



การศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา
ศูนย์การศึกษานอกกระบวนและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ
กลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2

วิทยานิพนธ์

ของ

อรอุมา ศรีประทุมวงศ์

เสนอต่อมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาหลักสูตร

ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

เมษายน 2563

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

การศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา
ศูนย์การศึกษานอกกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ
กลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2

วิทยานิพนธ์

ของ

อรอุมา ศรีประทุมวงศ์

เสนอต่อมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาหลักสูตร

ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

เมษายน 2563

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

A STUDY OF ADMINISTRATORS' TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP OF
THE DISTRICT NON-FORMAL AND INFORMAL EDUCATION CENTERS
UNDER THE UPPER NORTHEASTERN PROVINCIAL CLUSTER 2

BY

ONUMA SRIPRATOOMWONG

A Thesis Submitted to Partial Fulfillment of the Requirements for
The Master of Education Degree of Educational Administration
at Sakon Nakhon Rajabhat University

April 2020

All Rights Reserved by Sakon Nakhon Rajabhat University



ใบรับรองวิทยานิพนธ์
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

ชื่อเรื่องวิทยานิพนธ์ การศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาศูนย์การศึกษานอกกระบบ
และการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ กลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2

ชื่อผู้ทำวิทยานิพนธ์ อรรธมา ศรีประทุมวงศ์

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

..... ประธานกรรมการสอบ ประธานที่ปรึกษา
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิธนา สุวรรณไตรย์) (รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร) วิทยานิพนธ์
และกรรมการสอบ

..... กรรมการสอบ กรรมการที่ปรึกษา
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เพลินพิศ ธรรมรัตน์) แต่งตั้งเพิ่มเติม (ดร.ระพีพรรณ ร้อยพิลา) วิทยานิพนธ์
และกรรมการสอบ

..... กรรมการสอบและ
(ดร.ชรินดา พิมพ์บุตร) ผู้ทรงคุณวุฒิภายนอก

คณะกรรมการบริหารหลักสูตรรับรองแล้ว

.....
(รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร)
ประธานคณะกรรมการบริหารหลักสูตร
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัยรับรองแล้ว

.....
(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

เมื่อวันที่ 23 เดือน เมษายน พ.ศ. 2563

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ประกาศคุณูปการ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้อย่างดี ด้วยความกรุณาและความช่วยเหลือ เป็นอย่างดีจาก รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร ประธานกรรมการที่ปรึกษา วิทยานิพนธ์และดร.ระพีพรรณ ร้อยพิลา กรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ที่กรุณา ให้คำปรึกษา คำแนะนำต่าง ๆ เกี่ยวกับการทำวิทยานิพนธ์ ตลอดจนให้กำลังใจเป็นอย่างดียิ่ง ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ ดร.สายันต์ บุญใบ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัฒนา สุวรรณไตรย์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เพ็ญพิศ ธรรมรัตน์ คณะกรรมการ บริหารหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิตและหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการ บริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ดร.จรรณศักดิ์ พุดน้อย ผู้อำนวยการ สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดบึงกาฬ นางรุ่งทิภา ศรีวรขาน ผู้อำนวยการสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษา ตามอัธยาศัย จังหวัดนครพนม นายภัทร ภัทรกุลบดินทร์ ผู้อำนวยการสำนักงานส่งเสริม การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดมุกดาหาร นางอัจฉรา ไชยศรีแก้ว ผู้อำนวยการศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอเมืองสกลนคร นางสาวกิตติยา โพนสูงเนิน ผู้อำนวยการศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตาม อัธยาศัยอำเภอต่างอย นางสาวบุศลิน ช่างสลัก ครูเชี่ยวชาญ ศูนย์การศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอเมืองนครพนมและนางสาวบุญส่ง บุญทศ ครูชำนาญ การพิเศษ ศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอเมืองมุกดาหาร ที่ให้ความกรุณาอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือในการวิจัยและเสนอ แนวทางการพัฒนา ตลอดจนให้การสนับสนุนด้านต่าง ๆ ในการวิจัยในครั้งนี้เป็นอย่างดี ขอขอบพระคุณ นายสัมพันธ์ ศรีประทุมวงศ์ และนางนงเยาว์ ศรีประทุมวงศ์ ผู้เป็นบุพการี คณาจารย์ทุกท่าน ผู้มีพระคุณและเพื่อนที่เป็นผู้ให้กำลังใจตลอดระยะเวลา การทำวิจัย จนทำให้งานวิจัยครั้งนี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

คุณประโยชน์จากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบแด่บิดา มารดาของผู้วิจัย และบูรพาจารย์ทุกท่าน ที่ได้อบรมสั่งสอนจนผู้วิจัยสามารถดำรงตนและบรรลุผล สำเร็จในปัจจุบัน

อรอุมา ศรีประทุมวงศ์

ชื่อเรื่อง	การศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์การศึกษานอกกระบวนและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ กลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2
ผู้วิจัย	อรอุมา ศรีประทุมวงศ์
กรรมการที่ปรึกษา	รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร ดร.ระพีพรรณ ร้อยพิลา
ปริญญา	ค.ม. (การบริหารการศึกษา)
สถาบัน	มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
ปีที่พิมพ์	2563

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษา เปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาและเพื่อหาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์การศึกษานอกกระบวนและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ กลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ข้าราชการครู ครูอาสาสมัครการศึกษานอกโรงเรียน ครู กศน.ตำบล และครูประจำศูนย์การเรียนชุมชน ศูนย์การศึกษานอกกระบวนและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ กลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2 ปีการศึกษา 2562 จำนวน 539 คน โดยวิธีเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจงทุกคน ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และข้าราชการครู และวิธีเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบง่าย โดยใช้ตารางเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan) ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 470 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยมีลักษณะเป็นแบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ มีค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) เท่ากับ 1.00 มีค่าอำนาจจำแนก เท่ากับ 0.59 – 0.85 ค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.97 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว One-Way ANOVA และการทดสอบระหว่างคู่ ด้วยวิธีของเชฟเฟ้ (Scheffe-Method)

ผลการวิจัย พบว่า

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ข้าราชการครู ครูอาสาสมัครการศึกษานอกโรงเรียน ครู กศน.ตำบลและครูประจำศูนย์การเรียนชุมชน โดยรวมอยู่ในระดับมาก

2. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ข้าราชการครู ครูอาสาสมัครการศึกษานอกโรงเรียน ครู กศน. ตำบลและครูประจำศูนย์การเรียนรู้ชุมชน จำแนกตามเพศโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

3. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ข้าราชการครู ครูอาสาสมัครการศึกษานอกโรงเรียน ครู กศน. ตำบลและครูประจำศูนย์การเรียนรู้ชุมชน จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

4. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ข้าราชการครู ครูอาสาสมัครการศึกษานอกโรงเรียน ครู กศน. ตำบลและครูประจำศูนย์การเรียนรู้ชุมชน จำแนกตามสถานภาพโดยรวมมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

5. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ข้าราชการครู ครูอาสาสมัครการศึกษานอกโรงเรียน ครู กศน. ตำบลและครูประจำศูนย์การเรียนรู้ชุมชน จำแนกตามกลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2 โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

6. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ กลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2 ที่ควรได้รับการพัฒนา จำนวน 2 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ สร้างเจตคติที่ดี กระตุ้นและเสริมให้เกิดความคิดที่จะปฏิบัติภารกิจให้ประสบความสำเร็จตามความคาดหวังขององค์กรเป็นแบบอย่างที่ดี มีจริยธรรม สร้างแรงศรัทธากับคนในองค์กร หมั่นพัฒนาตนเอง เสริมแรงทางบวก ให้กำลังใจ ชื่นชมหรือมอบเกียรติบัตร โลรางวัล ในโอกาสสำคัญแก่บุคลากรในองค์กร และ 2) ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา สถานศึกษาควรให้ความรู้ความเข้าใจแก่ผู้บริหารสถานศึกษา ในแนวทางการกระตุ้นให้ตระหนักถึงปัญหาต่าง ๆ ของหน่วยงาน และแสวงหาแนวทางการแก้ไขปัญหาอย่างสร้างสรรค์ การสร้างความร่วมมือร่วมใจ เพื่อให้ผู้ตามใช้ความคิดที่เป็นระบบและมีเหตุผล ให้ตระหนักเข้าใจและแก้ปัญหาด้วยตนเอง จัดให้มีการประชุมแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับวิทยากรที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญ ในการกระตุ้นองค์ความรู้ที่มีในตัว ให้ได้แสดงออกมาได้เต็มศักยภาพโดยวิธีการใหม่ ๆ ผู้บริหารสถานศึกษาควรเน้นความคุ้มค่าในการพัฒนา โดยพัฒนาไปพร้อมกัน ทั้งผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากรในองค์กร

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง การศึกษานอกระบบ การศึกษาตามอัธยาศัย

TITLE	A Study of Administrators' Transformational Leadership of the District Non-Formal and Informal Education Centers under the Upper Northeastern Provincial Cluster 2
AUTHOR	Onuma Sripratoomwong
ADVISORS	Assoc. Prof. Dr. Chaiya Pawabutra Dr. Rapeepan Rojpila
DEGREE	M.Ed. (Educational Administration)
INSTITUTION	Sakon Nakhon Rajabhat University
YEAR	2020

ABSTRACT

The purposes of this research were to examine, compare administrators' transformational leadership, and establish the guidelines for developing transformational leaders of administrators in educational institutions in the District Non-Formal and Informal Education Centers under the Upper Northeastern Provincial Cluster 2, as perceived by 470 out of 539 participants including administrators, civil service teachers, volunteer Non-Formal Education teachers, Subdistrict Non-formal Education and Informal Education, and teachers from Community Learning Centers under the in the in the 2019 academic year, selected through purposive random sampling and Krejcie & Morgan formula table. The research instruments were a set of questionnaire and interview forms with IOC values of 1.00, the discriminative power ranging between 0.59-0.85, and the reliability of 0.97. The statistics for data analysis were percentage, mean, standard deviation, One-Way ANOVA, and Scheffé's method.

The findings were as follows:

1. The transformation leadership of administrators as perceived by participants as a whole was at a high level.
2. The transformation leadership of administrators, as perceived by participants classified by gender, as a whole and each aspect was not different.

3. The transformation leadership of administrators, as perceived by participants classified by work experience, as a whole and each aspect was not different.

4. The transformation leadership of administrators, as perceived by participants classified by status, as a whole and each aspect was statistically significantly different at .01 level.

5. The transformation leadership of administrators, as perceived by participants classified by the Upper Northeastern Provincial Cluster 2, as a whole and each aspect was not different.

6. Transformational leadership of administrators in the District Non-Formal and Informal Education Centers under the Upper Northeastern Provincial Cluster 2 comprised two aspects needing improvement: 1) Inspirational Motivation, such as creating good attitudes to encourage and enhance positive thinking in managing and accomplishing tasks for achieving the expectation of organization; being a good example; having a code of ethics; creating values of faith among personnel within the organization; facilitating ongoing self-development; providing positive reinforcement and moral support; providing a platform of recognition of achievement through appraisals, certification, plaque awards on special occasions to personnel within the organization; 2) Intellectual Stimulation, such as a provision of opportunities for administrators in educational institutions to gain better knowledge and understanding in establishing guidelines for stimulating individual awareness concerning issues arising within the organization; solving problems creatively; building cooperation to encourage followers to utilize systematic and rational thinking; raising awareness to build understanding in solving problems; and providing meetings with experts or experienced guest speakers for learning exchanges to stimulate a body of knowledge leading to expressing individual potential through new approaches. Administrators should also value the cost effectiveness of professional development by also providing opportunities for self, teachers and personnel within the organization.

Keywords: Transformation Leadership, Non-Formal Education, Informal-Education

สารบัญ

บทที่	หน้า
1	บทนำ 1 ภูมิหลัง 1 คำถามของการวิจัย 5 ความมุ่งหมายของการวิจัย..... 6 สมมติฐานของการวิจัย 8 ความสำคัญของการวิจัย 9 ขอบเขตของการวิจัย 9 กรอบแนวคิดของการวิจัย 13 นิยามศัพท์เฉพาะ 14
2	เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง 17 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง..... 18 ความหมายของภาวะผู้นำ..... 18 ความหมายของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง..... 20 ความสำคัญของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง..... 21 คุณลักษณะของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง..... 22 ทฤษฎีและองค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง..... 24 ทฤษฎีของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง..... 24 องค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง..... 27 การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย..... 38 การศึกษานอกระบบ..... 39 การศึกษาตามอัธยาศัย..... 42 บริบทของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษา ตามอัธยาศัยอำเภอ..... 46

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
บทบาท อำนาจ และหน้าที่ของศูนย์การศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ กลุ่มจังหวัด ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2.....	46
หน้าที่และความรับผิดชอบของผู้บริหารสถานศึกษาศูนย์ การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ กลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2.....	47
ลักษณะงานที่ปฏิบัติของผู้บริหารสถานศึกษาศูนย์การศึกษานอก ระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ กลุ่มจังหวัด ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2.....	47
กลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2.....	49
ความเป็นมาของการจัดกลุ่มจังหวัด.....	49
การจัดกลุ่มจังหวัด.....	50
การบริหารงานกลุ่มจังหวัด.....	52
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	53
งานวิจัยในประเทศ.....	53
งานวิจัยต่างประเทศ.....	61
3. วิธีดำเนินการวิจัย.....	65
ตอนที่ 1 การศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สถานศึกษา ศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย อำเภอ กลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2.....	66
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	66
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	69
การสร้างเครื่องมือ.....	70

สารบัญ(ต่อ)

บทที่	หน้า
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	71
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	72
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	72
ตอนที่ 2 แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สถานศึกษาของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตาม อัธยาศัยอำเภอกลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2.....	74
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	77
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	77
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	78
ตอนที่ 1 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ กลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2.....	78
ตอนที่ 2 แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ ผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษา ตามอัธยาศัยอำเภอกลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ตอนบน 2.....	79
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	79
5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	109
ความมุ่งหมายของการวิจัย.....	109
สมมติฐานของการวิจัย.....	110
วิธีดำเนินการวิจัย.....	111
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	111

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	112
การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ.....	113
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	113
สถิติที่ใช้ในการวิจัย.....	113
สรุปผลการวิจัย.....	115
อภิปรายผล.....	117
ข้อเสนอแนะ.....	127
บรรณานุกรม.....	129
ภาคผนวก.....	139
ภาคผนวก ก รายชื่อผู้เชี่ยวชาญ.....	141
ภาคผนวก ข หนังสือขอความอนุเคราะห์.....	145
ภาคผนวก ค แบบประเมินและแบบสอบถามเพื่อการวิจัย.....	165
ภาคผนวก ง ผลการวิเคราะห์คุณภาพของแบบสอบถาม.....	187
ภาคผนวก จ ค่าอำนาจจำแนกและค่าความเชื่อมั่นของ แบบสอบถาม.....	201
ภาคผนวก ฉ แบบสอบถามเพื่อหาแนวทางพัฒนา.....	207
ภาคผนวก ช ตัวอย่างการวิเคราะห์ผลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์.....	211
ภาคผนวก ซ ภาพประกอบการวิจัย.....	241
ประวัติย่อของผู้วิจัย.....	249

บัญชีตาราง

ตาราง		หน้า
1	ตารางสังเคราะห์กำหนดองค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ ผู้บริหารสถานศึกษา จากแนวคิดและทฤษฎีของนักการศึกษา.....	35
2	จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ศูนย์การศึกษานอกกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ กลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2.....	68
3	ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามจังหวัดและเพศ.....	80
4	ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามจังหวัดและประสบการณ์ ในการทำงาน.....	81
5	ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามจังหวัดและสถานภาพ.....	82
6	ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปรความหมายภาวะผู้นำการ เปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์การศึกษานอกกระบบและ การศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ กลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ตอนบน 2 โดยรวมและรายด้าน.....	83
7	ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปรความหมายภาวะผู้นำการ เปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์การศึกษานอกกระบบและ การศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ กลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ตอนบน 2 ด้านที่ 1 ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์.....	84
8	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์การศึกษานอก ระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ กลุ่มจังหวัด ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2 กลุ่มจังหวัดภาค ตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2 ด้านที่ 2 ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ...	86

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง		หน้า
9	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์การศึกษานอก ระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ กลุ่มจังหวัดภาค ตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2 กลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ตอนบน 2 ด้านที่ 3 ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา.....	88
10	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์การศึกษานอก ระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ กลุ่มจังหวัดภาค ตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2 กลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ตอนบน 2 ด้านที่ 4 ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล.....	91
11	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์การศึกษานอก ระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ กลุ่มจังหวัดภาค ตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2 กลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ตอนบน 2 ด้านที่ 5 ด้านการมีวิสัยทัศน์และความคิดสร้างสรรค์.....	93
12	วิเคราะห์เปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ จังหวัด ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2 จำแนกตามเพศ โดยรวมและรายด้าน.....	95
13	วิเคราะห์เปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ กลุ่ม จังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2 จำแนกตามประสบการณ์ ในการทำงานต่างกัน โดยรวมและรายด้าน.....	96
14	วิเคราะห์เปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ กลุ่ม จังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2 จำแนกตามสถานภาพ โดยรวมและรายด้าน.....	98

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า	
15	เปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความคิดเห็น ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์การศึกษานอกกระบวนและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ กลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2 จำแนกตามสถานภาพ เป็นรายคู่โดยใช้วิธีการทดสอบของ Scheffe.....	99
16	วิเคราะห์เปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์การศึกษานอกกระบวนและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ จังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2 จำแนกตามกลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2 โดยรวมและรายด้าน.....	102
17	วิเคราะห์เปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์การศึกษานอกกระบวนและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ จังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2 จำแนกตามกลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2 โดยรวม.....	104
18	ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ผู้เชี่ยวชาญ การศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์การศึกษานอกกระบวนและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ จังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2.....	189
19	ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามรายชื่อ (r) กับคะแนนรวมของแบบสอบถามการศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์การศึกษานอกกระบวนและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ กลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2.....	203

บัญชีภาพประกอบ

ภาพประกอบ	หน้า
1 กรอบแนวคิดของการวิจัย.....	13
2 สั้งเคราะห์ตัวแปรต้นองค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง.....	38
3 สัมภาษณ์ รองศาสตราจารย์ ดร.สายันต์ บุญใบ คณะกรรมการ บริหารหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิตและหลักสูตรปรัชญาดุษฎี บัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร	243
4 สัมภาษณ์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัฒนา สุวรรณไตรย์ คณะกรรมการ บริหารหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิตและหลักสูตรปรัชญาดุษฎี บัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร	243
5 สัมภาษณ์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เพ็ญพิศ ธรรมรัตน์ คณะกรรมการ บริหารหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิตและหลักสูตรปรัชญาดุษฎี บัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร	244
6 สัมภาษณ์ ดร.จรรยาศักดิ์ พุดน้อย ผู้อำนวยการสำนักงานส่งเสริม การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดบึงกาฬ.....	244
7 สัมภาษณ์ นางรุ่งทิภา ศรีวรรณ ผู้อำนวยการสำนักงานส่งเสริม การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดนครพนม	245
8 สัมภาษณ์ นายภัทร ภัทรกุลปตินทร์ ผู้อำนวยการสำนักงานส่งเสริม การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดมุกดาหาร	245
9 สัมภาษณ์ นางอัจฉรา ไชยศรีแก้ว ผู้อำนวยการศูนย์การศึกษา นอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอเมืองสกลนคร.....	246
10 สัมภาษณ์ นางสาวกิตติยา โพนสูงเนิน ผู้อำนวยการศูนย์การศึกษา นอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอเต่างอย.....	246

บัญชีภาพประกอบ (ต่อ)

ภาพประกอบ	หน้า
11 สัมภาษณ์ นางสาวบุศลิน ช่างสลัก ครูเชี่ยวชาญ ศูนย์การศึกษานอก ระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอเมืองนครพนม.....	247
12 สัมภาษณ์ นางสาวบุญส่ง บุญทศ ครูชำนาญการพิเศษ ศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย อำเภอเมืองมุกดาหาร.....	247

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

ธรรมชาติของมนุษย์หรือสรรพสัตว์ทั้งหลายจะดำรงชีวิตอยู่ร่วมกันเป็นสังคม สังคมที่อยู่กันเป็นหมู่คณะนั้นจำเป็นต้องมี “ผู้นำ” หรือ “หัวหน้า” เพื่อกำกับดูแล และบริหารกิจการของหมู่คณะให้ดำเนินไปด้วยความเรียบร้อย นำมาซึ่งความเจริญรุ่งเรือง และเกิดความผาสุกแก่หมู่คณะนั้น ๆ โดยผู้นำนั้นจะนำพองค์กรไปสู่เป้าหมายและ วัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ด้วยความร่วมมือ ร่วมใจ ร่วมคิด ร่วมมือกันทำภายใต้การควบคุม สอดส่อง กำกับดูแลให้บุคลากรในองค์กรปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จ พงษ์ศักดิ์ ทองพันธ์ (2554, หน้า 10 – 11) ผู้นำต้องใช้ภาวะผู้นำในการสร้างอิทธิพลต่อคน ในองค์กร เพื่อให้คนในองค์กรมีความคล้อยตาม ตลอดจนสร้างค่านิยมและความเชื่อของ คนในองค์กรให้มีความเห็นพ้องต้องกัน ไชยา ภาวะบุตร (2560, หน้า 4) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเป็นการใช้อิทธิพลของผู้นำกับผู้ตาม โดยการโน้มน้าวใจ การสร้างค่านิยมและความเชื่อให้คล้อยตามและปฏิบัติงานให้ได้ตามวัตถุประสงค์ที่วางใจ ตลอดจนการสร้าง เครือข่ายความสัมพันธ์ให้เกิดขึ้นภายในองค์กร เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร จากความหมายดังกล่าว สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำ คือ กระบวนการที่ผู้นำใช้ในการบริหารงาน โดยการโน้มน้าวใจ การสร้างค่านิยมและความเชื่อ เพื่อก่อให้เกิดความร่วมมือในการทำ กิจกรรมต่าง ๆ ในองค์กรให้ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายและบรรลุเป้าหมายร่วมกัน เนื่องจากในการบริหารงานเชื่อกันว่าความเป็นผู้นำและแบบของผู้นำ จะมีส่วนสัมพันธ์ ใกล้ชิดต่อประสิทธิผลและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ในองค์กรทางการศึกษา ผู้นำ จะมีบทบาทในการสรรค์สร้างและก่อประโยชน์ในการพัฒนาองค์กร ดังนั้นผู้บริหารจึงต้องมีทัศนคติ ค่านิยมและบทบาทของตนอย่างถูกต้องเหมาะสมบนพื้นฐานของประสบการณ์ และความเข้าใจทางการศึกษา ในความเป็นผู้นำขององค์กรตามที่บุคลากรคาดหวัง

ผู้บริหารต้องมีความสามารถผลักดันให้องค์กรดำเนินงานได้ตามนโยบายและ เป้าหมาย เพื่อความเจริญก้าวหน้าขององค์กร นอกจากนี้ผู้นำขององค์กรจะมีความสามารถ

จูงใจให้เพื่อนร่วมงาน บุคลากรในองค์กรของตน ดำเนินงานไปอย่างมีระบบแบบแผน มีความสามัคคี ถ้อยทีถ้อยอาศัยซึ่งกันและกันแล้ว องค์กรจะประสบความสำเร็จหรือไม่ สำเร็จนั้น ยังขึ้นอยู่กับความสามารถของผู้นำในการกำหนด วิสัยทัศน์ ทิศทางของการดำเนินงานขององค์กรว่าจะไปในทิศทางใดและจะต้องใช้ความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ของผู้นำองค์กรว่าจะชักจูงบุคลากรไปในทิศทางหรือวิสัยทัศน์ร่วมกัน จนนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จด้วยเหตุนี้ ในองค์กรจำเป็นจะต้องมีผู้นำหรือผู้บริหาร ที่มีภาวะผู้นำในตนเอง มีศักยภาพในการชักนำชักพาบุคลากรในองค์กร ดำเนินงานไปในทิศทางเดียวกัน ผลักดันให้องค์กรประสบความสำเร็จบรรลุตามเป้าหมายขององค์กร ทุกประการ สมชาย สุเทศ (2554, หน้า 76) ได้ให้นิยามไว้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง การที่ผู้นำได้ใช้ศักยภาพของตนที่มีอย่างเต็มที่ในการสร้างวิสัยทัศน์ และกล้าที่จะเปลี่ยนแปลงตัวเองให้หลุดพ้นไป จากกรอบคิดแบบเดิม ๆ ที่พันยุคสมัย รวมถึงการแสวงหาวิธีการหรือเครื่องมือในการทำงานที่มีประสิทธิภาพ เพื่อช่วยสนับสนุนและกระตุ้นจูงใจให้ผู้ปฏิบัติสามารถทำงานได้บรรลุผลสำเร็จอย่างสม่ำเสมอ พิฑูล อภัยโส (2557, หน้า 21) ได้สรุปว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการในการใช้อิทธิพลเหนือบุคคลอื่นให้มีความเชื่อถือ ยอมรับร่วมมือหรือยอมรับที่สามารถส่งแรงกระทำอันก่อให้เกิดการขับเคลื่อนกลุ่มคน เพื่อการดำเนินงานของกลุ่มให้บรรลุวัตถุประสงค์ร่วมกัน จากความหมายดังกล่าว สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำ คือ กระบวนการที่ผู้นำใช้ในการบริหารงาน โดยการโน้มน้าวใจ การสร้างค่านิยมและความเชื่อ เพื่อก่อให้เกิดความร่วมมือในการทำกิจกรรมต่าง ๆ ในองค์กรให้ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมาย และบรรลุเป้าหมายร่วมกัน จึงพอสรุปได้ว่า ผู้นำคือบุคคลที่ได้รับการแต่งตั้งหรือการเลือกตั้งหรือการยกย่องจากกลุ่มให้ทำหน้าที่ของตำแหน่งผู้นำ เช่น การชี้แนะ สั่งการและช่วยเหลือให้กลุ่มสามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จตามจุดประสงค์ที่ตั้งไว้ด้วยวิสัยทัศน์ และความรู้ความสามารถของผู้นำที่แสดงพฤติกรรมต่าง ๆ ที่ช่วยให้กลุ่มบุคคลขององค์กรมีความสัมพันธ์อันดีภายในกลุ่ม ความเปลี่ยนแปลงและสถานการณ์ภายนอกย่อมส่งผลทำให้ผู้บริหาร ต้องแสดงภาวะผู้นำตามทักษะและศิลปะในด้านการบริหารงาน เพื่อผลักดันให้องค์กรดำเนินไปด้วยความสำเร็จ ตามวิสัยทัศน์ขององค์กร

ปัจจุบันภาวะผู้นำในองค์กร ย่อมใช้แรงผลักดันอย่างมากในการเร่งนำพาให้องค์กรได้ดำเนินการบรรลุตามเป้าหมายขององค์กร ชำนาญ คำปัญญาสินหทัย (2559, หน้า 22) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง คุณสมบัติพฤติกรรมที่สำคัญของผู้นำที่มีลักษณะความสามารถจูงใจให้บุคคล หรือกลุ่มปฏิบัติตามความคิดเห็นของตนด้วย

ความเต็มใจ ยินดีที่จะให้ความร่วมมือ อันนำไปสู่การบรรลุวัตถุประสงค์ตามที่กำหนดไว้ ภาวะผู้นำจึงมีความสำคัญในการที่ผู้นำขององค์กรได้ใช้ความสามารถอย่างเต็มศักยภาพ เพื่อกระตุ้นจูงใจให้ผู้ตาม เกิดความร่วมมือในกิจกรรมต่าง ๆ มีพฤติกรรมเป็นไปในทิศทางเดียวกัน ซึ่งจะช่วยให้การดำเนินงานบรรลุเป้าหมายที่องค์กรกำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล อย่างเต็มศักยภาพ

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง เป็นคุณลักษณะที่มีความสำคัญต่อการทำงาน อันจะก่อให้เกิดความสำคัญต่อการทำงาน อันก่อให้เกิดความสำเร็จขององค์กรหลาย ๆ ด้าน ไชยา ภาวะบุตร (2560, หน้า 11) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอยู่เหนือระดับความจำเป็น พื้นฐานขององค์กรและสมาชิกขององค์กรทั้งนี้เพื่อให้เกิดความต้องการมากขึ้น และนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงและควมมีศักยภาพ ดังนั้น อาจกล่าวได้ว่าภาวะผู้นำที่ผู้บริหารสามารถแสดงออกถึงบทบาทให้บุคลากรเห็นได้ชัดเจน อาทิ มองเห็นคุณค่าของมนุษย์และเคารพศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ แสดงความฉลาดในการจัดการให้เกิดความเรียบร้อย มีการสื่อสารที่เป็นธรรมชาติและมีประสิทธิภาพ รู้จักการใช้สิทธิพลต่อคนอื่น มีมนุษยสัมพันธ์ที่แสดงออกมาจากความรู้สึกภายในได้อย่างเป็นธรรมชาติ เป็นต้น ผู้บริหารจึงต้องมีความรู้ในหลักการบริหารและหลักการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งผู้บริหารองค์กรทางการศึกษาในปัจจุบันต้องสามารถตอบคำถามเกี่ยวกับวิธีการ ขั้นตอน วัตถุประสงค์และทิศทางที่เกี่ยวข้องกับประเด็นการศึกษาได้ ทั้งนี้เพื่อการประยุกต์ปรับใช้ให้เข้ากับองค์กรและระบบขององค์กร ผู้บริหารองค์กรที่มีภาวะผู้นำที่ดีพึงมีความรู้ด้านเทคนิคและวิธีการปฏิบัติต่อบุคลากรขององค์กร บุคคลภายนอกและหน่วยงานหรือองค์กรอื่น ๆ ได้เป็นอย่างดีในทุกสถานการณ์

หากมองในด้านการศึกษา สถานศึกษาเป็นหน่วยงานที่สำคัญที่สุด เป็นหน่วยงานที่ต้องปฏิบัติในการจัดการศึกษาเพื่อเป็นฐานในการแก้ปัญหาต่าง ๆ ของชาติ ประเทศชาติจะประสบผลสำเร็จหรือล้มเหลว จึงขึ้นอยู่กับบทบาทภาวะความเป็นผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ในการพัฒนาองค์กรให้มีความพร้อมในการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นในทุกเมื่อ เพราะถ้าผู้บริหารขาดภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพแล้ว ย่อมส่งผลทำให้คุณภาพทางการศึกษาตกต่ำลง ประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรทางการศึกษาไม่มีประสิทธิภาพ ไชยา ภาวะบุตร (2560, หน้า 10) กล่าวว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงนี้ ผู้นำจะกระตุ้นและจุดประกายให้ผู้อื่นร่วมมือพัฒนาความสามารถ จนบังเกิดผลสำเร็จอย่างดียิ่งทั้งผลลัพธ์และกระบวนการ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงช่วย

ให้ผู้ตามเจริญก้าวหน้าและพัฒนาไปสู่ความเป็นผู้นำโดยให้ผู้อื่นมีความร่วมมือและพึ่งพาอาศัยกันและกันในเวลาที่ทำงานเพื่อไปสู่เป้าหมายที่มุ่งมั่นจะไปให้ถึง เป็นรูปแบบภาวะผู้นำที่อาศัยอิทธิพลและประสบความสำเร็จได้เมื่อผู้นำมอบหมายงานและอำนาจให้คนอื่น เพื่อที่จะให้เกิดผลสำเร็จและบรรลุถึงเป้าหมาย โดยบทบาทหลักของการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง คือ ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ขึ้นในองค์กร กระบวนการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว ผู้นำกับผู้ตามจะผูกพันกันอย่างมั่นคง

การจัดการศึกษาตลอดชีวิตในปัจจุบัน สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ เป็นหน่วยงานหลักในการส่งเสริมและประสานงานการจัดการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย พ.ศ. 2551 เป็นกฎหมายในการขับเคลื่อนการจัดการศึกษาให้เป็นไปตามเจตนารมณ์แห่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ซึ่งได้กำหนดบทบาทบัญญัติในการจัดการศึกษาให้ยึดหลักการศึกษาดูตลอดชีวิตสำหรับประชาชนให้สังคมมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาและการพัฒนาสาระและกระบวนการเรียนรู้ให้เป็นไปอย่างต่อเนื่อง สมบัติ สุวรรณพิทักษ์ (2551, หน้า 234) ได้กล่าวว่า การศึกษาตามอัธยาศัย (Informal Education, Informal Learning) เป็นการศึกษาตามวิถีชีวิตของมนุษย์ การศึกษาตามอัธยาศัย เกิดขึ้นตลอดเวลา ไม่ว่าจะอยู่ที่ใด เวลาใด (Accidental Learning)

สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ มีหน้าที่หลักในการจัดและส่งเสริมให้ประชาชนได้รับโอกาสทางการศึกษาเพื่อพัฒนาตนเองและประเทศชาติให้สู่การพัฒนาที่ยั่งยืน โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ผู้บริหารเป็นตำแหน่งที่กำหนดขึ้นในองค์กร มีหน้าที่และได้รับความคาดหวังในการควบคุมตัดสินใจ ดังนั้น ผู้บริหารจะต้องมีคุณลักษณะของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงซึ่งเป็นกระบวนการเปลี่ยนแปลงหรือการแปลสภาพในตัวบุคคล โดยผู้นำจะมุ่งเน้นการเปลี่ยนแปลงเรื่อง ค่านิยม คุณธรรม มาตรฐาน และการมองการณ์ไกล ไปยังอนาคต ผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะให้ความสำคัญต่อการประเมิน เพื่อทราบถึงระดับแรงจูงใจของผู้ตามและพยายามหาแนวทางตอบสนองความต้องการและปฏิบัติต่อผู้ตามด้วยคุณค่าความเป็นมนุษย์ สอดคล้องกับงานวิจัย ทิพวัลย์ ชาลีเครือ (2559, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู ในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัด

ระยอง พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริม การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดระยอง โดยรวมและรายด้าน อยู่ใน ระดับมาก เนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษามีการปรับตัวเพื่อให้สอดคล้องกับการ เปลี่ยนแปลงทางการศึกษาที่อยู่ภายใต้เงื่อนไขการแข่งขันและสถานศึกษามีการปรับเปลี่ยน บริบทและโครงสร้างของการบริหารจัดการศึกษาในรูปแบบใหม่ อีกทั้งผู้บริหาร สถานศึกษาแสดงพฤติกรรมภาวะผู้นำแบบการเปลี่ยนแปลง การทำงานเป็นทีม การมอง การณ์ไกล รวมทั้งมีคุณธรรมและจริยธรรม มีการวางแผนในการทำงานที่ดีและมุ่งสัมพันธ์ รายบุคคลกระจายอำนาจให้ผู้ร่วมงานรับผิดชอบอย่างเท่าเทียมกัน

จากความสำคัญดังกล่าวข้างต้น จะเห็นว่าการศึกษานอกระบบและการศึกษา ตามอัธยาศัยเป็นเรื่องที่ต้องให้ความสำคัญและกำหนดเป็นนโยบายหลักเพื่อเป็นส่วนหนึ่ง ของรูปแบบการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาประเทศ ซึ่งในปัจจุบันประเทศต่าง ๆ ให้ความสำคัญกับการศึกษาและการเรียนรู้ตลอดชีวิต โดยมีพื้นฐานจากการศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัยประกอบกันไปกับการศึกษาในระบบ ตามบริบททางเศรษฐกิจ การเมือง สังคม วัฒนธรรม และสิ่งแวดล้อมของประเทศและขึ้นอยู่กับบทบาท ภาวะความ เป็นผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในการพัฒนาองค์กรให้มีความพร้อมในการเปลี่ยนแปลง ที่จะเกิดขึ้นในทุกเมื่อ เพราะถ้าผู้นำมีภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพแล้ว ย่อมส่งผลทำให้ คุณภาพทางการศึกษามีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล เกิดผลสำเร็จบรรลุถึงเป้าหมาย

จากเหตุผลดังกล่าว ทำให้ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาค้นคว้าและทำการวิจัย การศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์การศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ กลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2

คำถามของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดคำถามการวิจัย ไว้ดังนี้

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ กลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ข้าราชการครู ครูอาสาสมัครการศึกษานอกโรงเรียน ครู กศน.ตำบล และครูประจำศูนย์การเรียนชุมชน อยู่ในระดับใด
2. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ กลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2

ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ข้าราชการครู ครูอาสาสมัครการศึกษานอกโรงเรียน ครู กศน.ตำบล และครูประจำศูนย์การเรียนรู้ชุมชน จำแนกตามเพศ แตกต่างกันหรือไม่อย่างไร

3. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์การศึกษา นอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ กลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ข้าราชการครู ครูอาสาสมัครการศึกษานอกโรงเรียน ครู กศน.ตำบล และครูประจำศูนย์การเรียนรู้ชุมชน จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกันหรือไม่อย่างไร

4. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์การศึกษา นอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ กลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ข้าราชการครู ครูอาสาสมัครการศึกษานอกโรงเรียน ครู กศน.ตำบล และครูประจำศูนย์การเรียนรู้ชุมชน จำแนกตามสถานภาพ แตกต่างกันหรือไม่อย่างไร

5. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์การศึกษา นอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ กลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ข้าราชการครู ครูอาสาสมัครการศึกษานอกโรงเรียน ครู กศน.ตำบล และครูประจำศูนย์การเรียนรู้ชุมชน จำแนกตามกลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2 แตกต่างกันหรือไม่อย่างไร

6. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ของศูนย์ศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ กลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2 มีลักษณะอย่างไร

ความมุ่งหมายของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดความมุ่งหมายของการวิจัย ไว้ดังนี้

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์ศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ กลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ข้าราชการครู ครูอาสาสมัครการศึกษานอกโรงเรียน ครู กศน.ตำบล และครูประจำศูนย์การเรียนรู้ชุมชน

2. เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา
ศูนย์การศึกษานอกกระบวนและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ กลุ่มจังหวัด
ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา
ข้าราชการครู ครูอาสาสมัครการศึกษานอกโรงเรียน ครู กศน.ตำบล และครูประจำ
ศูนย์การเรียนรู้ชุมชน จำแนกตามเพศ

3. เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา
ศูนย์การศึกษานอกกระบวนและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ กลุ่มจังหวัด
ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ข้าราชการ
ครู ครูอาสาสมัครการศึกษานอกโรงเรียน ครู กศน.ตำบล และครูประจำศูนย์การเรียนรู้
ชุมชน จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน

4. เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา
ศูนย์การศึกษานอกกระบวนและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ กลุ่มจังหวัด
ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ข้าราชการ
ครู ครูอาสาสมัครการศึกษานอกโรงเรียน ครู กศน.ตำบล และครูประจำศูนย์การเรียนรู้
ชุมชน จำแนกตามสถานภาพ

5. เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา
ศูนย์การศึกษานอกกระบวนและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ กลุ่มจังหวัด
ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา
ข้าราชการครู ครูอาสาสมัครการศึกษานอกโรงเรียน ครู กศน.ตำบล และครูประจำ
ศูนย์การเรียนรู้ชุมชน จำแนกตามกลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2

6. เพื่อหาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ
ผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์การศึกษานอกกระบวนและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ
กลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2

สมมุติฐานของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดสมมุติฐานของการวิจัย ไว้ดังนี้

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์การศึกษา นอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ กลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ตอนบน 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ข้าราชการครู ครูอาสาสมัคร การศึกษานอกโรงเรียน ครู กศน.ตำบลและครูประจำศูนย์การเรียนชุมชน อยู่ในระดับมาก
2. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์การศึกษา นอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ กลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ข้าราชการครู ครูอาสาสมัครการศึกษา นอกโรงเรียน ครู กศน.ตำบล และครูประจำศูนย์การเรียนชุมชน จำแนกตามเพศ มีความแตกต่างกัน
3. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์การศึกษา นอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ กลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ข้าราชการครู ครูอาสาสมัครการศึกษา นอกโรงเรียน ครู กศน.ตำบลและครูประจำศูนย์การเรียนชุมชน จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานมีความแตกต่างกัน
4. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์การศึกษา นอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ กลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ข้าราชการครู ครูอาสาสมัครการศึกษา นอกโรงเรียน ครู กศน.ตำบล และครูประจำศูนย์การเรียนชุมชน จำแนกตามสถานภาพ มีความแตกต่างกัน
5. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์การศึกษา นอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ กลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ข้าราชการครู ครูอาสาสมัครการศึกษา นอกโรงเรียน ครู กศน.ตำบล และครูประจำศูนย์การเรียนชุมชน จำแนกตาม กลุ่มจังหวัด ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2 มีความแตกต่างกัน

ความสำคัญของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดความสำคัญของการวิจัย ไว้ดังนี้

1. ทำให้ทราบถึงระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา
ศูนย์การศึกษานอกกระบวนและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ กลุ่มจังหวัด

ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา

ข้าราชการครู ครูอาสาสมัครการศึกษานอกโรงเรียน ครู กศน.ตำบล และครูประจำ

ศูนย์การเรียนชุมชน

2. ทำให้ทราบความแตกต่างของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร
สถานศึกษา ศูนย์การศึกษานอกกระบวนและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ กลุ่มจังหวัด

ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา

ข้าราชการครู ครูอาสาสมัครการศึกษานอกโรงเรียน ครู กศน.ตำบล และครูประจำ

ศูนย์การเรียนชุมชนจำแนกตามเพศ ประสบการณ์ในการทำงาน สถานภาพและ

กลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2

3. ได้แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร
สถานศึกษา ศูนย์การศึกษานอกกระบวนและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ กลุ่มจังหวัด

ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2

4. ผู้บริหารสถานศึกษาและผู้สนใจสามารถนำข้อมูลจากผลการวิจัยไปใช้
ประโยชน์ในการพัฒนาประสิทธิภาพในการบริหารศูนย์การศึกษานอกกระบวนและการศึกษา
ตามอัธยาศัยอำเภอ

ขอบเขตของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตของการวิจัยไว้ได้ดังนี้

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร
สถานศึกษา ศูนย์การศึกษานอกกระบวนและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ กลุ่มจังหวัด

ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2 จากตารางการสังเคราะห์กำหนดองค์ประกอบ

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา จากแนวคิดและทฤษฎีของนักวิชาการ

(สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์ (2550), Adegoke Oke., Natasha Munshi & Fred O. Walumbwa

(2009), ชีวิน อ่อนละออบ (2553), Bennis and Nanus (อ้างถึงใน ชำนาญ คำปัญญาธิในทัย, 2559), Burns (1978, อ้างถึงใน ไชยา ภาวะบุตร, 2560), Bass (1996, อ้างถึงใน ไชยา ภาวะบุตร, 2560), Fullan (2006, อ้างถึงใน สุวัฒน์ จุลสุวรรณ, 2554), Kendra Van Wagner (2009), รังสรรค์ ประเสริฐศรี (2551), วิเชียร วิทยอุดม (2554), นรา สุภัคโรจน์ (2555), สุกัญญา พูลกลี (2557)) ประกอบด้วย พฤติกรรม 5 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ 2) ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ 3) ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา 4) ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล 5) ด้านการมีวิสัยทัศน์และความคิดสร้างสรรค์

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

2.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา ข้าราชการครู ครูอาสาสมัครการศึกษานอกโรงเรียน ครู กศน.ตำบล และครูประจำศูนย์การเรียนรู้ชุมชน ศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอกลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2 ได้แก่ จังหวัดสกลนคร ประกอบด้วยผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 18 คน ข้าราชการครู จำนวน 14 คน ครูอาสาสมัครการศึกษานอกโรงเรียน จำนวน 39 คน ครู กศน.ตำบล จำนวน 177 คน และครูประจำศูนย์การเรียนรู้ชุมชน จำนวน 112 คน จังหวัดนครพนม ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 12 คน ข้าราชการครู จำนวน 11 คน ครูอาสาสมัครการศึกษานอกโรงเรียน จำนวน 34 คน ครู กศน.ตำบล จำนวน 121 คน และครูประจำศูนย์การเรียนรู้ชุมชน จำนวน 8 คน และจังหวัดมุกดาหาร ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 7 คน ข้าราชการครู จำนวน 7 คน ครูอาสาสมัครการศึกษานอกโรงเรียน จำนวน 13 คน ครู กศน.ตำบล จำนวน 61 คน และครูประจำศูนย์การเรียนรู้ชุมชน จำนวน 27 คน รวมจำนวนประชากรทั้งสิ้น จำนวน 661 คน (ข้อมูลบุคลากร ศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ กลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2 ประจำปี 2562)

2.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา ข้าราชการครู ครูอาสาสมัครการศึกษานอกโรงเรียน ครู กศน.ตำบลและครูประจำศูนย์การเรียนรู้ชุมชน ศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ

กลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2 ในปีการศึกษา 2562 ผู้วิจัยกำหนดกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 539 คน โดยมีรายละเอียดดังนี้

2.2.1 เลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจงทุกคน ได้แก่

จังหวัดสกลนคร ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 18 คน และข้าราชการครู จำนวน 14 คน จังหวัดนครพนม ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 12 คน และข้าราชการครู จำนวน 11 คน และจังหวัดมุกดาหาร ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 7 คน และข้าราชการครู จำนวน 7 คน รวมจำนวนกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น จำนวน 69 คน

2.2.2 เลือกกลุ่มตัวอย่างแบบง่าย โดยใช้ตารางเครจซี่

และมอร์แกน (Krejcie & Morgan อ้างถึงใน บุญชม ศรีสะอาด, 2560, หน้า 43) ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 470 คน ได้แก่ จังหวัดสกลนคร ประกอบด้วย ครูอาสาสมัครการศึกษา นอกโรงเรียน จำนวน 36 คน ครู กศน.ตำบล จำนวน 123 คน และครูประจำศูนย์การเรียนรู้ ชุมชน จำนวน 88 คน จังหวัดนครพนม ประกอบด้วย ครูอาสาสมัครการศึกษานอกโรงเรียน จำนวน 31 คน ครู กศน.ตำบล จำนวน 93 คน และครูประจำศูนย์การเรียนรู้ชุมชน จำนวน 8 คน และจังหวัดมุกดาหาร ประกอบด้วย ครูอาสาสมัครการศึกษานอกโรงเรียน จำนวน 12 คน ครู กศน.ตำบล จำนวน 53 คน และครูประจำศูนย์การเรียนรู้ชุมชน จำนวน 26 คน รวมจำนวนกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น จำนวน 470 คน

3. ตัวแปรที่ศึกษา

3.1 ตัวแปรอิสระ

3.1.1 เพศ

3.1.1.1 ชาย

3.1.1.2 หญิง

3.1.2 ประสบการณ์ในการทำงาน

3.1.2.1 น้อยกว่า 5 ปี

3.1.2.2 5 - 10 ปี

3.1.2.3 มากกว่า 10 ปี

3.1.3 สถานภาพ

3.1.3.1 ผู้บริหารสถานศึกษา

3.1.3.2 ข้าราชการครู

3.1.3.3 ครูอาสาสมัครการศึกษานอกโรงเรียน

3.1.3.4 ครู กศน.ตำบล

3.1.3.5 ครูประจำศูนย์การเรียนรู้ชุมชน

3.1.4 กลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2

3.1.4.1 จังหวัดสกลนคร

3.1.4.2 จังหวัดนครพนม

3.1.4.3 จังหวัดมุกดาหาร

3.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร

สถานศึกษา ศูนย์การศึกษาจากระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ

กลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2 ประกอบด้วย 5 ด้าน ดังนี้

3.2.1 ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์

3.2.2 ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ

3.2.3 ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา

3.2.4 ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

3.2.5 ด้านการมีวิสัยทัศน์และความคิดสร้างสรรค์

กรอบแนวคิดของการวิจัย

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยได้ทำการสรุปกรอบแนวคิดของการวิจัย เรื่อง การศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์การศึกษานอกกระบวนและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอกลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2 ดังภาพประกอบ 1



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดของการวิจัย

นียมคัพทเฉพาะ

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นียมคัพทเฉพาะ ไว้ดังนี้

1. ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการที่ผู้นำใช้ศิลปะความสามารถ อิทธิพล และวิธีการที่จะก่อให้เกิดการกระทำกิจกรรมหรือการปฏิบัติงานของผู้ตามเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของกลุ่มโดยผู้นำใช้วิธีจูงใจบุคคลากรหรือกลุ่มซึ่งเป็นผู้ตามร่วมกันใช้กระบวนการสื่อความหมายเพื่อสร้างความร่วมมือร่วมใจในการดำเนินการ
2. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง พฤติกรรมการบริหารงานของผู้นำ โดยใช้ความสามารถในการจูงใจเพื่อให้เกิดการสร้างความร่วมมือ สร้างวัฒนธรรมและ เทคโนโลยีใหม่ ๆ ช่วยให้ผู้ตามเจริญก้าวหน้า และพัฒนาความสามารถของตน รู้สึก ว่างใจ ตระหนักรู้ในภารกิจและวิสัยทัศน์ มีความจงรักภักดีและเป็นแรงบันดาลใจให้ผู้ตามมองไกลเกินความสนใจของตนเอง เพื่อประโยชน์ขององค์กรมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว อยากรเปลี่ยนแปลงและยอมรับการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดในในกลุ่มหรือในองค์กร ซึ่งผู้วิจัย ได้สังเคราะห์ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในครั้งนี้ ประกอบด้วย พฤติกรรม 5 ด้าน ได้แก่
 - 2.1 การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้นำ แสดงออกด้วยแบบตัวอย่างบทบาทที่เข้มแข็งให้ผู้ตามมองเห็น เมื่อผู้ตามรับรู้พฤติกรรม ของผู้นำก็จะเกิดการลอกเลียนแบบพฤติกรรมเกิดขึ้น ซึ่งปกติผู้นำจะมีการประพฤติ ปฏิบัติที่มีมาตรฐานทางศีลธรรมและจริยธรรม จนเกิดการยอมรับว่าเป็นสิ่งที่ถูกต้องดีงาม
 - 2.2 การสร้างแรงบันดาลใจ หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้นำประพฤติในทาง ที่จูงใจให้เกิดแรงบันดาลใจสำหรับผู้ตาม โดยการสร้างแรงจูงใจภายใน การท้าทายในเรื่อง งานของผู้ตามและผู้นำจะกระตุ้นจิตวิญญาณการปฏิบัติงานด้วยความกระตือรือร้น
 - 2.3 การกระตุ้นการใช้ปัญญา หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้นำแสดงให้เห็น ในการจัดการหรือการทำงานที่เป็นกระบวนการ กระตุ้นให้ผู้ปฏิบัติเห็นวิธีการหรือแนวทาง ในการแก้ปัญหาใหม่และส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติมีการแสดงความคิดเห็น มีการวิเคราะห์ปัญหา ด้วยการใช้ข้อมูลและผู้นำยังกระตุ้นให้ผู้ปฏิบัติเกิดความคิดสร้างสรรค์ด้วยวิถีทางแบบใหม่ ๆ
 - 2.4 การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้นำ แสดงออกให้เห็นว่าทุกคนมีศักยภาพ สามารถพัฒนาได้ หรือการทำงานคำนึงถึงความ แตกต่างระหว่างบุคคล มีการติดต่อสื่อสารที่ชัดเจน สนใจเอาใจเขามาใส่ใจเรา มีการ วิเคราะห์ความต้องการและความสามารถของแต่ละบุคคล เป็นที่เลี้ยงให้คำแนะนำสั่งสอน

ช่วยส่งเสริมให้ครูได้พัฒนาตนเอง มีการกระจายอำนาจโดยการมอบหมายให้ทั่วถึงและมีเทคนิคการมอบงาน

2.5 การมีวิสัยทัศน์และความคิดสร้างสรรค์ หมายถึง พฤติกรรมความสามารถพิเศษ (Charismatic) ความมั่นใจ ริเริ่ม สร้างสรรค์ แนวคิดใหม่ ๆ ซึ่งนำไปสู่การพัฒนาและความยั่งยืนขององค์กร

3. ประสบการณ์ในการทำงาน หมายถึง ระยะเวลาในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา ข้าราชการครู ครูอาสาสมัครการศึกษาออกโรงเรียน ครู กศน.ตำบล และครูประจำศูนย์การเรียนรู้ชุมชน โดยนับแต่วันแรกเริ่มเข้าปฏิบัติงานถึงปัจจุบัน จำแนกเป็น 3 ระดับ ดังนี้ น้อยกว่า 5 ปี 5 - 10 ปี และมากกว่า 10 ปี

4. สถานภาพ หมายถึง ตำแหน่งของผู้ตอบแบบสอบถามที่ปฏิบัติงานที่ศูนย์การศึกษาออกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ กลุ่มจังหวัด ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2 ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา ข้าราชการครู ครูอาสาสมัครการศึกษาออกโรงเรียน ครู กศน.ตำบล และครูประจำศูนย์การเรียนรู้ชุมชน

4.1 ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ข้าราชการครูที่ได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา หรือราชการในตำแหน่ง ผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์การศึกษาออกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ กลุ่มจังหวัด ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2

4.2 ข้าราชการครู หมายถึง ผู้ที่ประกอบวิชาชีพ ภายใต้การกำกับดูแลสำนักงานข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ซึ่งทำหน้าที่หลักทางด้าน การเรียนการสอนและส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนด้วยวิธีการต่าง ๆ ในศูนย์การศึกษาออกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ กลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2

4.3 ครูอาสาสมัครการศึกษาออกโรงเรียน หมายถึง บุคคลที่มีความรู้ความสามารถปฏิบัติหน้าที่สอนที่ศูนย์การศึกษาออกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ ในกลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2 โดยได้รับค่าตอบแทนในหมวดเงินเดือนและได้รับการฝึกอบรมก่อนได้รับการแต่งตั้งให้เป็นอาสาสมัคร กศน.

4.4 ครู กศน. ตำบล หมายถึง ครูผู้ปฏิบัติงานในลักษณะประจำ หน่วยงานเรียนประจำตำบลที่ตั้งอยู่ในระดับตำบล เพื่อส่งเสริมการเรียนการสอน กิจกรรมการศึกษาออกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยของศูนย์การศึกษาออกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ กลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2

4.5 ครูประจำศูนย์การเรียนรู้ชุมชน หมายถึง ครูผู้ปฏิบัติงานในลักษณะประจำ ณ ศูนย์การเรียนรู้ชุมชน ทำหน้าที่จัดกิจกรรมการศึกษาอบรมและการศึกษาตามอัธยาศัยที่สำนักงาน กศน. กำหนดและอำนวยความสะดวกในการส่งเสริมการเรียนรู้ให้กับประชาชนในพื้นที่โดยได้รับค่าตอบแทนตามที่กระทรวงการคลังกำหนดของศูนย์การศึกษาอบรมและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ กลุ่มจังหวัด ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2

5. กลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2 หมายถึง การแบ่งกลุ่มจังหวัด ตามมติคณะรัฐมนตรี ในวันที่ 15 มกราคม 2551 เห็นชอบให้ปรับปรุงการแบ่งกลุ่มจังหวัดเป็น 18 กลุ่ม ซึ่งกลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2 ประกอบด้วย 3 จังหวัด คือ สกลนคร นครพนม และมุกดาหาร

6. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง วิธีการที่จะส่งเสริมการมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์การศึกษาอบรมและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ กลุ่มจังหวัด ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2 โดยผู้วิจัยนำองค์ประกอบการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านที่มีระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าค่าเฉลี่ยรวม มาสร้างคำถามเพื่อใช้ในการสัมภาษณ์ ผู้วิจัยใช้การสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 10 คน พิจารณาให้ข้อเสนอแนะ จากนั้นนำมาวิเคราะห์เพื่อกำหนดแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์การศึกษาอบรมและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ กลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการวิจัย เรื่อง การศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา
ศูนย์การศึกษานอกกระบวนและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ กลุ่มจังหวัด
ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2 ครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาและค้นคว้าเอกสารและงานวิจัย
ที่เกี่ยวข้องกับเรื่องที่ทำการศึกษา โดยรวบรวมเป็นลำดับ ดังต่อไปนี้

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง
 - 1.1 ความหมายของภาวะผู้นำ
 - 1.2 ความหมายของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง
 - 1.3 ความสำคัญของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง
 - 1.4 คุณลักษณะของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง
2. ทฤษฎีและองค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง
 - 2.1 ทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง
 - 2.2 องค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง
3. การศึกษานอกกระบวนและการศึกษาตามอัธยาศัย
 - 3.1 การศึกษานอกกระบวน
 - 3.1.1 ความหมายของการศึกษานอกกระบวน
 - 3.1.2 แนวคิดของงานการศึกษานอกกระบวน
 - 3.1.3 รูปแบบกิจกรรมการศึกษานอกกระบวน
 - 3.2 การศึกษาตามอัธยาศัย
 - 3.2.1 ความหมายของการศึกษาตามอัธยาศัย
 - 3.2.2 แนวคิดของงานการศึกษาตามอัธยาศัย
 - 3.2.3 รูปแบบกิจกรรมการศึกษาตามอัธยาศัย
4. บริบทของศูนย์การศึกษานอกกระบวนและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ
 - 4.1 บทบาท อำนาจ และหน้าที่ของศูนย์การศึกษานอกกระบวนและ

การศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ กลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 2

4.2 บทบาทหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษาศูนย์การศึกษานอกกระบวน
และการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ กลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 2

4.3 หน้าที่และความรับผิดชอบของผู้บริหารสถานศึกษาศูนย์การศึกษานอก
กระบวนและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ กลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 2

4.4 ลักษณะงานที่ปฏิบัติของผู้บริหารสถานศึกษาศูนย์การศึกษานอก
กระบวนและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ กลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 2

5. กลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 2

5.1 ความเป็นมาของกลุ่มจังหวัด

5.2 การจัดกลุ่มจังหวัด

5.3 การบริหารงานกลุ่มจังหวัด

6. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

6.1 งานวิจัยในประเทศ

6.2 งานวิจัยต่างประเทศ

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

ผู้นำการเปลี่ยนแปลง นับว่ามีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการบริหารจัดการองค์กร
สร้างความเข้มแข็งให้กับองค์กร นำพาองค์กรไปสู่การพัฒนาหรือการเปลี่ยนแปลงที่ดีกว่า
ปัจจุบัน ประสบผลสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ซึ่งผู้วิจัยได้รวบรวม
ความหมายของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ดังนี้

1. ความหมายของภาวะผู้นำ

ความหมายของภาวะผู้นำมีผู้ให้ความหมายไว้หลายท่าน เพื่อแนวทาง
พื้นฐานในการศึกษา ผู้วิจัยจึงขอนำเสนอความหมายของภาวะผู้นำ ดังนี้

รังสรรค์ อินทน์จันทน์ (2552, หน้า 62) ได้ให้นิยามไว้ว่า ภาวะผู้นำ
เป็นกระบวนการที่ผู้นำใช้อิทธิพลและอำนาจของตนต่อบุคคลอื่นในการกระตุ้นชี้แนะ
การให้คำปรึกษา การสั่งการ ตลอดจนการจัดหาปัจจัยที่จำเป็น เพื่อสนับสนุนและส่งเสริม
ให้การดำเนินงานบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพนั่นเอง

สมชาย สุเทศ (2554, หน้า 76) ได้ให้นิยามไว้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง
การที่ผู้นำได้ใช้ศักยภาพของตนที่มีอย่างเต็มที่ในการสร้างวิสัยทัศน์และกล้าที่จะ
เปลี่ยนแปลงตัวเองให้หลุดพ้นไป จากกรอบคิดแบบเดิม ๆ ที่พันยุคสมัย รวมถึงการ

แสวงหาวิธีการหรือเครื่องมือในการทำงานที่มีประสิทธิภาพ เพื่อช่วยสนับสนุนและกระตุ้น
 จูงใจให้ผู้ปฏิบัติสามารถทำงานได้บรรลุผลสำเร็จอย่างสม่ำเสมอ

สุวัฒน์ จุลสุวรรณ (2554, หน้า 17) ได้ให้ความหมาย ภาวะผู้นำ คือ
 กระบวนการที่ผู้นำใช้อำนาจและอิทธิพลในการโน้มน้าวบุคคลปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ
 ให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ร่วมกัน

พิชาภพ พันธุ์แพ (2554, หน้า12) ได้ให้ความหมายว่า ภาวะผู้นำ
 หมายถึง ศาสตร์และศิลป์ในการจูงใจคนให้กระทำตามมติร่วมระหว่างผู้นำและผู้ตาม
 โดยที่ผู้ตามเต็มใจและมีความสุข เพื่อนำไปสู่ความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

มณีประภา ผิวเงิน (2554, หน้า 12) ได้ให้ความหมายว่า ภาวะผู้นำ
 หมายถึง ความสามารถในการใช้ศาสตร์และศิลป์ในการใช้อิทธิพลและกระตุ้นจูงใจเพื่อน
 ร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชาหรือกลุ่มบุคคลอื่นให้มีความร่วมมือร่วมใจด้วยความเต็มใจ
 เต็มไปด้วยความกระตือรือร้นในการทำงานจนบรรลุผล สำเร็จตามวัตถุประสงค์และ
 เป้าหมายที่ตั้งไว้

ไชยา ภาวะบุตร (2555, หน้า 4) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเป็นการใช้
 อิทธิพลของผู้นำกับผู้ตามโดยการโน้มน้าวใจ การสร้างค่านิยมและความเชื่อให้คล้อยตาม
 และปฏิบัติงานให้ได้ตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ ตลอดจนจนการสร้างเครือข่ายความสัมพันธ์
 ให้เกิดขึ้นภายในองค์กรให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร

พิทูล อภัยโส (2557, หน้า 21) ได้สรุปว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง
 กระบวนการในการใช้อิทธิพลเหนือบุคคลอื่นให้มีความเชื่อถือ ยอมรับหรือยอมรับ
 ที่สามารถส่งแรงกระทำอันก่อให้เกิดการขับเคลื่อนกลุ่มคนเพื่อการดำเนินงานของกลุ่ม
 ให้บรรลุวัตถุประสงค์ร่วมกัน

Daft (2008, pp. 4 – 5) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ความสัมพันธ์
 ซึ่งมีอิทธิพลระหว่างผู้นำและผู้ตามที่มีความตั้งใจต่อการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญต้องเป็นการ
 เปลี่ยนแปลงที่สะท้อนการมีจุดมุ่งหมายร่วมกัน

จากความหมายดังกล่าว สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง การที่ผู้นำ
 ขององค์กรได้ใช้ความสามารถอย่างเต็มศักยภาพ เพื่อกระตุ้นจูงใจหรือโน้มน้าวจิตใจให้
 ผู้ตามเกิดความร่วมมือในกิจกรรมต่าง ๆ มีพฤติกรรมเป็นไปในทิศทางเดียวกัน ซึ่งจะช่วย
 ให้การดำเนินงานบรรลุเป้าหมายที่องค์กรกำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล
 อย่างเต็มศักยภาพ

2. ความหมายของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

ความหมายของ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational leadership) มีผู้ให้ความหมายไว้หลายท่าน ผู้วิจัยจึงขอนำเสนอความหมายของ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ดังนี้

วิเชียร วิทย์อุดม (2554, หน้า 12 – 21) กล่าวถึง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง ผู้นำที่ใช้บารมีเพื่อก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่ยิ่งใหญ่ แก่องค์กร สามารถพลิกฟื้นองค์กรที่มีปัญหาให้ประสบความสำเร็จ

ไชยา ภาวะบุตร (2555, หน้า 10) กล่าวว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงนี้ ผู้นำจะกระตุ้นและจุดประกายให้ผู้อื่นร่วมมือพัฒนาความสามารถจนบังเกิดผลสำเร็จ อย่างดีเยี่ยมทางผลลัพธ์และกระบวนการ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงช่วยให้ผู้ตาม เจริญก้าวหน้าและพัฒนาไปสู่ความเป็นผู้นำ โดยให้ผู้อื่นมีความร่วมมือและพึ่งพาอาศัย กันและกันในเวลาทำงานเพื่อไปสู่เป้าหมายที่มุ่งมั่นจะไปให้ถึง

สุกัญญา พูลกลี (2557, หน้า 35 – 36) กล่าวว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง พฤติกรรมการบริหารงานของผู้นำ โดยใช้ความสามารถในการจูงใจ ผู้ปฏิบัติงานให้กระทำหรือปฏิบัติงานได้มากกว่าที่ผู้ตามคาดหวังไว้ สร้างความผูกพันต่อ องค์กรและผู้นำแสดงคุณลักษณะที่เป็นตัวแบบหรือแบบอย่างในการปฏิบัติแก่ผู้ตาม โดยก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงศักยภาพ พฤติกรรมการบริหารงานของผู้นำโดยใช้ ความสามารถในการทำงานและพฤติกรรมขององค์กร

พิฑูล อภัยโส (2557, หน้า 70) ได้สรุปความหมายของ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง คือ ขบวนการที่ผู้นำที่ใช้อิทธิพลผ่านการมีปฏิสัมพันธ์กับผู้ตามในการ สร้างแรงจูงใจเพื่อให้เกิดการสร้างความร่วมมือ และการที่ผู้ตามทำงานโดยคำนึงถึง ผลประโยชน์ที่กลุ่มหรือองค์กรจะได้รับและมองข้ามผลประโยชน์ส่วนตน สร้างแรงจูงใจ และการคาดหวังที่สูงเพิ่มขึ้นให้กับผู้ตามและตลอดจนการที่ผู้นำพยายามกระตุ้นให้ผู้ตาม รู้สึกอยากเปลี่ยนแปลงและยอมรับการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นในกลุ่มหรือในองค์กร

จากความหมายดังกล่าว สรุปว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง คือ พฤติกรรมการบริหารงานของผู้นำโดยใช้ความสามารถในการจูงใจเพื่อให้เกิดการสร้าง ความร่วมมือ สร้างวัฒนธรรมและเทคโนโลยีใหม่ ๆ ช่วยให้ผู้ตามเจริญก้าวหน้า และ พัฒนาความสามารถของตน รู้สึกไว้วางใจตระหนักรู้ในภารกิจและวิสัยทัศน์ มีความ จงรักภักดีและเป็นแรงบันดาลใจให้ผู้ตามมองไกลเกินความสนใจของตนเอง เพื่อประโยชน์

ขององค์กรมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว อยากเปลี่ยนแปลงและยอมรับการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดในกลุ่มหรือในองค์กร

3. ความสำคัญของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

การที่ทำให้องค์กรเปลี่ยนแปลงจากสภาพปัจจุบันไปสู่สภาพที่พึงประสงค์ เน้นการเปลี่ยนแปลงในภาพกว้าง แบบถอนรากถอนโคน ครอบคลุมหลากหลายมิติในการดำเนินการ เป็นการเพิ่มขีดความสามารถในการทำงานให้แก่องค์กร พัฒนาองค์กรไปในทิศทางที่ต้องการ ตอบสนองความต้องการของคนในองค์กรและมุ่งสู่การบรรลุเป้าหมายขององค์กรในที่สุด ดังนั้น ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงจึงมีความสำคัญอย่างยิ่ง ผู้วิจัยจึงขอเสนอความสำคัญของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ดังนี้

พิทูล อภัยโส (2557, หน้า 72) ได้สรุปว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นภาวะผู้นำแบบใหม่ ที่มุ่งเน้นให้ผู้บริหารทุกระดับต้องพัฒนาตนเอง เพื่อผลักดันและนำพาองค์กรไปสู่เป้าหมาย ดังนั้น ผู้บริหารจำเป็นต้องใช้ความมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเข้ามาในการบริหารจัดการและสร้างองค์กรให้เกิดการเปลี่ยนแปลง เพื่อเตรียมความพร้อมสำหรับการรองรับการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นกับองค์กรในอนาคต

สุกัญญา พูลกลสิ (2557, หน้า 36 - 37) ได้นำเสนอภาวะผู้นำที่สำคัญของผู้นำเชิงการเปลี่ยนแปลงไว้ ได้แก่

1. มีอิทธิพลต่อความคิด (Idealized Influence) ต่อผู้ตามเนื่องจากผู้นำมีบารมี (Charisma) หมายถึง มีความดีอยู่ในตัว น่าเคารพนับถือ มีความสำนึกในส่วนรวม น่าเชื่อถือไว้วางใจได้ มีความเสมอต้นเสมอปลาย มีความคิดที่ชัดเจน สามารถกำหนดแนวทางและทิศทางของตนเองที่จะก้าวไปได้ ผู้ตามจึงชื่นชม เคารพนับถือ ไว้วางใจ และเชื่อมั่นอย่างแรงกล้า ผู้นำจะสร้างแรงดลใจให้เกิดแก่ผู้ตาม

2. คำนึงถึงผู้ตามในระดับบุคคล (Individualize Consideration) โดยให้การสนับสนุนให้ความสำคัญกับผู้ตามให้เกิดเกียรติ คุณค่าและปฏิบัติต่อผู้ตามอย่างเห็นความสำคัญ รับฟังความคิดเห็นอย่างสนใจ จึงทำให้ทุกคนยอมรับ ยอมทำตาม หุ่่มเท กำลังกาย กำลังใจ เพื่อการเปลี่ยนแปลงที่ยิ่งใหญ่ขององค์กรให้ประสบความสำเร็จ

3. กระตุ้นปัญญาของผู้ตาม (Intellectual Stimulation) คือ กระตุ้นให้เกิดการพัฒนาการเติบโต เกิดการเปลี่ยนแปลงทางปัญญาและอารมณ์ เปลี่ยนแปลงในความเชื่อและค่านิยมตลอดจน ความสามารถของผู้ตามให้โอกาสแต่ละบุคคลและเป็นพี่เลี้ยงให้ในโอกาสที่เหมาะสม ผู้นำจะมีพฤติกรรมที่กระตุ้นผู้ตามให้เกิดความตระหนัก

และรับรู้ในปัญหาและหาแนวทางแก้ไขปัญหากระตุ้นให้คิดในมุมมองใหม่ ๆ จะได้มีพลังปัญญาในการช่วยกันพลิกฟื้นองค์กรให้ประสบความสำเร็จเพราะผู้นำคนเดียว ไม่สามารถพลิกฟื้นหรือสร้างการเปลี่ยนแปลงได้

4. มีความสามารถในการสร้างแรงจูงใจเพื่อให้ผู้ตามมีแรงบันดาลใจ (Inspirational Motivation) มีความกระตือรือร้น และมีความคิดเชิงบวก มองโลก ในแง่ดีโดยผู้นำจะทำให้ผู้ตามมองเห็นและผูกพันต่อวิสัยทัศน์ของผู้นำ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการนำองค์กรสู่การเปลี่ยนแปลงสามารถมองการณ์ไกลและสามารถรับรู้การเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นในสภาพแวดล้อมได้เร็ว

5. เป็นผู้นำในการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญ ให้เกิดขึ้นกับองค์กร เช่น การพลิกฟื้นองค์กรให้ประสบความสำเร็จ องค์กรจะต้องการผู้นำประเภทนี้เป็นอย่างมาก เพื่อให้องค์กรอยู่รอดโดยเฉพาะอย่างยิ่งในช่วงที่เกิดเหตุการณ์วิกฤต มีความผันผวน ความไม่แน่นอนสูง เกิดวิกฤตศรัทธาจากประชาชน

จากความสำคัญดังกล่าว สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง เป็นกระบวนการที่มีอิทธิพลต่อความคิด สร้างแรงจูงใจให้เกิดแก่ผู้ตาม ทำให้ทุกคนยอมรับยอมทำตาม ทุ่มเทกำลังกายกำลังใจ มองเห็นและผูกพันต่อวิสัยทัศน์ของผู้นำ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการนำองค์กรสู่การเปลี่ยนแปลงสามารถมองการณ์ไกลและสามารถ รับรู้การเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นในสภาพแวดล้อมได้เร็ว

4. คุณลักษณะของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

การเปลี่ยนแปลงองค์กรในทิศทางของการพัฒนาสู่ความสำเร็จ อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลนั้น ผู้นำต้องมีวิสัยทัศน์ สามารถจูงใจผู้ตาม กล้าคิด กล้าทำเพื่อให้องค์กรเกิดการพัฒนา

การศึกษาลักษณะภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง จะเป็นการชี้ให้เห็น พฤติกรรมและลักษณะที่ควรเป็นของผู้นำหรือผู้บริหาร ซึ่งได้มีผู้ศึกษาและอธิบายไว้ ดังนี้

Bass and Avolio (1994, pp. 2 – 6), Luthans (1998, p. 397 และ Schermerhorn and other (2000, pp. 301 – 302), อ้างถึงใน จิตรา ทรัพย์โสสม (2556, หน้า 18) กล่าวถึง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ไว้อย่างสอดคล้องกัน ดังนี้

1. ความสามารถพิเศษ (Charisma) จะต้องมีความวิสัยทัศน์และภารกิจ ได้รับความภาคภูมิใจ ความเอาใจใส่ และความไว้วางใจจากผู้ตาม

2. การสร้างแรงบันดาลใจ (Inspiration) สร้างความคาดหวังสูง

3. การกระตุ้นทางปัญญา (Intellectual Stimulation) ส่งเสริมความคิด มีเหตุผลและแก้ปัญหาด้วยความระมัดระวัง

4. การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (Individualize) ใช้สัญลักษณ์ในการกำหนดความพยายามและแสดงจุดมุ่งหมายสำคัญในวิธีที่ง่าย ๆ (Consideration) สั่งสอนแนะนำให้การเอาใจใส่ดูแลพนักงานเป็นรายบุคคล

Daft (1998, p. 355 อ้างใน จิตรา ทรัพย์โลม (2556, หน้า 19)) กล่าวถึง ลักษณะภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ดังนี้

1. สร้างวิสัยทัศน์ใหม่ (Creation of a New Vision) โดยการเปลี่ยนแปลงรูปแบบการทำงานและโครงสร้างแบบเก่าที่ไม่มีความจำเป็นออกให้หมด ผู้นำต้องขยายความคิดให้เป็นที่ยอมรับของบุคลากรในองค์กร สามารถมองได้กว้างไกล และสามารถนำองค์กรไปสู่แนวทางใหม่ที่จะสำเร็จได้ในสภาพแวดล้อมใหม่ในอนาคต

2. ระดมความร่วมมือผูกพัน (Mobilization of commitment) สร้างสนับสนุนการยอมรับและผูกพันในการกำหนดจุดมุ่งหมาย ภารกิจและวิสัยทัศน์ใหม่อย่างต่อเนื่อง

3. สร้างการยอมรับการเปลี่ยนแปลง (Institutionalization of change) เปลี่ยนแปลงวิธีการทำงาน กิจกรรมต่าง ๆ และค่านิยมใหม่โดยสิ้นเชิง โดยการเปลี่ยนแปลงเกี่ยวข้องกับทุกระบบขององค์กร ซึ่งระบบใหม่อาจมีการเปลี่ยนแปลงอำนาจ สถานภาพ รูปแบบ หรือบทบาทใหม่ ผู้นำจึงต้องมีการบริหารงานบุคคลให้มีค่านิยม และพฤติกรรมที่เหมาะสมเพื่อให้เกิดการยอมรับการเปลี่ยนแปลงที่มั่นคงและถาวร จากความหมายทั้งหมดที่กล่าวมา สรุปได้ว่า คุณลักษณะและคุณสมบัติของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีลักษณะของการใช้ความสามารถในการกระตุ้นส่งเสริมสร้างแรงจูงใจให้ผู้ปฏิบัติงานอยากเปลี่ยนแปลงการทำงานเกินกว่าความคาดหวังปกติในระดับที่สูงกว่าเดิมและสามารถสร้างการยอมรับให้เกิดขึ้นในการเปลี่ยนแปลงนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงที่มีประสิทธิภาพ

ทฤษฎีและองค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

1. ทฤษฎีของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

1.1 ทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ James M. Burns James M. Burns (1978) ได้เสนอแนวคิด เรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงไว้ในหนังสือ ชื่อ Leadership โดยให้ความเห็นว่า การศึกษาภาวะผู้นำจะส่งผลกระทบต่อความคิดเกี่ยวกับผู้นำและผู้ตามมารวมกันทำให้บทบาทของผู้นำกับผู้ตามกลายเป็นมโนทัศน์รวม (United Conceptually) กล่าวคือ เป็นปฏิสัมพันธ์ร่วมกันของผู้นำกับผู้ตามและให้ความหมายของภาวะผู้นำว่า “การทำให้ผู้ตามปฏิบัติเพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายที่แสดงออกถึงค่านิยม แรงจูงใจ ความต้องการ ความจำเป็น ความคาดหวังของทั้ง “ผู้นำ” และ “ผู้ตาม” และมีความเห็นว่า ภาวะผู้นำเป็นปฏิสัมพันธ์ของบุคคลที่มีความแตกต่างกันในด้านอำนาจ ระดับแรงจูงใจและทักษะเพื่อไปสู่จุดหมายร่วมกัน ซึ่งเกิดขึ้นได้ 3 ลักษณะ คือ ภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยน (Transactional Leadership) เป็นปฏิสัมพันธ์ที่ผู้นำริเริ่มติดต่อกับผู้ตามเพื่อแลกเปลี่ยนผลประโยชน์ซึ่งกันและกัน โดยใช้กระบวนการต่อรองโดยผู้นำการแลกเปลี่ยนจะใช้รางวัลสนองความต้องการของผู้ตาม เพื่อแลกเปลี่ยนกับการทุ่มเทความพยายาม เพื่อทำงานให้สำเร็จ ซึ่งถือว่าทั้งผู้นำและผู้ตาม มีความต้องการอยู่ในระดับแรกขอระดับความต้องการของ Abraham Maslow (Maslow’s Need Hierarchy Theory) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) ผู้นำการเปลี่ยนแปลงตระหนักถึงความต้องการของผู้ตาม ค้นหาแรงจูงใจของผู้ตาม พัฒนาผู้ตาม ผลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง คือ ผู้นำและผู้ตามมีแรงสัมพันธ์กันในการยกระดับความต้องการซึ่งกันและกันก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทั้งสองฝ่าย คือ เปลี่ยนผู้ตามไปเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงและเปลี่ยนผู้นำการเปลี่ยนแปลงไปเป็นผู้นำจริยธรรม ผู้นำการเปลี่ยนแปลงตระหนักถึงความต้องการของผู้ตาม โดยการกระตุ้นให้ผู้ตามเกิดความสำนึก (Conscious) ของความต้องการยกระดับความต้องการของผู้ตามให้สูงขึ้นตามระดับความต้องการของ Abraham Maslow และทำให้ผู้ตามเกิดจิตสำนึกของอุดมการณ์อันสูงส่งและยึดถือค่านิยมเชิงจริยธรรมเป็นค่านิยมจุดหมาย (End Values) เช่น อีสรภาพ ความยุติธรรม ความเสมอภาค สันติภาพและสิทธิมนุษยชน เป็นต้น ทั้งนี้เพื่อไม่ให้ผู้ตามถูกรอบงำด้วยอำนาจฝ่ายต่าง ๆ เช่น ความกลัว ความโลภ ความเกลียด ความอิจฉาริษยา เป็นต้น และภาวะผู้นำจริยธรรม (Moral Leadership) ผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะกลายเป็นผู้นำจริยธรรม อย่างแท้จริงก็ต่อเมื่อเขาได้ยกระดับความประพฤติของมนุษย์และความปรารถนาเชิงจริยธรรมของ ทั้ง 2 ฝ่ายให้สูงขึ้นและก่อให้เกิด

การเปลี่ยนแปลงทั้งสองฝ่าย สำคัญสำคัญของผู้นำจริยธรรม คือ การที่ผู้นำตระหนักถึงความต้องการที่แท้จริงของผู้ตาม อำนาจของผู้นำจะเกิดขึ้นเมื่อผู้นำทำให้ผู้ตามเกิดความไม่พึงพอใจต่อสภาพเดิม ทำให้ผู้ตามเกิดความขัดแย้งระหว่างค่านิยมกับวิถีปฏิบัติ สร้างจิตสำนึกให้ผู้ตามรู้สึกเกิดความต้องการอย่างแรงกล้า และเป็นความต้องการที่สูงกว่าเดิมตามระดับความต้องการของ Abraham Maslow แล้วจึงดำเนินการเปลี่ยนแปลง เคลื่อนไหวไปสู่จุดหมายที่สูงส่งที่ยังประโยชน์ทั้งแก่ผู้นำและผู้ตาม ซึ่งผู้นำที่กล่าวมาทั้ง 3 ลักษณะนี้ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนจะเกิดผลประโยชน์เอื้ออำนวยซึ่งกันและกัน เพื่อแลกเปลี่ยนกับการทำงานให้ประสบผลสำเร็จ ซึ่งตรงกันข้ามกับผู้นำการเปลี่ยนแปลง ซึ่งมุ่งผู้นำและผู้ตามมีสัมพันธ์กันเกิดการเปลี่ยนแปลงไปเป็นผู้นำจริยธรรม ผู้ตามมีความสำนึกตามระดับของ Abraham Maslow ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะมุ่งเปลี่ยนสภาพไปสู่ภาวะผู้นำแบบจริยธรรม (ซีวิน อ่อนละออ, 2553, หน้า 93 – 94)

1.2 ทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ Bernard M. Bass Bernard M. Bass (1997, pp. 130 – 139) ได้เสนอทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในบทความเรื่อง “Does the Transactional-Transformational Leadership Paradigm Transcend Organizational and National Boundaries?” โดยการต่อยอดจากแนวคิดของ James M. Burns โดยอธิบายกระบวนการเปลี่ยนสภาพในองค์กรและชี้ให้เห็นว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นมากกว่า คำเพียงคำเดียวที่เรียกว่าบารมี (Charisma) ซึ่งบารมีได้รับการนิยามว่าเป็นกระบวนการซึ่งผู้นำส่งอิทธิพลต่อผู้ตาม โดยการปลุกเร้าความเข้มแข็ง และความเป็นเอกลักษณ์ของผู้นำ โดยเขาเห็นว่าความมีบารมี มีความจำเป็นแต่ไม่เพียงพอสำหรับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ยังมีส่วนประกอบที่สำคัญอีก 3 ส่วนของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีนอกเหนือจากบารมี คือ การกระตุ้นทางปัญญา (Intellectual Stimulation) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (Individualized Consideration) และการสร้างแรงบันดาลใจ (Inspirational Motivation) ทั้ง 3 องค์ประกอบรวมกับการสร้างบารมีเป็นองค์ประกอบที่มีความสัมพันธ์กัน เพื่อสร้างความเปลี่ยนแปลงให้แก่ผู้ตามผลที่ผสมผสานนี้ทำให้ผู้นำการเปลี่ยนแปลงแตกต่างกับผู้นำแบบมีบารมี นอกจากนี้ ผู้นำการเปลี่ยนแปลงพยายามที่จะเพิ่มพลัง (Empower) และยกระดับผู้ตามในขณะที่ผู้นำแบบบารมีมีหลายคนพยายามที่จะทำให้ผู้ตามอ่อนแอและต้องคอยพึ่งพาผู้นำและสร้างความจงรักภักดีมากกว่าความผูกพันในด้านแนวคิด ซึ่งเขาได้ให้นิยามภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในทางที่กว้างกว่าแนวคิดของ Bernard M. Bass โดยไม่ใช่เพียงแต่การใช้สิ่งจูงใจ

(Incentive) เพื่อให้มีความพยายามมากขึ้น แต่จะร่วมกันทำให้งานที่ต้องการมีความชัดเจนขึ้นเพื่อการให้รางวัลตอบแทน และเขายังมองภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความแตกต่างจากภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน แต่ไม่ใช่กระบวนการที่เกิดขึ้นแยกจากกัน ซึ่งเขายอมรับว่าในผู้นำคนเดียวกันอาจใช้ภาวะผู้นำทั้งสองแบบแต่ในสถานการณ์หรือเวลาที่แตกต่างกัน

1.3 ทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ Bernard M. Bass & Bruce J. Avolio (1994, pp. 3 – 4) ได้นำแนวคิดภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) กับภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน (Transactional Leadership) มารวมเข้าไว้ด้วยกัน โดยเรียกว่าโมเดลภาวะผู้นำเต็มรูปแบบ (The Model of Full Range of Leadership) ซึ่งเป็นการแสดงถึงระดับของภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผลต่างกัน โดยเริ่มจากภาวะผู้นำแบบตามสบาย (Laissez-Faire Leadership: LF) ซึ่งเป็นผู้นำที่นับได้ว่ามีประสิทธิผลต่ำที่สุดหรือไร้ประสิทธิผลหรือเป็นบุคคลที่ขาดภาวะผู้นำ (Non-Leadership) และในขั้นที่สูงขึ้นของผู้นำที่มีประสิทธิผล ผู้นำจะมีบทบาทมากขึ้นตามลำดับ จากผู้นำที่มีการบริหารแบบวางเฉยเชิงรับ (Passive Management by Exception: MBE-P) มาสู่การบริหารแบบวางเฉยเชิงรุก (Active Management by Exception: MBE-A) เมื่อผู้นำเป็นฝ่ายที่รุกมากขึ้นในเรื่องการตอบสนองต่อความต้องการขั้นพื้นฐานของผู้ตาม โดยการแลกเปลี่ยนผลประโยชน์ซึ่งกันและกันระหว่างผู้นำกับผู้ตามโดยที่ผลงานที่ได้ตามข้อตกลงระหว่างกัน ผู้นำจะให้รางวัลแก่ผู้ตาม ซึ่งอาจเป็นการเลื่อนขั้น ตำแหน่ง โบนัส เป็นต้น ซึ่งเรียกว่าการให้รางวัลตามสถานการณ์ (Contingent Reward: CR) และจากระดับขั้นทั้ง 3 ขั้นนี้ เป็นองค์ประกอบของภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน (Transactional Leadership) ส่วนระดับที่ผู้นำจะมีประสิทธิผลมากที่สุด ก็คือ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) ภาวะผู้นำแบบนี้จะมีพฤติกรรมทั้ง 4 อย่าง ที่มีประสิทธิผลมากกว่าภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนผู้นำสามารถกระตุ้นจิตใจแก่ผู้ตามในเรื่องระดับความต้องการให้สูงยิ่งขึ้น ซึ่งจะส่งผลต่อการทำงานที่เกินความคาดหมายได้ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงนี้ ผู้นำจะพัฒนาบุคลากรโดยการสร้างภาวะผู้นำให้เกิดขึ้นแก่ผู้ตาม โดยผ่านการมอบหมายงาน หรือการเสริมสร้างพลังอำนาจ (Empowerment) การกระจายอำนาจจะเกิดขึ้นในองค์กร นวัตกรรมใหม่ ๆ จะถูกสร้างขึ้นโดยผู้ตาม ทั้งนี้ผู้นำนั้นจะกระตุ้นให้ผู้ตามคิดริเริ่มสิ่งใหม่ ๆ การปรับปรุงคุณภาพอย่างต่อเนื่อง ซึ่งโดยรวมแล้วผู้นำการเปลี่ยนแปลงนี้ จะส่งผลต่อการพัฒนาองค์กรอีกด้วย

1.4 ทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ Noel M. Tichy & Mary Anne Devanna Noel M. Tichy & Mary Anne Devanna (1986, pp. 27 – 32) ได้ศึกษาผู้นำ

ในองค์กรใหญ่ ๆ ซึ่งมีภารกิจและลักษณะแตกต่างกัน โดยสัมภาษณ์ผู้นำและผู้ปฏิบัติงานในองค์กรนั้น ๆ ในประเด็นที่ว่าผู้นำจะต้องปรับเปลี่ยนหรือแปลงรูป (Transform) องค์กรอย่างไร เพื่อให้องค์กรประสบความสำเร็จในขณะที่ต้องเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงหลายด้าน เช่น การแข่งขันทางเทคโนโลยีอย่างรวดเร็ว สังคมของการค้าขายที่เปิดกว้างขึ้น วัฒนธรรมของการผลิตและบริการที่เปลี่ยนไปและต้องแข่งขันกับต่างชาติในอุตสาหกรรมเดียวกัน ทั้งนี้ ผู้นำขององค์กรต้องรู้วิธีการที่จะบริหารจัดการการเปลี่ยนแปลงได้อย่างมีประสิทธิภาพ จากการศึกษานอกลูกศร Noel M. Tichy & Mary Anne Devanna ได้อธิบายกระบวนการเปลี่ยนรูปองค์กร พฤติกรรมที่สนับสนุนกระบวนการเปลี่ยนรูปองค์กร รวมทั้งคุณลักษณะและทักษะของผู้นำด้วยกระบวนการจะเน้นให้เห็นตามลำดับ ตั้งแต่การรู้ถึงความต้องการในการเปลี่ยน การสร้างวิสัยทัศน์ใหม่ที่ต้องการเปลี่ยนแปลง และการให้องค์กรสนับสนุน หรือผลักดันให้มีการเปลี่ยนแปลงตามต้องการ คือ รู้ถึงสิ่งที่ต้องการเปลี่ยนแปลง (Recognizing The Need for Change) สร้างวิสัยทัศน์ใหม่ ๆ (Creating A New Vision) สร้างการยอมรับการเปลี่ยนแปลงทั้งองค์กร (Institutionalizing The Change)

1.5 ทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ Wayne K. Hoy & Cecil G. Miskel Wayne K. Hoy & Cecil G. Miskel (2005, pp. 286 – 289) กล่าวว่า ผู้นำการเปลี่ยนแปลงได้รับการคาดหวังว่าเป็นผู้ที่มีลักษณะสำคัญ ดังนี้ 1) สามารถกำหนดชี้แจงในเรื่องความต้องการจำเป็นสำหรับการเปลี่ยนแปลงให้ชัดเจน 2) สร้างวิสัยทัศน์ใหม่และรวบรวมความผูกพันต่อวิสัยทัศน์นั้น 3) ดลใจผู้ตามให้มุ่งคำนึงถึงประโยชน์ขององค์กรมากกว่าประโยชน์ของตนเอง 4) เปลี่ยนแปลงองค์กรให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ที่ได้รวมวางไว้มากกว่าที่จะทำงานภายในบริบทเดิม 5) เป็นที่ปรึกษาหรือเป็นพี่เลี้ยงแก่ผู้ตามเพื่อที่จะให้ผู้ตามมีความรับผิดชอบที่มากขึ้นในเรื่องการพัฒนาตนเองและผู้อื่น ทั้งนี้ผู้ตามจะกลายเป็นผู้นำและผู้นำจะกลายเป็นผู้กระตุ้นให้เกิดการเปลี่ยนแปลงหรือผู้นำในการเปลี่ยนแปลง (Change Agent) และในที่สุดจะสามารถเปลี่ยนแปลงองค์กรได้

2. องค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

องค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมีจุดมุ่งหมายเพื่อหาข้อสรุปที่เป็นองค์ประกอบหลักในการศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์การศึกษานอกกระบวนและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอกลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2 เพื่อกำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย

โดยผู้วิจัยได้ศึกษา วิเคราะห์และสังเคราะห์จากองค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง จากผลการศึกษาของนักวิชาการและผลการวิจัยต่าง ๆ ดังนี้

สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์ (2550, หน้า 331 – 340) ได้อธิบายองค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีองค์ประกอบ 4 ด้าน ดังนี้ 1) การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์หรือการสร้างบารมี (Idealized Influence and Charisma) เป็นพฤติกรรมที่ผู้นำแสดงออกด้วยแบบตัวอย่างบทบาทที่เข้มแข็งให้ผู้ตามมองเห็น เมื่อผู้ตามรับรู้พฤติกรรมของผู้นำก็จะเกิดการลอกเลียนแบบพฤติกรรมเกิดขึ้น ซึ่งปกติผู้นำจะมีการประพฤติปฏิบัติที่มีมาตรฐานทางศีลธรรมและจริยธรรมสูง จนเกิดการยอมรับว่าเป็นสิ่งที่ถูกต้องดีงาม ดังนั้น จึงได้รับการนับถืออย่างลึกซึ้งจากผู้ตาม พร้อมทั้งได้รับความไว้วางใจอย่างสูงอีกด้วย ผู้นำจึงสามารถจะทำหน้าที่ให้วิสัยทัศน์และสร้างความเข้าใจต่อเป้าหมายของพันธกิจแก่ผู้ตาม 2) การสร้างแรงบันดาลใจ (Inspirational Motivation) เป็นพฤติกรรมของผู้นำที่แสดงออกด้วยการสื่อสารให้ผู้ตามทราบถึงความคาดหวังที่สูงของผู้นำที่มีต่อผู้ตาม ด้วยการสร้างแรงบันดาลใจ โดยการจูงใจให้ยึดมั่นและร่วมสานฝันต่อวิสัยทัศน์ขององค์กร ในทางปฏิบัติผู้นำมักจะใช้สัญลักษณ์และการปลุกเร้าทางอารมณ์ ให้กลุ่มเกิดการทำงานร่วมกันเพื่อไปสู่เป้าหมายแทนการทำเพื่อประโยชน์เฉพาะตน ผู้นำจึงถือได้ว่าเป็นผู้ส่งเสริมน้ำใจแห่งการทำงานเป็นทีม ผู้นำจะพยายามจูงใจผู้ตามให้ทำงานบรรลุเกินเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยการสร้างจิตสำนึกของผู้ตามให้เห็นความสำคัญว่าเป้าหมายและผลงานนั้นจำเป็นต้องมีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา จึงจะทำให้องค์กรเจริญก้าวหน้า ประสบความสำเร็จได้ 3) การกระตุ้นทางปัญญา (Intellectual Stimulation) เป็นพฤติกรรมของผู้นำที่แสดงออกด้วยการกระตุ้นให้เกิดการเริ่มการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ โดยการใช้วิธีการฝึกคิดทบทวนกระแสดความเชื่อและค่านิยมเดิมของตนหรือผู้นำหรือขององค์กร ผู้นำจะสร้างความรู้สึกรู้สึกท้าทายให้เกิดขึ้นแก่ผู้ตามและจะให้การสนับสนุนหากผู้ตามต้องการทดลองวิธีการใหม่ ๆ ของตน หรือต้องการริเริ่มสร้างสรรค์ใหม่ที่เกี่ยวข้องกับงานองค์กร ส่งเสริมให้ผู้ตามแสวงหาทางออก และวิธีการแก้ปัญหาต่าง ๆ ด้วยตนเอง และ 4) การคำนึงถึงความเป็นเอกลักษณ์บุคคล (Individualized Consideration) หรือการมุ่งความสัมพันธเป็นรายคนเป็นพฤติกรรมของผู้นำที่มุ่งเน้นความสำคัญในการส่งเสริมบรรยากาศของการทำงานที่ดี ด้วยการใส่ใจรับรู้และพยายามตอบสนองต่อความต้องการเป็นรายบุคคลของผู้ตาม ผู้นำจะแสดงบทบาทเป็นครูพี่เลี้ยงและที่ปรึกษา ให้คำแนะนำในการช่วยเหลือผู้ตามให้พัฒนาระดับความต้องการของตนสู่ระดับสูงขึ้น

Adegoke Oke., Natasha Munshi & Fred O. Walumbwa (2009, pp. 64 – 72) ได้พัฒนากรอบความคิดหลักขององค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ได้แก่ 1) การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (Idealized Influence) ผู้นำควรแสดงบทบาทเป็นตัวอย่างที่น่าเคารพยกย่องและสร้างความเชื่อถือ โดยพิจารณาความต้องการของคนอื่นมากกว่าตนเอง มั่นคงในความประพฤติ กล้าที่ยอมรับความผิดพลาดร่วมกัน และชักนำตัวเองเกี่ยวกับหลักจริยธรรม 2) การสร้างแรงบันดาลใจ (Inspirational Motivation) ผู้นำจะต้องกระตุ้นและสร้างแรงบันดาลใจให้ผู้อื่นเกิดความเข้าใจกับสิ่งที่ท้าทายในองค์กรโดยจะต้องทำให้กลุ่มผู้ตามเกิดความรู้สึกกระตือรือร้นและคาดหวังทางที่ดี และทำการเชื่อมระหว่างความคาดหวังกับความรับผิดชอบวิสัยทัศน์ร่วมกัน 3) การกระตุ้นทางปัญญา (Intellectual Stimulation) ผู้นำจะต้องส่งเสริมให้มีการสร้างนวัตกรรมและเกิดความสามารถในการสร้างสรรค์เพื่อตอบสนองมิติฐาน คำถาม และปรับเปลี่ยนมุมมองในเรื่องที่ยุ่งยาก และหลีกเลี่ยงการวิจารณ์ต่อสาธารณะ และ 4) การคำนึงถึงความเป็นเอกลักษณ์บุคคล (Individualized Consideration) ผู้นำให้ความสนใจกับความต้องการแต่ละบุคคลเพื่อสนับสนุนให้บรรลุผลสำเร็จและเกิดการพัฒนา โดยผู้นำจะเปรียบเสมือนผู้ฝึกสอนหรือผู้ให้คำปรึกษาที่สร้างสรรค์โอกาสที่ดีในการสร้างสรรค์ในการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ เห็นถึงคุณค่าความหลากหลาย และหลีกเลี่ยงการควบคุม

ซีวิน อ่อนละออ (2553, หน้า 128) ได้ทำการทบทวนองค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและสรุปว่า องค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมี 4 องค์ประกอบ 13 ตัวชี้วัด คือ 1) องค์ประกอบด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ มี 2 ตัวชี้วัด คือ การสร้างวิสัยทัศน์ และการสร้างบารมี 2) องค์ประกอบด้านการคำนึงถึงเอกลักษณ์บุคคล มี 3 ตัวชี้วัด คือ การเน้นการพัฒนา การเน้นความแตกต่างระหว่างบุคคล และการเป็นพี่เลี้ยง 3) องค์ประกอบด้านกระตุ้นปัญญา มี 4 ตัวชี้วัด คือ การใช้หลักเหตุผล การเน้นที่การอยู่รอด การใช้ประสบการณ์ และการมุ่งเน้นความเป็นเลิศ และ 4) องค์ประกอบด้านการสร้างแรงบันดาลใจ มี 4 ตัวชี้วัด คือ การเน้นการปฏิบัติ การสร้างความเชื่อมั่น การสร้างความเชื่อในจุดหมายของอุดมการณ์ และการสร้างความคาดหวังในความสามารถของผู้ตาม

Bennis and Nanus (อ้างถึงใน ชำนาญ คำปัญญาโสโนทัย, 2559, หน้า 30 – 31) ได้สรุปคุณลักษณะของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ดังนี้

1. การใช้อิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ เน้นให้ผู้นำเป็นต้นแบบ

2. การสร้างแรงบันดาลใจเน้นจิตวิญญาณที่มุ่งใจให้ความท้าทาย
3. การกระตุ้นทางปัญญา เน้นความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม
4. การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล เน้นการเป็นที่เลี้ยง

Burns (1978, อ้างถึงใน ไชยา ภาวะบุตร, 2560, หน้า 11 – 12)

ให้แนวคิดที่ว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมี 4 มิติ ได้แก่ 1) อิทธิพลอุดมคติ หรือบารมี (Idealized influence or Charisma) 2) การสร้างแรงบันดาลใจ (Inspirational Motivation) 3) การกระตุ้นปัญญา (intellectual Stimulation) และ 4) การคำนึงถึงปัจเจกบุคคล (individual Consideration)

Bass (1996, อ้างถึงใน ไชยา ภาวะบุตร, 2560, หน้า 13) ให้แนวคิดที่ว่า ผู้นำการเปลี่ยนแปลงมี 4 มิติ ได้แก่ 1) การให้รางวัลตามโอกาส (Contingent Reward) 2) การบริหารจัดการที่เข้มแข็งเกินไป (Active Management by Exception) 3) การบริหารจัดการที่อ่อนเกินไป (Passive Management by Exception) และ 4) ภาวะผู้นำตามใจผู้ปฏิบัติ (Laissez-faire Leadership)

Fullan (2006, อ้างถึงใน สุวัฒน์ จุลสุวรรณ, 2554, หน้า 55) ได้กล่าวถึงความ เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงควรมีคุณลักษณะ ดังต่อไปนี้

1. สร้างแรงบันดาลใจ (Inspirational) เป็นผู้นำที่สร้างแรงบันดาลใจ ชี้นำและทำให้ผู้ตามเห็นตามวิสัยทัศน์ หรือมีการกำหนดเป้าหมายและภารกิจร่วมกัน
2. มีอิทธิพลต่อผู้อื่น (Influence) เป็นผู้นำที่มีอิทธิพลและเป็นผู้ที่ดึงดูดใจผู้ตามให้เข้ามาร่วมกลุ่มในการทำงานและการสร้างเครือข่ายในการช่วยเหลือสนับสนุน มีความสามารถในการสื่อสาร โดยการใช้คำพูดหวานล่อมชกจูงและทำให้คนคล้อยตามได้
3. การพัฒนาผู้อื่น (Developing others) ผู้นำที่มีความสามารถในการพัฒนาความสามารถของผู้อื่น มีความเข้าใจเป้าหมาย จุดแข็งและจุดอ่อนของผู้อื่นสามารถให้ข้อมูลย้อนกลับในเชิงสร้างสรรค์
4. เป็นตัวเร่งการเปลี่ยนแปลง (Change Catalyst) เป็นผู้นำที่สามารถรู้ได้ถึงความจำเป็นที่จะต้องมีการเปลี่ยนแปลง เมื่อมีอุปสรรคจะมีวิธีการปฏิบัติที่จะเอาชนะอุปสรรคที่ขัดขวางการเปลี่ยนแปลงเพื่อทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงได้อย่างรวดเร็ว
5. การบริหารจัดการความขัดแย้ง (Conflict Management) ผู้นำที่สามารถจัดการกับปัญหาความขัดแย้งได้ดี กล่าวเผชิญหน้ากับข้อขัดแย้งและมีความสามารถในการหาข้อตกลงร่วมกันเมื่อเกิดความขัดแย้ง

6. สร้างสายใยแห่งความผูกพัน (Building Bonds) ผู้นำที่มี
 ประสิทธิภาพต้องรู้จักสร้างสายใยแห่งความผูกพัน เข้าใจในความแตกต่างของบุคคล
 มีความสามารถในการสร้างความเชื่อใจให้กับผู้ตาม รวมทั้งการสร้างความสามัคคี
 ในองค์กร

7. สร้างการทำงานเป็นทีมและความร่วมมือในการทำงาน
 (Teamwork and Collaboration) เป็นผู้ที่รู้จักการทำงานเป็นทีมและการทำงานร่วมกัน มีการ
 สร้างบรรยากาศที่เป็นมิตรในการทำงาน สร้างจิตวิญญาณในการทำงานเป็นกลุ่ม

Kendra Van Wagner (2009) กล่าวถึง ทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง
 ได้เห็นว่า เมื่อผู้นำและผู้ตามทำให้เห็นถึงระดับของจริยธรรมและคุณธรรมที่สูงขึ้น
 วิสัยทัศน์ และความคิดส่วนบุคคลทำให้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสามารถแนะนำผู้ตามที่จะ
 จะเปลี่ยนความคาดหวัง การยอมรับด้านคุณธรรม เพื่อให้การทำงานไปสู่เป้าหมายของ
 องค์กร โดยมีองค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง 4 องค์ประกอบ ได้แก่

1) การกระตุ้นทางปัญญา (Intellectual Stimulation) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงไม่เพียงให้
 โอกาสผู้นำ สนับสนุนความคิดสร้างสรรค์ให้กับผู้ตาม ผู้นำสามารถสนับสนุนผู้ตามเพื่อ
 ค้นหาริธีการใหม่ ๆ ในการทำงานและโอกาสใหม่ ๆ ในการเรียนรู้ 2) การคำนึงถึงความเป็น
 เป็นเอกลักษณ์บุคคล (individualized Consideration) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเกี่ยวข้องกับ
 การสนับสนุนและผู้ตามรายบุคคลและสร้างความสัมพันธ์ในการสนับสนุนด้วยการ
 ติดต่อสื่อสาร การสนทนาที่ทำให้ผู้ตามเกิดความรู้สึกอิสระให้การแสดงความคิดเห็น
 บางครั้ง ผู้นำอาจมีการสนับสนุนทางการเงินและทางสิ่งแวดล้อมให้แก่ผู้ตาม 3) การสร้าง
 แรงบันดาลใจ (Inspirational Motivation) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงต้องมีวิสัยทัศน์ชัดเจน
 และสามารถพูดและโน้มน้าวให้ผู้ตามได้มองเห็นคุณค่า เกิดความกระตือรือร้น และผู้นำ
 สามารถแนะนำให้ผู้ตามปรับเปลี่ยนแนวทางการปฏิบัติที่ทำให้เกิดกิเลสและนำหลัก
 คุณธรรมมาประยุกต์ใช้เพื่อมุ่งสู่เป้าหมายได้ และ 4) การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์
 (Idealized influence) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงต้องคำนึงถึงการสร้างบารมี โดยสร้าง
 ความจริงใจและทำให้ผู้ตามเกิดนับถือในตัวผู้นำ

รังสรรค์ ประเสริฐศรี (2551, หน้า 73 – 74) ได้อธิบายว่าคุณภาพสำคัญ
 4 ประการของผู้นำเชิงปฏิรูป จะมีลักษณะส่วนตัวที่เป็นภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผลด้าน
 คุณภาพ 4 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) ความสามารถพิเศษ (Charismatic) เป็นผู้มีวิสัยทัศน์และ
 ความรู้สึกของภาระหน้าที่ที่มีการเอาใจใส่ในงาน มีความมั่นใจ ด้วยผลจากประสบการณ์

ที่เกี่ยวกับชื่อเสียงของผู้นำ ซึ่งจะทำให้ผู้ตามมีความซื่อสัตย์ มีความภาคภูมิใจ มีศรัทธาอย่างแรงกล้า มีความรักดีและไว้วางใจในสิ่งที่ผู้นำต้องการที่จะทำให้สำเร็จ 2) การสร้างแรงบันดาลใจ (Inspirational Motivation) หรือผู้นำที่มีการจูงใจผู้ตามให้กระทำตามที่ตนเองต้องการ (Inspirational Leadership) ให้ทำตามโดยมีการสื่อสารวิสัยทัศน์อย่างชัดเจนและมั่นใจ มีอารมณ์ดี ตลอดจนสร้างความรู้ความเข้าใจให้ถูกต้องแก่ผู้ตาม 3) การกระตุ้นทางปัญญาหรือแรงกระตุ้นด้านสติปัญญา (Intellectual Stimulation) เป็นผู้นำที่สามารถกระตุ้นสมาชิกในกลุ่ม ให้ทดสอบด้วยวิธีการเก่า ๆ หรือวิธีการใหม่ ๆ มีการสร้างบรรยากาศซึ่งกระตุ้นความคิดสร้างสรรค์ และความคิดที่เกิดขึ้นเองจากการหยั่งรู้ (Intuition) หรือการหยั่งรู้ในขณะเดียวกันก็จะเน้นวิธีการแก้ปัญหา (Methodical Problem Solving) การคิดใหม่ (Rethinking) การทดสอบสมมติฐานใหม่ และการให้เหตุผลด้วยความรอบคอบเหล่านี้ทำให้ผู้ตามเกิดความยอมรับและมีการพัฒนาด้านสติปัญญาและ 4) การคำนึงถึงความเป็นเอกัตถะบุคคลหรือการให้ความสำคัญรายบุคคล (Individualized Consideration) มีการพัฒนาความสามารถของผู้ตาม ศึกษาความต้องการของแต่ละบุคคลให้ความสำคัญและความเชื่อถือในแต่ละบุคคล ผู้นำจะให้ความสนใจพิเศษแก่ผู้ตามเป็นรายบุคคล ผู้นำจะใช้เวลาในการสื่อสารแบบตัวต่อตัวกับผู้ตามและรับฟังความคิดเห็นอย่างสนใจในขณะเดียวกันก็จะทำให้ผู้ตามเกิดความรู้สึกเคารพ ผู้นำจะเน้นการพัฒนาผู้ตามเป็นรายบุคคลด้วยการพูดคุยเกี่ยวกับเป้าหมายอาชีพและโอกาสการพัฒนาของแต่ละบุคคล ซึ่งสามารถนำมาเทียบเคียงในการศึกษา เรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงได้ด้วย

วิเชียร วิทย์อุดม (2554, หน้า 12 - 23) กล่าวถึง องค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) มีดังนี้ คือ 1) อิทธิพลต่อความคิดผู้ตาม (Charisma) 2) การสร้างแรงบันดาลใจให้ผู้ตามมีแรงบันดาลใจ (Inspiration) 3) การกระตุ้นปัญญาของผู้ตาม (Intellectual Stimulation) และ 4) คำนึงถึงความสามารถส่วนบุคคล (individualize)

นรา สุภัคโรจน์ (2555) แปลหนังสือ “วิถีแห่งสตีฟ จอบส์ (The Steve Jobs Way)” ที่ เขียนโดย เจย์ เอลเลียต อดีตมือขวาที่อยู่กับจอบส์และรู้ความเป็นไปอย่างดี โดยมี วิลเลียม แอล.ไซมอน ยอดนักเขียนข่าวธุรกิจและนางลักษณ์ จารุวัฒน์ นุชนาฏ เนตรประเสริฐศรี, วิริยา สงขนิยม, วิโรจน์ รุจิจนาถุ, และอรยา เขี่ยมชื่น (2554) แปลจาก หนังสือ “สตีฟ จอบส์ โดย วอลเตอร์ ไอแซดลัน” ซึ่งเป็นเล่มที่ สตีฟ จอบส์ เลา่เองและเขาอนุญาตเองออกมาหลังจาก สตีฟ จอบส์ จากไป เพียง 1 - 2 เดือน กล่าวถึง

ภาวะผู้นำ สตีฟ จอบส์ ประกอบด้วย 1) วิสัยทัศน์และแรงบันดาลใจในตัวเองสูง
 2) สร้างแรงบันดาลใจให้ผู้อื่นได้ 3) ผู้นำต้องเน้นสร้างผลงานศิลปะที่แท้จริงต้องส่งงาน
 4) ผู้นำต้องกล้าตัดสินใจและต้องสร้างมาตรฐานให้สูงขึ้น 5) ผู้นำต้องหาคนเก่งมาทำงาน
 สุกัญญา พูลกลี (2557, หน้า 36 – 57) ได้นำเสนอภาวะผู้นำที่สำคัญ
 ของผู้นำเชิงการเปลี่ยนแปลงไว้ได้แก่

1. มีอิทธิพลต่อความคิด (Idealized Influence) ต่อผู้ตามเนื่องจาก .
 ผู้นำมีบารมี (Charisma) หมายถึง มีความดีอยู่ในตัว น่าเคารพนับถือ มีความสำคัญ
 ในส่วนรวมน่าเชื่อถือไว้วางใจได้ มีความเสมอต้นเสมอปลาย มีความคิดที่ชัดเจน สามารถ
 กำหนดแนวทางและทิศทางของตนเองที่จะก้าวไปได้ ผู้ตามจึงชื่นชม เคารพนับถือ ไว้วางใจ
 และเชื่อมั่นอย่างแรงกล้า ผู้นำจะสร้างแรงดลใจให้เกิดแก่ผู้ตาม
2. คำนึงถึงผู้ตามในระดับบุคคล (Individualize Consideration) โดยให้
 การสนับสนุนให้ความสำคัญกับผู้ตามให้เกียรติดูแลและปฏิบัติต่อผู้ตามอย่างเห็น
 ความสำคัญรับฟังความคิดเห็นอย่างสนใจ จึงทำให้ทุกคนยอมรับ ยอมตามทุ่มเทกำลังกาย
 กำลังใจ เพื่อการเปลี่ยนแปลงที่ยิ่งใหญ่ขององค์กรให้ประสบความสำเร็จ
3. กระตุ้นปัญญาของผู้ตาม (Intellectual Stimulation) คือ กระตุ้น
 ให้เกิดการพัฒนาการเติบโต เกิดการเปลี่ยนแปลงทางปัญญาและอารมณ์ เปลี่ยนแปลง
 ในความเชื่อและค่านิยม ตลอดจนความสามารถของผู้ตามให้โอกาสแต่ละบุคคล และ
 เป็นที่เลี้ยงให้ออกโอกาสที่เหมาะสมผู้นำจะมีพฤติกรรมที่กระตุ้นผู้ตามให้เกิดการตระหนัก
 และรับรู้ในปัญหาและหาแนวทางแก้ไขปัญหา กระตุ้นให้คิดในมุมมองใหม่ ๆ จะได้มีพลัง
 ปัญญาในการช่วยกันพลิกฟื้นองค์กรให้ประสบความสำเร็จ เพราะผู้นำคนเดียวไม่สามารถ
 พลิกฟื้น หรือสร้างการเปลี่ยนแปลงได้
4. มีความสามารถในการสร้างแรงจูงใจเพื่อให้ผู้ตามมีแรงบันดาลใจ
 (Inspirational Motivation) มีความกระตือรือร้น และมีความคิดเชิงบวก มองโลกในแง่ดี
 โดยผู้นำจะทำให้ผู้ตามมองเห็นและผูกพันต่อวิสัยทัศน์ของผู้นำ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง
 การนำองค์กรสู่การเปลี่ยนแปลง สามารถมองการณ์ไกลและสามารถรับรู้การ
 เปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นในสภาพแวดล้อมได้เร็ว
5. เป็นผู้นำในการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญให้เกิดขึ้นกับองค์กร เช่น
 การพลิกฟื้นองค์กรให้ประสบความสำเร็จ องค์กรจะต้องการผู้นำประเภทนี้เป็นอย่างมาก

เพื่อให้องค์กรอยู่รอดโดยเฉพาะอย่างยิ่งในช่วงที่เกิดเหตุการณ์วิกฤต มีความผันผวน
ความไม่แน่นอนสูง เกิดวิกฤตศรัทธาจากประชาชน

จากการศึกษาแนวคิดและทฤษฎีของนักวิชาการเกี่ยวกับภาวะ
ผู้นำการเปลี่ยนแปลง สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับ
การปฏิบัติงาน ความพอใจในการปฏิบัติงานซึ่งจะส่งผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผล
รวมถึงความสำเร็จในการปฏิบัติงานของสมาชิกในองค์กร และสังเคราะห์กำหนด
องค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา จากแนวคิดและทฤษฎี
ของนักวิชาการ ซึ่งแสดงรายละเอียดการสังเคราะห์ ดังตาราง 1

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

ตาราง 1 ตารางสังเคราะห์กำหนดองค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา จากแนวคิดและทฤษฎีของนักการศึกษา

องค์ประกอบของ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	นักการศึกษา													
	สุเทพ พงศ์ศิริวัฒน์ (2550)	Adegoke Oke., Natasha Munshi & Fred O. Walumbwa (2009)	ชิวิน ออมนละออ (2553)	Bennis and Nanus (อ้างถึงใน ชำนาญ คำปัญญาสิทธิ์, 2559)	Burns (1978, อ้างถึงในโยธา ภาวะบุตตร, (2560))	Boss (1996, อ้างถึงใน โยธา ภาวะบุตตร, (2560))	Fullan (2006, อ้างถึงใน สุวัฒน์ จุลสุวรรณ, (2554))	Kendra Van Wagner (2009)	รังสรรค์ ประเสริฐศรี (2551)	วิเชียร วิทย์อุดม (2554)	นรา สุภัคโรจน์ (2555)	สุกัญญา พูลกลี (2557)	ความถี่	ร้อยละ
1. การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์หรือการสร้างบารมี	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓		✓		✓	10	83
2. การสร้างแรงบันดาลใจ	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	12	100
3. ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓		✓	11	92
4. การคำนึงถึงปัจเจกบุคคล	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓		✓	✓		✓	11	92
5. การมีวิสัยทัศน์และความคิดสร้างสรรค์			✓				✓	✓	✓		✓	✓	6	50

องค์ประกอบของ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	นักการศึกษา													
	สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์ (2550)	Adegoke Oke., Natasha Munshi & Fred O. Walumbwa (2009)	ชีวิน ออมละออด (2553)	Bennis and Nanus (อ้างถึงใน ชำนาญ คำบุญใหญ่ดีเมทัย, 2559)	Burns (1978, อ้างถึงในไชยก ภาวะบุตธ, (2560))	Bass (1996, อ้างถึงใน ไชยก ภาวะบุตธ, (2560))	Fullan (2006, อ้างถึงใน สุวัฒน์ จุลสุวรรณ, (2554))	Kendra Van Wagner (2009)	รังสรรค์ ประเสริฐศรี (2551)	วิเชียร วิทยอุดม (2554)	นรา สุภศิริโรจน์ (2555)	สุกัญญา พูลกลี (2557)	คามาณี	รอยละ
6. ทักษะในการทำงานร่วมกับผู้อื่น														
7. การบริหารงานด้วยการละเว้น														
8. รางวัลเกินคาดหมาย										√			1	8
9. การส่งเสริมให้มีการยอมรับเป้าหมายกลุ่ม							√						1	8
10. การมุ่งพัฒนาผู้อื่น														
11. การแสดงพฤติกรรมที่เป็นแบบอย่างที่เหมาะสม														
รวม	4	4	5	4	4	4	6	4	4	4	3	5		

จากการสังเคราะห์ตาราง 1 ผู้วิจัยสังเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่จะใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ โดยผู้วิจัยใช้เกณฑ์ในการพิจารณาองค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ซึ่งมีค่าความถี่ตั้งแต่ร้อยละ 50 ขึ้นไป มีทั้งหมด 5 ด้าน และมีองค์ประกอบย่อยแต่ละด้าน ดังนี้

1. ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ หมายถึง การที่ผู้นำมีวิสัยทัศน์ และสามารถถ่ายทอดให้แก่ผู้ปฏิบัติประพฤติเป็นแบบอย่างหรือเป็นรูปแบบสำหรับผู้ปฏิบัติ และเป็นที่ยกย่องเคารพนับถือ ศรัทธา ไว้วางใจ และทำให้ผู้ตามเกิดความภูมิใจเมื่อได้ร่วมงานกัน

2. ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้นำประพฤติในทางที่จูงใจให้เกิดแรงบันดาลใจสำหรับผู้ตาม โดยการสร้างแรงจูงใจภายในการทำทหายในเรื่องงานของผู้ตาม และผู้นำจะกระตุ้นจิตวิญญาณการปฏิบัติงานด้วยความกระตือรือร้น

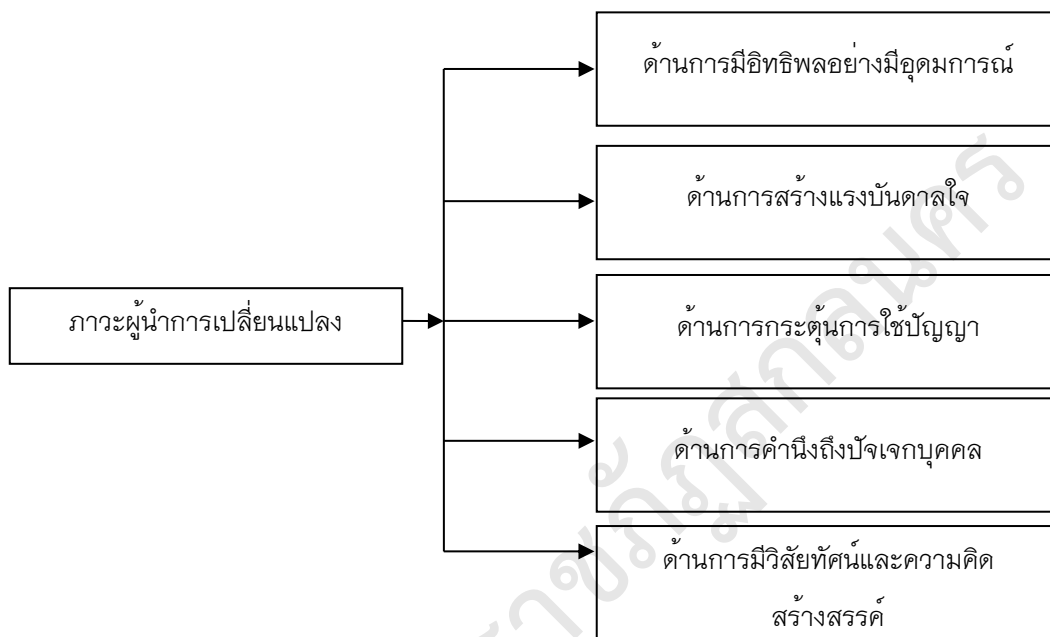
3. ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา การกระตุ้นการใช้ปัญญา หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้นำแสดงให้เห็นในการจัดการหรือการทำงานที่เป็นกระบวนการ กระตุ้นให้ผู้ปฏิบัติเห็นวิธีการหรือแนวทางในการแก้ปัญหาใหม่และส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติมีการแสดงความคิดเห็น มีการวิเคราะห์ปัญหาด้วยการใช้ข้อมูลและผู้นำยังกระตุ้นให้ผู้ปฏิบัติเกิดความคิดสร้างสรรค์ด้วยวิถีทางแบบใหม่ ๆ

4. ด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล หมายถึง พฤติกรรมที่นำแสดงออกให้เห็นว่าทุกคนมีศักยภาพ สามารถพัฒนาได้ หรือการทำงานคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล มีการติดต่อสื่อสารที่ชัดเจน สนใจเอาใจเขามาใส่ใจเรา มีการวิเคราะห์ความต้องการและความสามารถของแต่ละบุคคล เป็นที่เลี้ยงให้คำแนะนำสั่งสอน ช่วยส่งเสริมให้ครูได้พัฒนาตนเอง มีการกระจายอำนาจโดยการมอบหมายให้ทั่วถึงและมีเทคนิคการมอบงาน

5. ด้านการมีวิสัยทัศน์และความคิดสร้างสรรค์ หมายถึง ความสามารถพิเศษ ความมั่นใจ ริเริ่ม สร้างสรรค์ แนวคิดใหม่ ๆ ซึ่งนำไปสู่การพัฒนาและความยั่งยืนขององค์กร

ดังนั้น การสังเคราะห์เพื่อกำหนดองค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ครั้งนี้ ผู้วิจัยจึงได้ตัวแปร 5 ตัวแปร ได้แก่ 1) การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (Idealized Influence) 2) การสร้างแรงบันดาลใจ (Inspirational Motivation) 3) ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา (Intellectual Stimulation) 4) การคำนึงถึงปัจเจกบุคคล

(Individualized Consideration) และ 5) ด้านการมีวิสัยทัศน์และความคิดสร้างสรรค์ จากที่กล่าวมาข้างต้นสามารถเขียนองค์ประกอบตัวแปรภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ใช้ในการวิจัยดังภาพประกอบ 2



ภาพประกอบ 2 สังเคราะห์ตัวแปรด้านองค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย

การดำเนินงานการจัดการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยของสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย กระทรวงศึกษาธิการ มีแนวคิดหลักในการจัดการศึกษา ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และภายใต้แนวคิดและหลักการส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย พ.ศ. 2551 เพื่อให้บุคคลได้รับการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอย่างทั่วถึงและมีคุณภาพ

1. การศึกษานอกระบบ

เป็นการศึกษารูปแบบหนึ่งที่จะช่วยให้บุคคลได้เรียนรู้ตลอดชีวิตหรือเป็นส่วนประกอบส่วนหนึ่งของการศึกษาตลอดชีวิตในประเทศไทย กลุ่มเป้าหมายของการศึกษานอกระบบจะเป็นเช่นเดียวกับประเทศกำลังพัฒนาทั้งหลาย กิจกรรมการศึกษานอกระบบจัดขึ้นเพื่อเสริมเติมเต็ม คู่ขนานและต่อเนื่องจากการศึกษาในระบบโรงเรียน เพื่อเป็นการให้โอกาสที่สองแก่ผู้ที่ไม่ได้มีโอกาสเข้าเรียนในระบบโรงเรียน หรือผู้ที่ได้เข้าเรียนบ้างในระดับพื้นฐานแต่ไม่ได้ศึกษาต่อ นอกจากนี้ยังให้โอกาสแก่ผู้ที่ทำงานแล้วและต้องการความรู้เพิ่มเติม ตลอดจนจนให้การศึกษาแก่ผู้สูงอายุและยังให้การศึกษาแก่เด็กก่อนวัยเรียนที่อยู่ในพื้นที่ที่ไม่มีบริการจากการศึกษาในระบบโรงเรียนอีกด้วย กลุ่มเป้าหมายการศึกษานอกระบบในประเทศไทย ประกอบด้วย กลุ่มต่าง ๆ ได้แก่ กลุ่มที่ 1 เด็กแรกเกิด การให้การศึกษานอกระบบแก่กลุ่มนี้มิได้ให้แก่กลุ่มเป้าหมายโดยตรง แต่จะเป็นการจัดการศึกษาสำหรับพ่อแม่ ซึ่งทำหน้าที่เลี้ยงดูเด็กแรกเกิด กลุ่มที่ 2 เด็กก่อนวัยเรียน เป็นการจัดการศึกษาในลักษณะของศูนย์เด็กเล็กให้แก่เด็กระดับปฐมวัย ซึ่งอยู่ในพื้นที่ที่ไม่มีโรงเรียนอนุบาลหรือโรงเรียนที่เปิดสอนชั้นเด็กเล็ก กลุ่มที่ 3 เยาวชนในวัยเรียน ได้แก่ ผู้เรียนไม่จบแต่ออกกลางคันและผู้ที่ยังขาดการศึกษาเพียงระดับต้น ๆ ไม่มีโอกาสศึกษาต่อ แต่ต้องเข้าสู่ตลาดแรงงาน กลุ่มที่ 4 ผู้ใหญ่ในวัยทำงาน ได้แก่ ผู้เพิ่งจะเริ่มทำงาน หรือทำงานมานานแล้ว และมีการศึกษาน้อย จำเป็นต้องได้รับความรู้เพิ่มเติม กลุ่มที่ 5 กลุ่มผู้สูงอายุเป็นผู้ที่อยู่ในวัย 60 ปีขึ้นไป ซึ่งอาจจะพักจากงานแล้วหรือบางกลุ่มอาจมีความจำเป็นต้องหาเลี้ยงชีพอยู่ นอกจากนี้จะแบ่งกลุ่มเป้าหมายตามช่วงอายุแล้ว นักการศึกษานอกระบบและหน่วยงานที่จัดการศึกษานอกระบบ ยังแบ่งประเภทของกลุ่มเป้าหมายของการศึกษานอกระบบในลักษณะอื่น ๆ อีก เช่น แบ่งตามที่อยู่อาศัยเป็นผู้ที่อยู่ในชนบท อยู่ในชุมชนแออัด อยู่บริเวณชายแดน หรือแบ่งตามลักษณะเฉพาะ เช่น กลุ่มสตรี กลุ่มเยาวชน กลุ่มผู้สูงอายุ ฯลฯ (วรรัตน์ อภินันท์กุล, 2551, หน้า 8 - 9)

1.1 ความหมายของการศึกษานอกระบบ

ความหมาย การศึกษานอกระบบ ตามมาตรา 4

ในพระราชบัญญัติส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย พ.ศ. 2551 “การศึกษานอกระบบ” หมายถึง กิจกรรมการศึกษาที่มีกลุ่มเป้าหมายผู้รับบริการและวัตถุประสงค์ของการเรียนรู้ที่ชัดเจน มีรูปแบบ หลักสูตร วิธีการจัดและระยะเวลาเรียน หรือฝึกอบรมที่ยืดหยุ่นและหลากหลายตามสภาพความต้องการ ตามศักยภาพในการ

เรียนรู้ของกลุ่มเป้าหมายนั้น และมีวิธีการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ที่มีมาตรฐานเพื่อรับ
คุณวุฒิทางการศึกษาหรือเพื่อจัดระดับผลการเรียนรู้ (ราชกิจจานุเบกษา, 2551,
หน้า 3 - 4)

สุมาลี สังข์ศรี (2551, หน้า 7) ได้กล่าวว่า การศึกษานอกระบบ
หรือการศึกษานอกโรงเรียน แต่เดิมนิยมเรียกว่า การศึกษาผู้ใหญ่ (Adult Education) เพราะ
แต่เดิมนั้นจัดให้แก่ผู้ใหญ่ที่ไม่มีโอกาสได้ศึกษาเมื่ออยู่ในวัยเรียน แต่ปัจจุบันการศึกษานอก
ระบบ เป็นเรื่องของประสบการณ์และกิจกรรมทางการศึกษาทุกรูปแบบที่จัดให้แก่
ประชาชนที่อยู่นอกระบบโรงเรียนทั้งหมด ซึ่งครอบคลุมตั้งแต่ประชากรก่อนวัยเรียน
ประชากรที่อยู่ในวัยเรียน แต่พลาดโอกาสเข้าศึกษาในระดับต่าง ๆ และประชากรที่มีอายุ
พ้นวัยเรียนในระบบโรงเรียนไปแล้วที่ต้องการความรู้เพิ่มเติม เช่น ประชากรวัยแรงงาน
จนถึงผู้สูงอายุ โดยไม่จำกัดวัย เพศ พื้นฐานการศึกษา อาชีพ ประสบการณ์ ความสนใจ
 ฯลฯ

ความหมายการศึกษานอกระบบ ตามมาตรา 15

ในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545
ได้ให้คำนิยามการศึกษานอกระบบไว้ในหมวด 3 ระบบการศึกษา มาตรา 15 (2)

“การศึกษานอกระบบ” เป็นการศึกษาที่มีความยืดหยุ่นในการกำหนดจุดมุ่งหมาย รูปแบบ
วิธีการจัดการศึกษา ระยะเวลาของการศึกษา การวัดและประเมินผลซึ่งเป็นเงื่อนไขสำคัญ
ของการสำเร็จการศึกษา โดยเนื้อหาและหลักสูตรจะต้องมีความเหมาะสม และสอดคล้อง
กับสภาพปัญหาและความต้องการของบุคคลแต่ละกลุ่ม (ทวีป อภิลิทธิ, 2554, หน้า 4)

สรุปได้ว่า การศึกษานอกระบบ หมายถึง กิจกรรมการศึกษาที่มี
กลุ่มเป้าหมายผู้รับบริการและวัตถุประสงค์ของการเรียนรู้ที่ชัดเจน มีรูปแบบ หลักสูตร
วิธีการจัดและระยะเวลาเรียนหรือฝึกอบรมที่ยืดหยุ่นและหลากหลาย ตามสภาพความ
ต้องการ ศักยภาพในการเรียนรู้ของกลุ่มเป้าหมายนั้น มีวิธีการวัดผลและประเมินผลการ
เรียนรู้ที่มีมาตรฐานเพื่อรับคุณวุฒิทางการศึกษา หรือเพื่อจัดระดับผลการเรียนรู้

1.2 แนวคิดของงานการศึกษานอกระบบ

ทองอยู่ แก้วไทรสะ (2554, หน้า 28) ได้กล่าวว่า แนวคิดของงาน
การศึกษานอกระบบนั้น ได้เริ่มนำมาใช้ครั้งแรกตั้งแต่มีการจัดตั้งกรมการศึกษานอก
โรงเรียน เมื่อปี พ.ศ. 2522 คนแรกที่น่ามาใช้นั้น เรื่อง ปรัชญาคิดเป็น คือ
ดร.โกวิท วรพิพัฒน์ อดีตอธิบดีกรมการศึกษานอกโรงเรียน เป็นผู้คิดค้นคำนี้ขึ้นมาเป็นคำที่

คนไทยหลายคนคุ้นหู “คิดเป็น” ท่านได้เขียนไว้ว่า คนเราโดยทั่วไปต้องการหรือปรารถนาอะไรความต้องการหรือความปรารถนาของแต่ละบุคคลมักไม่เหมือนกัน บางคนต้องการมีที่ปลูกบ้าน มีที่ทำกินเป็นของตนเอง บางคนต้องการมีรถยนต์คันโต ๆ บางคนต้องการเป็นคนมีหน้ามีตามีชื่อเสียงในสังคมและบางคนต้องการหลบหนีสังคมไปอยู่อย่างเงียบ ๆ ในป่าดง ดังนั้น ความต้องการในแง่ของแต่ละบุคคล จะรู้สึกว่าทุกคนที่มีความต้องการหรือปรารถนาที่ไม่เหมือนกันนั้น แต่มีจุดรวมของความต้องการเหมือนกันคือทุกคนต้องการความสุข คนเราแต่ละคนจะมีความสุขที่สุดเมื่อตนเองและสังคม สิ่งแวดล้อมประสมกลมกลืนกันอย่างราบรื่น ทั้งทางด้านวัตถุ กาย และใจ ปรัชญาคิดเป็น เป็นความต้องการพื้นฐานของการเรียนของมวลชน คือ ต้องการในการฝึกให้บุคคลซึ่งอยู่ในส่วนต่าง ๆ ของประเทศ มีอาชีพ มีปัญหาต่างกัน ได้รับการเรียนให้เป็นผู้ที่เรียกได้ว่า “คิดเป็น” ทั้งนี้มิได้หมายความว่า ถ้าคนเราไม่ได้รับการศึกษาเลยแล้วจะเป็นคนคิดไม่เป็น ถือว่ามนุษย์ทุกคนที่ไม่เป็นผู้ฝึกปฏิบัติแล้วเป็นผู้คิดเป็นทั้งสิ้น แต่เนื่องจากความสะดวกสบายตามธรรมชาติ บางทีทำให้ไม่ได้ใช้ความคิดไปบ้างว่าจะทำอะไร ตามเยี่ยงอย่างผู้อื่นจนเป็นนิสัย จนกระทั่งลืมคิดไปบ้าง สิ่งแวดล้อมเปลี่ยนแปลงรวดเร็วเกินไปบ้าง เหล่านี้เป็นต้น สิ่งเหล่านี้ทำให้รัฐมีหน้าที่จัดให้การศึกษาเพื่อมวลชน ให้ทุกคนได้รับการฝึกให้ได้ใช้ความคิดจนเป็นคนคิดเป็น

1.3 รูปแบบกิจกรรมการศึกษานอกระบบ

รูปแบบกิจกรรมการศึกษานอกระบบ มี 2 ลักษณะ ได้แก่ การศึกษาขั้นพื้นฐานตั้งแต่การส่งเสริมการรู้หนังสือ การศึกษาตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานนอกระบบโรงเรียน ระดับประถมศึกษา ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น และระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย อีกรูปแบบหนึ่งเป็นหลักสูตรการศึกษาต่อเนื่อง มีทั้งการศึกษาอาชีพ การศึกษาเพื่อพัฒนาสังคมชุมชน และการศึกษาเพื่อพัฒนาทักษะชีวิตเป็นหลักสูตรระยะสั้น (เอกสารประกอบการฝึกอบรมกลุ่มข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา, 2551, หน้า 233)

วรรัตน์ อภินันท์กุล (2551, หน้า 7 – 9) ได้กล่าวว่า กิจกรรมการศึกษานอกระบบที่มีอยู่ในปัจจุบัน สามารถจำแนกได้เป็น 3 กลุ่มหลัก ได้แก่ กลุ่มที่ 1 การศึกษานอกระบบประเภทการศึกษาพื้นฐาน เป็นกิจกรรมที่จัดขึ้นเพื่อให้กลุ่มเป้าหมายมีความรู้พื้นฐานที่จำเป็นต่อการดำรงชีวิต ความรู้ในการอ่านเขียน การคำนวณเบื้องต้น การติดต่อสื่อสาร ความรู้ด้านสังคมสิ่งแวดล้อม ซึ่งจะเป็นพื้นฐานการดำรงชีวิตหรือ

การศึกษาต่อกิจกรรมในกลุ่มนี้ เช่น การสอนอ่านเขียน มีทั้งการสอนอ่านเขียนสำหรับประชาชนชาวไทยมุสลิมใน 5 จังหวัดชายแดนภาคใต้ และการศึกษานอกโรงเรียน สายสามัญระดับประถม มัธยมศึกษาต้นและมัธยมปลาย ซึ่งเทียบเท่าการศึกษาในระบบโรงเรียน ระดับชั้นประถม มัธยมศึกษาต้น และมัธยมปลาย ทุกระดับมีวิธีเรียนให้เลือกได้ 3 วิธี คือ แบบชั้นเรียน แบบเรียนด้วยตนเอง และแบบทางไกล กลุ่มที่ 2 การศึกษานอกระบบ ประเภทการให้ความรู้และทักษะอาชีพ เป็นการให้ความรู้ทางด้านวิชาชีพสาขาต่าง ๆ เพื่อเพิ่มพูนรายได้วิชาชีพที่เปิดสอนมีมากมายหลายสาขาทั้งด้านเกษตรกรรม อุตสาหกรรม คหกรรม ศิลปกรรม หัตถกรรม พาณิชยกรรม เช่น ช่างไฟฟ้า ช่างซ่อม วิทยุโทรทัศน์ ช่างแอร์ พิมพ์ดีด คอมพิวเตอร์ ช่างยนต์ ตัดเย็บเสื้อผ้า อาหาร ขนม การเลี้ยงปลา การทำนาถุ้ง การทำเครื่องจักสาน ฯลฯ โดยการฝึกอาชีพระยะสั้น เป็นการให้ความรู้ทักษะวิชาชีพเบื้องต้นหรือให้ทักษะขั้นพื้นฐานในวิชาชีพสาขาต่าง ๆ มีหลายหน่วยงานทั้งภาครัฐ เอกชน สมาคม มูลนิธิ เช่น สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน กรมอาชีวศึกษา วิทยาลัยสารพัดช่าง กรมส่งเสริมอุตสาหกรรม โรงเรียนฝึกอาชีพ ของเอกชน กรมการศึกษานอกโรงเรียน เป็นต้น และกลุ่มที่ 3 การศึกษานอกระบบ ประเภทให้ความรู้ทั่วไปและข่าวสารข้อมูลที่เป็นปัจจุบัน เป็นการให้ความรู้และข้อมูลข่าวสารที่มีประโยชน์ต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิต ได้แก่ ความรู้ด้านสุขภาพ กฎหมาย ศาสนา สิ่งแวดล้อม การเมือง เศรษฐกิจ ฯลฯ กิจกรรมในกลุ่มนี้ ได้แก่ การเชิญวิทยากรมา ให้ความรู้ การให้ความรู้ ข่าวสารผ่านสื่อประเภทต่าง ๆ การจัดตั้งที่อ่านหนังสือประจำหมู่บ้าน ห้องสมุดประชาชน ศูนย์การเรียนรู้ชุมชน การจัดตั้งแหล่งความรู้ในลักษณะต่าง ๆ ผู้ที่จัดกิจกรรมทั้ง 3 กลุ่มนี้มีมากมาย นอกจากหน่วยงานการศึกษานอกโรงเรียนแล้ว ยังมีหน่วยงานของรัฐหลายหน่วยงาน หน่วยงานเอกชน สมาคม มูลนิธิ องค์กรในท้องถิ่น สถานประกอบการ กรรมการชุมชน ฯลฯ

2. การศึกษาตามอัธยาศัย

2.1 ความหมายการศึกษาตามอัธยาศัย

ในพระราชบัญญัติส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย พ.ศ. 2551 ได้ให้คำจำกัดความของการศึกษาตามอัธยาศัย ไว้ว่า “การศึกษาตามอัธยาศัย” หมายความว่า กิจกรรมการเรียนรู้ในวิถีชีวิตประจำวันของบุคคล ซึ่งบุคคลสามารถเลือกที่จะเรียนรู้ได้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต ตามความสนใจ ความต้องการ โอกาส ความพร้อมและศักยภาพในการเรียนรู้ของแต่ละบุคคล

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ ฉบับ พ.ศ. 2542 มาตรา 15 ได้นิยามการศึกษาตามอัธยาศัย ไว้ว่า “การศึกษาตามอัธยาศัย” เป็นการศึกษาที่ให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ด้วยตนเอง ตามความสนใจ ศักยภาพ ความพร้อมและโอกาส โดยศึกษาจากบุคคล ประสบการณ์ สังคม สภาพแวดล้อม สื่อ หรือแหล่งความรู้อื่น ๆ เป็นต้น

สมบัติ สุวรรณพิทักษ์ (2551, หน้า 234) ได้กล่าวว่า การศึกษาตามอัธยาศัย หมายถึง การเรียนรู้ตามวิถีชีวิตที่เกิดขึ้นได้ตลอดเวลา ทุกสถานที่ และทุกช่วงวัยของชีวิต โดยเรียนรู้ด้วยตนเอง ตามความสนใจ ศักยภาพ ความพร้อม โอกาสและประสบการณ์การทำงาน สภาพแวดล้อม และแหล่งเรียนรู้ต่าง ๆ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ เจตคติ ทักษะความบันเทิง และการพัฒนาคุณภาพชีวิต การศึกษาตามอัธยาศัย (Informal Education) ความหมายตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเป็น (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ได้ให้คำนิยามการศึกษาตามอัธยาศัยไว้ในหมวด 3 ระบบการศึกษา มาตรา 15(3) “การศึกษาตามอัธยาศัย เป็นการศึกษาที่ให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ด้วยตนเอง ตามความสนใจ ศักยภาพ ความพร้อมและโอกาส โดยศึกษาจากบุคคล ประสบการณ์ สังคม สภาพแวดล้อม สื่อ หรือแหล่งความรู้อื่น ๆ” สมบัติ สุวรรณพิทักษ์ (2551, หน้า 234)

อุดม เขยกิจวงศ์ อ่างถึง คู่มส์ (2551, หน้า 58 – 59) ได้กล่าวว่า การศึกษาตามอัธยาศัย หมายถึง กระบวนการศึกษาตลอดชีวิตที่ทุกคนได้รับและสะสมความรู้ ทักษะ เจตคติ และการรู้แจ้งจากประสบการณ์ประจำวัน และการสัมผัสกับสิ่งแวดล้อมทั้งที่บ้าน ที่ทำงาน และสนามเด็กเล่น จากตัวอย่าง และเจตคติของสมาชิกครอบครัวและเพื่อนจากการเดินทาง การอ่านหนังสือพิมพ์และหนังสืออื่น ๆ หรือโดยการฟังวิทยุ หรือการดูภาพยนตร์ หรือโทรทัศน์ ตามปกติแล้ว การศึกษาตามอัธยาศัยไม่มีการจัด ไม่มีระบบ และบางครั้งไม่ได้ตั้งใจ แต่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการเรียนรู้ไปตลอดชีวิตของแต่ละคนอยู่อย่างมาก แม้แต่ผู้ที่มีการศึกษาในโรงเรียนมาแล้วก็ตาม

ทวีป อภิลิทธิ์ (2554, หน้า 9) ได้กล่าว การศึกษาตามอัธยาศัย (Informal Education) หมายถึง การศึกษาที่เกิดขึ้นตามวิถีชีวิตที่ผู้เรียนเรียนรู้ด้วยตนเองตามความสนใจ ศักยภาพ ความพร้อมและโอกาสโดยศึกษาจากประสบการณ์ การทำงาน บุคคล ครอบครัว สื่อมวลชน ชุมชน แหล่งความรู้ต่าง ๆ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ความบันเทิงและการพัฒนาคุณภาพชีวิต โดยมีลักษณะที่สำคัญ คือ ไม่มีหลักสูตร ไม่มีเวลาเรียนที่แน่นอน ไม่จำกัดอายุ ไม่มีการลงทะเบียน ไม่มีการสอบ ไม่มีการรับ

ประกาศนียบัตร มีหรือไม่มีสถานศึกษาที่แน่นอน เรียนที่ไหนก็เรียนได้ สามารถเรียนได้ตลอดเวลา และเกิดขึ้นในทุกช่วงวัยตลอดชีวิต

สรุปได้ว่า การศึกษาตามอัธยาศัย หมายถึง กิจกรรมการเรียนรู้ในชีวิตประจำวันของบุคคล ซึ่งบุคคลสามารถเลือกที่จะเรียนรู้ได้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิตตามความสนใจ ความต้องการ โอกาส ความพร้อมและศักยภาพในการเรียนรู้ของแต่ละบุคคล

2.2 แนวคิดของงานการศึกษาตามอัธยาศัย

อุดม เขยกิจวงศ์ (2551, หน้า 83 – 85) ได้กล่าวไว้ว่า การจัดการศึกษาตามอัธยาศัย ไม่ใช่ของใหม่หรือเป็นการศึกษารูปแบบใหม่ แต่เป็นการศึกษาที่มีมาแต่ในอดีต ตั้งแต่มีมนุษย์เกิดขึ้นมาในโลก ตั้งแต่มนุษย์อยู่ในถ้ำใช้ชีวิตอยู่ตามเผ่าพันธุ์เป็นการเรียนรู้จากธรรมชาติ การรู้จักหนีภัยธรรมชาติและศัตรู การเรียนรู้วิถีล่าสัตว์ ยิงนก ตกปลาเป็นอาหาร การเรียนรู้วิถีปลูกพืชผักและเลี้ยงสัตว์ และการทำสวนครัวจากพ่อแม่และสมาชิกอื่นในครอบครัว ในสังคมเกษตรกรรม การศึกษาในโรงเรียนยังไม่เจริญและทั่วถึง เช่น ในประเทศด้อยพัฒนาและประเทศกำลังพัฒนาทั้งหลาย คนส่วนใหญ่จะได้รับการศึกษาในรูปแบบของการศึกษาตามอัธยาศัยค่อนข้างมาก เด็กเล็กไม่ว่าชายหรือหญิงเรียนรู้ภาษาของตน เรียนรู้มารยาทสังคมและการคบค้าสมาคมกับผู้อื่น และเรียนรู้การเอาตัวรอดและการดำรงชีวิตที่ปลอดภัยและเป็นสุขจากพ่อแม่และสมาชิกอื่นในครอบครัว เมื่ออายุมากขึ้นเข้าสู่วัยเด็กตอนต้น เด็กผู้ชายเรียนรู้อาชีพของผู้ชายจากพ่อหรือพี่ชาย ชาวชนบทจะเรียนรู้การหาเลี้ยงชีพการล่าสัตว์ การตกปลา และทำเครื่องมือหาปลา ล่าสัตว์และของใช้จำเป็นในบ้านอื่น ๆ ส่วนลูกผู้หญิงจะเรียนเกี่ยวกับการปรุงอาหาร การถนอมอาหารจากพ่อแม่ การรู้จักเลี้ยงน้อง การเย็บปักถักร้อย และหัตถกรรมในครัวเรือน เช่น การปั่นฝ้าย สาวไหม ทอผ้า การประดิษฐ์ลวดลายผ้า นอกจากนี้สมาชิกในครอบครัวทั้งชายและหญิงจะต้องเรียนรู้เกี่ยวกับอาชีพของครอบครัว เช่น การทำไร่ ทำนา จักสาน ช่างเหล็ก ช่างไม้ อาชีพหัตถกรรมในครัวเรือนต่าง ๆ จากครอบครัวและเครือญาติ

สมบัติ สุวรรณพิทักษ์ (2551, หน้า 234) ได้กล่าวว่า การศึกษาตามอัธยาศัย (Informal Education, Informal Learning) เป็นการศึกษาตามวิถีชีวิตของมนุษย์ การศึกษาตามอัธยาศัย เกิดขึ้นตลอดเวลา ไม่ว่าจะอยู่ที่ใด เวลาใด (Accidental Learning) และต้องพร้อมที่จะเป็นผู้เรียนรู้ (Ready to be a learner) ผู้เรียนที่ดีจะต้องมี 3 สิ่ง คือ ฟังเป็น

จิ คือ คิดเป็น ปุ คือ ถามเป็น ลิ คือ จดบันทึกเป็นสิ่งสำคัญคือให้การเรียนรู้เป็นนิสัยและเป็นวัฒนธรรมที่ติดตัวเราไปตลอดเวลา ผู้เรียนรู้ คือผู้ที่มีความเจริญงอกงาม

สรุปได้ว่า การศึกษาตามอัธยาศัย เป็นการศึกษาในรูปแบบหนึ่งของมนุษย์ที่ได้เรียนรู้ตั้งแต่เกิดจนตาย และเป็นการเรียนรู้ที่ได้จากสภาพแวดล้อม ประสบการณ์และการศึกษาค้นคว้าจากสื่อต่าง ๆ ซึ่งเป็นแหล่งเรียนรู้ที่อยู่รอบตัวเรา และเป็นการเรียนรู้ที่ไม่จำกัดสถานที่ เวลา เพศ อายุ ระดับการศึกษา ผู้เรียนมีความพึงพอใจที่จะเรียนอะไรก็ได้ที่ตนเองสนใจและไม่มีกฎหมายบังคับให้เรียน

2.3 รูปแบบในการดำเนินกิจกรรมการศึกษาตามอัธยาศัย

อุดม เชยกิจวงศ์ (2551, หน้า 105) ได้กล่าวว่า รูปแบบการเรียนรู้ตามอัธยาศัย มี 2 รูปแบบ คือ การเรียนรู้ด้วยตนเองโดยการค้นคว้าจากแหล่งความรู้ สื่อต่าง ๆ และภูมิปัญญาท้องถิ่นและอีกรูปแบบหนึ่งคือการเรียนรู้จากการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่มีการจัดขึ้นโดยมีหลักสูตร รูปแบบ จุดประสงค์ แต่ผู้เรียนจะเกิดการเรียนรู้หรือไม่ขึ้นอยู่กับความสนใจและความต้องการของผู้เรียนเองและหากผู้เรียนต้องการนำความรู้ขึ้นไปเทียบโอนกับในระบบโรงเรียนก็สามารถทำได้

สมบัติ สุวรรณพิทักษ์ (2551, หน้า 234) ได้กล่าวว่า รูปแบบในการดำเนินกิจกรรมการศึกษาตามอัธยาศัย ได้แก่ การเรียนรู้ผ่านสื่อ เช่น สื่ออินเทอร์เน็ต (Internet) รายการวิทยุ เสียงตามสาย รายการโทรทัศน์ สื่อวีซีดี (VCD) เอกสารสิ่งพิมพ์ต่าง ๆ และการเรียนรู้จากการร่วมกิจกรรม เช่น เวทีเสวนา กิจกรรมการพัฒนาของชุมชน ห้องสมุด การจัดนิทรรศการ ศูนย์วิทยาศาสตร์เพื่อการศึกษา แหล่งเรียนรู้ที่ได้รับการขึ้นทะเบียนเป็นแหล่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา กศน.

สรุปได้ว่า รูปแบบการเรียนรู้ในลักษณะการศึกษาตามอัธยาศัย คือ การเรียนรู้ด้วยตนเองจากการปฏิบัติและศึกษาจากสื่อสิ่งพิมพ์ต่าง ๆ และสื่อรูปแบบที่ไม่ใช่สิ่งพิมพ์ หรืออาจจะเรียนรู้โดยการเข้าไปมีส่วนร่วมในกิจกรรมตามความต้องการและความสมัครใจ

บริบทของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ

ศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ มีหน้าที่จัดการศึกษาให้กับกลุ่มเป้าหมายที่อยู่นอกระบบโรงเรียน ซึ่งผู้วิจัยขอนำเสนอบริบทของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ ซึ่งมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1. บทบาท อำนาจ และหน้าที่ ของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ กลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2

ประกาศกระทรวงศึกษาธิการในราชกิจจานุเบกษา (ราชกิจจานุเบกษา เล่ม 125 ตอนพิเศษ 60 ง. หน้า 2, 25 มีนาคม 2551) เรื่อง การกำหนดอำนาจหน้าที่ของสถานศึกษา อาศัยอำนาจตามความในมาตรา 18 วรรคสาม แห่งพระราชบัญญัติส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย พ.ศ. 2551 กำหนดอำนาจหน้าที่ของสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ดังนี้

ศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยระดับอำเภอ เรียกโดยย่อว่า กศน.อำเภอ มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

- 1.1 จัดการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย
- 1.2 ส่งเสริม สนับสนุนและประสานภาคีเครือข่าย เพื่อจัดการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย
- 1.3 ดำเนินการตามนโยบายพิเศษของรัฐบาลและงานเสริมสร้างความมั่นคงของชาติ
- 1.4 จัด ส่งเสริม สนับสนุนและประสานการจัดการศึกษาตามโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริในพื้นที่
- 1.5 จัด ส่งเสริม สนับสนุน พัฒนาแหล่งเรียนรู้และภูมิปัญญาท้องถิ่น
- 1.6 วิจัยและพัฒนาคุณภาพหลักสูตร สื่อ กระบวนการเรียนรู้ และมาตรฐานการศึกษานอกระบบ
- 1.7 ดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน การเทียบโอนความรู้ และประสบการณ์

1.8 กำกับ ดูแล ตรวจสอบ นิเทศภายใน ติดตามประเมินผล และรายงานผลการดำเนินงานการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย

1.9 พัฒนาครู และบุคลากรทางการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย

1.10 ระดมทรัพยากรเพื่อใช้ในการจัดและพัฒนาการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย

1.11 ดำเนินการประกันคุณภาพภายใน ให้สอดคล้องกับระบบหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนด

1.12 ปฏิบัติงานอื่น ๆ ตามที่ได้รับมอบหมาย

2. หน้าที่และความรับผิดชอบของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์การศึกษา นอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ กลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ตอนบน 2

2.1 ปฏิบัติหน้าที่ผู้อำนวยการสถานศึกษา

2.2 บังคับบัญชาข้าราชการครูและบุคลากรในสถานศึกษา

2.3 วางแผนการปฏิบัติงาน ควบคุม กำกับดูแล ได้แก่

2.3.1 การบริหารงานวิชาการ

2.3.2 การบริหารงบประมาณ

2.3.3 การบริหารงานบุคคล

2.3.4 การบริหารทั่วไป

2.4 งานอื่นที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

3. ลักษณะงานที่ปฏิบัติของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์การศึกษา นอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ กลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ตอนบน 2

3.1 บังคับบัญชาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา มีอำนาจหน้าที่บริหารกิจการของสถานศึกษาให้เป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ นโยบาย และวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา

3.2 วางแผนพัฒนาการศึกษา ประเมิน และจัดทำรายงานเกี่ยวกับ กิจการของสถานศึกษา

- 3.3 จัดทำและพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา การจัดกระบวนการเรียนรู้ การพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา การนิเทศและการวัดผลประเมินผล
- 3.4 ส่งเสริมและจัดการศึกษาให้ผู้เรียนทุกกลุ่มเป้าหมายทั้งในระบบและนอกระบบและตามอัธยาศัย
- 3.5 จัดทำระบบประกันคุณภาพการศึกษา
- 3.6 บริหารงบประมาณ การเงินและทรัพย์สิน
- 3.7 วางแผนการบริหารงานบุคคล การสรรหา การบรรจุแต่งตั้ง การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน วินัย การรักษาวินัย การดำเนินการวินัย การออกจากราชการการอุทธรณ์และการร้องทุกข์
- 3.8 จัดทำมาตรฐานและภาระงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาประเมินผล ผลการปฏิบัติงานตามมาตรฐานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
- 3.9 ส่งเสริมสนับสนุนข้าราชการและบุคลากรทางการศึกษาให้มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง
- 3.10 ประสานความร่วมมือกับชุมชนและท้องถิ่นในการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษาและให้บริการด้านวิชาการชุมชน
- 3.11 จัดทำระบบควบคุมภายในสถานศึกษา
- 3.12 จัดทำระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน
- 3.13 เป็นผู้แทนทางสถานศึกษาในกิจการทั่วไป รวมทั้งการจัดทำนิติกรรมสัญญาในราชการของสถานศึกษาตามวงเงินงบประมาณที่สถานศึกษาได้รับตามที่ได้รับมอบหมาย
- 3.14 ปฏิบัติงานอื่นที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย
- สรุปได้ว่า บริบทของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ กลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2 มีบทบาท อำนาจและหน้าที่ในการจัดการศึกษา ส่งเสริม สนับสนุนเพื่อจัดการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย วิจัยและพัฒนา กำกับ ดูแล ตรวจสอบ นิเทศ ติดตามประเมินผลในการจัดการศึกษาของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ โดยมีผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้บังคับบัญชาข้าราชการครูและบุคลากรในสถานศึกษา มีหน้าที่เพื่อ

ดำเนินงานตามนโยบายและแผนการจัดการศึกษาของศูนย์การศึกษาอนุกระบบและ
การศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ

กลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2

กลุ่มจังหวัดในจังหวัดที่เป็นศูนย์ปฏิบัติการกลุ่มจังหวัดเพื่อเชื่อมโยง
และขับเคลื่อนยุทธศาสตร์กลุ่มจังหวัดไปสู่การปฏิบัติให้บังเกิดผล

1. ความเป็นมาของการจัดกลุ่มจังหวัด

การจัดกลุ่มจังหวัดเริ่มต้นเมื่อประมาณปี พ.ศ. 2540 โดยเกิดจากการ
ร่วมมือกันระหว่างผู้ว่าราชการจังหวัดภูเก็ต ผู้ว่าราชการจังหวัดพังงา และผู้ว่าราชการ
จังหวัดกระบี่ เป็น กรอ.กลุ่มอันดามันพัฒนา โดยวัตถุประสงค์ในการรวมกัน เนื่องจากเห็น
ว่าทิศทางการพัฒนาในกลุ่มอันดามันนั้น ถ้าแต่ละจังหวัดต่างมุ่งพัฒนาเฉพาะจังหวัดแล้ว
จะเกิดปัญหาแย่งชิงทรัพยากรของชาติที่มีอยู่จำกัด หากขาดความร่วมมือกันจะทำให้
ขีดความสามารถของประเทศในการพัฒนาการท่องเที่ยวบริเวณพื้นที่กลุ่มอันดามันนั้น
มีศักยภาพไม่เพียงพอ เพราะในขณะนั้นประเทศมาเลเซียได้พัฒนาเกาะลังกาวิขึ้นมา
โดยหวังเป็นเกาะเพชรเม็ดใหม่ของอันดามันที่จะมาแบ่งตลาดการท่องเที่ยวของภูเก็ต
แนวความคิดของผู้ว่าราชการจังหวัดทั้ง 3 จังหวัดนั้น อยู่บนพื้นฐานความร่วมมือกัน
เรื่องการพัฒนาอุตสาหกรรมการท่องเที่ยวของประเทศให้มีขีดความสามารถในการแข่งขัน
ต่อมาปี พ.ศ. 2543 กระทรวงมหาดไทยได้ประเมินผลความร่วมมือของ
กรอ. กลุ่มจังหวัดอันดามันพัฒนาแล้ว เห็นว่าเป็นผลดีต่อการผลักดันกำลังทุกภาคส่วนในการ
พัฒนาตอบสนองยุทธศาสตร์ชาติ จึงได้ปรึกษาหารือร่วมกันระหว่างกระทรวงมหาดไทย
หอการค้า สภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทยและสมาคมธนาคารแห่งประเทศไทยร่วมกัน
จัดแบ่งกลุ่ม กรอ. จังหวัด เพื่อที่จะให้เกิดความร่วมมือในการพัฒนาพื้นที่ในระดับจังหวัด
ซึ่งในปี พ.ศ. 2545 รัฐบาลสมัยของ พ.ต.ท. ทักษิณ ชินวัตร ได้นำยุทธศาสตร์การพัฒนา
จังหวัดเข้ามาใช้แล้วต้องการให้เกิดความร่วมมือระหว่างจังหวัด ในการพัฒนายุทธศาสตร์
จังหวัด จึงได้นำแนวความคิด กรอ. กลุ่มจังหวัดมาดัดแปลงเป็นการพัฒนากลุ่ม
ยุทธศาสตร์จังหวัด จากเดิมเป็นความร่วมมือระหว่างภาคราชการกับภาคเอกชน ได้ขยาย
เป็นความร่วมมือของทุกภาคส่วนในกลุ่มจังหวัด ซึ่งคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ
(ก.พ.ร.) ได้นำเสนอต่อคณะรัฐมนตรีให้ความเห็นชอบ เมื่อวันที่ 22 กรกฎาคม พ.ศ. 2546
โดยมีการจัดทำยุทธศาสตร์กลุ่มจังหวัดควบคู่ไปกับการจัดทำยุทธศาสตร์พัฒนาจังหวัด

ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2546 เป็นต้นมา สำนักคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (2557),
 แนวทางการบริหารราชการแบบกลุ่มจังหวัด สถาบันพระปกเกล้า [ออนไลน์]
 แหล่งข้อมูล: <http://wiki.kpi.ac.th/index.php?title> (วันที่สืบค้นข้อมูล : 8 พฤษภาคม 2562)

2. การจัดกลุ่มจังหวัด

มติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ 22 กรกฎาคม พ.ศ. 2546 ได้กำหนดแนวทาง
 ในการจัดกลุ่มจังหวัด ดังนี้

2.1 ต้องมีความสัมพันธ์เชื่อมโยงระหว่างพื้นที่ที่ติดต่อกัน หรือเป็น
 การรวมกลุ่มจังหวัดที่อยู่ในเขตพื้นที่ติดต่อกันหรือต่อเนื่องกัน

2.2 ต้องมีความเกี่ยวเนื่องทางเศรษฐกิจ การผลิต การค้า และการ
 ลงทุนเพื่อมูลค่าเพิ่มและการได้เปรียบในการแข่งขันร่วมกัน

2.3 การแก้ปัญหาเร่งด่วนร่วมกันของประเทศ ซึ่งจำเป็นต้องอาศัย
 ความร่วมมือระหว่างจังหวัด

โดยเริ่มแรก คณะรัฐมนตรีได้มีมติเมื่อวันที่ 22 กรกฎาคม 2546
 และวันที่ 17 กรกฎาคม 2546 เห็นชอบให้จัดตั้งกลุ่มจังหวัดรวม 19 กลุ่มจังหวัด ซึ่งต่อมา
 ในวันที่ 15 มกราคม 2551 คณะรัฐมนตรีได้มีมติเห็นชอบให้มีการปรับปรุงการจัดกลุ่ม
 จังหวัดให้เป็น 18 กลุ่มจังหวัด และกำหนดจังหวัดที่เป็นศูนย์กลางการปฏิบัติการกลุ่ม
 จังหวัดตามที่สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (ก.พ.ร.) เสนอ โดยจังหวัดที่
 จะเป็นศูนย์กลางการปฏิบัติการกลุ่มจังหวัดต้องมีลักษณะ เช่น เป็นจังหวัดที่มีการคมนาคม
 หรือติดต่อสื่อสารระหว่างจังหวัดในกลุ่มได้สะดวก เป็นศูนย์กลางของหน่วยงานภาครัฐ
 ภาคเอกชน และธุรกิจต่าง ๆ เป็นต้น

กลุ่มจังหวัด 18 กลุ่ม ประกอบด้วย

1. กลุ่มจังหวัดภาคกลางตอนบน 1 คือ จังหวัดนนทบุรี
 ปทุมธานี พระนครศรีอยุธยา สระบุรี โดยมีจังหวัดพระนครศรีอยุธยา เป็นจังหวัดที่เป็น
 ศูนย์ปฏิบัติการของกลุ่มจังหวัด
2. กลุ่มจังหวัดภาคกลางตอนบน 2 คือ จังหวัดชัยนาท ลพบุรี
 สิงห์บุรี อ่างทอง โดยมีจังหวัดลพบุรีเป็นจังหวัดที่เป็นศูนย์ปฏิบัติการของกลุ่มจังหวัด
3. กลุ่มจังหวัดภาคกลางตอนกลาง คือ จังหวัดฉะเชิงเทรา
 ปราจีนบุรี สระแก้ว นครนายก สมุทรปราการ โดยมีจังหวัดฉะเชิงเทราเป็นจังหวัดที่เป็น
 ศูนย์ปฏิบัติการของกลุ่มจังหวัด

4. กลุ่มจังหวัดภาคกลางตอนล่าง 1 คือ จังหวัดกาญจนบุรี นครปฐม ราชบุรี สุพรรณบุรี โดยมีจังหวัดนครปฐมเป็นจังหวัดที่เป็นศูนย์ปฏิบัติการของกลุ่มจังหวัด

5. กลุ่มจังหวัดภาคกลางตอนล่าง 2 คือ จังหวัด ประจวบคีรีขันธ์ เพชรบุรี สมุทรสาคร สมุทรสงคราม โดยมีจังหวัดเพชรบุรีเป็นจังหวัดที่เป็นศูนย์ปฏิบัติการของกลุ่มจังหวัด

6. กลุ่มจังหวัดภาคใต้ฝั่งอ่าวไทย คือ จังหวัดชุมพร สุราษฎร์ธานี นครศรีธรรมราช พัทลุง โดยมีจังหวัดสุราษฎร์ธานีเป็นจังหวัดที่เป็นศูนย์ปฏิบัติการของกลุ่มจังหวัด

7. กลุ่มจังหวัดภาคใต้ฝั่งอันดามัน คือ จังหวัดระนอง พังงา ภูเก็ต กระบี่ ตรัง โดยมีจังหวัดภูเก็ตเป็นจังหวัดที่เป็นศูนย์ปฏิบัติการของกลุ่มจังหวัด

8. กลุ่มจังหวัดภาคใต้ฝั่งชายแดน คือ จังหวัดสงขลา สตูล ปัตตานี ยะลา นราธิวาส โดยมีจังหวัดสงขลาเป็นจังหวัดที่เป็นศูนย์ปฏิบัติการของกลุ่มจังหวัด

9. กลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 1 คือ จังหวัดจันทบุรี ชลบุรี ระยอง ตราด โดยมีจังหวัดชลบุรีเป็นจังหวัดที่เป็นศูนย์ปฏิบัติการของกลุ่มจังหวัด

10. กลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2 คือ จังหวัดหนองคาย เลย อุดรธานี หนองบัวลำภู โดยมีจังหวัดอุดรธานีเป็นจังหวัดที่เป็นศูนย์ปฏิบัติการของกลุ่มจังหวัด

11. กลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 3 คือ จังหวัดนครพนม จังหวัดมุกดาหาร และจังหวัดสกลนคร โดยมีจังหวัดสกลนครเป็นจังหวัดที่เป็นศูนย์ปฏิบัติการของกลุ่มจังหวัด

12. กลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนกลาง คือ จังหวัดร้อยเอ็ด ขอนแก่น มหาสารคาม กาฬสินธุ์ โดยมีจังหวัดขอนแก่นเป็นจังหวัดที่เป็นศูนย์ปฏิบัติการของกลุ่มจังหวัด

13. กลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง 1 คือ จังหวัดสุรินทร์ นครราชสีมา บุรีรัมย์ ชัยภูมิ โดยมีจังหวัดนครราชสีมาเป็นจังหวัดที่เป็นศูนย์ปฏิบัติการของกลุ่มจังหวัด

14. กลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง 2 คือ จังหวัดอำนาจเจริญ ศรีสะเกษ ยโสธร อุบลราชธานี โดยมีจังหวัดอุบลราชธานีเป็นจังหวัดที่เป็นศูนย์ปฏิบัติการของกลุ่มจังหวัด

15. กลุ่มจังหวัดภาคเหนือตอนบน 1 คือ จังหวัดเชียงใหม่ แม่ฮ่องสอน ลำปาง ลำพูน โดยมีจังหวัดเชียงใหม่เป็นจังหวัดที่เป็นศูนย์ปฏิบัติการของกลุ่มจังหวัด

16. กลุ่มจังหวัดภาคเหนือตอนบน 2 คือ จังหวัดน่าน พะเยา เชียงราย แพร่ โดยมีจังหวัดเชียงรายเป็นจังหวัดที่เป็นศูนย์ปฏิบัติการของกลุ่มจังหวัด

17. กลุ่มจังหวัดภาคเหนือตอนล่าง 1 คือ จังหวัดตาก พิชญโลก สุโขทัย เพชรบูรณ์ อุตรดิตถ์ โดยมีจังหวัดพิชญโลกเป็นจังหวัดที่เป็นศูนย์ปฏิบัติการของกลุ่มจังหวัด

18. กลุ่มจังหวัดภาคเหนือตอนล่าง 2 คือ จังหวัดกำแพงเพชร พิจิตร นครสวรรค์ อุทัยธานี โดยมีจังหวัดนครสวรรค์เป็นจังหวัดที่เป็นศูนย์ปฏิบัติการของกลุ่มจังหวัด

3. การบริหารงานกลุ่มจังหวัด

พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยการบริหารงานจังหวัดและกลุ่มจังหวัดแบบบูรณาการ พ.ศ. 2551 ได้กำหนดหลักการการบริหารงานกลุ่มจังหวัดแบบบูรณาการ ดังนี้

3.1 การบริหารงานให้เป็นไปตามแผนพัฒนากลุ่มจังหวัด

3.2 การสร้างโอกาสและส่งเสริมให้เกิดการมีส่วนร่วมระหว่างภาครัฐ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ภาคธุรกิจเอกชน และภาคประชาสังคมในจังหวัดเพื่อเสริมสร้างศักยภาพในการแข่งขันและการแก้ไขปัญหาาร่วมกันเพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืน

3.3 การกระจายอำนาจการตัดสินใจลงไปสู่ระดับผู้ปฏิบัติ เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและความรวดเร็วในการปฏิบัติราชการ

3.4 การส่งเสริมและสนับสนุนให้ท้องถิ่นมีความพร้อมในการรองรับการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

3.5 การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี มีความโปร่งใส และมีการตรวจสอบผลสัมฤทธิ์ของการปฏิบัติราชการ

3.6 การบริหารงบประมาณจังหวัดให้เป็นไปตามวิธีการบริหารงบประมาณจังหวัดแบบบูรณาการตามหลักเกณฑ์และวิธีปฏิบัติตามที่

คณะกรรมการนโยบายการบริหารงานจังหวัดและกลุ่มจังหวัดแบบบูรณาการ (ก.น.จ.) กำหนดตามข้อเสนอแนะของสำนักงานงบประมาณ ในการบริหารงานกลุ่มจังหวัด ก.น.จ. จะเป็นผู้กำหนดกรอบนโยบายและวางระบบในการบริหารงานกลุ่มจังหวัดแบบบูรณาการ กำหนดนโยบาย หลักเกณฑ์ และวิธีการในการจัดทำแผนพัฒนาจังหวัดรวมถึงการ พิจารณา กลั่นกรองและให้ความเห็นชอบต่อแผนพัฒนากลุ่มจังหวัด แผนปฏิบัติราชการ ประจำปีของ กลุ่มจังหวัด และคำขอของงบประมาณของกลุ่มจังหวัดตามกฎหมายว่าด้วย วิธีการงบประมาณ และนำเสนอต่อคณะรัฐมนตรี

เพื่อเป็นการสานต่อนโยบายของ ก.น.จ. แต่ละกลุ่มจังหวัดจะมี คณะกรรมการบริหารงานกลุ่มจังหวัดแบบบูรณาการ (ก.บ.ก.) ที่จะทำหน้าที่วางแผนทาง ปฏิบัติและอำนวยความสะดวกให้การบริหารงานแบบบูรณาการในกลุ่มจังหวัดเป็นไปตามหลักการ นโยบาย และระบบตามที่ ก.น.จ. กำหนด จัดทำแผนพัฒนากลุ่มจังหวัด ส่งเสริม ประสาน ความร่วมมือการพัฒนาระหว่างภาครัฐ ภาคประชาสังคมและภาคธุรกิจเอกชน และแก้ไข ปัญหาภายในกลุ่มจังหวัดและระหว่างกลุ่มจังหวัดเพื่อให้การพัฒนาเป็นไปตามแผนพัฒนา กลุ่มจังหวัด และวิเคราะห์ บูรณาการและให้ความเห็นชอบ ตลอดจนกำกับให้คำแนะนำ ติดตาม ประเมินผลการปฏิบัติการตามแผนปฏิบัติราชการประจำปีของกลุ่มจังหวัด และคำขอของงบประมาณกลุ่มจังหวัดก่อนนำเสนอ ก.น.จ.

สรุปได้ว่า กลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2 เกิด จากเดิมเป็นความร่วมมือระหว่างภาคราชการกับภาคเอกชน ได้ขยายเป็นความร่วมมือ ของทุกภาคส่วนในกลุ่มจังหวัด ซึ่งคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (ก.พ.ร.) นำเสนอ ต่อคณะรัฐมนตรี เพื่อให้เป็นศูนย์กลางของหน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชน และธุรกิจต่าง ๆ

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. งานวิจัยในประเทศ

ชนิษฐา สิทธิจินดา (2552, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุบลราชธานี ผลการวิจัย พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงทั้งรายด้าน รายรวมมีการปฏิบัติในระดับดีมาก ผู้บริหารที่มีประสบการณ์ในการทำงานมีความคิดเห็น ต่อผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา อุบลราชธานี โดยภาพรวมไม่แตกต่างกันและผู้บริหารสถานศึกษาที่ปฏิบัติงานใน

สถานศึกษาที่มีขนาดต่างกันและมีระดับการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงแตกต่างกัน ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีผลการผ่านการประเมินการศึกษารอบที่สองแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุบลราชธานีโดยภาพรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ไพฑูริย์ พิชัย (2552, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สกลนคร เขต 2 ปีการศึกษา 2550 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร ครูผู้สอน และประธานคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร ครูผู้สอนและประธานคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยรวมและรายด้านทุกด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร ครูผู้สอนและประธานคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่อยู่ในโรงเรียนที่มีลักษณะเปิดสอนต่างกัน โดยรวม ไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการสร้างการยอมรับการเปลี่ยนแปลง มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05

ไพฑูริย์ พิชัย (2552, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสกลนคร เขต 1 พบว่า ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน อยู่ในระดับมาก ผู้บริหาร ครูผู้สอน ประธานคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ผู้บริหาร ครูผู้สอน ประธานคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนที่ลักษณะการเปิดสอนแตกต่างกันโดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

สิทธิพล พหลทัฬห (2552, บทคัดย่อ) ได้ศึกษา ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 3 โดยภาพรวมอยู่ในระดับที่ดีมากทุกด้าน เรียงลำดับจากการปฏิบัติจากมากไปหาน้อย ได้แก่ การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ การสร้างแรงบันดาลใจ

และการกระตุ้นทางปัญญา ส่วนปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 3 มีความสัมพันธ์กับภาวะผู้นำมากทุกปัจจัย โดยเฉพาะปัจจัยที่เป็นตัวพยากรณ์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา คือ ปัจจัยด้านบริหารการเปลี่ยนแปลง ปัจจัยด้านการบริหารแบบมีส่วนร่วม ปัจจัยด้านการสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ ปัจจัยด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ และปัจจัยด้านการใช้หลักการกระจายอำนาจ ตามลำดับ

กอบศักดิ์ มูลมัย (2554, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิภาพการสอนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร เขต 1 พบว่า 1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน ตามความคิดเห็นของครูผู้สอน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาจำแนกตามรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน 2) ประสิทธิภาพการสอนของครู โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาจำแนกตามรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน 3) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิภาพการสอนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร เขต 1 พบว่า ภาพรวมและรายด้านมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ชนินทร์ญา คำดี (2555, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสตรี ศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ ในจังหวัดอุบลราชธานี ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสตรีศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ ในจังหวัดอุบลราชธานี โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยภาวะผู้นำด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ อยู่ในระดับมาก ส่วนด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา และด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล อยู่ในระดับปานกลาง 2) ครู ที่มี เพศ ตำแหน่ง และ ประสบการณ์การทำงานที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสตรีศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ ในจังหวัดอุบลราชธานี โดยรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน 3) แนวทางที่เหมาะสมในการบริหารงานศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยระดับอำเภอ เห็นว่า ผู้บริหารควรมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงให้ครบทั้ง 4 ด้าน คือ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการกระตุ้นทางปัญญาและด้านการคำนึงถึง

ความเป็นปัจเจกบุคคลและแนวทางการดำเนินงานของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอที่มีประสิทธิผล ได้แก่ การทำงานเป็นทีมงาน

กันทิมา ชัยอุดม (2556, บทคัดย่อ) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง ภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงและพฤติกรรมการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษากับ ประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง พฤติกรรมการบริหารแบบมีส่วนร่วมและประสิทธิภาพของสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงานและขนาดของสถานศึกษา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และจำแนกตามระดับการศึกษาของครูที่ปฏิบัติการสอนในสถานศึกษาแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง จำแนกตามประเภทของสถานศึกษา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 พฤติกรรมการบริหารแบบมีส่วนร่วมจำแนกตามประเภทของสถานศึกษาแตกต่างกัน อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ประสิทธิภาพของสถานศึกษา จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ประเภทของสถานศึกษาและระดับการศึกษาของครู แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อจำแนกตามขนาดของสถานศึกษา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและ พฤติกรรมการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิภาพของ สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 มีความสัมพันธ์ กันอย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จรรยารัตน์ แก้วปันขันธุ์ (2556, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิภาพของการบริหารงานของสถานศึกษา สังกัด สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดลำปาง พบว่า 1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดลำปาง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อ พิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ด้านการคำนึงถึงความ เป็นปัจเจกบุคคล และด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ตามลำดับ

จิตรา ททรัพย์โหม (2556, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิภาพการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 พบว่า ภาวะผู้นำการ

เปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนอยู่ในระดับมาก ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ทำงานแตกต่างกัน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ทองคำ พิมพา (2556, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวิสัยทัศน์และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดอ่างทอง พบว่า ระดับวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ การเผยแพร่วิสัยทัศน์ การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์และการสร้างวิสัยทัศน์ตามลำดับ ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ การคำนึงความเป็นปัจเจกบุคคล การสร้างแรงบันดาลใจ และการกระตุ้นทางปัญญาตามลำดับ การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านการพัฒนาสื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา ด้านการนิเทศการศึกษา ด้านการวัดผลประเมินผลและเทียบโอนผลการเรียน ด้านการพัฒนาระบบการเรียนรู้ออนไลน์ ด้านการพัฒนาระบบประกันคุณภาพในสถานศึกษา และด้านการวิจัยเพื่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาตามลำดับ วิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการบริหารงานวิชาการในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการบริหารงานวิชาการในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

พิกุล ปัทมาทร (2556, บทคัดย่อ) ได้ศึกษา ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนที่อยู่ในโรงเรียนที่มีลักษณะการเปิดสอนแตกต่างกัน โดยรวมไม่แตกต่างกันการศึกษาระดับปฏิบัติด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3 พบว่า ผลการศึกษาระดับปฏิบัติด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับมากทุกด้าน และผลการเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ผู้แทนครู และประธานคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา พบว่า โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ และด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ .05

ไพจิตร จำสุภา (2556, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาปัจจัยด้านแรงจูงใจที่ส่งผลต่อการมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร โรงเรียนตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครู โดยรวมอยู่ในระดับมาก ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูที่มีสภาพต่างกัน โดยรวมมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยผู้บริหารมีความคิดเห็นมากกว่าครู ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนที่มีลักษณะการจัดการเรียนการสอนต่างกัน โดยรวมไม่มีความแตกต่างกัน ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนที่อยู่ในอำเภอต่างกัน โดยรวมไม่มีความแตกต่างกัน

ภูมิตักดี จิตบุญ (2556, บทคัดย่อ) ได้ศึกษา ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู ตามระดับการศึกษาและประสบการณ์การทำงาน พบว่า ไม่แตกต่างกัน แต่ตามขนาดโรงเรียนแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

นารินทร์ เดชสะท้าน (2557, บทคัดย่อ) ได้ศึกษา ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า ไม่แตกต่างกัน แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง พบว่า ควรส่งเสริมบุคลากร

ให้มีการพัฒนาตนเอง มอบหมายงานให้ตรงกับความสามารถ วางแผน การปฏิบัติงาน ประพฤติตนเป็นอย่างดี ยึดหลักธรรมาภิบาล เสริมแรงครู ส่งเสริมให้ครูทำผลงานที่เป็นเลิศ และกำหนดมาตรฐานปฏิบัติงานร่วมกันเพื่อมุ่งไปสู่เป้าหมายเดียวกัน

ศศิประภา อองอาจ (2557, บทคัดย่อ) ได้ศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดฉะเชิงเทรา พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดฉะเชิงเทรา มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านการถือฤกษ์การยอมรับเป้าหมายของกลุ่ม ด้านการคาดหวังผลของการปฏิบัติงาน ด้านการเป็นแบบอย่างที่เหมาะสม ด้านการให้การสนับสนุนผู้ร่วมงานเป็นรายบุคคลและด้านการกระตุ้นทางปัญญา

สุมณฑา ทาญโก (2557, บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่องภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดปัตตานี ผลการวิจัยพบว่า ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดปัตตานี ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าทุกด้านอยู่ในระดับมาก ในการเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดปัตตานี จำแนกตามตัวแปร เพศ อายุ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดสถานศึกษา พบว่า ตัวแปรเพศและวุฒิการศึกษาสูงสุด พบว่า ภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ส่วนตัวแปรอายุ ประสบการณ์ในการทำงาน ขนาดสถานศึกษาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .05 สำหรับระดับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดปัตตานี ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก และในการเปรียบเทียบการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดปัตตานี พบว่า ตัวแปรเพศ ประสบการณ์ในการทำงานไม่แตกต่างกันแต่ตัวแปรอายุ และวุฒิการศึกษาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ในส่วนของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดปัตตานี มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ

.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน เท่ากับ .64 มีความสัมพันธ์ที่ระดับปานกลาง

ดุลดา ศรีประเสริฐ (2559, บทคัดย่อ) ได้ศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดเลย ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ รองลงมา คือ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ส่วนด้านที่มีค่าต่ำที่สุด คือ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ

ทิพวัลย์ ชาลีเครือ (2559, บทคัดย่อ) ได้ศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดระยอง ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดระยองโดยรวมและเป็นรายด้าน อยู่ในระดับมากเรียงลำดับจากมากไปน้อย คือ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคลและด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ตามลำดับ

วิมลพรรณ ช่างคิด (2560, บทคัดย่อ) ได้ศึกษา ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยในภาคตะวันออก พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยในภาคตะวันออก โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำตามสถานภาพ ประสบการณ์ในการทำงานและระดับการศึกษา โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

สิทธิชัย อุสุพรม (2562, บทคัดย่อ) ได้ศึกษา ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้และประสิทธิผลการทำงานของกลุ่มสาระการเรียนรู้ในโรงเรียน โดยรวมอยู่ในระดับมาก สถานภาพการดำรงตำแหน่ง โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำแนกตามประสบการณ์ทำงานแตกต่างกัน และจำแนกตามขนาดของโรงเรียน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และประสิทธิผลการทำงานของกลุ่ม

สาระการเรียนรู้ในโรงเรียน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่งโดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านความพึงพอใจของครูและด้านการมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ .01 ตามลำดับ จำแนกตามที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกันและจำแนกตามขนาดของโรงเรียน โดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2. งานวิจัยต่างประเทศ

งานวิจัยต่างประเทศ ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้รวบรวมงานวิจัยต่างประเทศ ที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ดังนี้

Gentry (2005, pp. 334 – 354) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และระดับการอุทิศตนในการทำงานของบุคลากรของรัฐระหว่างที่มีการใช้นโยบาย Federal Activity Agencies Reduction (FAE) หรือการลดขนาดองค์กร เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลได้แบ่งออกเป็นสามส่วนตามลำดับ ข้อมูลส่วนตัว รูปแบบของภาวะผู้นำและระดับของการอุทิศตนบุคลากร ผลของการเก็บข้อมูลในส่วนของรูปแบบภาวะผู้นำพบว่า 51% ของกลุ่มตัวอย่าง บอกว่า ผู้บังคับบัญชามีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง 36% และ 13% ของพนักงานบอกว่า ผู้บังคับบัญชาของตนมีรูปแบบภาวะผู้นำแบบ Transactional Leadership และ Laissez- faire ตามลำดับและผลการสำรวจในส่วนของการอุทิศตนแก่องค์กร พบว่าอยู่ในระดับสูง จากการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ ได้สรุปผลว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีผลด้านบวกต่อระดับการอุทิศตัวในการทำงานของบุคลากรของรัฐในขณะที่มีการลดขนาดขององค์กร

Schippers (2008, p. 92) ได้ศึกษาบทบาทของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในการยกระดับทีมโดยใช้ปฏิริยาสะท้อนกลับ โดยขั้นตอนแรกได้ทำการพัฒนารูปแบบและเน้นการทำความเข้าใจกับการใช้ปฏิริยาสะท้อนกลับของทีมโดยมุ่งไปที่พฤติกรรมของผู้นำ โดยทำการสำรวจภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีอิทธิพลต่อปฏิริยาสะท้อนกลับของทีม ผลการปฏิบัติงานของทีม ผลการศึกษาระหว่าง 32 ทีมงานใน 9 องค์กร พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสัมพันธ์ต่อการนำมาซึ่งการรวมของทีม ลำดับต่อมาสัมพันธ์กับปฏิริยาสะท้อนของทีมที่สูงมากขึ้น

Davis (1997, อ้างถึงใน ผกาพรรณ เชื้อเมืองพาน, 2553, หน้า 58) ได้ศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและองค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยได้ศึกษาในแง่การปฏิบัติกิจกรรมของผู้บริหารในการกระตุ้นให้เกิดการเรียนรู้เป็นรายบุคคลและรายกลุ่ม

ผลการวิจัย พบว่า พฤติกรรมและการปฏิบัติของผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลต่อการเรียนรู้เป็นรายบุคคลและรายกลุ่ม นอกจากนี้ยังพบว่า ผลการวิจัยมีลักษณะเฉพาะดังนี้ (1) หัวหน้าทีมได้ปฏิบัติบทบาทของผู้นำการเปลี่ยนแปลง (2) ผู้นำการเปลี่ยนแปลงต้องมีการสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ โดยการสนับสนุนความร่วมมือและนำศักยภาพของทีมมาใช้ (3) ผู้นำมีพฤติกรรมที่เหมาะสม (4) มีการท้าทายให้ทีมมีการตั้งคำถามและการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกัน (5) มีการแบ่งปันความรู้และข้อมูลสารสนเทศเพื่อช่วยในการเรียนของทีม (6) ผู้นำส่งเสริมให้ทีมมีโอกาสที่จะเรียนรู้ภาพรวมและวิธีปฏิบัติรวมทั้งการตัดสินใจที่มีผลต่อระบบ (7) ผู้นำส่งเสริมให้สมาชิกในทีมมีโอกาสเรียนรู้ความเป็นผู้นำด้วยตนเอง จากผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่าองค์กรต่าง ๆ ควรที่จะมีการสอนผู้บริหารเกี่ยวกับบทบาท ในการส่งเสริมรูปแบบการปฏิบัติของผู้นำมีผลต่อการปฏิบัติของผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้บริหารควรที่จะสร้างบรรยากาศเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ในที่ทำงาน ความรู้และระบบข้อมูลสารสนเทศนับเป็นองค์ประกอบสำคัญที่จะก่อให้เกิดองค์กรแห่งการเรียนรู้ องค์การของตนให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้และให้มีการคิดอย่างเป็นระบบ

แอนเดรียล (Andrian et., al., 2014) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ โดยมีแรงจูงใจการให้บริการสาธารณะประโยชน์ และการสร้างความชัดเจนในเป้าหมายขององค์การ ในผู้จัดการขององค์การที่เป็นหน่วยงานสาธารณะ ประโยชน์ในประเทศสวิสเซอร์แลนด์ จำนวน 569 คน พบว่า ความสัมพันธ์ทางตรงระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ สอดคล้องกับการศึกษาของ อัลมาและไชส์ต้า (Usma and Shaista, 2013) ที่ศึกษาพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของครู จำนวน 129 คน ในปากีสถานที่ทำงานภายใต้รูปแบบภาวะผู้นำที่แตกต่างกัน พบว่า พฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของครูมีสูงที่สุดเมื่อทำงานภายใต้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง รองลงมา คือ ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนและผู้นำแบบปล่อยปละเลยพบว่า มีความสัมพันธ์น้อยที่สุดและการศึกษาของ มิล, ไมเคิลและแดนเนียล (Mel, Michael and Daniel, 1993) ที่ได้ศึกษาอิทธิพลของภาวะผู้นำแบบดั้งเดิม (Traditional leadership) และภาวะผู้นำชั้นยอด (Super leadership) ที่มีต่อพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมแห่งหนึ่ง โดยพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ คือ พฤติกรรมที่ให้ความช่วยเหลือและทำงานเกินกว่าหน้าที่รับผิดชอบเพื่อประโยชน์ส่วนรวม ผู้นำแบบดั้งเดิม คือ ผู้นำที่คอยปลุกเร้าให้พนักงานมุ่งปฏิบัติงานให้ได้

ประสิทธิภาพสูงสุด ส่วนภาวะผู้นำชั้นยอด คือ ผู้นำที่กระตุ้นเราให้พนักงานตั้งเป้าหมายส่วนตัว กระตุ้นให้เกิดการสังเกตตนเองและทำให้พนักงานเกิดความคาดหวังในตนเองขึ้นมา พบว่า ภาวะผู้นำแบบดั้งเดิมและภาวะผู้นำชั้นยอดมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การโดยเฉพาะในด้านความอดทนอดกลั้นหรือการมีน้ำใจนักกีฬา

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในประเทศและต่างประเทศที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ผู้วิจัยสรุปได้ว่าในการบริหารงานให้สถานศึกษาบรรลุวัตถุประสงค์ มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ผู้บริหารสถานศึกษานั้นจะต้องพัฒนาตนเองให้มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ซึ่งผู้วิจัยมีความประสงค์ที่จะทำการวิจัย ในหัวข้อการศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาศูนย์การศึกษา นอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ กลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ตอนบน 2 จากการสังเคราะห์แนวความคิดของ สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์ (2550); Adegoke Oke., Natasha Munshi & Fred O. Walumbwa (2009); รังสรรค์ ประเสริฐสุศรี (2551); ชีวิน อ่อนละออบ (2553); นรา สุภัคโรจน์ (2555); Bennis and Nanus (อ้างถึงใน ชำนาญ คำปัญญาสินชัย, 2559); สุกัญญา พูลกลี (2557); Burns (1978, อ้างถึงใน ไชยา ภาวะบุตร, 2560); Bass (1996, อ้างถึงใน ไชยา ภาวะบุตร, 2560); Fullan (2006, อ้างถึงใน สุวัฒน์ จุลสุวรรณ, 2554); Kendra Van Wagner (2009); รังสรรค์ ประเสริฐสุศรี (2551); วิเชียร วิทย์อุดม (2554); นรา สุภัคโรจน์ (2555); สุกัญญา พูลกลี (2557) ประกอบด้วย พฤติกรรม 5 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ 2) ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ 3) ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา 4) ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล 5) ด้านการมีวิสัยทัศน์และความคิดสร้างสรรค์

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัย เรื่อง การศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา
ศูนย์การศึกษานอกกระบวนและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ กลุ่มจังหวัด
ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2 ซึ่งผู้วิจัยได้ดำเนินการ ตามขั้นตอนดังนี้

ตอนที่ 1 การศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา
ศูนย์การศึกษานอกกระบวนและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ กลุ่มจังหวัด
ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2 ประกอบด้วย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
3. การสร้างเครื่องมือ
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล
5. การวิเคราะห์ข้อมูล
6. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 2 แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร
สถานศึกษา ศูนย์การศึกษานอกกระบวนและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ กลุ่มจังหวัด
ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2

ตอนที่ 1 การศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์การศึกษานอกกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ กลุ่มจังหวัด ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา ข้าราชการครู ครูอาสาสมัครการศึกษานอกโรงเรียน ครู กศน.ตำบล และครูประจำศูนย์การเรียนรู้ชุมชน ศูนย์การศึกษานอกกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ กลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2 ได้แก่ จังหวัดสกลนคร ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 18 คน ข้าราชการครู จำนวน 14 คน ครูอาสาสมัครการศึกษานอกโรงเรียน จำนวน 39 คน ครู กศน.ตำบล จำนวน 177 คน และครูประจำศูนย์การเรียนรู้ชุมชน จำนวน 112 คน จังหวัดนครพนม ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 12 คน ข้าราชการครู จำนวน 11 คน ครูอาสาสมัครการศึกษานอกโรงเรียน จำนวน 34 คน ครู กศน.ตำบล จำนวน 121 คน และครูประจำศูนย์การเรียนรู้ชุมชน จำนวน 8 คน และจังหวัดมุกดาหาร ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 7 คน ข้าราชการครู จำนวน 7 คน ครูอาสาสมัครการศึกษานอกโรงเรียน จำนวน 13 คน ครู กศน.ตำบล จำนวน 61 คน และครูประจำศูนย์การเรียนรู้ชุมชน จำนวน 27 คน รวมจำนวนประชากรทั้งสิ้น จำนวน 661 คน (ข้อมูลบุคลากร ศูนย์การศึกษานอกกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ กลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2 ประจำปี 2562)

1.2 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา ข้าราชการครู ครูอาสาสมัครการศึกษานอกโรงเรียน ครู กศน.ตำบลและครูประจำศูนย์การเรียนรู้ชุมชน ศูนย์การศึกษานอกกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ กลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2 ในปีการศึกษา 2562 ผู้วิจัยกำหนดกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 539 คน โดยมีรายละเอียดดังนี้

1.2.1 เลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจงทุกคน ได้แก่ จังหวัดสกลนคร ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 18 คน และข้าราชการครู จำนวน 14 คน จังหวัดนครพนม ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 12 คน และข้าราชการครู

จำนวน 11 คน และจังหวัดมุกดาหาร ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 7 คน และข้าราชการครู จำนวน 7 คน รวมจำนวนกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น จำนวน 69 คน

1.2.2 เลือกกลุ่มตัวอย่างแบบง่าย โดยใช้ตารางเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, อ้างถึงใน บุญชม ศรีสะอาด, 2560, หน้า 43) ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 470 คน โดยมีรายละเอียดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ดังปรากฏในตาราง 2

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 2 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ
กลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2

ที่	จังหวัด	ประชากร					รวมกลุ่ม ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง					รวมกลุ่ม ตัวอย่าง
		ผู้บริหาร สถานศึกษา	ข้าราชการ ครู	ครู อาสาสมัคร กศน.	ครู กศน. ตำบล	ครู ประจำ ศูนย์ การ เรียน ชุมชน		ผู้บริหาร สถานศึกษา	ข้าราชการ ครู	ครู อาสาสมัคร กศน.	ครู กศน. ตำบล	ครู ประจำ ศูนย์ การ เรียน ชุมชน	
1	สกลนคร	18	14	39	177	112	360	18	14	36	123	88	279
2	นครพนม	12	11	34	121	8	186	12	11	31	93	8	155
3	มุกดาหาร	7	7	13	61	27	115	7	7	12	53	26	105
	รวมทั้งสิ้น	37	32	86	359	147	661	37	32	79	269	122	539

ที่มา : ข้อมูลบุคลากร ศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ กลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2 ประจำปี 2562

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

2.1 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม (Questionnaire)

ผู้วิจัยสร้างขึ้นเองโดยการศึกษา หลักการ กรอบแนวคิด และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ซึ่งแบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

2.1.1 แบบสอบถาม

ตอนที่ 1 เป็นแบบสำรวจรายการ (Check List) สอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ตามแบบของ Likert Rating Scale สอบถามเกี่ยวกับระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ กลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2 ตามตารางการสังเคราะห์กำหนดองค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาจากแนวคิดและทฤษฎีของนักวิชาการ ประกอบด้วย พฤติกรรม 5 ด้าน ได้แก่

1. ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์
2. ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ
3. ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา
4. ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล
5. ด้านการมีวิสัยทัศน์และความคิดสร้างสรรค์

โดยใช้เกณฑ์ในการแบ่งข้อมูลของ บุญชม ศรีสะอาด (2556, หน้า 99) ซึ่งกำหนดไว้ 5 ระดับ คือ

4.51 – 5.00 หมายถึง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง
อยู่ในระดับ มากที่สุด

3.51 – 4.50 หมายถึง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง
อยู่ในระดับ มาก

2.51 – 3.50 หมายถึง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง
อยู่ในระดับ ปานกลาง

1.51 – 2.50 หมายถึง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง
อยู่ในระดับ น้อย

1.00 – 1.50 หมายถึง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง
อยู่ในระดับ น้อยที่สุด

3. การสร้างเครื่องมือ

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างแบบสอบถามซึ่งเป็นเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
ตามขั้นตอนต่อไปนี้

3.1 ศึกษาเอกสาร ตำรา ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับ

3.2 ศึกษาวิธีการสร้างแบบสอบถามด้วยตนเองโดยอาศัยข้อมูลจาก
การศึกษาตามข้อ 2.1 ซึ่งมีเนื้อหาครอบคลุมขอบข่ายการดำเนินงานที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำ
การเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์การศึกษานอกกระบวนและการศึกษา
ตามอัธยาศัยอำเภอ กลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2 ทั้ง 5 ด้าน คือ
ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการกระตุ้น
การใช้ปัญญา ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล และด้านการมีวิสัยทัศน์และ
ความคิดสร้างสรรค์ แล้วกำหนดคำถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า ตามวิธีของ Likert
Rating Scale

3.3 นำร่างแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเสนอคณะกรรมการที่ปรึกษา
วิทยานิพนธ์เพื่อ ตรวจสอบและให้คำแนะนำ ในการปรับปรุงแก้ไขให้สอดคล้องกับ
จุดมุ่งหมายของการวิจัย

3.4 ปรับปรุงแก้ไขร่างแบบสอบถามตามคำแนะนำของคณะกรรมการ
ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ นำเสนอแบบสอบถามเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ ตรวจสอบความเที่ยงตรง
เชิงเนื้อหา (Content Validity) และการใช้ภาษา (Wording)

3.5 นำร่างแบบที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วเสนอผู้เชี่ยวชาญ ตรวจสอบความ
เที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ด้านการใช้ภาษา (Wording) และด้านอื่น ๆ
ของข้อคำถามแต่ละข้อที่เห็นสมควรให้ปรับปรุงแก้ไขเพื่อให้เกิดความสมบูรณ์ ผู้เชี่ยวชาญ
ประกอบด้วย

3.5.1 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัฒนา สุวรรณไตรย์ คณะกรรมการ
บริหารหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิตและหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

3.5.2 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เพ็ญพิศ ธรรมรัตน์ คณะกรรมการบริหารหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิตและหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

3.5.3 ดร.จตุรงค์ดี พุดน้อย ผู้อำนวยการสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดบึงกาฬ

3.5.4 นางอัจฉรา ไชยศรีแก้ว ผู้อำนวยการศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอเมืองสกลนคร

3.5.5 นางสาวกิตติยา โพนสูงเนิน ผู้อำนวยการศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอต่างอย

3.6 นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try - out) กับผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนเพื่อหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามโดยทดลองใช้กับผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอน ศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอในจังหวัดบึงกาฬ จำนวน 50 ชุด

3.7 นำแบบสอบถามที่ได้รับกลับมาจากการทดลองใช้มาคำนวณหาค่าอำนาจจำแนกรายข้อ โดยการหาค่าสหสัมพันธ์อย่างง่าย (Item total Correlation) ของ Pearson's Product Moment Correlation โดยตัดข้อคำถามที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ต่ำกว่า 0.23 ทิ้งไป แล้วนำข้อคำถามที่ใช้ได้มาหาค่าความเชื่อมั่นของ Cronbach's Alpha Coefficient.

ผลการทดลองใช้แบบสอบถาม ปรากฏผลดังนี้

3.7.1 มีค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) เท่ากับ 1.00

3.7.2 ค่าอำนาจจำแนก อยู่ระหว่าง 0.59 - 0.85

3.7.3 ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ มีค่า 0.97

3.8 นำผลการวิเคราะห์ค่าอำนาจจำแนกรายข้อและค่าความเชื่อมั่นเสนอคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ให้ความเห็นชอบ

3.9 ตรวจสอบแบบสอบถามและจัดทำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์เพื่อนำไปเก็บรวบรวมข้อมูล

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้แจกแบบสอบถามและขอความร่วมมือตอบแบบสอบถามด้วยตนเอง โดยดำเนินการตามลำดับดังนี้

4.1 ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยขอหนังสือจากสำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ถึง ผู้อำนวยการศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ กลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2

4.2 นำแบบสอบถามพร้อมหนังสือขออนุญาตให้เก็บข้อมูลไปขอความร่วมมือและคำแนะนำวิธีการรวบรวมข้อมูลทราบและขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลในศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ กลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2

4.3 ผู้วิจัยจะติดตามขอรับแบบสอบถามคืนด้วยตนเอง โดยผู้วิจัยได้ติดตาม ถ้าเก็บครั้งแรกไม่ได้ ผู้วิจัยจะติดตามเก็บในรอบต่อไป โดยขอนัดวันเวลาในการเก็บแบบสอบถามจนได้ครบตามจำนวน

4.4 ตรวจสอบความถูกต้องครบถ้วนสมบูรณ์ของแบบสอบถาม เมื่อได้รับมาแล้ว

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลครั้งนี้ ผู้วิจัยดำเนินการตามลำดับ ดังนี้

- 5.1 ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามแต่ละฉบับ
- 5.2 กรอกรหัสแบบสอบถาม
- 5.3 นำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์ โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป
- 5.4 การวิเคราะห์แบบสัมภาษณ์เป็นการวิเคราะห์เนื้อหา โดยการสรุปความคิดเห็นรายด้านและหาความถี่รายด้าน

6. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้สถิติในการวิจัย ดังนี้

- 6.1 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์หาคุณภาพของเครื่องมือ
 - 6.1.1 การหาค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยใช้สูตรดัชนีค่าความสอดคล้อง (index of Consistency: IOC)
 - 6.1.2 การหาค่าอำนาจจำแนก ค่าสหสัมพันธ์อย่างง่าย (Item total Correlation) ของ PearsonS
 - 6.1.3 หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามทั้งฉบับโดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แอลฟา (Alpha-Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach is Alpha-coefficient)

6.2 สถิติพื้นฐาน

6.2.1 ค่าร้อยละ (Percentage)

6.2.2 ค่าเฉลี่ย (Mean)

6.2.3 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

6.3 สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน

6.3.1 สมมติฐานข้อที่ 1 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ กลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2 อยู่ในระดับมาก สถิติที่ใช้คือ ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

6.3.2 สมมติฐานข้อที่ 2 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ จังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2 จำแนกตามเพศของผู้ตอบแบบสอบถาม มีความแตกต่างกัน โดยใช้ค่าสถิติ t-test (Independent Samples)

6.3.3 สมมติฐานข้อที่ 3 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ กลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ข้าราชการครู ครูอาสาสมัครการศึกษานอกโรงเรียน ครู กศน.ตำบล และครูประจำศูนย์การเรียนชุมชน จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน มีความแตกต่างกัน โดยใช้การทดสอบเอฟ (F-test) แบบการวิเคราะห์แปรปรวนทางเดียว One-way ANOVA ในแบบที่พบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยจะทำการทดสอบเป็นรายคู่ โดยใช้วิธีของเชฟเฟ้ (Scheffe-Method)

6.3.4 สมมติฐานข้อที่ 4 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ กลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ข้าราชการครู ครูอาสาสมัครการศึกษานอกโรงเรียน ครู กศน.ตำบล และครูประจำศูนย์การเรียนชุมชน จำแนกตามสถานภาพ มีความแตกต่างกัน โดยใช้การทดสอบเอฟ (F-test) แบบการวิเคราะห์แปรปรวนทางเดียว One-way ANOVA ในแบบที่พบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยจะทำการทดสอบเป็นรายคู่ โดยใช้วิธีของเชฟเฟ้ (Scheffe-Method)

6.3.5 สมมติฐานข้อที่ 5 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ กลุ่มจังหวัด

ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ข้าราชการครู ครูอาสาสมัครการศึกษาออกโรงเรียน ครู กศน.ตำบล และครูประจำศูนย์การเรียนรู้ชุมชน จำแนกตามกลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2 มีความแตกต่างกัน โดยใช้การทดสอบเอฟ (F-test) แบบการวิเคราะห์แปรปรวนทางเดียว One-way ANOVA ในแบบที่พบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยจะทำการทดสอบเป็นรายคู่ โดยใช้วิธีของเชฟเฟ่ (Scheffe-Method)

ตอนที่ 2 แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์การศึกษาออกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอกลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2

ผู้วิจัยนำผลการวิจัยที่ได้ มาร่างเป็นแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์การศึกษาออกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอกลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2 โดยนำผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้านที่มีระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ที่มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าค่าเฉลี่ยรวม มาสร้างคำถามเพื่อหาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์การศึกษาออกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอกลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2 และนำเสนอผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 10 คน ซึ่งมีคุณสมบัติ ดังนี้ 1) นักวิชาการในสถาบันอุดมศึกษา จำนวน 3 คน 2) ผู้บริหารสถานศึกษาศูนย์การศึกษาออกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ จำนวน 4 คน 3) ครูศูนย์การศึกษาออกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ จำนวน 3 คน พิจารณาให้ข้อเสนอแนะ ดังรายละเอียดต่อไปนี้

1. รองศาสตราจารย์ ดร.สายันต์ บุญใบ คณะกรรมการบริหารหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิตและหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

2. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัฒนา สุวรรณไตรย์ คณะกรรมการบริหารหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิตและหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

3. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เพลินพิศ ธรรมรัตน์ คณะกรรมการบริหาร
หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิตและหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร
การศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
4. ดร.จรรยาศักดิ์ พุดน้อย ผู้อำนวยการสำนักงานส่งเสริมการศึกษา
นอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดบึงกาฬ
5. นางรุ่งทิภา ศรีวรรณ ผู้อำนวยการสำนักงานส่งเสริมการศึกษา
นอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดนครพนม
6. นายภัทร ภัทรกุลสินธุ์ ผู้อำนวยการสำนักงานส่งเสริมการศึกษา
นอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดมุกดาหาร
7. นางอัจฉรา ไชยศรีแก้ว ผู้อำนวยการศูนย์การศึกษานอกระบบ
และการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอเมืองสกลนคร
8. นางสาวกิตติยา โพนสูงเนิน ผู้อำนวยการศูนย์การศึกษานอกระบบ
และการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอต่างอย
9. นางสาวบุศลิน ช่างสลัก ครูเชี่ยวชาญ ศูนย์การศึกษานอกระบบ
และการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอเมืองนครพนม
10. นางสาวบุญส่ง บุญทศ ครูชำนาญการพิเศษ ศูนย์การศึกษา
นอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอเมืองมุกดาหาร

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัย เรื่อง การศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ
ผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์การศึกษานอกกระบวนและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ
กลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2 ผู้วิจัยนำเสนอตามลำดับหัวข้อต่อไปนี้

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล
2. การวิเคราะห์ข้อมูล
3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อให้ผลการวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ มีความชัดเจนเกิดความเข้าใจ
ที่ตรงกัน ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลไว้ ดังนี้

N	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
\bar{X}	แทน	ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง
S.D.	แทน	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
%	แทน	ค่าร้อยละของข้อมูล
t	แทน	ค่าสถิติการแจกแจง t (t-test)
F	แทน	ค่าที่ใช้ในการพิจารณาความมีนัยสำคัญจากการแจกแจง แบบ F (F-distribution)
SS	แทน	ผลบวกกำลังสองเฉลี่ย (Sum of squares)
MS	แทน	ค่าเฉลี่ยของผลบวกกำลังสอง (Mean of squares)
df	แทน	ค่าที่ระดับความเป็นอิสระของการผันแปร (degree of freedom)
*	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
**	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ส่งแบบสอบถามเพื่อเก็บข้อมูล จำนวน 539 ฉบับ จากศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ กลุ่มจังหวัด ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2 ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 37 แห่ง ได้รับแบบสอบถามกลับคืนและมีความสมบูรณ์ จำนวน 539 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 จากนั้นได้ตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์การให้คะแนนที่กำหนดไว้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลและแปลความหมายการวิเคราะห์ตามลำดับขั้นตอน ดังนี้การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้เสนอตามลำดับขั้นตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ กลุ่มจังหวัด

ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2

1. การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไป
2. การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานการวิจัย ดังนี้
 - 2.1 วิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร

สถานศึกษา ศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ กลุ่มจังหวัด ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2 โดยใช้สถิติค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

2.2 เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ข้าราชการครู ครูอาสาสมัครการศึกษานอกโรงเรียน ครู กศน.ตำบล และครูประจำศูนย์การเรียนรู้ชุมชน ที่มีต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ กลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2 ที่มีเพศต่างกัน โดยใช้การทดสอบค่าที ชนิดกลุ่มตัวอย่างเป็นอิสระจากกัน (t-test Independent Sample)

2.3 เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ข้าราชการครู ครูอาสาสมัครการศึกษานอกโรงเรียน ครู กศน.ตำบล และครูประจำศูนย์การเรียนรู้ชุมชน ที่มีต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ กลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2 ที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน โดยรวมและรายด้าน โดยใช้การทดสอบเอฟ

(F-test) แบบการวิเคราะห์แปรปรวนทางเดียว One-way ANOVA ในแบบที่พบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยจะทำการทดสอบเป็นรายคู่ โดยใช้วิธีของเชฟเฟ (Scheffe-Method)

2.4 เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ข้าราชการครู ครูอาสาสมัครการศึกษานอกโรงเรียน ครู กศน.ตำบล และครูประจำศูนย์การเรียนรู้ชุมชน ที่มีต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ กลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2 ที่มีสถานภาพแตกต่างกัน โดยรวมและรายด้าน โดยใช้การทดสอบเอฟ (F - test) แบบการวิเคราะห์แปรปรวนทางเดียว On-way ANOVA ในแบบที่พบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย จะทำการทดสอบเป็นรายคู่ โดยใช้วิธีของเชฟเฟ (Scheffe - Method)

2.5 เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ข้าราชการครู ครูอาสาสมัครการศึกษานอกโรงเรียน ครู กศน.ตำบล และครูประจำศูนย์การเรียนรู้ชุมชน ที่มีต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ กลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2 ที่มีจังหวัดต่างกัน โดยรวมและรายด้าน โดยใช้การทดสอบเอฟ (F-test) แบบการวิเคราะห์แปรปรวนทางเดียว One-way ANOVA ในแบบที่พบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยจะทำการทดสอบเป็นรายคู่ โดยใช้วิธีของเชฟเฟ (Scheffe - Method)

ตอนที่ 2 แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ กลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้
ตอนที่ 1 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ กลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2

1.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไป

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งเป็นผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ

กลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2 จำนวนทั้งสิ้น 539 คน
ปรากฏผลดังตาราง 3 - 5

ตาราง 3 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามจังหวัดและเพศ

ข้อมูลทั่วไป	จังหวัด						รวม	
	สกลนคร		นครพนม		มุกดาหาร		จำนวน	ร้อยละ
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ		
เพศ								
1. ชาย	103	19.109	67	12.430	48	8.906	218	40.445
2. หญิง	176	32.653	88	16.327	57	10.575	321	59.555
รวม	279	51.762	155	28.757	105	19.481	539	100

จากตาราง 3 พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีจำนวนทั้งสิ้น 539 คน ประกอบด้วย
กลุ่มตัวอย่างเพศชาย จำนวน 218 คน คิดเป็นร้อยละ 40.445 กลุ่มตัวอย่างเพศหญิง
จำนวน 321 คน คิดเป็นร้อยละ 59.555

เมื่อจำแนกตามจังหวัด พบว่า กลุ่มตัวอย่างจังหวัดสกลนคร จำนวน 279 คน
คิดเป็นร้อยละ 51.762 ของกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด กลุ่มตัวอย่างจังหวัดนครพนม
จำนวน 155 คน คิดเป็นร้อยละ 28.757 ของกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด และกลุ่มตัวอย่างจังหวัด
มุกดาหาร จำนวน 105 คน คิดเป็นร้อยละ 19.481 ของกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด

จำแนกเป็นจังหวัดสกลนครเพศชาย จำนวน 103 คน คิดเป็นร้อยละ 19.109
เพศหญิง จำนวน 176 คน คิดเป็นร้อยละ 32.653 จังหวัดนครพนมเพศชาย จำนวน 67 คน
คิดเป็นร้อยละ 12.430 เพศหญิง จำนวน 88 คน คิดเป็นร้อยละ 16.327 และ

จังหวัดมุกดาหารเพศชาย จำนวน 48 คน คิดเป็นร้อยละ 8.906 เพศหญิง
จำนวน 57 คน คิดเป็นร้อยละ 10.575

ตาราง 4 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามจังหวัดและประสบการณ์ในการทำงาน

ข้อมูลทั่วไป	จังหวัด						รวม	
	สกลนคร		นครพนม		มุกดาหาร			
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
ประสบการณ์ในการทำงาน								
1. น้อยกว่า 5 ปี	60	11.132	12	2.226	16	2.968	88	16.326
2. 5 - 10 ปี	130	24.119	81	15.028	45	8.349	256	47.496
3. มากกว่า 10 ปี	89	16.512	62	11.503	44	8.163	195	36.178
รวม	279	51.763	155	28.757	105	19.480	539	100

จากตาราง 5 พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีจำนวนทั้งสิ้น 539 คน ประกอบด้วย กลุ่มตัวอย่างที่มีประสบการณ์ในการทำงาน น้อยกว่า 5 ปี จำแนกเป็นจังหวัดสกลนคร จำนวน 60 คน คิดเป็นร้อยละ 11.132 จังหวัดนครพนม จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 2.226 และจังหวัดมุกดาหาร จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 2.968 ที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 5 - 10 ปี จำแนกเป็นจังหวัดสกลนคร จำนวน 130 คน คิดเป็นร้อยละ 24.119 จังหวัดนครพนม จำนวน 81 คน คิดเป็นร้อยละ 15.028 และจังหวัดมุกดาหาร จำนวน 45 คน คิดเป็นร้อยละ 8.349 และที่มีประสบการณ์ในการทำงาน มากกว่า 10 ปี จำแนกเป็นจังหวัดสกลนคร จำนวน 89 คน คิดเป็นร้อยละ 16.512 จังหวัดนครพนม จำนวน 62 คน คิดเป็นร้อยละ 11.503 และจังหวัดมุกดาหาร จำนวน 44 คน คิดเป็นร้อยละ 8.163

ตาราง 5 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามจังหวัดและสถานภาพ

ข้อมูลทั่วไป	จังหวัด						รวม	
	สกลนคร		นครพนม		มุกดาหาร			
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
สถานภาพ								
1. ผู้บริหาร	18	3.340	12	2.226	7	1.299	37	6.865
2. ข้าราชการครู	14	2.597	11	2.041	7	1.299	32	5.937
3. ครูอาสาสมัครฯ	36	6.679	31	5.751	12	2.226	79	14.656
4. ครู กศน. ตำบล	123	22.820	93	17.254	53	9.833	269	49.907
5. ครูศูนย์ฯ	88	16.327	8	1.484	26	4.824	122	22.635
รวม	279	51.763	155	28.757	105	19.481	539	100

จากตาราง 5 พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีจำนวนทั้งสิ้น 539 คน ประกอบด้วย
 ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 37 คน คิดเป็นร้อยละ 6.865 จำแนกเป็น
 จังหวัดสกลนคร จำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 3.340 จังหวัดนครพนม จำนวน 12 คน
 คิดเป็นร้อยละ 2.226 และจังหวัดมุกดาหาร จำนวน 7 คน
 คิดเป็นร้อยละ 1.299
 ข้าราชการครู จำนวน 32 คน คิดเป็นร้อยละ 5.937 จำแนกเป็น
 จังหวัดสกลนคร จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 2.597 จังหวัดนครพนม จำนวน 11 คน
 คิดเป็นร้อยละ 2.041 และจังหวัดมุกดาหาร จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 1.299
 ครูอาสาสมัครการศึกษาออกโรงเรียน จำนวน 79 คน คิดเป็นร้อยละ
 14.656 จำแนกเป็น จังหวัดสกลนคร จำนวน 36 คน คิดเป็นร้อยละ 6.679
 จังหวัดนครพนม จำนวน 31 คน คิดเป็นร้อยละ 5.751 และจังหวัดมุกดาหาร
 จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 2.226
 ครู กศน.ตำบล จำนวน 269 คน คิดเป็นร้อยละ 49.907 จำแนกเป็น
 จังหวัดสกลนคร จำนวน 123 คน คิดเป็นร้อยละ 22.820 จังหวัดนครพนม จำนวน 93 คน
 คิดเป็นร้อยละ 17.254 และจังหวัดมุกดาหาร จำนวน 53 คน คิดเป็นร้อยละ 9.833

ครูศูนย์การเรียนรู้ชุมชน จำนวน 122 คน คิดเป็นร้อยละ 22.635 จำแนกเป็น จังหวัดสกลนคร จำนวน 88 คน คิดเป็นร้อยละ 16.327 จังหวัดนครพนม จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 1.484 และจังหวัดมุกดาหาร จำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 4.824

2. การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานการวิจัย

2.1 การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1 ที่ว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ ผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์การศึกษานอกกระบวนและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ กลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ข้าราชการครู ครูอาสาสมัครการศึกษานอกโรงเรียน ครู กศน.ตำบล และครูประจำศูนย์ การเรียนรู้ชุมชนอยู่ในระดับมาก โดยการหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แล้วนำมาเปรียบเทียบกับเกณฑ์การแปรความหมายที่กำหนดไว้ ผลการวิเคราะห์ ข้อมูลปรากฏว่า ดังตาราง 6

ตาราง 6 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปรความหมายภาวะผู้นำการ เปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์การศึกษานอกกระบวนและการศึกษา ตามอัธยาศัยอำเภอ กลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2 โดยรวมและรายด้าน

ด้าน	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ ผู้บริหารสถานศึกษา	ค่าสถิติ (N = 539)		แปล ความหมาย	ลำดับที่
		\bar{X}	S.D.		
1	ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์	4.290	0.595	มาก	2
2	ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ	4.271	0.587	มาก	4
3	ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา	4.269	0.559	มาก	5
4	ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	4.284	0.591	มาก	3
5	ด้านการมีวิสัยทัศน์และความคิด สร้างสรรค์	4.294	0.579	มาก	1
โดยรวม		4.282	0.560	มาก	

จากตาราง 6 พบว่า ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์การศึกษาอนุรักษนิยมและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ กลุ่มจังหวัดภาค ตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2 โดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.282$) เมื่อพิจารณาเป็น รายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านการ มีวิสัยทัศน์และความคิดสร้างสรรค์ ($\bar{X} = 4.294$) ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ($\bar{X} = 4.290$) และด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ($\bar{X} = 4.284$) ตามลำดับ

เมื่อแยกพิจารณาระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์การศึกษาอนุรักษนิยมและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ กลุ่มจังหวัด ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2 โดยจำแนกเป็นรายด้านและรายข้อ ผลการวิเคราะห์ ปรากฏ ดังตาราง 7 - 12

ตาราง 7 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปรความหมายภาวะผู้นำการ

เปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์การศึกษาอนุรักษนิยมและการศึกษา ตามอัธยาศัยอำเภอ กลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2 ด้านที่ 1 ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์

ข้อ	ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์	ค่าสถิติ		แปล ความหมาย	ลำดับ ที่
		\bar{X}	S.D.		
1	ผู้บริหารให้ผู้ร่วมงานมีส่วนร่วมในการ กำหนดวิสัยทัศน์ของหน่วยงาน	4.353	0.680	มาก	2
2	ผู้บริหารมีความรู้ความสามารถสร้าง ความมั่นใจให้กับผู้ร่วมงานว่าจะเอาชนะ อุปสรรคปัญหาต่าง ๆ ได้	4.308	0.680	มาก	3
3	ผู้บริหารยึดหลักคุณธรรมและจริยธรรม ประกอบการพิจารณาตัดสินใจ	4.308	0.735	มาก	4
4	ผู้บริหารทำให้ผู้ร่วมงานเกิดความรู้สึก เต็มใจและภาคภูมิใจเมื่อได้ร่วมงานด้วย	4.301	0.723	มาก	5
5	ผู้บริหารประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี เป็นที่เคารพนับถือของผู้ร่วมงาน	4.358	0.700	มาก	1

ตาราง 7 (ต่อ)

ข้อ	ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์	ค่าสถิติ (N = 539)		แปล ความ หมาย	ลำดับ ที่
		\bar{X}	S.D.		
6	ผู้บริหารจัดระบบการทำงานอย่างมีแผน	4.268	0.708	มาก	11
7	ผู้บริหารจัดสรรหน้าที่รับผิดชอบให้กับ ผู้ร่วมงานอย่างเสมอภาค บริสุทธิ์ และยุติธรรม	4.252	0.768	มาก	13
8	ผู้บริหารใช้หลักธรรมาภิบาลในการ บริหารงานจนผู้ร่วมงานเกิดความศรัทธา และไว้วางใจ	4.297	0.732	มาก	7
9	ผู้บริหารใช้หลักการและเหตุผลอธิบาย ให้ผู้ร่วมงานเกิดความมุ่งมั่นในการทำงาน	4.278	0.719	มาก	10
10	ผู้บริหารแบ่งปันความสำเร็จในการทำงาน ร่วมกับผู้ร่วมงาน เมื่องานสำเร็จบรรลุ เป้าหมาย	4.276	0.716	มาก	9
11	ผู้บริหารยอมรับรับผิดชอบกับผู้ร่วมงาน เมื่อเกิดความเสียหายภายในองค์กร	4.286	0.714	มาก	8
12	ผู้บริหารมีความมั่นคงในอารมณ์ ทำงาน โดยใช้เหตุผล	4.230	0.756	มาก	14
13	ผู้บริหารสร้างความเชื่อมั่น ความเคารพ ความศรัทธาต่อผู้ร่วมงาน	4.301	0.726	มาก	6
14	ผู้ร่วมงานมีความรู้สึกว่าคุณบริหารมีพลัง อำนาจ และมีความเชื่อมั่นในตนเอง	4.249	0.755	มาก	12
โดยรวม		4.290	0.595	มาก	

จากตาราง 7 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์การศึกษาอนุรักษนิยมและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ กลุ่มจังหวัดภาค ตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2 ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ โดยรวมอยู่ในระดับ มาก ($\bar{X} = 4.290$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากมาก ไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ ผู้บริหารประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีเป็นที่เคารพนับถือของผู้ร่วมงาน ($\bar{X} = 4.358$) ผู้บริหารให้ผู้ร่วมงานมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ของ หน่วยงาน ($\bar{X} = 4.353$) และผู้บริหารมีความรู้ความสามารถสร้างความมั่นใจให้กับ ผู้ร่วมงานว่าจะเอาชนะอุปสรรคปัญหาต่าง ๆ ได้ ($\bar{X} = 4.308$) ตามลำดับ

ตาราง 8 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์การศึกษาอนุรักษนิยม และการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ กลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ตอนบน 2 กลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2 ด้านที่ 2 ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ

ข้อ	ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ	คาสถิติ		แปล ความหมาย	ลำดับที่
		(N = 539)			
		\bar{X}	S.D.		
1	ผู้บริหารมองการณ์ไกลและมี เป้าหมายในการทำงานที่ชัดเจน	4.297	0.722	มาก	2
2	ผู้บริหารให้กำลังใจผู้ร่วมงานในการ ปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ	4.260	0.741	มาก	11
3	ผู้บริหารให้ความเชื่อมั่นในตัว ผู้ร่วมงานว่าจะสามารถทำงาน ที่มอบหมายได้สำเร็จ	4.278	0.717	มาก	7
4	ผู้บริหารสร้างค่านิยมในการทำงาน โดยให้ผู้ร่วมงานคำนึงถึงประโยชน์ ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน	4.299	0.715	มาก	1
5	ผู้บริหารแสดงให้เห็นถึงความแน่วแน่ ที่ทำงานให้สำเร็จตามที่กำหนด	4.284	0.653	มาก	4

ตาราง 8 (ต่อ)

ข้อ	ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ	ค่าสถิติ (N = 539)		แปล ความหมาย	ลำดับที่
		\bar{X}	S.D.		
6	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นและตัดสินใจในการหาวิธีป้องกันและการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น	4.262	0.679	มาก	10
7	ผู้บริหารใช้วิธีการเอาชนะอุปสรรคต่าง ๆ ได้จากการร่วมมือร่วมใจของทุกคน	4.288	0.701	มาก	3
8	ผู้บริหารส่งเสริม สนับสนุนให้กำลังใจผู้ร่วมงานในการแก้ปัญหาในแง่มุมต่าง ๆ	4.245	0.739	มาก	14
9	ผู้บริหารเสนอวิธีแก้ปัญหาคด้วยการคิดวิเคราะห์และเหตุผลต่าง ๆ ร่วมกันอย่างเป็นระบบ	4.254	0.732	มาก	12
10	ผู้บริหารกำหนดมาตรฐานในการทำงานไว้สูงเพื่อกระตุ้นและท้าทายความสามารถของผู้ร่วมงาน	4.241	0.701	มาก	13
11	ผู้บริหารทำให้ผู้ร่วมงานมีความเข้าใจอันดีต่อวิสัยทัศน์ขององค์กร	4.265	0.707	มาก	8
12	ผู้บริหารกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานเกิดมุมมองแนวคิดใหม่ ๆ ในการทำงาน	4.267	0.723	มาก	9
13	ผู้บริหารมีแผนงานรองรับเมื่อเกิดการเปลี่ยนแปลงทางด้านนโยบายทางการศึกษาและสภาพแวดล้อมทางสังคมอย่างรวดเร็ว	4.278	0.703	มาก	6

ตาราง 8 (ต่อ)

ข้อ	ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ	ค่าสถิติ (N = 539)		แปล ความหมาย	ลำดับที่
		\bar{X}	S.D.		
14	ผู้บริหารมอบหมายงานที่ท้าทายให้แก่ผู้ร่วมงานเพื่อให้ผู้ร่วมงานเกิดการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ	4.282	0.689	มาก	5
โดยรวม		4.271	0.587	มาก	

จากตาราง 8 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์การศึกษาอนุเคราะห์และการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ กลุ่มจังหวัด ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2 ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.271$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้ออยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ ผู้บริหารสร้างค่านิยมในการทำงานโดยให้ผู้ร่วมงานคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว ($\bar{X} = 4.299$) ผู้บริหารมองการณ์ไกลและมีเป้าหมายในการทำงานที่ชัดเจน ($\bar{X} = 4.297$) และผู้บริหารใช้วิธีการเอาชนะอุปสรรคต่าง ๆ ได้จากการร่วมมือร่วมใจของทุกคน ($\bar{X} = 4.288$) ตามลำดับ

ตาราง 9 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์การศึกษาอนุเคราะห์และการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ กลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2 ด้านที่ 3 ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา

ข้อ	ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา	ค่าสถิติ (N = 539)		แปล ความหมาย	ลำดับที่
		\bar{X}	S.D.		
1	ผู้บริหารแจ้งให้ผู้ร่วมงานทราบถึงปัญหาที่หน่วยงานกำลังประสบอยู่	4.267	0.653	มาก	6
2	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานมีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นและตัดสินใจในการหาวิธีป้องกันและแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น	4.276	0.673	มาก	4

ตาราง 9 (ต่อ)

ข้อ	ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา	ค่าสถิติ (N = 539)		แปล ความหมาย	ลำดับที่
		\bar{X}	S.D.		
3	ผู้บริหารวิเคราะห์สาเหตุของปัญหาในการทำงานโดยใช้ข้อมูลหลักฐาน	4.249	0.666	มาก	11
4	ผู้บริหารใช้วิธีการตั้งคำถามเพื่อนำไปสู่การมีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นของผู้ร่วมงาน	4.236	0.629	มาก	12
5	ผู้บริหารส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานระบุปัญหาของหน่วยงานโดยใช้เหตุผลและหลักการมากกว่าการคิดเอาเองว่าเป็นปัญหา	4.271	0.680	มาก	7
6	ผู้บริหารช่วยให้ผู้ร่วมงานมองปัญหาในหลายแง่มุม	4.239	0.701	มาก	13
7	ผู้บริหารส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานพูดคุยวิเคราะห์ในเรื่องที่อาจจะเป็นปัญหา	4.256	0.688	มาก	10
8	ผู้บริหารสร้างความมั่นใจและส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานเห็นคุณค่าของผลงานที่สำเร็จเพื่อเกิดความพยายามในการทำงานมากขึ้น	4.273	0.704	มาก	9
9	ผู้บริหารให้ความสนใจที่จะปรับปรุงวิธีการทำงานแบบเดิมให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงในยุคปัจจุบัน	4.267	0.689	มาก	8
10	ผู้บริหารสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน	4.276	0.708	มาก	5
11	ผู้บริหารจัดประชุมอภิปรายเพื่อหาแนวทางใหม่ ๆ ในการพัฒนาจัดการเรียนรู้ให้กับผู้เรียน	4.295	0.671	มาก	3

ตาราง 9 (ต่อ)

ข้อ	ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา	ค่าสถิติ (N = 539)		แปล ความหมาย	ลำดับที่
		\bar{X}	S.D.		
12	ผู้บริหารจัดประชุมเปิดโอกาสให้ ผู้ร่วมงานอภิปรายประเด็นความคิด ใหม่ ๆ ทางการศึกษา	4.323	0.656	มาก	2
13	ผู้บริหารไม่วิจารณ์ความคิด ของผู้ร่วมงาน	4.208	0.755	มาก	14
14	ผู้บริหารให้ความสำคัญในการพัฒนา ความรู้แก่ครู โดยอาศัย วิทยากรจาก ชุมชน “ปราชญ์ชาวบ้าน”	4.328	0.702	มาก	1
โดยรวม		4.269	0.559	มาก	

จากตาราง 9 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา
ศูนย์การศึกษานอกกระบวนและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ กลุ่มจังหวัดภาค
ตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2 ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา โดยรวมอยู่ในระดับมาก
($\bar{X} = 4.269$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้ออยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากมากไป
หาน้อย 3 ลำดับแรก คือ ผู้บริหารให้ความสำคัญในการพัฒนาความรู้แก่ครู โดยอาศัย
วิทยากรจากชุมชน “ปราชญ์ชาวบ้าน” ($\bar{X} = 4.328$) ผู้บริหารจัดประชุมเปิดโอกาสให้
ผู้ร่วมงานอภิปรายประเด็นความคิดใหม่ ๆ ทางการศึกษา ($\bar{X} = 4.323$) และผู้บริหารจัด
ประชุมอภิปรายเพื่อหาแนวทางใหม่ ๆ ในการพัฒนาจัดการเรียนรู้ให้กับผู้เรียน
($\bar{X} = 4.295$) ตามลำดับ

ตาราง 10 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์การศึกษาออกระบบ
และการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ กลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
ตอนบน 2 ด้านที่ 4 ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

ข้อ	ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	ค่าสถิติ (N = 539)		แปล ความหมาย	ลำดับที่
		\bar{X}	S.D.		
1	ผู้บริหารแจ้งให้ผู้ร่วมงานทราบถึงปัญหาที่หน่วยงานกำลังประสบอยู่	4.286	0.737	มาก	5
2	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานมีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นและตัดสินใจในการหาวิธีป้องกันและแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น	4.273	0.710	มาก	9
3	ผู้บริหารวิเคราะห์สาเหตุของปัญหาในการทำงานโดยใช้ข้อมูลหลักฐาน	4.254	0.665	มาก	12
4	ผู้บริหารใช้วิธีการตั้งคำถามเพื่อนำไปสู่การมีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นของผู้ร่วมงาน	4.215	0.680	มาก	14
5	ผู้บริหารส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานระบุปัญหาของหน่วยงานโดยใช้เหตุผลและหลักการมากกว่าการคิดเอาเองว่าเป็นปัญหา	4.278	0.679	มาก	7
6	ผู้บริหารส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานพูดคุยวิเคราะห์ในเรื่องที่อาจจะเป็นปัญหา	4.278	0.679	มาก	8
7	ผู้บริหารช่วยให้ผู้ร่วมงานมองปัญหาในหลายแง่มุม	4.282	0.748	มาก	6
8	ผู้บริหารส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานพูดคุยวิเคราะห์ในเรื่องที่อาจจะเป็นปัญหา	4.267	0.718	มาก	10

ตาราง 10 (ต่อ)

ข้อ	ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	ค่าสถิติ (N = 539)		แปล ความหมาย	ลำดับที่
		\bar{X}	S.D.		
9	ผู้บริหารสร้างความมั่นใจและส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานเห็นคุณค่าของผลงานที่สำเร็จเพื่อเกิดความพยายามในการทำงานมากขึ้น	4.254	0.682	มาก	13
10	ผู้บริหารให้ความสนใจที่จะปรับปรุงวิธีการทำงานแบบเดิมให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงในยุคปัจจุบัน	4.265	0.733	มาก	11
11	ผู้บริหารสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน	4.241	0.732	มาก	15
12	ผู้บริหารจัดประชุมอภิปรายเพื่อหาแนวทางใหม่ ๆ ในการพัฒนาจัดการเรียนรู้ให้กับผู้เรียน	4.325	0.719	มาก	3
13	ผู้บริหารจัดประชุมเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานอภิปรายประเด็นความคิดใหม่ ๆ ทางการศึกษา	4.401	0.678	มาก	1
14	ผู้บริหารไม่วิจารณ์ความคิดของผู้ร่วมงาน	4.343	0.708	มาก	2
15	ผู้บริหารให้ความสำคัญในการพัฒนาความรู้แก่ครู โดยอาศัยวิทยากรจากชุมชน “ปราชญ์ชาวบ้าน”	4.295	0.734	มาก	4
โดยรวม		4.284	0.591	มาก	

จากตาราง 10 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์การศึกษาอนุเคราะห์และการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ กลุ่มจังหวัดภาค ตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2 ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล โดยรวม

อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.284$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้ออยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ ผู้บริหารจัดการประชุมเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานอภิปรายประเด็นความคิดใหม่ ๆ ทางการศึกษา ($\bar{X} = 4.401$) ผู้บริหารไม่วิจารณ์ความคิดของผู้ร่วมงาน ($\bar{X} = 4.343$) และผู้บริหารจัดการประชุมอภิปรายเพื่อหาแนวทางใหม่ ๆ ในการพัฒนาจัดการเรียนรู้ให้กับผู้เรียน ($\bar{X} = 4.325$) ตามลำดับ

ตาราง 11 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์การศึกษานอกกระบวน และการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ กลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ตอนบน 2 ด้านที่ 5 ด้านการมีวิสัยทัศน์และความคิดสร้างสรรค์

ข้อ	ด้านการมีวิสัยทัศน์และความคิดสร้างสรรค์	ค่าสถิติ		แปลความหมาย	ลำดับที่
		(N = 539)			
		\bar{X}	S.D.		
1	ผู้บริหารสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน	4.310	0.675	มาก	5
2	ผู้บริหารรับฟังเรื่องราวและความคิดเห็นของผู้ร่วมงานด้วยความตั้งใจ	4.289	0.672	มาก	7
3	ผู้บริหารให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์ต่อความก้าวหน้าของผู้ร่วมงานเป็นรายบุคคล	4.282	0.686	มาก	11
4	ผู้บริหารเป็นพี่เลี้ยงคอยแนะนำวิธีการทำงานแก่ผู้ร่วมงานเป็นรายบุคคล	4.289	0.696	มาก	9
5	ผู้บริหารส่งเสริมสนับสนุนผู้ร่วมงานที่มีความสามารถพิเศษให้เจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	4.293	0.681	มาก	8
6	ผู้บริหารสนับสนุนให้ผู้ร่วมงานพัฒนาจุดเด่นและแก้ไขจุดด้อยของตัวเอง	4.276	0.695	มาก	12

ตาราง 11 (ต่อ)

ข้อ	ด้านการมีวิสัยทัศน์และ ความคิดสร้างสรรค์	ค่าสถิติ (N = 539)		แปล ความหมาย	ลำดับที่
		\bar{X}	S.D.		
7	ผู้บริหารให้ความสนใจผู้ร่วมงาน ทุกคนด้วยความยุติธรรม	4.297	0.706	มาก	6
8	ผู้บริหารมอบหมายหน้าที่รับผิดชอบ ให้ผู้ร่วมงานด้วยความเสมอภาค และยุติธรรม	4.321	0.710	มาก	4
9	ผู้บริหารมอบหมายหน้าที่รับผิดชอบ ให้ผู้ร่วมงาน โดยคำนึงถึง ความรู้ ความสามารถและปริมาณงาน	4.328	0.688	มาก	2
10	ผู้บริหารเปิดใจรับฟังความคิดเห็น ที่แตกต่างของผู้ร่วมงานอย่างชื่นชม และจริงใจ	4.327	0.691	มาก	3
11	ผู้บริหารทำให้ผู้ร่วมงานเกิดความ เชื่อมั่นและศรัทธา และยอมรับอุทิศ ตนทำงานเพื่อส่วนรวม	4.378	0.712	มาก	1
12	ผู้บริหารทำให้ผู้ร่วมงานมองเห็น ประโยชน์ของสถานศึกษา เสมือนหนึ่ง ผลประโยชน์ของตน	4.202	0.704	มาก	15
13	ผู้บริหารแต่งกายเป็นแบบอย่างต่อครู เสมอ	4.237	0.670	มาก	14
14	ผู้บริหารประพฤติตน ในครรลอง คลองธรรม เป็นแบบอย่างต่อครู	4.288	0.719	มาก	10
15	เมื่อมีข้อบกพร่อง ผิดพลาดภายใน องค์กร ผู้บริหารมักแสดงความ รับผิดชอบอยู่เสมอ	4.284	0.744	มาก	13
โดยรวม		4.294	0.579	มาก	

จากตาราง 11 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์การศึกษาอนุรักษนิยมและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ กลุ่มจังหวัดภาค ตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2 ด้านการมีวิสัยทัศน์และความคิดสร้างสรรค์ โดยรวมอยู่ใน ระดับมาก ($\bar{X} = 4.294$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้ออยู่ในระดับมาก เรียงลำดับ จากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ ผู้บริหารทำให้ผู้ร่วมงานเกิดความเชื่อมั่นและศรัทธา และยอมรับอุทิศตนทำงานเพื่อส่วนรวม ($\bar{X} = 4.378$) ผู้บริหารมอบหมายหน้าที่รับผิดชอบ ให้ผู้ร่วมงาน โดยคำนึงถึงความรู้ ความสามารถ และปริมาณงาน ($\bar{X} = 4.328$) และผู้บริหารเปิดใจรับฟังความคิดเห็นที่แตกต่างของผู้ร่วมงานอย่างชื่นชมและจริงจัง ($\bar{X} = 4.327$) ตามลำดับ

2.2 การวิเคราะห์เปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สถานศึกษา ศูนย์การศึกษาอนุรักษนิยมและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ กลุ่มจังหวัด ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ข้าราชการ ครู ครูอาสาสมัครการศึกษาออกโรงเรียน ครู กศน.ตำบล และครูประจำศูนย์การเรียนรู้ ชุมชน จำแนกตามเพศ โดยใช้ค่าสถิติ t- test (Independent Samples) ดังตาราง 12

ตาราง 12 วิเคราะห์เปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์การศึกษาอนุรักษนิยมและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ กลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2 จำแนกตามเพศ โดยรวมและรายด้าน

ข้อ	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ ผู้บริหารสถานศึกษา	ชาย		หญิง		t	Sig.
		\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
1	ด้านการมีอิทธิพลอย่างมี อุดมการณ์	4.341	0.578	4.256	0.605	1.644	.101
2	ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ	4.308	0.578	4.247	0.592	1.183	.237
3	ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา	4.295	0.586	4.251	0.540	0.879	.380
4	ด้านการคำนึงถึงความเป็น ปัจเจกบุคคล	4.315	0.594	4.263	0.589	0.997	.319

ตาราง 12 (ต่อ)

ข้อ	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ ผู้บริหารสถานศึกษา	ชาย		หญิง		t	Sig.
		\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
5	ด้านการมีวิสัยทัศน์และ ความคิดสร้างสรรค์	4.332	0.590	4.267	0.572	1.286	.199
รวม		4.318	0.565	4.257	0.555	1.250	.212

จากตาราง 12 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา
ศูนย์การศึกษาหนองกระบองและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ กลุ่มจังหวัดภาค
ตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2 ตามจำแนกตามเพศ โดยรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน

2.3 การวิเคราะห์เปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร
สถานศึกษา ศูนย์การศึกษาหนองกระบองและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ กลุ่มจังหวัด
ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ข้าราชการ
ครู ครูอาสาสมัครการศึกษาโรงเรียน ครู กศน.ตำบล และครูประจำศูนย์การเรียนรู้
ชุมชน จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน ดังตาราง 13

ตาราง 13 วิเคราะห์เปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา
ศูนย์การศึกษาหนองกระบองและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ กลุ่มจังหวัด
ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน
ต่างกันโดยรวมและรายด้าน

ภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงของ ผู้บริหารสถานศึกษา	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
1. ด้านการมีอิทธิพลอย่างมี อุดมการณ์	ระหว่างกลุ่ม	0.732	2	0.366	1.033	.357
	ภายในกลุ่ม	189.854	536			
	รวม	190.585	538	0.354		

ตาราง 13 (ต่อ)

ภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงของ ผู้บริหารสถานศึกษา	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
2. ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ	ระหว่างกลุ่ม	1.450	2	.725	2.115	.122
	ภายในกลุ่ม	183.715	536	.343		
	รวม	185.165	538			
3. ด้านการกระตุ้น การใช้ปัญญา	ระหว่างกลุ่ม	1.469	2	.735	2.367	.095
	ภายในกลุ่ม	166.363	536	.310		
	รวม	167.832	538			
4. ด้านการคำนึงถึงความ เป็นปัจเจกบุคคล	ระหว่างกลุ่ม	.509	2	.255	.728	.484
	ภายในกลุ่ม	187.611	536	.350		
	รวม	188.121	538			
5. ด้านการมีวิสัยทัศน์และ ความคิดสร้างสรรค์	ระหว่างกลุ่ม	.721	2	.361	1.074	.342
	ภายในกลุ่ม	179.891	536	.336		
	รวม	180.612	538			
โดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	.982	2	.464	1.485	.227
	ภายในกลุ่ม	167.497	536	.312		
	รวม	168.425	538			

จากตาราง 13 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา
ศูนย์การศึกษานอกกระบวนและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ กลุ่มจังหวัดภาค
ตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยรวมและราย
ด้านไม่แตกต่างกัน

2.4 การวิเคราะห์เปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร
สถานศึกษา ศูนย์การศึกษานอกกระบวนและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ กลุ่มจังหวัด
ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ข้าราชการ
ครู ครูอาสาสมัครการศึกษานอกโรงเรียน ครู กศน.ตำบล และครูประจำศูนย์การเรียนรู้
ชุมชน จำแนกตามสถานภาพ ดังตาราง 14

ตาราง 14 วิเคราะห์เปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา
ศูนย์การศึกษานอกกระบวนและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ กลุ่มจังหวัดภาค
ตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2 จำแนกตามสถานภาพ โดยรวมและรายด้าน

ภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงของ ผู้บริหารสถานศึกษา	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
1. ด้านการมีอิทธิพลอย่าง มีอุดมการณ์	ระหว่างกลุ่ม	6.039	4	1.510	4.368**	.002
	ภายในกลุ่ม	184.547	534	.346		
	รวม	190.585	538			
2. ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ	ระหว่างกลุ่ม	5.147	4	1.287	3.817**	.005
	ภายในกลุ่ม	180.018	534	.337		
	รวม	185.165	538			
3. ด้านการกระตุ้นการใช้ ปัญญา	ระหว่างกลุ่ม	4.406	4	1.101	3.599**	.007
	ภายในกลุ่ม	163.426	534	.306		
	รวม	167.832	538			
4. ด้านการคำนึงถึงความ เป็นปัจเจกบุคคล	ระหว่างกลุ่ม	7.519	4	1.880	5.558**	.000
	ภายในกลุ่ม	180.602	534	.338		
	รวม	188.121	538			
5. ด้านการมีวิสัยทัศน์ และความคิดสร้างสรรค์	ระหว่างกลุ่ม	4.642	4	1.160	3.521**	.008
	ภายในกลุ่ม	175.970	534	.330		
	รวม	180.612	538			
โดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	5.445	4	1.361	4.460**	.001
	ภายในกลุ่ม	162.980	534	.305		
	รวม	168.425	538			

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตาราง 14 วิเคราะห์เปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร
สถานศึกษา ศูนย์การศึกษานอกกระบวนและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ กลุ่มจังหวัด

ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2 จำแนกตามสถานภาพโดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ผู้วิจัยจึงทำการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ตามวิธีการของ Scheffe ดังตาราง 15

ตาราง 15 เปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความคิดเห็น ภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ กลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2 จำแนกตามสถานภาพ เป็นรายคู่โดยใช้วิธีการทดสอบของ Scheffe

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา	สถานภาพ	ผู้บริหาร		ข้าราชการครู	ครูอาสาฯ	ครู กศน. ตำบล	ครูศูนย์ฯ
		\bar{X}					
1. ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์		\bar{X}	4.651	4.203	4.341	4.270	4.215
	ผู้บริหาร	4.651		.448*	.310	.381*	.436*
	ข้าราชการครู	4.203			-.138	-.067	-.012
	ครูอาสาฯ	4.341				.071	.126
	ครู กศน. ตำบล	4.270					.055
	ครูศูนย์ฯ	4.215					
			\bar{X}	4.598	4.217	4.333	4.248
2. ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ	ผู้บริหาร	4.598		.381	.265	.350*	.400*
	ข้าราชการครู	4.217			-.116	-.031	.019
	ครูอาสาฯ	4.333				-.085	.050
	ครู กศน. ตำบล	4.248					-
							.050
	ครูศูนย์ฯ	4.198					

ตาราง 15 (ต่อ)

ภาวะผู้นำการ เปลี่ยนแปลงของ ผู้บริหาร สถานศึกษา	สถานภาพ	ผู้บริหาร		ข้าราชการ ครู	ครู อาสาฯ	ครู กศน. ตำบล	ครู ศูนย์ฯ
		\bar{X}					
3. ด้านการ กระตุ้นการใช้ ปัญญา		\bar{X}	4.556	4.212	4.341	4.251	4.190
	ผู้บริหาร	4.556		.344	.215	.305*	.366*
	ข้าราชการ ครู	4.212			-.129	-	.022
	ครูอาสาฯ	4.341				.039	
	ครู กศน. ตำบล	4.251				.090	.151
	ครูศูนย์ฯ	4.190					-.061
4. ด้านการ คำนึงถึงความเป็น ปัจเจกบุคคล		\bar{X}	4.663	4.150	4.381	4.251	4.214
	ผู้บริหาร	4.663		.513*	.282	.412*	.449*
	ข้าราชการ ครู	4.150			-.231	-.101	-.064
	ครูอาสาฯ	4.381				.130	.167
	ครู กศน. ตำบล	4.251					.037
	ครูศูนย์ฯ	4.214					

ตาราง 15 (ต่อ)

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ ผู้บริหาร สถานศึกษา	สถานภาพ	ผู้บริหาร		ข้าราชการ ครู	ครู อาสา	ครู กศน. ตำบล	ครู ศูนย์ฯ
		\bar{X}					
5. ด้านการ มีวิสัยทัศน์และ ความคิด สร้างสรรค์		\bar{X}	4.596	4.210	4.368	4.265	4.239
	ผู้บริหาร	4.596		386	.228	.331*	.357*
	ข้าราชการ ครู	4.210			-.158	-	-
	ครูอาสา	4.368				.103	.129
	ครู กศน. ตำบล	4.265					.026
	ครูศูนย์ฯ	4.239					
	โดยรวม		\bar{X}	4.613	4.198	4.353	4.257
	ผู้บริหาร	4.613		.415*	.260	.356*	.402*
	ข้าราชการ ครู	4.198			-.155	-	-.013
	ครูอาสา	4.353				.059	
	ครู กศน. ตำบล	4.257					.046
	ครูศูนย์ฯ	4.211					

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 15 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์การศึกษาออกนอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ กลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2 ตามสถานภาพเป็นรายคู่ โดยรวม พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษา มีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์การศึกษาออกนอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ กลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2 มากกว่า

ข้าราชการครู ครู กศน.ตำบล และครูประจำศูนย์การเรียนรู้ชุมชน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ในทุกด้าน ผู้บริหารสถานศึกษา มีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์การศึกษา นอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ กลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2 มากกว่า ครู กศน.ตำบล และครูประจำศูนย์การเรียนรู้ชุมชน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 และด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ผู้บริหารสถานศึกษา มีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ กลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2 มากกว่า ข้าราชการครู

2.5 การวิเคราะห์เปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ กลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ข้าราชการครู ครูอาสาสมัครการศึกษานอกโรงเรียน ครู กศน.ตำบล และครูประจำศูนย์การเรียนรู้ชุมชน จำแนกตามจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2 ดังตาราง 16

ตาราง 16 วิเคราะห์เปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ กลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2 จำแนกตามกลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2 โดยรวมและรายด้าน

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
1. ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์	ระหว่างกลุ่ม	.296	2	.148	.417	.659
	ภายในกลุ่ม	190.289	536	.355		
	รวม	190.585	538			
2. ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ	ระหว่างกลุ่ม	.572	2	.286	.830	.437
	ภายในกลุ่ม	184.593	536	.344		
	รวม	185.165	538			

ตาราง 16 (ต่อ)

ภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงของ ผู้บริหารสถานศึกษา	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
3. ด้านการกระตุ้นการใช้ ปัญญา	ระหว่างกลุ่ม	.474	2	.237	.759	.469
	ภายในกลุ่ม	167.358	536	.312		
	รวม	167.832	538			
4. ด้านการคำนึงถึง ความเป็นปัจเจก บุคคล	ระหว่างกลุ่ม	.264	2	.132	.376	.687
	ภายในกลุ่ม	187.857	536	.350		
	รวม	188.121	538			
5. ด้านการมีวิสัยทัศน์ และความคิดสร้างสรรค์	ระหว่างกลุ่ม	.193	2	.096	.286	.751
	ภายในกลุ่ม	180.419	536	.337		
	รวม	180.612	538			
โดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	.342	2	.171	.545	.580
	ภายในกลุ่ม	168.083	536	.314		
	รวม	168.425	538			

จากตาราง 16 ผลปรากฏว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์การศึกษานอกกระบวนและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ กลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2 จำแนกตามกลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2 โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

ตอนที่ 2 การนำเสนอแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์การศึกษานอกกระบวนและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ กลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2

ผู้วิจัยนำผลการศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์การศึกษานอกกระบวนและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ กลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2 เลือกด้านที่มีระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าค่าเฉลี่ยรวม มาสร้างคำถามเพื่อหาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์การศึกษานอกกระบวน

และการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ กลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2 แล้วนำเสนอผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 10 ท่าน พิจารณาสอนแนะ จากนั้นจะนำผลที่ได้ไปวิเคราะห์เชิงเนื้อหา เพื่อนำเสนอแนวทางพัฒนา ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ กลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2 ดังตาราง 17

ตาราง 17 วิเคราะห์เปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ กลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2 จำแนกตามกลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2 โดยรวม

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ศูนย์การศึกษานอกระบบและ การศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ กลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2	ค่าเฉลี่ย	สรุป	
		ควรพัฒนา	ไม่จำเป็นต้องพัฒนา
1. ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์	4.290		/
2. ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ	4.271	/	
3. ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา	4.269	/	
4. ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	4.284		/
5. ด้านการมีวิสัยทัศน์และความคิดสร้างสรรค์	4.294		/
ค่าเฉลี่ยรวม	4.282		

จากตาราง 17 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ กลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2 ที่มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าค่าเฉลี่ยรวม ได้แก่ ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญาและด้านการสร้างแรงบันดาลใจ

ดังนั้น ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ กลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2

ที่มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าค่าเฉลี่ยรวมและควรหาแนวทางการพัฒนา คือ ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา และด้านการสร้างแรงบันดาลใจ

การนำเสนอการหาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์การศึกษานอกกระบวนและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ กลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2 ผู้วิจัยได้นำประเด็นดังกล่าวมาจัดทำแบบสอบถามแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์การศึกษานอกกระบวนและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ กลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2 ในแต่ละด้านไปหาแนวทางการพัฒนา โดยการนำไปสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 10 ท่าน พิจารณาให้ความเห็นชอบ เพื่อกำหนดเป็นแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์การศึกษานอกกระบวนและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ กลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2 ดังประเด็นสัมภาษณ์สรุปพร้อมเป็นรายชื่อ ดังนี้

1. ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา ผู้บริหารแจ้งให้ผู้ร่วมงานทราบถึงปัญหาที่หน่วยงานกำลังประสบอยู่ เปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานมีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็น และตัดสินใจในการหาวิธีป้องกันและแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น วิเคราะห์สาเหตุของปัญหาในการทำงานโดยใช้ข้อมูลหลักฐาน ใช้วิธีการตั้งคำถามเพื่อนำไปสู่การมีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นของผู้ร่วมงาน ให้ผู้ร่วมงานระบุปัญหาของหน่วยงานโดยใช้เหตุผลและหลักการมากกว่าการคิดเอาเองว่าเป็นปัญหาและบริหารควรมองปัญหาในหลายแง่มุม ส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานพูดคุย วิเคราะห์ในเรื่องที่อาจจะเป็นปัญหา สร้างความมั่นใจและส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานเห็นคุณค่าของผลงานที่สำเร็จเพื่อเกิดความพยายามในการทำงานมากขึ้น ให้ความสนใจที่จะปรับปรุงวิธีการทำงานแบบเดิมให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงในยุคปัจจุบัน จัดประชุมอภิปรายเพื่อหาแนวทางใหม่ ๆ ในการพัฒนา สร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน จัดการเรียนรู้ให้กับผู้เรียน จัดประชุมเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานอภิปรายประเด็นความคิดใหม่ ๆ ทางการศึกษา และผู้บริหารไม่ควรวิจารณ์ความคิดของผู้ร่วมงาน เล็งเห็นสำคัญในการพัฒนาความรู้แก่ครู โดยอาศัยวิทยากรจากชุมชน “ปราชญ์ชาวบ้าน”

ดังตัวอย่างการสัมภาษณ์จากผู้เชี่ยวชาญ ดังนี้

“...กระตุ้นและเสริมให้เกิดความคิดที่จะปฏิบัติภารกิจให้

ประสบความสำเร็จตามความคาดหวังขององค์กร...”

(สายันต์ บุญใบ, สัมภาษณ์ 3 เมษายน 2563)

“...สร้างเจตคติที่ดีทางบวก และความเชื่อมั่น แสดงให้เห็นความ
แน่วแน่ว่าจะสามารถบรรลุเป้าหมายได้...”

(วัฒนา สุวรรณไตรย์, สัมภาษณ์ 9 เมษายน 2563)

“...เป็นแบบอย่างที่ดี แม่แบบที่เข้มแข็ง มีจริยธรรม สร้าง
แรงศรัทธาและสื่อสารกับคนในองค์กรให้เข้าใจเป้าหมายร่วมกัน...”

(เพลินพิศ ธรรมรัตน์, สัมภาษณ์ 8 เมษายน 2563)

“...เป็นแบบอย่างที่ดี ทั้งบุคลิกภาพภายในและภายนอก และมี
ความรู้ความสามารถ หมั่นพัฒนาตนเองอยู่เสมอ...”

(จรรยาศักดิ์ พุดน้อย, สัมภาษณ์ 24 มีนาคม 2563)

“...เมื่อทำงานบรรลุวัตถุประสงค์ มีผลงานดี ชื่นชมยินดี ในทาง
กลับกันถ้ากระทำผิด หรือกระทำในสิ่งไม่ถูกต้องก็ตักเตือนหรือลงโทษ ตามระเบียบ หรือ
เหตุของเรื่องนั้น ๆ...”

(รุ่งทิภา ศรีวรชาน, สัมภาษณ์ 27 มีนาคม 2563)

“...เป็นแบบอย่างที่ดีในการครองตน ครองคน ครองงาน...”

(ภัทร ภัทรกุลบดินทร์, สัมภาษณ์ 30 มีนาคม 2563)

“...ผู้บริหารสถานศึกษาต้องแสดงออกด้วยการสื่อสารให้
บุคลากรยึดมั่นและร่วมสานฝันต่อวิสัยทัศน์ขององค์กร เพื่อนำไปสู่เป้าหมายแทนการทำ
เพื่อประโยชน์เฉพาะตน...”

(อัจฉรา ไชยศรีแก้ว, สัมภาษณ์ 23 มีนาคม 2563)

“...ให้การเสริมแรงทางบวก ให้กำลังใจ ชื่นชมและให้ความดี
ความชอบ...”

(กิตติยา โพนสูงเนิน, สัมภาษณ์ 23 มีนาคม 2563)

“...ค้นหาแบบอย่างที่ดีหรือตัวอย่างที่ดี เพื่อเป็นต้นแบบในการ
ปฏิบัติงาน...”

(บุศลิน ช่างสลัก, สัมภาษณ์ 27 มีนาคม 2563)

“...มอบเกียรติบัตร โล่รางวัล ในโอกาสสำคัญต่าง ๆ...”

(บุญส่ง บุญทศ, สัมภาษณ์ 30 มีนาคม 2563)

2. ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ผู้บริหารควรมองการณ์ไกลและมี

เป้าหมายในการทำงานที่ชัดเจน ผู้บริหารแสดงให้เห็นถึงความแน่วแน่ที่จะทำงานให้สำเร็จ ให้กำลังใจผู้ร่วมงานในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ เชื่อมมั่นในตัวผู้ร่วมงานว่า จะสามารถทำงานที่มอบหมายได้สำเร็จ สร้างค่านิยมในการทำงานโดยให้ผู้ร่วมงาน คำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน เปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานมีส่วนร่วม ในการแสดงความคิดเห็นและตัดสินใจในการหาวิธีป้องกันและการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น โดยใช้วิธีการเอาชนะอุปสรรคต่าง ๆ ได้จากการร่วมมือร่วมใจของทุกคน ส่งเสริม สนับสนุนให้กำลังใจผู้ร่วมงานในการแก้ปัญหาในแง่มุมต่าง ๆ โดยกำหนดมาตรฐานในการทำงานไว้สูงเพื่อกระตุ้นและท้าทายความสามารถของผู้ร่วมงาน ใช้วิธีแก้ปัญหาด้วยการคิด วิเคราะห์และเหตุผลต่าง ๆ ร่วมกันอย่างเป็นระบบ ให้ผู้ร่วมงานมีความเข้าใจอันดีต่อ วิสัยทัศน์ขององค์กร จนผู้ร่วมงานเกิดมุมมองแนวคิดใหม่ ๆ ในการทำงาน ผู้บริหารมี แผนงานรองรับเมื่อเกิดการเปลี่ยนแปลงทางด้านนโยบายทางการศึกษาและ สภาพแวดล้อมทางสังคมอย่างรวดเร็ว

ดังตัวอย่างการสัมภาษณ์จากผู้เชี่ยวชาญ ดังนี้

“...ให้ความรู้ความเข้าใจแก่ผู้บริหารสถานศึกษา ในการสร้าง ความร่วมมือ ร่วมใจ เพื่อให้ผู้ตามใช้ความคิดที่เป็นระบบและมีเหตุผลให้ตระหนัก เข้าใจ และแก้ปัญหาด้วยตนเอง...”

(สายันต์ บุญใบ, สัมภาษณ์ 3 เมษายน 2563)

“...ให้ความรู้ความเข้าใจแก่ผู้บริหารสถานศึกษา ในแนวทางการ กระตุ้นให้ตระหนักถึงปัญหาต่าง ๆ ของหน่วยงานและแสวงหาแนวทางการแก้ไขปัญหา อย่างสร้างสรรค์...”

(วัฒนา สุวรรณไตรย์, สัมภาษณ์ 9 เมษายน 2563)

“...ประชุมแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับวิทยากรที่มีความรู้ ความ เชี่ยวชาญในการกระตุ้นองค์ความรู้ที่มีในตัว ให้ได้แสดงออกมาได้เต็มศักยภาพ โดยวิธีการใหม่ ๆ และสามารถทำงานได้อย่างอิสระ...”

(เพลินพิศ ธรรมรัตน์, สัมภาษณ์ 8 เมษายน 2563)

“...สร้างความรู้ ความเข้าใจ แก่ผู้บริหารสถานศึกษาให้เป็นผู้
ฝึกฝน ค้นคว้านวัตกรรมเพื่อให้เกิดความรู้ใหม่ ๆ...”

(จรรยาศักดิ์ พุดน้อย, สัมภาษณ์ 24 มีนาคม 2563)

“...เน้นความคุ้มค่าในการพัฒนา โดยพัฒนาไปพร้อม ๆ กัน
ทั้งผู้บริหารสถานศึกษา ครู และบุคลากรในองค์กร พัฒนาควบคู่เพื่อทีมที่มีคุณภาพ ...”

(รุ่งทิภา ศรีวรรณ, สัมภาษณ์ 27 มีนาคม 2563)

“...สนับสนุน ส่งเสริมให้ผู้บริหารสถานศึกษา ศึกษาค้นคว้า
แสวงหาความรู้ใหม่ ๆ อยู่เสมอ จากแหล่งเรียนรู้ที่ทันสมัย และหลากหลาย...”

(ภัทร ภัทรกุลบดินทร์, สัมภาษณ์ 30 มีนาคม 2563)

“...เปิดโอกาสให้เข้าอบรมพัฒนาตามความสนใจและความถนัด
เพื่อนำความรู้มาใช้ในการพัฒนางานอย่างเต็มความสามารถ...”

(อัจฉรา ไชยศรีแก้ว, สัมภาษณ์ 23 มีนาคม 2563)

“...มีการประชุมร่วมกัน เปิดโอกาสให้ได้แสดงความคิดเห็นรวม
แก้ไข้ปัญหาและอุปสรรคในการทำงานร่วมกัน...”

(กิตติยา โพนสูงเนิน, สัมภาษณ์ 23 มีนาคม 2563)

“...ฝึกให้มีการคิด วิเคราะห์ สังเคราะห์ เพื่อให้มองเห็นปัญหาใน
การทำงานและสามารถแก้ไข้ปัญหาได้ถูกต้อง และสามารถหาแนวทางในการพัฒนางาน
ให้มีคุณภาพยิ่งขึ้น...”

(บุคลิน ช่างสลัก, สัมภาษณ์ 27 มีนาคม 2563)

“...จัดโครงการอบรมพัฒนาบุคลากรเพื่อพัฒนาศักยภาพ
ให้ทันสมัยตามสถานการณ์ปัจจุบัน...”

(บุญส่ง บุญทศ, สัมภาษณ์ 30 มีนาคม 2563)

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

การวิจัยในครั้งนี้ เป็นการวิจัยเพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ
ผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์การศึกษานอกกระบวนและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ
กลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2 ผู้วิจัยได้ดำเนินการสรุปผลการวิจัย
อภิปรายผลและข้อเสนอแนะดังนี้

1. ความมุ่งหมายของการวิจัย
2. สมมติฐานของการวิจัย
3. สรุปผลการวิจัย
4. การอภิปรายผลของการวิจัย
5. ข้อเสนอแนะการวิจัย

ความมุ่งหมายของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ มีความมุ่งหมายของการวิจัย ดังนี้

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา
ศูนย์การศึกษานอกกระบวนและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ กลุ่มจังหวัดภาค
ตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ข้าราชการครู
ครูอาสาสมัครการศึกษานอกโรงเรียน ครู กศน.ตำบล และครูประจำศูนย์การเรียนชุมชน
2. เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา
ศูนย์การศึกษานอกกระบวนและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ กลุ่มจังหวัดภาค
ตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ข้าราชการครู
ครูอาสาสมัครการศึกษานอกโรงเรียน ครู กศน.ตำบล และครูประจำศูนย์การเรียนชุมชน
จำแนกตามเพศ
3. เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา
ศูนย์การศึกษานอกกระบวนและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ กลุ่มจังหวัดภาค
ตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ข้าราชการครู

ครูอาสาสมัครการศึกษานอกโรงเรียน ครู กศน.ตำบล และครูประจำศูนย์การเรียนรู้ชุมชน
 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน

4. เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา
 ศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ กลุ่มจังหวัดภาค
 ตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ข้าราชการครู
 ครูอาสาสมัครการศึกษานอกโรงเรียน ครู กศน.ตำบล และครูประจำศูนย์การเรียนรู้ชุมชน
 จำแนกตามสถานภาพ

5. เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา
 ศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ กลุ่มจังหวัดภาค
 ตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ข้าราชการครู
 ครูอาสาสมัครการศึกษานอกโรงเรียน ครู กศน.ตำบล และครูประจำศูนย์การเรียนรู้ชุมชน
 จำแนกตามกลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2

6. เพื่อหาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร
 สถานศึกษาของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ กลุ่มจังหวัด
 ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2

สมมติฐานของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีสมมติฐาน ดังต่อไปนี้

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์การศึกษานอก
 ระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ กลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2
 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ข้าราชการครู ครูอาสาสมัครการศึกษา
 นอกโรงเรียน ครู กศน.ตำบล และครูประจำศูนย์การเรียนรู้ชุมชน อยู่ในระดับมาก

2. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์การศึกษานอก
 ระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ กลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
 ตอนบน 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ข้าราชการครู ครูอาสาสมัคร
 การศึกษานอกโรงเรียน ครู กศน.ตำบล และครูประจำศูนย์การเรียนรู้ชุมชน
 จำแนกตามเพศ มีความแตกต่างกัน

3. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์การศึกษานอก
 ระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ กลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ตอนบน 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ข้าราชการครู ครูอาสาสมัคร การศึกษานอกโรงเรียน ครู กศน.ตำบล และครูประจำศูนย์การเรียนรู้ชุมชน จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน มีความแตกต่างกัน

4. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์การศึกษา นอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ กลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ข้าราชการครู ครูอาสาสมัครการศึกษานอกโรงเรียน ครู กศน.ตำบล และครูประจำศูนย์การเรียนรู้ชุมชน จำแนกตามสถานภาพ มีความแตกต่างกัน

5. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์การศึกษา นอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ กลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ตอนบน 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ข้าราชการครู ครูอาสาสมัคร การศึกษานอกโรงเรียน ครู กศน.ตำบล และครูประจำศูนย์การเรียนรู้ชุมชน จำแนกตาม กลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2 มีความแตกต่างกัน

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา ข้าราชการครู ครูอาสาสมัครการศึกษานอกโรงเรียน ครู กศน.ตำบล และครูประจำศูนย์การเรียนรู้ชุมชน ศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ กลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2 ได้แก่ จังหวัดสกลนคร ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 18 คน ข้าราชการครู จำนวน 14 คน ครูอาสาสมัครการศึกษานอกโรงเรียน จำนวน 39 คน ครู กศน.ตำบล จำนวน 177 คน และครูประจำศูนย์การเรียนรู้ชุมชน จำนวน 112 คน จังหวัดนครพนม ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 12 คน ข้าราชการครู จำนวน 11 คน ครูอาสาสมัครการศึกษานอกโรงเรียน จำนวน 34 คน ครู กศน.ตำบล จำนวน 121 คน และครูประจำศูนย์การเรียนรู้ชุมชน จำนวน 8 คน และ จังหวัดมุกดาหาร ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 7 คน ข้าราชการครู จำนวน 7 คน ครูอาสาสมัครการศึกษานอกโรงเรียน จำนวน 13 คน ครู กศน.ตำบล จำนวน 61 คน และครูประจำศูนย์การเรียนรู้ชุมชน จำนวน 27 คน รวมจำนวนประชากร

ทั้งสิ้น จำนวน 661 คน (ข้อมูลบุคลากร ศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตาม
อัธยาศัยอำเภอ กลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2 ประจำปี 2562)

1.2 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา
ข้าราชการครู ครูอาสาสมัครการศึกษาออกโรงเรียน ครู กศน.ตำบลและครูประจำศูนย์
การเรียนรู้ชุมชน ศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ
กลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2 ในปีการศึกษา 2562 ผู้วิจัยกำหนด
กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 539 คน โดยมีรายละเอียดดังนี้

1.2.1 เลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจงทุกคน ได้แก่ จังหวัดสกลนคร
ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 18 คน และข้าราชการครู จำนวน 14 คน
จังหวัดนครพนม ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 12 คน และข้าราชการครู
จำนวน 11 คน และจังหวัดมุกดาหาร ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 7 คน
และข้าราชการครู จำนวน 7 คน รวมจำนวนกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น จำนวน 69 คน

1.2.2 เลือกกลุ่มตัวอย่างแบบง่าย โดยใช้ตารางเครจซี่และ
มอร์แกน (Krejcie & Morgan อ้างถึงใน บุญชม ศรีสะอาด, 2560, หน้า 43) ได้กลุ่ม
ตัวอย่าง จำนวน 470 คน ได้แก่ จังหวัดสกลนคร ประกอบด้วย ครูอาสาสมัครการศึกษา
ออกโรงเรียน จำนวน 36 คน ครู กศน.ตำบล จำนวน 123 คน และครูประจำศูนย์การเรียนรู้
ชุมชน จำนวน 88 คน จังหวัดนครพนม ประกอบด้วย ครูอาสาสมัครการศึกษาออก
โรงเรียน จำนวน 31 คน ครู กศน.ตำบล จำนวน 93 คน และครูประจำศูนย์การเรียนรู้ชุมชน
จำนวน 8 คน และจังหวัดมุกดาหาร ประกอบด้วย ครูอาสาสมัครการศึกษาออกโรงเรียน
จำนวน 12 คน ครู กศน.ตำบล จำนวน 53 คน และครูประจำศูนย์การเรียนรู้ชุมชน
จำนวน 26 คน รวมจำนวนกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น จำนวน 470 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือและการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ได้แก่

2.1 แบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเองจากการศึกษาเอกสารและงานวิจัย
ที่เกี่ยวข้องและสร้างตามวัตถุประสงค์และแนวคิดที่กำหนดไว้

2.2 แบบสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ เพื่อเสนอแนวทางการพัฒนา
ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์การศึกษานอกระบบและ
การศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ กลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2

3. การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ ผู้วิจัยนำร่างแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบจากที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์แล้วเสนอให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน เพื่อตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) รูปแบบและภาษาที่ถูกต้อง นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (Try out) กับผู้บริหารและครูผู้สอน เพื่อหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามโดยทดลองใช้กับผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ ในจังหวัดบึงกาฬ จำนวน 50 ชุด แล้วนำแบบสอบถามที่ได้รับกลับมาจากการทดลองใช้มาคำนวณหาค่าอำนาจจำแนกรายข้อ โดยการหาค่าสหสัมพันธ์อย่างง่าย (Item total Correlation) ของ Pearson's Product Moment Correlation โดยตัดข้อคำถามที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ต่ำกว่า 0.23 ทิ้งไป โดยมีรายละเอียดดังนี้ ค่าอำนาจจำแนก อยู่ระหว่าง 0.59 – 0.85 และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ มีค่า 0.97 แล้วนำข้อคำถามที่ใช้ได้มาหาค่าความเชื่อมั่นของ Cronbach's Alpha Coefficient.

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยขอหนังสือจากสำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏ สกลนคร ถึง ผู้อำนวยการศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ กลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2 จำนวน 37 แห่ง ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 37 คน ข้าราชการครู จำนวน 32 คน ครูอาสาสมัครการศึกษานอกโรงเรียน จำนวน 79 คน ครู กศน.ตำบล จำนวน 269 คน ครูประจำศูนย์การเรียนรู้ชุมชน จำนวน 122 คน เป็นผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 539 ฉบับ ผู้วิจัยดำเนินการส่งแบบสอบถามและรับคืนด้วยตนเอง จำนวน 539 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

5. สถิติที่ใช้ในการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลโดยนำแบบสอบถามที่ทำการตอบแล้วนำมาวิเคราะห์ประมวลผลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติตามลำดับ ดังนี้

5.1 สถิติพื้นฐาน ได้แก่

5.1.1 คารอยละ (percentage)

5.1.2 ค่าเฉลี่ย (Mean)

5.1.3 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

5.2 สถิติที่ใช้ในการหาคุณภาพของเครื่องมือ

5.2.1 หาค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถาม โดยใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์การหาค่าสหสัมพันธ์รายข้อกับคะแนนรวม (Item–Total Correlation

5.2.2 หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยใช้การหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha–Coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach is Alpha–oefficient)

5.3 การทดสอบสมมติฐาน

5.3.1 วิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอกลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2 โดยใช้สถิติค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

5.3.2 เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ข้าราชการครู ครูอาสาสมัครการศึกษานอกโรงเรียน ครู กศน.ตำบล และครูประจำศูนย์การเรียนชุมชนที่มีต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ กลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2 ที่มีเพศต่างกัน โดยใช้การทดสอบค่าที ชนิดกลุ่มตัวอย่างเป็นอิสระจากกัน (t–test Independent Sample)

5.3.3 เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ข้าราชการครู ครูอาสาสมัครการศึกษานอกโรงเรียน ครู กศน.ตำบล และครูประจำศูนย์การเรียนชุมชนที่มีต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ กลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2 ที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน โดยรวมและรายด้าน โดยใช้การทดสอบเอฟ (F–test) แบบการวิเคราะห์แปรปรวนทางเดียว One–way ANOVA ในแบบที่พบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยจะทำการทดสอบเป็นรายคู่ โดยใช้วิธีของเชฟเฟ (Scheffe–Method)

5.3.4 เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ข้าราชการครู ครูอาสาสมัครการศึกษานอกโรงเรียน ครู กศน.ตำบล และครูประจำศูนย์การเรียนชุมชนที่มีต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ กลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2 ที่มีเพศต่างกัน โดยใช้การทดสอบค่าที ชนิดกลุ่มตัวอย่างเป็นอิสระจากกัน (t–test Independent Sample)

นอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ กลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
ตอนบน 2 ที่มีสถานภาพแตกต่างกัน โดยรวมและรายด้าน โดยใช้การทดสอบเอฟ (F-test)
แบบการวิเคราะห์แปรปรวนทางเดียว One way ANOVA ในแบบที่พบความแตกต่างของ
ค่าเฉลี่ยจะทำการทดสอบเป็นรายคู่ โดยใช้วิธีของเชฟเฟ (Scheffe-Method)

5.3.5 เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา

ข้าราชการครู ครูอาสาสมัครการศึกษานอกโรงเรียน ครู กศน.ตำบล และครูประจำศูนย์
การเรียนรู้ชุมชนที่มีต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์การศึกษา
นอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ กลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
ตอนบน 2 ที่มีจังหวัดต่างกัน โดยรวมและรายด้าน โดยใช้การทดสอบเอฟ (F-test)
แบบการวิเคราะห์แปรปรวนทางเดียว One-way ANOVA ในแบบที่พบความแตกต่างของ
ค่าเฉลี่ยจะทำการทดสอบเป็นรายคู่ โดยใช้วิธีของเชฟเฟ (Scheffe-Method)

สรุปผลการวิจัย

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูล สรุปผลการวิจัยประเด็นสำคัญดังนี้

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์การศึกษานอก
ระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ กลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2
ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ข้าราชการครู ครูอาสาสมัครการศึกษานอก
โรงเรียน ครู กศน.ตำบล และครูประจำศูนย์การเรียนรู้ชุมชน โดยรวมอยู่ในระดับมาก
เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับจากมากไป
หาน้อย ดังนี้ ด้านการมีวิสัยทัศน์และความคิดสร้างสรรค์ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมี
อุดมการณ์ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา
และด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ตามลำดับ
2. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์การศึกษานอก
ระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ กลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2
ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ข้าราชการครู ครูอาสาสมัครการศึกษานอก
โรงเรียน ครู กศน.ตำบล และครูประจำศูนย์การเรียนรู้ชุมชน จำแนกตามเพศ โดยรวมและ
รายด้าน ไม่แตกต่างกัน
3. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์การศึกษานอก
ระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ กลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2

ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ข้าราชการครู ครูอาสาสมัครการศึกษานอกโรงเรียน ครู กศน.ตำบล และครูประจำศูนย์การเรียนรู้ชุมชน จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

4. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ กลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ข้าราชการครู ครูอาสาสมัครการศึกษานอกโรงเรียน ครู กศน.ตำบล และครูประจำศูนย์การเรียนรู้ชุมชน จำแนกตามสถานภาพ โดยรวมมีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านแล้ว พบว่า ทุกด้านมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แล้วทำการเปรียบเทียบ ค่าเฉลี่ยรายคู่ตามวิธีการของ Scheffe พบว่า โดยภาพรวม ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ กลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2 ผู้บริหารสถานศึกษา มีความคิดเห็นมากกว่าข้าราชการครู ครู กศน.ตำบล และครูประจำศูนย์การเรียนรู้ชุมชน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 รายด้านพบว่า ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ผู้บริหารสถานศึกษา มีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ กลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2 มากกว่า ข้าราชการครู ครู กศน.ตำบล และครูประจำศูนย์การเรียนรู้ชุมชน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา ด้านการคำนึงถึงความจำเป็นปัจเจกบุคคล และด้านการมีวิสัยทัศน์และความคิดสร้างสรรค์ ผู้บริหารสถานศึกษา มีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ กลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2 มากกว่า ครู กศน.ตำบล และครูประจำศูนย์การเรียนรู้ชุมชน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

5. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ กลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ข้าราชการครู ครูอาสาสมัครการศึกษานอกโรงเรียน ครู กศน.ตำบล และครูประจำศูนย์การเรียนรู้ชุมชน กลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2 โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

6. แนวทางแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ กลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2 ทั้ง 2 ด้าน ได้แก่ ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญาและด้านการสร้างแรงบันดาลใจ สรุปได้ดังนี้

6.1 ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา ผู้บริหารสร้างเจตคติที่ดี กระตุ้นและเสริมให้เกิดความคิดที่จะปฏิบัติภารกิจให้ประสบความสำเร็จตามความคาดหวังขององค์กรเป็นแบบอย่างที่ดี มีจริยธรรม สร้างแรงศรัทธากับคนในองค์กร หมั่นพัฒนาตนเอง เสริมแรงทางบวก ให้กำลังใจ ชื่นชมหรือมอบเกียรติบัตร โลรางวัล ในโอกาสสำคัญต่าง ๆ แก่บุคลากรในองค์กร

6.2 ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ผู้บริหารกระตุ้นให้บุคลากรตระหนักถึงปัญหาต่าง ๆ ของหน่วยงานและแสวงหาแนวทางการแก้ไขปัญหอย่างสร้างสรรค์ ผู้บริหารควรมีความรู้ความเข้าใจแก่ผู้บริหารสถานศึกษา ในการสร้างความร่วมมือ ร่วมใจ เพื่อให้ผู้ตามใช้ความคิดที่เป็นระบบและมีเหตุผล ให้ตระหนัก เข้าใจและแก้ปัญหาด้วยตนเอง จัดให้มีการประชุมแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับวิทยากรที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญ ในการกระตุ้นองค์ความรู้ที่มีในตัว ให้ได้แสดงออกมาได้เต็มศักยภาพโดยวิธีการใหม่ ๆ ผู้บริหารควรเน้นความคุ้มค่าในการพัฒนา

อภิปรายผล

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่า งานวิจัย เรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ไม่ค่อยมีผลงานวิจัยของสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ผู้วิจัยจึงเทียบเคียงอภิปรายผลกับผลงานวิจัยของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งเป็นผลการวิจัยที่มีความสอดคล้องกับเรื่องที่วิจัยได้ ผู้วิจัยจึงอภิปรายผลการวิจัย ดังนี้

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ กลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2 โดยรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านการมีวิสัยทัศน์ และความคิดสร้างสรรค์ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา และด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ตามลำดับ

เป็นไปตามสมมติฐาน ข้อที่ 1 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการเป็นผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา มีความสำคัญอย่างยิ่งที่จะช่วยในการจัดการศึกษาในสถานศึกษาที่มีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล กระบวนการที่มีอิทธิพลต่อความคิด สร้างแรงจูงใจให้เกิดแก่ผู้ตาม ทำให้ทุกคนยอมรับ ยอมทำตาม หุ่เมเทกำลังกาย กำลังใจ การเป็นผู้นำที่ดีนั้น ประกอบไปด้วย การมีความดีอยู่ในตัว นำเคารพนับถือ มีความสำนึกในส่วนรวม นำเชื่อถือ ไว้วางใจได้ มีความเสมอต้นเสมอปลาย มีความคิดที่ชัดเจน สามารถกำหนดแนวทางและทิศทางของตนเองที่จะก้าวไปได้ ให้การสนับสนุน ให้เกียรติ ดูแลและปฏิบัติกับบุคลากรในสถานศึกษา มีพฤติกรรมที่กระตุ้นผู้ตามให้เกิดความตระหนัก และรับรู้ในปัญหาและหาแนวทางแก้ไข ปัญหากระตุ้นให้คิดในมุมมองใหม่ ๆ มีความคิดเชิงบวก มองโลก ในแง่ดี ดังนั้นการปฏิบัติงานของผู้บริหาร จึงต้องใช้ภาวะผู้นำเป็นเครื่องมือในการชักจูงให้ผู้ร่วมงานมีความคิดเห็นและปฏิบัติตามความต้องการของตน โดยอาศัยสถานการณ์แวดล้อมขณะนั้นเข้ามาช่วยเหลือ ซึ่งพฤติกรรมที่แสดงออกต่อสภาพแวดล้อมจะเป็นเครื่องมือชี้ให้เห็นว่าผู้นำนั้นมีคุณสมบัติความเป็นผู้นำมากน้อยเพียงใด ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับกรปฏิบัติงานของผู้นำในฐานะของผู้บริหารที่ฉลาดและมีไหวพริบในการใช้งานที่เหมาะสมกับบุคลิกภาพ ความสนใจและความสามารถของแต่ละบุคคล รวมทั้งผู้บริหารยังเป็นบุคคลที่ได้รับแต่งตั้ง หรือยกย่องให้เป็นหัวหน้าเป็นผู้ที่มีอิทธิพลในกลุ่ม เพื่อให้ปฏิบัติหน้าที่ของความเป็นผู้นำ สามารถควบคุมให้ผู้อื่นร่วมกันทำงานสู่ความสำเร็จได้ และคอยชี้แนะคอยช่วยเหลือให้การทำงานของประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายได้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัย วิมลพรรณ ช่างคิด (2560, บทคัดย่อ) ได้ศึกษา ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัย ภูมิศักดิ์ จิตบุญ (2556, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยและสอดคล้องกับงานวิจัย กอบศักดิ์ มูลมัย (2554, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิภาพการสอนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 พบว่า

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน ตามความคิดเห็นของครูผู้สอน โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาจำแนกตามรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน และผู้วิจัยสามารถอธิบายเหตุผลประกอบได้ดังนี้

1.1 ด้านการมีวิสัยทัศน์และความคิดสร้างสรรค์ อยู่ในระดับมาก เนื่องจากผู้บริหารได้มีการกำหนดวิสัยทัศน์ ยุทธศาสตร์ และเป้าหมายสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างชัดเจน ทันต่อเหตุการณ์แนวคิดวิสัยทัศน์ใหม่ ๆ ให้ความสำคัญเกี่ยวกับการระบุงูกิจกรรมและวิธีการดำเนินงาน มีนโยบายส่งเสริมความก้าวหน้า ความสัมฤทธิ์ผลในงานทำให้บุคลากรและทุกฝ่ายในองค์กรมีเป้าหมายรวมที่จะเป็นแนวทางในการคิดและวางแผนทางกลยุทธ์ นอกจากนี้สามารถกระตุ้นให้บุคลากรตระหนักที่จะเรียนรู้ ริเริ่ม สร้างสรรค์นวัตกรรมสิ่งใหม่ ๆ ในการพัฒนาองค์กรรวมทั้งผลักดันให้การดำเนินงานของบุคลากรและองค์กรอยู่บนพื้นฐานวิสัยทัศน์ ความเชื่อ ค่านิยม ปรัชญา ร่วมกัน สอดคล้องกับงานวิจัย ศศิประภา องอาจ (2557, บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดฉะเชิงเทรา พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดฉะเชิงเทรา ด้านการเกื้อกูลการยอมรับเป้าหมายของกลุ่ม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัย ทองคำ พิมพา (2556, บทคัดย่อ) การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวิสัยทัศน์และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดอ่างทอง พบว่า ระดับวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก

1.2 ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ อยู่ในระดับมาก เนื่องจากผู้บริหารมีจุดประสงค์ของการปฏิบัติงานร่วมกับบุคลากรสามารถปฏิบัติตนได้ถูกต้องตามบทบาทหน้าที่จนเป็นที่เคารพนับถือและได้รับความไว้วางใจจากบุคลากร มีบุคลิกภาพที่ทำให้ผู้ร่วมงานเกิดความภาคภูมิใจเมื่อได้ร่วมงานด้วย สามารถแสดงออกถึงความมีสมรรถนะและเฉลียวฉลาดในการปฏิบัติงานด้วยความตั้งใจ เชื่อมมั่นในตนเองและยึดมั่นอุดมการณ์ สามารถควบคุมอารมณ์ได้ในทุกสถานการณ์โดยไม่ใช้อารมณ์เป็นฐานในการปฏิบัติงาน เป็นผู้ที่มีศีลธรรมและมีจริยธรรมสูงปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติงาน จนบุคลากรนำไปปฏิบัติตามก่อให้เกิดประโยชน์แก่ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน และ

สามารถเสริมสร้างความสามัคคีปรองดอง ทำให้บุคลากรเชื่อมั่นในพลังของหมู่คณะ เพื่อการไปสู่เป้าหมายขององค์กรร่วมกัน ซึ่งสอดคล้องกับ ดุลดา ศรีประเสริฐ (2559, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดเลย พบว่า ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากและมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด และสอดคล้องกับ สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์ (2550, หน้า 331 – 340) ได้อธิบายองค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์หรือการสร้างบารมี เป็นพฤติกรรมที่ผู้นำแสดงออก ด้วยแบบตัวอย่างบทบาทที่เข้มแข็งให้ผู้ตามมองเห็น เมื่อผู้ตามรับรู้พฤติกรรมของผู้นำ ก็จะเกิดการลอกเลียนแบบพฤติกรรมเกิดขึ้น ซึ่งปกติผู้นำจะมีการประพฤติดี ปฏิบัติดีมี มาตรฐานทางศีลธรรมและจริยธรรมสูง จนเกิดการยอมรับว่าเป็นสิ่งที่ถูกต้องดีงาม สอดคล้องกับงานวิจัย สิทธิพล พหลทัฬห (2552, บทคัดย่อ) ได้ศึกษา ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 3 ผลการวิจัย พบว่า การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก

1.3 ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล อยู่ในระดับมาก เนื่องจาก ผู้บริหารให้เกียรติยกย่องบุคลากรเพื่อให้รู้สึกมีคุณค่าและมีความสำคัญต่อองค์กร สนับสนุนส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรให้สูงขึ้นด้วยวิธีการต่าง ๆ อยู่เสมอ เปิดโอกาสให้บุคลากรแสดงความต้องการของตนเองและมีความพยายามที่จะสนองต่อ ความต้องการของบุคลากรอย่างเหมาะสม มอบหมายการปฏิบัติหน้าที่แก่บุคลากรตรง ตามสาขาที่จบการศึกษา หรือตามความสามารถโดยรับฟังปัญหาส่วนตัวของบุคลากร อย่างตั้งใจ และให้คำปรึกษาและหาวิธีการแก้ไขปัญหาได้อย่างถูกต้องเหมาะสม ตลอดจน มีวิธีการนิเทศ ติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรโดยคำนึงถึงความ แตกต่างเป็นรายบุคคลหรือรายกลุ่มให้คำแนะนำและสอนงานแก่บุคลากรในองค์กรทั้ง รายบุคคลและแบบกลุ่มอย่างสม่ำเสมอ สอดคล้องกับงานวิจัย จรรยาวัฒน์ แก้วปันพันธ์ (2556, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับ ประสิทธิภาพของการบริหารงานของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดลำปาง ผลการวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำการ เปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและ การศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดลำปาง รายงาน พบว่า ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจก

บุคคล มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัย ชนิษฐา สิทธิจินดา (2552, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุบลราชธานี ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก

1.4 ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา อยู่ในระดับมาก เนื่องจากผู้บริหารใช้วิธีการกระตุ้นให้บุคลากรคิดวิเคราะห์ และพูดแสดงความคิดเห็นถึงสภาพปัญหาที่เกิดขึ้นในองค์กร สนับสนุนให้บุคลากรมีกระบวนการคิดแก้ปัญหา อย่างเป็นระบบที่จะนำมาใช้แก้ไขปัญญา ผู้บริหารมีนวัตกรรมใหม่ ๆ ในการแก้ไขปัญญาเสมอทำให้บุคลากรรู้สึกว่ปัญหาที่เกิดขึ้นเป็นสิ่งที่ท้าทายและทำให้เกิดความเชื่อมั่นว่าสามารถแก้ปัญหานั้นได้ และยังแสดงให้เห็นว่าการปฏิบัติงานให้ประสบผลสำเร็จต้องใช้ความร่วมมือร่วมใจของบุคลากร ไม่แสดงการวิพากษ์วิจารณ์ความคิดของบุคลากรที่คิดต่างจากความคิดของตนเอง ตลอดจนให้การชื่นชมและให้กำลังใจบุคลากรที่ประสบความสำเร็จในการแก้ไขปัญญาและการพัฒนาผู้เรียน นอกจากนี้ผู้บริหารยังได้จัดให้มีการประชุมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์เพื่อพร้อมเผชิญกับปัญหาและสถานการณ์ต่าง ๆ ด้วยวิธีทางแบบใหม่ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัย ศศิประภา อองอาจ (2557, บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดฉะเชิงเทรา พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดฉะเชิงเทรา รายงาน พบว่าด้านการกระตุ้นทางปัญญา มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับสุกัญญา พูลกลี (2557, หน้า 36 – 57) ที่ได้นำเสนอ ภาวะผู้นำที่สำคัญของผู้นำเชิงการเปลี่ยนแปลงไว้ในการกระตุ้นปัญญาของผู้ตาม (Intellectual Stimulation) คือ กระตุ้นให้เกิดการพัฒนาการเติบโต เกิดการเปลี่ยนแปลงทางปัญญาและอารมณ์ เปลี่ยนแปลงในความเชื่อและค่านิยมตลอดจนความสามารถของผู้ตามให้โอกาสแต่ละบุคคลและเป็นพี่เลี้ยงให้ในโอกาสที่เหมาะสมผู้นำจะมีพฤติกรรมที่กระตุ้นผู้ตามให้เกิดการตระหนัก และรับรู้ในปัญหาและหาแนวทางแก้ไขปัญญา กระตุ้นให้คิดในมุมมองใหม่ ๆ จะต้องมีพลังปัญญาในการช่วยกันพลิกฟื้นองค์กรให้ประสบความสำเร็จ เพราะผู้นำคนเดียวไม่สามารถพลิกฟื้นหรือสร้างการเปลี่ยนแปลงได้

1.5 ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ อยู่ในระดับมาก เนื่องจากผู้บริหาร มีนโยบายส่งเสริมสนับสนุนการวิจัยและการสร้าง นวัตกรรมของบุคลากร เพื่อนำมาใช้ ในการปฏิบัติงาน เปิดโอกาสให้บุคลากรปฏิบัติงานตามความถนัด ความสนใจและ ความสามารถเพื่อพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงานเอง นอกจากนี้ยังสร้างบรรยากาศ ที่ทำให้บุคลากรได้แสดงความคิดเห็นและเสนอวิธีการใหม่ ๆ ในการแก้ไขปัญหาาร่วมกัน โดยผู้บริหารได้ให้คำแนะนำและสร้างความมั่นใจเมื่อบุคลากรเกิดปัญหาหรือเสี่ยงต่อ อันตรายในการปฏิบัติงาน มีการกล่าวยกย่องและสร้างขวัญกำลังใจแก่บุคลากรอย่างเต็มที่ ให้บุคลากรปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มศักยภาพ ผู้บริหารแสดงถึงความตั้งใจอย่างแน่วแน่ ว่า จะสามารถปฏิบัติงานสำเร็จบรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้และใช้วิธีการอย่างหลากหลาย เพื่อให้บุคลากรมีความกระตือรือร้นและเกิดเจตคติที่ดีในการปฏิบัติงานร่วมกัน สามารถ โน้มน้าวให้บุคลากรเห็นภาพความสำเร็จในอนาคตของผู้ปฏิบัติและขององค์กรได้ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัย จรรยาวัฒน์ แก้วปันขันธุ์ (2556, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความ สัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผลของการบริหารงานของ สถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดลำปาง ผลการวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดลำปาง รายด้าน พบว่า ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับ ผลการวิจัย พิกุล ปัทมาตโร (2556, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาระดับปฏิบัติด้านภาวะผู้นำการ เปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3 พบว่า ระดับปฏิบัติด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ ผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา รายด้าน พบว่า ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ อยู่ในระดับมาก

2. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์การศึกษานอก ระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ กลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ข้าราชการครู ครูอาสาสมัครการศึกษานอก โรงเรียน ครู กศน.ตำบล และครูประจำศูนย์การเรียนชุมชน จำแนกตามเพศ โดยรวมและ รายด้านไม่แตกต่างกันและไม่สอดคล้องกับสมมติฐานข้อที่ 2 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้ตอบ แบบสอบถามทั้งเพศชายและเพศหญิงมีการปฏิบัติงานตามแผนงานไปในทิศทางเดียวกัน มีวิสัยทัศน์ พันธกิจและเป้าหมายร่วมกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัย ชนิทรธัญญา คำดี

(2555, บทคัดย่อ) ได้ศึกษา ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสตรี ศูนย์การศึกษา นอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอในจังหวัดอุบลราชธานี ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสตรีศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตาม อัธยาศัยอำเภอ ในจังหวัดอุบลราชธานี ที่มีเพศแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสตรีศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย อำเภอในจังหวัดอุบลราชธานี โดยรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน

3. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์การศึกษานอก ระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ กลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ข้าราชการครู ครูอาสาสมัครการศึกษานอก โรงเรียน ครู กศน.ตำบล และครูประจำศูนย์การเรียนรู้ชุมชน จำแนกตามประสบการณ์ ในการทำงาน โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกันและไม่สอดคล้องกับสมมติฐานข้อที่ 3 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะปัจจุบันผู้บริหารศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย อำเภอมีศักยภาพในการปฏิบัติงานสูงใช้หลักการและทฤษฎีการบริหารงานที่ไม่แตกต่างกัน มีแนวคิดริเริ่มสร้างสรรค์ รู้จักปรับปรุงแก้ไขวิธีปฏิบัติงานของตนให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้ร่วมงานได้เป็นอย่างดี มีความมุ่งมั่น กล้าคิด กล้าแสดงออก สร้างความ เชื่อถือและยอมรับและได้รับความไว้วางใจจากครู สามารถดำเนินภารกิจในการบริหาร สถานศึกษาโดยใช้ภาวะผู้นำในสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม จึงทำให้ภาวะผู้นำการ เปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในด้านประสบการณ์ไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัย ชรินทร์ญา คำดี (2555, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสตรี ศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ ในจังหวัดอุบลราชธานี ผลการวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสตรีศูนย์การศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ ในจังหวัดอุบลราชธานี จำแนกตามประสบการณ์การ ในการทำงานที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสตรี ศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ ในจังหวัดอุบลราชธานี โดยรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับงานวิจัย นารินทร์ เดชสะท้าน (2557, บทคัดย่อ) ได้ศึกษา ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 3 พบว่า ภาวะผู้นำการ เปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

กาฬสินธุ์ เขต 3 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า โดยรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน

4. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์การศึกษานอก ระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ กลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ข้าราชการครู ครูอาสาสมัครการศึกษานอก โรงเรียน ครู กศน.ตำบล และครูประจำศูนย์การเรียนรู้ชุมชน จำแนกตามสถานภาพ โดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สอดคล้องกับสมมติฐานข้อที่ 4 ที่ผู้วิจัยตั้งไว้ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ผู้บริหารสถานศึกษา มีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สถานศึกษา ศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ กลุ่มจังหวัด ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2 มากกว่า ข้าราชการครู ครู กศน.ตำบล และ ครูประจำศูนย์การเรียนรู้ชุมชน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลและ ด้านการมีวิสัยทัศน์และความคิดสร้างสรรค์ ผู้บริหารสถานศึกษา มีความคิดเห็นเกี่ยวกับ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์การศึกษานอกระบบและ การศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ กลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2 มากกว่า ครู กศน.ตำบล และครูประจำศูนย์การเรียนรู้ชุมชน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความรู้ความสามารถในการจัดการหรือการทำงาน การเปลี่ยนสภาพหรือเปลี่ยนแปลงความพยายามของผู้ตามให้สูงขึ้น ทำให้เกิดการ ตระหนักรู้ในภารกิจและวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษามีความอิสระในการ ตัดสินใจเกี่ยวกับงานหรือหน้าที่ที่รับผิดชอบและเป็นหัวหน้างานที่มองเห็นความรู้ ความสามารถของบุคลากรในองค์กรทุกคน และมอบหมายหน้าที่ตามความถนัด สายอาชีพที่บุคลากรที่มีความถนัดเฉพาะด้าน ทั้งยังให้กำลังใจต่อผู้ใต้บังคับบัญชาอยู่เป็นประจำจนได้รับความรักความห่วงใยจากบุคลากรในสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัย วิมลพรรณ ช่างคิด (2560, บทคัดย่อ) ได้ศึกษา ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยใน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน ส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำแนก สถานภาพ โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และสอดคล้องกับ

งานวิจัย ไพจิตร จำสุภา (2556, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาปัจจัยด้านแรงจูงใจที่ส่งผลต่อการมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร โรงเรียนตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครู โดยรวมอยู่ในระดับมาก ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูที่มีสภาพต่างกัน โดยรวมมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยผู้บริหารมีความคิดเห็นมากกว่าครู ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนที่มีลักษณะการจัดการเรียนการสอนต่างกัน โดยรวมไม่มีความแตกต่างกัน ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนที่อยู่ในอำเภอต่างกัน โดยรวมไม่มีความแตกต่างกัน

5. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ กลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ข้าราชการครู ครูอาสาสมัครการศึกษานอกโรงเรียน ครู กศน.ตำบล และครูประจำศูนย์การเรียนชุมชน จำแนกตามกลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2 โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกันและไม่สอดคล้องกับสมมติฐานข้อที่ 5 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะบริบทตามสภาพแวดล้อมของสถานศึกษา วัฒนธรรมองค์กรและนโยบายจากหน่วยงานต้นสังกัด อาจมีความสอดคล้องไปในทิศทางเดียวกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัย ไพจิตร จำสุภา (2556, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาปัจจัยด้านแรงจูงใจที่ส่งผลต่อการมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนที่อยู่ในอำเภอต่างกัน โดยรวมไม่มีความแตกต่างกัน

6. แนวทางการภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา

ศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ กลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2 จำนวน 2 ด้าน ได้แก่ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจและด้านการดำเนินงาน ดังต่อไปนี้

6.1 ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ผู้บริหารควรสร้างเจตคติที่ดีทางบวก และความเชื่อมั่น แสดงให้เห็นความแน่วแน่ว่าจะสามารถบรรลุเป้าหมายได้ ผู้บริหารควร

กระตุ้นและเสริมให้เกิดความคิดที่จะปฏิบัติภารกิจให้ประสบความสำเร็จตามความคาดหวังขององค์กร ผู้บริหารควรเป็นแบบอย่างที่ดี เป็นแม่แบบที่เข้มแข็ง มีจริยธรรม สร้างแรงศรัทธาและสื่อสารกับคนในองค์กรให้เข้าใจเป้าหมายร่วมกัน ผู้บริหารควรเป็นแบบอย่างที่ดี ทั้งบุคลิกภาพภายในและภายนอกและมีความรู้ความสามารถ หมั่นพัฒนาตนเองอยู่เสมอ ผู้บริหารควรเป็นแบบอย่างที่ดีในการครองตน ครองคน ครองงาน ผู้บริหารควรเมื่อทำงานบรรลุวัตถุประสงค์มีผลงานดี ต้องชื่นชมยินดีและให้รางวัล ผู้บริหารควรผู้บริหารสถานศึกษาต้องแสดงออกด้วยการสื่อสารให้บุคลากรยึดมั่นและร่วมสานฝันต่อวิสัยทัศน์ขององค์กร เพื่อนำไปสู่เป้าหมายแทน การทำเพื่อประโยชน์เฉพาะตน ผู้บริหารควรให้การเสริมแรงทางบวก ให้กำลังใจ ชื่นชมและให้ความดีความชอบ ผู้บริหารควรค้นหาแบบอย่างที่ดีหรือตัวอย่างที่ดี เพื่อเป็นต้นแบบในการปฏิบัติงาน และผู้บริหารควรมอบเกียรติบัตร โล่รางวัล ในโอกาสสำคัญต่าง ๆ

6.2 ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา ผู้บริหารควรให้ความรู้ความเข้าใจแก่ผู้บริหารสถานศึกษาในแนวทางการกระตุ้นให้ตระหนักถึงปัญหาต่าง ๆ ของหน่วยงานและแสวงหาแนวทางการแก้ไขปัญหาย่างสร้างสรรค์ ผู้บริหารควรมีความรู้ความเข้าใจแก่ผู้บริหารสถานศึกษา ในการสร้างความร่วมมือ ร่วมใจ เพื่อให้ผู้ตามใช้ความคิดที่เป็นระบบและมีเหตุผล ให้ตระหนักเข้าใจและแก้ปัญหาคด้วยตนเอง ผู้บริหารควรมีการประชุม แลกเปลี่ยนเรียนรู้กับวิทยากรที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญ ในการกระตุ้นองค์ความรู้ที่มีในตัว ให้ได้แสดงออกมาได้เต็มศักยภาพโดยวิธีการใหม่ ๆ และสามารถทำงานได้อย่างอิสระ ผู้บริหารควรสร้างความรู้ ความเข้าใจ แก่ผู้บริหารสถานศึกษา ให้เป็นผู้ฝึกฝน ค้นคว้า นวัตกรรมเพื่อให้เกิดความรู้ใหม่ ๆ ผู้บริหารควรสนับสนุน ส่งเสริมให้ผู้บริหารสถานศึกษาศึกษาค้นคว้า แสวงหาความรู้ใหม่ ๆ อยู่เสมอ จากแหล่งเรียนรู้ที่ทันสมัยและหลากหลาย ผู้บริหารควรเน้นความคุ้มค่าในการพัฒนา โดยพัฒนาไปพร้อม ๆ กัน ทั้งผู้บริหาร สถานศึกษา ครู และบุคลากรในองค์กร พัฒนาควบคู่เพื่อทีมที่มีคุณภาพ ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้เข้าอบรมพัฒนาตามความสนใจและความถนัด เพื่อนำความรู้มาใช้ในการพัฒนา งานอย่างเต็มความสามารถ ผู้บริหารควรมีการประชุมร่วมกัน เปิดโอกาสให้ได้แสดงความคิดเห็น ร่วมแก้ไขปัญหาคและอุปสรรคในการทำงานร่วมกัน ผู้บริหารควรฝึกให้มีการคิด วิเคราะห์ สังเคราะห์ เพื่อให้มองเห็นปัญหาในการทำงานและสามารถแก้ไขปัญหาคได้ ถูกต้อง และสามารถหาแนวทางในการพัฒนางานให้มีคุณภาพยิ่งขึ้น และผู้บริหารควรจัดโครงการอบรมพัฒนาบุคลากรเพื่อพัฒนาศักยภาพ ให้ทันสมัยตามสถานการณ์ปัจจุบัน

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัยที่ได้สรุปและอภิปรายผล ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังนี้

1. ข้อเสนอแนะเพื่อนำผลการศึกษาไปใช้

จากการศึกษาในครั้งนี้ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์การศึกษานอกกระบวนและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ กลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2 มี 5 ด้าน โดยเรียงอันดับค่าคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการมีวิสัยทัศน์และความคิดสร้างสรรค์ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา และด้านการสร้างแรงบันดาลใจ มีรายละเอียดดังนี้

1.1 ด้านการมีวิสัยทัศน์และความคิดสร้างสรรค์ ผู้บริหารควรกำหนดเป้าหมายและวางแผนยุทธศาสตร์ของสถานศึกษาร่วมกันกับบุคลากรทุกฝ่าย ส่งเสริมและกระตุ้นให้บุคลากรมีความตระหนักที่จะเรียนรู้ สร้างสรรค์นวัตกรรมสิ่งใหม่ ๆ ในการพัฒนาสถานศึกษา บนพื้นฐานของวิสัยทัศน์ ความเชื่อ ค่านิยมและปรัชญาของสถานศึกษา

1.2 ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ผู้บริหารสถานศึกษาควรจะแสดงศักยภาพให้ผู้ร่วมงานเห็นว่าผู้บริหารมีพลังอำนาจ (Power) และมีความเชื่อมั่นในตนเองสูง มีความซื่อสัตย์ พากเพียรในการทำงานเพื่อให้งานประสบความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

1.3 ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ผู้บริหารควรเป็นที่เลี้ยงคอบและนำวิธีการทำงานแก่ผู้ร่วมงานเป็นรายบุคคลอย่างจริงจังและจริงใจ และให้ความสนใจแก่ผู้ร่วมงานที่ไม่สามารถร่วมงานกับผู้อื่นได้เท่าเทียมกับคนอื่น ๆ

1.4 ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความสนใจที่จะปรับปรุงวิธีการทำงานแบบเก่า ๆ ให้ทันสมัยขึ้น กระตุ้นให้ผู้ร่วมงานมีการเปลี่ยนแปลงการทำงานใหม่ ๆ ในสถานศึกษา เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างสร้างสรรค์

1.5 ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ผู้บริหารสถานศึกษา ควรมีเป้าหมายในการทำงานที่ชัดเจนมากขึ้น จัดให้มีการอบรม สัมมนา ฯลฯ พัฒนาความรู้ ทักษะ ประสิทธิภาพของบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ กระตุ้นให้ผู้ร่วมงานเกิดการพัฒนาตนเอง โดยการมอบหมายงานที่ท้าทายให้แก่ผู้ร่วมงาน เพื่อให้ผู้ร่วมงานเกิดการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ สร้างขวัญและกำลังใจแก่ผู้ร่วมงานเมื่องานประสบความสำเร็จ

2. ข้อเสนอแนะเพื่อวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา
ศูนย์การศึกษานอกกระบวนและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ กลุ่มจังหวัดภาค
ตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2 ในกลุ่มจังหวัดอื่น ๆ

2.2 ควรศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา
ศูนย์การศึกษานอกกระบวนและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ กลุ่มจังหวัดภาค
ตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2 โดยการวิจัยเชิงคุณภาพ

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์

บรรณานุกรม

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

บรรณานุกรม

- “การกำหนดอำนาจและหน้าที่ของสถานศึกษา” ราชกิจจานุเบกษา. เล่ม 125 ตอนพิเศษ 60 ง. หน้า 2. 25 มีนาคม 2551.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2551). พระราชบัญญัติส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย พ.ศ. 2551. พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพฯ : สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย.
- กอบศักดิ์ มุลมัย. (2554). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิผลการสอนของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- กันทิมา ชัยอุดม. (2556). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและพฤติกรรมการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. ชลบุรี : มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ชนิษฐา สิทธิจินดา. (2552). การศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุบลราชธานี. วิทยานิพนธ์ ค.ม. อุบลราชธานี: มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี.
- คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2553). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553. กรุงเทพฯ : สำนักนายกรัฐมนตรี.
- จรรยารัตน์ แก้วปันชนธ์. (2556). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผลของการบริหารงานของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดลำปาง. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. ลำปาง: มหาวิทยาลัยเนชั่น.
- จิตรา ทรัพย์โสม. (2556). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร : มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

- ชนินทร์ญา คำดี. (2555). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสตรี ศูนย์การศึกษา
นอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ ในจังหวัดอุบลราชธานี.*
วิทยานิพนธ์ ค.ม. อุบลราชธานี : มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.
- ชำนาญ คำปัญญาสินชัย. (2559). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา
โรงเรียนในฝัน: พุทธรณีศึกษา. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร:
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.*
- ชีวิน อ่อนละอ. (2553). *การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร
มหาวิทยาลัย เอกชนในประเทศไทย. วิทยานิพนธ์ ปร.ด. ขอนแก่น:
มหาวิทยาลัยขอนแก่น.*
- ไชยา ภาวะบุตร. (2555). *หลัก ทฤษฎี และปฏิบัติการบริหารการศึกษา (พิมพ์ครั้งที่ 2).*
สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- _____. (2560). *ภาวะผู้นำทางวิชาการ. ฉบับปรับปรุง 2560. สกลนคร:
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร*
- ดุจดดา ศรีประเสริฐ. (2559). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง
ของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครูผู้สอน
สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย
จังหวัดเลย. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. อุตรธานี : มหาวิทยาลัยสันตพล.*
- ทวีป อภิลิทธิ. (2554). *จิตวิทยาเพื่อการเรียนรู้. กรุงเทพฯ: ออฟเซทเพรส.*
- ทองคำ พิมพ์า. (2556). *การศึกษาคือความสัมพันธ์ระหว่างวิสัยทัศน์และภาวะผู้นำการ
เปลี่ยนแปลงกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา
จังหวัดอ่างทอง. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.*
- ทองอยู่ แก้วไทรสะ. (2554). *การศึกษาตลอดชีวิตสำหรับทุกคน. กรุงเทพฯ:
โรงพิมพ์ชุมนุม สหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย จำกัด.*
- ทิพวัลย์ ซาลีเครือ. (2559). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับ
ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอก
ระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดระยอง. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. ชลบุรี:
มหาวิทยาลัยบูรพา.*
- นรา สุภัคโรจน์. (2555). *วิถีแห่งสตีฟ จอบส์ = The Steve Job Way / เจย์, เอลเลียต.
นนทบุรี : awakebooks, 2555. พิมพ์ลักษณ์.*

- _____ (2555). *นวัตกรพลิกโลก*. กรุงเทพฯ: อินโนกราฟฟิกส์.
- นารินทร์ เดชสะท้อน. (2557). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3*.
วิทยานิพนธ์ ค.ม. กาฬสินธุ์: มหาวิทยาลัยราชภัฏกาฬสินธุ์.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2556). *วิธีการทางสถิติสำหรับการวิจัย เล่ม 1*. พิมพ์ครั้งที่ 5.
กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น.
- ผกาพรรณ เชื้อเมืองพาน. (2553). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ของผู้บริหารสถานศึกษาในจังหวัดลำปาง*. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. ขอนแก่น:
มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ไพฑู แกบเงิน. (2552). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับ ประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาสกลนคร เขต 1*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร:
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- พิกุล ปัทมาทร. (2556). *การศึกษาระดับปฏิบัติด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ ผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. มหาสารคาม:
มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- พิชาภพ พันธุ์แพ. (2554). *ผู้นำกับการจัดการการเปลี่ยนแปลง*. กรุงเทพฯ:
สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พิฑูล อภัยโส. (2557). *โปรแกรมการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สถานศึกษาที่มุ่งองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดนครพนม*. วิทยานิพนธ์. ค.ด. สกลนคร :
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ไพจิตร จำสุภา. (2556). *ปัจจัยด้านแรงจูงใจที่ส่งผลต่อการมีภาวะผู้นำการ เปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1*. วิทยานิพนธ์. ค.ม. สกลนคร:
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

- ไพฑูริย์ พิชัย. (2552). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน* สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสกลนคร เขต 2. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- มณีประภา ผิวเงิน. (2554). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผลการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดสกลนคร*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- _____. (2551). *มติคณะรัฐมนตรี* วันที่ 15 มกราคม 2551.
- รังสรรค์ ประเสริฐศรี. (2551). *ภาวะผู้นำ Leadership* (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: ซีระฟิล์มและไซเท็กซ์.
- รังสรรค์ อินทน์จันทร์. (2552). *ปัจจัยที่มีผลต่อความก้าวหน้าการถ่ายโอนภารกิจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น: ศึกษาเฉพาะกรณี องค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.) ในจังหวัดนครปฐม*. วิทยานิพนธ์ ปร.ด. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีปทุม.
- วรรัตน์ อภินันท์กุล. (2551). *แนวคิดและทฤษฎีที่นำสู่ทางการศึกษานอกระบบโรงเรียน*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วิเชียร วิทย์อุดม. (2554). *ทฤษฎีองค์การ*. กรุงเทพฯ: ธนัชการพิมพ์.
- วิมลพรรณ ช่างคิด. (2560). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ในภาคตะวันออก*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. จันทบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- ศศิประภา องอาจ. (2557). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดฉะเชิงเทรา*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. ฉะเชิงเทรา: มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์.
- สมชาย สุเทศ. (2554). *การบริหารการจัดการภาครัฐแนวใหม่ขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดนครปฐม*. วิทยานิพนธ์ ปร.ด. ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์.
- สำนักคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ. (2557). *แนวทางการบริหารราชการแบบกลุ่มจังหวัด*. สถาบันพระปกเกล้า, [ออนไลน์]. เข้าถึงได้จาก <http://wiki.kpi.ac.th/index.php?title.> 8 พฤษภาคม 2562.

- _____ (2557). แนวทางการบริหารราชการแบบกลุ่มจังหวัด. เข้าถึงได้จาก http://www.opdc.go.th/content.php?menu_id=5&content_id=780. 8 พฤษภาคม 2562.
- _____ (2557). แนวทางการบริหารราชการแบบกลุ่มจังหวัด. เข้าถึงได้จาก http://www.opdc.go.th/content.php?menu_id=5&content_id=780. 9 พฤษภาคม 2562.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา. (2548). พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.
- สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย (2542). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542. กรุงเทพฯ : กรมฯ.
- สำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงศึกษาธิการ. (2554). การศึกษาตลอดชีวิตสำหรับทุกคน กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย จำกัด.
- สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย สำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงศึกษาธิการ. (2555). รายงานการวิจัยเรื่อง การประเมินผลการดำเนินงานการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ตามแนวพระราชบัญญัติส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย พ.ศ. 2551. กรุงเทพฯ: รังสิการพิมพ์.
- สำนักบริหารยุทธศาสตร์กลุ่มจังหวัด. (2557). ความเป็นมาของการแบ่งกลุ่มจังหวัด. เข้าถึงได้จาก <http://www.osm.moi.go.th/images/stories/april/osm1.pdf>. 28 กรกฎาคม 2557).
- สิทธิชัย อุสาพรม. (2562). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของกลุ่มสาระการเรียนรู้ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 . วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- สิทธิพล พหลทัฬห. (2552). ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 3. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

- สุกัญญา พูลกลี. (2557). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาและวัฒนธรรมองค์การตามความคิดของครูผู้สอนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. จันทบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์. (2550). *ภาวะความเป็นผู้นำ*. กรุงเทพฯ: ส.เอเชียเพรส.
- _____. (2551). *บทความทางวิชาการ*. เข้าถึงได้จาก <http://suthep.ricr.ac.th>. 18 มีนาคม 2551.
- สุมณฑา ทาโยโก. (2557). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดปัตตานี*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. ยะลา: มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.
- สุมาลี สังข์ศรี. (2545). *การจัดการศึกษานอกระบบโดยวิธีการศึกษาทางไกลเพื่อส่งเสริมการศึกษาตลอดชีวิต เอกสารในโครงการส่งเสริมการแต่งตั้งข้าราชการมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช*. นนทบุรี : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- สุวัฒน์ จุลสุวรรณ. (2554). *การพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงผู้บริหารสายสนับสนุนสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ*. วิทยานิพนธ์ กศ.ด. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- อภิสิทธิ์ ทนคำดี. (2560). *ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- อุดม เขยกีวงศ์. (2551). *การส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย*. กรุงเทพมหานคร: แสงดาว.
- แอนนา รัตน์ภักดี. (2553). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. อุบลราชธานี: มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.
- Amber, V. (2013). Consumer Personality, Brand Personality and Brand Equity: a Study of Colgate Toothpaste Buyer. *International Journal of Humanities and Management Sciences*, 1(2), 150 – 158.

- Andrian, R., David, G., Frederic, V., & Simon A.B. (2014). From Leadership to Citizenship Behavior in Public Organizations: When Values Matter. *Review of Public Personnel Administration*. 34(2), 128–152.
- Bass, B. M., & Avolio, B. J. (1994). *Transformational Leadership Development*.
Pola Alto, California: Consulting Psychologists.
- Bass, B.M., & Avolio, B.J. (1994). *Improving Organization Effectiveness Through Transformation Leadership*. Thousand OaK : Sage.
- Bass, Bernard M. & Riggio, Ronald E. (2006). *Transformational Leadership (2nd ed)*.
New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates.
- Bass, Bernard M. & Riggio, Ronald E. (2006). *Transformational Leadership (2nd ed)*.
New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates.
- Bass, B.M. (1999). *Two decades of research and development in transformational leadership*.
- Bennis, W., & Nanus, B. (1985). *Leadership: The Strategies for Taking Charge*. New York: Harper & Row.
- Burns, J. M. (1978). *Leadership*. New York: Harper and Row.
- Daft, R. L. (1998). *Management. (3rd ed.)*. Fort Worth, TX: The Dryden.
- Fullan, M. (2006). *Leading in a Culture of Change*. San Francisco, CA: Jossey–Bass.
- James L. Gibson, John M. Ivancevich and James H. Donnelly. (2000).
Organizations: Behavior Structure Process. Boston: McGraw–Hill.
- Likert, Rensis. 1967. “The Method of Constructing and Attitude Scale”, Reading in Attitude.
- Luthans. F. (1998). *Organizational Behavior*. New York: McGraw – Hill.
- Mel, S., Michael, D.P., Daniel, C.S. (1993). *The relationship between ‘traditional’ leadership, ‘super’ leadership, and organizational citizenship behavior*.
18(3), 352.

- Oke, Adegoke., Munshi, Natasha. & Walumbwa, Fred O. (2009). *The Influence of Leadership on Innovation Processes and Activities*. *Organizational Dynamics*, 38(1), 64–72.
- Pearson, David P. and Johnson, Dale D. (1978). *Teaching Reading Comprehension*. NewYork: Holt, Rinehart & Winston.
- Schermerhorn. John R. James G. Hunt and Richard N. Osborn. (1991). *Managing Organizational Behavior*. 4 th ed. New York: John Willey and Sons.
- Schipper, K., & Vincent, L. (2008). *Earning Quality*. *Accounting Horizons*.
- Tichy, Noel M. and Mary Anne Devanna. (1986). *The Transformational Leader*. New York: Wiley.
- Wayne K. Hoy and Cecil G. Miskel. (2005). *Educational Administration : Theory, Research and Practice*. New York : McGraw–Hill.

ภาคผนวก

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

ภาคผนวก ก

รายนามผู้เชี่ยวชาญ

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

รายนามผู้เชี่ยวชาญเพื่อตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

1. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัฒนา สุวรรณไตรย์ คณะกรรมการบริหารหลักสูตร
ครุศาสตรมหาบัณฑิตและหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
2. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เพลินพิศ ธรรมรัตน์ คณะกรรมการบริหารหลักสูตร
ครุศาสตรมหาบัณฑิตและหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
3. ดร.จรรยาศักดิ์ พุดน้อย ผู้อำนวยการสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบ
และการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดบึงกาฬ
4. นางอัจฉรา ไชยศรีแก้ว ผู้อำนวยการศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษา
ตามอัธยาศัยอำเภอเมืองสกลนคร
5. นางสาวกิตติยา โพนสูงเนิน ผู้อำนวยการศูนย์การศึกษานอกระบบ
และการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอต่างอย

รายนามผู้เชี่ยวชาญเพื่อให้ออกเสนอแนะแนวทางพัฒนา

1. รองศาสตราจารย์ ดร.สายันต์ บุญใบ คณะกรรมการบริหารหลักสูตร
ครุศาสตรมหาบัณฑิตและหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
2. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัฒนา สุวรรณไตรย์ คณะกรรมการบริหารหลักสูตร
ครุศาสตรมหาบัณฑิตและหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
3. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เพ็ญพิศ ธรรมรัตน์ คณะกรรมการบริหารหลักสูตร
ครุศาสตรมหาบัณฑิตและหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
4. ดร.จรรยาศักดิ์ พุดน้อย ผู้อำนวยการสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบ
และการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดบึงกาฬ
5. นางรุ่งทิภา ศรีวีรขาน ผู้อำนวยการสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบ
และการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดนครพนม
6. นายภัทร ภัทรกุลดิษฐ์ ผู้อำนวยการสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอก
ระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดมุกดาหาร
7. นางอัจฉรา ไชยศรีแก้ว ผู้อำนวยการศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษา
ตามอัธยาศัยอำเภอเมืองสกลนคร
8. นางสาวกิตติยา โพนสูงเนิน ผู้อำนวยการศูนย์การศึกษานอกระบบ
และการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอเต่างอย
9. นางสาวบุศลิน ช่างสลัก ครูเชี่ยวชาญ ศูนย์การศึกษานอกระบบ
และการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอเมือง จังหวัดนครพนม
10. นางสาวบุญส่ง บุญทศ ครูชำนาญการพิเศษ ศูนย์การศึกษานอกระบบ
และการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอเมือง จังหวัดมุกดาหาร

ภาคผนวก ข

หนังสือขอความอนุเคราะห์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๑๐๘

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิติโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑ ธันวาคม ๒๕๖๒

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัฒนา สุวรรณไตรย์

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ

๒. เครื่องมือการวิจัย

๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวอรอุมา ศรีประทุมวงศ์ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๑๔๒๑๒๒๕๑๓๑ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์การศึกษานอกกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ จังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน ๒” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ระภีพรรณ ร้อยพิลา เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ และประเมินคู่มือการใช้ตัวบ่งชี้ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๕๗ ๐๒๒๕

โทรสาร ๐ ๔๒๕๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวอรอุมา ศรีประทุมวงศ์ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๔๓๕๓ ๕๓๖๖

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๑๐๘

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิติโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑ ธันวาคม ๒๕๖๒

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เพลินพิศ ธรรมรัตน์

- สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ
๒. เครื่องมือการวิจัย
๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวอรอุมา ศรีประทุมวงศ์ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๑๔๒๑๒๒๕๑๓๑ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ จังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน ๒” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ระพีพรรณ ร้อยพิลา เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ และประเมินคู่มือการใช้ตัวบ่งชี้ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวอรอุมา ศรีประทุมวงศ์ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๔๓๙๓ ๕๓๖๖

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๑๐๘

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑ ธันวาคม ๒๕๖๒

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน ดร.จรรยาศักดิ์ พุดน้อย

- สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ
๒. เครื่องมือการวิจัย
๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวอรอุมา ศรีประทุมวงศ์ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๑๔๒๑๒๒๕๑๓๑ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์การศึกษานอกกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ จังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน ๒” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ระพีพรรณ ร้อยพิลา เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อให้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ และประเมินคู่มือการใช้ตัวบ่งชี้ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น
จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศีกานต์ เพียรธัญญกรณ์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๕๗ ๐๒๒๕

โทรสาร ๐ ๔๒๕๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวอรอุมา ศรีประทุมวงศ์ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๔๓๔๓ ๕๓๖๖

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๑๐๘

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑ ธันวาคม ๒๕๖๒

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน นางอัจฉรา ไชยศรีแก้ว

- สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ
๒. เครื่องมือการวิจัย
๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวอรุมา ศรีประทุมวงศ์ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๑๔๒๑๒๒๕๑๓๑ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์การศึกษานอกกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ จังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน ๒” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ระภีพรรณ ร้อยพิลา เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ และประเมินคู่มือการใช้ตัวบ่งชี้ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรชญกรณ์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวอรุมา ศรีประทุมวงศ์ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๔๓๙๓ ๕๓๖๖

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๑๐๘

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑ ธันวาคม ๒๕๖๒

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน นางสาวกิตติยา โพนสูงเนิน

- สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ
๒. เครื่องมือการวิจัย
๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวอรอุมา ศรีประทุมวงศ์ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๑๕๒๑๒๒๙๑๓๑ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์การศึกษานอกกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ จังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน ๒” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ระภีพรรณ ร้อยพิลา เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ และประเมินคู่มือการใช้ตัวบ่งชี้ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวอรอุมา ศรีประทุมวงศ์ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๔๓๙๓ ๕๓๖๖

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๑๙๖

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๒๒ ธันวาคม ๒๕๖๒

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวอรุมา ศรีประทุมวงศ์ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๑๔๒๑๒๒๙๑๓๑ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ จังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน ๒” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ระพีพรรณ ร้อยพิลา เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ทั้งนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย เพื่อหาความเชื่อมั่นในการศึกษาวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์ท่านอนุญาตให้นักศึกษาทำการทดลองใช้เครื่องมือวิจัยดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวอรุมา ศรีประทุมวงศ์ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๔๓๙๓ ๕๓๖๖

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๓๑๗

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถนนิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๖ มีนาคม ๒๕๖๓

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนา

เรียน รองศาสตราจารย์ ดร.สายันต์ บุญใบ

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวอรอุมา ศรีประทุมวงศ์ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๑๔๒๑๒๒๔๑๓๑ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์การศึกษานอกกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ จังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน ๒” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ระภีพรรณ ร้อยพิลา เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์การศึกษานอกกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ตามความมุ่งหมายของการทำวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศีกานต์ เพียรธัญญกรณ์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวอรอุมา ศรีประทุมวงศ์ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๔๓๔๓ ๕๓๖๖

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๓๑๗

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๖ มีนาคม ๒๕๖๓

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนา
เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัฒนา สุวรรณไตรย์
สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวอรอุมา ศรีประทุมวงศ์ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๑๔๒๑๒๒๙๑๓๑ ซึ่งเป็น
นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำ
วิทยานิพนธ์ เรื่อง “การศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์การศึกษานอกกระบบ
และการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ จังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน ๒” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่ง
ของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร
เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ระภีพรรณ ร้อยพิลา เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ
และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำ
การเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์การศึกษานอกกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ตามความ
มุ่งหมายของการทำวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี
และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวอรอุมา ศรีประทุมวงศ์ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๔๓๙๓ ๕๓๖๖

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๓๑๗

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๖ มีนาคม ๒๕๖๓

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนา

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เพลินพิศ ธรรมรัตน์

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวอรอุมา ศรีประทุมวงศ์ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๑๔๒๑๒๒๕๑๓๑ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์การศึกษานอกกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ จังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน ๒” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ระภีพรรณ ร้อยพิลา เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์การศึกษานอกกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ตามความมุ่งหมายของการทำวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๕๗ ๐๒๒๕

โทรสาร ๐ ๔๒๕๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวอรอุมา ศรีประทุมวงศ์ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๔๓๕๓ ๕๓๖๖

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๓๑๗

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๖ มีนาคม ๒๕๖๓

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนา

เรียน ผู้อำนวยการสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดบึงกาฬ

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวอรอุมา ศรีประทุมวงศ์ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๑๕๒๑๒๒๕๑๓๑ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ จังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน ๒” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ระพีพรรณ ร้อยพิลา เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ตามความมุ่งหมายของการทำวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวอรอุมา ศรีประทุมวงศ์ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๔๓๙๓ ๕๓๖๖

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๓๑๗

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๖ มีนาคม ๒๕๖๓

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนา

เรียน ผู้อำนวยการสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดนครพนม

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวอรอุมา ศรีประทุมวงศ์ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๑๔๒๑๒๒๕๑๓๑ ซึ่งเป็น นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำ วิทยานิพนธ์ เรื่อง “การศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์การศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ จังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน ๒” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่ง ของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ระภีพรรณ ร้อยพิลา เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ตามความ มุ่งหมายของการทำวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรชญกรณ์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๕๗ ๐๒๒๕

โทรสาร ๐ ๔๒๕๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวอรอุมา ศรีประทุมวงศ์ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๔๓๔๓ ๕๓๖๖

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๓๑๗

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๖ มีนาคม ๒๕๖๓

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนา

เรียน ผู้อำนวยการสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดมุกดาหาร

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวอรอุมา ศรีประทุมวงศ์ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๑๔๒๑๒๒๔๑๓๑ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ จังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน ๒” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ระพีพรรณ ร้อยพิลา เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ตามความมุ่งหมายของการทำวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวอรอุมา ศรีประทุมวงศ์ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๔๓๔๓ ๕๓๖๖

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๓๑๗

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถนนิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๖ มีนาคม ๒๕๖๓

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนา

เรียน ผู้อำนวยการศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอเมืองสกลนคร

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวอรอุมา ศรีประทุมวงศ์ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๑๔๒๑๒๒๔๑๓๓ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ จังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน ๒” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ระภีพรรณ ร้อยพิลา เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ตามความมุ่งหมายของการทำวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวอรอุมา ศรีประทุมวงศ์ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๔๓๔๓ ๕๓๖๖

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๓๑๗

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๖ มีนาคม ๒๕๖๓

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนา

เรียน ผู้อำนวยการศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอต่างอย

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวอรอุมา ศรีประทุมวงศ์ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๑๔๒๑๒๒๙๑๓๑ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ จังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน ๒” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ระพีพรรณ ร้อยพิลา เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ตามความมุ่งหมายของการทำวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวอรอุมา ศรีประทุมวงศ์ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๔๓๙๓ ๕๓๖๖

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๓๑๗

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๖ มีนาคม ๒๕๖๓

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนา

เรียน นางสาวบุศลิน ช่างสลัก

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวอรอุมา ศรีประทุมวงศ์ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๑๔๒๑๒๒๕๑๓๑ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์การศึกษานอกกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ จังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน ๒” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ระพีพรรณ ร้อยพิลา เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์การศึกษานอกกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ตามความมุ่งหมายของการทำวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๕๗ ๐๒๒๕

โทรสาร ๐ ๔๒๕๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวอรอุมา ศรีประทุมวงศ์ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๔๓๕๓ ๕๓๖๖

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๓๑๗

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๖ มีนาคม ๒๕๖๓

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนา

เรียน นางสาวบุญส่ง บุญทศ

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวอรอุมา ศรีประทุมวงศ์ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๑๔๒๑๒๒๔๑๓๑ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์การศึกษานอกกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ จังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน ๒” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ระพีพรรณ ร้อยพิลา เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์การศึกษานอกกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ตามความมุ่งหมายของการทำวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๘๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๘๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวอรอุมา ศรีประทุมวงศ์ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๔๓๙๓ ๕๓๖๖

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๕๑

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๙ มกราคม ๒๕๖๓

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวอรุมา ศรีประทุมวงศ์ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๑๔๒๑๒๒๙๑๓๑ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ จังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน ๒” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร เป็นประธาน ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ระพีพรรณ ร้อยพิลา เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

เพื่อให้การศึกษาครั้งนี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์จากท่าน ให้นักศึกษารายดังกล่าวได้เก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย เพื่อนำข้อมูลที่ได้ประกอบการศึกษาวิทยานิพนธ์ และขอขอบคุณในความอนุเคราะห์มา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวอรุมา ศรีประทุมวงศ์ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๔๓๙๓ ๕๓๖๖

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”

ภาคผนวก ค

แบบประเมินและแบบสอบถามเพื่อการวิจัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

แบบประเมินสำหรับผู้เชี่ยวชาญ
เรื่อง การศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา
ศูนย์การศึกษานอกกระบวนและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ
กลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2
แบบประเมินแบบสอบถามเพื่อการวิจัย

ผู้ประเมิน.....ตำแหน่ง.....
 สถานที่ทำงาน.....

คำชี้แจง

1. แบบประเมินฉบับนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อตรวจสอบความตรงตามเนื้อหา (Content Validity) และเป็นการวัดตัวแปรตาม ได้แก่ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์การศึกษานอกกระบวนและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ กลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2
2. ขอความอนุเคราะห์ท่านตรวจสอบข้อความคำถามแต่ละรายการ แล้วลงความคิดเห็นตามรายการประเมิน โดยพิจารณาตัวเลขในช่องประเมินมีความหมาย ดังนี้
 - +1 หมายถึง แน่ใจข้อความมีความสอดคล้องกับประเด็นการประเมิน
 - 0 หมายถึง ไม่แน่ใจข้อความมีความสอดคล้องกับประเด็นการประเมิน
 - 1 หมายถึง แน่ใจข้อความไม่มีความสอดคล้องกับประเด็นการประเมิน
 ผู้วิจัยขอขอบพระคุณท่านผู้เชี่ยวชาญอย่างสูงที่ท่านกรุณาให้ความอนุเคราะห์ในการประเมินความถูกต้อง สอดคล้องเชิงเนื้อหา ของแบบสอบถามเพื่อการวิจัยฉบับนี้

นางสาวอรอุมา ศรีประทุมวงศ์
 นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
 มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อที่	รายการประเมิน	ความคิดเห็น ผู้เชี่ยวชาญ			ความคิดเห็น เพิ่มเติม
		+1	0	-1	
1	เพศ 1.1 ชาย 1.2 หญิง				
2	ประสบการณ์ในการทำงาน 2.1 น้อยกว่า 5 ปี 2.2 5 - 10 ปี 2.3 มากกว่า 10 ปี				
3	สถานภาพ 3.1 ผู้บริหารสถานศึกษา 3.2 ข้าราชการครู 3.3 ครูอาสาสมัครการศึกษานอก โรงเรียน 3.4 ครู กศน.ตำบล 3.5 ครูศูนย์การเรียนรู้ชุมชน				
5	กลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ตอนบน 2 5.1 จังหวัดสกลนคร 5.2 จังหวัดนครพนม 5.3 จังหวัดมุกดาหาร				

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา
ศูนย์การศึกษานอกกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ กลุ่มจังหวัด
ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2

ตัวอย่าง การตอบแบบสอบถาม

ข้อที่	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
00	ผู้บริหารมีเป้าหมายชัดเจนในการปฏิบัติงาน และสามารถนำไปปฏิบัติจริงได้		✓			

คำอธิบายคำตอบ

ข้อ 00 ระดับความคิดเห็น ผู้ตอบแบบสอบถามทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน
ช่องระดับความคิดเห็น 4 แสดงว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา
เกี่ยวกับผู้บริหารสถานศึกษามีความรู้ความเข้าใจในกระบวนการและขั้นตอนที่จะทำให้
วิสัยทัศน์บรรลุเป้าหมายอยู่ในระดับมาก

ข้อที่	รายการประเมิน	ความคิดเห็น ผู้เชี่ยวชาญ			ความ คิดเห็น เพิ่มเติม
		+1	0	-1	
1. ดานการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์					
1	ผู้บริหารให้ผู้ร่วมงานมีส่วนร่วมในการ กำหนดวิสัยทัศน์ของหน่วยงาน				
2	ผู้บริหารมีความรู้ความสามารถสร้างความ มั่นใจให้กับผู้ร่วมงานว่าจะเอาชนะอุปสรรค ปัญหาต่าง ๆ ได้				
3	ผู้บริหารยึดหลักคุณธรรมและจริยธรรม ประกอบการพิจารณาตัดสินใจ				
4	ผู้บริหารทำให้ผู้ร่วมงานเกิดความรู้สึกเต็มใจ และภาคภูมิใจเมื่อได้ร่วมงานด้วย				

ข้อที่	รายการประเมิน	ความคิดเห็น ผู้เชี่ยวชาญ			ความ คิดเห็น เพิ่มเติม
		+1	0	-1	
5	ผู้บริหารประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีเป็นที่เคารพนับถือของผู้ร่วมงาน				
6	ผู้บริหารจัดระบบการทำงานอย่างมีแผน				
7	ผู้บริหารจัดสรรหน้าที่รับผิดชอบให้กับผู้ร่วมงานอย่างเหมาะสมภาค ปรึสุทธ์และยุติธรรม				
8	ผู้บริหารใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารงานจนผู้ร่วมงานเกิดความศรัทธาและไว้วางใจ				
9	ผู้บริหารใช้หลักการและเหตุผลอธิบายให้ผู้ร่วมงานเกิดความมุ่งมั่นในการทำงาน				
10	ผู้บริหารแบ่งปันความสำเร็จในการทำงานร่วมกับผู้ร่วมงาน เมื่องานสำเร็จบรรลุเป้าหมาย				
11	ผู้บริหารยึดหลักการทำงานโดยมุ่งเน้นเป้าหมายและความสำเร็จของงาน มากกว่าสิ่งอื่นใด				
12	ผู้บริหารรวมรับผิดชอบกับผู้ร่วมงานเมื่อเกิดความเสียหายภายในองค์กร				
13	ผู้บริหารมีความมั่นคงในอารมณ์ ทำงานโดยใช้เหตุผล				
14	ผู้บริหารสร้างความเชื่อมั่น ความเคารพ ความศรัทธาต่อผู้ร่วมงาน				
15	ผู้ร่วมงานมีความรู้สึกว่าคุณบริหารมีพลังอำนาจและมีความเชื่อมั่นในตนเอง				

ข้อที่	รายการประเมิน	ความคิดเห็น ผู้เชี่ยวชาญ			ความ คิดเห็น เพิ่มเติม
		+1	0	-1	
2. ด้านการสร้งแรงบั่นดาลใจ					
16	ผู้บริหารมองการณ์ไกลและมีเป้าหมาย ในการทำงานที่ชัดเจน				
17	ผู้บริหารให้กำลังใจผู้ร่วมงานในการ ปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ				
18	ผู้บริหารให้ความเชื่อมั่นในตัวผู้ร่วมงาน ว่าจะสามารถทำงานที่มอบหมายได้สำเร็จ				
19	ผู้บริหารสร้างค่านิยมในการทำงานโดย ให้ผู้ร่วมงานคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวม มากกว่าประโยชน์ส่วนตน				
20	ผู้บริหารแสดงให้เห็นถึงความแน่วแน่ ที่ทำงานให้สำเร็จตามที่กำหนด				
21	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานมีส่วนร่วม ในการแสดงความคิดเห็นและตัดสินใจใน การหาวิธีป้องกันและการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น				
22	ผู้บริหารใช้วิธีการเอาชนะอุปสรรคต่าง ๆ ได้จากการร่วมมือร่วมใจของทุกคน				
23	ผู้บริหารส่งเสริม สนับสนุนให้กำลังใจ ผู้ร่วมงานในการแก้ปัญหาในแง่มุมมองต่าง ๆ				
24	ผู้บริหารเสนอวิธีแก้ปัญหาด้วยการคิด วิเคราะห์และเหตุผลต่าง ๆ ร่วมกันอย่างเป็น ระบบ				
25	ผู้บริหารกำหนดมาตรฐานในการทำงานไว้ สูงเพื่อกระตุ้นและท้าทายความสามารถ ของผู้ร่วมงาน				

ข้อที่	รายการประเมิน	ความคิดเห็น ผู้เชี่ยวชาญ			ความ คิดเห็น เพิ่มเติม
		+1	0	-1	
26	ผู้บริหารทำให้ผู้ร่วมงานมีความเข้าใจ อันดีต่อวิสัยทัศน์ขององค์กร				
27	ผู้บริหารกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานเกิดมุมมอง แนวคิดใหม่ ๆ ในการทำงาน				
28	ผู้บริหารมีแผนงานรองรับเมื่อเกิดการ เปลี่ยนแปลงทางด้านนโยบายทางการศึกษา และสภาพแวดล้อมทางสังคมอย่างรวดเร็ว				
29	ผู้บริหารมอบหมายงานที่ท้าทายให้แก่ ผู้ร่วมงาน เพื่อให้ผู้ร่วมงานเกิดการเรียนรู้ สิ่งใหม่ ๆ				
30	ผู้บริหารมีเกียรติบัตรมอบให้ครูผู้มีผลงาน ดีเด่นอยู่เสมอ				
3. ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา					
31	ผู้บริหารแจ้งให้ผู้ร่วมงานทราบถึงปัญหา ที่หน่วยงานกำลังประสบอยู่				
32	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานมีส่วนร่วม แสดงความคิดเห็นและตัดสินใจในการหาวิธี ป้องกันและแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น				
33	ผู้บริหารวิเคราะห์สาเหตุของปัญหาในการ ทำงานโดยใช้ข้อมูลหลักฐาน				
34	ผู้บริหารใช้วิธีการตั้งคำถาม เพื่อนำไปสู่การ มีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นของผู้ร่วมงาน				
35	ผู้บริหารส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานระบุปัญหาของ หน่วยงานโดยใช้เหตุผลและหลักการ มากกว่าการคิดเอาเองว่าเป็นปัญหา				

ข้อที่	รายการประเมิน	ความคิดเห็น ผู้เชี่ยวชาญ			ความ คิดเห็น เพิ่มเติม
		+1	0	-1	
37	ผู้บริหารช่วยให้ผู้ร่วมงานมองปัญหา ในหลายแง่มุม				
38	ผู้บริหารส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานพูดคุยวิเคราะห์ ในเรื่องที่อาจจะเป็นปัญหา				
39	ผู้บริหารสร้างความมั่นใจและส่งเสริมให้ ผู้ร่วมงานเห็นคุณค่าของผลงานที่สำเร็จเพื่อ เกิดความพยายามในการทำงานมากขึ้น				
40	ผู้บริหารให้ความสนใจที่จะปรับปรุงวิธีการ ทำงานแบบเดิมให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง ในยุคปัจจุบัน				
41	ผู้บริหารสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน				
42	ผู้บริหารจัดประชุมอภิปรายเพื่อหาแนวทาง ใหม่ ๆ ในการพัฒนาจัดการเรียนรู้ให้กับ ผู้เรียน				
43	ผู้บริหารจัดประชุมเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงาน อภิปรายประเด็นความคิดใหม่ ๆ ทาง การศึกษา				
44	ผู้บริหารไม่วิจารณ์ความคิดของผู้ร่วมงาน				
45	ผู้บริหารให้ความสำคัญในการพัฒนาความรู้ แก่ครู โดยอาศัย วิทยากรจากชุมชน “ปราชญ์ชาวบ้าน”				
4. การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล					
46	ผู้บริหารสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน				
47	ผู้บริหารรับฟังเรื่องราวและความคิดเห็น ของผู้ร่วมงานด้วยความตั้งใจ				

ข้อที่	รายการประเมิน	ความคิดเห็น ผู้เชี่ยวชาญ			ความ คิดเห็น เพิ่มเติม
		+1	0	-1	
48	ผู้บริหารให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์ต่อ ความก้าวหน้าของผู้ร่วมงานเป็นรายบุคคล				
49	ผู้บริหารเป็นพี่เลี้ยงคอยแนะนำวิธีการ ทำงานแก่ผู้ร่วมงานเป็นรายบุคคล				
50	ผู้บริหารส่งเสริมสนับสนุนผู้ร่วมงานที่มี ความสามารถพิเศษให้เจริญก้าวหน้า ในหน้าที่การงาน				
51	ผู้บริหารสนับสนุนให้ผู้ร่วมงานพัฒนาจุดเด่น และแก้ไขจุดด้อยของตัวเอง				
52	ผู้บริหารให้ความสนใจผู้ร่วมงานทุกคน ด้วยความยุติธรรม				
53	ผู้บริหารมอบหมายหน้าที่รับผิดชอบให้ ผู้ร่วมงานด้วยความเสมอภาคและยุติธรรม				
54	ผู้บริหารมอบหมายหน้าที่รับผิดชอบให้ ผู้ร่วมงาน โดยคำนึงถึงความรู้ ความสามารถและปริมาณงาน				
55	ผู้บริหารเปิดใจรับฟังความคิดเห็นที่แตกต่าง ของผู้ร่วมงานอย่างชื่นชมและจริงใจ				
56	ผู้บริหารทำให้ผู้ร่วมงานเกิดความเชื่อมั่น และศรัทธา และยอมรับอุทิศตนทำงาน เพื่อส่วนรวม				
57	ผู้บริหารทำให้ผู้ร่วมงานมองเห็นประโยชน์ ของสถานศึกษา เสมือนหนึ่งผลประโยชน์ ของตน				
58	ผู้บริหารแต่งกายเป็นแบบอย่างต่อครูเสมอ				

ข้อที่	รายการประเมิน	ความคิดเห็น ผู้เชี่ยวชาญ			ความ คิดเห็น เพิ่มเติม
		+1	0	-1	
59	ผู้บริหารประพฤติตน ในครรลองคลองธรรม เป็นแบบอย่างต่อครู				
60	เมื่อมีข้อบกพร่อง ผิดพลาดภายในองค์กร ผู้บริหารมักแสดงความรับผิดชอบอยู่เสมอ				
5. การมีวิสัยทัศน์และความคิดสร้างสรรค์					
61	ผู้บริหารแจ้งแนวทางในการดำเนินบทบาทภารกิจของสถานศึกษาได้อย่างชัดเจน				
62	ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์และแนวทางการพัฒนาสถานศึกษา				
63	ผู้บริหารสถานศึกษามีแนวทางใหม่ ๆ ในการแก้ปัญหาการพัฒนาสถานศึกษาให้สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง				
64	ผู้บริหารสถานศึกษามีเป้าหมายในการทำงานโดยคำนึงถึงผู้มีส่วนร่วมเป็นหลัก มองหาโอกาสใหม่ เปลี่ยนแปลงรูปแบบการทำงานใหม่				
65	ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างความเชื่อมั่นให้ผู้ร่วมงานมีแนวความคิดต่อการสร้างวิสัยทัศน์ใหม่				
66	ผู้บริหารสถานศึกษามีแนวนโยบายและแผนดำเนินการใหม่ ๆ สำหรับสถานศึกษา สม่ำเสมอ				
67	ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูใช้ภาวะผู้นำในการริเริ่มสร้างสรรค์กระบวนการทำงานใหม่ ๆ				

ข้อที่	รายการประเมิน	ความคิดเห็น ผู้เชี่ยวชาญ			ความ คิดเห็น เพิ่มเติม
		+1	0	-1	
68	ผู้บริหารมีวัฒนธรรมในการดำเนินโครงการ/ กิจกรรมตามกรอบแนวคิดของค่านิยมและ วิสัยทัศน์ของสถานศึกษาที่ได้กำหนดร่วมกัน				
69	ผู้บริหารมีค่านิยม และวิสัยทัศน์ร่วมกัน เกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้				
70	ผู้บริหารถ่ายทอดวิสัยทัศน์ให้ผู้ร่วมงาน ได้อย่างถูกต้องและชัดเจน				
71	ผู้บริหารมีความสามารถในการติดต่อ ประสานงานกับบุคคลภายนอกได้ เป็นอย่างดี				
72	ผู้บริหารกระตุ้นส่งเสริม กระบวนการใหม่ ๆ ให้เกิดความสมดุลเปลี่ยนแปลงอย่างช้า ๆ ค่อยเป็นค่อยไป				
73	ผู้บริหารมีสติปัญญาเฉลียวฉลาด มีความ ฉับไว ตอบสนองต่อปัญหาอย่างสร้างสรรค์				
74	ผู้บริหารเป็นคนมีวิสัยทัศน์ มองไกล ใจกว้าง กล้าปรับเปลี่ยนเรียนรู้เปิดรับสิ่งใหม่ ๆ				
75	ผู้บริหารรับฟังความคิดเห็นและวิธีการอื่น ที่ไม่ตรงกับตน แล้วนำมาคิดไตร่ตรอง รอบคอบ เพื่อให้องค์กรเจริญก้าวหน้าไป ในทิศทางเดียวกัน				

ลงชื่อผู้ประเมิน

(.....)

...../...../.....

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย
การศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา
ศูนย์การศึกษานอกกระบวนและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ
กลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามฉบับนี้ มีจุดประสงค์เพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์การศึกษานอกกระบวนและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ กลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2
2. แบบสอบถามฉบับนี้ ผู้วิจัยแบ่งออกเป็น 2 ตอน
 ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม
 ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์การศึกษานอกกระบวนและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ กลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2
3. การตอบแบบสอบถามในแต่ละขั้นตอนมีคำชี้แจงไว้ละเอียดแล้ว กรุณาได้ตอบทุกส่วนทุกตอนและตรงกับสภาพที่เป็นจริง
4. ข้อมูลที่ได้จากการตอบแบบสอบถามครั้งนี้ จะนำไปใช้ประโยชน์ ในการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์การศึกษานอกกระบวนและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ กลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2 ต่อไป
 ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่า คงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านเป็นอย่างดี
 จึงขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

นางสาวอรอุมา ศรีประทุมวงศ์
 นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
 มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง การศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา
ศูนย์การศึกษานอกกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ
กลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง เกี่ยวกับตัวผู้ตอบแบบสอบถาม
ตามที่เป็นจริง

1. เพศ

1.1 ชาย

1.2 หญิง

2. ประสบการณ์ในการทำงาน

2.1 น้อยกว่า 5 ปี

2.2 5 -10 ปี

2.3 มากกว่า 10 ปี

3. สถานภาพ

3.1 ผู้บริหารสถานศึกษา

3.2 ข้าราชการครู

3.3 ครูอาสาสมัครการศึกษานอกโรงเรียน

3.4 ครู กศน.ตำบล

3.5 ครูศูนย์การเรียนรู้ชุมชน

4. กลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2

4.1 จังหวัดสกลนคร

4.2 จังหวัดนครพนม

4.3 จังหวัดมุกดาหาร

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา
ศูนย์การศึกษานอกกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ กลุ่มจังหวัด
ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามเกี่ยวกับแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ
ผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์การศึกษานอกกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ
กลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2 แบ่งออกเป็น 5 ด้าน ประกอบด้วย

- 1.1 ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์
- 1.2 ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ
- 1.3 ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา
- 1.4 ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล
- 1.5 ด้านการมีวิสัยทัศน์และความคิดสร้างสรรค์

2. เมื่ออ่านข้อความแล้ว ท่านคิดว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร
สถานศึกษาของท่าน อยู่ในระดับใด โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างที่ตรงกับ
ความคิดเห็นของท่าน

3. ระดับความคิดเห็นแบ่งออกเป็น 5 ระดับ ดังนี้

5 หมายถึง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา
อยู่ในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา
อยู่ในระดับมาก

3 หมายถึง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา
อยู่ในระดับปานกลาง

2 หมายถึง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา
อยู่ในระดับน้อย

1 หมายถึง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา
อยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตัวอย่างการตอบแบบสอบถาม

ข้อที่	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
00	การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ผู้บริหารมีเป้าหมายชัดเจนในการปฏิบัติงานและ สามารถนำไปปฏิบัติจริงได้		✓			

คำอธิบายคำตอบ

ข้อ 00 ระดับความคิดเห็น ผู้ตอบแบบสอบถามทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน
ช่องระดับความคิดเห็น 4 แสดงว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา
เกี่ยวกับผู้บริหารสถานศึกษามีความรู้ความเข้าใจในกระบวนการและขั้นตอนที่จะทำให้
วิสัยทัศน์บรรลุเป้าหมายอยู่ในระดับมาก

ข้อที่	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
1. ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์						
1	ผู้บริหารให้ผู้ร่วมงานมีส่วนร่วมในการกำหนด วิสัยทัศน์ของหน่วยงาน					
2	ผู้บริหารมีความรู้ความสามารถสร้างความมั่นใจ ให้กับผู้ร่วมงานว่าจะเอาชนะอุปสรรคปัญหา ต่าง ๆ ได้					
3	ผู้บริหารยึดหลักคุณธรรมและจริยธรรม ประกอบการพิจารณาตัดสินใจ					
4	ผู้บริหารทำให้ผู้ร่วมงานเกิดความรู้สึกเต็มใจ และภาคภูมิใจเมื่อได้ร่วมงานด้วย					
5	ผู้บริหารประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี เป็นที่เคารพนับถือของผู้ร่วมงาน					
6	ผู้บริหารจัดระบบการทำงานอย่างมีแผน					

ข้อที่	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
7	ผู้บริหารจัดสรรหน้าที่รับผิดชอบให้กับผู้ร่วมงาน อย่างเสมอภาค บริสุทธิ์และยุติธรรม					
8	ผู้บริหารใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารงาน จนผู้ร่วมงานเกิดความศรัทธาและไว้วางใจ					
9	ผู้บริหารใช้หลักการและเหตุผลอธิบายให้ ผู้ร่วมงานเกิดความมุ่งมั่นในการทำงาน					
10	ผู้บริหารแบ่งปันความสำเร็จในการทำงาน ร่วมกับผู้ร่วมงาน เมื่องานสำเร็จบรรลุเป้าหมาย					
11	ผู้บริหารร่วมรับผิดชอบกับผู้ร่วมงาน เมื่อเกิด ความเสียหายภายในองค์กร					
12	ผู้บริหารมีความมั่นคงในอารมณ์ทำงาน โดยใช้เหตุผล					
13	ผู้บริหารสร้างความเชื่อมั่น ความเคารพ ความศรัทธาต่อผู้ร่วมงาน					
14	ผู้ร่วมงานมีความรู้สึกว่าคุณบริหารมีพลังอำนาจ และมีความเชื่อมั่นในตนเอง					
2. ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ						
15	ผู้บริหารมองการณ์ไกลและมีเป้าหมายในการ ทำงานที่ชัดเจน					
16	ผู้บริหารให้กำลังใจผู้ร่วมงานในการปฏิบัติงาน อย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ					
17	ผู้บริหารให้ความเชื่อมั่นในตัวผู้ร่วมงาน ว่าจะสามารถทำงานที่มอบหมายได้สำเร็จ					
18	ผู้บริหารสร้างค่านิยมในการทำงานโดยให้ ผู้ร่วมงานคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่า ประโยชน์ส่วนตัว					

ข้อที่	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
19	ผู้บริหารแสดงให้เห็นถึงความแน่วแน่ที่ทำงานให้สำเร็จตามที่กำหนด					
20	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นและตัดสินใจในการหาวิธีป้องกันและการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น					
21	ผู้บริหารใช้วิธีการเอาชนะอุปสรรคต่าง ๆ ได้จากการร่วมมือร่วมใจของทุกคน					
22	ผู้บริหารส่งเสริม สนับสนุนให้กำลังใจผู้ร่วมงานในการแก้ปัญหาในแง่มุมต่าง ๆ					
23	ผู้บริหารเสนอวิธีแก้ปัญหาด้วยการคิดวิเคราะห์และเหตุผลต่าง ๆ รวมกันอย่างเป็นระบบ					
24	ผู้บริหารกำหนดมาตรฐานในการทำงานไว้สูงเพื่อกระตุ้นและท้าทายความสารถของผู้ร่วมงาน					
25	ผู้บริหารทำให้ผู้ร่วมงานมีความเข้าใจอันดีต่อวิสัยทัศน์ขององค์กร					
26	ผู้บริหารกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานเกิดมุมมองแนวคิดใหม่ ๆ ในการทำงาน					
27	ผู้บริหารมีแผนงานรองรับเมื่อเกิดการเปลี่ยนแปลงทางด้านนโยบายทางการศึกษาและสภาพแวดล้อมทางสังคมอย่างรวดเร็ว					
28	ผู้บริหารมอบหมายงานที่ท้าทายให้แก่ผู้ร่วมงานเพื่อให้ผู้ร่วมงานเกิดการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ					
3. ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา						
29	ผู้บริหารแจ้งให้ผู้ร่วมงานทราบถึงปัญหาที่หน่วยงานกำลังประสบอยู่					

ข้อที่	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
30	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานมีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นและตัดสินใจในการหาวิธีป้องกันและแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น					
31	ผู้บริหารวิเคราะห์สาเหตุของปัญหาในการทำงานโดยใช้ข้อมูลหลักฐาน					
32	ผู้บริหารใช้วิธีการตั้งคำถาม เพื่อนำไปสู่การมีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นของผู้ร่วมงาน					
33	ผู้บริหารส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานระบุปัญหาของหน่วยงานโดยใช้เหตุผลและหลักการมากกว่าการคิดเอาเองว่าเป็นปัญหา					
34	ผู้บริหารช่วยให้ผู้ร่วมงานมองปัญหาในหลายแง่มุม					
35	ผู้บริหารส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานพูดคุยวิเคราะห์ในเรื่องที่อาจจะเป็นปัญหา					
36	ผู้บริหารสร้างความมั่นใจและส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานเห็นคุณค่าของผลงานที่สำเร็จเพื่อเกิดความพยายามในการทำงานมากขึ้น					
37	ผู้บริหารให้ความสนใจที่จะปรับปรุงวิธีการทำงานแบบเดิมให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงในยุคปัจจุบัน					
38	ผู้บริหารสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน					
39	ผู้บริหารจัดประชุมอภิปรายเพื่อหาแนวทางใหม่ ๆ ในการพัฒนาจัดการเรียนรู้ให้กับผู้เรียน					
40	ผู้บริหารจัดประชุมเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานอภิปรายประเด็นความคิดใหม่ ๆ ทางการศึกษา					
41	ผู้บริหารไม่วิจารณ์ความคิดของผู้ร่วมงาน					

ข้อที่	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
42	ผู้บริหารให้ความสำคัญในการพัฒนาความรู้ แก่ครู โดยอาศัยวิทยากรจากชุมชน “ปราชญ์ชาวบ้าน”					
4. การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล						
43	ผู้บริหารสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน					
44	ผู้บริหารรับฟังเรื่องราวและความคิดเห็น ของผู้ร่วมงานด้วยความตั้งใจ					
45	ผู้บริหารให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์ต่อ ความก้าวหน้าของผู้ร่วมงานเป็นรายบุคคล					
46	ผู้บริหารเป็นพี่เลี้ยงคอยแนะนำวิธีการทำงาน แก่ผู้ร่วมงานเป็นรายบุคคล					
47	ผู้บริหารส่งเสริมสนับสนุนผู้ร่วมงานที่มี ความสามารถพิเศษให้เจริญก้าวหน้าในหน้าที่ การงาน					
48	ผู้บริหารสนับสนุนให้ผู้ร่วมงานพัฒนาจุดเด่น และแก้ไขจุดด้อยของตัวเอง					
49	ผู้บริหารให้ความสนใจผู้ร่วมงานทุกคน ด้วยความยุติธรรม					
50	ผู้บริหารมอบหมายหน้าที่รับผิดชอบให้ผู้ร่วมงาน ด้วยความเสมอภาคและยุติธรรม					
51	ผู้บริหารมอบหมายหน้าที่รับผิดชอบให้ผู้ร่วมงาน โดยคำนึงถึง ความรู้ ความสามารถ และปริมาณงาน					
52	ผู้บริหารเปิดใจรับฟังความคิดเห็นที่แตกต่าง ของผู้ร่วมงานอย่างชื่นชมและจริงใจ					
53	ผู้บริหารทำให้ผู้ร่วมงานเกิดความเชื่อมั่นและ ศรัทธาและยอมรับอุทิศตนทำงานเพื่อส่วนรวม					

ข้อที่	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
54	ผู้บริหารทำให้ผู้ร่วมงานมองเห็นประโยชน์ของ สถานศึกษา เสมือนหนึ่งผลประโยชน์ของตน					
55	ผู้บริหารแต่งกายเป็นแบบอย่างต่อครูเสมอ					
56	ผู้บริหารประพฤติตนในครรถลอดคลองธรรม เป็นแบบอย่างต่อครู					
57	เมื่อมีข้อบกพร่อง ผิดพลาดภายในองค์กร ผู้บริหารมักแสดงความรับผิดชอบอยู่เสมอ					
5. การมีวิสัยทัศน์และความคิดสร้างสรรค์						
58	ผู้บริหารแจ้งแนวทางในการดำเนินบทบาท ภารกิจของสถานศึกษาได้อย่างชัดเจน					
59	ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้บุคลากร มีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์และแนว ทางการพัฒนาสถานศึกษา					
60	ผู้บริหารสถานศึกษามีแนวทางใหม่ ๆ ในการ แก้ปัญหาการพัฒนาสถานศึกษาให้สอดคล้อง กับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง					
61	ผู้บริหารสถานศึกษามีเป้าหมายในการทำงาน โดยคำนึงถึงผู้มีส่วนร่วมเป็นหลัก มองหาโอกาส ใหม่ เปลี่ยนแปลงรูปแบบการทำงานใหม่					
62	ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างความเชื่อมั่นให้ ผู้ร่วมงานมีแนวความคิดต่อการ สร้างวิสัยทัศน์ใหม่					
63	ผู้บริหารสถานศึกษามีแนวนโยบายและแผน ดำเนินการใหม่ ๆ สำหรับสถานศึกษาสม่ำเสมอ					
64	ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูใช้ภาวะผู้นำในการริเริ่ม สร้างสรรค์กระบวนการทำงานใหม่ ๆ					

ข้อที่	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
65	ผู้บริหารมีวัฒนธรรมในการดำเนินโครงการ / กิจกรรมตามกรอบแนวคิดของค่านิยมและ วิสัยทัศน์ของสถานศึกษาที่ได้กำหนดร่วมกัน					
66	ผู้บริหารมีค่านิยม และวิสัยทัศน์ร่วมกันเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้					
77	ผู้บริหารถ่ายทอดวิสัยทัศน์ให้ผู้ร่วมงานได้อย่าง ถูกต้องและชัดเจน					
68	ผู้บริหารมีความสามารถในการติดต่อ ประสานงานกับบุคคลภายนอกได้เป็นอย่างดี					
69	ผู้บริหารกระตุ้นส่งเสริม กระบวนการใหม่ ๆ ให้เกิดความสมดุล เปลี่ยนแปลงอย่างช้า ๆ ค่อยเป็นค่อยไป					
70	ผู้บริหารมีสติปัญญาเฉลียวฉลาด มีความฉับไว ตอบสนองต่อปัญหาอย่างสร้างสรรค์					
71	ผู้บริหารเป็นคนมีวิสัยทัศน์ มองไกล ใจกว้าง กล้าปรับเปลี่ยนเรียนรู้เปิดรับสิ่งใหม่ ๆ					
72	ผู้บริหารรับฟังความคิดเห็นและวิธีการอื่นที่ไม่ ตรงกับตน แล้วนำมาคิดไตร่ตรองรอบคอบ เพื่อให้องค์กรเจริญก้าวหน้าไปในทิศทางเดียวกัน					

ข้อคิดเห็นเพิ่มเติม

.....

.....

.....

.....

ภาคผนวก ง

ผลการวิเคราะห์คุณภาพของแบบสอบถาม

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

ตาราง 18 ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ผู้เชี่ยวชาญ การศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง
 ของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย
 อำเภอ กลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2

ข้อ	รายการประเมิน	ระดับความคิดเห็น ผู้เชี่ยวชาญ คนที่					รวม	ค่า IOC	สรุป
		1	2	3	4	5			
1	เพศ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2	ประสบการณ์ในการทำงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
3	สถานภาพของ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
4	กลุ่มจังหวัดภาค ตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
1. ดานการมีอิทธิพลอย่างมี คุณธรรม									
1	ผู้บริหารให้ผู้ร่วมงานมีส่วนร่วม ในการกำหนดวิสัยทัศน์ของ หน่วยงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2	ผู้บริหารมีความรู้ความสามารถ สร้างความมั่นใจให้กับผู้ร่วมงาน ว่าจะเอาชนะอุปสรรคปัญหา ต่าง ๆ ได้	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
3	ผู้บริหารยึดหลักคุณธรรมและ จริยธรรมประกอบการพิจารณา ตัดสินใจ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
4	ผู้บริหารทำให้ผู้ร่วมงานเกิด ความรู้สึกเต็มใจและภาคภูมิใจ เมื่อได้ร่วมงานด้วย	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

ตาราง 18 (ต่อ)

ข้อ	รายการประเมิน	ระดับความคิดเห็น ผู้เชี่ยวชาญ คนที่					รวม	ค่า IOC	สรุป
		1	2	3	4	5			
5	ผู้บริหารประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีเป็นที่เคารพนับถือของผู้ร่วมงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
6	ผู้บริหารจัดระบบการทำงานอย่างมีแผน	+1	+1	+1	+1	0	4	.80	ใช้ได้
7	ผู้บริหารจัดสรรหน้าที่รับผิดชอบให้กับผู้ร่วมงานอย่างเหมาะสมภาคปฏิบัติและยุติธรรม	+1	+1	0	+1	0	3	.60	ใช้ได้
8	ผู้บริหารใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารงานจนผู้ร่วมงานเกิดความศรัทธาและไว้วางใจ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
9	ผู้บริหารใช้หลักการและเหตุผลอธิบายให้ผู้ร่วมงานเกิดความมุ่งมั่นในการทำงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
10	ผู้บริหารแบ่งปันความสำเร็จในการทำงานร่วมกับผู้ร่วมงานเมื่องานสำเร็จบรรลุเป้าหมาย	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
11	ผู้บริหารยึดหลักการทำงานโดยมุ่งเน้นเป้าหมายและความสำเร็จของงาน มากกว่าสิ่งอื่นใด	0	+1	+1	+1	-1	3	.40	ใช้ไม่ได้
12	ผู้บริหารร่วมรับผิดชอบกับผู้ร่วมงาน เมื่อเกิดความเสียหายภายในองค์กร	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

ตาราง 18 (ต่อ)

ข้อ	รายการประเมิน	ระดับความคิดเห็น ผู้เชี่ยวชาญ คนที่					รวม	ค่า IOC	สรุป
		1	2	3	4	5			
13	ผู้บริหารมีความมั่นคงในอารมณ์ ทำงานโดยใช้เหตุผล	+1	+1	+1	+1	0	4	.80	ใช้ได้
14	ผู้บริหารสร้างความเชื่อมั่น ความเคารพ ความศรัทธาต่อ ผู้ร่วมงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
15	ผู้ร่วมงานมีความรู้สึกรู้ว่าผู้บริหาร มีพลังอำนาจ และมีความเชื่อมั่น ในตนเอง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2. ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ									
16	ผู้บริหารมองเห็นโอกาสและมี เป้าหมายในการทำงานที่ชัดเจน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
17	ผู้บริหารให้กำลังใจผู้ร่วมงาน ในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง และสม่ำเสมอ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
18	ผู้บริหารให้ความเชื่อมั่นในตัว ผู้ร่วมงานว่าจะสามารถทำงาน ที่มอบหมายได้สำเร็จ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
19	ผู้บริหารสร้างค่านิยมในการ ทำงานโดยให้ผู้ร่วมงานคำนึงถึง ประโยชน์ส่วนรวมมากกว่า ประโยชน์ส่วนตัว	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
20	ผู้บริหารแสดงให้เห็นถึงความ แน่วแน่ที่ทำงานให้สำเร็จตามที่ กำหนด	+1	+1	+1	+1	0	4	.80	ใช้ได้

ตาราง 18 (ต่อ)

ข้อ	รายการประเมิน	ระดับความคิดเห็น ผู้เชี่ยวชาญ คนที่					รวม	ค่า IOC	สรุป
		1	2	3	4	5			
21	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานมีส่วนร่วม ในการแสดงความคิดเห็นและตัดสินใจในการหาวิธีป้องกันและการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
22	ผู้บริหารใช้วิธีการเอาชนะอุปสรรคต่าง ๆ ได้จากการร่วมมือร่วมใจของทุกคน	+1	+1	+1	+1	+1	5	.80	ใช้ได้
23	ผู้บริหารส่งเสริม สนับสนุนให้กำลังใจผู้ร่วมงานในการแก้ปัญหาในแง่มุมต่าง ๆ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
24	ผู้บริหารเสนอวิธีแก้ปัญหาคือการคิดวิเคราะห์และเหตุผลต่าง ๆ ร่วมกันอย่างเป็นระบบ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
25	ผู้บริหารกำหนดมาตรฐานในการทำงานไว้สูงเพื่อกระตุ้นและท้าทายความสามารถของผู้ร่วมงาน	0	+1	+1	+1	0	3	.80	ใช้ได้
26	ผู้บริหารทำให้ผู้ร่วมงานมีความเข้าใจอันดีต่อวิสัยทัศน์ขององค์กร	+1	+1	+1	+1	+1	5	.80	ใช้ได้
27	ผู้บริหารกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานเกิดมุมมองแนวคิดใหม่ ๆ ในการทำงาน	+1	+1	+1	+1	0	4	.80	ใช้ได้

ตาราง 18 (ต่อ)

ข้อ	รายการประเมิน	ระดับความคิดเห็น ผู้เชี่ยวชาญ คนที่					รวม	ค่า IOC	สรุป
		1	2	3	4	5			
28	ผู้บริหารมีแผนงานรองรับเมื่อเกิดการเปลี่ยนแปลงทางด้านนโยบายทางการศึกษา และสภาพแวดล้อมทางสังคมอย่างรวดเร็ว	+1	+1	+1	+1	-1	3	1.00	ใช้ได้
29	ผู้บริหารมอบหมายงานที่ท้าทายให้แก่ผู้ร่วมงาน เพื่อให้ผู้ร่วมงานเกิดการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
30	ผู้บริหารมีเกียรติบัตรมอบให้ครูผู้มีผลงานดีเด่นอยู่เสมอ	0	+1	+1	+1	+1	4	.40	ใช้ไม่ได้
3. ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา									
31	ผู้บริหารแจ้งให้ผู้ร่วมงานทราบถึงปัญหาที่หน่วยงานกำลังประสบอยู่	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
32	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานมีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็น และตัดสินใจในการหาวิธีป้องกันและแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
33	ผู้บริหารวิเคราะห์สาเหตุของปัญหาในการทำงานโดยใช้ข้อมูลหลักฐาน	+1	+1	+1	+1	0	4	.80	ใช้ได้
34	ผู้บริหารใช้วิธีการตั้งคำถามเพื่อนำไปสู่การมีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นของผู้ร่วมงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

ตาราง 18 (ต่อ)

ข้อ	รายการประเมิน	ระดับความคิดเห็น ผู้เชี่ยวชาญ คนที่					รวม	ค่า IOC	สรุป
		1	2	3	4	5			
35	ผู้บริหารส่งเสริมให้ผู้ร่วมงาน ระบุนโยบายของหน่วยงานโดยใช้ เหตุผลและหลักการมากกว่าการ คิดเอาเองว่าเป็นปัญหา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
37	ผู้บริหารช่วยให้ผู้ร่วมงานมอง ปัญหาในหลายแง่มุม	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
38	ผู้บริหารส่งเสริมให้ผู้ร่วมงาน พูดคุยวิเคราะห์ในเรื่องที่อาจจะ เป็นปัญหา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
39	ผู้บริหารสร้างความมั่นใจและ ส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานเห็นคุณค่า ของผลงานที่สำเร็จเพื่อเกิด ความพยายามในการทำงาน มากขึ้น	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
40	ผู้บริหารให้ความสนใจที่จะ ปรับปรุงวิธีการทำงานแบบเดิม ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงใน ยุคปัจจุบัน	+1	+1	+1	+1	0	4	.80	ใช้ได้
41	ผู้บริหารสร้างบรรยากาศที่ดี ในการทำงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
42	ผู้บริหารจัดประชุมอภิปรายเพื่อ หาแนวทางใหม่ ๆ ในการพัฒนา จัดการเรียนรู้ให้กับผู้เรียน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

ตาราง 18 (ต่อ)

ข้อ	รายการประเมิน	ระดับความคิดเห็น ผู้เชี่ยวชาญ คนที่					รวม	ค่า IOC	สรุป
		1	2	3	4	5			
43	ผู้บริหารจัดประชุมเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานอภิปรายประเด็นความคิดใหม่ ๆ ทางการศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
44	ผู้บริหารไม่วิจารณ์ความคิดของผู้ร่วมงาน	+1	+1	+1	+1	-1	3	.60	ใช้ได้
45	ผู้บริหารให้ความสำคัญในการพัฒนาความรู้แก่ครู โดยอาศัยวิทยากรจากชุมชน “ปราชญ์ชาวบ้าน”	+1	+1	0	+1	0	3	.60	ใช้ได้
4. การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล									
46	ผู้บริหารสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
47	ผู้บริหารรับฟังเรื่องราวและความคิดเห็นของผู้ร่วมงานด้วยความตั้งใจ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
48	ผู้บริหารให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์ต่อความก้าวหน้าของผู้ร่วมงานเป็นรายบุคคล	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
49	ผู้บริหารเป็นพี่เลี้ยงคอยแนะนำวิธีการทำงานแก่ผู้ร่วมงานเป็นรายบุคคล	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

ตาราง 18 (ต่อ)

ข้อ	รายการประเมิน	ระดับความคิดเห็น ผู้เชี่ยวชาญ คนที่					รวม	ค่า IOC	สรุป
		1	2	3	4	5			
50	ผู้บริหารส่งเสริมสนับสนุน ผู้ร่วมงานที่มีความสามารถ พิเศษให้เจริญก้าวหน้าในหน้าที่ การงาน	+1	+1	+1	+1	0	4	.80	ใช้ได้
51	ผู้บริหารสนับสนุนให้ผู้ร่วมงาน พัฒนาจุดเด่นและแก้ไขจุดด้อย ของตัวเอง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
52	ผู้บริหารให้ความสนใจผู้ร่วมงาน ทุกคนด้วยความยุติธรรม	+1	+1	+1	+1	-1	3	.60	ใช้ได้
53	ผู้บริหารมอบหมายหน้าที่ รับผิดชอบให้ผู้ร่วมงานด้วย ความเสมอภาคและยุติธรรม	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
54	ผู้บริหารมอบหมายหน้าที่ รับผิดชอบให้ผู้ร่วมงาน โดยคำนึงถึงความรู้ ความสามารถและปริมาณงาน	0	+1	+1	+1	+1	4	.80	ใช้ได้
55	ผู้บริหารเปิดใจรับฟังความ คิดเห็นที่แตกต่างของผู้ร่วมงาน อย่างชื่นชมและจริงจัง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
56	ผู้บริหารทำให้ผู้ร่วมงานเกิด ความเชื่อมั่นและศรัทธา และยอมรับอุทิศตนทำงาน เพื่อส่วนรวม	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

ตาราง 18 (ต่อ)

ข้อ	รายการประเมิน	ระดับความคิดเห็น ผู้เชี่ยวชาญ คนที่					รวม	ค่า IOC	สรุป
		1	2	3	4	5			
57	ผู้บริหารทำให้ผู้ร่วมงานมองเห็น ประโยชน์ของสถานศึกษา เสมือนหนึ่งผลประโยชน์ของตน	0	+1	+1	+1	+1	4	.80	ใช้ได้
58	ผู้บริหารแต่งกายเป็นแบบอย่าง ต่อครูเสมอ	+1	+1	+1	+1	-1	3	.60	ใช้ได้
59	ผู้บริหารประพฤติตน ในครรลอง คลองธรรม เป็นแบบอย่างต่อครู	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
60	เมื่อมีข้อบกพร่อง ผิดพลาด ภายในองค์กร ผู้บริหารมักแสดง ความรับผิดชอบอยู่เสมอ	+1	+1	0	+1	0	3	.60	ใช้ได้
5. การมีวิสัยทัศน์และความคิด สร้างสรรค์									
61	ผู้บริหารแจ้งแนวทางในการ ดำเนินบทบาทภารกิจของ สถานศึกษาได้อย่างชัดเจน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
62	ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาส ให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการ กำหนดวิสัยทัศน์และแนว ทางการพัฒนาสถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
63	ผู้บริหารสถานศึกษามีแนวทาง ใหม่ ๆ ในการแก้ปัญหาการ พัฒนาสถานศึกษาให้สอดคล้อง กับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

ตาราง 18 (ต่อ)

ข้อ	รายการประเมิน	ระดับความคิดเห็น ผู้เชี่ยวชาญ คนที่					รวม	ค่า IOC	สรุป
		1	2	3	4	5			
64	ผู้บริหารสถานศึกษามีเป้าหมาย ในการทำงานโดยคำนึงถึงผู้มีส่วน ร่วมเป็นหลัก มองหาโอกาส ใหม่ เปลี่ยนแปลงรูปแบบการ ทำงานใหม่	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
65	ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างความ เชื่อมั่นให้ผู้ร่วมงานมี แนวความคิดต่อการสร้าง วิสัยทัศน์ใหม่	+1	+1	+1	+1	0	4	.80	ใช้ได้
66	ผู้บริหารสถานศึกษามี แนวนโยบายและแผนดำเนินการ ใหม่ ๆ สำหรับสถานศึกษา สม่ำเสมอ	+1	+1	+1	+1	0	4	.80	ใช้ได้
67	ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูใช้ภาวะ ผู้นำในการริเริ่มสร้างสรรค์ กระบวนการทำงานใหม่ ๆ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
68	ผู้บริหารมีวัฒนธรรมในการ ดำเนินโครงการ / กิจกรรมตาม กรอบแนวคิดของค่านิยมและ วิสัยทัศน์ของสถานศึกษาที่ได้ กำหนดร่วมกัน	+1	+1	+1	+1	0	4	.80	ใช้ได้
69	ผู้บริหารมีค่านิยมและวิสัยทัศน์ ร่วมกันเกี่ยวกับการจัดการ เรียนรู้	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

ตาราง 18 (ต่อ)

ข้อ	รายการประเมิน	ระดับความคิดเห็น ผู้เชี่ยวชาญ คนที่					รวม	ค่า IOC	สรุป
		1	2	3	4	5			
70	ผู้บริหารถ่ายทอดวิสัยทัศน์ ให้ผู้ร่วมงานได้อย่างถูกต้อง และชัดเจน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
71	ผู้บริหารมีความสามารถ ในการติดต่อประสานงานกับ บุคคลภายนอกได้เป็นอย่างดี	+1	+1	+1	+1	0	4	.80	ใช้ได้
72	ผู้บริหารกระตุ้นส่งเสริม กระบวนการใหม่ ๆ ให้เกิดความ สมดุล เปลี่ยนแปลงอย่างช้า ๆ ค่อยเป็นค่อยไป	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
73	ผู้บริหารมีสติปัญญาเฉลียว ฉลาด มีความจับใจ ตอบสนอง ต่อปัญหาอย่างสร้างสรรค์	+1	+1	+1	+1	-1	3	.60	ใช้ได้
74	ผู้บริหารเป็นคนมีวิสัยทัศน์ มองไกล ใจกว้าง กล้าปรับเปลี่ยนเรียนรู้เปิดรับ สิ่งใหม่ ๆ	+1	+1	+1	+1	0	4	.80	ใช้ได้
75	ผู้บริหารรับฟังความคิดเห็นและ วิธีการอื่นที่ไม่ตรงกับตน แล้ว นำมาคิดไตร่ตรองรอบคอบ เพื่อให้องค์การเจริญก้าวหน้าไป ในทิศทางเดียวกัน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

ภาคผนวก จ

ค่าอำนาจจำแนกและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

ตาราง 19 ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามรายข้อ (r) กับคะแนนรวม
 ของแบบสอบถามการศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร
 สถานศึกษา ศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ
 กลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2

ด้านที่	ข้อที่	ค่าอำนาจจำแนก
1. ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ค่าความเชื่อมั่น 0.94	1	0.75
	2	0.71
	3	0.64
	4	0.83
	5	0.63
	6	0.71
	7	0.80
	8	0.69
	9	0.75
	10	0.69
	11	0.65
	12	0.67
	13	0.69
	14	0.75
2. ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ค่าความเชื่อมั่น 0.94	15	0.76
	16	0.76
	17	0.77
	18	0.74
	19	0.71
	20	0.59
	21	0.69
	22	0.73
	23	0.72

ตาราง 19 (ต่อ)

ด้านที่	ข้อที่	ค่าอำนาจจำแนก
2. ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ค่าความเชื่อมั่น 0.94 (ต่อ)	24	0.66
	25	0.67
	26	0.72
	27	0.61
	28	0.82
3. ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา ค่าความเชื่อมั่น 0.96	29	0.80
	30	0.85
	31	0.74
	32	0.81
	33	0.68
	34	0.72
	35	0.85
	36	0.75
	37	0.73
	38	0.78
	39	0.81
	40	0.79
	41	0.69
	42	0.69
4. ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ค่าความเชื่อมั่น 0.96	43	0.76
	44	0.77
	45	0.74
	46	0.79
	47	0.78
	48	0.73
	49	0.77

ตาราง 19 (ต่อ)

ด้านที่	ข้อที่	ค่าอำนาจจำแนก
4. ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ค่าความเชื่อมั่น 0.96 (ต่อ)	50	0.79
	51	0.79
	52	0.75
	53	0.79
	54	0.79
	55	0.75
	56	0.78
	57	0.78
	5. ด้านการมีวิสัยทัศน์และความคิดสร้างสรรค์ ค่าความเชื่อมั่น 0.95	58
59		0.66
60		0.78
61		0.80
62		0.64
63		0.74
64		0.63
65		0.75
66		0.74
67		0.74
68		0.59
69		0.78
70		0.72
71		0.83
72		0.74
ค่าอำนาจจำแนกมีค่า อยู่ระหว่าง 0.59 – 0.85		
ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ มีค่า 0.97		

ภาคผนวก ฉ

แบบสอบถามเพื่อหาแนวทางการพัฒนา

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

แบบสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ
เรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา
ศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ
กลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2

ชื่อผู้วิจัย นางสาวอรอุมา ศรีประทุมวงศ์ นักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต
 สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
 มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ประธานที่ปรึกษา รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร ประธานกรรมการ
กรรมการที่ปรึกษา ดร.ระพีพรรณ ร้อยพิลา กรรมการ

ชื่อผู้ให้สัมภาษณ์.....
ตำแหน่ง.....
สถานที่ทำงาน.....
วัน เดือน ปีที่สัมภาษณ์.....
เริ่มการสัมภาษณ์เวลา..... **สิ้นสุดการสัมภาษณ์เวลา**.....

ประเด็นคำถาม

ในการวิจัย เรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา
 ศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ กลุ่มจังหวัดภาค
 ตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2 ครั้งนี้ พบว่ามี 2 ด้าน ที่ควรหาแนวทางยกระดับภาวะผู้นำ
 การเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา คือ

1. ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ
2. ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา

ในฐานะที่ท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถในเรื่อง เรื่อง ภาวะผู้นำการ
 เปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตาม
 อัธยาศัยอำเภอ กลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2

1. ท่านมีแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร
สถานศึกษา ศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ กลุ่มจังหวัด
ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2 ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ อย่างไร

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

2. ท่านมีแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร
สถานศึกษา ศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ กลุ่มจังหวัด
ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2 ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา อย่างไร

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณท่านผู้เชี่ยวชาญทุกท่านเป็นอย่างสูงยิ่งที่ท่านได้เสียสละ
เวลาให้ความอนุเคราะห์เสนอแนวทางการภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร
สถานศึกษา ศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ กลุ่มจังหวัด
ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2 ซึ่งเป็นประโยชน์ต่อการวิจัยในครั้งนี้

นางสาวอรอุมา ศรีประทุมวงศ์
นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ภาคผนวก ช

ตัวอย่างการวิเคราะห์ผลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

ผลการวิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนกและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ โดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์การศึกษานอกกระบบและการศึกษา ตามอัธยาศัยอำเภอ กลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2

ภาพรวมเฉลี่ยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์การศึกษานอกกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ ทั้ง 5 ตำบล

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.970	5

ภาพรวมเฉลี่ย ทั้ง 72 ข้อ

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.988	72

ภาพรวมเฉลี่ยรายข้อและรายด้าน ด้านที่ 1 ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.940	14

Item–Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item–Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Inf1	54.260	46.686	0.750	0.934
Inf2	54.280	48.083	0.708	0.935
Inf3	54.240	48.839	0.636	0.937
Inf4	54.260	46.931	0.834	0.932
Inf5	54.200	47.959	0.625	0.938
Inf6	54.500	45.398	0.711	0.936
Inf7	54.380	44.567	0.795	0.933
Inf8	54.400	46.531	0.691	0.936
Inf9	54.360	47.500	0.749	0.934
Inf10	54.300	48.704	0.685	0.936
Inf11	54.260	49.502	0.647	0.937
Inf12	54.400	48.449	0.666	0.936
Inf13	54.300	48.051	0.685	0.936
Inf14	54.360	48.194	0.749	0.935

ภาพรวมเฉลี่ยรายข้อและรายด้าน ด้านที่ 2 ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.942	14

Item–Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item–Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Inpi15	55.320	34.834	0.759	0.936
Inpi16	55.520	34.418	0.759	0.936
Inpi17	55.380	34.975	0.765	0.936
Inpi18	55.380	34.853	0.738	0.937
Inpi19	55.360	35.623	0.705	0.938
Inpi20	55.360	35.827	0.594	0.941
Inpi21	55.400	36.204	0.687	0.938
Inpi22	55.420	35.024	0.734	0.937
Inpi23	55.380	35.302	0.716	0.937
Inpi24	55.500	36.173	0.662	0.939
Inpi25	55.400	36.286	0.673	0.938
Inpi26	55.400	34.490	0.720	0.937
Inpi27	55.380	36.608	0.608	0.940
Inpi28	55.380	34.608	0.821	0.934

ภาพรวมเฉลี่ยรายข้อและรายด้าน ด้านที่ 3 ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.956	14

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Intell29	54.940	40.996	0.801	0.952
Intell30	54.980	40.469	0.847	0.951
Intell31	55.000	42.449	0.735	0.954
Intell32	55.100	40.704	0.813	0.952
Intell33	55.060	42.425	0.684	0.955
Intell34	55.020	41.612	0.722	0.954
Intell35	55.020	41.816	0.849	0.951
Intell36	54.960	41.468	0.749	0.953
Intell37	54.940	41.894	0.726	0.954
Intell38	55.000	41.102	0.776	0.953
Intell39	54.880	41.047	0.814	0.952
Intell40	54.940	40.425	0.791	0.952
Intell41	55.060	42.384	0.690	0.955
Intell42	54.960	42.243	0.689	0.955

ภาพรวมเฉลี่ยรายข้อและรายด้าน ด้านที่ 4 ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.960	15

Item–Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item–Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Indivi43	59.700	50.255	0.757	0.958
Indivi44	59.620	50.812	0.771	0.957
Indivi45	59.680	51.691	0.744	0.958
Indivi46	59.720	50.777	0.790	0.957
Indivi47	59.580	50.575	0.781	0.957
Indivi48	59.740	51.788	0.729	0.958
Indivi49	59.620	51.628	0.765	0.958
Indivi50	59.720	49.716	0.790	0.957
Indivi51	59.640	49.990	0.793	0.957
Indivi52	59.680	50.549	0.751	0.958
Indivi53	59.680	50.957	0.787	0.957
Indivi54	59.580	50.861	0.792	0.957
Indivi55	59.460	51.723	0.747	0.958
Indivi56	59.540	51.233	0.779	0.957
indivi57	59.640	50.807	0.781	0.957

ภาพรวมเฉลี่ยรายข้อและรายด้าน ด้านที่ 5 ด้านการมีวิสัยทัศน์และความคิดสร้างสรรค์

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.948	15

Item–Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item–Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Creative58	59.500	45.316	0.754	0.944
Creative59	59.520	45.724	0.664	0.945
Creative60	59.580	45.106	0.776	0.943
Creative61	59.640	44.480	0.804	0.942
Creative62	59.560	46.047	0.641	0.946
Creative63	59.700	45.316	0.744	0.944
Creative64	59.560	46.129	0.630	0.946
Creative65	59.620	44.812	0.748	0.944
Creative66	59.480	44.989	0.743	0.944
Creative67	59.600	44.816	0.736	0.944
Creative68	59.500	44.296	0.589	0.949
Creative69	59.580	44.738	0.777	0.943
Creative70	59.560	45.109	0.719	0.944
Creative71	59.520	44.826	0.831	0.942
Creative72	59.560	45.313	0.737	0.944

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามจังหวัดและเพศ

โดยวิธี analyze –descriptive statistics –crosstabs

1) ชาย หญิง

Sex * Status Crosstabulation

Count							
		Status					
		administator	teacher	teacher	volunteer tumbon teacher	community learnig teacher	Total
Sex	male	19	9	30	113	47	218
	female	18	23	49	156	75	321
	Total	37	32	79	269	122	539

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามจังหวัดและประสบการณ์ในการทำงาน

โดยวิธี analyze –descriptive statistics –crosstabs

Experience * Province Crosstabulation

Count					
		Province			
		Sakon	Nakon	Mukda	Total
Experience	less than 5 years	60	12	16	88
	5–10 years	130	81	45	256
	more than 5 years	89	62	44	195
	Total	279	155	105	539

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามจังหวัดและสถานภาพ

Province * Status Crosstabulation

Count	Status					
	administator	teacher	teacher	kosonor tumbon teacher	community learnig teacher	Total
Province Sakon	18	14	36	123	88	279
Nakon	12	11	31	93	8	155
Mukda	7	7	12	53	26	105
Total	37	32	79	269	122	539

ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปรความหมายภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ
ผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษา ตามอัธยาศัยอำเภอ
กลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2 โดยรวมและรายตำบล

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
totalInf	539	1	5	4.290	0.595
totalInpi	539	2	5	4.271	0.587
totalIntell	539	2	5	4.269	0.559
totalIndivi	539	2	5	4.284	0.591
totalcreative	539	1	5	4.294	0.579
sumtotal	539	1	5	4.282	0.560
Valid N (listwise)	539				

ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปรความหมายภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ
 ผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์การศึกษานอกกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ
 กลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2
 ด้านที่ 1 ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Inf1	539	1	5	4.353	0.680
Inf2	539	1	5	4.308	0.680
Inf3	539	1	5	4.308	0.735
Inf4	539	1	5	4.301	0.723
Inf5	539	2	5	4.358	0.700
Inf6	538	1	5	4.268	0.708
Inf7	539	1	5	4.252	0.768
Inf8	539	1	5	4.297	0.732
Inf9	539	1	5	4.278	0.719
Inf10	539	1	5	4.276	0.716
Inf11	539	1	5	4.286	0.714
Inf12	539	1	5	4.230	0.756
Inf13	539	1	5	4.301	0.726
Inf14	539	1	5	4.249	0.755
totalInf	539	1	5	4.290	0.595
Valid N (listwise)	538				

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์การศึกษานอกกระบวนและ
การศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ กลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2
กลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2 ด้านที่ 2 ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Inpi15	539	1	5	4.297	0.722
Inpi16	539	1	5	4.260	0.741
Inpi17	539	2	5	4.278	0.717
Inpi18	539	1	5	4.299	0.715
Inpi19	539	2	5	4.284	0.653
Inpi20	539	2	5	4.262	0.679
Inpi21	539	1	5	4.288	0.701
Inpi22	539	1	5	4.245	0.739
Inpi23	539	1	5	4.254	0.732
Inpi24	539	1	5	4.241	0.701
Inpi25	539	1	5	4.265	0.707
Inpi26	539	1	5	4.267	0.723
Inpi27	539	1	5	4.278	0.703
Inpi28	539	1	5	4.282	0.689
totallnpi	539	2	5	4.271	0.587
Valid N (listwise)	539				

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์การศึกษานอกระบบและ
การศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ กลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2
กลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2 ด้านที่ 3 ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Intell29	539	2	5	4.267	0.653
Intell30	539	2	5	4.276	0.673
Intell31	539	2	5	4.249	0.666
Intell32	539	2	5	4.236	0.629
Intell33	539	2	5	4.271	0.680
Intell34	539	1	5	4.239	0.701
Intell35	539	1	5	4.256	0.688
Intell36	539	1	5	4.273	0.704
Intell37	539	1	5	4.267	0.689
Intell38	539	1	5	4.276	0.708
Intell39	539	1	5	4.295	0.671
Intell40	539	2	5	4.323	0.656
Intell41	539	1	5	4.208	0.755
Intell42	539	1	5	4.328	0.702
totalIntell	539	2	5	4.269	0.559
Valid N (listwise)	539				

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์การศึกษานอกระบบและ
การศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ กลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2
กลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2 ด้านที่ 4 ด้านการค้ำนึ่งถึงความเป็นปัจเจก
บุคคล

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Indivi43	539	1	5	4.286	0.737
Indivi44	539	1	5	4.273	0.710
Indivi45	539	2	5	4.254	0.665
Indivi46	539	2	5	4.215	0.680
Indivi47	539	2	5	4.278	0.679
Indivi48	539	2	5	4.278	0.679
Indivi49	539	1	5	4.282	0.748
Indivi50	539	1	5	4.267	0.718
Indivi51	539	1	5	4.254	0.682
Indivi52	539	1	5	4.265	0.733
Indivi53	539	1	5	4.241	0.732
Indivi54	539	1	5	4.325	0.719
Indivi55	539	2	5	4.401	0.678
Indivi56	539	1	5	4.343	0.708
indivi57	539	1	5	4.295	0.734
totalIndivi	539	2	5	4.284	0.591
Valid N (listwise)	539				

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์การศึกษานอกกระบวนและ
 การศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ กลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2
 กลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2 ด้านที่ 5 ด้านการมีวิสัยทัศน์และความคิด
 สร้างสรรค์

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Creative58	539	1	5	4.310	0.675
Creative59	539	1	5	4.289	0.672
Creative60	539	1	5	4.282	0.686
Creative61	539	1	5	4.289	0.696
Creative62	539	1	5	4.293	0.681
Creative63	539	1	5	4.276	0.695
Creative64	539	1	5	4.297	0.706
Creative65	539	1	5	4.321	0.710
Creative66	539	1	5	4.328	0.688
Creative67	539	1	5	4.327	0.691
Creative68	539	1	5	4.378	0.712
Creative69	539	1	5	4.202	0.704
Creative70	539	1	5	4.237	0.670
Creative71	539	1	5	4.288	0.719
Creative72	539	1	5	4.284	0.744
totalcreative	539	1	5	4.294	0.579
Valid N (listwise)	539				

การวิเคราะห์เปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา
 ศูนย์การศึกษานอกกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ
 กลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา
 ข้าราชการครู ครูอาสาสมัครการศึกษานอกโรงเรียน ครู กศน.ตำบล
 และครูประจำศูนย์การเรียนรู้ชุมชน จำแนกตามเพศ
 โดยใช้ค่าสถิติ t – test (Independent Samples)

Group Statistics

	Sex	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
totalInf	male	218	4.341	.578	.039
	female	321	4.256	.605	.034
totalInpi	male	218	4.308	.578	.039
	female	321	4.247	.592	.033
totalIntell	male	218	4.295	.586	.040
	female	321	4.251	.540	.030
totalIndivi	male	218	4.315	.594	.040
	female	321	4.263	.589	.033
totalcreative	male	218	4.332	.590	.040
	female	321	4.267	.572	.032
sumtotal	male	218	4.318	.565	.038
	female	321	4.257	.555	.031

Independent Samples Test										
		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
									Lower	Upper
totalInf	Equal variances assumed	.157	.692	1.644	537	.101	.086	.052	-.017	.188
	Equal variances not assumed			1.658	479.663	.098	.086	.052	-.016	.187
totalInpi	Equal variances assumed	.142	.706	1.183	537	.237	.061	.051	-.040	.162
	Equal variances not assumed			1.189	473.780	.235	.061	.051	-.040	.162
totalIntell	Equal variances assumed	1.532	.216	.879	537	.380	.043	.049	-.053	.139
	Equal variances not assumed			.866	440.159	.387	.043	.050	-.055	.141

totalIndivi	Equal variances assumed	.213	.644	.997	537	.319	.052	.052	-.050	.154
	Equal variances not assumed			.996	463.600	.320	.052	.052	-.050	.154
totalcreative	Equal variances assumed	.059	.809	1.286	537	.199	.065	.051	-.034	.165
	Equal variances not assumed			1.278	456.422	.202	.065	.051	-.035	.166
sumtotal	Equal variances assumed	.101	.750	1.250	537	.212	.061	.049	-.035	.158
	Equal variances not assumed			1.246	460.607	.213	.061	.049	-.035	.158

การวิเคราะห์เปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา
 ศูนย์การศึกษานอกกระบวนและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ
 กลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา
 ข้าราชการครู ครูอาสาสมัครการศึกษานอกโรงเรียน ครู กศน.ตำบล
 และครูประจำศูนย์การเรียนรู้ชุมชน จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน
 โดยรวมและรายด้าน

ANOVA						
		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
totalInf	Between Groups	.732	2	.366	1.033	.357
	Within Groups	189.854	536	.354		
	Total	190.585	538			
totalInpi	Between Groups	1.450	2	.725	2.115	.122
	Within Groups	183.715	536	.343		
	Total	185.165	538			
totalIntell	Between Groups	1.469	2	.735	2.367	.095
	Within Groups	166.363	536	.310		
	Total	167.832	538			
totalIndivi	Between Groups	.509	2	.255	.728	.484
	Within Groups	187.611	536	.350		
	Total	188.121	538			
totalcreative	Between Groups	.721	2	.361	1.074	.342
	Within Groups	179.891	536	.336		
	Total	180.612	538			
sumtotall	Between Groups	.928	2	.464	1.485	.227
	Within Groups	167.497	536	.312		
	Total	168.425	538			

วิเคราะห์เปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา
 ศูนย์การศึกษานอกกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ
 กลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2 จำแนกตามสถานภาพ
 โดยรวมและรายด้าน

ANOVA						
		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
totalInf	Between Groups	6.039	4	1.510	4.368	.002
	Within Groups	184.547	534	.346		
	Total	190.585	538			
totalInpi	Between Groups	5.147	4	1.287	3.817	.005
	Within Groups	180.018	534	.337		
	Total	185.165	538			
totalIntell	Between Groups	4.406	4	1.101	3.599	.007
	Within Groups	163.426	534	.306		
	Total	167.832	538			
totalIndivi	Between Groups	7.519	4	1.880	5.558	.000
	Within Groups	180.602	534	.338		
	Total	188.121	538			
totalcreative	Between Groups	4.642	4	1.160	3.521	.008
	Within Groups	175.970	534	.330		
	Total	180.612	538			
sumtotal	Between Groups	5.445	4	1.361	4.460	.001
	Within Groups	162.980	534	.305		
	Total	168.425	538			

เปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความคิดเห็น ภาวะผู้นำการ
เปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์การศึกษานอกกระบบและการศึกษาตาม
อัธยาศัยอำเภอ กลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2 จำแนกตามสถานภาพ
เป็นรายคู่โดยใช้วิธีการทดสอบของ Scheffe

Report							
Status		totalInf	totalNpi	totalIntell	totalIndivi	totalcreative	sumtotal
administator	Mean	4.651	4.598	4.556	4.663	4.596	4.613
	N	37	37	37	37	37	37
	Std. Deviation	0.415	0.408	0.397	0.409	0.384	0.364
teacher	Mean	4.203	4.217	4.212	4.150	4.210	4.198
	N	32	32	32	32	32	32
	Std. Deviation	0.787	0.791	0.746	0.798	0.787	0.767
volunteer teacher	Mean	4.341	4.333	4.341	4.381	4.368	4.353
	N	79	79	79	79	79	79
	Std. Deviation	0.568	0.530	0.513	0.572	0.571	0.531
kasonor tumbon teacher	Mean	4.270	4.248	4.251	4.251	4.265	4.257
	N	269	269	269	269	269	269
	Std. Deviation	0.558	0.550	0.530	0.548	0.545	0.524
community learnig teacher	Mean	4.215	4.198	4.190	4.214	4.239	4.211
	N	122	122	122	122	122	122
	Std. Deviation	0.647	0.652	0.608	0.635	0.619	0.606

Total	Mean	4.290	4.271	4.269	4.284	4.294	4.282
	N	539	539	539	539	539	539
	Std. Deviation	0.595	0.587	0.559	0.591	0.579	0.560

ANOVA						
		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
totalInf	Between Groups	6.039	4	1.510	4.368	.002
	Within Groups	184.547	534	.346		
	Total	190.585	538			
totalInpi	Between Groups	5.147	4	1.287	3.817	.005
	Within Groups	180.018	534	.337		
	Total	185.165	538			
totalIndivi	Between Groups	7.519	4	1.880	5.558	.000
	Within Groups	180.602	534	.338		
	Total	188.121	538			
totalIntell	Between Groups	4.406	4	1.101	3.599	.007
	Within Groups	163.426	534	.306		
	Total	167.832	538			
totalcreative	Between Groups	4.642	4	1.160	3.521	.008
	Within Groups	175.970	534	.330		
	Total	180.612	538			
sumtotal	Between Groups	5.445	4	1.361	4.460	.001
	Within Groups	162.980	534	.305		
	Total	168.425	538			

Multiple Comparisons								
Scheffe								
Dependent Variable	(I) Status	(J) Status	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval		
						Lower Bound	Upper Bound	
totalInf	administator	teacher	.448*	.142	.043	0.009	0.886	
		volunteer teacher	.310	.117	.138	-0.052	0.672	
		kosonor tumbon teacher	.381*	.103	.009	0.062	0.699	
		community learnig teacher	.436*	.110	.004	0.094	0.776	
	teacher	administator	-.447*	.142	.043	-0.886	-0.009	
		volunteer teacher	-.138	.123	.870	-0.519	0.243	
		kosonor tumbon teacher	-.067	.110	.985	-0.407	0.273	
		community learnig teacher	-.012	.117	1.000	-0.373	0.349	
	volunteer teacher	administator	-.310	.117	.138	-0.672	0.052	
		teacher	.138	.123	.870	-0.243	0.519	
		kosonor tumbon teacher	.071	.075	.927	-0.162	0.303	
		community learnig teacher	.126	.085	.702	-0.137	0.388	
	kosonor tumbon teacher	administator	-.380*	.103	.009	-0.699	-0.062	
		teacher	.067	.110	.985	-0.273	0.407	
		volunteer teacher	-.071	.075	.927	-0.303	0.162	
		community learnig teacher	.055	.064	.947	-0.143	0.253	
			administator	-.435*	.110	.004	-0.776	-0.094

	community	teacher	.012	.117	1.000	-0.349	0.373
	learnig teacher	volunteer teacher	-.125	.085	.702	-0.388	0.137
		kosonor tumbon teacher	-.055	.064	.947	-0.253	0.143
totalInpi	administator	teacher	.381	.140	.117	-0.051	0.815
		volunteer teacher	.265	.116	.261	-0.092	0.623
		kosonor tumbon teacher	.350*	.102	.019	0.036	0.665
		community learnig teacher	.400*	.109	.010	0.063	0.737
	teacher	administator	-.382	.140	.117	-0.815	0.051
		volunteer teacher	-.116	.122	.923	-0.492	0.260
		kosonor tumbon teacher	-.031	.109	.999	-0.367	0.304
		community learnig teacher	.019	.115	1.000	-0.338	0.374
	volunteer teacher	administator	-.266	.116	.261	-0.623	0.092
		teacher	.116	.122	.923	-0.260	0.492
		kosonor tumbon teacher	.085	.074	.861	-0.145	0.314
		community learnig teacher	.134	.084	.634	-0.125	0.393
	kosonor tumbon teacher	administator	-.350*	.102	.019	-0.665	-0.036
		teacher	.031	.109	.999	-0.304	0.367
		volunteer teacher	-.085	.074	.861	-0.314	0.145
		community learnig teacher	.050	.063	.962	-0.146	0.245
	community learnig teacher	administator	-.400*	.109	.010	-0.737	-0.063
		teacher	-.018	.115	1.000	-0.374	0.338
		volunteer teacher	-.134	.084	.634	-0.393	0.125

		kosonor tumbon teacher	-.050	.063	.962	-0.245	0.146
totalIntell	administator	teacher	.344	.134	.158	-0.069	0.757
		volunteer teacher	.215	.110	.433	-0.126	0.556
		kosonor tumbon teacher	.305*	.097	.043	0.005	0.605
		community learnig teacher	.366*	.104	.015	0.045	0.687
	teacher	administator	-.344	.134	.158	-0.757	0.069
		volunteer teacher	-.129	.116	.872	-0.487	0.230
		kosonor tumbon teacher	-.039	.103	.998	-0.358	0.281
		community learnig teacher	.022	.110	1.000	-0.318	0.361
	volunteer teacher	administator	-.215	.110	.433	-0.556	0.126
		teacher	.129	.116	.872	-0.230	0.487
		kosonor tumbon teacher	.090	.071	.804	-0.129	0.309
		community learnig teacher	.151	.080	.471	-0.096	0.398
	kosonor tumbon teacher	administator	-.305*	.097	.043	-0.605	-0.005
		teacher	.039	.103	.998	-0.281	0.358
		volunteer teacher	-.090	.071	.804	-0.309	0.129
		community learnig teacher	.060	.060	.910	-0.126	0.247
community learnig teacher	administator	-.366*	.104	.015	-0.687	-0.045	
	teacher	-.022	.110	1.000	-0.361	0.318	
	volunteer teacher	-.151	.080	.471	-0.398	0.096	
	kosonor tumbon teacher	-.060	.060	.910	-0.247	0.126	

totalIndivi	administator	teacher	.513*	.140	.010	0.079	0.947
		volunteer teacher	.282	.116	.205	-0.076	0.641
		kosonor tumbon teacher	.412*	.102	.003	0.097	0.727
		community learnig teacher	.449*	.109	.002	0.111	0.786
	teacher	administator	-.513*	.140	.010	-0.947	-0.079
		volunteer teacher	-.231	.122	.467	-0.607	0.146
		kosonor tumbon teacher	-.101	.109	.930	-0.437	0.235
		community learnig teacher	-.064	.116	.989	-0.421	0.293
	volunteer teacher	administator	-.282	.116	.205	-0.641	0.076
		teacher	.231	.122	.467	-0.146	0.607
		kosonor tumbon teacher	.130	.074	.551	-0.100	0.360
		community learnig teacher	.167	.084	.417	-0.093	0.426
	kosonor tumbon teacher	administator	-.412*	.102	.003	-0.727	-0.097
		teacher	.101	.109	.930	-0.235	0.437
		volunteer teacher	-.130	.074	.551	-0.360	0.100
		community learnig teacher	.037	.063	.988	-0.160	0.233
	community learnig teacher	administator	-.449*	.109	.002	-0.786	-0.111
		teacher	.064	.116	.989	-0.293	0.421
		volunteer teacher	-.166	.084	.417	-0.426	0.093
		kosonor tumbon teacher	-.037	.063	.988	-0.233	0.160
totalcreative	administator	teacher	.386	.139	.103	-0.042	0.814
		volunteer teacher	.228	.114	.408	-0.125	0.582

		kosonor tumbon teacher	.331*	.101	.029	0.021	0.643
		community learnig teacher	.357*	.108	.027	0.025	0.691
	teacher	administator	-.386	.139	.103	-0.814	0.042
		volunteer teacher	-.158	.120	.788	-0.529	0.214
		kosonor tumbon teacher	-.055	.107	.992	-0.386	0.278
		community learnig teacher	-.029	.114	1.000	-0.381	0.324
	volunteer teacher	administator	-.228	.114	.408	-0.582	0.125
		teacher	.158	.120	.788	-0.214	0.529
		kosonor tumbon teacher	.103	.073	.740	-0.124	0.330
		community learnig teacher	.129	.083	.658	-0.127	0.385
	kosonor tumbon teacher	administator	-.332*	.101	.029	-0.643	-0.021
		teacher	.054	.107	.992	-0.278	0.386
		volunteer teacher	-.103	.073	.740	-0.330	0.124
		community learnig teacher	.026	.063	.997	-0.168	0.220
	community learnig teacher	administator	-.358*	.108	.027	-0.691	-0.025
		teacher	.028	.114	1.000	-0.324	0.381
		volunteer teacher	-.129	.083	.658	-0.385	0.127
		kosonor tumbon teacher	-.026	.063	.997	-0.220	0.168
sumtotall	administator	teacher	.415*	.133	.048	0.002	0.827
		volunteer teacher	.260	.110	.233	-0.080	0.600
		kosonor tumbon teacher	.356*	.097	.010	0.057	0.655

		community learnig teacher	.402*	.104	.005	0.081	0.722
teacher		administator	-.414*	.133	.048	-0.827	-0.002
		volunteer teacher	-.155	.116	.777	-0.512	0.204
		kosonor tumbon teacher	-.059	.103	.988	-0.378	0.261
		community learnig teacher	-.013	.110	1.000	-0.352	0.326
volunteer teacher		administator	-.260	.110	.233	-0.600	0.080
		teacher	.154	.116	.777	-0.204	0.512
		kosonor tumbon teacher	.096	.071	.766	-0.123	0.314
		community learnig teacher	.142	.080	.537	-0.105	0.388
kosonor tumbon teacher		administator	-.356*	.097	.010	-0.655	-0.057
		teacher	.058	.103	.988	-0.261	0.378
		volunteer teacher	-.096	.071	.766	-0.314	0.123
		community learnig teacher	.046	.060	.966	-0.141	0.232
community learnig teacher		administator	-.401*	.104	.005	-0.722	-0.081
		teacher	.013	.110	1.000	-0.326	0.352
		volunteer teacher	-.141	.080	.537	-0.388	0.105
		kosonor tumbon teacher	-.046	.060	.966	-0.232	0.141
*. The mean difference is significant at the 0.05 level.							

วิเคราะห์เปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา
 ศูนย์การศึกษานอกกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ
 กลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2
 จำแนกตามกลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2 โดยรวมและรายด้าน

ANOVA						
		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
totalInf	Between Groups	.296	2	.148	.417	.659
	Within Groups	190.289	536	.355		
	Total	190.585	538			
totalInpi	Between Groups	.572	2	.286	.830	.437
	Within Groups	184.593	536	.344		
	Total	185.165	538			
totalIntell	Between Groups	.474	2	.237	.759	.469
	Within Groups	167.358	536	.312		
	Total	167.832	538			
totalIndivi	Between Groups	.264	2	.132	.376	.687
	Within Groups	187.857	536	.350		
	Total	188.121	538			
totalcreative	Between Groups	.193	2	.096	.286	.751
	Within Groups	180.419	536	.337		
	Total	180.612	538			
sumtotalI	Between Groups	.342	2	.171	.545	.580
	Within Groups	168.083	536	.314		
	Total	168.425	538			

ประวัติย่อของผู้วิจัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

ประวัติย่อของผู้วิจัย

ชื่อ – สกุล	นางสาวอรอุมา ศรีประทุมวงศ์
วัน เดือน ปีเกิด	18 มีนาคม 2523
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	2 หมู่ 5 บ้านห้วยน้ำ ตำบลบ่อแก้ว อำเภอบ้านม่วง จังหวัดสกลนคร รหัสไปรษณีย์ 47140
ตำแหน่งปัจจุบัน	ครู คศ.1
สถานที่ทำงาน	ศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย อำเภอบ้านม่วง
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2546	ปริญญาศิลปศาสตรบัณฑิต (ศศ.บ.) โปรแกรมวิชาการบริหารธุรกิจ (การตลาด) สถาบันราชภัฏอุดรธานี
พ.ศ. 2554	ปริญญาครุศาสตรบัณฑิต (ค.บ.) สาขาวิชาภาษาอังกฤษ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
พ.ศ. 2563	ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
ประวัติการทำงาน	
พ.ศ. 2557 – 2559	รับราชการครู ตำแหน่ง ครูผู้ช่วย ศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย อำเภอบ้านม่วง จังหวัดสกลนคร
พ.ศ. 2559 – ปัจจุบัน	รับราชการครู ตำแหน่ง ครู คศ.1 ศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย อำเภอบ้านม่วง จังหวัดสกลนคร