริหารส่วนจังหวัด เป็นองค์กรฝ่ายบริหาร มาจากการเลือกตั้งโดยอ้อม ปฏิบัติหน้าที่ตามมติของสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัด

สภาองค์การบริหารส่วนจังหวัด เป็นองค์กรฝ่ายนิติบัญญัติ มีหน้าที่พิจารณาร่างข้อบัญญัติจังหวัด และกำกับดูแลการกระทำของนายกององค์การบริหารส่วนจังหวัด

การจัดรูปแบบขององค์การบริหารส่วนจังหวัด ซึ่งเป็นการปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบหนึ่ง ที่ใช้อยู่ในปัจจุบัน ได้มีการปรับปรุงแก้ไขและวิวัฒนาการตามลำดับ โดยจัดให้มีสภาจังหวัดขึ้นเป็นครั้งแรกในปี พ.ศ. ๒๔๗๖ ตามความในพระราชบัญญัติจัดระเบียบเทศบาล พ.ศ. ๒๔๗๖ ฐานะของสภาจังหวัด ขณะนั้นมีลักษณะเป็นองค์กรแทนประชาชน ทำหน้าที่ให้คำปรึกษาหารือแนะนำแก่คณะกรรมการจังหวัด ยังมีได้มีฐานะเป็นนิติบุคคลที่แตกต่างหากจากราชการบริหารส่วนภูมิภาคหรือเป็นหน่วยงานการปกครองส่วนท้องถิ่นตามกฎหมาย ต่อมาในปี พ.ศ. ๒๔๘๑ ได้มีการตราพระราชบัญญัติสภาจังหวัด พ.ศ. ๒๔๘๑ ขึ้น โดยมีความประสงค์ที่จะแยกกฎหมายเกี่ยวกับสภาจังหวัดไว้โดยเฉพาะสำหรับสาระสำคัญของพระราชบัญญัตินั้น ยังมิได้มีการเปลี่ยนแปลงฐานะและบทบาทของสภาจังหวัดไปจากเดิม กล่าวคือ สภาจังหวัดยังคงทำหน้าที่เป็นสภาที่ปรึกษาของคณะกรรมการจังหวัดเท่านั้น จนกระทั่งได้มีการประกาศใช้พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. ๒๔๙๕ ซึ่งกำหนดให้ผู้ว่าราชการจังหวัดเป็นหัวหน้าปกครองบังคับบัญชาข้าราชการ และรับผิดชอบบริหารราชการส่วนจังหวัดของ

กระทรวง ทบวง กรมต่างๆ โดยตรงแทนคณะกรรมการ การจังหวัดเดิม โดยผลแห่งพระราชบัญญัติฯ นี้ ทำให้สภาจังหวัดมีฐานะเป็นสภาที่ปรึกษาของผู้ว่าราชการจังหวัด

แต่เนื่องจากบทบาทและการดำเนินงานของสภาจังหวัดในฐานะที่ปรึกษา ซึ่งคอยให้คำแนะนำและควบคุมดูแลการปฏิบัติงานของจังหวัด ไม่สู้จะได้ผลสมตามความมุ่งหมายเท่าใดนัก จึงทำให้เกิดแนวคิดที่จะปรับปรุงบทบาทของสภาจังหวัด ให้มีประสิทธิภาพโดยให้ประชาชนได้เข้ามามีส่วนในการปกครองตนเองยิ่งขึ้น ในปี พ.ศ. ๒๔๙๘ อันมีผลให้เกิดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขึ้นตามกฎหมายโดยมีฐานะเป็นนิติบุคคล แยกจากจังหวัด ในฐานะที่เป็นราชการบริหารราชการส่วนภูมิภาค ต่อมาได้มีการประกาศคณะปฏิวัติฉบับที่ ๒๑๘ ลงวันที่ ๒ กันยายน ๒๕๑๕ ซึ่งเป็นกฎหมายแม่บทว่าด้วยการจัดระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน กำหนดให้องค์การบริหารส่วนจังหวัดมีฐานะเป็นหน่วยการปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบหนึ่ง

๒.๖.๓ อำนาจหน้าที่

องค์การบริหารส่วนจังหวัดมีหน้าที่พัฒนาจังหวัด ทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม การศึกษา สาธารณสุข การอาชีพ สาธารณูปโภคต่างๆ เช่น

(๑) จัดสร้างระบบสาธารณูปโภคที่เทศบาลและอบต.ทำไม่ได้ เพราะขาดงบประมาณ เช่น สร้างบ่อน้ำบาดน้ำเสีย

(๒) จัดทำโครงการที่เกี่ยวข้องทั้งเทศบาลและ อบต. เช่น การก่อสร้างถนนสายหลัก

(๓) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย เช่น จัดรถบรรทุกน้ำ ช่วยเหลือพื้นที่แห้งแล้ง

(๔) การใช้ที่ดินเพื่อประโยชน์ของท้องถิ่น เช่น จัดให้มีสถานที่พักผ่อนสวนสาธารณะ

(๕) การบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม รวมทั้งจารีตประเพณีและวัฒนธรรมท้องถิ่น

๒.๖.๔ โครงสร้าง อบจ. ตาม พ.ร.บ.องค์การบริหารส่วนจังหวัด พ.ศ. ๒๕๔๐

โครงสร้างองค์การบริหารส่วนจังหวัด (อบจ.) ตาม พ.ร.บ. องค์การบริหารส่วนจังหวัด พ.ศ. ๒๕๔๐ ซึ่งถือว่าเป็นกฎหมาย อบจ. ฉบับล่าสุดที่ใช้อยู่ในปัจจุบัน

๒.๖.๔.๑ โครงสร้างและองค์ประกอบของ อบจ. ประกอบด้วย สภาองค์การบริหารส่วนจังหวัด (ฝ่าย นิติบัญญัติ) และนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัด (ฝ่ายบริหาร)

(๑) สภาองค์การบริหารส่วนจังหวัด

ในจังหวัดหนึ่งให้มีสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัดอันประกอบด้วยสมาชิกซึ่งราษฎรเลือกตั้งขึ้นตามกฎหมายว่าด้วยการเลือกตั้งสมาชิกสภาจังหวัด

สำหรับจำนวนสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัดให้ถือเกณฑ์ตามจำนวนราษฎรแต่ละจังหวัดตามหลักฐานทะเบียนราษฎรที่ประกาศในปีสุดท้ายก่อนปีที่มีการเลือกตั้ง ดังนี้

(๑.๑) จังหวัดใดมีราษฎรไม่เกิน ๕๐๐,๐๐๐ คน มีสมาชิกสภาจังหวัดได้ ๒๔ คน

(๑.๒) จังหวัดใดมีราษฎรเกินกว่า ๕๐๐,๐๐๐ คน แต่ไม่เกิน ๑,๐๐๐,๐๐๐ คน มีสมาชิกได้ ๓๐ คน

(๑.๓) จังหวัดใดมีราษฎรเกินกว่า ๑,๐๐๐,๐๐๐ คน แต่ไม่เกิน ๑,๕๐๐,๐๐๐ คน มีสมาชิกได้ ๓๖ คน

(๑.๔) จังหวัดใดมีราษฎรเกินกว่า ๑,๕๐๐,๐๐๐ คน แต่ไม่เกิน ๒,๐๐๐,๐๐๐ คน มีสมาชิกได้ ๔๒ คน

(๑.๕) จังหวัดใดมีราษฎรเกิน ๒,๐๐๐,๐๐๐ คนขึ้นไป มีสมาชิกได้ ๔๘ คน สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัดอยู่ในตำแหน่งได้คราวละ ๔ ปีให้สภาองค์การบริหารส่วนจังหวัดเลือกตั้งสมาชิกสภาเป็นประธานสภา ๑ คน และเป็น รองประธานสภา ๒ คน

(๒) นายกององค์การบริหารส่วนจังหวัด

สภาองค์การบริหารส่วนจังหวัดเลือกสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัดเป็นนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัด และนายก อบจ. มีอำนาจแต่งตั้งรองนายก อบจ. ตามกฎหมายกำหนด

สำหรับรองนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดให้มาจากสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัด ดังนี้

(๒.๑) ในกรณีมีสมาชิก ๔๘ คน ให้มีรองนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดได้ ๔ คน

(๒.๒) ในกรณีมีสมาชิก ๓๖-๔๒ คน ให้มีรองนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดได้ ๓ คน

(๒.๓) ในกรณีมีสมาชิก ๒๔-๓๐ คน ให้มีรองนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดได้ ๒ คน

(๓) ข้าราชการส่วนจังหวัด

สำหรับเจ้าหน้าที่อื่นขององค์การบริหารส่วนจังหวัดนั้นได้แก่ ข้าราชการส่วนจังหวัดซึ่งรับเงินเดือนจากงบประมาณขององค์การบริหารส่วนจังหวัด

ข้าราชการส่วนจังหวัดมีนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดเป็นผู้ปกครองบังคับบัญชา และมีรองนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดกับปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดเป็นผู้ปกครองบังคับบัญชารองจากนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัด

การบริหารงานจะแบ่งออกเป็นส่วนต่างๆ ได้แก่ ส่วนอำนวยการดูแลกิจการทั่วไปของ อบจ. ส่วนแผนและงบประมาณรับผิดชอบเรื่องแผนและงบประมาณของ อบจ. ส่วนโยธา รับผิดชอบทางด้านงานช่างและการก่อสร้างโครงการสาธารณูปโภค ส่วนการคลังดูแลด้านการเงิน การคลังและการเบิกจ่ายเงิน ส่วน กิจการสภา อบจ. รับผิดชอบงานของสภา อบจ.

(๔) การเลือกตั้งผู้แทนขององค์การบริหารส่วนจังหวัด

ประชาชนในแต่ละจังหวัดสามารถเลือกตัวแทนเข้ามาบริหาร อบจ. ได้โดยตรงโดยการเลือกตั้งนายก อบจ. และสมาชิกสภา อบจ. การเลือกตั้งนายก อบจ. ถือเขตจังหวัดเป็นเขตเลือกตั้ง ผู้มีสิทธิเลือกตั้งออกเสียงลงคะแนนเลือกผู้สมัครนายก อบจ. ได้ ๑ คน

การเลือกตั้งสมาชิกสภา อบจ. ถือเขตอำเภอเป็นเขตเลือกตั้ง อำเภอที่มีสมาชิกสภา อบจ. ได้มากกว่า ๑ คน จะแบ่งเขตอำเภอเป็นเขตเลือกตั้งเท่าจำนวนสมาชิกสภา อบจ. ที่มีในอำเภอนั้น ผู้มีสิทธิเลือกตั้งออกเสียงลงคะแนนเลือกผู้สมัครได้เขตเลือกตั้งละ ๑ คน ส่วนนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดทำหน้าที่ควบคุมและรับผิดชอบบริหารกิจการของ อบจ. ที่มีปลัด อบจ. เป็นหัวหน้าพนักงานทั้งหมดใน อบจ. และนายก อบจ. แต่งตั้งรองนายกซึ่งมิใช่สมาชิกสภา อบจ. เป็นผู้ช่วยเหลือในการบริหารงาน มีวาระการทำงานคราวละ ๕ ปี

(๕) สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัด

สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัด หรือ สมาชิกสภา อบจ. หรือเรียกย่อๆ ว่า ส.อบจ. มาจากการเลือกตั้งโดยตรงของประชาชน มีวาระการทำงานคราวละ ๕ ปี มีหน้าที่ดังนี้

(๕.๑) พิจารณาและออกกฎหมายของ อบจ. เรียกว่า ข้อบัญญัติ อบจ. เช่น การจัดเก็บภาษีน้ำมันและยาสูบ

(๕.๒) ตรวจสอบควบคุมการบริหาร อบจ. เช่น ตรวจสอบการใช้จ่ายเงินในโครงการต่างๆ ให้ความเห็นชอบแผนพัฒนาจังหวัดโดยรวบรวมจากแผนของทั้งเทศบาลและ อบต. เช่น การสร้างถนน

(๕.๓) ให้ความเห็นชอบงบประมาณรายจ่ายประจำปีซึ่งมาจากภาษีของประชาชนทั้งภาษีทางตรงที่ อบจ. จัดเก็บ เช่น ภาษีโรงเรือนและที่ดิน หรือภาษีทางอ้อม เช่น จากการซื้อสินค้า โดยนำส่วนที่เป็นภาษีกลับคืนมาพัฒนาท้องถิ่น

ผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนจังหวัด หรือผู้บริหารท้องถิ่น เราเรียกว่า นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัด ซึ่งมีที่มาจากการเลือกตั้งผู้บริหารท้องถิ่นโดยตรง

(๖) บริบททั่วไปกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม องค์การบริหารส่วนจังหวัด นครราชสีมา

(๖.๑) ความเป็นมาและสภาพปัจจุบัน

โดยที่กฎหมายว่าด้วยการศึกษาแห่งชาติ ได้มีการ กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีสิทธิจัดการศึกษาในระดับใดระดับหนึ่ง หรือทุกระดับ ตามความเหมาะสมและความต้องการ ภายในท้องถิ่นแต่ละแห่ง และกระทรวงศึกษาธิการได้ออกกฎกระทรวงกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินความพร้อม ในการจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๗ ไว้

องค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา มีความพร้อมที่จะจัดการศึกษาเพื่อให้บริการสาธารณะให้แก่ประชาชน จึงได้จัดตั้งกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรมขึ้น ตามประกาศองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา ที่กำหนดให้มีการแบ่งส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา โดยอาศัยอำนาจตามความในข้อ ๑๒ แห่งประกาศ ก.จ.จ เรื่องหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา และที่ประชุม ก.จ.จ. นครราชสีมา ในการประชุมครั้งที่ ๒/๒๕๔๗ เมื่อวันที่ ๒๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๔๗ หนังสือสำนักงาน กจ. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๘.๓/ว ๕๔๐ ลงวันที่ ๒๕ มีนาคม ๒๕๔๗ และการประชุมครั้งที่ ๒/๒๕๔๗ ลงวันที่ ๒๖ กุมภาพันธ์ ๒๕๔๗ ในวันที่ ๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๔๘ องค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา ได้มีคำสั่งรับ โอนนายอาราม สุวรรณชัยรบ จากกระทรวงศึกษาธิการ มาดำรง ตำแหน่งผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ซึ่งเป็นนักบริหารการศึกษาคณะแรกที่มาดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมาต่อมาเมื่อวันที่ ๑๔ มกราคม ๒๕๔๘ องค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมาได้ยื่นประเมินความพร้อมในการจัดการศึกษา ซึ่งมีสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาแสดงความประสงค์ขอถ่ายโอน จำนวนทั้งสิ้น ๑๐๑ โรงเรียน และผ่านความสมัครใจถ่ายโอน จำนวน ๖๗ โรงเรียน ผลจากการประเมินความพร้อมในการจัดการศึกษาขององค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา ได้คะแนน ๒.๕๑ จากคะแนนเต็ม ๓ ทำให้องค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา สามารถจัดการศึกษาได้ทุกระดับตามเกณฑ์การประเมินของกระทรวงศึกษาธิการ ซึ่งขณะนี้กระทรวงศึกษาธิการได้อนุมัติให้สถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาถ่ายโอนมาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมาแล้ว จำนวน ๕๘ โรงเรียน

(๖.๒) สภาพปัจจุบัน ข้อมูลทั่วไป

ปัจจุบันกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม จัดแบ่ง โครงสร้างออกเป็น ๔ ฝ่าย ๑ หน่วย และบุคลากรตามกรอบอัตรากำลัง คือ

- ฝ่ายบริหารการศึกษา มีกรอบอัตรากำลังตามแผน อัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๕๒-๒๕๕๔) จำนวน ๓๗ อัตรากำลังมีบุคลากร ปฏิบัติงานอยู่จริง ๑๑ คน เป็นอัตรากำลังว่าง ๒๖ อัตรากำลัง และมีพนักงานจ้างทั่วไป ๑ คน

- ฝ่ายส่งเสริมการกีฬา กิจกรรมเด็กและเยาวชน มีกรอบอัตรากำลังตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๕๒ - ๒๕๕๔) จำนวน ๗ อัตรา แต่มีบุคลากรปฏิบัติงานอยู่จริง ๔ คน เป็นอัตรว่าง ๓ อัตรา

- ฝ่ายส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม มีกรอบอัตรากำลังตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๕๒ - ๒๕๕๔) จำนวน ๑๐ อัตรา แต่มีบุคลากรปฏิบัติงานอยู่จริง ๕ คน เป็นอัตรว่าง ๕ อัตรา

- ฝ่ายบริหารงานบุคลากรทางการศึกษา มีกรอบอัตรากำลังตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๕๒ - ๒๕๕๔) จำนวน ๑๓ อัตรา แต่มีบุคลากรปฏิบัติงานอยู่จริง ๕ คน เป็นอัตรว่าง ๘ อัตราและพนักงานจ้างทั่วไป ๑ คน

- หน่วยงานพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษา กำหนดอัตรา ๑๒ ตำแหน่ง ปัจจุบันยังมีบุคลากรข้าราชการครูช่วยราชการกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม จำนวน ๒ คน คือ นายชยุต พลละศิลา, ศรีนครินทร์ กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานการบริหารจัดการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน การจัดทำแผนยุทธศาสตร์ การพัฒนาการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ส่งเสริมกิจกรรมเพื่อพัฒนาการศึกษา งานห้องสมุด พิพิธภัณฑ์และเครือข่ายทางการศึกษา งานศึกษาวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนการสอนงานส่งเสริมกิจกรรมทางศาสนา ศิลปวัฒนธรรม ประเพณีท้องถิ่นเพื่อการอนุรักษ์และศึกษาค้นคว้า ตลอดจนภูมิปัญญาท้องถิ่น งานกิจกรรมกีฬาต่าง ๆ งานสารบรรณ งานจัดซื้อ จัดจ้าง การเบิกจ่ายเงินและจัดทำบัญชี งานบริหารงานบุคคลและจัดทำทะเบียนประวัติบุคลากรของกอง และงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง และที่ได้รับมอบหมาย โดยมีผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา อันดับ คศ.๓) เป็นผู้บังคับบัญชาและรับผิดชอบและให้แบ่งส่วนราชการภายในออกเป็น ๔ ฝ่าย ๑ หน่วย คือ

(๑) ฝ่ายบริหารการศึกษา มีหน้าที่ความรับผิดชอบ

(๑.๑) งานหลักสูตรและการสอน มีหน้าที่ความรับผิดชอบส่งเสริมและสนับสนุนการบริหารจัดการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ,พิจารณาจัดตั้งหรือยุบเลิกสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ส่งเสริมการจัด กิจกรรมเพื่อพัฒนาการศึกษาและสร้างความสัมพันธ์ สนับสนุนส่งเสริมงานกิจกรรมการนักเรียนของสถานศึกษา จัดทำรายงานการศึกษาและสถิติข้อมูลต่างๆ

(๑.๒) งานนโยบายและแผน มีหน้าที่ความรับผิดชอบ จัดทำแผนยุทธศาสตร์การ พัฒนา การศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น , จัดระบบการรวบรวมข้อมูลสารสนเทศด้าน การศึกษาและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น , พัฒนาเทคโนโลยี นวัตกรรม และเครือข่ายวิชาการเพื่อ การศึกษา , งานศึกษาวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน

(๑.๓) งานนิเทศและประกันคุณภาพการศึกษา มีหน้าที่ความรับผิดชอบ นิเทศ การศึกษาขั้นพื้นฐานและปฐมวัย ,ประเมินคุณภาพใน การจัดการศึกษาของสถานศึกษาในสังกัด ประสานการประเมินคุณภาพตามระบบประกันคุณภาพการศึกษาวิเคราะห์และพัฒนาเกณฑ์ มาตรฐานการศึกษา

(๒) ฝ่ายส่งเสริมการศึกษา กิจกรรมเด็กและเยาวชน มีหน้าที่ความรับผิดชอบ งาน วิทยาศาสตร์การกีฬา งานกีฬาพื้นฐาน งานกีฬาเพื่อสุขภาพ (ใช้กีฬาเพื่อการรักษาและส่งเสริม สุขภาพ), งานกีฬาอาชีพ (สร้างบุคคลเพื่อเป็นนักกีฬาอาชีพ ฝึกอบรมจัดการศึกษาการกีฬา) งาน กีฬา เพื่อการแข่งขัน

(๓) ฝ่ายส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม มีหน้าที่ความรับผิดชอบ

(๓.๑) งานห้องสมุด พิพิธภัณฑ์ และเครือข่ายทางการศึกษา มีหน้าที่ความรับผิดชอบ ส่งเสริมการจัดห้องสมุดที่อ่านหนังสือพิมพ์หรือศูนย์เผยแพร่ข่าวสารข้อมูลแก่ประชาชน

(๓.๒) งานประเพณี ศาสนา และวัฒนธรรม มีหน้าที่ความรับผิดชอบจัดกิจกรรมทาง ศาสนา และกิจกรรมส่งเสริมจริยธรรมศีลธรรม จัดงานประเพณี และส่งเสริมการอนุรักษ์ประเพณี และศิลปวัฒนธรรมตลอดจนภูมิปัญญาท้องถิ่น จัดกิจกรรมส่งเสริมเอกลักษณ์ของท้องถิ่นและ ประชาสัมพันธ์ให้แพร่หลาย รวบรวมข้อมูลศิลปวัฒนธรรม ประเพณีท้องถิ่นเพื่อการอนุรักษ์ และ ศึกษาค้นคว้า

(๓.๓) งานการศึกษานอกระบบ มีหน้าที่ความรับผิดชอบประสานการจัดการศึกษา นอกระบบ ส่งเสริมการจัดการศึกษาตามอัธยาศัยแก่ประชาชน วิทยาลัยชุมชนการจัดกิจกรรมกลุ่ม สนใจเพื่อให้เยาวชนใช้เวลาว่างให้เป็นประโยชน์ และเพิ่มรายได้แก่ตนเองและครอบครัว

(๔) ฝ่ายบริหารงานบุคลากรทางการศึกษา มีหน้าที่ความรับผิดชอบ

(๔.๑) งานธุรการ มีหน้าที่ความรับผิดชอบ บริหารงานธุรการ, บริหารจัดการ บำรุงรักษาอาคาร สถานที่และยานพาหนะ

(๔.๒) งานพัฒนาบุคลากรทางการศึกษา มีหน้าที่ความรับผิดชอบงานพัฒนาบุคลากร

(๔.๓) งานบริหารบุคลากรทางการศึกษา มีหน้าที่ความรับผิดชอบ งานบริหารงาน บุคคลและจัดทำทะเบียนประวัติบุคลากร

(๔.๔) งานการเงินและบัญชี มีหน้าที่ความรับผิดชอบ บริหารงบประมาณและจัดทำ บัญชีจ่ายเงินเดือน ค่าจ้าง จัดร่างข้อบัญญัติระเบียบประกาศ คำสั่งต่างๆ ดำเนินการจัดซื้อจัดจ้างเบิก จ่ายเงินและจัดทำบัญชีทะเบียนพัสดุ

(๕) หน่วยพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษา มีหน้าที่รับผิดชอบ

(๕.๑) งานหลักสูตรและการสอน งานส่งเสริมและสนับสนุนการบริหารจัดการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน งานพิจารณาจัดตั้งหรือยุบเลิกสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน งานส่งเสริมจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาการศึกษาและสร้างความสัมพันธ์ งานสนับสนุนส่งเสริมงานกิจกรรมนักเรียนของสถานศึกษา งานจัดทำรายงานการศึกษาและสถิติข้อมูลต่างๆ งานธุรการ งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง และที่ได้รับความมอบหมาย

๒.๖.๕ สถานศึกษาในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา

องค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา ได้รับถ่ายโอนสถานศึกษาจากกระทรวงศึกษาธิการ มาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา รวมทั้งสิ้น ๕๘ โรงเรียน ดังนี้

- รับโอนครั้งที่ ๑ เมื่อวันที่ ๒๙ มกราคม ๒๕๕๐ จำนวน ๑ โรงเรียน
- รับโอนครั้งที่ ๒ เมื่อวันที่ ๖ กันยายน ๒๕๕๐ จำนวน ๑ โรงเรียน
- รับโอนครั้งที่ ๓ เมื่อวันที่ ๒ พฤศจิกายน ๒๕๕๐ จำนวน ๑๗ โรงเรียน
- รับโอนครั้งที่ ๔ เมื่อวันที่ ๑๓ ธันวาคม ๒๕๕๐ จำนวน ๔ โรงเรียน
- รับโอนครั้งที่ ๕ เมื่อวันที่ ๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๑ จำนวน ๑๕ โรงเรียน

๒.๖.๕.๑ ทางกำรดำเนินงำนขององค์กำรบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมาตามเงื่อนไขในการรับถ่ายโอนสถานศึกษา

(๑) การกระจายอำนาจ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้สถานศึกษา

องค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมาได้มีการมอบอำนาจให้ผู้บริหารสถานศึกษาตามคำสั่งองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมาที่ ๑๕๔๐/๒๕๕๐ เรื่องมอบอำนาจการบริหารสถานศึกษาของนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมาให้ผู้อำนวยการสถานศึกษาที่ถ่ายโอนมาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมาลงวันที่ ๓ สิงหาคม ๒๕๕๐ และคำสั่งองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมาที่ ๒๔๖๕ / ๒๕๕๐ เรื่อง การมอบอำนาจการบริหารสถานศึกษาของนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมาให้ผู้อำนวยการสถานศึกษาที่ถ่ายโอนมาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมาลงวันที่ ๖ พฤศจิกายน ๒๕๕๐

(๒) การจัดโครงสร้างองค์กรภายในรองรับกำรบริการจัดการศึกษา

องค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมาได้ตั้งกองการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรมรองรับกำรบริการจัดการศึกษำหนดกรอบโครงสร้างอัตรากำลังกองการศึกษาและบุคลากรในการจัดการศึกษาตามที่ทางราชการกำหนด

(๓) การมีกระกรมกำรที่ปรึกษาในการจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

องค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมาเน้นการทำงานแบบมีส่วนร่วมมีคณะกรรมการที่ปรึกษาและคณะกรรมการระดับต่างๆ ดังนี้

(๓.๑) คณะกรรมการที่ปรึกษานายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมาด้านการศึกษา

(๓.๒) คณะกรรมการจัดการศึกษาจังหวัดนครราชสีมา

(๓.๓) คณะกรรมการการศึกษาสถานศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา

(๓.๔) กลุ่มโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา

(๓.๕) อนุกรรมการ ๔ ฝ่าย คือ คณะอนุกรรมการฝ่ายวิชาการ, คณะอนุกรรมการฝ่ายแผนงานและงบประมาณ, คณะอนุกรรมการฝ่ายบุคลากร, คณะอนุกรรมการฝ่ายบริหารทั่วไป

(๓.๖) คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในระดับสถานศึกษาเดิมที่สถานศึกษา

๒.๖.๕.๒ การจัดระบบบริหารงานบุคคลเพื่อการศึกษา

องค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา จัดระบบบริหารบุคคลตามมาตรฐานเดียวกันกับระบบบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการใช้ระเบียบบริหารงานบุคคลของกระทรวงศึกษาธิการและเทศบาล โดยอนุโลม ทั้งนี้ ได้จัดให้มีคณะกรรมการกลั่นกรองการบริหารงานบุคคลเพื่อให้เกิดธรรมาภิบาลในการบริหารงานบุคคล

๒.๖.๕.๓ การดำเนินงาน โครงการดีเด่นในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา

(๑) ด้านวิชาการ

(๑.๑) ส่งผลงานเข้าร่วมประกวดแข่งขัน มหกรรมการศึกษาท้องถิ่นระดับภาคตะวันออกเฉียงเหนือและระดับประเทศ

(๑.๒) จัดนิทรรศการมหกรรมการศึกษาโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา ระหว่าง ๒๕-๓๑ มกราคม ๒๕๕๒ ณ สนามหน้าศาลากลางจังหวัดนครราชสีมา

(๒) ด้านงบประมาณ

(๒.๑) จัดงบประมาณสนับสนุนสถานศึกษาในงบประมาณ ๒๕๕๒ โดยจัดงบประมาณขั้นพื้นฐานให้ทุกโรงเรียน โรงละ ๖๐๐,๐๐๐ บาท

(๒.๒) จัดงบอุดหนุนรายหัวโอนให้สถานศึกษา เพื่อให้เกิดความคล่องตัวในการบริหารจัดการศึกษาของสถานศึกษา และเป็นไปตามหลักการจำนวน ๖๖๔ อัตรา เพื่อให้ปฏิบัติงานในช่วงที่อยู่ระหว่างการสรรหาบรรจุแต่งตั้ง

(๒.๓) จัดอบรมชี้แจงการทำวิทยฐานะ

(๒.๔) ให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเข้ารับการอบรมและพัฒนาตามหลักสูตรที่กรมส่งเสริมกำหนด

(๒.๕) ให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเข้ารับการอบรมและพัฒนาตามหลักสูตรที่กรมส่งเสริมกำหนด

(๓) ด้านบุคคล

(๓.๑) ได้เสนอรับการสนับสนุนอัตรากำลังทดแทนผู้ไม่สมัครใจถ่ายโอนและอัตราขาดแคลน ได้รับจัดสรรอัตราให้ จำนวน ๗๑๕ อัตรา

(๓.๒) องค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมาได้สนับสนุนกำหนดตำแหน่งพนักงานราชการจ้างตามภารกิจ และพนักงานจ้างทั่วไปให้แก่สถานศึกษา จำนวน ๖๖๔ อัตรา เพื่อให้ปฏิบัติงานในช่วงที่อยู่ระหว่างการสรรหาบรรจุแต่งตั้ง

(๓.๓) จัดอบรมชี้แจงการทำวิทยฐานะ

(๓.๔) ให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเข้ารับการอบรมและพัฒนาตามหลักสูตรที่กรมส่งเสริมกำหนด

(๔) ด้านบริหารทั่วไป

(๔.๑) สนับสนุนการแข่งขันกีฬานักเรียน จัดการแข่งขันกีฬานักเรียนโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา

(๔.๒) ร่วมแข่งขันกีฬานักเรียนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นระดับภาคตะวันออกเฉียงเหนือและระดับประเทศ โดยมีผลการแข่งขันชนะเลิศเป็นอันดับที่ ๒ ของระดับภาคตะวันออกเฉียงเหนือและชนะเลิศเป็นอันดับ ๔ ของระดับประเทศ

(๔.๓) จัดกิจกรรมวันครู เชิดชูเกียรติครู ยกย่องครูดีเด่น ๑๖ มกราคม ของทุกปี

(๔.๔) จัดกิจกรรมวันเกษียณอายุ

๒.๗ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้อง ดังต่อไปนี้

๒.๗.๑ งานวิจัยในประเทศ

ชูจิตร พันธุ์ประเสริฐ (๒๕๔๕ : ๗๘) ได้ศึกษาเรื่องความพึงพอใจของครูต่อการเป็นผู้นำของผู้บริหารสตรี โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดชลบุรี เมื่อจำแนกตามประสบการณ์พบว่า ครูที่มีประสบการณ์มากและครูที่มีประสบการณ์น้อยมีความพึงพอใจของครูต่อการเป็นผู้นำของผู้บริหารสตรี โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการ

ประถมศึกษาจังหวัดชลบุรี แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และเมื่อจำแนกตามขนาดของโรงเรียน พบว่า ครูมีความพึงพอใจต่อการเป็นผู้นำของผู้บริหารสตรี แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ วรณี หิรัญญากร (๒๕๔๖ : ๖๗) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับสุขภาพองค์กร โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ เขตการศึกษา ๑๒ พบว่า ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ เขตการศึกษา ๑๒ โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับสูง ระดับสุขภาพองค์กร โดยรวมและรายด้านมีสุขภาพอยู่ในระดับสมบูรณ์มาก ภาวะผู้นำเพื่อการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับสุขภาพองค์กร โดยรวมและรายด้านมีความสัมพันธ์กันทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕ ด้านเชื่อมั่นในคนอื่น และด้านเป็นผู้มีวิสัยทัศน์กว้างไกล สามารถพยากรณ์สุขภาพองค์กรโดยรวม ได้ร้อยละ ๓๔.๒๐ และสามารถร่วมกันทำนายได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕

ยุพา เสนาะพิน (๒๕๔๖ : ๗๒) ได้ศึกษาเรื่องแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน กับประสิทธิผลการบริหารคุณภาพโรงเรียนประถมศึกษาในจังหวัดนครปฐมพบว่า ผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาจังหวัดนครปฐมที่ได้การประเมินภายนอกจากสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษาใช้ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพสูงกว่าแบบภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน ในโรงเรียนการประถมศึกษาได้รับการประเมินภายนอกจากสำนักงานรับรอง มาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษามีประสิทธิผลการบริหารคุณภาพอยู่ในระดับดีทุกด้าน แบบภาวะผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียนแบบเปลี่ยนสภาพมีความสัมพันธ์ แบบประสิทธิผลการบริหารคุณภาพด้าน ผู้สอนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕

ศุภกิจ สานุสัจย์ (๒๕๔๗ : ๖๗) ได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนกับความพึงพอใจการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการศึกษาจังหวัดขอนแก่น พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนตามความคิดเห็นของครูผู้สอน โดยภาพรวมพบว่า ครูผู้สอนมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านการสร้างแรงบันดาลใจ มีค่าเฉลี่ยสูงสุดรองลงมา คือด้านการกระตุ้นชาวปัญญา ด้านการคำนึงถึงบุคคลและด้านการสร้างบารมี ตามลำดับ

ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียนประถมศึกษาจังหวัดขอนแก่น โดยภาพรวม มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๑ เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงทุกด้านมี

ความสัมพันธ์กันทางบวกกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .๐๑ โดยด้านการคำนึงถึงเอกบุคล มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในระดับมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านการกระตุ้นชาวปัญญา ด้านการสร้างบารมี ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ตามลำดับ

พันธุ์เทพ ใจคำ (๒๕๔๗ : ๖๔) ได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำ ของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิผลของโรงเรียน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเลข เขต ๑ ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเลข เขต ๑ มีพฤติกรรมภาวะผู้นำแบบสนับสนุน แบบมีส่วนร่วมและแบบเน้นความสำเร็จอยู่ในระดับมากส่วนแบบการมี พฤติกรรมภาวะผู้นำอยู่ในระดับปานกลาง โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเลข เขต ๑ มีประสิทธิผลของโรงเรียนในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีประสิทธิผลสูง คือ ด้านการกำหนดหน้าที่รับผิดชอบและเป้าหมายของโรงเรียนด้านความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างโรงเรียน และชุมชน ด้านบรรยากาศและสิ่งแวดล้อม และด้านความเอาใจใส่ต่อสุขภาพ การจัดการเรียนการสอนตามลำดับ

สราวุธรัตน์ จันทะมล (๒๕๔๘ : ๒๕) ได้ศึกษาเรื่องภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ ผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอวังสะพุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเลข เขต ๒ พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอวังสะพุง สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเลข เขต ๒ โดยภาพรวมและรายด้าน ผู้บริหารมีระดับมาก ภาวะ ผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ผู้บริหารแสดงออกมากกว่าด้านอื่น คือ ด้านการมีสิทธิผลเชิงอุดมการณ์ ส่วนภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ผู้บริหารแสดงออกน้อยกว่าด้านอื่น คือ ด้านการกระตุ้นการใช้ ปัญญา ในด้าน การสร้างแรงบันดาลใจผู้บริหารกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานทำงานกันเป็นทีมได้อย่างมี ประสิทธิภาพและผู้บริหารทำให้ผู้ร่วมงาน เกิดความสนใจที่จะค้นหาวิธีการใหม่ ๆ อยู่ในระดับ ปานกลาง ด้านการกระตุ้นชาวปัญญาผู้บริหารช่วยให้ผู้ร่วมงานมองปัญหาในหลายแง่มุม และ ผู้บริหารสนับสนุนผู้ร่วมงานให้คิดแก้ปัญหาที่เคยเกิดขึ้นแล้วด้วยวิธีการใหม่ ๆ อยู่ในระดับปาน กลาง และด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ผู้บริหารเป็นที่เล็งคอยแนะนำวิธีการทำงานแก่ ผู้ร่วมงานเป็นรายบุคคลอยู่ในระดับปานกลาง

สมพร จำปานิล (๒๕๔๕ : ๑๐๒) ได้ศึกษาเรื่องภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต ๕ พบว่า ภาวะผู้นำการ เปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต ๕ โดย ภาพรวมและ รายด้านอยู่ในระดับมาก ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีตำแหน่งหน้าที่ ต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา แตกต่างกันอย่าง

มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนที่มีขนาดต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕ และข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนที่มีระดับการจัดการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕

กฤษฎา ปาวงศ์ (๒๕๔๕ : ๑๑๔) ได้ศึกษาเรื่องภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุกดาหาร เขต ๒ พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ตามการรับรู้ของผู้บริหาร และครูผู้สอนโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ภาวะผู้นำของผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีสถานภาพแตกต่างกันมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๕ โดยผู้บริหารมีการรับรู้สูงกว่าครูผู้สอน ประสิทธิภาพของสถานศึกษาตามการรับรู้ของผู้บริหารและครูผู้สอนที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาที่มีขนาดแตกต่างกัน โดยรวมไม่แตกต่างกันเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านการสร้างบรรยากาศและด้านผลลัพธ์มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๑ โดยสถานศึกษาขนาดเล็กมีการรับรู้ประสิทธิผลสูงกว่าสถานศึกษาขนาดกลางและขนาดใหญ่ ตามลำดับส่วนด้านอื่นๆไม่แตกต่างกัน

ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลของสถานศึกษาทั้งโดยรวมและรายด้านอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๑ ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนและภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงสภาพมีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผลของสถานศึกษา ตามการรับรู้ของผู้บริหารและครูผู้สอนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๑ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการให้รางวัลอย่างเหมาะสม ด้านการคล้อย ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา มีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผลสถานศึกษาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๑ ส่วนด้านอื่นๆไม่แตกต่างกัน

ณัฐวุฒิ เตมียสุวรรณ (๒๕๕๐ : ๑๐๘) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยบางประการที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารตัวแทน บริษัทเมืองไทยประกันชีวิตจำกัด ในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า กลุ่มของตัวแปรปัจจัยมีความสัมพันธ์กับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๑ และการถดถอยแบบตัวแปรตามหลายตัว พบว่า คาสมประสิทธิ์ การถดถอยของตัวแปรตามสี่ตัวเท่ากับ .๓๓๕ ซึ่งมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๑ คำนวณหาความสำคัญสัมพัทธ์ของตัวแปรปัจจัย ความฉลาดทางอารมณ์ และบรรยากาศองค์กร ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ทั้ง ๔ ด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๑

กนกวรรณ วิเชียรเขต (๒๕๕๑ : ๑๑๕) ได้ศึกษาเรื่องภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับพฤติกรรมการตัดสินใจของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต ๓ โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ใน

ระดับมาก พฤติกรรมการตัดสินใจของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับ ต่ำมาก ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับพฤติกรรมการตัดสินใจของผู้บริหาร สถานศึกษามีความสัมพันธ์กันทางบวกโดยรวมและรายด้านในระดับมากอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .๑

อุทัยวรรณ ฝอยหิรัญ (๒๕๕๑ : ๘๐) ได้ศึกษาเรื่องภาวะผู้นำของผู้บริหาร สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต ๑ พบว่าภาวะผู้นำของผู้ บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต ๑ โดยรวมและราย ด้านได้แก่ ด้านการสร้างบารมี ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา และ ด้านการคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล เปรียบเทียบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต ๑ จำแนกตามตำแหน่ง โดยรวมและรายด้านแตกต่าง กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๕ เปรียบเทียบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต ๑ จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน และ ขนาดโรงเรียน โดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .๐๕

เอกชัย ปานัน (๒๕๕๒ : ๗๒) ได้ศึกษาเรื่องภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเชียงใหม่ เขต ๓ พบว่า ครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน อำเภอเวียง แขวง มีการรับรู้ว่าคุณสมบัติที่แสดงออกถึงภาวะผู้นำทั้งด้านมุ่งงาน และ มุ่งสัมพันธ์อยู่ใน ระดับปานกลาง นอกจากนี้ครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานมีความคาดหวังว่าคุณสมบัติต้องมี พฤติกรรมที่แสดงออกทั้งด้านมุ่งงานและมุ่งสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง การเปรียบเทียบภาวะผู้นำของ ผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ และความคาดหวังที่แสดงออกในด้านมุ่งงาน และ มุ่งสัมพันธ์ ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน อำเภอเวียงแขวง จังหวัดเชียงใหม่ พบว่าความคาดหวังเกี่ยวกับภาวะผู้นำ ของผู้บริหารมีสูงกว่าภาวะผู้นำตามการรับรู้ของครูในอำเภอเวียงแขวง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .๐๕

๒.๓.๒ งานวิจัยต่างประเทศ

คิง (King, ๒๐๐๒ : ๒๓๒๕A) ได้ศึกษาวิจัย ภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผลสำหรับ ความสำเร็จที่มีคุณภาพและการเรียนรู้ขององค์กร ผลการวิจัยพบว่า พฤติกรรมภาวะผู้นำเปลี่ยน สภาพมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการทำงานเป็นทีม การเน้นที่ลูกค้าเป็นสำคัญ และพันธะสัญญา ที่จะปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง และแบบแผนขององค์กรแห่งการเรียนรู้ด้านวิสัยทัศน์ร่วม รูปแบบ การจัดการแบบแผนทางความคิด

เทบบาโน (Tebbano, ๒๐๐๒ : ๑๑๓) ได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างความชื่น ชอบแบบฉบับภาวะผู้นำของผู้ควบคุมสถานศึกษาแห่งตำบล และความสามารถของสถานศึกษา

แห่งตำบลในการกลายเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่เป็นอาชีพ ผลการวิจัยพบว่าภาวะผู้นำของผู้ควบคุมสถานศึกษาแห่งตำบลมีความสัมพันธ์กับความสามารถของสถานศึกษาตำบล ในการกลายเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้แห่งการเรียนรู้ที่เป็นมืออาชีพ

แบร์รี่ (Barry , R.W., ๒๐๐๔ : ๒๓๗A) ได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างรูปแบบภาวะผู้นำของครูใหญ่กับการใช้อำนาจกับครู (Teacher empowerment) ตามแนวคิดภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนและภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงสภาพ โดยใช้แบบสอบถามภาวะผู้นำพหุปัจจัย(MLQ) วัดภาวะผู้นำและแบบประเมินการใช้อำนาจ (School participant empowerment scale : SPES) ผลการศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนมีความสัมพันธ์เชิงลบกับการให้อำนาจครูแต่ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงสภาพมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการให้อำนาจครูใหญ่เขามีข้อเสนอแนะว่า ในการปฏิรูปการศึกษานั้น ครูใหญ่ควรมีภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงสภาพจึงจะเหมาะสม

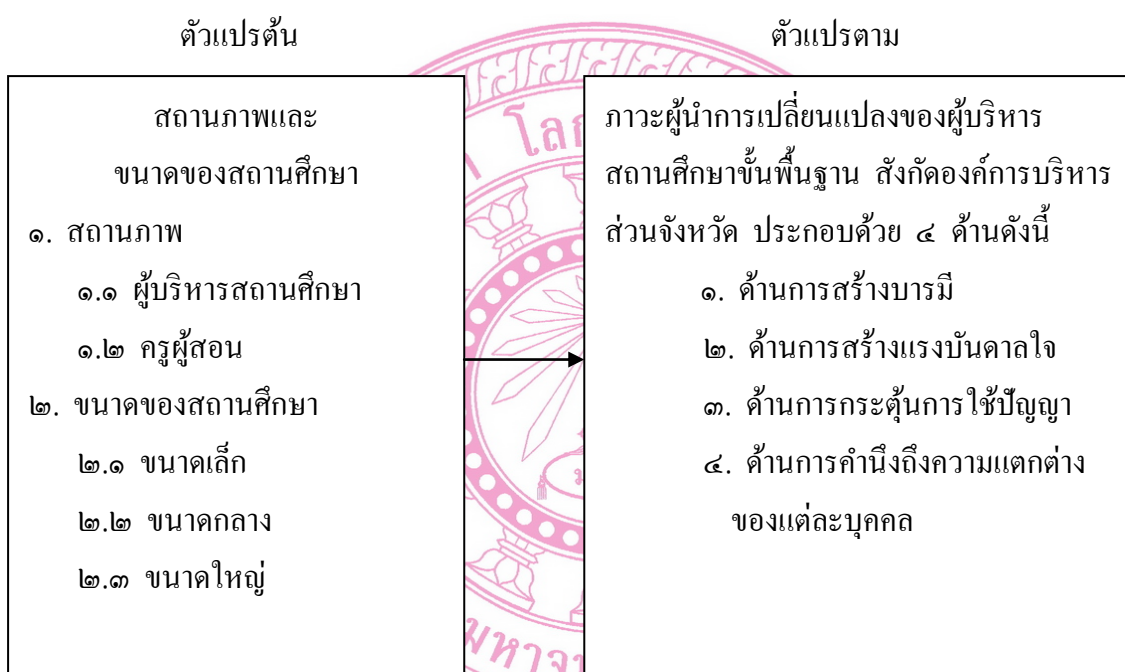
เบรดโดนัลด์ (Brad Donal ๒๐๐๔ : ๖๘) ได้ศึกษาสืบค้นหาโปรแกรมการพัฒนาภาวะผู้นำ ผลการศึกษาพบว่า หลักสูตรการพัฒนาผู้นำจะต้องตั้งอยู่บนพื้นฐานของภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงสภาพ จึงจะมีผลต่อการเพิ่มคะแนนในการประเมินภาวะผู้นำด้วยตนเองหลังจากฝึกอบรม นอกจากนี้ยังพบว่า ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงสภาพมีผลระยะยาวหลังจากฝึกอบรมแล้วอีกด้วย

โรนัลด์ แจกสัน (Ronald Jacson, ๒๐๐๔ : ๑๑๕) ได้ศึกษาเรื่องภาวะผู้นำภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนและภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนของ คณบดี ผู้บริหารระดับสูง และทีมวิชาการ พบว่าทุกกลุ่มมีภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงสภาพมากกว่าภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนทีมวิชาการจะใช้ความพยายามพิเศษ ความมีประสิทธิผล และความพึงพอใจ ภายใต้อำนาจภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน

จากการศึกษางานวิจัย ทั้งในและต่างประเทศสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดองค์กรบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา มีระดับพฤติกรรมโดยรวมและรายด้านมีพฤติกรรมในระดับมากที่สุด คือ ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา และรองลงมาคือด้านการสร้างบารมี ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่จำแนกตามสถานภาพโดยรวมและรายด้านมีพฤติกรรมแตกต่างกัน และที่จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา โดยรวมมีพฤติกรรมไม่แตกต่างกัน แต่รายด้านแตกต่างกันคือ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจและด้านการคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล ส่วนด้านอื่นไม่แตกต่างกัน และเพื่อศึกษาแนวทางการส่งเสริมพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดองค์กรบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา

๒.๘ กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดเรื่องภาวะความเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational leadership) ของเบสและอาโวลิโอ (Bass & Avolio, ๑๙๙๐ : ๘ ; อ้างถึงใน อุทัยวรรณ ฝอยหิรัญ, ๒๕๕๑ :๗) จากแนวคิดดังกล่าวผู้วิจัยจึงสรุปเป็น กรอบความคิดในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ดังภาพที่ ๑



ภาพที่ ๑ กรอบแนวคิดในการวิจัย

บทที่ ๓

วิธีการดำเนินการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ มุ่งศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาชั้น
พื้นฐาน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา ซึ่งมีรายละเอียดการดำเนินงานดังนี้

- ๓.๑ ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
- ๓.๒ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
- ๓.๓ การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือ
- ๓.๔ การเก็บรวบรวมข้อมูล
- ๓.๕ การวิเคราะห์ข้อมูล
- ๓.๖ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

๓.๑ ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ในการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษากับประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ดังนี้

๓.๑.๑. ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน
จำนวน ๑,๘๓๕ คน ซึ่งจำแนกตามสถานภาพและขนาดของสถานศึกษา ดังนี้

๓.๑.๑.๑ สถานภาพจำแนกเป็น ๒ ประเภท คือ

- ๑) ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน ๑๑๕ คน
- ๒) ครูผู้สอน จำนวน ๑,๗๒๔ คน

๓.๑.๑.๒ ขนาดของสถานศึกษา จำแนกเป็น ๓ ขนาด คือ

- ๑) ขนาดเล็ก จำนวน ๕๘๖ คน
- ๒) ขนาดกลาง จำนวน ๖๒๕ คน
- ๓) ขนาดใหญ่ จำนวน ๖๒๔ คน

๓.๑.๒. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และ
ครูผู้สอน จำนวน ๔๐๔ คน กำหนดขนาดโดยใช้เกณฑ์ร้อยละ และได้โดยการสุ่มแบบแบ่งชั้น
ซึ่งจำแนกตามสถานภาพและขนาดของสถานศึกษา ดังนี้

๓.๑.๒.๑ สถานภาพ จำแนกเป็น ๒ ประเภท คือ

๑) ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน ๘๕ คน

๒) ครูผู้สอน จำนวน ๓๑๕ คน

๓.๑.๒.๒ ขนาดของสถานศึกษา จำแนกเป็น ๓ ขนาด คือ

๑) ขนาดเล็ก จำนวน ๑๓๓ คน

๒) ขนาดกลาง จำนวน ๑๔๒ คน

๓) ขนาดใหญ่ จำนวน ๑๒๙ คน

โดยมีวิธีการ ดังนี้

๑. จำแนกประชากรตามสถานภาพและขนาดของสถานศึกษา

๒. กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางกระจายและมอร์แกน ของประชากรที่เป็นครูผู้สอน โดยการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified random sampling) ตามสถานภาพได้ กลุ่มตัวอย่าง ๔๐๔ คน

๓. เทียบสัดส่วนจากจำนวนประชากรตามขนาดสถานศึกษา จำนวน ๔๐๔ คนและกลุ่มตัวอย่าง

๔. สุ่มตัวอย่างง่ายโดยวิธีการจับฉลาก (Simple Random Sampling) ให้ได้จำนวนตามกลุ่มตัวอย่างที่ต้องการ ดังตารางที่ ๑

ตารางที่ ๑ จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

| ขนาดสถานศึกษา | ประชากร | | | กลุ่มตัวอย่าง | | |
|---------------|-----------|-----------|-------|---------------|-----------|-----|
| | ผู้บริหาร | ครูผู้สอน | รวม | ผู้บริหาร | ครูผู้สอน | รวม |
| ขนาดเล็ก | ๔๔ | ๕๔๒ | ๕๘๖ | ๓๔ | ๙๕ | ๑๓๓ |
| ขนาดกลาง | ๔๕ | ๕๘๔ | ๖๒๙ | ๓๕ | ๑๐๓ | ๑๔๒ |
| ขนาดใหญ่ | ๒๖ | ๕๙๘ | ๖๒๔ | ๒๐ | ๑๐๙ | ๑๒๙ |
| รวม | ๑๑๕ | ๑,๗๒๔ | ๑,๘๓๙ | ๘๙ | ๓๑๗ | ๔๐๖ |

๓.๒ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม แบ่งออกเป็น ๓ ตอน ประกอบด้วย

๓.๒.๑. ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) ได้แก่ สถานภาพและขนาดสถานศึกษา

๓.๒.๒. เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม เกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา มีลักษณะเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) ตามวิธีของลิเคิร์ต (Likert) มี ๕ ระดับดังนี้

- ๕ หมายถึง มีพฤติกรรมในระดับมากที่สุด
- ๔ หมายถึง มีพฤติกรรมในระดับมาก
- ๓ หมายถึง มีพฤติกรรมในระดับปานกลาง
- ๒ หมายถึง มีพฤติกรรมในระดับน้อย
- ๑ หมายถึง มีพฤติกรรมในระดับน้อยที่สุด

๓.๒.๓. แบบสอบถาม เกี่ยวกับแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา มีลักษณะเป็นแบบสอบถามแบบตรวจสอบรายการ (Checklist)

๓.๓ การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือ

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างและหาคุณภาพของเครื่องมือตามขั้นตอนดังนี้

๓.๓.๑. ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา ตามแนวคิดของเบส และอาโวลิโอ (Bass & Avolio, ๑๙๙๐ : ๑๙)

๓.๓.๒. ศึกษาวิธีสร้างเครื่องมือแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ตามวิธีของลิเคิร์ต (Likert) และการสร้างแบบสอบถามแบบปลายเปิด (Open ended) จากตำราของบุญชม ศรีสะอาด (๒๕๔๕ : ๗๐ - ๗๔)

๓.๓.๓. ผู้วิจัยดำเนินการสร้างแบบสอบถาม โดยนำแบบสอบถามของ อุทัยวรรณ ฝอยหิรัญ๒๕๕๑ : ๑๑๐ - ๑๑๔) มาสังเคราะห์ร่วมกับนิยามศัพท์เฉพาะที่ผู้วิจัยตั้งขึ้น เพื่อใช้ในการวิจัยในครั้งนี้

๓.๓.๔. นำแบบสอบถามเสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เพื่อตรวจสอบความถูกต้องและพิจารณาให้ข้อเสนอแนะ

๓.๓.๕. ปรับปรุงแบบสอบถามตามข้อเสนอแนะของอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์แล้วนำเสนอผู้เชี่ยวชาญ จำนวน ๕ ท่าน เพื่อตรวจพิจารณาความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามศัพท์เฉพาะ (IOC : Index of consistency) ซึ่งมีความสอดคล้องระหว่าง ๐.๘๐ – ๑.๐๐

๓.๓.๖. นำแบบสอบถามที่ผ่านการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญมาปรับปรุงแก้ไข ตามข้อเสนอแนะ แล้วนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์พิจารณาเสนอแนะอีกครั้งหนึ่ง

๓.๓.๗. นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try out) กับประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน ๓๐ คน

๓.๓.๘. นำแบบสอบถามที่ทดลองใช้มาคำนวณค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามเป็นรายข้อโดยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม (Item total correlation) ซึ่งค่าความสัมพันธ์ระหว่าง .๓๐ – ๑.๐๐

๓.๓.๙. คัดเลือกข้อคำถามที่มีความเหมาะสมจำนวน ๖๐ ข้อ มาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ โดยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach) ซึ่งค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามที่เหมาะสม มีค่าเท่ากับ ๐.๕๕

๓.๓.๑๐ จัดพิมพ์แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ เพื่อนำไปเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาต่อไป

๓.๔ การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล มีขั้นตอนตามลำดับดังนี้

๓.๔.๑. ขออนุญาตจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยต่อผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา

๓.๔.๒. ผู้วิจัยนำหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยเสนอต่อผู้อำนวยการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา พร้อมกับแบบสอบถามเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยด้วยตนเอง

๓.๔.๓. ผู้วิจัยติดตามเก็บรวบรวมแบบสอบถามคืนด้วยตนเองจำนวน ๔๐๔ ฉบับ และได้แบบสอบถามคืนมา ๔๐๔ ฉบับ โดยคิดเป็นร้อยละ ๑๐๐

๓.๕. การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้คอมพิวเตอร์ โปรแกรมสำเร็จรูป โดยทำการวิเคราะห์ข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้

๓.๕.๑. วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพ และขนาดของสถานศึกษาของกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามโดยหาค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

๓.๕.๒. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดองค์กรบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา ทั้งโดยภาพรวม รายด้านและรายข้อ โดยหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แล้วนำไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์แปลความหมาย ดังนี้

๔.๕๑ - ๕.๐๐ หมายถึง มีพฤติกรรมในระดับมากที่สุด

๓.๕๑ - ๔.๕๐ หมายถึง มีพฤติกรรมในระดับมาก

๒.๕๑ - ๓.๕๐ หมายถึง มีพฤติกรรมในระดับปานกลาง

๑.๕๑ - ๒.๕๐ หมายถึง มีพฤติกรรมในระดับน้อย

๐.๐๑ - ๑.๕๐ หมายถึง มีพฤติกรรมในระดับน้อยที่สุด

๓.๕.๓. วิเคราะห์เปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดองค์กรบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา จำแนกตามสถานภาพ โดยทดสอบค่าที (t-test แบบ Independent samples)

๓.๕.๔. วิเคราะห์เปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดองค์กรบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา โดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (F-test One way ANOVA) เมื่อพบว่ามีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จะทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่โดยวิธีการของเชฟเฟ้ (Scheffe')

๓.๕.๕. วิเคราะห์แนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดองค์กรบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา โดยวิเคราะห์เชิงพรรณนา

๓.๖ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

๓.๖.๑. สถิติที่ใช้ในการหาคุณภาพของเครื่องมือ ได้แก่

๓.๖.๑.๑ ความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) โดยหาค่าดัชนีความสอดคล้อง ระหว่างข้อคำถามกับนิยามศัพท์เฉพาะ (IOC : Index of consistency) (บุญชม ศรีสะอาด, ๒๕๔๕ : ๖๓)

๓.๖.๑.๒ อำนาจจำแนกของแบบสอบถามเป็นรายข้อ โดยหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม (บุญชม ศรีสะอาด, ๒๕๔๕ : ๕๕, ๑๐๕)

๓.๖.๑.๓ ความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ โดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach) (บุญชม ศรีสะอาด, ๒๕๔๕ : ๕๕)

๓.๖.๒. สถิติพื้นฐาน ได้แก่ (บุญชม ศรีสะอาด, ๒๕๔๕ : ๑๐๔ - ๑๐๕)

๓.๖.๒.๑ ค่าความถี่ (Frequency)

๓.๖.๒.๒ ค่าร้อยละ (Percentage)

๓.๖.๒.๓ ค่าเฉลี่ย (Mean)

๓.๖.๒.๔ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)

๓.๖.๓. สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน ได้แก่ (บุญชม ศรีสะอาด, ๒๕๔๕ : ๑๑๕, ๑๑๘)

๓.๖.๓.๑ เปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา โดยทดสอบค่าที (t - test แบบ Independent samples)

๓.๖.๓.๒ เปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา ที่มีขนาดสถานศึกษาต่างกัน โดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (F-test แบบ One way ANOVA) เมื่อพบว่ามีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติจะทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่โดยวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe)

บทที่ ๔

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา ผู้วิจัยเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับดังนี้

๔.๑ สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

๔.๒ ขั้นตอนในการวิเคราะห์ข้อมูล

๔.๓ ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

๔.๑ สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อการเข้าใจตรงกันในการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยจึงกำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลดังต่อไปนี้

\bar{X} แทน ค่าเฉลี่ย (Mean)

S.D. แทน ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

t แทน ค่าสถิติที่จะใช้เปรียบเทียบกับค่าวิกฤตแบบแจกแจงแบบ t (t - distribution) เพื่อทราบความมีนัยสำคัญ

F แทน ค่าสถิติที่จะใช้เปรียบเทียบกับค่าวิกฤตแบบแจกแจงแบบ F (F - distribution) เพื่อทราบความมีนัยสำคัญ

SS แทน ค่าผลรวมกำลังสองของคะแนน (Sum of squares)

df แทน ชั้นของเป็นอิสระ (Degree of freedom)

MS แทน ค่าเฉลี่ยของผลรวมกำลังสองของคะแนน (Mean squares)

p - Values แทน ความน่าจะเป็นที่จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (Probability)

* แทน นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕

** แทน นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๑

๔.๒ ขั้นตอนในการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามลำดับดังต่อไปนี้

๔.๒.๑. วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสถานภาพ และขนาดของสถานศึกษาของกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามโดยหาค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

๔.๒.๒. วิเคราะห์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา ทั้งโดยภาพรวม รายด้านและรายข้อ โดยหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

๔.๒.๓. วิเคราะห์เปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา จำแนกตามสถานภาพ โดยทดสอบค่าที (t-test แบบ Independent samples)

๔.๒.๔. วิเคราะห์เปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา โดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (F-test แบบ One way ANOVA) เมื่อพบว่ามีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จะทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่โดยวิธีการของเซฟเฟ้ (Scheffe')

๔.๒.๕. วิเคราะห์แนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา โดยวิเคราะห์เชิงพรรณนา

๔.๓ ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

๔.๓.๑. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามและครูผู้สอน จำนวน ๔๐๔ คน ดังตารางที่ ๒

ตารางที่ ๒ จำนวนและร้อยละ ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

| ข้อมูลทั่วไป | จำนวน | ร้อยละ |
|------------------------|-------|--------|
| ๑. สถานภาพ | | |
| ๑.๑ ผู้บริหารสถานศึกษา | ๘๕ | ๒๒.๐๓ |
| ๑.๒ ครูผู้สอน | ๓๑๕ | ๗๗.๙๗ |
| รวม | ๔๐๔ | ๑๐๐.๐๐ |
| ๒. ขนาดสถานศึกษา | | |
| ๑.๑ ขนาดเล็ก | ๑๓๓ | ๓๒.๙๒ |
| ๑.๒ ขนาดกลาง | ๑๔๒ | ๓๕.๑๕ |
| ๑.๒ ขนาดใหญ่ | ๑๒๙ | ๓๑.๙๓ |
| รวม | ๔๐๔ | ๑๐๐.๐๐ |

จากตารางที่ ๒ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นผู้บริหารจำนวน ๘๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๒.๐๓ ครูผู้สอนจำนวน ๓๑๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๗๗.๙๗ จำแนกตามขนาดสถานศึกษา ขนาดเล็กจำนวน ๑๓๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๒.๙๒ ขนาดกลางจำนวน ๑๔๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๕.๑๕ ขนาดใหญ่จำนวน ๑๒๙ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๑.๙๓ ตามลำดับ

๔.๓.๒ การวิเคราะห์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา

ผลการวิเคราะห์การวิเคราะห์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา ปรากฏผลดังรายละเอียด ในตารางที่ ๓ - ๗

ตารางที่ ๓ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร
สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา โดยรวมและ
รายด้าน

| ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน | ระดับพฤติกรรม | | | |
|---|---------------|------|-----------|-----------|
| | \bar{X} | S.D. | แปลผล | อันดับที่ |
| ๑. ด้านการสร้างบารมี | ๔.๖๖ | ๐.๑๗ | มากที่สุด | ๒ |
| ๒. ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ | ๔.๖๒ | ๐.๒๗ | มากที่สุด | ๓ |
| ๓. ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา | ๔.๗๑ | ๐.๒๑ | มากที่สุด | ๑ |
| ๔. ด้านการคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล | ๔.๖๒ | ๐.๒๗ | มากที่สุด | ๔ |
| รวม | ๔.๖๗ | ๐.๑๕ | มากที่สุด | - |

จากตารางที่ ๓ พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา โดยรวม ($\bar{X} = ๔.๖๗$) และรายด้านมีพฤติกรรม
ในระดับมากที่สุด โดยด้านที่มีพฤติกรรมสูงสุดคือ ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา ($\bar{X} = ๔.๗๑$)
รองลงมา คือ ด้านการสร้างบารมี ($\bar{X} = ๔.๖๖$) ส่วนด้านที่มีระดับพฤติกรรมต่ำสุด คือ ด้านการ
คำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล ($\bar{X} = ๔.๖๒$)

ตารางที่ ๔ ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร
สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา
ด้านการสร้างบารมีโดยรวมและรายข้อ

| ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน | ระดับพฤติกรรม | | | |
|--|---------------|------|-----------|-----------|
| | \bar{X} | S.D. | แปลผล | อันดับที่ |
| ๑. ผู้บริหารประพฤติตนเพื่อให้เกิดประโยชน์แก่ ส่วนรวม | ๔.๕๔ | ๐.๒๗ | มากที่สุด | ๒ |
| ๒. ผู้บริหารมีความแน่วแน่ในอุดมคติ ความเชื่อ และ ค่านิยม | ๔.๕๔ | ๐.๕๑ | มากที่สุด | ๑๑ |
| ๓. ผู้บริหารสามารถสงบสติอารมณ์ได้ในสถานการณ์ วิกฤต | ๔.๖๓ | ๐.๔๘ | มากที่สุด | ๘ |
| ๔. ผู้บริหารให้ความสำคัญกับความเชื่อส่วนบุคคล ของผู้ร่วมงาน | ๔.๗๕ | ๐.๔๐ | มากที่สุด | ๓ |
| ๕. ผู้บริหารให้เกียรติกับผู้ปฏิบัติงาน | ๔.๔๔ | ๐.๔๕ | มาก | ๑๔ |
| ๖. ผู้บริหารให้ระบุดุลประสงคที่สำคญในการ ปฏิบัติงานอย่างชัดเจน | ๔.๗๓ | ๐.๔๔ | มากที่สุด | ๗ |
| ๗. ผู้บริหารเสียสละประโยชน์ส่วนตนเพื่อประโยชน์ ส่วนรวม | ๔.๗๖ | ๐.๔๒ | มากที่สุด | ๕ |
| ๘. ผู้บริหารตัดสินใจโดยคำนึงถึงผลที่ตามมาทางด้าน ศีลธรรมและจริยธรรม | ๔.๕๕ | ๐.๔๕ | มากที่สุด | ๑๒ |
| ๙. ผู้บริหารให้กำลังใจในการปฏิบัติงานของเพื่อน ร่วมงาน | ๔.๔๗ | ๐.๕๐ | มาก | ๑๓ |
| ๑๐. ผู้บริหารมีความเชื่อมั่นในตนเอง มีความแน่วแน่ ในอุดมคติความเชื่อ และค่านิยม | ๔.๗๑ | ๐.๔๕ | มากที่สุด | ๖ |
| ๑๑. ผู้บริหารมีความเฉลียวฉลาดและสมรรถภาพอย่าง สูงในการทำสิ่งใด ๆ | ๔.๕๖ | ๐.๒๑ | มากที่สุด | ๑ |
| ๑๒. ผู้บริหารแสดงจุดยืนที่ชัดเจนในการแสดงความ คิดเห็นต่อปัญหาโต้แย้งที่เกิดขึ้น | ๔.๕๖ | ๐.๔๕ | มากที่สุด | ๑๐ |
| ๑๓. การกระทำของผู้บริหารเป็นที่ยอมรับและศรัทธา | ๔.๖๓ | ๐.๔๘ | มากที่สุด | ๙ |

ตารางที่ ๔ (ต่อ)

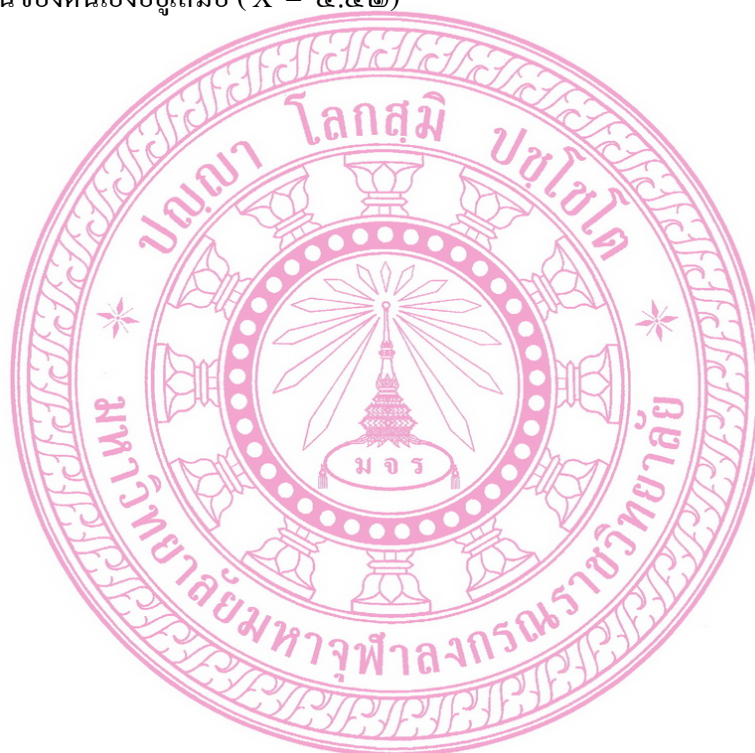
| ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน | ระดับพฤติกรรม | | | |
|---|---------------|------|-----------|-----------|
| | \bar{X} | S.D. | แปลผล | อันดับที่ |
| ของผู้ร่วมงาน | | | | |
| ๑๔. ผู้บริหารให้ความสำคัญกับภารกิจที่ต้องปฏิบัติ ร่วมกัน | ๔.๗๕ | ๐.๔๐ | มากที่สุด | ๔ |
| ๑๕. ผู้บริหารให้ความไว้วางใจผู้ร่วมงาน | ๔.๔๔ | ๐.๔๕ | มาก | ๑๕ |
| รวม | ๔.๖๖ | ๐.๑๗ | มากที่สุด | |

จากตารางที่ ๔ พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา ด้านการสร้างบารมี โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = ๔.๖๖$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ มีพฤติกรรมในระดับมากที่สุด ๑๒ ข้อ ระดับมาก ๓ ข้อ โดยข้อที่มีระดับพฤติกรรมสูงสุดคือ ผู้บริหารมีความเฉลียวฉลาดและสมรรถภาพอย่างสูง ($\bar{X} = ๔.๕๖$) รองลงมาคือ ผู้บริหารประพฤติตนเพื่อให้เกิดประโยชน์แก่ส่วนรวม ($\bar{X} = ๔.๕๔$) ส่วนข้อที่มีระดับพฤติกรรมต่ำสุดคือ ผู้บริหารให้ความไว้วางใจผู้ร่วมงาน ($\bar{X} = ๔.๔๔$)

ตารางที่ ๕ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร
สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา ด้านการสร้าง
แรงบันดาลใจโดยรวมและรายชื่อ

| ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน | ระดับพฤติกรรม | | | |
|---|---------------|------|-----------|-----------|
| | \bar{X} | S.D. | แปลผล | อันดับที่ |
| ๑. ผู้บริหารมองการณ์ไกลและมุ่งอนาคต | ๔.๘๕ | ๐.๖๐ | มากที่สุด | ๓ |
| ๒. ผู้บริหารมีมาตรฐานในการปฏิบัติงานสูง | ๔.๖๔ | ๐.๕๐ | มากที่สุด | ๗ |
| ๓. ผู้บริหารมองโลกในแง่ดี | ๔.๖๕ | ๐.๖๐ | มากที่สุด | ๕ |
| ๔. ผู้บริหารเชื่อมั่นในความสามารถและศักยภาพของ ผู้ร่วมงาน | ๔.๖๔ | ๐.๘๖ | มากที่สุด | ๘ |
| ๕. ผู้บริหารให้กำลังใจผู้ร่วมงานอย่างต่อเนื่อง | ๔.๕๕ | ๐.๖๑ | มากที่สุด | ๑๓ |
| ๖. ผู้บริหารกระตุ้นผู้ร่วมงานในการทำงานให้เกิดผล สำเร็จ | ๔.๕๕ | ๐.๖๒ | มากที่สุด | ๑ |
| ๗. ผู้บริหารมีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานให้ สำเร็จ | ๔.๕๕ | ๐.๔๕ | มากที่สุด | ๑๑ |
| ๘. ผู้บริหารส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานปฏิบัติงานด้วยความ ตั้งใจ และมีการพัฒนาผู้ร่วมงานของตนเองอยู่เสมอ | ๔.๔๒ | ๐.๖๒ | มากที่สุด | ๑๕ |
| ๙. ผู้บริหารอธิบายภาพของอนาคตหน่วยงานได้ชัดเจน | ๔.๕๖ | ๐.๖๖ | มากที่สุด | ๑๒ |
| ๑๐. ผู้บริหารมีความแน่วแน่ในการปฏิบัติงานให้บังเกิด ผลสำเร็จ | ๔.๘๕ | ๐.๗๑ | มากที่สุด | ๔ |
| ๑๑. ผู้บริหารมีความสามารถในการโน้มน้าวจิตใจ ผู้ร่วมงาน | ๔.๖๔ | ๐.๗๘ | มากที่สุด | ๘ |
| ๑๒. ผู้บริหารสร้างจินตนาการและมีแนวคิดใหม่ ๆ ในการปฏิบัติงาน | ๔.๖๕ | ๐.๕๕ | มากที่สุด | ๖ |
| ๑๓. ผู้บริหารมีศักยภาพในการปฏิบัติงาน | ๔.๖๔ | ๐.๕๐ | มากที่สุด | ๑๐ |
| ๑๔. ผู้บริหารอาสาตนเพื่อทดลองทำสิ่งใหม่ ๆ | ๔.๕๕ | ๐.๕๔ | มากที่สุด | ๑๔ |
| ๑๕. ผู้บริหารสร้างความมั่นใจให้กับผู้ร่วมงาน | ๔.๕๕ | ๐.๖๘ | มากที่สุด | ๒ |
| รวม | ๔.๖๒ | ๐.๒๗ | มากที่สุด | |

จากตารางที่ ๕ พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐานสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = ๔.๖๖$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ มีพฤติกรรมในระดับมากที่สุด ๑๔ ข้อ ระดับมาก ๑ ข้อ โดยข้อที่มีระดับพฤติกรรมสูงสุดคือ ผู้บริหารกระตุ้นผู้ร่วมงานในการทำงานให้เกิดผลสำเร็จ ($\bar{X} = ๔.๕๕$) รองลงมาคือ ผู้บริหารสร้างความมั่นใจให้กับผู้ร่วมงาน ($\bar{X} = ๔.๕๕$) ส่วนข้อที่มีระดับพฤติกรรมต่ำสุด คือ ผู้บริหารส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานปฏิบัติงานด้วยความตั้งใจ และมีการพัฒนาผู้ร่วมงานของตนเองอยู่เสมอ ($\bar{X} = ๔.๔๒$)



ตารางที่ ๖ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร
สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา ด้านการ
กระตุ้น การใช้ปัญญาโดยรวมและรายชื่อ

| ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน | ระดับพฤติกรรม | | | |
|---|---------------|------|-----------|-----------|
| | \bar{X} | S.D. | แปลผล | อันดับที่ |
| ๑. ผู้บริหารให้แนวคิด และข้อเสนอแนะที่ชัดเจนในการ ปฏิบัติงานแก่ผู้ร่วมงาน | ๔.๕๒ | ๐.๒๗ | มากที่สุด | ๕ |
| ๒. ผู้บริหารให้ผู้ร่วมงานได้ทราบถึงจุดอ่อนและจุดแข็ง ของหน่วยงาน | ๔.๕๕ | ๐.๔๕ | มากที่สุด | ๘ |
| ๓. ผู้บริหารพยายามแสวงหาข้อเท็จจริงต่าง ๆ ให้ ผู้ร่วมงานได้รับทราบ | ๔.๕๐ | ๐.๕๐ | มาก | ๑๓ |
| ๔. ผู้บริหารสนับสนุนให้ผู้ร่วมงานริเริ่มโครงการใหม่ ๆ ที่ใช้ความรู้ความสามารถของวิชาชีพ | ๔.๕๑ | ๐.๒๘ | มากที่สุด | ๖ |
| ๕. ผู้บริหารแสวงหามุมมอง และวิธีการใหม่ ๆ ในการ แก้ปัญหา | ๔.๕๗ | ๐.๑๗ | มากที่สุด | ๑ |
| ๖. ผู้บริหารเสนอแนะวิธีการใหม่ ๆ ในการปฏิบัติงานแก่ ผู้ร่วมงาน | ๔.๕๔ | ๐.๕๗ | มากที่สุด | ๑๐ |
| ๗. ผู้บริหารและผู้ร่วมงานแสดงความคิดเห็นตลอดจน เสนอแนวคิดใหม่ ๆ | ๔.๔๕ | ๐.๕๐ | มากที่สุด | ๑๕ |
| ๘. ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานได้เรียนรู้การทำงาน และตัดสินใจแก้ปัญหาด้วยตัวเอง | ๔.๕๓ | ๐.๕๐ | มากที่สุด | ๑๑ |
| ๙. ผู้บริหารกำหนดเป้าหมายในการทำงาน หรือการแก้ ปัญหาได้ชัดเจน | ๔.๕๓ | ๐.๕๐ | มากที่สุด | ๑๒ |
| ๑๐. ผู้บริหารชอบทำงานเชิงรุก | ๔.๘๔ | ๐.๓๗ | มากที่สุด | ๗ |
| ๑๑. ผู้บริหารสามารถตรวจสอบความเหมาะสมของข้อ สันนิษฐานในปัญหาสำคัญ | ๔.๕๔ | ๐.๒๗ | มากที่สุด | ๓ |
| ๑๒. ผู้บริหารส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานระบุปัญหาโดยการใช้ เหตุผลและหลักฐานมากกว่าการใช้จิตสำนึก | ๔.๕๕ | ๐.๔๕ | มากที่สุด | ๕ |

ตารางที่ ๖ (ต่อ)

| ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ขั้นพื้นฐาน | ระดับพฤติกรรม | | | |
|--|---------------|------|-----------|-----------|
| | \bar{X} | S.D. | มาก | อันดับที่ |
| ๑๓. ผู้บริหารส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานนำประเด็นต่าง ๆ ที่ยังไม่เกิดปัญหามาพิจารณาให้รอบคอบ | ๔.๕๐ | ๐.๕๐ | มาก | ๑๔ |
| ๑๔. ผู้บริหารแจ้งให้ผู้ร่วมงานทราบถึงโอกาสหรือปัญหาที่องค์กรกำลังเผชิญอยู่ | ๔.๕๓ | ๐.๒๕ | มากที่สุด | ๔ |
| ๑๕. ผู้บริหารสนับสนุนให้ผู้ร่วมงานมองปัญหาในหลายแง่มุม | ๔.๕๖ | ๐.๒๑ | มากที่สุด | ๒ |
| รวม | ๔.๗๑ | ๐.๒๑ | มากที่สุด | |

จากตารางที่ ๖ พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = ๔.๗๑$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ มีพฤติกรรมในระดับมากที่สุด ๑๓ ข้อ ระดับมาก ๒ ข้อ โดยข้อที่มีระดับพฤติกรรมสูงสุดคือ ผู้บริหารแสวงหามุมมองและวิธีการใหม่ ๆ ในการแก้ปัญหา ($\bar{X} = ๔.๕๖$) รองลงมาคือ ผู้บริหารสนับสนุนให้ผู้ร่วมงานมองปัญหาในหลายแง่มุม ($\bar{X} = ๔.๕๖$) ส่วนข้อที่มีระดับพฤติกรรมต่ำสุด คือ ผู้บริหารและผู้ร่วมงานแสดงความคิดเห็นตลอดจนเสนอแนวคิดใหม่ ๆ ($\bar{X} = ๔.๔๕$)

ตารางที่ ๗ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา ด้านการคำนึงถึงความแตกต่างของแต่ละบุคคล โดยรวมและรายข้อ

| ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ขั้นพื้นฐาน | ระดับพฤติกรรม | | | |
|---|---------------|------|-----------|-----------|
| | \bar{X} | S.D. | แปลผล | อันดับที่ |
| ๑. ผู้บริหารเคารพในสิทธิและความเป็นส่วนตัวของ ผู้ร่วมงาน | ๔.๖๓ | ๐.๔๘ | มากที่สุด | ๕ |
| ๒. ผู้บริหารเคารพในความแตกต่างระหว่างบุคคล | ๔.๖๓ | ๐.๔๔ | มากที่สุด | ๔ |
| ๓. ผู้บริหารควรส่งเสริมความเป็นตัวเองให้ผู้ร่วมงาน | ๔.๔๖ | ๐.๕๕ | มาก | ๑๒ |
| ๔. ผู้บริหารกระจายอำนาจและความรับผิดชอบให้ผู้ร่วมงาน | ๔.๘๐ | ๐.๕๐ | มากที่สุด | ๒ |
| ๕. ผู้บริหารใส่ใจต่อความต้องการของผู้ร่วมงาน | ๔.๖๗ | ๐.๕๒ | มากที่สุด | ๖ |
| ๖. ผู้บริหารทำหน้าที่เป็นที่ปรึกษาให้กับผู้ร่วมงาน | ๔.๓๘ | ๐.๖๑ | มาก | ๑๔ |
| ๗. ผู้บริหารอำนวยความสะดวกแก่ผู้ร่วมงานเป็นรายบุคคล | ๔.๔๘ | ๐.๖๒ | มาก | ๑๑ |
| ๘. ผู้บริหารเสนอแนะผู้ร่วมงานให้มีความสามารถในการ วิเคราะห์ตนเอง | ๔.๘๖ | ๐.๔๔ | มากที่สุด | ๑ |
| ๙. ผู้บริหารสามารถวินิจฉัยความต้องการจำเป็นของผู้ร่วม งานเพื่อส่งเสริมและพัฒนาให้เต็มศักยภาพ | ๔.๖๖ | ๐.๔๗ | มากที่สุด | ๘ |
| ๑๐. ผู้บริหารปฏิบัติต่อผู้ร่วมงานโดยคำนึงถึงความแตกต่าง ระหว่างบุคคล | ๔.๖๓ | ๐.๔๘ | มากที่สุด | ๑๐ |
| ๑๑. ผู้บริหารแนะนำให้ผู้ร่วมงานเข้าใจถึงการวิเคราะห์ความ ต้องการและความสามารถของผู้อื่น | ๔.๖๓ | ๐.๔๔ | มากที่สุด | ๕ |
| ๑๒. ผู้บริหารใช้เวลาในการสอนงาน และแนะนำงานแก่ ผู้ร่วมงาน | ๔.๔๖ | ๐.๕๕ | มาก | ๑๓ |

ตาราง ๗ ต่อ

| ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ขั้นพื้นฐาน | ระดับพฤติกรรม | | | |
|---|---------------|------|-----------|-----------|
| | \bar{X} | S.D. | แปลผล | อันดับที่ |
| ๑๓. ผู้บริหารให้ความสนใจกับผู้ร่วมงานที่ไม่สามารถ ร่วมงานกับผู้อื่นได้ | ๔.๘๐ | ๐.๕๐ | มากที่สุด | ๓ |
| ๑๔. ผู้บริหารส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานมีการพัฒนาตนเองอย่าง ต่อเนื่อง | ๔.๖๗ | ๐.๕๒ | มากที่สุด | ๓ |
| ๑๕. ผู้บริหารรับฟังเรื่องราวของผู้ร่วมงานอย่างตั้งใจ | ๔.๓๘ | ๐.๖๑ | มาก | ๑๕ |
| รวม | ๔.๖๒ | ๐.๒๗ | มาก | |

จากตารางที่ ๗ พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา ด้านการคำนึงถึงความแตกต่างของแต่ละบุคคล โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = ๔.๖๒$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ มีพฤติกรรมในระดับมากที่สุด ๑๑ ข้อ และระดับมาก ๔ ข้อ โดยข้อที่มีระดับพฤติกรรมสูงสุดคือ ผู้บริหารเสนอแนะผู้ร่วมงานให้มีความสามารถในการวิเคราะห์ตนเอง ($\bar{X} = ๔.๘๖$) รองลงมาคือ ผู้บริหารกระจายอำนาจและความรับผิดชอบให้ผู้ร่วมงาน ($\bar{X} = ๔.๖๗$) ส่วนข้อที่มีระดับพฤติกรรมต่ำสุดคือ ผู้บริหารรับฟังเรื่องราวของผู้ร่วมงานอย่างตั้งใจ ($\bar{X} = ๔.๓๘$)

๓. การเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา โดยรวมและรายด้าน จำแนกตามสถานภาพ

ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา จำแนกตามสถานภาพ ปรากฏดังรายละเอียดใน ตารางที่ ๘

ตารางที่ ๘ ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา จำแนกตามสถานภาพ

| ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน | ผู้บริหาร | | ครูผู้สอน | | t | p-Value |
|---|-----------|------|-----------|------|---------|---------|
| | \bar{X} | S.D. | \bar{X} | S.D. | | |
| ๑. ด้านการสร้างบารมี | ๔.๘๖ | ๐.๐๕ | ๔.๖๐ | ๐.๑๕ | ๑๕.๔๓** | ๐.๐๐ |
| ๒. ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ | ๔.๕๒ | ๐.๐๕ | ๔.๕๓ | ๐.๒๕ | ๒๑.๘๓** | ๐.๐๐ |
| ๓. ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา | ๔.๕๖ | ๐.๐๖ | ๔.๖๔ | ๐.๑๘ | ๒๔.๗๖** | ๐.๐๐ |
| ๔. ด้านการคำนึงถึงความแตกต่างระหว่าง บุคคล | ๔.๕๒ | ๐.๐๕ | ๔.๕๓ | ๐.๒๕ | ๒๑.๘๓** | ๐.๐๐ |
| รวม | ๔.๕๐ | ๐.๐๕ | ๔.๖๐ | ๐.๑๖ | ๒๓.๐๐** | ๐.๐๐ |

** $p \leq .๐๑$

จากตารางที่ ๘ พบว่า ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา จำแนกตามสถานภาพโดยรวมและรายด้านมีพฤติกรรมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๑ โดยผู้บริหารสถานศึกษามีพฤติกรรมปฏิบัติมากกว่าครูผู้สอน

๔. การเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา

ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา ปรากฏดังรายละเอียดในตารางที่ ๕ - ๑๒

ตารางที่ ๕ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา จำแนกตามขนาดสถานศึกษา โดยรวมและรายด้าน

| ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง | ระดับพฤติกรรมจำแนกตามขนาดสถานศึกษา | | | | | |
|---|------------------------------------|------|-----------|------|-----------|------|
| | ขนาดเล็ก | | ขนาดกลาง | | ขนาดใหญ่ | |
| | \bar{X} | S.D. | \bar{X} | S.D. | \bar{X} | S.D. |
| ๑. ด้านการสร้างบารมี | ๔.๖๕ | ๐.๑๖ | ๔.๖๕ | ๐.๑๗ | ๔.๖๗ | ๐.๑๕ |
| ๒. ด้านการคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล | ๔.๖๐ | ๐.๒๗ | ๔.๕๕ | ๐.๒๘ | ๔.๖๗ | ๐.๒๓ |
| ๓. ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา | ๔.๗๐ | ๐.๒๑ | ๔.๗๐ | ๐.๒๐ | ๔.๗๔ | ๐.๒๒ |
| ๔. ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ | ๔.๖๐ | ๐.๒๗ | ๔.๕๕ | ๐.๒๘ | ๔.๖๒ | ๐.๒๓ |
| รวม | ๔.๖๖ | ๐.๑๘ | ๔.๖๕ | ๐.๑๕ | ๔.๖๗ | ๐.๑๕ |

จากตารางที่ ๕ พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา จำแนกตามขนาดสถานศึกษาโดยรวมและรายด้านมีพฤติกรรมงานอยู่ในสถานศึกษาทั้ง ๓ ขนาด รวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อจำแนกตามขนาดสถานศึกษา พบว่า บุคลากรที่ปฏิบัติงานอยู่ในสถานศึกษาขนาดใหญ่ มีพฤติกรรมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = ๔.๖๗$) บุคลากรที่ปฏิบัติงานอยู่ในสถานศึกษาขนาดเล็ก มีพฤติกรรมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = ๔.๖๖$) บุคลากรที่ปฏิบัติงานอยู่ในสถานศึกษาขนาดกลาง มีพฤติกรรมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = ๔.๖๕$) เช่นเดียวกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านปรากฏดังนี้

บุคลากรที่ปฏิบัติงานอยู่ในสถานศึกษาขนาดเล็ก มีการปฏิบัติโดยรวม ($\bar{X} = ๔.๖๖$) และรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด ด้านที่มีระดับการปฏิบัติสูงที่สุด คือด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา ($\bar{X} = ๔.๗๐$) รองลงมาคือ ด้านการสร้างบารมี ($\bar{X} = ๔.๖๕$) ส่วนด้านที่มีระดับการปฏิบัติต่ำสุด คือด้านด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ($\bar{X} = ๔.๖๐$)

บุคลากรที่ปฏิบัติงานอยู่ในสถานศึกษาขนาดกลาง มีการปฏิบัติโดยรวม ($\bar{X} = ๔.๖๕$) และรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด ด้านที่มีระดับการปฏิบัติสูงที่สุด คือด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา ($\bar{X} = ๔.๗๐$) รองลงมาคือ ด้านการสร้างบารมี ($\bar{X} = ๔.๖๕$) ส่วนด้านที่มีระดับการปฏิบัติต่ำสุด คือด้านด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ($\bar{X} = ๔.๕๕$)

บุคลากรที่ปฏิบัติงานอยู่ในสถานศึกษาขนาดใหญ่ มีการปฏิบัติโดยรวม ($\bar{X} = ๔.๖๗$)

และรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด ด้านที่มีระดับการปฏิบัติสูงที่สุด คือด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา ($\bar{X} = ๔.๔๓$) รองลงมาคือ ด้านการสร้างบารมี ($\bar{X} = ๔.๖๓$) ส่วนด้านที่มีระดับการปฏิบัติต่ำสุด คือด้านด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ($\bar{X} = ๔.๖๒$)

ตารางที่ ๑๐ ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา จำแนกตามขนาดสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้าน

| ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ของผู้บริหารสถานศึกษา ขั้นพื้นฐาน | แหล่งความ แปรปรวน | SS | df | MS | F | p- Values |
|---|----------------------|--------|-----|-------|--------|--------------|
| ๑. ด้านการสร้างบารมี | ระหว่างกลุ่ม | ๐.๐๓๒ | ๒ | ๐.๐๑๖ | ๐.๕๐๓ | ๐.๖๐ |
| | ภายในกลุ่ม | ๑๒.๓๒๒ | ๔๐๑ | ๐.๐๓๒ | | |
| | รวม | ๑๒.๓๕๔ | ๔๐๓ | | | |
| ๒. ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ | ระหว่างกลุ่ม | ๐.๔๓๐ | ๒ | ๐.๒๑๕ | ๓.๐๕๓* | ๐.๐๔ |
| | ภายในกลุ่ม | ๓๐.๘๓๕ | ๔๐๑ | ๐.๐๗๖ | | |
| | รวม | ๓๑.๒๖๕ | ๔๐๓ | | | |
| ๓. ด้านการกระตุ้น การใช้ปัญญา | ระหว่างกลุ่ม | ๐.๑๓๕ | ๒ | ๐.๐๖๗ | ๑.๔๕๔ | ๐.๒๒ |
| | ภายในกลุ่ม | ๑๘.๑๑๗ | ๔๐๑ | ๐.๐๔๕ | | |
| | รวม | ๑๘.๒๕๒ | ๔๐๓ | | | |
| ๔. ด้านการคำนึงถึงความ แตกต่างระหว่างบุคคล | ระหว่างกลุ่ม | ๐.๔๓๕ | ๒ | ๐.๒๑๗ | ๓.๐๗๕* | ๐.๐๔ |
| | ภายในกลุ่ม | ๓๐.๕๑๒ | ๔๐๑ | ๐.๐๗๖ | | |
| | รวม | ๓๑.๑๔๗ | ๔๐๓ | | | |
| โดยรวม | ระหว่างกลุ่ม | ๐.๑๓๓ | ๒ | ๐.๐๖๗ | ๑.๗๕๔ | ๐.๑๖ |
| | ภายในกลุ่ม | ๑๔.๘๕๓ | ๔๐๑ | ๐.๐๓๗ | | |
| | รวม | ๑๕.๐๒๖ | ๔๐๓ | | | |

* $p \leq .๐๕$

จากตารางที่ ๑๐ พบว่า การเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา จำแนกตามขนาดสถานศึกษา โดยรวมมีพฤติกรรมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่ามีความแตกต่างจำนวน ๒ ด้าน คือ ด้านการสร้างบารมีและ ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา ส่วนแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕ จำนวน ๒ ด้าน คือ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจและด้านการคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล

ตารางที่ ๑๑ การทดสอบรายคู่ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา จำแนกตามขนาดสถานศึกษา ด้านการ สร้างแรงบันดาลใจ

| ขนาดสถานศึกษา | ขนาดเล็ก | ขนาดกลาง | ขนาดใหญ่ |
|---------------|----------|----------|----------|
| \bar{X} | ๔.๖๐ | ๔.๕๕ | ๔.๖๓๑ |
| ขนาดเล็ก | ๔.๖๐ | - | ๐.๐๑ |
| ขนาดกลาง | ๔.๕๕ | - | -๐.๐๓* |
| ขนาดใหญ่ | ๔.๖๓ | - | - |

* $p \leq .๐๕$

จากตารางที่ ๑๑ พบว่า การทดสอบรายคู่ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ บุคลากรในสถานศึกษาขนาดกลาง กับขนาดใหญ่ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕ ส่วนคู่อื่นมีพฤติกรรมไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ ๑๒ การทดสอบรายคู่ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา จำแนกตามขนาดสถานศึกษา
ด้านการคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล

| ขนาดสถานศึกษา | ขนาดสถานศึกษา | | | |
|---------------|---------------|----------|----------|--------|
| | ขนาดเล็ก | ขนาดกลาง | ขนาดใหญ่ | |
| | \bar{X} | ๔.๖๐ | ๔.๕๘ | ๔.๖๗ |
| ขนาดเล็ก | ๔.๖๐ | - | ๐.๐๑๑ | -๐.๐๖ |
| ขนาดกลาง | ๔.๕๘ | - | - | -๐.๐๗* |
| ขนาดใหญ่ | ๔.๖๗ | - | - | - |

* $p \leq .๐๕$

จากตารางที่ ๑๒ พบว่า การทดสอบรายคู่ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา จำแนกตามขนาดสถานศึกษาด้านการคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล บุคลากรในสถานศึกษาขนาดกลาง และขนาดใหญ่ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕ ส่วนคู่อื่นไม่แตกต่างกัน

๕. วิเคราะห์แนวทางพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา

ตารางที่ ๑๓ ผลการวิเคราะห์แนวทางพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา
ขั้นพื้นฐานสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา ด้านการสร้างบารมี

| ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน | | ความถี่ | ร้อยละ |
|---|---|---------|--------|
| ๑ | ผู้บริหารควรให้เกียรติกับผู้ปฏิบัติงาน | ๕๖ | ๖๒.๒๒ |
| ๒ | ผู้บริหารควรประสานงานกับชุมชนและมองการณ์ไกล | ๘ | ๘.๘๙ |
| ๓ | ควรมีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานและเป็นที่ยอมรับและศรัทธา ของบุคคลทั่วไป | ๙ | ๑๐.๐๐ |
| ๔ | มีความประพฤติเหมาะสมกับการเป็นผู้นำและมีความคิด สร้างสรรค์ในการทำงาน | ๕ | ๕.๕๖ |
| ๕ | ผู้บริหารควรให้ความไว้วางใจผู้ร่วมงาน | ๑๒ | ๑๓.๓๓ |
| รวม | | ๙๐ | ๑๐๐.๐๐ |

จากตารางที่ ๑๓ พบว่า แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร
สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา ด้านการสร้างบารมี ที่ควร
ดำเนินการสูงสุด คือ ผู้บริหารควรให้เกียรติกับผู้ปฏิบัติงาน (ร้อยละ ๖๒.๒๒) ควรให้ความ
ไว้วางใจผู้ร่วมงาน (ร้อยละ ๑๓.๓๓) และ ควรมีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานและเป็นที่ยอมรับ
และศรัทธาของบุคคลทั่วไป (ร้อยละ ๑๐.๐๐)

ตารางที่ ๑๔ ผลการวิเคราะห์แนวทางพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา
ขั้นพื้นฐาน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ

| ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน | | ความถี่ | ร้อยละ |
|---|---|---------|--------|
| ๑ | ผู้บริหารควรเป็นแบบอย่างที่ดีในการครองตน ครองคน ครองงาน | ๓๘ | ๓๖.๕๓ |
| ๒ | ควรส่งเสริม สนับสนุนให้ผู้ร่วมงานปฏิบัติงานด้วยความตั้งใจ | ๒๔ | ๒๓.๐๗ |
| ๓ | ควรมองการณ์ไกล กระตือรือร้นมีความแน่วแน่ในการทำงาน | ๑๕ | ๑๔.๒๘ |
| ๔ | ควรสร้างความเชื่อมั่นในการทำงาน | ๘ | ๗.๗๐ |
| ๕ | ควรใช้วาทศิลป์ จิตวิทยาในการนำศักยภาพของผู้ร่วมงานมาใช้ ในการบริหารงาน | ๑๕ | ๑๔.๔๒ |
| รวม | | ๑๐๔ | ๑๐๐.๐๐ |

จากตารางที่ ๑๔ พบว่า แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร
สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ
ที่ควรดำเนินการสูงสุด คือ ผู้บริหารควรเป็นแบบอย่างที่ดีในการครองตน ครองคน ครองงาน (ร้อย
ละ ๓๖.๕๓) ควรส่งเสริม สนับสนุนให้ผู้ร่วมงานปฏิบัติงานด้วยความตั้งใจ (ร้อยละ ๒๓.๐๗) และ
ควรใช้วาทศิลป์ จิตวิทยาในการนำศักยภาพของผู้ร่วมงานมาใช้ในการบริหารงาน (ร้อยละ ๑๔.๔๒)

ตารางที่ ๑๕ ผลการวิเคราะห์แนวทางพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา
ขั้นพื้นฐาน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา ด้านการกระตุ้น
การใช้ปัญญา

| ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน | | ความถี่ | ร้อยละ |
|---|---|---------|--------|
| ๑ | ควรส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานได้เข้ารับการอบรมเสริมความรู้ใหม่ | ๔๓ | ๓๕.๐๕ |
| ๒ | รักความก้าวหน้าส่งเสริมบุคลากรให้พัฒนาตนเอง | ๑๔ | ๑๒.๗๓ |
| ๓ | ควรให้โอกาสผู้ร่วมงานได้เรียนรู้การทำงานและตัดสินใจ แก้ปัญหาด้วยตัวเอง | ๑๑ | ๑๐.๐๐ |
| ๔ | ควรแจ้งให้ผู้ร่วมงานทราบถึงโอกาสหรือปัญหาที่กำลังเผชิญอยู่ | ๒๒ | ๒๐.๐๐ |
| ๕ | ควรทำงานเชิงรุก และติดตามงานเสมอ | ๒๐ | ๑๘.๑๘ |
| รวม | | ๑๑๐ | ๑๐๐.๐๐ |

จากตารางที่ ๑๕ พบว่า แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร
สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา ด้านการกระตุ้นการใช้
ปัญญา ที่ควรดำเนินการสูงสุดคือ ควรส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานได้เข้ารับการอบรมเสริมความรู้ใหม่
(ร้อยละ ๓๕.๐๕) ควรแจ้งให้ผู้ร่วมงานทราบถึงโอกาสหรือปัญหาที่กำลังเผชิญอยู่ (ร้อยละ ๒๐.๐๐)
และ ควรทำงานเชิงรุก และติดตามงานเสมอ (ร้อยละ ๑๘.๑๘)

ตารางที่ ๑๖ ผลการวิเคราะห์แนวทางพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา
ขั้นพื้นฐาน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา ด้านการคำนึงถึงความ
แตกต่างของแต่ละบุคคล

| ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน | | ความถี่ | ร้อยละ |
|---|--|---------|--------|
| ๑ | ควรเอาใจใส่ผู้ร่วมงานด้วยความเสมอภาคเป็นกลางเคารพสิทธิ ของผู้อื่น | ๒๘ | ๒๘.๐๐ |
| ๒ | ไม่ใช่ความคิดเห็นของตนเองเป็นผู้ตัดสิน | ๑๕ | ๑๕.๐๐ |
| ๓ | ควรรับฟังเรื่องราวของผู้ร่วมงานด้วยความเต็มใจ | ๓ | ๓.๐๐ |
| ๔ | ควรมอบหมายงานตามความสามารถและติดตามงานอย่าง ต่อเนื่อง | ๒๐ | ๒๐.๐๐ |
| ๕ | ควรส่งเสริมให้ผู้ใต้บังคับบัญชาพัฒนาตนเองตามความสามารถ และความต้องการ | ๓๐ | ๓๐.๐๐ |
| รวม | | ๑๐๐ | ๑๐๐.๐๐ |

จากตารางที่ ๑๕ พบว่า แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร
สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา ด้านการคำนึงถึงความ
แตกต่างของแต่ละบุคคลที่ควรดำเนินการสูงสุด คือ ควรส่งเสริมให้ผู้ใต้บังคับบัญชาพัฒนาตนเอง
ตามความสามารถและความต้องการ (ร้อยละ ๓๐.๐๐) ควรเอาใจใส่ผู้ร่วมงานด้วยความเสมอภาค
เป็นกลางเคารพสิทธิของผู้อื่น (ร้อยละ ๒๘.๐๐) และควรมอบหมายงานตามความสามารถและ
ติดตามงานอย่างต่อเนื่อง (ร้อยละ ๒๐.๐๐)

บทที่ ๕

สรุปผล อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

ในการวิจัยครั้งนี้เรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา ผู้วิจัยได้สรุปผลการวิจัย อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ ตามลำดับ ดังนี้

๕.๑ สรุปผลการวิจัย

๕.๒ อภิปรายผล

๕.๓ ข้อเสนอแนะ

๕.๑ สรุปผลการวิจัย

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา สรุปได้ดังนี้

๕.๑.๑. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา โดยรวมและรายด้านมีการปฏิบัติในระดับมากที่สุด โดยด้านที่มีการปฏิบัติสูงสุดคือ ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา รองลงมา คือ ด้านการสร้างบารมี ส่วนด้านที่มีระดับการปฏิบัติต่ำสุด คือ ด้านการคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล (ตารางที่ ๓) ซึ่งแต่ละด้านมีสาระดังนี้

๕.๑.๑.๑ ด้านการสร้างบารมี โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ มีการปฏิบัติในระดับมากที่สุด ๑๒ ข้อ ระดับมาก ๓ ข้อ โดยข้อที่มีระดับการปฏิบัติสูงสุดคือ ผู้บริหารมีความเฉลียวฉลาดและสมรรถภาพอย่างสูง รองลงมาคือ ผู้บริหารประพฤติตนเพื่อให้เกิดประโยชน์แก่ส่วนรวม ส่วนข้อที่มีระดับการปฏิบัติต่ำสุด คือ ผู้บริหารให้ความไว้วางใจผู้ร่วมงาน (ตารางที่ ๔)

๕.๑.๑.๒ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ มีการปฏิบัติในระดับมากที่สุด ๑๔ ข้อ ระดับมาก ๑ ข้อ โดยข้อที่มีระดับการปฏิบัติสูงสุดคือ ผู้บริหารกระตุ้นผู้ร่วมงานในการทำงานให้เกิดผลสำเร็จ รองลงมาคือ ผู้บริหารสร้างความมั่นใจให้กับผู้ร่วมงาน ส่วนข้อที่มีระดับการปฏิบัติต่ำสุด คือ ผู้บริหารส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานปฏิบัติงานด้วยความตั้งใจ และมีการพัฒนาผู้ร่วมงานของตนเองอยู่เสมอ (ตารางที่ ๕)

๕.๑.๑.๓ ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ มีการปฏิบัติในระดับมากที่สุด ๑๓ ระดับมาก ๒ ข้อ โดยข้อที่มีระดับการปฏิบัติสูงสุดคือ ผู้บริหารแสวงหามุมมอง และวิธีการใหม่ ๆ ในการแก้ปัญหา รองลงมาคือ ผู้บริหารสนับสนุนให้ผู้ร่วมงานมองปัญหาในหลายแง่มุม ส่วนข้อที่มีระดับการปฏิบัติต่ำสุดคือ ผู้บริหารและผู้ร่วมงานแสดงความคิดเห็นตลอดจนเสนอแนวคิดใหม่ ๆ (ตารางที่ ๖)

๕.๑.๑.๔ ด้านการคำนึงถึงความแตกต่างของแต่ละบุคคล โดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ มีการปฏิบัติในระดับมากที่สุด ๑๑ ข้อและระดับมาก ๔ ข้อ โดยข้อที่มีระดับการปฏิบัติสูงสุดคือ ผู้บริหารเสนอแนะผู้ร่วมงานให้มีความสามารถในการวิเคราะห์ตนเอง รองลงมาคือ ผู้บริหารกระจายอำนาจและความรับผิดชอบให้ผู้ร่วมงาน ส่วนข้อที่มีระดับการปฏิบัติต่ำสุดคือ ผู้บริหารรับฟังเรื่องราวของผู้ร่วมงานอย่างตั้งใจ (ตารางที่ ๗)

๕.๑.๒. ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา จำแนกตามสถานภาพโดยรวมและรายด้านมีพฤติกรรมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๑ โดยผู้บริหารสถานศึกษามีพฤติกรรมมากกว่าครูผู้สอน (ตารางที่ ๘)

๕.๑.๓. ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา จำแนกตามขนาดสถานศึกษา โดยรวมมีพฤติกรรมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน มีด้านที่ไม่แตกต่างกันจำนวน ๒ ด้าน คือด้านการสร้างบารมีและด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญาส่วนด้านที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕ คือ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจและด้านการคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล (ตารางที่ ๑๐)

๕.๑.๔. ผลการวิเคราะห์แนวทางในการพัฒนา ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา ในแต่ละด้านปรากฏดังนี้

๕.๑.๔.๑ ด้านการสร้างบารมี มีแนวทางพัฒนา คือ ผู้บริหารควรให้เกียรติกับผู้ปฏิบัติงาน ควรให้ความไว้วางใจผู้ร่วมงานและควรมีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานและเป็นที่ยอมรับและศรัทธาของบุคคลทั่วไป (ตารางที่ ๑๑)

๕.๑.๔.๒ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ มีแนวทางพัฒนา คือ ผู้บริหารควรเป็นแบบอย่างที่ดีในการครองตน ครองคน ครองงาน ควรส่งเสริม สนับสนุนให้ผู้ร่วมงานปฏิบัติงานด้วยความตั้งใจ และ ควรใช้วาทศิลป์ จิตวิทยาในการนำศักยภาพของผู้ร่วมงานมาใช้ในการบริหารงาน (ตารางที่ ๑๔)

๕.๑.๔.๓ ด้านกระตุ้นการใช้ปัญญา มีแนวทางการพัฒนา คือ ควรส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานได้เข้ารับการอบรมเสริมความรู้ใหม่ ควรแจ้งให้ผู้ร่วมงานทราบถึงโอกาสหรือปัญหาที่กำลังเผชิญอยู่ และ ควรทำงานเชิงรุก และติดตามงานเสมอ (ตารางที่ ๑๕)

๕.๑.๔.๔ ด้านการคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล มีแนวทางการพัฒนา คือ ควรส่งเสริมให้ผู้ได้บังคับบัญชาพัฒนาตนเองตามความสามารถและความต้องการ ควรเอาใจใส่ผู้ร่วมงานด้วยความเสมอภาคเป็นกลางเคารพสิทธิของผู้อื่น และ ควรมอบหมายงานตามความสามารถและติดตามงานอย่างต่อเนื่อง (ตารางที่ ๑๖)

๕.๒ อภิปรายผล

จากการวิจัย เรื่อง ภาวะผู้นำภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา มีประเด็นสำคัญที่ควรนำมาอภิปรายผลดังต่อไปนี้

๕.๒.๑. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา โดยรวมและรายด้านมีการปฏิบัติในระดับมากที่สุด ทั้งนี้เนื่องมาจากการกระตุ้นการใช้ปัญญาและการสร้างบารมีมากกว่าพฤติกรรมอื่น ทั้งนี้เพราะว่าผู้บริหารแสวงหามุมมอง และผู้บริหารมีวิธีการใหม่ๆ ในการแก้ปัญหา ผู้บริหารสนับสนุนให้ผู้ร่วมงานมองปัญหาในหลายแง่มุม ผู้บริหารมีความเฉลียวฉลาดและสมรรถภาพอย่างสูงในการทำสิ่งใด ๆ ผู้บริหารประพฤติตนเพื่อให้เกิดประโยชน์แก่ส่วนรวม ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของวรรณิ์ หิรัญญากร (๒๕๔๖ : ๖๗) ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับสุขภาพองค์กร โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการประถมศึกษาแห่งชาติ เขตการศึกษา ๑๒ ที่ผลการวิจัยโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด รวมทั้งสอดคล้องกับ กนกวรรณ วิเชียรเขต (๒๕๕๑ : ๑๑๖) ศึกษาเรื่องภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับพฤติกรรมการตัดสินใจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต ๓ ที่ผลการวิจัยโดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ผลเนื่องมาจากผู้บริหารเป็นผู้นำที่นำนโยบายมาสู่การปฏิบัติในสถานศึกษา มีผลงานเป็นที่ประจักษ์ต่อบุคคลากรในสถานศึกษา จึงทำให้ภาวะผู้นำของผู้บริหารด้านการสร้างบารมี มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าด้านอื่นๆ ซึ่งสอดคล้องกับหลักธรรม จักรธรรม คือการมีสติปัญญา ความถนัด การรู้จักปรับปรุงตนเอง ศึกษาหาความรู้ สร้างคุณสมบัติความดีงาม

๕.๒.๒. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา ด้านที่มีระดับการปฏิบัติต่ำสุด คือ ด้านการคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลซึ่งมีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าทุกด้าน ทั้งนี้เนื่องจาก ผู้บริหารรับฟังเรื่องราวของผู้ร่วมงานอย่างตั้งใจ ผู้บริหารทำหน้าที่เป็นที่ปรึกษาให้กับผู้ร่วมงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อุทัยวรรณ ฝอยหิรัญ (๒๕๕๑ : ๘๐) ที่ได้ศึกษาภาวะผู้นำการผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต ๑ ที่ผลการวิจัยด้านการคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลซึ่งมีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าทุกด้าน และได้สอดคล้องกับหลักธรรม พรหมวิหาร ๔ คือผู้มีจิตใจที่มีความเมตตา มีความหวังดี ปรารถนาให้ผู้อื่นมีความสุข

๕.๒.๓. ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา จำแนกตามสถานภาพโดยรวมและรายด้านมีการปฏิบัติแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๑ ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานข้อที่ ๑ ทั้งนี้เนื่องจาก การกระตุ้นการใช้ปัญญา การสร้างแรงบันดาลใจ เหตุที่เป็นเช่นนั้นเพราะว่า ผู้บริหารแสวงหามุมมอง และวิธีการใหม่ๆ ในการแก้ปัญหา ผู้บริหารสนับสนุนให้ผู้ร่วมงานมองปัญหาในหลายแง่มุม ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของศุภกิจ สาธุสัจย์ (๒๕๔๗ : ๑๐๔) ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนกับความพึงพอใจการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดขอนแก่น ที่ได้ผลการวิจัยอยู่ในระดับมากทุกด้านและในการปฏิบัติของผู้บริหารและครูผู้สอนมีการปฏิบัติแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๑ ทุกด้าน ซึ่งสอดคล้องกับหลักธรรม วุฒิชรธรรม คือ ธรรมที่จะนำผู้ปฏิบัติไปสู่ความเจริญแห่งปัญญา ผู้บริหารควรแสวงหามุมมองและวิธีการใหม่ๆ รู้จักการแก้ปัญหา การนำไปใช้ให้ถูกต้อง

๕.๒.๔. ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมาที่ปฏิบัติในสถานศึกษาที่มีขนาดต่างกัน โดยรวมมีพฤติกรรมไม่แตกต่างกันซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานข้อที่ ๑ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านไม่แตกต่างกันจำนวน ๒ ด้าน คือด้านการสร้างบารมี ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา และแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ จำนวน ๒ ด้าน คือ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจและด้านการคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล เมื่อเปรียบเทียบสถานศึกษาที่มีขนาดขนาดเล็ก และขนาดใหญ่ มีการปฏิบัติแตกต่างกันทั้ง ๒ ด้าน เหตุที่เป็นเช่นนั้นเพราะผู้บริหารเสนอแนะผู้ร่วมงานให้มีความสามารถในการวิเคราะห์ตนเอง ผู้บริหารกระจายอำนาจและความรับผิดชอบให้ผู้ร่วมงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สมพร จำปานิล (๒๕๔๕ : ๘๕) ได้ศึกษาเรื่องภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต ๕ ที่

ได้ผลการวิจัยโรงเรียนที่มีระดับการจัดศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับหลักธรรม สัปปริสธรรม ๗ คือ ธรรมของคนดีของสังคม ผู้บริหารต้องเป็นผู้รู้จักเหตุ รู้จักผล รู้จักตนเอง และผู้อื่น ถึงจะเป็นผู้บริหารที่ดีได้

๕.๓ ข้อเสนอแนะ

จากการวิจัยการศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

๕.๓.๑ ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้

๕.๓.๑.๑ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมาในด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา ผู้บริหารและผู้ร่วมงาน ควรแสดงความคิดเห็นตลอดจนเสนอแนวคิดใหม่ๆ

๕.๓.๑.๒ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมาในด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ผู้บริหารควรส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานปฏิบัติงานด้วยความตั้งใจและมีการพัฒนาผู้ร่วมงานของตนเองอยู่เสมอ

๕.๓.๑.๓ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมาในด้านการสร้างบารมี ผู้บริหารควรให้ความไว้วางใจผู้ร่วมงาน

๕.๓.๑.๔ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมาในด้านการคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล ผู้บริหารควรรับฟังเรื่องราวของผู้ร่วมงานอย่างตั้งใจ

๕.๓.๑.๕ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา ผู้บริหารควรส่งเสริมให้ครูผู้สอนมีพฤติกรรมมากขึ้น

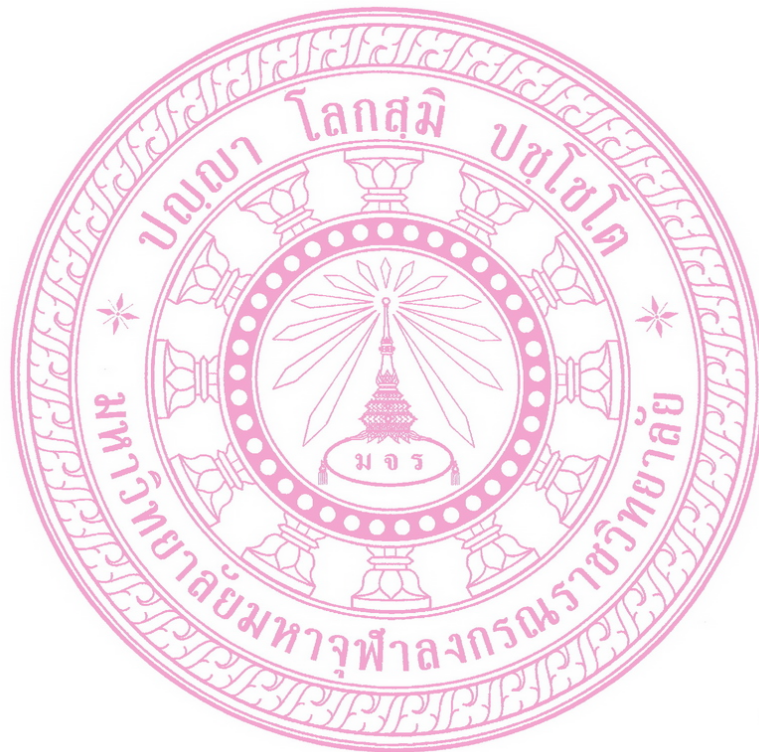
๕.๓.๑.๖ แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา ควรส่งเสริมสถานศึกษานาขนาดเล็กให้มีพฤติกรรมมากขึ้น

๕.๓.๑.๗ แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา ควรส่งเสริมด้านการสร้างแรงบันดาลใจและด้านการคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล

๕.๓.๒. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

๕.๓.๒.๑. ควรศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาชั้น
พื้นฐาน โดยเปรียบเทียบระหว่างเขตพื้นที่

๕.๓.๒.๒ ควรศึกษาเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสถานศึกษาชั้น
พื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมา เขต ๑



บรรณานุกรม

๑. ภาษาไทย :

ก. ข้อมูลปฐมภูมิ

มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์. พระไตรปิฎกภาษาไทย ฉบับมหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์.

กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์, ๒๕๓๕.

ข. ข้อมูลทุติยภูมิ

(๑) หนังสือ :

กรมสุขภาพจิต สำนักพัฒนาสุขภาพจิต. คู่มือครูที่ปรึกษา: ระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน.

กรุงเทพมหานคร : ยูเร็นสอิมเมทกรุ๊ป, ๒๕๔๖

กระทรวงศึกษาธิการ. หลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช ๒๕๔๔. กรุงเทพมหานคร :

วัฒนาพานิช, ๒๕๔๔

_____. พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๔๒ และการวิเคราะห์สาระสำคัญ.

กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว, ๒๕๔๒.

ทำนอง รังสีปัญญา. คุณธรรมและจริยธรรมสำหรับนักบริหาร พิมพ์ครั้งที่ ๑. พฤศจิกายน ๒๕๕๒

บุญชม ศรีสะอาด. การวิจัยเบื้องต้น. พิมพ์ครั้งที่ ๖. กรุงเทพมหานคร : สุวีริยาสาส์น, ๒๕๔๓

ภาวดี ธาราศรีสุทธิ. หลักและทฤษฎีการบริหารการศึกษา. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์

มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ๒๕๔๒

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. แนวทางการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน

ในสถานศึกษา. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์,

๒๕๔๗.

(๒) วิทยานิพนธ์ :

ไกรสร อินโนตะ. “สภาพการปฏิบัติการโครงการ โรงเรียนต้นแบบระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน

โรงเรียนบ้านยางเปียง อำเภอมก๋อย จังหวัดเชียงใหม่”. การค้นคว้าแบบอิสระ ศึกษา

ศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, ๒๕๕๒

ครรชิต เมฆขลา. “การดำเนินงานในระบบการช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียนโปลิเทคนิค

ลานนา”. การค้นคว้าแบบอิสระ ศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัย

เชียงใหม่, ๒๕๕๒

จารุวรรณ รัตนามาลี. “สภาพและปัญหาการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของ
ข้าราชการครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาฬสินธุ์ เขต ๑”. รายงานการศึกษา
ค้นคว้าอิสระ **ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต**. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิต
วิทยาลัย, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, ๒๕๔๗

ณรงค์ชัย साไฟรวัลย์. “การติดตามผลการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนในโรงเรียน
มหาชัยพิทยาคาร จังหวัดมหาสารคาม”. การศึกษาอิสระ**ปริญญาศึกษาศาสตร**
มหาบัณฑิต. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น,
๒๕๔๖

นันทพงษ์ พุกกาชาดิรัตน์. “การดำเนินงานตามระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนในสถานศึกษา
ขั้นพื้นฐาน ระดับมัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร”. **ปริญญานิพนธ์ปริญญาการศึกษ**
มหาบัณฑิต. สาขาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี,
๒๕๔๖

นันทิกร คำหล้า. “การดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนในโรงเรียนแวงพิทยาคม อำเภอ
สว่างแดนดิน จังหวัดสกลนคร”. **วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต**. สาขา
การบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาลัยบัณฑิตบริหารธุรกิจ, ๒๕๕๑.

บัวเครือ โพธิ์ชัย. “ปัญหาการดำเนินงานตามระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนโรงเรียนมัธยมศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระงแก้ว เขต ๒”. **ปริญญานิพนธ์ปริญญาการศึกษ**
มหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา, ๒๕๔๘.

ประพล ตระการไทย. “การพัฒนาการดำเนินงานดูแลช่วยเหลือนักเรียนโรงเรียนนรินกุล อำเภอ
เมือง จังหวัดอุบลราชธานี”. รายงานการศึกษา**ค้นคว้าอิสระ ปริญญาการศึกษ**
มหาบัณฑิต. สาขาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม,
๒๕๔๗

ประภาศรี ศรีวงศ์พันธ์. “การดำเนินงานเกี่ยวกับระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนประถมศึกษาของ
โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเชียงใหม่ เขต ๑”. การ**ค้นคว้าแบบอิสระ**
ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, ๒๕๔๘

มานพ บุญสมพงษ์. “ปัญหาและแนวทางการแก้ปัญหาการดำเนินงานของระบบดูแลช่วยเหลือ
นักเรียนในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาดรนคร”. **งานนิพนธ์**
ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยบูรพา, ๒๕๕๐

รังสิต วิเชียรวัฒนา. “สภาพและปัญหาการดำเนินงานตามระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนในโรงเรียน

มัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศุวราชบุรีธานี เขต ๑”. สารนิพนธ์
ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์, ๒๕๔๗

รัตยา พิลาดี. “การดำเนินงานตามระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาศุวราชบุรีธานี เขต ๔”. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต.
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยอีสาน, ๒๕๕๒

ราตรี คนเล็ก. “การดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน โรงเรียนวชิราลัย อำเภอสารภี
จังหวัดเชียงใหม่”. การค้นคว้าแบบอิสระ ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย,
มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, ๒๕๕๐

ว่าที่ร้อยตรีเสถียร ทามัง. “การดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน โรงเรียนเทศบาลวัดศรีปิง
เมือง” การค้นคว้าแบบอิสระ ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย,
มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, ๒๕๕๑

สมชาย เหลืองอ่อน. “ปัญหาการดำเนินงานตามระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของครูที่ปรึกษาใน
โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต ๒”. ปริญญานิพนธ์
ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต. สาขาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย
บูรพา, ๒๕๔๘.

สมักร ชันชุมพล. “สภาพและปัญหาการปฏิบัติงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของข้าราชการครู
ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเลย เขต ๒”. การศึกษาค้นคว้าอิสระ
ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย, ๒๕๔๘

สังคม แก้วสว่าง. “สภาพการดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียนเสสะเวช
วิทยา”. สารนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, ๒๕๔๗.

๒. อังกฤษ

1.Secondary Sources :

Glazier, Shana Yvette. **General educators’ participation of at-risk students and self-perceived efficacy in relationship to participation in a student assistance team model.** Retrieved February 5, 2012, from <http://www.od.arc.nrru.ac.th/dao/detail.nsp>

Huggins. **Operations of life and health insurance companies.** Retrieved February 5, 2012, from <http://www.od.arc.nrru.ac.th/dao/detail.nsp>

Kelly, Grace Altia. **A comprehensive guidance counseling program for Jamaican**

schools: A Need assessment. Retrieved February 5, 2012, from

<http://www.od.arc.nrru.ac.th/dao/detail.nsp>

Leggett, Maria Elsa Soto. **The effects of a solution – focused classroom guidance**

intervention with elementary students. Retrieved February 5, 2012, from

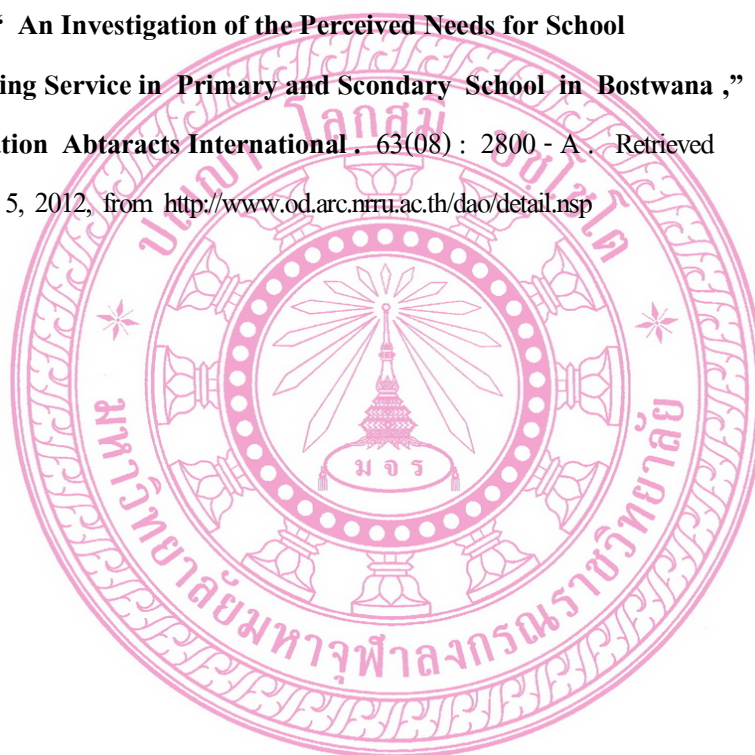
<http://www.od.arc.nrru.ac.th/dao/detail.nsp>

Muchado, J. A . “ **An Investigation of the Perceived Needs for School**

Counseling Service in Primary and Scondary School in Bostwana ,”

Dissertation Abtaracts International . 63(08) : 2800 - A . Retrieved

February 5, 2012, from <http://www.od.arc.nrru.ac.th/dao/detail.nsp>





แบบสอบถามเพื่อการวิจัย
เรื่อง
ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
องค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา

คำชี้แจง

๑. แบบสอบถามนี้มีจุดประสงค์เพื่อศึกษาความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และครูผู้สอน เกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา เพื่อเป็นข้อมูลนำไปวิเคราะห์หาแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำให้มีประสิทธิภาพต่อไป จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านในการตอบแบบสอบถามตามความเป็นจริง ซึ่งแบบสอบถามฉบับนี้จะไม่ส่งผลกระทบต่อท่านแต่อย่างใด

๒. แบบสอบถามฉบับนี้มีทั้งหมด ๓ ตอน

ตอนที่ ๑ ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ ๒ แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา จำนวน ๖๐ ข้อ โดยแบ่งเป็น

- | | |
|--|--------------|
| ๑. ด้านการสร้างบารมี | จำนวน ๑๕ ข้อ |
| ๒. ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ | จำนวน ๑๕ ข้อ |
| ๓. ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา | จำนวน ๑๕ ข้อ |
| ๔. ด้านการคำนึงถึงความแตกต่างของแต่ละบุคคล | จำนวน ๑๕ ข้อ |

ตอนที่ ๓ ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา

๑. ผู้วิจัยขอขอบพระคุณอย่างสูงที่ท่านได้อนุเคราะห์ตอบแบบสอบถาม

นางนฤมล โยคานุกุล
นักศึกษาปริญญาโท สาขาบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

ตอนที่ ๑

ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดกาเครื่องหมาย / ลงใน () หน้าข้อความที่ตรงกับสถานภาพที่เป็นจริงของท่าน

๑. สถานภาพ

๑.๑ () ผู้บริหารสถานศึกษา

๑.๒ () ครูผู้สอน

๒. ขนาดสถานศึกษา

๒.๑ () ขนาดเล็ก มีจำนวนนักเรียน ๑ - ๔๕๕ คน

๒.๒ () ขนาดกลาง มีจำนวนนักเรียน ๕๐๐ - ๑๔๕๕ คน

๒.๓ () ขนาดใหญ่ มีจำนวนนักเรียน ๑๕๐๐ คนขึ้นไป



ตอนที่ ๒

แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
องค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา

คำชี้แจง โปรดกาเครื่องหมาย / ลงในช่องระดับปฏิบัติภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร
สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา ลักษณะเป็นแบบสอบถาม
แบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ๕ ระดับ โดยแต่ละระดับมีความหมายดังนี้

- | | | |
|---------|---------|-----------------------------|
| ๕ คะแนน | หมายถึง | มีพฤติกรรมในระดับมากที่สุด |
| ๔ คะแนน | หมายถึง | มีพฤติกรรมในระดับมาก |
| ๓ คะแนน | หมายถึง | มีพฤติกรรมในระดับปานกลาง |
| ๒ คะแนน | หมายถึง | มีพฤติกรรมในระดับน้อย |
| ๑ คะแนน | หมายถึง | มีพฤติกรรมในระดับน้อยที่สุด |



| ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน | ระดับพฤติกรรม | | | | |
|---|---------------|---|---|---|---|
| | ๕ | ๔ | ๓ | ๒ | ๑ |
| ๑. ด้านการสร้างบารมี | | | | | |
| ๑.๑ ผู้บริหารประพฤติตนเพื่อให้เกิดประโยชน์ แก่ส่วนรวม | | | | | |
| ๑.๒ ผู้บริหารมีความแน่วแน่ในอุดมคติ ความเชื่อ และค่านิยม | | | | | |
| ๑.๓ ผู้บริหารสามารถสงบสติอารมณ์ได้ในสถานการณ์ วิกฤต | | | | | |
| ๑.๔ ผู้บริหารให้ความสำคัญกับความเชื่อส่วนบุคคล ของผู้ร่วมงาน | | | | | |
| ๑.๕ ผู้บริหารให้เกียรติกับผู้ปฏิบัติงาน | | | | | |
| ๑.๖ ผู้บริหารให้ระบುವัตถุประสงค์ที่สำคัญใน การปฏิบัติงานอย่างชัดเจน | | | | | |
| ๑.๗ ผู้บริหารเสียสละประโยชน์ส่วนตนเพื่อประโยชน์ ส่วนรวม | | | | | |
| ๑.๘ ผู้บริหารตัดสินใจโดยคำนึงถึงผลที่ตามมาทาง ด้านศีลธรรมและจริยธรรม | | | | | |
| ๑.๙ ผู้บริหารให้กำลังใจในการปฏิบัติงานของเพื่อน ร่วมงาน | | | | | |
| ๑.๑๐ ผู้บริหารมีความเชื่อมั่นในตนเอง มีความแน่วแน่ ในอุดมคติความเชื่อ และค่านิยม | | | | | |
| ๑.๑๑ ผู้บริหารมีความเฉลียวฉลาดและสมรรถภาพ อย่างสูงในการทำสิ่งใด ๆ | | | | | |
| ๑.๑๒ ผู้บริหารแสดงจุดยืนที่ชัดเจนในการแสดง ความคิดเห็นต่อปัญหาโต้แย้งที่เกิดขึ้น | | | | | |
| ๑.๑๓ การกระทำของผู้บริหารเป็นที่ยอมรับและศรัทธา ของผู้ร่วมงาน | | | | | |
| ๑.๑๔ ผู้บริหารให้ความสำคัญกับภารกิจที่ต้องปฏิบัติ | | | | | |

| ร่วมกัน | | | | | |
|--|---------------|---|---|---|---|
| ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน | ระดับพฤติกรรม | | | | |
| | ๕ | ๔ | ๓ | ๒ | ๑ |
| ๑.๑๕ ผู้บริหารให้ความไว้วางใจผู้ร่วมงาน | | | | | |
| ๒. ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ | | | | | |
| ๒.๑ ผู้บริหารมองการณ์ไกลและมุ่งอนาคต | | | | | |
| ๒.๒ ผู้บริหารมีมาตรฐานในการปฏิบัติงานสูง | | | | | |
| ๒.๓ ผู้บริหารมองโลกในแง่ดี | | | | | |
| ๒.๔ ผู้บริหารเชื่อมั่นในความสามารถและศักยภาพ ของผู้ร่วมงาน | | | | | |
| ๒.๕ ผู้บริหารให้กำลังใจผู้ร่วมงานอย่างต่อเนื่อง | | | | | |
| ๒.๖ ผู้บริหารกระตุ้นผู้ร่วมงานในการทำงานให้เกิด ผลสำเร็จ | | | | | |
| ๒.๗ ผู้บริหารมีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน ให้สำเร็จ | | | | | |
| ๒.๘ ผู้บริหารส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานปฏิบัติงานด้วย ความตั้งใจ และมีการพัฒนาผู้ร่วมงานของตนเอง อยู่เสมอ | | | | | |
| ๒.๙ ผู้บริหารอธิบายภาพของอนาคตหน่วยงานได้ ชัดเจน | | | | | |
| ๒.๑๐ ผู้บริหารมีความแน่วแน่ในการปฏิบัติงาน ให้บังเกิดผลสำเร็จ | | | | | |
| ๒.๑๑ ผู้บริหารมีความสามารถในการโน้มน้าวจิตใจ ผู้ร่วมงาน | | | | | |
| ๒.๑๒ ผู้บริหารสร้างจินตนาการและมีแนวคิดใหม่ ๆ ในการปฏิบัติงาน | | | | | |
| ๒.๑๓ ผู้บริหารมีศักยภาพในการปฏิบัติงาน | | | | | |
| ๒.๑๔ ผู้บริหารอาสาตนเพื่อทดลองทำสิ่งใหม่ ๆ | | | | | |

| | | | | | |
|--|---------------|---|---|---|---|
| ๒.๑๕ ผู้บริหารสร้างความมั่นใจให้กับผู้ร่วมงาน | | | | | |
| ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน | ระดับพฤติกรรม | | | | |
| | ๕ | ๔ | ๓ | ๒ | ๑ |
| ๓. ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา | | | | | |
| ๓.๑ ผู้บริหารให้แนวคิด และข้อเสนอแนะที่ชัดเจน ในการปฏิบัติงานแก่ผู้ร่วมงาน | | | | | |
| ๓.๒ ผู้บริหารให้ผู้ร่วมงานได้ทราบถึงจุดอ่อนและ จุดแข็งของหน่วยงาน | | | | | |
| ๓.๓ ผู้บริหารพยายามแสวงหาข้อเท็จจริงต่าง ๆ ให้ผู้ร่วมงานได้รับทราบ | | | | | |
| ๓.๔ ผู้บริหารสนับสนุนให้ผู้ร่วมงานริเริ่มโครงการ ใหม่ ๆ ที่ใช้ความรู้ความสามารถของวิชาชีพ | | | | | |
| ๓.๕ ผู้บริหารแสวงหามุมมอง และวิธีการใหม่ ๆ ใน การแก้ปัญหา | | | | | |
| ๓.๖ ผู้บริหารเสนอแนะวิธีการใหม่ ๆ ในการปฏิบัติงาน แก่ผู้ร่วมงาน | | | | | |
| ๓.๗ ผู้บริหารและผู้ร่วมงานแสดงความคิดเห็น ตลอดจนเสนอแนวคิดใหม่ ๆ | | | | | |
| ๓.๘ ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานได้เรียนรู้การ ทำงานและตัดสินใจแก้ปัญหาด้วยตัวเอง | | | | | |
| ๓.๙ ผู้บริหารกำหนดเป้าหมายในการทำงาน หรือ การแก้ปัญหาได้ชัดเจน | | | | | |
| ๓.๑๐ ผู้บริหารชอบทำงานเชิงรุก | | | | | |
| ๓.๑๑ ผู้บริหารสามารถตรวจสอบความเหมาะสม ของข้อสันนิษฐานในปัญหาสำคัญ | | | | | |
| ๓.๑๒ ผู้บริหารส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานระบุปัญหาโดย การใช้เหตุผลและหลักฐานมากกว่าการใช้ จิตสำนึก | | | | | |

| | | | | | |
|--|---------------|---|---|---|---|
| ๓.๑๓ ผู้บริหารส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานนำประเด็นต่าง ๆ ที่ยังไม่เกิดปัญหา มาพิจารณาให้รอบคอบ | | | | | |
| ๓.๑๔ ผู้บริหารแจ้งให้ผู้ร่วมงานทราบถึงโอกาสหรือ ปัญหาที่องค์กรกำลังเผชิญอยู่ | | | | | |
| ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน | ระดับพฤติกรรม | | | | |
| | ๕ | ๔ | ๓ | ๒ | ๑ |
| ๓.๑๕ ผู้บริหารสนับสนุนให้ผู้ร่วมงานมองปัญหาในหลายแง่มุม | | | | | |
| ๔. ด้านการคำนึงถึงความแตกต่างของแต่ละบุคคล | | | | | |
| ๔.๑ ผู้บริหารเคารพในสิทธิและความเป็นส่วนตัวของ ผู้ร่วมงาน | | | | | |
| ๔.๒ ผู้บริหารเคารพในความแตกต่างระหว่างบุคคล | | | | | |
| ๔.๓ ผู้บริหารส่งเสริมความเป็นตัวเดียวกับผู้ร่วมงาน | | | | | |
| ๔.๔ ผู้บริหารกระจายอำนาจและความรับผิดชอบ ให้ผู้ร่วมงาน | | | | | |
| ๔.๕ ผู้บริหารใส่ใจต่อความต้องการของผู้ร่วมงาน | | | | | |
| ๔.๖ ผู้บริหารทำหน้าที่เป็นที่ปรึกษาให้กับผู้ร่วมงาน | | | | | |
| ๔.๗ ผู้บริหารอำนวยความสะดวกแก่ผู้ร่วมงานเป็น รายบุคคล | | | | | |
| ๔.๘ ผู้บริหารเสนอแนะผู้ร่วมงานให้มีความสามารถ ในการวิเคราะห์ตนเอง | | | | | |
| ๔.๙ ผู้บริหารสามารถวินิจฉัยความต้องการจำเป็น ของผู้ร่วมงานเพื่อส่งเสริมและพัฒนาให้เต็ม ศักยภาพ | | | | | |
| ๔.๑๐ ผู้บริหารปฏิบัติต่อผู้ร่วมงาน โดยคำนึงถึงความ แตกต่างระหว่างบุคคล | | | | | |
| ๔.๑๑ ผู้บริหารแนะนำให้ผู้ร่วมงานเข้าใจถึงการวิเคราะห์ ความต้องการและความสามารถของผู้อื่น | | | | | |
| ๔.๑๒ ผู้บริหารให้เวลาในการสอนงาน และแนะนำงาน แก่ผู้ร่วมงาน | | | | | |

| | | | | | |
|--|--|--|--|--|--|
| ๔.๑๓ ผู้บริหารให้ความสนใจกับผู้ร่วมงานที่ไม่สามารถ ร่วมงานกับผู้อื่นได้ | | | | | |
| ๔.๑๔ ผู้บริหารส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานมีการพัฒนาตนเอง อย่างต่อเนื่อง | | | | | |
| ๔.๑๕ ผู้บริหารรับฟังเรื่องราวของผู้ร่วมงานอย่างตั้งใจ | | | | | |

ตอนที่ ๓

แนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา

คำชี้แจง โปรดเสนอแนะแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา
ขั้นพื้นฐาน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา

๑. ด้านการสร้างบารมี

- ผู้บริหารควรให้เกียรติกับผู้ปฏิบัติงาน
- ผู้บริหารควรประสานงานกับชุมชนและมองการณ์ไกล
- ควรมีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานและเป็นที่ยอมรับและศรัทธาของบุคคลทั่วไป
- มีความประพฤติเหมาะสมกับการเป็นผู้นำและมีความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน
- ผู้บริหารควรให้ความไว้วางใจผู้ร่วมงาน

ข้อเสนอแนะ

.....

๒. ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ

- ผู้บริหารควรเป็นแบบอย่างที่ดีในการครองตน ครองคน ครองงาน
- ควรส่งเสริม สนับสนุนให้ผู้ร่วมงานปฏิบัติงานด้วยความตั้งใจ
- ควรมองการณ์ไกล กระจือรื้อรันมีความแน่วแน่ในการทำงาน
- ควรสร้างความเชื่อมั่นใจในการทำงาน
- ควรใช้วาทศิลป์ จิตวิทยาในการนำศักยภาพของผู้ร่วมงานมาใช้ในการบริหารงาน

ข้อเสนอแนะ

.....

๓. ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา

- ควรส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานได้เข้ารับการอบรมเสริมความรู้ใหม่
- รักความก้าวหน้าส่งเสริมบุคลากรให้พัฒนาตนเอง
- ควรให้โอกาสผู้ร่วมงานได้เรียนรู้การทำงานและตัดสินใจแก้ปัญหาด้วยตัวเอง
- ควรแจ้งให้ผู้ร่วมงานทราบถึงโอกาสหรือปัญหาที่กำลังเผชิญอยู่
- ควรทำงานเชิงรุก และติดตามงานเสมอ

ข้อเสนอแนะ

๔. ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ

- ควรเอาใจใส่ผู้ร่วมงานด้วยความเสมอภาคเป็นกลางเคารพสิทธิของผู้อื่น
- ไม่ใช่ความคิดเห็นของตนเองเป็นผู้ตัดสิน
- ควรรับฟังเรื่องราวของผู้ร่วมงานด้วยความเต็มใจ
- ควรมอบหมายงานตามความสามารถและติดตามงานอย่างต่อเนื่อง
- ควรส่งเสริมให้ผู้ใต้บังคับบัญชาพัฒนาตนเองตามความสามารถและความต้องการ

ข้อเสนอแนะ



แบบสรุปรายการวิเคราะห์ค่า IOC ของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยเรื่อง : ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดองค์การบริหารส่วน
จังหวัดนครราชสีมา

ด้านการสร้างบารมี

| ข้อที่ | รายการข้อความ | ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ (+๑ ๐ -๑) | | | | | รวม | เฉลี่ย | สรุป |
|--------|---|---|------------|------------|------------|------------|-----|--------|----------|
| | | คนที่ ๑ | คนที่ ๒ | คนที่ ๓ | คนที่ ๔ | คนที่ ๕ | | | |
| ๑ | ผู้บริหารประพฤติตนเพื่อให้เกิดประโยชน์แก่ส่วนรวม | +๑ | +๑ | +๑ | +๑ | +๑ | ๕ | ๑.๐๐ | สอดคล้อง |
| ๒ | ผู้บริหารมีความแน่วแน่ในอุดมคติ ความเชื่อ และค่านิยม | +๑ | +๑ | +๑ | +๑ | +๑ | ๕ | ๑.๐๐ | สอดคล้อง |
| ๓ | ผู้บริหารสามารถสงบสติอารมณ์ได้ในสถานการณ์วิกฤต | +๑ | +๑ | +๑ | +๑ | +๑ | ๕ | ๑.๐๐ | สอดคล้อง |
| ๔ | ผู้บริหารให้ความสำคัญกับความ เชื่อส่วนบุคคลของผู้ร่วมงาน | +๑ | +๑ | +๑ | +๑ | +๑ | ๕ | ๑.๐๐ | สอดคล้อง |
| ๕ | ผู้บริหารให้เกียรติกับผู้ปฏิบัติงาน | +๑ | +๑ | +๑ | +๑ | +๑ | ๕ | ๑.๐๐ | สอดคล้อง |
| ๖ | ผู้บริหารให้ระบุนวัตกรรมที่ สำคัญในการปฏิบัติงานอย่าง ชัดเจน | +๑ | +๑ | +๑ | +๑ | +๑ | ๕ | ๑.๐๐ | สอดคล้อง |
| ๗ | ผู้บริหารเสียสละประโยชน์ ส่วนตนเพื่อประโยชน์ส่วนรวม | +๑ | +๑ | +๑ | +๑ | +๑ | ๕ | ๑.๐๐ | สอดคล้อง |
| ๘ | ผู้บริหารตัดสินใจโดยคำนึงถึง ผลที่ตามมาทางด้านศีลธรรม และจริยธรรม | +๑ | +๑ | +๑ | +๑ | +๑ | ๕ | ๑.๐๐ | สอดคล้อง |

| ข้อที่ | รายการข้อความ | ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ (+๑ ๐ -๑) | | | | | รวม | เฉลี่ย | สรุป |
|--------|--|---|------------|------------|------------|------------|-----|--------|----------|
| | | คนที่ ๑ | คนที่ ๒ | คนที่ ๓ | คนที่ ๔ | คนที่ ๕ | | | |
| ๘ | ผู้บริหารให้กำลังใจในการปฏิบัติงานของเพื่อนร่วมงาน | +๑ | ๐ | +๑ | +๑ | +๑ | ๔ | ๐.๘๐ | สอดคล้อง |
| ๑๐ | ผู้บริหารมีความเชื่อมั่นในตนเอง มีความแน่วแน่ในอุดมคติความเชื่อ และค่านิยม | +๑ | +๑ | +๑ | +๑ | +๑ | ๕ | ๑.๐๐ | สอดคล้อง |
| ๑๑ | ผู้บริหารมีความเฉลียวฉลาดและสมรรถภาพอย่างสูงในการทำสิ่งใด ๆ | +๑ | +๑ | +๑ | +๑ | +๑ | ๕ | ๑.๐๐ | สอดคล้อง |
| ๑๒ | ผู้บริหารแสดงจุดยืนที่ชัดเจนในการแสดงความคิดเห็นต่อปัญหาโต้แย้งที่เกิดขึ้น | +๑ | +๑ | +๑ | +๑ | +๑ | ๕ | ๑.๐๐ | สอดคล้อง |
| ๑๓ | การกระทำของผู้บริหารเป็นที่ยอมรับและศรัทธาของผู้ร่วมงาน | +๑ | +๑ | +๑ | +๑ | +๑ | ๕ | ๑.๐๐ | สอดคล้อง |
| ๑๔ | ผู้บริหารให้ความสำคัญกับภารกิจที่ต้องปฏิบัติร่วมกัน | +๑ | ๐ | +๑ | +๑ | +๑ | ๔ | ๑.๐๐ | สอดคล้อง |
| ๑๕ | ผู้บริหารให้ความไว้วางใจผู้ร่วมงาน | +๑ | +๑ | +๑ | +๑ | +๑ | ๕ | ๑.๐๐ | สอดคล้อง |

ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ

| ข้อที่ | รายการข้อความ | ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ (+๑ ๐ -๑) | | | | | รวม | เฉลี่ย | สรุป |
|--------|--|---|---------|---------|---------|---------|-----|--------|----------|
| | | คนที่ ๑ | คนที่ ๒ | คนที่ ๓ | คนที่ ๔ | คนที่ ๕ | | | |
| ๑ | ผู้บริหารมองการณ์ไกลและมุ่งอนาคต | +๑ | +๑ | +๑ | +๑ | +๑ | ๕ | ๑.๐๐ | สอดคล้อง |
| ๒ | ผู้บริหารมีมาตรฐานในการปฏิบัติงานสูง | +๑ | +๑ | +๑ | +๑ | +๑ | ๕ | ๑.๐๐ | สอดคล้อง |
| ๓ | ผู้บริหารมองโลกในแง่ดี | +๑ | +๑ | +๑ | +๑ | +๑ | ๕ | ๑.๐๐ | สอดคล้อง |
| ๔ | ผู้บริหารเชื่อมั่นในความสามารถและศักยภาพของผู้ร่วมงาน | +๑ | +๑ | +๑ | +๑ | +๑ | ๕ | ๑.๐๐ | สอดคล้อง |
| ๕ | ผู้บริหารให้กำลังใจผู้ร่วมงานอย่างต่อเนื่อง | +๑ | +๑ | +๑ | +๑ | +๑ | ๕ | ๑.๐๐ | สอดคล้อง |
| ๖ | ผู้บริหารกระตุ้นผู้ร่วมงานในการทำงานให้เกิดผลสำเร็จ | +๑ | +๑ | +๑ | +๑ | +๑ | ๕ | ๑.๐๐ | สอดคล้อง |
| ๗ | ผู้บริหารมีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานให้สำเร็จ | +๑ | +๑ | +๑ | +๑ | +๑ | ๕ | ๑.๐๐ | สอดคล้อง |
| ๘ | ผู้บริหารส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานปฏิบัติงานด้วยความตั้งใจ และมีการพัฒนาผู้ร่วมงานของตนเองอยู่เสมอ | +๑ | +๑ | +๑ | +๑ | +๑ | ๕ | ๑.๐๐ | สอดคล้อง |
| ๙ | ผู้บริหารอธิบายภาพของอนาคตหน่วยงานได้ชัดเจน | +๑ | +๑ | +๑ | +๑ | +๑ | ๕ | ๑.๐๐ | สอดคล้อง |
| ๑๐ | ผู้บริหารมีความแน่วแน่ในการปฏิบัติงานให้บังเกิดผลสำเร็จ | +๑ | +๑ | +๑ | +๑ | +๑ | ๕ | ๑.๐๐ | สอดคล้อง |

| ข้อที่ | รายการข้อความ | ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ (+๑ ๐ -๑) | | | | | รวม | เฉลี่ย | สรุป |
|--------|--|---|------------|------------|------------|------------|-----|--------|----------|
| | | คนที่ ๑ | คนที่ ๒ | คนที่ ๓ | คนที่ ๔ | คนที่ ๕ | | | |
| ๑๑ | ผู้บริหารมีความสามารถในการ โน้มน้าวจิตใจผู้ร่วมงาน | +๑ | +๑ | +๑ | +๑ | +๑ | ๕ | ๑.๐๐ | สอดคล้อง |
| ๑๒ | ผู้บริหารสร้างจินตนาการและมี แนวคิดใหม่ ๆ ในการปฏิบัติ งาน | +๑ | +๑ | +๑ | +๑ | +๑ | ๕ | ๑.๐๐ | สอดคล้อง |
| ๑๓ | ผู้บริหารมีศักยภาพในการ ปฏิบัติงาน | +๑ | +๑ | +๑ | +๑ | +๑ | ๕ | ๑.๐๐ | สอดคล้อง |
| ๑๔ | ผู้บริหารอาสาตนเพื่อทดลองทำ สิ่งใหม่ ๆ | +๑ | +๑ | +๑ | +๑ | +๑ | ๕ | ๑.๐๐ | สอดคล้อง |
| ๑๕ | ผู้บริหารสร้างความมั่นใจให้กับ ผู้ร่วมงาน | +๑ | +๑ | +๑ | +๑ | +๑ | ๕ | ๑.๐๐ | สอดคล้อง |

ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา

| ข้อที่ | รายการข้อความ | ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ (+๑ ๐ -๑) | | | | | รวม | เฉลี่ย | สรุป |
|--------|--|---|------------|------------|------------|------------|-----|--------|----------|
| | | คนที่ ๑ | คนที่ ๒ | คนที่ ๓ | คนที่ ๔ | คนที่ ๕ | | | |
| ๑ | ผู้บริหารให้แนวคิด และข้อเสนอแนะที่ชัดเจนในการปฏิบัติงานแก่ผู้ร่วมงาน | +๑ | +๑ | +๑ | +๑ | +๑ | ๕ | ๑.๐๐ | สอดคล้อง |
| ๒ | ผู้บริหารให้ผู้ร่วมงานได้ทราบถึงจุดอ่อนและจุดแข็งของหน่วยงาน | +๑ | +๑ | +๑ | +๑ | +๑ | ๕ | ๑.๐๐ | สอดคล้อง |
| ๓ | ผู้บริหารพยายามแสวงหาข้อเท็จจริงต่าง ๆ ให้ผู้ร่วมงานได้รับทราบ | +๑ | +๑ | +๑ | +๑ | +๑ | ๕ | ๑.๐๐ | สอดคล้อง |
| ๔ | ผู้บริหารสนับสนุนให้ผู้ร่วมงานริเริ่มโครงการใหม่ ๆ ที่ใช้ความรู้ความสามารถของวิชาชีพ | +๑ | +๑ | +๑ | +๑ | +๑ | ๕ | ๑.๐๐ | สอดคล้อง |
| ๕ | ผู้บริหารแสวงหามุมมอง และวิธีการใหม่ ๆ ในการแก้ปัญหา | +๑ | +๑ | +๑ | +๑ | +๑ | ๕ | ๑.๐๐ | สอดคล้อง |
| ๖ | ผู้บริหารเสนอแนะวิธีการใหม่ ๆ ในการปฏิบัติงานแก่ผู้ร่วมงาน | +๑ | +๑ | +๑ | +๑ | +๑ | ๕ | ๑.๐๐ | สอดคล้อง |
| ๗ | ผู้บริหารและผู้ร่วมงานแสดงความคิดเห็นตลอดจนเสนอแนวคิดใหม่ ๆ | +๑ | +๑ | +๑ | +๑ | +๑ | ๕ | ๑.๐๐ | สอดคล้อง |
| ๘ | ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานได้เรียนรู้การทำงาน และตัดสินใจแก้ปัญหาด้วยตัวเอง | +๑ | +๑ | +๑ | +๑ | +๑ | ๕ | ๑.๐๐ | สอดคล้อง |

| ข้อที่ | รายการข้อความ | ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ (+๑ ๐ -๑) | | | | | รวม | เฉลี่ย | สรุป |
|--------|---|---|------------|------------|------------|------------|-----|--------|----------|
| | | คนที่ ๑ | คนที่ ๒ | คนที่ ๓ | คนที่ ๔ | คนที่ ๕ | | | |
| ๘ | ผู้บริหารกำหนดเป้าหมายในการทำงาน หรือการแก้ปัญหาได้ชัดเจน | +๑ | ๐ | +๑ | +๑ | +๑ | ๕ | ๐.๘๐ | สอดคล้อง |
| ๑๐ | ผู้บริหารชอบทำงานเชิงรุก | +๑ | +๑ | +๑ | +๑ | +๑ | ๕ | ๑.๐๐ | สอดคล้อง |
| ๑๑ | ผู้บริหารสามารถตรวจสอบความเหมาะสมของข้อสันนิษฐานในปัญหาสำคัญ | +๑ | +๑ | +๑ | +๑ | +๑ | ๕ | ๑.๐๐ | สอดคล้อง |
| ๑๒ | ผู้บริหารส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานระบุนโยบายโดยการใช้เหตุผล และหลักฐานมากกว่าการใช้จิตสำนึก | +๑ | +๑ | +๑ | +๑ | +๑ | ๕ | ๑.๐๐ | สอดคล้อง |
| ๑๓ | ผู้บริหารส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานนำประเด็นต่างๆที่ยังไม่เกิดปัญหามาพิจารณาให้รอบคอบ | +๑ | +๑ | +๑ | +๑ | +๑ | ๕ | ๑.๐๐ | สอดคล้อง |
| ๑๔ | ผู้บริหารแจ้งให้ผู้ร่วมงานทราบถึงโอกาสหรือปัญหาที่องค์กรกำลังเผชิญอยู่ | +๑ | +๑ | +๑ | +๑ | +๑ | ๕ | ๑.๐๐ | สอดคล้อง |
| ๑๕ | ผู้บริหารสนับสนุนให้ผู้ร่วมงานมองปัญหาในหลายแง่มุม | +๑ | +๑ | +๑ | +๑ | +๑ | ๕ | ๑.๐๐ | สอดคล้อง |

ด้านการคำนึงถึงความแตกต่างของแต่ละบุคคล

| ข้อที่ | รายการข้อความ | ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ (+๑ ๐ -๑) | | | | | รวม | เฉลี่ย | สรุป |
|--------|--|---|----------------|----------------|----------------|----------------|-----|--------|----------|
| | | คน ที่ ๑ | คน ที่ ๒ | คน ที่ ๓ | คน ที่ ๔ | คน ที่ ๕ | | | |
| | | | | | | | | | |
| ๑ | ผู้บริหารเคารพในสิทธิและ ความเป็นส่วนตัวของผู้ร่วมงาน | +๑ | +๑ | +๑ | +๑ | +๑ | ๕ | ๑.๐๐ | สอดคล้อง |
| ๒ | ผู้บริหารเคารพในความแตกต่าง ระหว่างบุคคล | +๑ | +๑ | +๑ | +๑ | +๑ | ๕ | ๑.๐๐ | สอดคล้อง |
| ๓ | ผู้บริหารส่งเสริมความเป็น ตัวเองกับผู้ร่วมงาน | +๑ | +๑ | +๑ | +๑ | +๑ | ๕ | ๑.๐๐ | สอดคล้อง |
| ๔ | ผู้บริหารกระจายอำนาจและ ความรับผิดชอบให้ผู้ร่วมงาน | +๑ | +๑ | +๑ | +๑ | +๑ | ๕ | ๑.๐๐ | สอดคล้อง |
| ๕ | ผู้บริหารใส่ใจต่อความต้องการ ของผู้ร่วมงาน | +๑ | +๑ | +๑ | +๑ | +๑ | ๕ | ๑.๐๐ | สอดคล้อง |
| ๖ | ผู้บริหารทำหน้าที่เป็นที่ปรึกษา ให้กับผู้ร่วมงาน | +๑ | +๑ | +๑ | +๑ | +๑ | ๕ | ๑.๐๐ | สอดคล้อง |
| ๗ | ผู้บริหารอำนวยความสะดวกแก่ ผู้ร่วมงานเป็นรายบุคคล | +๑ | +๑ | +๑ | +๑ | +๑ | ๕ | ๑.๐๐ | สอดคล้อง |
| ๘ | ผู้บริหารเสนอแนะผู้ร่วมงานให้ มีความสามารถในการวิเคราะห์ ตนเอง | +๑ | +๑ | +๑ | +๑ | +๑ | ๕ | ๑.๐๐ | สอดคล้อง |
| ๙ | ผู้บริหารสามารถวินิจฉัยความ ต้องการจำเป็นของผู้ร่วมงาน เพื่อส่งเสริมและพัฒนาให้เต็ม ศักยภาพ | +๑ | +๑ | +๑ | +๑ | +๑ | ๕ | ๑.๐๐ | สอดคล้อง |

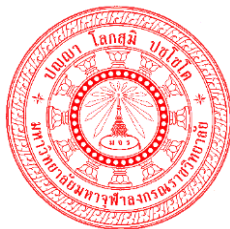
| ข้อที่ | รายการข้อความ | ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ (+๑ ๐ -๑) | | | | | รวม | เฉลี่ย | สรุป |
|--------|--|---|------------|------------|------------|------------|-----|--------|----------|
| | | คนที่ ๑ | คนที่ ๒ | คนที่ ๓ | คนที่ ๔ | คนที่ ๕ | | | |
| ๑๐ | ผู้บริหารปฏิบัติต่อผู้ร่วมงานโดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล | +๑ | +๑ | +๑ | +๑ | +๑ | ๕ | ๑.๐๐ | สอดคล้อง |
| ๑๑ | ผู้บริหารแนะนำให้ผู้ร่วมงานเข้าใจถึงการวิเคราะห์ความต้องการและความสามารถของผู้อื่น | +๑ | +๑ | +๑ | +๑ | +๑ | ๕ | ๑.๐๐ | สอดคล้อง |
| ๑๒ | ผู้บริหารให้เวลาในการสอนงาน และแนะนำงานแก่ผู้ร่วมงาน | +๑ | +๑ | +๑ | +๑ | +๑ | ๕ | ๑.๐๐ | สอดคล้อง |
| ๑๓ | ผู้บริหารให้ความสนใจกับผู้ร่วมงานที่ไม่สามารถร่วมงานกับผู้อื่นได้ | +๑ | +๑ | +๑ | +๑ | +๑ | ๕ | ๑.๐๐ | สอดคล้อง |
| ๑๔ | ผู้บริหารส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานมีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง | +๑ | +๑ | +๑ | +๑ | +๑ | ๕ | ๑.๐๐ | สอดคล้อง |
| ๑๕ | ผู้บริหารรับฟังเรื่องราวของผู้ร่วมงานอย่างตั้งใจ | +๑ | +๑ | +๑ | +๑ | +๑ | ๕ | ๑.๐๐ | สอดคล้อง |

โดยสรุป มีค่า IOC ระหว่าง .๘๐ - ๑.๐๐ มีค่าอำนาจจำแนกระหว่าง .๓๐ - ๑.๐๐ และมีค่าความเชื่อมั่น .๙๕



ภาควิชาวิศวกรรมเครื่องกล
หนังสือขอความอนุเคราะห์ผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือ

ที่ศธ.๖๑๒๓.๔/๘๕๔



ศูนย์บัณฑิตศึกษา

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

วิทยาเขตขอนแก่นตำบลโคกสี

อำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น ๔๐๐๐๐

๓๐ มิถุนายน ๒๕๕๖

เรื่อง ขอกความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการศึกษาวิจัย

เจริญพร ท่านผู้อำนวยการบริหาร จงปัดนา

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม จำนวน ๑ ฉบับ

ด้วย นางนฤมล โยคานุกูล รหัสประจำตัว ๕๕๐๕๓๐๕๐๓๗ นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ภาควิชา ศูนย์บัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตขอนแก่น ได้รับอนุมัติให้ทำสารนิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา” โดยมีคณะกรรมการควบคุม คือ ดร.นาคพล เกินชัย

เพื่อให้งานสารนิพนธ์ของนิสิตมีคุณภาพด้านวิชาการและถูกต้องตามเกณฑ์การวิจัย ศูนย์บัณฑิตศึกษา วิทยาเขตขอนแก่น พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นบุคคลผู้มีความรู้ ความสามารถและมีความเชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือการศึกษาวิจัย จึงเจริญพรมาเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ ตรวจสอบเครื่องมือการศึกษาวิจัยของนิสิตท่านนี้ด้วย

ศูนย์บัณฑิตศึกษา วิทยาเขตขอนแก่น หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือจากท่าน ด้วยดี ขออนุโมทนามา ณ โอกาสนี้

เจริญพร

(พระครูสุวิธานพัฒนบณจิต, ดร.)

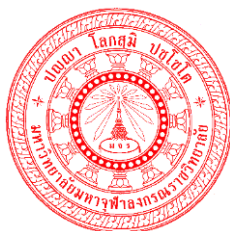
รองอธิการบดี วิทยาเขตขอนแก่น

ประธานกรรมการบริหารศูนย์บัณฑิตศึกษา วิทยาเขตขอนแก่น

สนง.ศูนย์บัณฑิตศึกษา โทร.๐๔๓-๒๘๓-๕๔๗ ต่อ ๑๑๖

พระมหาพิสิฐ วิสิษฐบุญโณ- จนท.ประสานงาน -๐๘๕-๗๔๗-๗๖๖๐

ที่ศธ.๖๑๒๓.๔/๘๕๔



ศูนย์บัณฑิตศึกษา

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

วิทยาเขตขอนแก่นตำบลโคกสี

อำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น ๔๐๐๐๐

๓๐ มิถุนายน ๒๕๕๖

เรื่อง ขอกความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการศึกษาวิจัย

เจริญพร นายธิดาวัฒน์ พิไลวงศ์

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม จำนวน ๑ ฉบับ

ด้วย นางนฤมล โยคานุกูล รหัสประจำตัว ๕๕๐๕๓๐๕๐๓๗ นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ภาควิชา ศูนย์บัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตขอนแก่น ได้รับอนุมัติให้ทำสารนิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา” โดยมีคณะกรรมการควบคุม คือ ดร.นาคพล เกินชัย

เพื่อให้งานสารนิพนธ์ของนิสิตมีคุณภาพด้านวิชาการและถูกต้องตามเกณฑ์การวิจัย ศูนย์บัณฑิตศึกษา วิทยาเขตขอนแก่น พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นบุคคลผู้มีความรู้ ความสามารถและมีความเชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย จึงเจริญพรมาเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือการศึกษาวิจัยของนิสิตท่านนี้ด้วย

ศูนย์บัณฑิตศึกษา วิทยาเขตขอนแก่น หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความมือจากท่านด้วยดี ขออนุโมทนามา ณ โอกาสนี้

เจริญพร

(พระครูสุวิธานพัฒนบณจิต, ดร.)

รองอธิการบดี วิทยาเขตขอนแก่น

ประธานกรรมการบริหารศูนย์บัณฑิตศึกษา วิทยาเขตขอนแก่น

สนง.ศูนย์บัณฑิตศึกษา โทร.๐๔๓-๒๘๓-๕๔๗ ต่อ ๑๑๖

พระมหาพิสิฐ วิสิษฐปัญโญ- จนท.ประสานงาน -๐๘๕-๗๔๗-๗๖๖๐

ที่ศธ.๖๑๒๓.๔/๘๕๔



ศูนย์บัณฑิตศึกษา

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

วิทยาเขตขอนแก่นตำบลโคกสี

อำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น ๔๐๐๐๐

๓๐ มิถุนายน ๒๕๕๖

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการศึกษาวิจัย

เจริญพร นายสมพงษ์ บุญญะ

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม จำนวน ๑ ฉบับ

ด้วย นางนฤมล โยคานุกูล รหัสประจำตัว ๕๕๐๕๓๐๕๐๓๗ นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ภาควิชา ศูนย์บัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตขอนแก่น ได้รับอนุมัติให้ทำสารนิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา” โดยมีคณะกรรมการควบคุม คือ ดร.นาคพล เกินชัย

เพื่อให้งานสารนิพนธ์ของนิสิตมีคุณภาพด้านวิชาการและถูกต้องตามเกณฑ์การวิจัย ศูนย์บัณฑิตศึกษา วิทยาเขตขอนแก่น พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นบุคคลผู้มีความรู้ ความสามารถและมีความเชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย จึงเจริญพรมาเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือการศึกษาวิจัยของนิสิตท่านนี้ด้วย

ศูนย์บัณฑิตศึกษา วิทยาเขตขอนแก่น หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความมือจากท่าน ด้วยดี ขออนุโมทนามา ณ โอกาสนี้

เจริญพร

(พระครูสุวิธานพัฒนบัณฑิต, ดร.)

รองอธิการบดี วิทยาเขตขอนแก่น

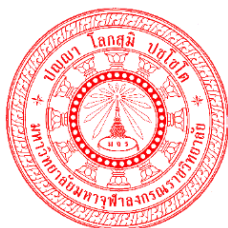
ประธานกรรมการบริหารศูนย์บัณฑิตศึกษา วิทยาเขตขอนแก่น

สนง.ศูนย์บัณฑิตศึกษา โทร.๐๔๓-๒๘๓-๕๔๗ ต่อ ๑๑๖

พระมหาพิสิฐ วิสิษฐบุญโณ- จนท.ประสานงาน -๐๘๕-๗๔๗-

...

ที่ศธ.๖๑๒๓.๔/๘๕๔



ศูนย์บัณฑิตศึกษา

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

วิทยาเขตขอนแก่นตำบลโคกสี

อำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น ๔๐๐๐๐

๓๐ มิถุนายน ๒๕๕๖

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการศึกษาวิจัย

เจริญพร คุณครูเกรียงวุฒิ แก้วคำฟู

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม จำนวน ๑ ฉบับ

ด้วย นางนฤมล โยคานุกุล รหัสประจำตัว ๕๕๐๕๓๐๕๐๓๗ นิสิตปริญญาโท สาขาวิชา
การบริหารการศึกษา ภาควิชาศึกษาศาสตร์ ศูนย์บัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขต
ขอนแก่น ได้รับอนุมัติให้ทำสารนิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา
ขั้นพื้นฐานสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา” โดยมีคณะกรรมการควบคุม คือ ดร.
นาคพล เก็นชัย

เพื่อให้งานสารนิพนธ์ของนิสิตมีคุณภาพด้านวิชาการและถูกต้องตามเกณฑ์การวิจัย ศูนย์
บัณฑิตศึกษา วิทยาเขตขอนแก่น พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นบุคคลผู้มีความรู้ ความสามารถและมีความ
เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย จึงเจริญพรมาเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบ
เครื่องมือการศึกษาวิจัยของนิสิตท่านนี้ด้วย

ศูนย์บัณฑิตศึกษา วิทยาเขตขอนแก่น หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความมือจากท่าน
ด้วยดี ขออนุโมทนามา ณ โอกาสนี้

เจริญพร

(พระครูสุวิธานพัฒนบณชาติ, ดร.)

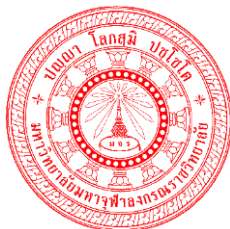
รองอธิการบดี วิทยาเขตขอนแก่น

ประธานกรรมการบริหารศูนย์บัณฑิตศึกษา วิทยาเขตขอนแก่น

ที่ สนง.ศูนย์บัณฑิตศึกษา โทร.๐๔๓-๒๘๓-๕๔๗ ต่อ ๑๑๖

ที่ พระมหาพิสิฐ วิสิษฐปัญโญ- จันท.ประสานงาน -๐๘๕-๗๔๗-

ที่ศธ.๖๑๒๓.๔/๘๕๔



ศูนย์บัณฑิตศึกษา

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

วิทยาเขตขอนแก่นตำบลโคกสี

อำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น ๔๐๐๐๐

๓๐ มิถุนายน ๒๕๕๖

เรื่อง ขอกความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการศึกษาวิจัย

เจริญพร คุณครูชัยพร วาเสานิ่ง

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม จำนวน ๑ ฉบับ

ด้วย นางนฤมล โยคานุกูล รหัสประจำตัว ๕๕๐๕๓๐๕๐๓๗ นิสิตปริญญาโท สาขาวิชา
การบริหารการศึกษา ภาคนิเทศ ศูนย์บัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขต
ขอนแก่น ได้รับอนุมัติให้ทำสารนิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา
ขั้นพื้นฐานสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา” โดยมีคณะกรรมการควบคุม คือ ดร.
นาคพล เก็นชัย

เพื่อให้งานสารนิพนธ์ของนิสิตมีคุณภาพด้านวิชาการและถูกต้องตามเกณฑ์การวิจัย ศูนย์
บัณฑิตศึกษา วิทยาเขตขอนแก่น พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นบุคคลผู้มีความรู้ ความสามารถและมีความ
เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย จึงเจริญพรมาเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบ
เครื่องมือการศึกษาวิจัยของนิสิตท่านนี้ด้วย

ศูนย์บัณฑิตศึกษา วิทยาเขตขอนแก่น หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความมือจากท่าน ด้วยดี
ขออนุโมทนามา ณ โอกาสนี้

เจริญพร

(พระครูสุวิธานพัฒนบัณฑิต, ดร.)

รองอธิการบดี วิทยาเขตขอนแก่น

ประธานกรรมการบริหารศูนย์บัณฑิตศึกษา วิทยาเขตขอนแก่น

สนง.ศูนย์บัณฑิตศึกษา โทร.๐๔๓-๒๘๓-๕๔๗ ต่อ ๑๑๖

พระมหาพิสิฐ วิสิษฐบุญโณ- จนท.ประสานงาน -๐๘๕-๘๔๗-๗๗๖๐

ที่ศธ.๖๑๒๓.๔/๕๘๕



ศูนย์บัณฑิตศึกษา

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

วิทยาเขตขอนแก่นตำบลโคกสี

อำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น ๔๐๐๐๐

๑๘ มกราคม ๒๕๕๖

เรื่อง ขอกความอนุเคราะห์แจกและเก็บแบบสอบถาม

เจริญพร นายกองค้บริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม จำนวน ๔๐๔ ฉบับ

ด้วย นางนฤมล โยคานุกูล รหัสประจำตัว ๕๕๐๕๓๐๕๐๓๗ นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ภาคพิเศษ ศูนย์บัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตขอนแก่น ได้รับอนุมัติให้ทำสารนิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา” มีความประสงค์ที่จะแจกและเก็บแบบสอบถามเพื่อให้งานวิจัยสำเร็จลุล่วงตามวัตถุประสงค์

ดังนั้นจึงเจริญพรมมาเพื่อขอความร่วมมือจากท่านให้ได้รับความอนุเคราะห์นิตินิตได้แจกแบบสอบถามและจัดเก็บข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ด้วย โดยข้อมูลที่ได้อาจใช้ประโยชน์ในการวิจัยเท่านั้น ไม่มีผลกระทบต่อท่านหรือหน่วยงานของท่านแต่ประการใด

ศูนย์บัณฑิตศึกษา วิทยาเขตขอนแก่น หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความมือจากท่าน ด้วยดี ขอนุโมทนา มา ณ โอกาสนี้

เจริญพร

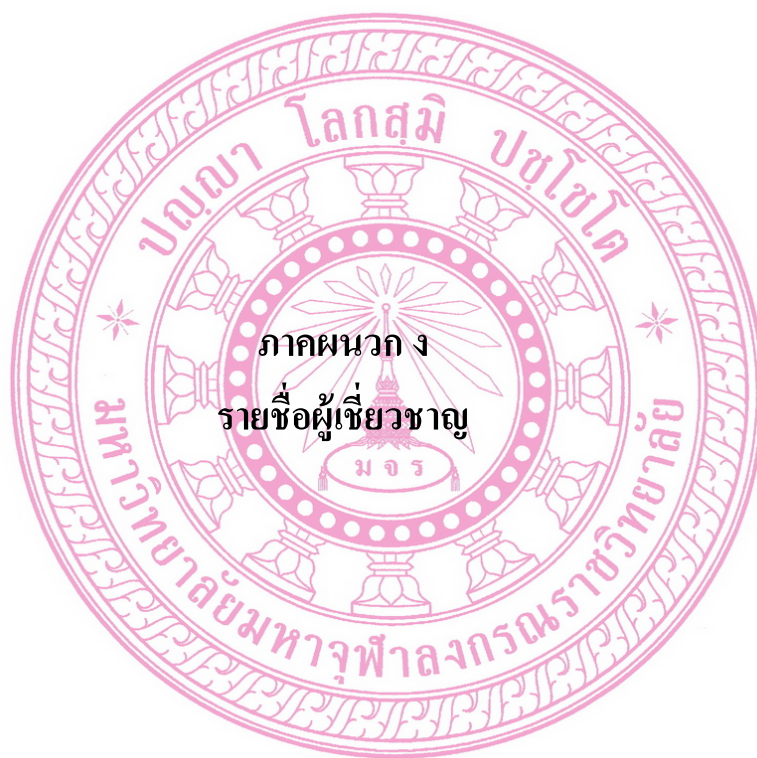
(พระครูสุวิธานพัฒนบณจิต, ดร.)

รองอธิการบดี วิทยาเขตขอนแก่น

ประธานกรรมการบริหารศูนย์บัณฑิตศึกษา วิทยาเขตขอนแก่น

สนง.ศูนย์บัณฑิตศึกษา โทร.๐๔๓-๒๘๓-๕๔๗ ต่อ ๑๑๖

พระมหาพิสิฐ วิสิฐบุญโญ- จนท.ประสานงาน -๐๘๕-๗๔๗-๗๗๖๐



รายนามผู้เชี่ยวชาญ

๑. นายบริบูรณ์ จงปัดนา วุฒิการศึกษา ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา
ตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา โรงเรียนเมืองยางศึกษา
วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ
โรงเรียนเมืองยางศึกษา
สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา
๒. นายชิตวัฒน์ พิไลวงศ์ วุฒิการศึกษา ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
วุฒิกการศึกษา ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาการวัดผลการศึกษาตำแหน่ง รองผู้อำนวยการสถานศึกษาชำนาญการพิเศษ
โรงเรียนนาเชือกพิทยาสรรพ์
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคาม เขต ๒
๓. นายสมพงษ์ บุญณะ วุฒิการศึกษา การศึกษามหาบัณฑิต
สาขาวิชาการวิจัยการศึกษา
ตำแหน่ง ครูชำนาญการพิเศษ
โรงเรียนพัคณภูมิวิทยาคาร
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคาม เขต ๒
4. นายเกรียงวุฒิ แก้วคำฟู วุฒิการศึกษา ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต
สาขา สถิติประยุกต์
ตำแหน่ง ครู โรงเรียนสวงษ์วิทยาคม
อำเภออุขันธุ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มหาสารคาม เขต ๒
5. นางสาวธัญพร วาเสนัง วุฒิการศึกษา ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการสอนภาษาไทย
ตำแหน่ง ครูชำนาญการพิเศษ
โรงเรียนพัคณภูมิวิทยาคาร
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคาม เขต ๒

ประวัติผู้วิจัย

- ชื่อ สกุล : นางนฤมล โยคานุกุล
- วัน เดือน ปี เกิด : ๘ พฤศจิกายน ๒๕๑๔
- สถานที่เกิด : อำเภอห้วยแถลง จังหวัดนครราชสีมา
- การศึกษา : ๒๕๒๖ ชั้นประถมศึกษาปีที่ ๖ โรงเรียนภูมิวิทยา ต. ผักปัง
 อ. ภูเขียว จ. ชัยภูมิ
 : ๒๕๒๘ ชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น โรงเรียนภูเขียว อ. ภูเขียว จ. ชัยภูมิ
 : ๒๕๓๒ ชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย โรงเรียนภูเขียว อ. ภูเขียว
 จ. ชัยภูมิ
 : ๒๕๓๖ ปริญญา ครุศาสตรบัณฑิต (ค.บ.)
 วิชาเอก ศิลปศึกษา สถาบันวิทยาลัยครุนครราชสีมา
 : ๒๕๕๖ ปริญญาพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร
 การศึกษา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
- ประสบการณ์การทำงาน : ๒๕๕๒ ครูผู้ช่วย โรงเรียนเมืองยางศึกษา อ.เมืองยาง จ. นครราชสีมา
 : ๒๕๕๕ ครู คศ. ๑ โรงเรียนคลองเมืองพิทยาคม อ.จักราช
 จ. นครราชสีมา
- ปีที่สำเร็จการศึกษา : ๒๕๕๖
- สถานที่อยู่ปัจจุบัน : ๑๓๔ หมู่ที่ ๗ ต.ห้วยแถลง อ.ห้วยแถลง จ. นครราชสีมา