



ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงาน
ของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา
จังหวัดนครพนม

วิทยานิพนธ์

ของ

ลักขณา ลักเข้มหาร

เสนอต่อมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาหลักสูตร
ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารและพัฒนาการศึกษา

กันยายน 2563

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน
ของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา
จังหวัดนครพนม

วิทยานิพนธ์

ของ

ลักขณา ลักเข้มหาร

เสนอต่อมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาหลักสูตร
ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารและพัฒนาการศึกษา

กันยายน 2563

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP OF DIRECTORS AFFECTING WORK
EFFECTIVENESS OF TEACHERS IN EDUCATIONAL INSTITUTIONS
UNDER THE OFFICE OF NAKHON PHANOM VOCATIONAL
EDUCATION COMMISSION

BY

LUCKAHANA SUKKHEMHAN

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

September 2020

All Rights Reserved by Sakon Nakhon Rajabhat University



ใบรับรองวิทยานิพนธ์
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารและพัฒนการศึกษา

ชื่อเรื่องวิทยานิพนธ์ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู
ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาจังหวัดนครพนม
ชื่อผู้ทำวิทยานิพนธ์ ลักขณา ลักเข้มหาร

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

.....ประธานกรรมการสอบกรรมการสอบและ
(รองศาสตราจารย์ ดร.วาโร เพ็งสวัสดิ์) (ดร.พรเทพ เสถียรนพเก้า) ประธานที่ปรึกษา
วิทยานิพนธ์
.....กรรมการสอบกรรมการสอบและ
(ดร.ทรัพย์หิรัญ จันทักษ์) แต่งตั้งเพิ่มเติม (ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิไลกา ฉลากบาง) กรรมการที่ปรึกษา
วิทยานิพนธ์
.....กรรมการสอบ
(ดร.นิภาพร แสนเมือง) ผู้ทรงคุณวุฒิ

คณะกรรมการบริหารหลักสูตรรับรองแล้ว

บัณฑิตวิทยาลัยรับรองแล้ว

.....
(รองศาสตราจารย์ ดร.วาโร เพ็งสวัสดิ์)
ประธานหลักสูตร
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

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

เมื่อวันที่ 8 เดือน กันยายน พ.ศ. 2563
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ประกาศคุณูปการ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยความกรุณาช่วยเหลือแนะนำ และให้คำปรึกษาอย่างดียิ่งจากอาจารย์ ดร.พรเทพ เสถียรนพเก้า ประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัลลภา ฉลากบาง กรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ รองศาสตราจารย์ ดร.วาโร เพ็งสวัสดิ์ ประธานกรรมการสอบปากเปล่าป้องกันวิทยานิพนธ์ อาจารย์ ดร. ทวีทรัพย์ธีรภูมิ จันทรรักษ์ กรรมการสอบปากเปล่าป้องกันวิทยานิพนธ์ และ ดร. นิภาพร แสนเมือง ผู้ทรงคุณวุฒิสอบปากเปล่าวิทยานิพนธ์ ที่ได้กรุณาถ่ายทอดความรู้แนวคิด วิธีการ คำแนะนำ และตรวจสอบแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ด้วยความเอาใจใส่ยิ่ง ผู้วิจัยกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูง

ขอขอบพระคุณผู้ทรงคุณวุฒิ และผู้เชี่ยวชาญทุกท่าน ที่กรุณาตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย และได้กรุณาปรับปรุง แก้ไขข้อบกพร่อง และให้คำแนะนำในการสร้างเครื่องมือให้ถูกต้องสมบูรณ์ยิ่งขึ้น รวมทั้งบุคคลที่ผู้วิจัยได้อ้างอิงทางวิชาการตามที่ปรากฏในบรรณานุกรม

ขอขอบพระคุณประธานอาชีวศึกษาจังหวัดนครพนม ผู้บริหารสถานศึกษา วิทยาลัยภาครัฐ และภาคเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดนครพนม ที่ให้ความอนุเคราะห์และความสะดวกในการเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย ตลอดจนครูที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษา ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างและให้ความร่วมมือในการเก็บข้อมูลเป็นอย่างดี

ขอขอบพระคุณ นางสาวณัฐนันท์ สิทธิธรรมพงศ์ ผู้รับใบอนุญาตวิทยาลัยเทคโนโลยีอินเตอร์พัฒนศาสตร์ สมาชิกครอบครัวสิทธิธรรม และครอบครัวสักเข้มหารทุกท่านที่คอยช่วยเหลือสนับสนุนทั้งด้านกำลังใจและกำลังใจด้วยดีตลอดมา

ขอขอบคุณเพื่อนนักศึกษาสาขาวิชาการบริหารและพัฒนาศึกษาทุกท่านที่ได้ให้คำแนะนำและส่งเสริมกำลังใจตลอดมา นอกจากนี้ยังมีผู้ที่มีความร่วมมือช่วยเหลืออีกหลายท่าน ซึ่งผู้วิจัยไม่สามารถกล่าวนามในที่นี้ได้หมด จึงขอขอบคุณทุกท่านไว้ ณ โอกาสนี้

คุณค่าทั้งหลายที่ได้รับจากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบเป็นกตัญญูทเวทิต์แด่บิดา มารดา และบูรพาจารย์ที่เคยอบรมสั่งสอน ตลอดจนผู้มีพระคุณทุกท่าน

ลักขณา สักเข้มหาร

ชื่อเรื่อง	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผล การปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน คณะกรรมการการอาชีวศึกษาจังหวัดนครพนม
ผู้วิจัย	ลักขณา ลักเข็มหาร
กรรมการปรึกษา	ดร.พรเทพ เสถียรนพแก้ว ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัลนิกา ฉลากบาง
ปริญญา	ค.ม. (การบริหารและพัฒนาศึกษา)
สถาบัน	มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
ปีที่พิมพ์	2563

บทคัดย่อ

การวิจัยในครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษา 1) ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา 2) ระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู 3) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู 4) อำนวยพยากรณ์ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของครู และ 5) แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา การดำเนินการวิจัยมี 2 ระยะ คือ ระยะที่ 1 ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา ระยะที่ 2 เสนอแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาจังหวัดนครพนม จำนวน 221 คน ซึ่งได้มาโดยการสุ่มแบบแบ่งชั้น เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าความเที่ยงตรงตั้งแต่ 0.60 – 1.00 ค่าอำนาจจำแนกระหว่าง 0.57 – 0.85 และค่าความเชื่อมั่น 0.97 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบเป็นขั้นตอน

ผลการวิจัย พบว่า

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษานครพนมโดยรวมอยู่ในระดับมาก
2. ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาจังหวัดนครพนม โดยรวมอยู่ในระดับมาก
3. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาจังหวัดนครพนม มีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
4. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มี 2 ด้าน คือ ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา (X_2) และด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (X_4) โดยร่วมกันพยากรณ์ได้ร้อยละ 21.6 สามารถสร้างสมการพยากรณ์ได้ ดังนี้
 สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

$$\hat{Y} = 2.485 + .041 X_2 + .022 X_4$$
 สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$\hat{Z}_y = .284 Z_2 + .212 Z_4$$
5. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ผู้วิจัยนำมาเสนอแนวทางพัฒนามี 2 ด้าน คือ ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา และด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

คำสำคัญ: ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ครูอาชีวศึกษา

TITLE	Transformational Leadership of Directors Affecting Work Effectiveness of Teachers in Educational Institutions under the Office of Nakhon Phanom Vocational Education Commission
AUTHOR	Luckhana Sukkhemhan
ADVISORS	Dr. Pornthep Steannoppakao Asst.Prof. Dr. Wannika Chalakbang
DEGREE	M.Ed. (Educational Administration and Development)
INSTITUTION	Sakon Nakon Rajabhat University
YEAR	2020

ABSTRACT

The objectives of this study were: 1) transformational leadership levels of directors, 2) work effectiveness level of teachers, 3) relationship between transformational leadership of directors and work effectiveness of teachers, 4) predictive power of transformational leadership of directors in educational institutions affecting work effectiveness of teachers and 5) approaches concerning the development of transformational leadership of the directors. The research procedures were divided into 2 phases. The first phase was the study of levels of transformational leadership of directors in educational institutions and work effectiveness of teachers. The second phase was the development of approaches to improve transformational leadership of directors in educational institution. The sample of this study was 221 teachers in educational institutions under the Office of Nakhon Phanom Vocational Education Commission. The instrument used in data collection was a 5 – level rating scale questionnaire with validity index between 0.60 – 1.00, discrimination power between 0.57 – 0.85 and reliability value at 0.97. Statistics used in data analysis were frequency, percentage, mean, standard deviation and Pearson product – moment correlation coefficients and stepwise multiple regression analysis.

The findings revealed that.

1. In an overall, transformational leadership of directors in educational institutions under the Office of Nakhon Phanom Vocational Education Commission was at high level.

2. The overall work effectiveness of teachers in educational institutions under the Office of Nakhon Phanom Vocational Education Commission was at high level.

3. Transformational leadership of the directors and work effectiveness of teachers in educational institutions under the Office of Nakhon Phanom Vocational Education Commission revealed positive correlation at medium level with statistical significance at .01 level.

4. The variables of transformational leadership of directors which affected work effectiveness of teachers were intellectual stimulation (X_2) and individualized consideration (X_4). The variables provided statistical significance at .05 level. The predictive power of these two variables was at 21.6%. The predictive equation could be constructed as follows.

The predictive equation in unstandardized score:

$$\hat{Y} = 2.485 + .041 X_2 + .022 X_4$$

The predictive equation in standardized score:

$$\hat{Z}_y = .284 Z_2 + .212 Z_4$$

5. Transformational leadership of directors should be further developed these two variables: intellectual stimulation and individualized consideration.

Keywords: Work Effectiveness, Transformational Leadership, Vocational Teachers

สารบัญ

บทที่		หน้า
1	บทนำ	1
	ภูมิหลัง	1
	คำถามการวิจัย	3
	ความมุ่งหมายของการวิจัย	3
	สมมติฐานของการวิจัย	4
	ความสำคัญการวิจัย	5
	ขอบเขตของการวิจัย	5
	กรอบแนวคิดการวิจัย	7
	นิยามศัพท์เฉพาะ	8
2	เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	12
	ประสิทธิผลการปฏิบัติงานในสถานศึกษา	13
	ความหมายของประสิทธิผลการปฏิบัติงานในสถานศึกษา	13
	ความสำคัญของประสิทธิผลการปฏิบัติงาน	15
	ขอบข่ายประสิทธิผลการปฏิบัติงานในสถานศึกษา	16
	แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำ	22
	ความหมายภาวะผู้นำ	22
	ความสำคัญของภาวะผู้นำ	23
	แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำ	24
	แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	28
	ความหมายของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	28
	ความสำคัญของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	30
	แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	32

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
ทฤษฎีและกับองค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	34
ทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	34
องค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	35
งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและประสิทธิผล	
การปฏิบัติงาน	44
การวัดภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	45
3 วิธีการดำเนินการวิจัย	49
ระยะที่ 1 ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	
ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา	
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาจังหวัดนครพนม	48
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	49
การสร้างเครื่องมือในการวิจัย	51
การเก็บรวบรวมข้อมูล	54
การวิเคราะห์ข้อมูล	55
ระยะที่ 2 แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ	
ผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู	
ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา	
จังหวัดนครพนม	56
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	61
ตอนที่ 1 ศึกษาระดับและความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำ	
การเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงาน	
ของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการ	
การอาชีวศึกษาจังหวัดนครพนม	61

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	61
ขั้นตอนในการวิเคราะห์ข้อมูล	63
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	63
ตอนที่ 2 แนวทางพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา	
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาจังหวัดนครพนม	77
คำสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ	80
5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	82
ความมุ่งหมายของการวิจัย	82
สมมติฐานการวิจัย	83
วิธีการดำเนินการวิจัย	83
สรุปผลการวิจัย	86
อภิปรายผล	88
ข้อเสนอแนะ	93
บรรณานุกรม	95
ภาคผนวก	102
ภาคผนวก ก รายชื่อผู้เชี่ยวชาญ	103
ภาคผนวก ข หนังสือขอความอนุเคราะห์	105
ภาคผนวก ค แบบสอบถามเพื่อการวิจัย	116
ภาคผนวก ง ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC)	127
ภาคผนวก จ คำอธิบายจำแนก และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม	134
ภาคผนวก ฉ แบบสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญเพื่อเสนอแนวทางการพัฒนา	137
ประวัติย่อของผู้วิจัย	143

บัญชีตาราง

ตาราง	หน้า
1	สังเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง 38
2	รายชื่อสถานศึกษาภาครัฐและภาคเอกชน ประชากรและกลุ่มตัวอย่างครู จำแนกตามสถานศึกษา..... 50
3	แสดงแผนการดำเนินการวิจัย 59
4	สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามสถานศึกษาที่ปฏิบัติงาน เพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ทำงาน 64
5	ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน คณะกรรมการการอาชีวศึกษา นครพนม โดยรวมและรายด้าน 66
6	ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดนครพนม ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ 67
7	ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดนครพนม ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา 68
8	ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน คณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดนครพนม ด้านการมีอิทธิพลอย่างมี อุดมการณ์หรือการสร้างบารมี 69
9	ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการดำเนินถึงความเป็นปัจเจกบุคคล สังกัดสำนักงาน คณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดนครพนม เป็น ด้านการดำเนินถึงความเป็นปัจเจกบุคคล 70
10	การวิเคราะห์ระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดนครพนม โดยรวมและรายด้าน 71

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
11 ระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน คณะกรรมการการอาชีวศึกษาจังหวัดนครพนม ด้านการปฏิบัติงานตามระบบการเรียนรู้	72
12 ระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาจังหวัดนครพนม ด้านการปฏิบัติงานตามระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน นักศึกษา	73
13 ระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาจังหวัดนครพนม ด้านการปฏิบัติงานตามระบบกิจกรรมนักเรียน นักศึกษา	74
14 ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนของผู้บริหารที่ส่งผลต่อ ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงาน คณะกรรมการการอาชีวศึกษาจังหวัดนครพนม	75
15 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาจังหวัดนครพนม โดยรวม	76
16 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาจังหวัดนครพนม	78
17 ผลการพิจารณาแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาจังหวัดนครพนม	79
18 การวิเคราะห์ค่า IOC แบบสอบถามเพื่อการวิจัย เรื่อง ภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลง ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการ การอาชีวศึกษาจังหวัดนครพนม	128

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
19	แสดงผลการวิเคราะห์ค่าอำนาจจำแนกเป็นรายข้อ (r) และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาจังหวัดนครพนม 135
20	แสดงผลการวิเคราะห์ค่าอำนาจจำแนกเป็นรายข้อ (r) และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาจังหวัดนครพนม 136

บัญชีภาพประกอบ

ภาพประกอบ	หน้า
1 กรอบแนวคิดของการวิจัย	8
2 ระยะการวิจัย	58

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

นับตั้งแต่ปี พ.ศ. 2559 เป็นต้นมารัฐบาลได้ให้ความสำคัญกับการศึกษาด้านอาชีวศึกษาเป็นอย่างมากโดยเฉพาะอย่างยิ่งการส่งเสริมอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี ทั้งเชิงนโยบายและงบประมาณ สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาได้กำหนด ยุทธศาสตร์ปฏิรูปการศึกษาด้านการผลิตกำลังคนและงานวิจัยที่สอดคล้องกับความต้องการในพัฒนาประเทศ โดยมีเป้าหมายที่การสร้างทัศนคติ ค่านิยมต่อการเรียนต่อสายอาชีพแก่ผู้ปกครอง โดยการพัฒนาทักษะอาชีพของผู้เรียนให้สูงมากขึ้น และการส่งเสริมสถานศึกษาให้เป็นเลิศเฉพาะทางตรงตามความต้องการของตลาดแรงงาน (สำนักวิจัยและพัฒนาการอาชีวศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา, 2559, หน้า 1)

จากนโยบายที่ชัดเจนของรัฐบาล ประกอบกับแนวทางที่กระทรวงศึกษาธิการ มุ่งมั่นทำงานสนองนโยบายรัฐบาลของผู้บริหารระดับสูงและบุคลากรในทุกระดับ ของสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาส่งผลให้ผู้ปกครองและสาธารณชนเห็น ความสำคัญของการอาชีวศึกษาส่งบุตรหลานเข้ามาเรียนสายอาชีพเพิ่มมากขึ้น กลไกขับเคลื่อนยุทธศาสตร์การผลิตกำลังคนด้านอาชีวศึกษาที่สำคัญของรัฐบาล คือ รัฐบาลได้จัดตั้งคณะกรรมการภาครัฐและเอกชนเพื่อการขับเคลื่อนเศรษฐกิจของประเทศ (Public – Private Steering committee) หรือประชารัฐ และจัดให้มีคณะกรรมการทำงาน ด้านการยกระดับกระตุ้นคุณภาพวิชาชีพ (Competitive Workforce) โดยมีเป้าหมายสำคัญ ตามข้อตกลงความร่วมมือคือ การดำเนินการโครงการยกระดับคุณภาพวิชาชีพอาชีวศึกษา เพื่อเพิ่มขีดความสามารถการแข่งขันทัดเทียมเวทีโลก (สำนักวิจัยและพัฒนาการ อาชีวศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา, 2559, หน้า 5)

การที่สถานศึกษาจะจัดการศึกษาให้มีคุณภาพและประสบความสำเร็จเพียงใด นั้น ย่อมขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายอย่างที่มาสนับสนุนและที่เป็นพลังขับเคลื่อนการทำงาน เช่น ภาวะผู้นำหรือความเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพมีความสำคัญต่อความสำเร็จและความล้มเหลวขององค์กร องค์กรที่มีการจัดการที่ดีย่อมมีบุคลากรที่มีความเป็นผู้นำและมีประสิทธิภาพ มีความมุ่งมั่นในการทำงาน มีความสามารถในการสื่อสารทั้งภายในและระหว่างองค์กร ในขณะที่เดียวกันก็สามารถสร้างความสัมพันธ์ร่วมมือร่วมใจก่อให้เกิดการมีส่วนร่วมในองค์กร เพื่อนำองค์กรไปสู่ความก้าวหน้าและลดปัญหาความขัดแย้งในการประสานงานกับบุคคลรอบข้าง ดังนั้นผู้นำสมัยใหม่จะประสบความสำเร็จได้ ต้องหมั่นศึกษาหาความรู้ให้ทันต่อสภาวะการเปลี่ยนแปลงทั้งทางด้านเศรษฐกิจและสังคม อยู่ตลอดเวลา ผู้นำที่มีประสิทธิภาพต้องสามารถทำให้ผู้ร่วมงานทำงานได้อย่างมีคุณภาพ และเต็มความสามารถ ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องดำเนินการจัดการศึกษา จัดระบบความคิดและระบบบริหารให้บรรลุเป้าหมายทำให้สถานศึกษาดำรงอยู่และก้าวหน้าต่อไป (สำนักวิจัยและพัฒนาการอาชีวศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา, 2559, หน้า 6)

ผู้ที่มีบทบาทมากที่สุดในการนำสถานศึกษาให้เกิดการเปลี่ยนแปลง คือ ผู้บริหารไม่ว่าจะบริหารงานในสถานศึกษาภาครัฐและภาคเอกชน ก็ต้องเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ มีภาวะผู้นำและภาวะผู้นำที่เหมาะสมกับการบริหารในปัจจุบัน คือ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงทั้งนี้เพราะภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นความสามารถในการริเริ่มโครงสร้างกระบวนการทัศน์ใหม่และสามารถสร้างความสัมพันธ์อย่างลึกซึ้งกับผู้อื่น เพื่อสร้างความสมบูรณ์ให้กับส่วนรวม มีการร่วมคิดและร่วมรับผิดชอบ พยายามใช้เหตุผล เพื่อให้ผู้ตามยินยอมทำตามการปฏิบัติงานขององค์กร (ขวัญตา เกื้อกุลรัฐ, 2554, หน้า 6)

จากปัญหาที่กล่าวมา การรับนโยบายจากรัฐบาล การเปลี่ยนแปลงต้นสังกัด การรวมตัวของสถานศึกษาอาชีวศึกษาทั้งภาครัฐและภาคเอกชน รวมถึงการบริหารงานที่มีความแตกต่างกันอย่างชัดเจนระหว่างสถานศึกษาอาชีวศึกษาภาครัฐและสถานศึกษาอาชีวศึกษาภาคเอกชน ทำให้เกิดปัญหาการปรับตัวของผู้บริหารสถานศึกษาในการจัดการศึกษา ดังนั้นผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาจังหวัดนครพนม ศึกษาประสิทธิภาพผลการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาอาชีวศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู

ในสถานศึกษาและอำนาจพยากรณ์ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาอาชีวศึกษา ทั้งนี้เพื่อนำผลการวิจัยที่ได้ไปจัดทำเป็นแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาจังหวัดนครพนม ให้มีประสิทธิภาพดียิ่งขึ้นในอนาคตต่อไป

คำถามของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดคำถามการวิจัย ไว้ดังนี้

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาจังหวัดนครพนมอยู่ในระดับใด
2. ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาจังหวัดนครพนมอยู่ในระดับใด
3. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาจังหวัดนครพนมหรือไม่อย่างไร
4. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสามารถพยากรณ์ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาจังหวัดนครพนม หรือไม่อย่างไร
5. แนวทางพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาควรเป็นอย่างไร

ความมุ่งหมายของการวิจัย

ในการวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดความมุ่งหมายของการวิจัย ไว้ดังนี้

1. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาจังหวัดนครพนม
2. เพื่อศึกษาระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาจังหวัดนครพนม

3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร กับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการ การอาชีวศึกษาจังหวัดนครพนม

4. เพื่อศึกษาอำนาจพยากรณ์ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน คณะกรรมการการอาชีวศึกษาจังหวัดนครพนม

5. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการ การอาชีวศึกษาจังหวัดนครพนม

สมมติฐานของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ตั้งสมมติฐานการวิจัย ไว้ดังนี้

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน คณะกรรมการการอาชีวศึกษาจังหวัดนครพนม อยู่ในระดับมาก

2. ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน คณะกรรมการการอาชีวศึกษาจังหวัดนครพนม อยู่ในระดับมาก

3. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับประสิทธิผลการปฏิบัติงาน ของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาจังหวัดนครพนมมี ความสัมพันธ์กันทางบวก

4. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลใน การปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาจังหวัด นครพนมได้

ความสำคัญของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ จะก่อประโยชน์ ดังนี้

1. ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดนครพนม สามารถนำข้อมูลจากการศึกษาไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาตนเพื่อให้มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเพิ่มขึ้น
2. ครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดนครพนม สามารถนำข้อมูลจากการศึกษาไปปรับเปลี่ยนการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามมาตรฐานการปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิผลสูงสุด
3. สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาจังหวัดนครพนม สามารถนำข้อมูลจากการศึกษาไปเป็นสารสนเทศเพื่อการวางแผนพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงให้กับผู้บริหารสถานศึกษาและพัฒนาการปฏิบัติงานของครูให้เป็นไปตามมาตรฐานการปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิผลสูงสุด

ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตการวิจัย ไว้ดังนี้

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา
 - 1.1 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงประกอบด้วย
 - 1.1.1 การสร้างแรงบันดาลใจ
 - 1.1.2 การกระตุ้นการใช้ปัญญา
 - 1.1.3 มีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์หรือการสร้างบารมี
 - 1.1.4 การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล
 - 1.2 ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของครูประกอบด้วย
 - 1.2.1 การปฏิบัติงานตามระบบการเรียนรู้
 - 1.2.2 การปฏิบัติงานตามระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน นักศึกษา
 - 1.2.3 การปฏิบัติงานตามระบบกิจกรรมนักเรียน นักศึกษา

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

2.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาจังหวัดนครพนม ทั้งภาครัฐและภาคเอกชนซึ่งมีสถานศึกษาทั้งหมด จำนวน 14 แห่ง ครู จำนวน 438 คน ในปีการศึกษา 2562 (สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาจังหวัดนครพนม) โดยแบ่งออกเป็น

2.1.1 สถานศึกษาภาครัฐ จำนวน 4 แห่ง มีครู จำนวน 214 คน

2.1.2 สถานศึกษาภาคเอกชน จำนวน 10 แห่ง มีครู จำนวน 224 คน

2.2 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่าง คือ ครูในสถานศึกษาทั้งภาครัฐและภาคเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาจังหวัดนครพนม ในปีการศึกษา 2562 ใช้วิธีการคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยการใช้เกณฑ์ของ Steven ที่กล่าวว่าควรใช้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง 15 เท่าของจำนวนตัวแปรพยากรณ์ และไม่ต่ำกว่า 100 หน่วย (สมบัติ ทำยเรือ่งคำ, 2553, หน้า 4) ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 221 คน ใช้วิธีสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น

3. ขอบเขตด้านตัวแปร

3.1 ตัวแปรพยากรณ์ คือ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาจังหวัดนครพนม ตามตารางสังเคราะห์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารมีองค์ประกอบ 4 ด้าน ดังนี้

3.1.1 การสร้างแรงบันดาลใจ

3.1.2 การกระตุ้นการใช้ปัญญา

3.1.3 การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์หรือการสร้างบารมี

3.1.4 การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

3.2 ตัวแปรเกณฑ์ คือประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาจังหวัดนครพนมมีองค์ประกอบ 3 ด้าน ดังนี้

3.2.1 การปฏิบัติงานตามระบบการเรียนรู้

3.2.2 การปฏิบัติงานตามระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน นักศึกษา

3.2.3 ระเบียบการปฏิบัติงานตามระบบกิจกรรมนักเรียน นักศึกษา

กรอบแนวคิดของการวิจัย

ผู้วิจัยได้ศึกษาและกำหนดกรอบแนวคิดการวิจัยประกอบด้วยตัวแปรพาการณ์ คือ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโดยใช้แนวคิดและผลวิจัยของ ธร สุนทรายุทธ, (2551); อังคณา ทีภูเวียง, (2552); สัมมนา รธนินธ์, (2554); ชวิญตา เกื้อกุลรัฐ, (2554); สมเกียรติ บาลลา, (2554); สมุทร ชำนาญ, (2556); วิโรจน์ สารรัตนะ, (2557); ทิพวัลย์ ซาลีเครือ, (2559); ฐุมกร เจตีย์คำ, (2559); บัณฑิตา กิมศรี, (2559); เซมินีร์ แสงสุข, (2560) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารมีองค์ประกอบ 4 ด้าน คือ 1) การสร้างแรงบันดาลใจ 2) การกระตุ้นการใช้ปัญญา 3) การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์หรือการสร้างบารมี และ 4) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

สำหรับตัวแปรเกณฑ์ คือ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาจังหวัดนครพนมตามคู่มือการบริหารจัดการและปฏิบัติงานของบุคลากร (2559); สำนักงานวิจัยและพัฒนาการอาชีวศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา (2559) มีองค์ประกอบการปฏิบัติงาน 3 ระบบ คือ 1) การปฏิบัติงานตามระบบการเรียนรู้ 2) การปฏิบัติงานตามระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน นักศึกษา และ 3) การปฏิบัติงานตามระบบกิจกรรมนักเรียน นักศึกษา ผู้วิจัยจึงนำแนวความคิดดังกล่าวมาประกอบกันเข้าเป็นกรอบแนวคิดของการวิจัย ดังภาพประกอบ 1

1.2 การปฏิบัติงานตามระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน นักศึกษา หมายถึง ความสำเร็จในการปฏิบัติงานของครูในด้านการจัดครูที่ปรึกษา จัดกลุ่มผู้เรียนเตรียมความพร้อมให้แก่ผู้เรียน การรู้จักนักเรียน นักศึกษาเป็นรายบุคคล การจัดประชุมผู้ปกครอง การคัดกรองผู้เรียน มีการพัฒนาผู้เรียนด้วยกิจกรรมโฮมรูมอย่างต่อเนื่องและมีการรายงานผลให้ผู้บริหารทราบ

1.3 การปฏิบัติงานตามระบบกิจกรรมนักเรียน นักศึกษา หมายถึง ความสำเร็จในการปฏิบัติงานของครูในด้านการสร้างความเข้าใจร่วมกันและกำหนดรูปแบบการจัดกิจกรรม โดยจัดตั้งกิจกรรมชมรมวิชาซึ่งตามความสนใจ มีการวางแผนดำเนินงานจัดกิจกรรม และจัดกิจกรรมตามแผนดำเนินงาน ตลอดจนประเมินผลภาพรวมของระบบกิจกรรมนักเรียน นักศึกษา

2. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง ระดับพฤติกรรมที่ผู้นำแสดงให้เห็นในการจัดการ หรือการบริหารงานเป็นกระบวนการที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ตาม และผู้ร่วมงาน โดยการเปลี่ยนสภาพ และความพยายามของผู้ร่วมงานให้สูงขึ้นกว่าความพยายามที่คาดหวังพัฒนา ความสามารถของผู้ร่วมงานไปสู่ระดับที่สูงขึ้น และมีศักยภาพมากขึ้นทำให้เกิดความตระหนักรู้ในภารกิจ และวิสัยทัศน์ของกลุ่ม จูงใจให้ผู้ร่วมงานมองไกลเกินกว่าความสนใจของพวกเขาไปสู่ประโยชน์ของกลุ่มหรือสังคมประกอบด้วย

2.1 ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้บริหารแสดงให้เห็นในการจัดการ หรือการทำงานที่เป็นกระบวนการ ทำให้ผู้ร่วมงานมีแรงจูงใจภายในไม่เห็นแก่ประโยชน์ส่วนตน แต่อุทิศตนเพื่อกลุ่ม มีการตั้งมาตรฐานในการทำงานสูงและเชื่อมั่นว่าจะสามารถบรรลุเป้าหมาย มีความตั้งใจแน่วแน่ในการทำงาน มีการให้กำลังใจผู้ร่วมงาน มีการกระตุ้นผู้ร่วมงานให้ตระหนักถึงสิ่งที่สำคัญโดยผู้นำจะมีคุณลักษณะสำคัญในด้านการสร้างแรงจูงใจภายในให้กับผู้ร่วมงาน มีการสร้างเจตคติที่ดีและการคิดในแง่บวก

2.2 ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้บริหารแสดงให้เห็นในการจัดการ หรือการทำงาน ที่เป็นกระบวนการโดยกระตุ้นผู้ร่วมงานให้เห็นถึงวิธีการหรือแนวทางในการแก้ปัญหา มีการพิจารณาวิธีการทำงานแบบเก่า ๆ ส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานแสดงความคิดเห็นมองปัญหาในแง่มุมต่าง ๆ มีการวิเคราะห์ปัญหาโดยใช้เหตุผลและข้อมูลหลักฐาน มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ โดยผู้นำจะมีคุณลักษณะสำคัญในด้านการคิดและการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบและมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

2.3 ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์หรือการสร้างบารมี หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้บริหารแสดงให้เห็นในการจัดการหรือการทำงานที่เป็นกระบวนการ ทำให้ผู้ร่วมงานมีการยอมรับเชื่อมั่นศรัทธาภาคภูมิใจ และไว้วางใจในความสามารถของผู้นำ มีความยินดีที่จะทุ่มเทการปฏิบัติงานตามภารกิจ โดยผู้นำจะมีการประพฤติตนเพื่อให้เกิดประโยชน์แก่ผู้อื่น เสียสละเพื่อประโยชน์ของกลุ่ม เน้นความสำคัญในเรื่องค่านิยม ความเชื่อและการมีเป้าหมายที่ชัดเจน มีความมั่นใจที่จะเอาชนะอุปสรรค ผู้นำจะมีคุณลักษณะสำคัญในด้านการมีวิสัยทัศน์ และการถ่ายทอดวิสัยทัศน์ไปยังผู้ร่วมงาน มีความมุ่งมั่น และทุ่มเทในการปฏิบัติงานตามภารกิจ มีความสามารถในการจัดการหรือการควบคุมอารมณ์ตนเอง มีการเห็นคุณค่าตนเอง มีศีลธรรมและจริยธรรม

2.4 ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้บริหารแสดงให้เห็นในการจัดการหรือการทำงาน โดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล มีการเอาใจเขามาใส่ใจเรา มีการติดต่อสื่อสารแบบสองทางและเป็นรายบุคคล สนใจและเอาใจใส่ผู้ร่วมงานเป็นรายบุคคล มีการวิเคราะห์ความต้องการและ ความสามารถของแต่ละบุคคล เป็นที่เลี้ยงสอนให้คำแนะนำ และส่งเสริมพัฒนาผู้ร่วมงาน ให้พัฒนาตนเอง มีการกระจายอำนาจโดยการมอบหมายงานให้ผู้ร่วมงาน โดยผู้นำจะมีคุณลักษณะสำคัญในด้านความเข้าใจในความแตกต่างระหว่างบุคคล และการเอาใจเขามาใส่ใจเรา ความสามารถในการติดต่อสื่อสารระหว่างบุคคล และเทคนิคการมอบหมายงาน

3. สถานศึกษาประเภทอาชีวศึกษา หมายถึงสถานศึกษาที่จัดการศึกษาตามหลักสูตรของกระทรวงศึกษาธิการ หรือหลักสูตรที่ได้รับอนุมัติจากกระทรวงศึกษาธิการในระดับต่าง ๆ ได้แก่ ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง

4. สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา หมายถึง"กรมอาชีวศึกษา" (เดิม) ซึ่งเป็นหนึ่งในห้าหน่วยงานหลักของกระทรวงศึกษาธิการ มีหน้าที่รับผิดชอบกำกับดูแลงานการศึกษาในด้านการอาชีวศึกษาของภาครัฐและภาคเอกชน

5. แนวทางพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาจังหวัดนครพนม หมายถึงวิธีการที่เหมาะสมในการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร โดยนำตัวแปรภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่มีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผลของการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาจังหวัดนครพนม ไปร่างเป็นแนวทางพัฒนา

แล้วนำไปให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน พิจารณาให้ความเห็นชอบ จากนั้นจึงนำมาวิเคราะห์
เชิงเนื้อหาและเสนอในรูปแบบการแจกแจงความถี่

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัย เรื่องภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดนครพนมครั้งนี้ มีเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังต่อไปนี้

1. ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในสถานศึกษา

1.1 ความหมายของประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

1.2 ความสำคัญของประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

1.3 ขอบข่ายประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในสถานศึกษาสังกัดสำนักงาน

คณะกรรมการการอาชีวศึกษา

1.3.1 การปฏิบัติงานตามระบบการเรียนรู้

1.3.2 การปฏิบัติงานตามระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน นักศึกษา

1.3.3 การปฏิบัติงานตามระบบกิจกรรมนักเรียน นักศึกษา

1.4 การวัดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของครู

2. แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำ

2.1 ความหมายของภาวะผู้นำ

2.2 ความสำคัญของภาวะผู้นำ

2.3 แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำ

3. แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

3.1 ความหมายของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

3.2 ความสำคัญของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

3.3 แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

3.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับองค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

3.5 ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและประสิทธิภาพใน

การปฏิบัติงาน

3.6 การวัดภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา

ความหมายของประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา

จากการศึกษาค้นคว้าเกี่ยวกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานในสถานศึกษา ส่วนใหญ่จะใช้คำว่าประสิทธิผลขององค์กรหรือประสิทธิผลสถานศึกษา ประสิทธิผลเป็นตัวที่ใช้พิจารณาว่าการทำงานในองค์กรประสบความสำเร็จหรือไม่เพียงใด คำว่าประสิทธิผลมีความหมายที่แตกต่างกันขึ้นอยู่กับลักษณะขององค์กร และความสำเร็จของงาน ซึ่งมีผู้ที่ให้คำนิยามความหมายไว้หลากหลายดังนี้ คำว่าประสิทธิผลต่อองค์กร หมายถึงความมากน้อยขององค์กรสามารถบรรลุถึงเป้าหมายทั้งหมด ส่วนคำว่าประสิทธิผลสถานศึกษา หมายถึงความสำเร็จของการปฏิบัติงานที่บรรลุเป้าหมายที่หน่วยงานสถานศึกษาภาครัฐและสถานศึกษาภาคเอกชนตั้งเป้าหมายและกำหนดไว้ (ราชบัณฑิตยสถาน, 2525, หน้า 871) ซึ่งในการวิจัยครั้งนี้จะใช้คำว่าประสิทธิผลการปฏิบัติงานในสถานศึกษา

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2544, ไม่ปรากฏเลขหน้า) ได้ให้ความหมายของประสิทธิผลการปฏิบัติงานในสถานศึกษาไว้ว่า การปฏิบัติงานที่บรรลุตามความมุ่งหมายของพระราชบัญญัติศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ที่กำหนดไว้ว่า สถานศึกษาต้องจัดกระบวนการเรียนรู้ที่มุ่งเน้น การฝึกทักษะกระบวนการคิด การจัดการ การเผชิญสถานการณ์ และการประยุกต์ความรู้มาใช้ป้องกัน และการแก้ไขปัญหา จัดกิจกรรมให้ผู้เรียนรู้จากประสบการณ์จริง ฝึกการปฏิบัติให้ทำได้ คิดเป็นทำเป็น รักการอ่าน และเกิดการใฝ่รู้อย่างต่อเนื่อง ผสมผสานสาระความรู้ด้านต่าง ๆ อย่างได้สัดส่วนสมดุลกัน ปลูกฝังคุณธรรม ค่านิยมที่ดีงาม และคุณลักษณะอันพึงประสงค์ไว้ในทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ อำนวยความสะดวก เพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้และมีความรอบรู้รวมทั้งสามารถใช้การวิจัยเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการเรียนรู้ โดยคำนึงถึง ความแตกต่างของผู้เรียน จัดการเรียนรู้ให้เกิดขึ้นได้ทุกเวลา ทุกสถานที่นอกจากนี้ยังมีนักวิชาการได้ให้ความหมายของประสิทธิผลไว้ดังนี้

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ (2541, หน้า 31) ได้ให้ความหมายของคำว่าประสิทธิผลว่า หมายถึง การใช้ทรัพยากรขององค์กรให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร ประสิทธิผลจึงมุ่งทำให้เกิดการทำสิ่งที่ถูกต้อง และประสิทธิภาพเป็นวิธีการจัดสรร

ทรัพยากรเพื่อให้เกิดความเปลี่ยนแปลงน้อยที่สุด โดยสามารถบรรลุจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้ สูงสุด อาจเรียกว่าทำสิ่งต่าง ๆ ให้ถูกต้อง

สัมฤทธิ์ กางเพ็ง (2552, หน้า 24) กล่าวว่าประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน หมายถึง ระดับความสำเร็จหรือการบรรลุผลตามวัตถุประสงค์ เป้าหมายของสถานศึกษาที่กำหนดทั้งด้านการผลิต และผลลัพธ์ประกอบด้วยคุณลักษณะที่บ่งชี้ในด้านต่าง ๆ คือ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน คุณลักษณะของนักเรียน ความพึงพอใจของครู และความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้

ภารดี อนันต์นาวิ (2553, หน้า 203) กล่าวว่าประสิทธิผล หมายถึง เครื่องมือหรือตัวบ่งชี้ในการตัดสินใจว่าการบริหารของหน่วยงานหรือองค์การใดขององค์การหนึ่งสามารถดำเนินงานจนบรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่วางไว้มากน้อยเพียงใดเป็นเรื่องเกี่ยวกับผลที่ได้รับและผลสำเร็จของงานมีความเกี่ยวข้องกับผลงานที่องค์การพึงประสงค์ สำนักงานวิจัยและพัฒนาการอาชีวศึกษา (2559, หน้า 3) ตามคู่มือการบริหารจัดการและปฏิบัติงานของบุคลากรเพื่อเพิ่มประสิทธิผลของสถานศึกษา ได้ให้ความหมายประสิทธิผลของการปฏิบัติงานว่า สถานศึกษาต้องมีการปฏิบัติงานตามรูปแบบ กระบวนการ 3 ระบบ คือ 1) การปฏิบัติงานตามระบบการเรียนรู้ 2) การปฏิบัติงานตามระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน นักศึกษา 3) การปฏิบัติงานตามระบบกิจกรรมนักเรียน นักศึกษา เพื่อนำสู่การปฏิบัติได้ตรงตามเป้าประสงค์ในการยกระดับคุณภาพวิชาชีพ อาชีวศึกษาที่จะมีผลต่อการเพิ่มปริมาณผู้เรียน และลดอัตราการออกกลางคันของผู้เรียน อาชีวศึกษา รวมถึงได้ผู้สำเร็จการศึกษาประเภทอาชีวศึกษา ที่มีคุณภาพ มาตรฐาน มีงานทำและดำรงชีวิตอย่างมีความสุขในสังคม

Dunn (1994, pp. 329-405) กล่าวว่าประสิทธิผลเป็นเกณฑ์สำหรับการประเมินนโยบายสาธารณะ นโยบายสาธารณะที่มีประสิทธิผลก็คือ นโยบายที่สามารถบรรลุผลลัพธ์ ซึ่งเป็นเป้าหมายที่กำหนดไว้ในระดับสูง ดังนั้นประสิทธิผลจึงหมายถึงระดับการบรรลุผลลัพธ์ของนโยบายที่คาดหวังไว้นั่นเอง

Hoy and Miskel (2008, p. 51) กล่าวว่าประสิทธิผลในการปฏิบัติงานขององค์กร หมายถึง การที่ผู้บริหารสามารถใช้ภาวะผู้นำ เป็นศูนย์กลางในการจัดการศึกษาทำให้ครูและนักเรียนเกิดความพึงพอใจ เป็นผลทำให้การดำเนินงานของโรงเรียน สถานศึกษามีประสิทธิผลสอดคล้องกับวัตถุประสงค์

สรุปได้ว่าประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา หมายถึงความสำเร็จในการปฏิบัติงานของครูเพื่อพัฒนานักเรียนให้มีสมรรถนะและความรู้ มีทัศนคติทางบวก สามารถปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อมทั้งภายใน และภายนอก รวมทั้งสามารถแก้ปัญหาภายในสถานศึกษาซึ่งประกอบด้วย 1) กระบวนการปฏิบัติงานตามระบบการเรียนรู้ 2) การปฏิบัติงานตามระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน นักศึกษา และ 3) การปฏิบัติงานตามระบบกิจกรรมนักเรียน นักศึกษา

ความสำคัญของประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา

นักวิชาการได้กล่าวถึงความสำคัญของประสิทธิผลการปฏิบัติงาน ไว้ดังนี้
สถาบันเพิ่มผลผลิต (2549, หน้า 43-46) ได้กล่าวถึงความสำคัญของประสิทธิผลว่าเป็นเกณฑ์ที่ให้สำหรับการวัดผลประสิทธิผลในด้านการบริหารองค์กรเพื่อรับรางวัล

ภารดี อนันต์นาวิ (2553, หน้า 204) ได้กล่าวถึง ประสิทธิภาพมีความสำคัญต่อการปฏิบัติงานในสถานศึกษา ไว้ดังนี้

1. ช่วยตรวจสอบวัตถุประสงค์กับการจัดตั้งสถานศึกษา การจัดตั้งสถานศึกษาย่อมกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายไว้อย่างชัดเจนเพื่อดำเนินงานด้านการจัดการศึกษาให้เป็นไปตามความต้องการของสถานศึกษา
2. การประเมินผลการดำเนินงานด้านการศึกษา กับแผนที่กำหนดการดำเนินการงานในแต่ละกิจกรรมย่อมมีการวางแผนกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบ การจัดสรรทรัพยากรใช้อำนาจหน้าที่การบริหารการปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิผล
3. ประเมินผลสำเร็จกับวัตถุประสงค์เปรียบเทียบผลงานที่ดำเนินการได้ตามแผนงานการจัดการศึกษากับวัตถุประสงค์ของสถานศึกษาที่คาดหวังถ้าผลของงานการจัดการศึกษาบรรลุตามวัตถุประสงค์และความคาดหวังของสถานศึกษาแสดงว่าสถานศึกษานั้นมีประสิทธิภาพ

ภรณ์ มหามนต์ (2554, หน้า 92) ได้กล่าวถึงความสำคัญของประสิทธิผลว่ามีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งทั้งในศาสตร์ทางการบริหารและการบริหารงานในสถานศึกษา หรือองค์กร นับว่าเป็นการตัดสินใจขั้นสุดท้ายว่าการบริหารสถานศึกษาหรือองค์กรประสบความสำเร็จหรือไม่ สถานศึกษาหรือองค์กรจะอยู่รอดได้ และมีความมั่นคงขึ้นอยู่กับความมีประสิทธิภาพของสถานศึกษาหรือองค์กร ถ้าสถานศึกษาหรือองค์กรสามารถบรรลุวัตถุประสงค์จะสามารถดำรงอยู่ต่อไปได้ ถ้าไม่สามารถบรรลุวัตถุประสงค์

องค์กรสถานศึกษาหรือองค์กรจะล่มสลายไปในที่สุด ดังนั้น ประสิทธิภาพจึงมีความสำคัญอย่างมากต่อสถานศึกษาหรือองค์กร

สรุปได้ว่า ประสิทธิภาพของการปฏิบัติในสถานศึกษาหรือองค์กรเป็นเครื่องมือหรือตัวบ่งชี้ในการตัดสินใจว่าการปฏิบัติงานของสถานศึกษาหรือองค์กรใดขององค์กรหนึ่งสามารถดำเนินการจนบรรลุเป้าหมายได้มากน้อยเพียงใดและมีความสำคัญยิ่งในการบริหารจัดการและปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้

ขอบข่ายของประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา

การปฏิบัติงานของครูให้เกิดประสิทธิผลในสถานศึกษา เป็นเรื่องของการวางระบบซึ่งมีหลักการการปฏิบัติงานตาม 3 ระบบ (คู่มือการบริหารจัดการและปฏิบัติงานของบุคลากรเพื่อเพิ่มประสิทธิผลของสถานศึกษา, 2559, หน้า 5-8) ดังนี้

1. การปฏิบัติงานตามระบบระบบการเรียนรู้

การปฏิบัติงานตามระบบการเรียนรู้สถานศึกษามีการจัดการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับหลักสูตรสถานศึกษาโดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ข้อกำหนดที่ 1) มีการจัดแนวทางการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับหลักสูตรสถานศึกษาความต้องการของผู้เรียน/ท้องถิ่น และการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ สังคม ให้สามารถเชื่อมโยงปัญหาท้องถิ่นได้ และนำไปปฏิบัติได้จริง ข้อกำหนดที่ 2) มีการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานที่เกี่ยวข้องกับการเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นรายบุคคลเพื่อจัดการเรียนรู้ ข้อกำหนดที่ 3) มีแผนการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ นำไปใช้จริงและนำผลการประเมินการใช้แผนไปปรับปรุงวิธีการจัดการเรียนรู้ ข้อกำหนดที่ 4) มีการจัดการเรียนรู้พัฒนาสื่อและนวัตกรรมโดยให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการเรียนรู้ และมีการเรียนรู้แบบใฝ่รู้ ข้อกำหนดที่ 5) มีการวัดผลประเมินผลการเรียนรู้ตามสภาพจริง และพัฒนาการของผู้เรียน มีการประเมินเพื่อวินิจฉัยจุดเด่น จุดด้อย มีการประเมินเพื่อปรับปรุงการจัดการเรียนการสอน และการประเมินเพื่อตัดสินผลการเรียนข้อกำหนดที่ 6) มีการนำผลการประเมินการเรียนรู้ มาปรับกระบวนการจัดการเรียนรู้เพื่อการพัฒนาคุณภาพอย่างต่อเนื่อง โดยครูผู้ปฏิบัติงานต้องจัดทำข้อมูลเพื่อใช้เก็บไว้เป็นหลักฐานประกอบกระบวนการตามระบบระบบการเรียนรู้ ดังนี้

1. จัดทำบันทึกสรุปรายการวิเคราะห์หลักสูตรและคำอธิบายรายวิชา
2. จัดทำบันทึกผลการวิเคราะห์ผู้เรียน
3. จัดทำบันทึกกิจกรรมในการปรับพื้นฐาน
4. จัดทำแผนการจัดการเรียนรู้

5. จัดทำบันทึกการสอน
6. จัดทำบันทึกรายงานผลการนิเทศ/ ติดตาม/ ประเมินการจัดการ
เรียนรู้
7. จัดทำบันทึกข้อมูลการปรับปรุง/ แก้ไขเพื่อการพัฒนาการจัด
การเรียนรู้
8. จัดทำบันทึกการนิเทศการฝึกทักษะ ประสพการณ์ของผู้เรียน
9. จัดทำแบบประเมินความพึงพอใจของผู้เรียน และ
สถานประกอบการ
10. จัดทำรายงานสรุปผลการประเมินมาตรฐานวิชาชีพ
11. จัดทำสรุปผลการวิจัยเชิงปฏิบัติการเพื่อการปรับปรุง
12. จัดทำรายงานผลการทำกิจกรรมเสริมทักษะต่าง ๆ
13. จัดทำแบบบันทึกสารสนเทศของระบบการเรียนรู้
14. จัดทำรายงานผลการดำเนินงานระบบการเรียนรู้

สรุปได้ว่า การปฏิบัติงานตามระบบการเรียนรู้ หมายถึงความสำเร็จในการ
ปฏิบัติงานของครูในด้านการวิเคราะห์หลักสูตร วิเคราะห์ผู้เรียน การออกแบบการจัด
กระบวนการ การจัดการเรียนรู้ การติดตามการจัดการเรียนรู้ การเสริมทักษะวิชาชีพ
การประเมินฐานสมรรถนะของผู้เรียนโดยมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

2. การปฏิบัติงานตามระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน นักศึกษา

การปฏิบัติงานตามระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน นักศึกษา นั้น
สถานศึกษามีการจัดระบบดูแลช่วยเหลือผู้เรียนเพื่อพัฒนาป้องกันและแก้ไขปัญหา
ตามข้อกำหนดที่ 1) มีการรู้จักผู้เรียนเป็นรายบุคคล และจัดกลุ่มผู้เรียนตามสภาพปัญหา
ข้อกำหนดที่ 2) มีการวิเคราะห์และแก้ไขสถานการณ์ ตลอดจนช่วยเหลือและประสาน
ความร่วมมือต่าง ๆ ข้อกำหนดที่ 3) มีการพัฒนาทักษะชีวิตที่เชื่อมโยงกับวิถีชีวิต
ข้อกำหนดที่ 4) ร่วมมือและส่งเสริมให้ผู้ปกครองมีความรัก ความเข้าใจ เอาใจใส่
ในการอบรมสั่งสอนบุตรหลาน และเป็นแบบอย่างที่ดีโดยครูผู้ปฏิบัติงานต้องจัดทำข้อมูล
ดังนี้

1. จัดทำคำสั่งแต่งตั้งครูที่ปรึกษา
2. จัดทำรายงานผลการดำเนินกิจกรรมเพื่อเตรียมความพร้อมให้แก่

ผู้เรียน

3. จัดทำบันทึกข้อมูลผู้เรียนรายบุคคล
4. จัดทำบันทึกการเยี่ยมที่พักรายบุคคล/ แบบสรุปในภาพรวม
5. จัดทำบันทึกการนิเทศติดตามการดำเนินงานของคณะกรรมการ
6. จัดทำหนังสือเชิญประชุมผู้ปกครอง
7. จัดทำแบบประเมินพฤติกรรม (SDQ) ของตนเอง ครู ผู้ปกครอง และเพื่อน
8. จัดทำรายงานสรุปผลการคัดกรองผู้เรียน
9. จัดทำบันทึกการประชุมหารือการจัดกิจกรรมโฮมรูม
10. จัดทำแผนการดำเนินงานจัดกิจกรรมโฮมรูม
11. จัดทำสรุปผลการดำเนินงานจัดกิจกรรมโฮมรูม
12. จัดทำบันทึกผลการประเมินทบทวนเพื่อพัฒนา/ แก้ไขรูปแบบการจัดกิจกรรมโฮมรูม
13. จัดทำบันทึกการประชุมหารือร่วมกับผู้ปกครองเครือข่ายในการจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนา ผู้เรียน
14. จัดทำบันทึกสรุปผลการดูแลช่วยเหลือผู้เรียนของครูที่ปรึกษา
15. จัดทำรายงานผลการดำเนินงานของระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน นักศึกษา

สรุปได้ว่าการปฏิบัติงานตามระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน นักศึกษา หมายถึง ความสำเร็จในการปฏิบัติงานของครูในด้านการจัดครูที่ปรึกษา การจัดกลุ่มผู้เรียน เตรียมความพร้อมให้แก่ผู้เรียน การรู้จักนักเรียนนักศึกษาเป็นรายบุคคล การจัดประชุมผู้ปกครอง การคัดกรองผู้เรียน มีการพัฒนาผู้เรียนด้วยกิจกรรมโฮมรูมอย่างต่อเนื่องและ มีการรายงานผลให้ผู้บริหารทราบ

3. การปฏิบัติงานตามระบบกิจกรรมนักเรียน นักศึกษา

การปฏิบัติงานตามระบบกิจกรรมนักเรียน นักศึกษาต้องทราบถึงข้อมูลด้านกระบวนการสถานศึกษา มีการจัดกิจกรรม นักเรียน นักศึกษาที่ส่งผลต่อศักยภาพและความเป็นผู้นำของผู้เรียน ข้อกำหนดที่ 1) มีการจัดกิจกรรมเสริมสร้างหลักสูตรที่พัฒนาผู้เรียนอย่างหลากหลายส่งเสริมความเป็นประชาธิปไตย ปลูกฝังค่านิยมที่ดีงามรวมทั้งความสามารถ และความถนัดของผู้เรียน ข้อกำหนดที่ 2) มีการจัดกิจกรรมเสริมหลักสูตรที่ส่งเสริมความเป็นผู้นำการทำงานร่วมกับผู้อื่นและความรับผิดชอบต่อส่วนรวม

ข้อกำหนดที่ 3) มีการจัดกิจกรรมเสริมหลักสูตรที่ส่งเสริมความเป็นผู้นำ การทำงานร่วมกับผู้อื่นและความรับผิดชอบต่อส่วนรวม ข้อกำหนดที่ 4) มีการจัดกิจกรรมเสริมหลักสูตรอย่างต่อเนื่องให้ผู้เรียนมีความกระตือรือร้น รักสถานศึกษาและท้องถิ่น
ข้อกำหนดที่ 5) มีข้อมูลที่แสดงถึงความถนัดและความสนใจที่หลากหลายของผู้เรียน และครูผู้ปฏิบัติงานจัดทำตามกระบวนการ ดังนี้

1. จัดทำบันทึกการประชุมคณะกรรมการดำเนินงานระบบกิจกรรม
2. จัดทำบันทึกสรุปรูปภาพ รูปแบบ และชนิดของกิจกรรม
3. จัดทำรายงานการจัดตั้งกลุ่มชมรมวิชาชีพระดับ (กิจกรรมหลัก อวท.)
4. จัดทำรายงานการจัดตั้งกลุ่มตามความถนัดและสนใจ
5. จัดทำรายงานการแต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินการของชมรม
6. จัดทำแผนงาน/ ปฏิทินปฏิบัติงานของแต่ละชมรม/ กลุ่มกิจกรรม
7. จัดทำบันทึกผลการประเมินระหว่างดำเนินการดำเนินกิจกรรม
8. จัดทำบันทึกการพัฒนาปรับปรุงกิจกรรม
9. จัดทำบันทึกการวิเคราะห์กระบวนการและผลลัพธ์ในรายการกลุ่ม

กิจกรรม

10. จัดทำบันทึกการประชุมสมาชิกเพื่อพัฒนา/ ปรับปรุงกิจกรรม
11. จัดทำรายงานสรุปผลการประเมินการดำเนินกิจกรรมในภาพรวม
12. จัดทำรายงานผลการดำเนินงานของระบบกิจกรรมนักศึกษา

สรุปได้ว่าการปฏิบัติงานตามระบบกิจกรรมนักเรียน นักศึกษา หมายถึง ความสำเร็จในการปฏิบัติงานของครูในด้าน การสร้างความเข้าใจร่วมกันและกำหนดรูปแบบการจัดกิจกรรม โดยจัดตั้งกิจกรรมชมรมวิชาชีพระดับ ตามความสนใจ มีการวางแผนดำเนินงานจัดกิจกรรม และจัดกิจกรรมตามแผนดำเนินงาน ตลอดจนประเมินผลภาพรวมของระบบกิจกรรมนักเรียนนักศึกษา

ดังนั้น ขอบข่ายประสิทธิผลการปฏิบัติงานในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา หมายถึง การจัดทำระบบตามกระบวนการที่สถานศึกษากำหนดเพื่อเพิ่มศักยภาพของผู้ปฏิบัติงานให้เป็นไปตามขั้นตอนและเพิ่มประสิทธิผลของสถานศึกษาโดยดำเนินการปฏิบัติงานตามระบบการเรียนรู้ การปฏิบัติงานตามระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน นักศึกษา และการปฏิบัติงานตามระบบกิจกรรมนักเรียน นักศึกษา

4. การวัดประสิทธิผลการปฏิบัติงาน

หลักการวัดประสิทธิผลการปฏิบัติงานตามคู่มือการบริหารจัดการและปฏิบัติงานของบุคลากรมีหลักเกณฑ์การวัด ดังนี้

1. การปฏิบัติงานตามระบบการเรียนรู้ 1) การออกแบบและการจัดกระบวนการเรียนรู้ โดยครูผู้สอนจัดทำแผนการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับศักยภาพของผู้เรียน และจุดเน้นที่ตรงกับความต้องการของสถานประกอบการและชุมชนมีการบูรณาการ 3D และปรัชญา เศรษฐกิจพอเพียง ตามความเหมาะสม 2) เปิดโอกาสให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการวัดผลและประเมินผลทุกรายวิชา 3) ครูผู้สอนทุกคนนำแผนการเรียนรู้ไปใช้ในการจัดการเรียนการสอน โดยดำเนินการตามขั้นตอนและวิธีการที่ระบุไว้ในแผนฯ และจัดทำพัฒนาสื่อวัตกรรมการที่มีความสอดคล้องและเหมาะสมกับลักษณะรายวิชาอย่างต่อเนื่อง 4) คณะกรรมการดำเนินงานระบบเรียนรู้ให้มีการจัดการทำโครงการบูรณาการในแต่ละรายวิชา หรือรายวิชาโครงการ และอื่น ๆ ตามความเหมาะสม

ตัวชี้วัด 1) ร้อยละของผู้เรียนที่ได้รับการพัฒนาทักษะวิชาชีพด้วยโครงการบูรณาการ 2) รายงานสรุปผลการดำเนินงานโครงการ 3) แบบสรุปผลการประเมินความพึงพอใจในภาพรวมและ 4) สรุปผลการดำเนินงานโครงการ

2. การปฏิบัติงานตามระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน นักศึกษา การรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคลครูที่ปรึกษา 1) ดำเนินการเพื่อทำความรู้จักผู้เรียนเป็นรายบุคคลโดยให้ผู้เรียนกรอกข้อมูลตามฟอร์มข้อมูลผู้เรียนเป็นรายบุคคล ศึกษาวิเคราะห์ข้อมูลผู้เรียนจากข้อมูลรายบุคคล วางแผนและดำเนินการเยี่ยมที่พักของนักเรียนที่อยู่ในกลุ่มมีปัญหาพร้อมบันทึกข้อมูลที่ได้ทั้งหมด 2) ศึกษาข้อมูลด้านผลการเรียนและปัญหาด้านสุขภาพของผู้เรียน 3) นำข้อมูลจาก 1 และ 2 มาจัดทำบันทึกข้อมูลเป็นรายบุคคล และบันทึกข้อมูลสะสมอย่างต่อเนื่อง 4) นำส่งบันทึกข้อมูลนักเรียน นักศึกษารายบุคคลกลุ่มเสี่ยงหรือมีปัญหาที่หัวหน้างานครูที่ปรึกษาทุกวันสุดท้ายของเดือน เพื่อนิเทศติดตาม

ตัวชี้วัด 1) ร้อยละของครูที่ปรึกษาที่มีการบันทึกข้อมูลผู้เรียนเป็นรายบุคคลอย่างต่อเนื่องครบถ้วนและสมบูรณ์ 2) ร้อยละของกลุ่มผู้เรียนมีปัญหาที่ได้รับการเยี่ยมที่พัก 3) บันทึกข้อมูลการเยี่ยมที่พักการสังเกต การสัมภาษณ์ มีแบบสะสมแผนกำหนดการเยี่ยมที่พัก บันทึกเยี่ยมที่พักเป็นรายบุคคลและบันทึกการนิเทศติดตามของคณะกรรมการ

3. การปฏิบัติงานตามระบบกิจกรรมนักเรียน นักศึกษา การสร้าง

ความเข้าใจร่วมกันและกำหนดรูปแบบการจัดกิจกรรม 1) คณะกรรมการดำเนินงานระบบกิจกรรม จัดประชุมเพื่อสร้างความใจและร่วมกันกำหนดรูปแบบของการจัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมการพัฒนาผู้เรียนโดยกำหนดให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเข้าร่วมในการประชุมแสดงความคิดเห็นได้แก่ ผู้เรียน ผู้ปกครอง เครือข่าย ผู้แทนชุมชน และคณะกรรมการสถานศึกษา 2) กำหนดรูปแบบการจัดตั้งชมรมวิชาชีพและกลุ่มผู้เรียนตามความสนใจ กรณีที่ 1 ชมรมวิชาชีพ (กิจกรรมหลักองค์กรวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย) คณะกรรมการดำเนินงาน ฯ จัดตั้งชมรมวิชาชีพ ซึ่งมีรายละเอียดการจัดกิจกรรม สอดคล้องและครอบคลุมทั้ง 5 กิจกรรมหลัก กรณีที่ 2 จัดตั้งชมรม กลุ่มผู้เรียนตามความสนใจ โดยเลือกจากกิจกรรมในบันทึกการประชุมสรุปประเภทรูปแบบและชนิดของกิจกรรม 3) ครูที่ปรึกษาของชมรมแต่ละชมรมร่วมกับสมาชิกชมรมเลือกคณะกรรมการทั้งกรณีที่ 1 และกรณีที่ 2 เพื่อประชุมวางแผนงานโครงการในการจัดกิจกรรมและทำปฏิทินปฏิบัติงานตลอดภาคเรียนปีการศึกษา 4) ครูที่ปรึกษาของชมรม ตรวจสอบโครงการและแผนการดำเนินงานว่าสอดคล้องกับกรอบการจัดกิจกรรมและวัตถุประสงค์หลักของกิจกรรมนั้นหรือไม่ 5) สำรวจข้อมูล แหล่งเรียนรู้ บุคลากรและองค์กรที่เกี่ยวข้องกับการจัดกิจกรรม 6) ครูที่ปรึกษาชมรมร่วมกับสมาชิกกำกับติดตาม ประเมินการเข้าร่วมกิจกรรมและการมีส่วนร่วมในการดำเนินกิจกรรม และบันทึกผลการประเมินเป็นระยะเพื่อปรับปรุงแก้ไข

ตัวชี้วัด 1) ร้อยละของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่เข้าร่วมในการประชุมแสดงความคิดเห็นไม่ต่ำกว่าร้อยละ 80 2) มีบันทึกสรุปประเภทงานรูปแบบ และชนิดของกิจกรรม 3) จำนวนชมรมวิชาชีพครอบคลุมทั้ง 5 กิจกรรมหลัก (อวท.) 4) มีสถานที่ตั้งชมรม และรายงานการจัดตั้งชมรมวิชาชีพ รายงานการจัดตั้งชมรมกลุ่มผู้เรียน 5) มีแผนปฏิทินการปฏิบัติงาน 6) ร้อยละโครงการมีความสอดคล้องกับการจัดกิจกรรม และวัตถุประสงค์หลักของกิจกรรม

สรุปได้ว่า การวัดประสิทธิผลการปฏิบัติงานเป็นกระบวนการ วิธีการมาตรฐาน ตัวชี้วัดเกณฑ์การวัดตามคู่มือการบริหารจัดการและปฏิบัติงานของบุคลากร โดยมีทั้งรูปแบบการวัดแบบหาค่าร้อยละ และร่องรอยหลักฐานในการประกอบการวัด มีแบบบันทึกการประเมิน แบบบันทึกการประชุม แบบบันทึกการสรุป และแบบบันทึกการนิเทศติดตาม

แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำ

1. ความหมายภาวะผู้นำ

นักวิชาการได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำ ไว้ดังนี้

ธวัช บุญยมณี (2550, หน้า 2-3) ให้ความหมายของภาวะผู้นำ หมายถึง การกระทำระหว่างบุคคลโดยบุคคลที่เป็นผู้นำจะใช้อิทธิพล หรือการดลบันดาลใจให้บุคคลอื่น หรือกลุ่มกระทำ หรือไม่กระทำบางสิ่งบางอย่างตามเป้าหมายที่ผู้นำกลุ่ม หรือองค์กร กำหนดไว้

ธร สุนทรายุทธ (2551, หน้า 326) ให้ความหมายของภาวะผู้นำ หมายถึง อำนาจ หรืออิทธิพลเหนือบุคคลอื่นในจำนวนสมาชิก เช่น ความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ บุคลิกภาพและอื่น ๆ ที่มีอำนาจเหนือบุคคลนั้น ๆ อำนาจดังกล่าวจะเกิดการยอมรับของสมาชิก เกิดการกระตุ้นภายในกลุ่ม สามารถเปลี่ยนแปลงสถานการณ์ไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมาย

ณัฐพันธ์ เขจรนนท์ (2551, หน้า 122) ให้ความหมายของภาวะผู้นำ หมายถึง ความสามารถที่ผู้ที่ใช้อำนาจที่มีในการชักจูงให้กลุ่มมุ่งไปสู่วัตถุประสงค์ตามที่ต้องการ

เนตร์พัฒนา ยาวีราช (2552, หน้า 1) ให้ความหมาย ของภาวะผู้นำ หมายถึง บุคคลที่มีความสามารถในการบังคับบัญชาบุคคลอื่นโดยได้รับการยอมรับ และยกย่องจากบุคคลอื่นไว้วางใจให้ความร่วมมือ สามารถใช้ศิลปะในการจูงใจ ผู้ใต้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จด้วยความเต็มใจ

Bass (1997, p. 27 อ้างถึงใน สุนทร โคตรบรรเทา, 2551, หน้า 1) ให้ความหมาย ของภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการในการมีอิทธิพลต่อกิจการนำในทิศทางเส้นทางการกระทำและความคิด

Yukl (2006, p. 22) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำ หมายถึง พฤติกรรม ส่วนตัวของบุคคล คนที่มีอิทธิพลต่อผู้ตามในรูปแบบกระบวนการ เพื่อลดความยุ่งยากของภารกิจในกลุ่มให้บรรลุเป้าหมายร่วมกัน

กล่าวโดยสรุป ภาวะผู้นำ หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้นำแสดงออกในรูปแบบของความสามารถ หรือกิจกรรมซึ่งก่อให้เกิดอิทธิพลต่อผู้อื่น โดยที่บุคคลอื่นจะคล้อยตาม หรือปฏิบัติตามผู้นำเพื่อให้การดำเนินการบรรลุวัตถุประสงค์ในสถานการณ์ใด สถานการณ์

หนึ่ง ให้ความร่วมมือประสานงานกันเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ โดยอาศัยกระบวนการสื่อสารและการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างสมาชิก

2. ความสำคัญของภาวะผู้นำ

นักวิชาการได้อธิบายความสำคัญของภาวะผู้นำ ไว้ดังนี้

บารมี จรัสสิงห์ (2550, ออนไลน์) ได้กล่าวถึงความสำคัญของภาวะผู้นำ ดังนี้ ผู้นำเป็นส่วนที่ดึงความรู้ความสามารถต่าง ๆ ให้ตัวผู้บริหารเองออกมาใช้ ช่วยประสานความขัดแย้งต่าง ๆ ภายในหน่วยงาน ช่วยโน้มน้าวชักจูงให้บุคลากรทุ่มเทความรู้ความสามารถให้แก่องค์กร เป็นหลักยึดให้แก่บุคคลเมื่อหน่วยงานเผชิญสภาวะคับขัน

ธีระ รุญเจริญ (2550, หน้า 7) ได้กล่าวถึงความสำคัญภาวะผู้นำไว้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นบุคลากรหลักที่สำคัญของสถานศึกษาและเป็นผู้นำวิชาชีพที่จะต้องมีความซื่อสัตย์ ความรู้ความสามารถและคุณธรรม จริยธรรม ตลอดจนจรรยาบรรณวิชาชีพที่ดี จึงนำไปสู่การจัดการและการบริหารสถานศึกษาที่ดีมีประสิทธิภาพและประสิทธิภาพ

วิเชียร วิทย์อุดม (2550, หน้า 21) ได้กล่าวถึงความสำคัญของภาวะผู้นำ ไว้ดังนี้

1. ผู้บริหารจะต้องตระหนักว่าการจูงใจและภาวะผู้นำเป็นกุญแจสำคัญในการพัฒนาผู้บริหารที่มีประสิทธิภาพ ทักษะภาวะผู้นำจึงเป็นส่วนสำคัญ ที่จะทำให้การบริหารมีความเติบโตก้าวหน้า หากต้องการประสบความสำเร็จ จะต้องพัฒนาทักษะภาวะผู้นำ

2. ภาวะผู้นำของผู้บริหารมีผลต่อความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติและมีผลต่อการปฏิบัติงานว่าจะดีหรือไม่ดี

3. คนเป็นปัจจัยในการบริหารงานเพื่อความสำเร็จ หากไม่มุ่งพัฒนาคนให้มีภาวะผู้นำแม้จะเทคโนโลยีทันสมัยเพียงใดก็ไม่อาจเติบโตก้าวหน้าได้ ซึ่งแม้จะมีข้อถกเถียงกันว่าภาวะผู้นำมีมาแต่กำเนิดหรือเป็นสิ่งที่พัฒนามากขึ้นได้ภายหลัง แต่ก็ยังไม่มีคำตอบที่ชัดเจน แต่มีข้อยืนยันจากผลการวิจัยมากมายแล้วว่า ภาวะผู้นำไม่ได้มีมาแต่กำเนิดแต่ต้องพัฒนาขึ้นอย่างทุ่มเทและต้องทำงานอย่างหนักด้วย ดังนั้น ทุกคนจึงต้องเป็นผู้นำกันได้ และทุกคนก็มีสมรรถภาพที่จะพัฒนาเป็นผู้นำได้เช่นกัน

ภารดี อนันต์นาวิ (2553, หน้า 77) ได้กล่าวถึงความสำคัญของภาวะผู้นำไว้ ดังนี้

1. เป็นส่วนที่ดึงความรู้ความสามารถต่าง ๆ ในตัวผู้บริหารออกมาใช้
 2. ช่วยประสานความขัดแย้งต่าง ๆ ภายในหน่วยงาน บุคคลต่าง ๆ เหล่านี้มีความแตกต่างกันในหลาย ๆ เรื่อง เช่น การศึกษา ประสบการณ์ ความเชื่อ ฯลฯ
 3. ช่วยโน้มน้าวชักจูงให้บุคลากรทุ่มเทความรู้ความสามารถให้แก่องค์กร อีกทั้งจะต้องมีปัจจัยเอื้ออำนวยหลายอย่าง
 4. เป็นหลักยึดให้แก่บุคลากร เมื่อหน่วยงานเผชิญสภาวะคับขัน หรือ สภาวะที่อาจกระทบถึงความอยู่รอด ภาวะผู้นำของผู้บริหารจะยิ่งทวีความสำคัญมากขึ้น
- กล่าวโดยสรุป ผู้บริหารทุกคน ควรมีความเป็นภาวะผู้นำ เช่น จะต้องเป็นผู้ที่ ค้นหาข้อมูลของแต่ละบุคคลในหน่วยงานได้อย่างลึกซึ้ง เพื่อประโยชน์ในการบริหารงาน บุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพและผู้นำที่ดีจะต้องเป็นผู้รู้จักเข้าถึงธรรมชาติพื้นฐานของ บุคคลในหน่วยงานของตน เป็นนักสื่อสารที่ดีกับผู้ร่วมงาน สามารถเผชิญกับปัญหาต่าง ๆ และแก้ไขปัญหาเหล่านั้นให้ลุล่วงไปด้วยดี อีกทั้งสามารถทำให้ผู้ร่วมงานเต็มใจที่จะร่วมมือ ดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์กรให้บรรลุเป้าหมายอย่างเต็มกำลังความสามารถและมี ประสิทธิภาพ การเป็นผู้นำควรมีลักษณะหรือพฤติกรรมดังที่กล่าวมาทั้งหมด

3. แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำ

นักวิชาการได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำที่สำคัญ ๆ ไว้ดังนี้
 ทองใบ สุตชาวี (2549, หน้า 79-84) ได้กล่าวถึงแนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำไว้ดังนี้

1. ภาวะผู้นำแบบปฏิรูป แนวคิดนี้เชื่อว่าความสำเร็จจากการสร้างแรงจูงใจขององค์กรเกิดขึ้นเนื่องจากความเชื่อของบุคคลที่เชื่อมั่นต่อองค์กร สไตส์ภาวะผู้นำแบบสร้างสรรค์ ภารกิจใหม่ขึ้นในองค์กรส่งเสริมให้แสวงหาวิธีการใหม่ ๆ ในการแก้ปัญหาและส่งเสริมให้สมาชิกทุกคนขององค์กรเกิดการเรียนรู้ และเป็นสไตส์ ภาวะผู้นำที่มีลักษณะใกล้เคียงกับภาวะผู้นำบารมีและภาวะผู้นำแบบสร้างแรงจูงใจ การที่องค์กรต่าง ๆ ให้ความสนใจและความสำคัญต่อภาวะผู้นำบารมี และภาวะผู้นำแบบ สร้างแรงจูงใจการที่องค์กรต่าง ๆ ให้ความสนใจและความสำคัญต่อภาวะผู้นำแบบปฏิรูป ในยุคปัจจุบันนี้เป็นเพราะว่ามีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว เกิดขึ้นในองค์กรและ การประยุกต์ภาวะผู้นำแบบปฏิรูปก็ช่วยให้องค์กรฝ่าฟันวิกฤติการณ์ที่สำคัญ ๆ

ให้ประสบผลสำเร็จได้อย่างงดงาม ให้กลายเป็นความสำเร็จอย่างดีเยี่ยมได้เนื่องเพราะว่าเขาได้ปรับกลยุทธ์การบริหารงานโดยใช้ภาวะผู้นำ ผู้นำแบบปฏิบัติภารกิจที่สำคัญหลายประการ คือ

1.1 ทำให้บุคลากรตระหนักถึงปัญหาขององค์กรและผลที่เกิดขึ้นจากปัญหา กล่าวคือ สมาชิกขององค์กรจะต้องมีความเข้าใจถึงปัญหาที่มีความสำคัญเร่งด่วนขององค์กร และจะต้องทราบด้วยว่าปัญหาดังกล่าวไม่สามารถแก้ไขให้สำเร็จลุกล่วงไปได้ด้วยดีจะเกิดผลในทางลบตามมาอย่างไร

1.2 กำหนดวิสัยทัศน์ขององค์กร กล่าวคือ การกำหนดว่าองค์กรควรเจริญเติบโตไปทิศทางใดในอนาคตสร้างการผูกพันและการยอมรับ ในวิสัยทัศน์ให้ครอบคลุมทั้งองค์กรและสนับสนุนให้เกิดความสะดวกสบายในการเปลี่ยนแปลงองค์กรตามแนวทางที่กำหนดไว้ในวิสัยทัศน์

1.3 การพัฒนากลยุทธ์ขององค์กรให้เกิดกระบวนการเชิงกลยุทธ์ทั้งระบบผู้บริหารยุคปัจจุบัน และผู้บริหารในอนาคตจะต้องเผชิญกับความเปลี่ยนแปลงที่สำคัญสู่การแข่งขันของสภาพแวดล้อมในยุคปัจจุบัน และต้องอาศัยการศึกษางานวิจัยเพิ่มเติมเช่นกัน

2. ภาวะผู้นำแบบสอนงาน แนวคิดนี้เชื่อว่าภาวะผู้นำแบบสอนงานเป็นภาวะผู้นำที่ผู้บริหารให้คำแนะนำแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาถึงวิธีการที่จะจัดการกับสถานการณ์ที่เป็นการทำท่ายองค์กรให้บรรลุผลสำเร็จได้ ส่วนแนวทางในการประยุกต์ใช้นั้นได้นำวิธีการจากการฝึกสอนกีฬามาใช้ โดยที่ผู้บริหารจะทำการวิเคราะห์พฤติกรรมที่ไม่เหมาะสมของผู้ใต้บังคับบัญชา แล้วหาวิธีการให้คำแนะนำแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา ในการแก้ไขปรับปรุงพฤติกรรมส่วนบุคคลลักษณะของภาวะผู้นำแบบสอนงานที่มีประสิทธิผลแล้วปรากฏผลว่าพฤติกรรมการสอนงานในที่นี้จะนำไปสู่ความสำเร็จ

3. ภาวะผู้นำแบบพิเศษ แนวคิดนี้เชื่อว่า ภาวะผู้นำแบบพิเศษว่าเป็นวิธีการนำผู้อื่น โดยการแสดงให้เห็นว่าบุคคลจะสามารถนำตนเองได้อย่างไร กล่าวคือ ผู้นำแบบพิเศษจะประสบผลสำเร็จได้ก็เมื่อพวกเขาสามารถพัฒนาผู้ตามให้เป็นบุคคลที่มีผลิตภาพสูง ทำงานได้อย่างอิสระและต้องการให้ผู้นำเข้ามาควบคุมน้อยที่สุด สำหรับความสำคัญอย่างยิ่งของผู้นำพิเศษ คือความสามารถในการสอนให้ลูกน้องมีความสามารถในการติดตามวิธีการของลูกน้องแต่ละคนพร้อมกับสามารถกระทำกิจกรรมต่าง ๆ ได้อย่างรูปธรรมและดำเนินการได้อย่างอิสระ ผู้นำแบบพิเศษจะพยายามส่งเสริมให้บุคลากรได้

ขจัดความคิดและความเชื่อในทางที่ไม่ดีต่อองค์กรและเพื่อนร่วมงานออกไปจาก กระบวนการคิด พร้อมกับให้ทดแทนความคิดและความเชื่อดังกล่าวด้วยความเชื่อมั่นใน ทางบวกและเป็นรูปธรรมนอกจากนี้ ผู้นำแบบพิเศษยังจะต้องสร้างความเชื่อดังกล่าวด้วย ความเชื่อมั่นในทางบวกและเป็นรูปธรรมนอกจากนี้ ผู้นำแบบพิเศษยังจะต้องสร้าง ความเชื่อมั่นในตนเองให้กับผู้ใต้บังคับบัญชา ด้วยวิธีการยอมรับพวกเขาอย่างจริงจัง ยอมรับว่าผู้ใต้บังคับบัญชามีศักยภาพสำรองเพียงพอ และพร้อมที่จะเผชิญกับสิ่งที่ท้าทาย ต่าง ๆ ขององค์กรในสถานการณ์การทำงาน

4. ภาวะผู้นำแบบประกอบการ แนวคิดนี้เชื่อว่าเป็นการอยู่พื้นฐานที่ว่า ผู้นำเป็นนายจ้างของตนเอง ผู้นำตามทฤษฎีนี้มีความสำคัญยิ่งต่อองค์กรในการแก้ปัญหา วิฤติ เขาจะต้องดำเนินการรวมกับว่าเป็นผู้ที่มีความเสี่ยงในทางการเงินสูงในการลงทุนแต่ ก็อาจทำกำไรได้อย่างสูง ถ้าอีกฝ่ายเกิดการพ่ายแพ้ไปความผิดพลาดที่เกิดขึ้นในแต่ละครั้ง ถือว่ามีความสำคัญยิ่งต่อองค์กร

ธร สุนทรายุทธ (2551, หน้า 327-336) ได้กล่าวถึงแนวคิดเกี่ยวกับ ภาวะผู้นำ ไว้ดังนี้

1. ทฤษฎีผู้นำเชิงคุณลักษณะ แนวคิดนี้เชื่อกันว่า คนเป็นผู้นำจะมี คุณลักษณะด้านบุคลิกภาพ ภาวะอารมณ์และจิตใจ ความต้องการ แรงขับ และค่านิยมที่ แตกต่างกับคนที่ไม่เป็นผู้นำโดยคุณลักษณะที่มักพบในตัวผู้นำ ได้แก่ ความมีพลังและ ความทะเยอทะยาน ความต้องการนำผู้อื่นความสัจย์ซื่อ มีจริยธรรม ยึดมั่นหลักการ ความเชื่อมั่นในตนเอง ความเฉลียวฉลาด และความรอบรู้ในงาน อย่างไรก็ตามยังไม่มีข้อ ประกันว่าคุณลักษณะใดอย่างหนึ่งมีผลต่อความสำเร็จของผู้นำเสมอไป

2. ทฤษฎีผู้นำเชิงพฤติกรรม แนวคิดนี้เชื่อกันว่าการเป็นผู้นำที่มี ประสิทธิภาพนั้นจำเป็นต้องมีพฤติกรรม ทักษะ และเจตคติที่เหมาะสม โดยจำแนก พฤติกรรมที่ผู้นำใช้ในการบริหารงานออกเป็น 2 ด้าน ได้แก่ พฤติกรรมที่มุ่งงานกับ พฤติกรรมที่มุ่งคน และจากพฤติกรรมทั้งสองด้านสามารถจำแนกออกเป็นของผู้นำได้ หลายแบบ ผู้นำแต่ละแบบจะมีความเชื่อ และมุมมองต่อผู้ใต้บังคับบัญชาที่แตกต่างกัน

3. ทฤษฎีผู้นำเชิงสถานการณ์ แนวคิดนี้เชื่อว่า แม้คุณลักษณะของผู้นำก็ ดีพฤติกรรมซึ่งสะท้อนออกมาในแบบของผู้นำที่ดี จะมีผลต่อความมีประสิทธิภาพของผู้นำก็ ตาม แต่สถานการณ์เป็นองค์ประกอบที่สำคัญเกี่ยวข้องกับความสำเร็จของผู้นำได้มีผู้เสนอ แนวคิดในด้านนี้ขึ้นหลายทฤษฎีวิธีทางเป้าหมาย จะเน้นความสัมพันธ์ ระหว่างแบบผู้นำกับ

ลักษณะของผู้ใต้บังคับบัญชาและลักษณะของงาน เป็นทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความคาดหวังของผู้ใต้บังคับบัญชา กล่าวคือคนเหล่านี้จะเกิดแรงจูงใจก็ต่อเมื่อตนเชื่อว่ามีความสามารถพอที่จะทำงานนั้นได้ หรือเมื่อเชื่อว่าการใช้ความพยายามของตนเองในการทำงานจะประสบความสำเร็จแน่นอนหรือได้ผลตอบแทนที่คุ้มค่า ดังนั้นผู้นำจึงต้องใช้แบบผู้นำที่เหมาะสมในการสร้างแรงจูงใจ การขจัดอุปสรรคขัดขวาง การพัฒนาความสามารถ ตลอดจนการให้ความช่วยเหลือต่าง ๆ แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาจนเกิดความพึงพอใจและมั่นใจต่อผลสำเร็จที่จะเกิดขึ้น

4. ทฤษฎีผู้นำเชิงความสามารถพิเศษ แนวความคิดนี้เชื่อกันว่าผู้นำเป็นผู้มีความสามารถในการทำงานมากหรือความสามารถในการทำนายเหตุการณ์ในอนาคตได้อย่างถูกต้อง มีความสามารถด้านในการจูงใจผู้อื่นให้คล้อยตาม เลื่อมใส ศรัทธาเป็น ผู้ที่เป็นแบบอย่างในการวางตนได้เหมาะสม มีวิสัยทัศน์กว้างไกลและรู้จักสร้างบริบทที่เหมาะสม ในการทำให้วิสัยทัศน์ของตนสอดคล้องกับความต้องการของผู้ตาม ผู้ตามจึงรู้สึกไว้วางใจและผูกพันทั้งต่อตัวผู้นำและต่อวิสัยทัศน์ของผู้นำ

5. ทฤษฎีผู้นำเชิงปฏิรูป แนวความคิดนี้เชื่อกันว่า ผู้นำเชิงปฏิรูปจะมุ่งการกระทำต่าง ๆ ที่ให้เกิดการปฏิบัติการเปลี่ยนแปลงที่ดีใหม่ ๆ และการสร้างความมีชีวิตชีวาใหม่ให้แก่องค์กรมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์ การมุ่งความสัมพันธ์กับผู้ตามเป็นรายบุคคล การสร้างแรงดลใจแก่ผู้ตามและการกระตุ้นการใช้ปัญญา ผู้นำเชิงปฏิรูปจึงแตกต่างกับทฤษฎีภาวะผู้นำอื่น ๆ ที่มุ่งเน้นกระบวนการแลกเปลี่ยน โดยเมื่อผู้ตามปฏิบัติภารกิจสำเร็จ ก็จะได้รับผลตอบแทนผู้นำเชิงปฏิรูปจึงมีแนวโน้มด้านความมีประสิทธิภาพสูงและเป็นที่ยอมรับมากในปัจจุบัน

กล่าวโดยสรุป แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำเป็นกระบวนการที่ผู้หนึ่งมีอิทธิพลต่อบุคคล หรือกลุ่มกระตุ้นชี้แนะให้บุคคลอื่นโดยใช้ความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ บุคลิกภาพสร้างแรงจูงใจให้เกิดแรงกระตุ้นในกลุ่ม เพื่อที่จะก่อให้เกิดกิจกรรมหรือการเปลี่ยนแปลงไปตามสถานการณ์ให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร

แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

1. ความหมายของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

นักวิชาการได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ไว้ดังนี้

สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์ (2548, หน้า 8) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงไว้ว่า หมายถึง ผู้นำที่มีความสามารถในการเปลี่ยนแปลง โดยการสร้างวิสัยทัศน์ กลยุทธ์และวัฒนธรรมขององค์กร พร้อมทั้งการส่งเสริมให้เกิดการริเริ่มสร้างสรรค์ให้ได้ผลงาน ผลิตภัณฑ์และเทคโนโลยีใหม่ ๆ อีกด้วย ผู้นำจะไม่ใช้การจูงใจทางวัตถุเพื่อมีอิทธิพลเหนือผู้ตาม จะใช้สิ่งมีลักษณะเชิงนามธรรมมากกว่า เช่น การใช้วิสัยทัศน์ ค่านิยม และการสร้างความสัมพันธ์ต่อกัน ทำให้กิจกรรมต่าง ๆ ที่ทำมีความหมายเชิงคุณค่าสร้างความเข้าใจและความรู้สึกร่วมของผู้ตาม

นิธินาถ สินธุเดชะ (2549, หน้า 6) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงไว้ว่าหมายถึงการวางแผนการดำเนินการต่าง ๆ ที่จะลดผลกระทบที่เกิดขึ้นจากการเปลี่ยนแปลงและสนับสนุนให้เกิดการปรับตัวและการยอมรับ พร้อมทั้งสร้างศักยภาพใหม่ ๆ เพื่อรองรับให้การเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นอย่างเป็นผลตามเป้าหมายที่วางไว้ และการเปลี่ยนแปลงยังเปรียบเสมือนการเดินทางที่มีจุดเริ่มต้นและจุดหมายปลายทางที่ชัดเจน

ชัยเสฏฐ์ พรหมศรี (2549, หน้า 91) ได้ให้ความหมาย ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงไว้ว่า หมายถึง การเปลี่ยนแปลงในปัจจุบันเกิดจากสาเหตุสำคัญหลายประการ ทั้งปัจจัยภายในและภายนอกองค์กรซึ่งโดยพื้นฐานแล้วทุกคนต้องมีทัศนคติหรือความรู้สึกขัดแย้งในใจ หรือวางไว้ว่าอยากให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในองค์กรซึ่งเป็นที่มาของการต่อต้านการเปลี่ยนแปลงที่ หมายถึง การแสดงทัศนคติหรือพฤติกรรมที่ไม่ให้การสนับสนุนองค์กร ซึ่งมีสาเหตุมาจาก

1. กลัวในสิ่งที่ตนไม่รู้มาก่อน
2. ขาดข้อมูลในการตัดสินใจ
3. กลัวการสูญเสียความมั่นคงในชีวิต
4. ไม่มีเหตุผลที่จะเปลี่ยน
5. กลัวที่จะสูญเสียอำนาจ
6. ขาดทรัพยากรที่จะช่วยส่งเสริมการเปลี่ยนแปลง

7. จังหวะเวลาไม่เหมาะสม

กระทรวงศึกษาธิการ (2550, หน้า 7) ได้ให้ความหมายภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงไว้ว่า หมายถึงการให้ความสำคัญของผู้ร่วมงานและผู้ตามให้มองเห็นแง่มุมใหม่โดยมีการสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นทางปัญญาหรือการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล โดยผู้นำจะยกระดับวุฒิภาวะและอุดมการณ์ของผู้ตาม กระตุ้นชี้แนะและมีส่วนร่วมในการพัฒนาความสามารถของผู้ตามและผู้ร่วมงานไปสู่ระดับความสามารถที่สูงขึ้น มีศักยภาพมากขึ้นไปสู่การบรรลุถึงผลงานที่สูงขึ้น

แพรรัทธ (นามแฝง) (2551, หน้า 6) ได้ให้ความหมายภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงไว้ว่าหมายถึง พฤติกรรมการบริหารสถานศึกษาที่เป็นพลังผลักดัน ทำให้เกิดความตระหนักเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของผู้ตามจนเกิดกระบวนการทัศนใหม่ ๆ ทำให้เกิดการตระหนักรู้ในเรื่องวิสัยทัศน์และภารกิจของทีมงานและองค์กรพัฒนาไปสู่ความสามารถที่สูงที่เกิดความสนใจเฉพาะตนไปสู่อุดมการณ์ที่เกี่ยวกับผลสัมฤทธิ์และความเป็นอยู่ที่ดีขึ้นในตนเองและองค์กร

Bass (1997, p. 24 อ้างถึงใน เนตรพัฒนา ยาวีราช, 2549, หน้า 44) ได้ให้ความหมายภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงไว้ว่า หมายถึง ผู้นำที่สามารถแปลงวิสัยทัศน์ให้เป็นความจริงได้ นำไปสู่การปฏิบัติได้ สามารถทำให้บุคคลสนใจและยินดีปฏิบัติตาม ผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะทำงานที่ท้าทาย และเป็นผู้นำกำหนดกลยุทธ์ขององค์กร สภาพแวดล้อมของการแข่งขัน เพราะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสามารถเปลี่ยนจากผู้นำแบบเก่ามาสู่ความเป็นผู้นำแบบใหม่ที่นำมาซึ่งความสำเร็จขององค์กร

กล่าวโดยสรุป ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้นำแสดงให้เห็นในการจัดการ หรือการบริหารงาน เป็นกระบวนการที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ตามและผู้ร่วมงานโดยการเปลี่ยนสภาพและเปลี่ยนแปลงความพยายามของผู้ร่วมงานให้สูงขึ้นกว่าความพยายามที่คาดหวัง พัฒนาความสามารถของผู้ร่วมงานไปสู่ระดับที่สูงขึ้นและมีศักยภาพมากขึ้น ทำให้เกิดความตระหนักรู้ในภารกิจและวิสัยทัศน์ของกลุ่ม จูงใจให้ผู้ร่วมงานมองไกลเกินกว่าความสนใจของพวกเขาไปสู่ประโยชน์ของกลุ่มหรือสังคม

2. ความสำคัญของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

นักวิชาการได้กล่าวถึงความสำคัญของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ไว้ดังนี้

พิมפור สดเอี่ยม (2548, หน้า 116) ได้กล่าวถึงความสำคัญของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงไว้ว่า ปัจจัยต้นเหตุที่จะก่อให้เกิดการพัฒนาในปัจจุบันอื่น ๆ ตามมาหลายปัจจัย โดยเฉพาะต่อปัจจัยการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ซึ่งก็ได้ส่งผลการพัฒนาปัจจัยอื่น ๆ ตามมาอีกหลายปัจจัยเช่นกัน ดังนั้น การพัฒนาวิชาชีพผู้บริหารในสถานศึกษาควรคำนึงถึงการพัฒนาความเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงให้เกิดขึ้นกับผู้บริหารโรงเรียน ขณะเดียวกันก็ควรส่งเสริมการพัฒนาองค์ความรู้หรือศาสตร์ที่เกี่ยวกับความเป็นผู้นำในบริบทวัฒนธรรมสังคมไทยให้แพร่หลาย

ปริยา เตียรประดิษฐ์ (2548, ออนไลน์) ได้กล่าวถึง ความสำคัญของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงไว้ว่า ความสำเร็จขององค์กรถือว่าเป็นเรื่องที่สำคัญยิ่งในปัจจุบัน ปัจจัยความสำเร็จขององค์กรจึงต้องมีการกำหนดกลยุทธ์ทางยุทธศาสตร์และมีแผนปฏิบัติที่ชัดเจน นอกจากนี้ผู้นำก็เป็นปัจจัยหนึ่งที่มีความสำคัญในการทำให้องค์กรประสบความสำเร็จโดยเฉพาะผู้นำที่ทำงานประสบความสำเร็จท่ามกลางกระแสการเปลี่ยนแปลงต้องพัฒนาและวางเป้าหมายที่ชัดเจน รวมทั้งการสร้างวินัยในตนเอง ในการวางแผนและประเมินการทำงานกำหนดผลสำเร็จของงานล่วงหน้าทุกวัน ให้เวลากับงานที่สำคัญที่ยากและทำเป็นทีม ต้องสร้างความมั่นใจในคุณค่าของงาน การยกย่องชมเชยทำให้เกิดการยอมรับ ผู้นำที่ประสบความสำเร็จคือผู้ที่สามารถประสานวิธีการทำงานโดยเน้นที่คนและเน้นที่งานได้อย่างสมดุล การจงใจเป็นวิธีการเป็นศิลปะเป็นทักษะที่สำคัญที่ใช้ในการบริหารงานบุคคล ก่อให้เกิดทัศนคติที่ดี และมีแนวความคิดที่ถูกต้องในการทำงาน

โสภณ ภูเกล้าวัน (2550, ออนไลน์) ได้กล่าวถึงความสำคัญของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงไว้ว่าเป็นกระบวนการที่มีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลงเจตคติ และสมมุติฐานของสมาชิกในองค์กร สร้างความผูกพันในการเปลี่ยนแปลงวัตถุประสงค์และกลยุทธ์ที่สำคัญ

รัชนีวรรณ วณิชยถนอม (2550, หน้า 47) ได้กล่าวถึงความสำคัญของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงไว้ว่า Put the Right Man on the Right Job เป็นการเลือกคนให้เหมาะสมกับงานตามความรู้ความสามารถของแต่ละบุคคลรวมถึงทักษะส่วนต่าง ๆ

ในการทำงานเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดในการพัฒนาสถานศึกษา ดังนั้น การเลือกคนให้เหมาะสมกับงานนอกจากความรู้ความสามารถแล้วคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมยังช่วยให้เลือกคนให้เหมาะสมกับงานได้มากยิ่งขึ้น

ธีระ รุญเจริญ (2550, หน้า 11) ได้กล่าวถึงความสำคัญของภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงไว้ว่าสถานศึกษามีภารกิจหลักคือการจัดการศึกษาและการบริหาร ซึ่งต้องใช้ทั้งกระบวนการและปัจจัยจึงจะบรรลุผล ในกระบวนการจะต้องอาศัยทั้งผู้บริหารและครู ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีศักยภาพหลายด้าน จึงจะนำสถานศึกษาให้ประสบความสำเร็จ

ชาญชัย อาจินสมาจาร (2551, หน้า 143) ได้กล่าวถึงความสำคัญของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงไว้ว่า เป็นสิ่งสำคัญยิ่งสำหรับองค์กร เพราะจะเพิ่มความสำเร็จขององค์กรในระยะยาว งานของภาวะผู้นำจึงไม่ใช่เป็นการดำเนินงานตามกรอบงานประจำ แต่จะเป็นการดำเนินงานให้เกิดผลที่สร้างสรรค์องค์กร ใช้แนวคิดหรือทฤษฎีใหม่เพื่อพัฒนาองค์กรภายใต้สถานการณ์แห่งการเปลี่ยนแปลง

จันทร์ธานี สงวนนาม (2551, หน้า 71) ได้กล่าวถึงความสำคัญของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงไว้ว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความสำคัญต่อกระบวนการทำงาน ซึ่งเป็นการสร้างศักยภาพของผู้นำให้เต็มความสามารถ ให้เกิดพลังอิทธิพลในการครองใจผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้ร่วมงานให้ความร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงาน ทั้งยังเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้ผู้นำเกิดบารมี ได้รับความเชื่อมั่นความนับถือ กำลังใจความอบอุ่นในการร่วมทีมหรือกลุ่มดำเนินกิจกรรมให้บรรลุเป้าหมาย

กล่าวโดยสรุป ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวของสถานศึกษา เป็นสิ่งที่แสดงถึงคุณภาพของสถานศึกษาที่ดำเนินการโดยผ่านเครือข่ายบุคคลและบทบาทหน้าที่ขององค์กร ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นความสามารถในการริเริ่มโครงสร้างกระบวนการทัศน์ใหม่ และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นความสามารถในการสร้างความสัมพันธ์อย่างลึกซึ้งกับผู้อื่น เพื่อสร้างความสมบูรณ์ให้กับส่วนรวม มีการร่วมคิดและร่วมรับผิดชอบเป็นคุณลักษณะของผู้นำที่พยายามใช้เหตุผลเพื่อให้ผู้ตามยินยอมทำตามการปฏิบัติงานขององค์กรและเป็นผลจากการปฏิบัติหน้าที่ของผู้นำ

3. แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

นักวิชาการได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ไว้ดังนี้

ธีระ รุญเจริญ (2550, หน้า 143) ได้กล่าวถึงแนวคิดของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีดังนี้

1. การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอาจมาจากปัจจัยใดปัจจัยหนึ่งหรือมากกว่าจากปัจจัยที่คาบเกี่ยวกัน ได้แก่

1.1 ความต้องการตลอดจนสามารถเห็นแนวทางที่จะทำให้สำเร็จได้

1.2 การทำให้ผู้ตามมองข้ามผลประโยชน์ส่วนตัวเพราะเห็น

ความสำคัญของประโยชน์ของทีมงานหรือองค์กรโดยรวม

1.3 วิธีการเปลี่ยนระดับความต้องการด้านแรงจูงใจของผู้ตามใหม่ด้วยการขยายกรอบของความต้องการดังกล่าวของผู้ตามให้กว้างขึ้น

2. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง จึงประกอบด้วย

2.1 การเป็นตัวแบบอย่างของพฤติกรรม

2.2 การสร้างแรงดลใจ

2.3 ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์

2.4 การมุ่งความสัมพันธ์รายคน

2.5 การกระตุ้นการใช้ปัญญา

2.6 การดำรงไว้ซึ่งอำนาจระหว่างบุคคล

3. สิ่งที่ผู้นำเพื่อการเปลี่ยนแปลงกระทำ ประกอบด้วย

3.1 ทำงานอย่างมีจิตสำนึกด้วยใจรักและมีความภูมิใจต่องานที่ทำ

3.2 แสดงพฤติกรรมที่เป็นตัวอย่างกระตุ้นให้ผู้อื่นกระทำตาม

3.3 ประพฤติปฏิบัติอย่างเสมอต้นเสมอปลายตลอดเวลา

3.4 คิดออกไปนอกกรอบของงานไปสู่อนาคต

3.5 เสริมแรงและพยายามผลักดันให้วิสัยทัศน์สู่อนาคตอยู่ในกระแส

ขององค์การตลอดเวลา

3.6 ใช้การสื่อสารทางวาจาอย่างมีประสิทธิภาพ

3.7 ไม่พูดไร้สาระหรือพูดซ้ำซาก และขาดความจริงใจ

3.8 ปรับระดับของภาษาที่ใช้ให้เหมาะสมกับกลุ่มผู้ฟัง

- 3.9 ปฏิสัมพันธ์เป็นรายบุคคลและพูดคุยแบบสองต่อสองกับ
ผู้ร่วมงาน
- 3.10 พยายามศึกษาให้เข้าถึงบุคลิกภาพที่แท้จริงของผู้ร่วมงาน
- 3.11 คิดหาวิธีใหม่ที่ดีกว่าในการทำงานอยู่ตลอดเวลา
- 3.12 กระตุ้นคนอื่นให้เกิดการริเริ่มทดลองใหม่ ๆ ขึ้น โดยไม่มีการตำหนิใครเมื่อการปฏิบัติงานดังกล่าวพบความล้มเหลว
- 3.13 แสวงหาความคิดช่วยเหลือจากผู้ตามพร้อมทั้งเต็มใจรับข้อมูล
ย้อนกลับจากผู้ตาม
- 3.14 เอาใจใส่แก้ปัญหาขั้นตอน กฎระเบียบต่าง ๆ ที่ทำให้งานล่าช้า
และเป็นอุปสรรคอยู่ตลอดเวลา

สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์ (2550, หน้า 55) ได้กล่าวถึงแนวคิดของภาวะผู้นำ
การเปลี่ยนแปลง มีดังนี้

1. ทฤษฎีคุณลักษณะผู้นำ
2. ทฤษฎีพฤติกรรมผู้นำ
3. ทฤษฎีภาวะตามสถานการณ์
4. ทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

ระยะแรกของการศึกษาภาวะผู้นำเริ่มในปี ค.ศ. 1930 - 1940 แนวคิดมาจากทฤษฎีมหาบุรุษ ของกรีก และโรมันโบราณ มีความเชื่อว่า ภาวะผู้นำเกิดขึ้นเองตามธรรมชาติ หรือโดยกำเนิด ไม่สามารถเปลี่ยนแปลงได้ แต่สามารถพัฒนาขึ้นได้ลักษณะผู้นำที่ดี และมีประสิทธิภาพสูงจะประกอบด้วย ความเฉลียวฉลาด มีบุคลิกภาพซึ่งแสดงถึงการเป็นผู้นำและต้องเป็นผู้ที่มีความสามารถสูงด้วย ผู้นำในยุคนี้ ได้แก่ พระเจ้านโปเลียน ฮิตเลอร์ ฟอซบุรรม คำแหงมหาราช สมเด็จพระนเรศวรมหาราช พระเจ้าตากสินมหาราช เป็นต้น

สรุปได้ว่า แนวคิดของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นจากหลายปัจจัย เช่น การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นการใช้ปัญญา และสิ่งทีนำไปสู่การเปลี่ยนแปลง คือการทำงานอย่างมีจิตสำนึกด้วยใจรัก และมีความภูมิใจต่องานที่ทำ การคิดออกไปนอกกรอบของงานไปสู่อนาคต แสวงหาความคิดช่วยเหลือจากผู้ตามพร้อมทั้งเต็มใจรับข้อมูลย้อนกลับจากผู้ตาม เป็นต้น

ทฤษฎีและองค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

1. ทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

ในปัจจุบันสังคมและสภาพแวดล้อมมีการเปลี่ยนแปลงอย่างมากและมีความซับซ้อน ตลอดจนมีการแข่งขันรุนแรงมากขึ้น ทำให้ผู้นำจะต้องกระตุ้นและผลักดันให้เกิดการเปลี่ยนแปลง และบริหารการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญให้เกิดขึ้นกับองค์กร ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสามารถศึกษาได้จากแนวคิดของนักทฤษฎี ดังนี้

ทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ Bass and Avolio, (1994, unpagged อ้างถึงใน รัตติกรณ จงวิศาล, 2550, หน้า 190-192) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง เป็นกระบวนการที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงานและผู้ตาม โดยการเปลี่ยนแปลงความพยายามของผู้ร่วมงานและผู้ตามให้สูงขึ้นกว่าความพยายามที่คาดหวัง พัฒนาความสามารถของผู้ร่วมงานและผู้ตามสู่ระดับที่สูงขึ้นและศักยภาพมากขึ้น ทำให้เกิดการตระหนักรู้ในการกิจ และวิสัยทัศน์ของกลุ่มและขององค์กร จูงใจให้ผู้ร่วมงาน และผู้ตามมองให้ไกลเกินกว่าความสนใจของพวกเขาไปสู่ประโยชน์ของกลุ่มขององค์กร และสังคม ซึ่งกระบวนการที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงานหรือผู้ตาม ประกอบด้วย พฤติกรรมเฉพาะ 4 ประการ หรือ เรียกอีกอย่างว่า “4I’s” (Four I’s) คือ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์หรือการสร้างบารมี ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา และด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล โดยมีรายละเอียด ดังนี้

1. ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์หรือการสร้างบารมี เป็นการมีวิสัยทัศน์ของผู้นำที่มีเป้าหมายที่เป็นอุดมการณ์ มีความชัดเจนในการปฏิบัติงาน กล้าที่จะทำในสิ่งใหม่ ๆ โดยมีความเป็นมิตร จริงใจ มีคุณธรรม นำทีมงานไปสู่ความสำเร็จที่ตั้งไว้ ผู้ตามมีความศรัทธา เลื่อมใสรักดี ตามที่ผู้นำตั้งความคาดหวังไว้

2. ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ เป็นการให้กำลังใจ ยกย่อง ชมเชย ผู้ร่วมงานอย่างสม่ำเสมอ เปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานแสดงความสามารถ สร้างเจตคติที่ดีและการคิดในแง่บวก สนับสนุนความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการทำงาน ทุ่มเทความพยายามในการทำงานอย่างเต็มศักยภาพคอยให้กำลังใจแก่ผู้ร่วมงานเมื่อต้องเผชิญกับปัญหาอุปสรรค สร้างความเชื่อมั่นแก่ผู้ร่วมงานที่อุทิศตนให้กับงานว่าจะได้รับการตอบแทนที่เหมาะสม สนับสนุนผู้ร่วมงานที่อุทิศตนให้กับงานโดยไม่เห็นแก่ประโยชน์ส่วนตน ผู้ร่วมงานสามารถใช้ทักษะและความสามารถในการทำงานเพื่อความสำเร็จของสถานศึกษา

3. ด้านการกระตุ้นทางปัญญา เป็นการกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานมีความคิดสร้างสรรค์สร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ กระตุ้นให้ผู้ร่วมงานมีการคิดค้นหาวิธีใหม่ในการแก้ปัญหาด้วยตนเอง กระตุ้นให้ผู้ร่วมงานเปลี่ยนกรอบการมองปัญหาและมีการแก้ปัญหาอย่างมีระบบสนับสนุนให้กำลังใจผู้ร่วมงานในการพยายามหาทางแก้ปัญหาด้วยวิธีการใหม่ ๆ เปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเพื่อแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในสถานศึกษา กระตุ้นให้ผู้ร่วมงานได้แสดงความคิดเห็นในการทำงานอย่างเต็มที่ ส่งเสริมให้ใช้หลักการเหตุผลในการตัดสินใจมากกว่าความรู้สึกของตนเอง สร้างความมั่นใจแก่ผู้ร่วมงานว่าปัญหาที่เกิดขึ้นเป็นสิ่งที่ท้าทายความสามารถ

4. ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล เป็นการมอบหมายงานให้ผู้ร่วมงานตามความรู้ ความสามารถมีการปฏิบัติต่อผู้ร่วมงานตามความเหมาะสมของแต่ละบุคคล ใช้วิธีจูงใจสนองความต้องการของผู้ร่วมงานแตกต่างกันตามความเหมาะสมของแต่ละบุคคล การให้โอกาสทำงานที่ท้าทายและให้ผู้ร่วมงานได้รับผิชอบเพิ่มขึ้น การสนับสนุนให้ผู้ร่วมงานได้รับการอบรมพัฒนาความรู้ความสามารถเพิ่มขึ้น การแนะนำให้คำปรึกษาเกี่ยวกับการปฏิบัติงานยอมรับในความแตกต่างระหว่างบุคคล ให้ความช่วยเหลือรับฟังปัญหาทั้งเรื่องส่วนตัวและเรื่องการทำงาน มีการติดต่อสื่อสารโดยตรงแบบตัวต่อตัวอย่างเปิดเผย เอาใจใส่ผู้ร่วมงานในกรณีที่มีปัญหาพิเศษ

2. องค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

ได้มีนักวิชาการ นักวิจัยได้อธิบายคุณลักษณะหรือพฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ไว้ดังนี้

ธร สุนทรายุทธ (2551, หน้า 327-366) ได้กล่าวว่าแนวคิดที่เชื่อถือกันแม้ว่าลักษณะของผู้นำที่ดี พฤติกรรมซึ่งสะท้อนออกมาในแบบของผู้ดี จะมีผลต่อความมีประสิทธิภาพของผู้นำก็ตาม แต่ละสถานการณ์เป็นองค์ประกอบสำคัญที่เกี่ยวข้องกับความสำเร็จของผู้นำการเปลี่ยนแปลงประกอบด้วย 1) การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์หรือการสร้างบารมี 2) การสร้างแรงบันดาลใจ 3) การกระตุ้นการใช้ปัญญา 4) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

อังคณา ทีภูมิเวียง (2552, หน้า 7-10) ได้ศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและให้ความหมายของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ว่าเป็นพฤติกรรมของผู้นำและกระบวนการซึ่งผู้นำและผู้ตามต่างยกระดับซึ่งกันและกันในด้านศีลธรรมและแรงจูงใจให้สูงขึ้นโดยผู้นำจะกระตุ้นจูงใจผู้ตามให้กระทำมากกว่าที่ผู้ตามคาดหวังไว้

สร้างความผูกพันต่อจุดประสงค์ขององค์การ โดยผู้นำแสดงคุณลักษณะที่เป็นตัวแบบหรือแบบอย่างในการปฏิบัติแก่ผู้ตาม ตลอดจนการเพิ่มอำนาจ (Empower) เพิ่มพลังอำนาจและให้ความสนับสนุนช่วยเหลือแก่ผู้ตาม โดยมีการแสดงออกใน 6 ด้าน ดังนี้ 1) การระบุวิสัยทัศน์ หมายถึง การแสดงออกหรือการปฏิบัติของผู้บริหารโรงเรียนที่แสดงถึงศักยภาพของการเป็นผู้นำ เพื่อนำพาองค์การสู่เป้าหมายแห่งความสำเร็จ 2) การถือฤกษ์การยอมรับเป้าหมายของกลุ่ม หมายถึง การแสดงออกหรือการปฏิบัติของผู้บริหารโรงเรียนที่มีเป้าหมายในการส่งเสริมความร่วมมือและการให้ความช่วยเหลือกับคณะครูที่ทำงาน เพื่อให้การทำงานบรรลุเป้าหมายที่ตรงกัน 3) การสนับสนุนเป็นรายบุคคล หมายถึง การแสดงออกหรือการปฏิบัติของผู้บริหารโรงเรียนที่มีเป้าหมายที่จะแสดงให้เห็นถึงความนับถือและความห่วงใยในความรู้สึกส่วนตัวของคณะครูที่ทำงาน 4) การกระตุ้นทางปัญญา หมายถึง การแสดงออกหรือการปฏิบัติของผู้บริหารโรงเรียนที่ใช้วิธีการต่าง ๆ ในการกระตุ้นคณะครู เพื่อให้เห็นวิธีการแก้ไขแนวทางใหม่ 5) การเป็นแบบอย่างที่เหมาะสม หมายถึง การแสดงออกหรือการปฏิบัติของผู้บริหารโรงเรียนที่ปฏิบัติในสิ่งที่ดีเพื่อกระตุ้นและจูงใจเพื่อให้คณะครูได้ปฏิบัติตาม ทั้งทางด้านคุณธรรม จริยธรรม บุคลิกภาพ จนเป็นที่ยอมรับเชื่อถือและศรัทธา 6) การคาดหวังผลการปฏิบัติงานในระดับสูง หมายถึง การแสดงออกหรือการปฏิบัติของผู้บริหารโรงเรียนที่ทำให้คณะครูรู้ว่าผู้บริหารต้องการผลการปฏิบัติงานที่ดีจากบุคลากรที่มีความรับผิดชอบ

สัมมนา รธนิตย์ (2553, หน้า 57) ได้กล่าวว่องค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมี 4 ลักษณะ คือ 1) การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์หรือการสร้างบารมี 2) การสร้างแรงบันดาลใจ 3) การกระตุ้นการใช้ปัญญา 4) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

ขวัญตา เกื้อกูลรัฐ (2554, หน้า 20) ได้ศึกษาเรื่องภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาขนาดกลาง อำเภอโพธาราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 ได้ให้ความหมายและสังเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ดังนี้ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีอิทธิพลต่อผู้ตามในการกระตุ้นและจูงใจผู้ตามปฏิบัติงานขององค์การให้บรรลุเป้าหมายด้วยความเต็มใจ ซึ่งประกอบด้วย

- 1) การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์หรือการสร้างบารมี
- 2) การสร้างแรงบันดาลใจ
- 3) การกระตุ้นการใช้ปัญญา
- 4) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

สมเกียรติ บาลลา (2554, หน้า 75) ได้ศึกษาเรื่องภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อองค์การแห่งการเรียนรู้ของ สถานศึกษา อำเภอเมืองปทุมธานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ปทุมธานี เขต 1 และสรุปองค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ไว้ดังนี้ 1) การมีอิทธิพล อย่างมีอุดมการณ์หรือการสร้างบารมี 2) การสร้างแรงบันดาลใจ 3) การกระตุ้นการใช้ ปัญญา 4) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

สมุทรา ชำนาญ (2556, หน้า 149-150) ได้อธิบายองค์ประกอบภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงประกอบด้วยลักษณะสำคัญ 4 ประการ คือ 1) การมีอิทธิพลอย่างมี อุดมการณ์หรือการสร้างบารมี 2) การสร้างแรงบันดาลใจ 3) การกระตุ้นการใช้ปัญญา 4) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

วิโรจน์ สารรัตนะ (2557, หน้า 40-42) ได้สรุปองค์ประกอบภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงว่าประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ หรือการสร้างบารมี 2) การสร้างแรงบันดาลใจ 3) การกระตุ้นการใช้ปัญญา 4) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

ทิพวัลย์ ชาลีเครือ (2559, หน้า 153) ได้วิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่าง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผลการปฏิบัติงาน และได้วิเคราะห์องค์ประกอบ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงตามแนวคิดของแบส (Bass, 1999, pp. 9-32) ว่าประกอบด้วย องค์ประกอบ 4 ด้าน คือ ด้านมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา และด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล

จุมากร เจตีย์ดีคำ (2559, หน้า 17) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลในการบริหารสถานศึกษาขึ้น พื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี ได้สังเคราะห์ องค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ไว้ดังนี้ 1) การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์หรือ การสร้างบารมี 2) การสร้างแรงบันดาลใจ 3) การกระตุ้นการใช้ปัญญา 4) การคำนึงถึง ความเป็นปัจเจกบุคคล

บัณฑิต กิมศรี (2559, หน้า 13) ได้ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ ผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 17 โดยใช้ทฤษฎีของ Bass and Avolio ซึ่งกล่าวถึงลักษณะของภาวะผู้นำ

จากตาราง 1 ผลสังเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ผู้วิจัยได้พิจารณาองค์ประกอบที่มีค่าร้อยละ 60 ขึ้นไป ประกอบด้วย พฤติกรรมเฉพาะ 4 ประการ คือ 1) การสร้างแรงบันดาลใจ 2) การกระตุ้นการใช้ปัญญา 3) การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์หรือการสร้างบารมี 4) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล โดยแต่ละองค์ประกอบมีความหมาย ดังนี้

1. การสร้างแรงบันดาลใจ

วิโรจน์ สารรัตน์(2557, หน้า 40-42) ได้ให้ความหมายไว้ว่าพฤติกรรมของผู้บริหารในการสร้างแรงจูงใจให้ผู้ร่วมงานเห็นคุณค่าของการปฏิบัติงานโดยการเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้ร่วมงาน อุทิศตนเพื่อการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย โดยทางเจตคติทางบวกในการทำงานอย่างมีความเชื่อมั่นในการแก้ไขปัญหาและพัฒนาองค์กร

ทิพวัลย์ ซาลีเครือ (2559, หน้า 9) ได้ให้ความหมายไว้ว่าพฤติกรรมที่ผู้นำแสดงให้เห็นในการจัดกระบวนการหรือทำงานที่เป็นกระบวนการ ทำให้ผู้ร่วมงานภายในไม่เห็นแก่ประโยชน์ส่วนตนแต่อุทิศเพื่อส่วนรวม มีการตั้งมาตรฐานในการทำงานสูง และเชื่อมั่นว่าจะสามารถบรรลุเป้าหมายในการทำงาน โดยผู้นำจะมีลักษณะสำคัญด้านการสร้างแรงจูงใจภายในให้กับผู้ร่วมงาน

ธุมากร เจตีย์คำ (2559, หน้า 6) ได้ให้ความหมายไว้ว่าพฤติกรรมที่ผู้นำแสดงความตั้งใจแน่วแน่ในการทำงาน มีการให้กำลังใจผู้ร่วมงาน มีการกระตุ้นผู้ร่วมงานให้ตระหนักถึงสิ่งที่สำคัญ โดยผู้นำจะมีลักษณะสำคัญในด้านการสร้างแรงจูงใจภายในให้กับผู้ร่วมงานมีการสร้างเจตคติที่ดีและการคิดในแง่บวก

บัณฑิต กิมศรี (2559, หน้า 5) ได้ให้ความหมายไว้ว่าพฤติกรรมของผู้บริหารในการสร้างแรงจูงใจให้ผู้ร่วมงานเห็นคุณค่าของการปฏิบัติงาน โดยการสร้างความท้าทายแก่ผู้ร่วมงาน ผู้บริหารสร้างความเชื่อมั่นว่าจะสามารถแก้ปัญหาและก้าวสู่การพัฒนาองค์กรได้อย่างมั่นใจ

เชษนิร์ แสวงสุข (2560, หน้า 30) ได้ให้ความหมายไว้ว่าผู้นำจะประพฤติในทางที่จูงใจ ให้เกิดแรงบันดาลใจกับผู้ร่วมงาน โดยการสร้างแรงจูงใจภายในการมอบหมายงานที่ท้าทายให้แก่ผู้ร่วมงาน ผู้นำจะทำให้ผู้ร่วมงานได้รับประสบการณ์ในการแก้ไขปัญหาอื่น ๆ การสร้างแรงบันดาลใจนี้เกิดขึ้นผ่านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ทำให้ผู้ร่วมงานรู้สึกว่าคุณค่าและกระตุ้นให้สามารถจัดการกับปัญหาที่ตนเองเผชิญได้

กล่าวโดยสรุปการสร้างแรงบันดาลใจ หมายถึงพฤติกรรมที่ผู้บริหารแสดงให้เห็นในการจัดการ หรือการทำงานที่เป็นกระบวนการ ทำให้ผู้ร่วมงานมีแรงจูงใจภายใน ไม่เห็นแก่ประโยชน์ส่วนตน แต่อุทิศตนเพื่อกลุ่ม มีการตั้งมาตรฐานในการทำงานสูงและเชื่อมั่นว่าจะสามารถบรรลุเป้าหมาย มีความตั้งใจแน่วแน่ในการทำงาน มีการให้กำลังใจผู้ร่วมงาน มีการกระตุ้นผู้ร่วมงานให้ตระหนักถึงสิ่งที่สำคัญโดยผู้นำจะมีคุณลักษณะสำคัญในด้านการสร้างแรงจูงใจภายในให้กับผู้ร่วมงาน มีการสร้างเจตคติที่ดีและการคิดในแง่บวก

2. การกระตุ้นการใช้ปัญญา

วิโรจน์ สารรัตน์(2557, หน้า 40-42) ได้ให้ความหมายไว้ว่าพฤติกรรมของผู้บริหารที่พยายามสร้างความท้าทายในการคิดโดยการกระตุ้นผู้ร่วมงานแสดงความคิดเห็น ตามทัศนะคติและประสบการณ์ของแต่ละคน ทำให้ผู้ร่วมงานมีการพัฒนาประสิทธิภาพของงานให้สูงขึ้นจนบรรลุเป้าหมายขององค์กรที่วางไว้

ทิพวัลย์ ชาลีเครือ (2559, หน้า 9) ได้ให้ความหมายไว้ว่าพฤติกรรมที่ผู้นำแสดงให้เห็นในการจัดการหรือการทำงานเป็นกระบวนการ กระตุ้นผู้ร่วมงานให้เห็นวิธีการ หรือแนวทางในการแก้ไขปัญหาใหม่ ๆ

ธุมากร เจตีย์คำ (2559, หน้า 6) ได้ให้ความหมายไว้ว่าพฤติกรรมที่ผู้บริหารแสดงให้เห็นในการจัดการหรือการทำงานที่เป็นกระบวนการ กระตุ้นผู้ร่วมงานให้เห็นถึงวิธีการหรือแนวทางในการแก้ไขปัญหา มีการพิจารณาวิธีการทำงานแบบเก่า ๆ ส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานแสดงความคิดเห็นมองปัญหาในแง่มุมต่าง ๆ มีการวิเคราะห์ปัญหาโดยใช้เหตุผลและข้อมูลหลักฐาน มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

บัณฑิต กิมศรี (2559, หน้า 5) ได้ให้ความหมายไว้ว่าพฤติกรรมของผู้บริหารที่สร้างความท้าทายในการคิดทำให้ผู้ร่วมงานคิดให้ผู้ร่วมงานคิดหาวิธีการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ ส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานรู้จักการจัดการคิดวิเคราะห์ปัญหาโดยใช้ข้อมูลอย่างเป็นระบบ สนับสนุนให้การป้องกันปัญหามากกว่าการตามไปแก้ปัญหา ทำให้ผู้ร่วมงานมีการพัฒนาประสิทธิภาพให้สูงขึ้น ส่งผลให้บรรลุเป้าหมายตามที่องค์กรวางไว้

เชษนิร์ แสงวสุข (2560, หน้า 30) ได้ให้ความหมายไว้ว่าพฤติกรรมที่ผู้นำกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานตระหนักถึงปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในหน่วยงานทำให้ผู้ร่วมงานมีความต้องการหาแนวทางใหม่ ๆ มาแก้ปัญหาในหน่วยงานหรือองค์กร เพื่อหาข้อสรุปใหม่ดีกว่าเดิม มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์มีการตั้งสมมติฐาน การเปลี่ยนกรอบการมองปัญหา

การเผชิญสถานการณ์เก่า ๆ ด้วยวิธีทางแบบใหม่ มีการจูงใจและสนับสนุนความคิดริเริ่มใหม่ ๆ การกระตุ้นทางปัญญาเป็นส่วนที่สำคัญของการพัฒนาความสามารถของผู้ร่วมงานในการที่จะตระหนัก เข้าใจและแก้ปัญหาด้วยตนเอง

กล่าวโดยสรุป การกระตุ้นทางปัญญา หมายถึงพฤติกรรมที่ผู้บริหารแสดงให้เห็นในการจัดการ หรือการทำงาน ที่เป็นกระบวนการโดยกระตุ้นผู้ร่วมงานให้เห็นถึงวิธีการหรือแนวทางในการแก้ปัญหา มีการพิจารณาวิธีการทำงานแบบเก่า ๆ ส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานแสดงความคิดเห็นมองปัญหาในแง่มุมต่าง ๆ มีการวิเคราะห์ปัญหาโดยใช้เหตุผล และข้อมูลหลักฐาน มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ โดยผู้นำจะมีคุณลักษณะสำคัญในด้านการคิดและการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบและมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

3. การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์หรือการสร้างบารมี

วิโรจน์ สารรัตน์ (2557, หน้า 40-42) ได้ให้ความหมายไว้ว่าพฤติกรรมของผู้นำที่มีคุณสมบัติพิเศษที่ทำให้ผู้ตามมีความมีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายเกิดการยอมรับนับถือ และไว้วางใจในตัวผู้นำ

ทิพวัลย์ ชาลีเครือ (2559, หน้า 9) ได้ให้ความหมายไว้ว่าพฤติกรรมที่ผู้นำแสดงให้เห็นในการจัดการหรือการทำงานที่เป็นกระบวนการทำให้ผู้ร่วมงานยอมรับเชื่อมั่น ศรัทธา ภาคภูมิใจและไว้วางใจในความสามารถของผู้นำ มีความยินดีที่จะทุ่มเทการปฏิบัติตนตามภารกิจ

ธุมากร เจตีย์คำ (2559, หน้า 6) ได้ให้ความหมายไว้ว่าพฤติกรรมผู้นำที่แสดงให้เห็นในการจัดการหรือการทำงานที่เป็นกระบวนการ ทำให้ผู้ร่วมงานยอมรับเชื่อมั่น ศรัทธา ภาคภูมิใจ และไว้วางใจในความสามารถของผู้นำ มีความยินดีที่จะทุ่มเทในการปฏิบัติตนตามภารกิจโดยผู้นำจะประพฤติตนเพื่อประโยชน์ส่วนร่วม

บัณฑิต กิมศรี (2559, หน้า 5) ได้ให้ความหมายไว้ว่าพฤติกรรมของผู้บริหารที่สามารถสร้างความเชื่อมั่นให้แก่ผู้ร่วมงานว่าจะประสบความสำเร็จ ได้แก่ การประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างสามารถควบคุมอารมณ์ได้อย่างมั่นคง เกิดการเคารพนับถือ เป็นที่ยอมรับของผู้ร่วมงาน ทำให้ผู้ร่วมงานมีความเชื่อมั่นว่าจะสามารถนำพาอุปสรรค และเกิดความภาคภูมิใจที่ได้ร่วมงานด้วย

เชซินีร์ แสวงสุข (2560, หน้า 29) ได้ให้ความหมายไว้ว่าการที่ผู้นำประพฤติตัวเป็นแบบอย่างหรือเป็นโมเดลสำหรับผู้ร่วมงาน ผู้นำจะเป็นที่ยกย่องเคารพนับถือ ศรัทธา ไว้วางใจและทำให้ผู้ร่วมงานเกิดความภูมิใจ เมื่อได้ร่วมงานกัน ผู้ร่วมงานจะพยายามประพฤติปฏิบัติเหมือนกับผู้นำและต้องการเลียนแบบผู้นำ การเป็นผู้นำจะต้องมีวิสัยทัศน์และสามารถถ่ายทอดไปยังผู้ร่วมงาน สามารถควบคุมอารมณ์ได้ในสถานการณ์วิกฤต หลีกเลี่ยงการใช้อำนาจเพื่อผลประโยชน์ส่วนตัว ผู้นำจะแสดงความตั้งใจเชื่อมั่นตนเอง แน่วแน่ในอุดมการณ์ ความเชื่อและค่านิยมของผู้นำจะเสริมความภาคภูมิใจ ความจงรักภักดีและความมุ่งมั่นของผู้ร่วมงาน ผู้นำการเปลี่ยนแปลงจึงรักษาอิทธิพลของตนเองในการบรรลุเป้าหมายและปฏิบัติภาระหน้าที่ขององค์กร

กล่าวโดยสรุป การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์หรือการสร้างบารมี หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้บริหารแสดงให้เห็นในการจัดการหรือการทำงานที่เป็นกระบวนการ ทำให้ผู้ร่วมงานมีการยอมรับเชื่อมั่นศรัทธาภาคภูมิใจ และไว้วางใจในความสามารถของผู้นำ มีความยินดีที่จะทุ่มเทการปฏิบัติงานตามภารกิจ โดยผู้นำจะมีการประพฤติตนเพื่อให้เกิดประโยชน์แก่ผู้อื่น เสียสละเพื่อประโยชน์ของกลุ่ม เน้นความสำคัญในเรื่องค่านิยม ความเชื่อและการมีเป้าหมายที่ชัดเจน มีความมั่นใจที่จะเอาชนะอุปสรรค ผู้นำจะมีคุณลักษณะสำคัญในด้านการมีวิสัยทัศน์และการถ่ายทอดวิสัยทัศน์ไปยังผู้ร่วมงาน มีความมุ่งมั่น และทุ่มเทในการปฏิบัติงานตามภารกิจ มีความสามารถในการจัดการหรือการควบคุมอารมณ์ตนเอง มีการเห็นคุณค่าตนเอง มีศีลธรรมและจริยธรรม

4. การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

จิโรจน์ สารรัตน์ (2557, หน้า 40-42) ได้ให้ความหมายว่าเป็น พฤติกรรมที่ผู้บริหารมีการปฏิสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับบุคคล เป็นผู้ให้การดูแล เอาใจใส่ผู้ร่วมงาน เป็นรายบุคคล สนใจ เข้าใจและยอมรับในความแตกต่างระหว่างบุคคล

ทิพวัลย์ ซาสีเครือ (2559, หน้า 9) ได้ให้ความหมายว่าเป็นพฤติกรรมที่ผู้นำแสดงให้เห็นในการจัดการ หรือการทำงานโดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล มีการเอาใจใส่ใจและมีการติดต่อสื่อสารแบบสองทางและรายบุคคล สนใจเอาใจใส่ผู้ร่วมงานเป็นพี่เลี้ยงให้คำแนะนำ ส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานพัฒนาตนเอง

ธูมากร เจตีย์คำ (2559, หน้า 6) ได้ให้ความหมายว่าเป็นพฤติกรรมที่ผู้บริหารแสดงให้เห็นในการจัดการหรือทำงานโดยคำนึงความแตกต่างระหว่างบุคคล มีการเอาใจเขามาใส่ใจเรา มีการติดต่อสื่อสารแบบสองทางและเป็นรายบุคคล

บัณฑิต กิมศรี (2559, หน้า 6) ได้ให้ความหมายว่าเป็นพฤติกรรมของผู้บริหารใช้ภาวะผู้นำแสดงการสนใจ และสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลเข้าใจปัญหาความต้องการของผู้ร่วมงาน คำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล มุ่งการพัฒนาบุคคลให้เกิดความรู้ความเข้าใจ มีการเอาใจใส่กระจายความรับผิดชอบ ส่งเสริมให้บุคลากรมีความมุ่งมั่นและเป็นตัวของตัวเองเพื่อยกระดับการปฏิบัติงานให้เกิดความสำเร็จมากยิ่งขึ้น

เชษนิร์ แสวงสุข (2560, หน้า 30) กล่าวว่าหมายถึงการที่เป็นผู้นำจะมีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับบุคคลในฐานะเป็นผู้ให้การดูแลเอาใจใส่ผู้ร่วมงานเป็นรายบุคคล และทำให้ผู้ร่วมงานรู้สึกมีคุณค่าและมีความสำคัญ ผู้นำจะเอาใจใส่เป็นพิเศษในความต้องการของปัจเจกบุคคลเพื่อความสัมพันธ์และความเติบโตของแต่ละคน ผู้นำจะพัฒนาศักยภาพของผู้ร่วมงานให้สูงขึ้น

กล่าวโดยสรุป การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้บริหารแสดงให้เห็นในการจัดการหรือการทำงาน โดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล มีการเอาใจเขามาใส่ใจเรา มีการติดต่อสื่อสารแบบสองทางและเป็นรายบุคคล สนใจและเอาใจใส่ผู้ร่วมงานเป็นรายบุคคล มีการวิเคราะห์ความต้องการและความสามารถของแต่ละบุคคล เป็นที่เลี้ยงสอนให้คำแนะนำและส่งเสริมพัฒนาผู้ร่วมงานให้พัฒนาตนเอง มีการกระจายอำนาจโดยการมอบหมายงานให้ผู้ร่วมงาน โดยผู้นำจะมีคุณลักษณะสำคัญในด้านความเข้าใจในความแตกต่างระหว่างบุคคลและการเอาใจเขามาใส่ใจเรา มีความสามารถในการติดต่อสื่อสารระหว่างบุคคลและเทคนิคการมอบหมายงาน

ดังนั้น สรุปได้ว่า องค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) เป็นพฤติกรรมที่ผู้นำแสดงให้เห็นในการจัดการหรือการทำงาน เป็นกระบวนการที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงานโดยการเปลี่ยนสภาพหรือเปลี่ยนแปลงความพยายามของผู้ร่วมงานให้สูงขึ้นกว่าที่คาดหวัง พัฒนาความสามารถของผู้ร่วมงานไปสู่ระดับที่สูงขึ้นและมีศักยภาพมากขึ้น ทำให้เกิดการตระหนักรู้ในภารกิจและวิสัยทัศน์ของกลุ่ม จูงใจให้ผู้ร่วมงานมองไกลเกินกว่าความสนใจของพวกเขาไปสู่ประโยชน์ของกลุ่มหรือสังคม ซึ่งกระบวนการที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงานจะกระทำโดยผ่านพฤติกรรมเฉพาะ

4 ประการ คือ 1) การสร้างแรงบันดาลใจ 2) การกระตุ้นทางปัญญาการ 3) มีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์หรือการสร้างบารมี และ4)การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและประสิทธิผลการปฏิบัติงาน

จากการศึกษาผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องของผู้วิจัยได้สรุปผลการวิจัย ไว้ดังนี้
 ขวัญตา เกื้อกูลรัฐ (2554, หน้า 92) ศึกษาเรื่องภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาขนาดกลาง อำเภอโพธาราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 ผลวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา และประสิทธิผลของสถานศึกษาขนาดกลาง อยู่ในระดับดีมาก ทั้งโดยรวม และรายด้าน ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผลของสถานศึกษาขนาดกลาง ความสัมพันธ์กันในทางบวกหรือมีความสัมพันธ์กันในลักษณะที่คล้ายคลึงตามกัน และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาขนาดกลาง อำเภอโพธาราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

สายไหม ดาบทอง (2559, หน้า 83) ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนกับการปฏิบัติงานของครูตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 ผลการวิจัยสรุป ได้ดังนี้ 1)ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายพฤติกรรมพบว่าการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ค่าเฉลี่ยมากที่สุด และการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด 2) การปฏิบัติงานของครูตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 โดยภาพรวมอยู่ระดับมาก เมื่อพิจารณามาตรฐาน พบว่า มาตรฐานที่ 8 ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด มาตรฐานที่ 11 รวมมือกับผู้อื่นในชุมชนอย่างสร้างสรรค์ มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด 3) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 ในภาพรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการปฏิบัติงานของครูตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูอยู่ในระดับปานกลางอย่าง

มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ พบว่าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่มีค่ามากที่สุดคือความสัมพันธ์ระหว่างการสร้างแรงบันดาลใจกับมาตรฐานที่ 6 การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนโดยเน้นผลถาวรที่เกิดแก่ผู้เรียน ส่วนค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่มีค่าน้อยที่สุด คือ ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์กับมาตรฐานที่ 11 การแสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนา

ตุรมากร เจดีย์คำ (2559, หน้า 78) ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา กับประสิทธิผลในการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาคันทรบุรี ผลวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาคันทรบุรี โดยรวมเป็นและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) ประสิทธิผลในการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาประถมศึกษาคันทรบุรีโดยรวมและเป็นรายด้านอยู่ในระดับมาก 3) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาและประสิทธิผลในการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาคันทรบุรี โดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

การวัดภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

Bass ได้สร้างแบบวัดทักษะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงขึ้นใน ค.ศ. 1985 โดยเรียกว่า Multifactor Leadership Questionnaire – Form 5 หรือ MLQ – 5 โดยเริ่มทบทวนกรอบแนวคิดทฤษฎีข้อมูลเชิงประจักษ์ระหว่างผู้นำทั้งสองเพื่อแยกพฤติกรรมของผู้นำ เริ่มจากข้อความ 142 ข้อ แล้วพัฒนาจากการทบทวนวรรณกรรมด้วยการสอบถามผู้บริหารระดับสูง คนเพื่ออธิบายคุณลักษณะภายใน (Attitudes) แล้วใช้วิเคราะห์องค์ประกอบ (Factor analysis) สกัดองค์ประกอบได้ 73 องค์ประกอบ (Lowe, Kroeck, and Sivasubramaniam, 1996) และมีค่าความเชื่อมั่นอยู่ระหว่าง 0.46 กับ 0.93 ต่อมาในปี ค.ศ. 1990 Bass and Avolio ได้ปรับปรุงแบบวัดใหม่แต่ยังเรียกว่า Multifactor Leadership Questionnaire – Form 5 หรือ MLQ แบบวัดนี้มีค่าความเชื่อมั่นของแบบวัดอยู่ระหว่าง 0.64 กับ 0.92 MLQ ฉบับนี้เป็นแบบมาตราประมาณค่า 5 ช่วงคะแนน

(ไม่เคย นาน ๆ ครั้ง บางครั้ง ค่อนข้างบ่อย บ่อยมากหรือตลอดเวลา) โดยมีค่าคะแนนจาก 0 ถึง 4 แบบวัดฉบับนี้ใช้วัดภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน จำนวน 2 ด้าน คือ ด้านการให้รางวัลตามสถานการณ์ จำนวน 10 ข้อ และด้านการบริหารแบบวางเฉย จำนวน 10 ข้อ วัดภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงจำนวน 4 ด้าน คือ ด้านความเสน่หา จำนวน 10 ข้อ ด้านการตลใจ จำนวน 7 ด้าน การปรับปรุงความสัมพันธ์เป็นรายคน จำนวน 10 ข้อ และด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา จำนวน 10 ข้อ นอกจากนี้แบบสอบถามฉบับนี้ยังวัดอีก 2 องค์ประกอบ คือ ไม่มีภาวะผู้นำ (non leadership) จำนวน 10 ข้อ และผู้นำแบบปล่อยตามสบาย จำนวน 10 ข้อ ผลของภาวะผู้นำ (outcomes) ซึ่งประกอบด้วย ความพยายามส่วนเกินหรือความสามารถพิเศษ (extraeffect) จำนวน 3 ข้อ แบบวัดฉบับนี้เป็นแบบผู้นำประเมินตนเอง (leader form)

ต่อมาในปี ค.ศ. 1991 Bass and Avolio พัฒนาโปรแกรมการพัฒนภาวะผู้นำเต็มรูปแบบขึ้นมีผู้ร่วมโครงการมากกว่า 2,000 คน สามารถอธิบายเกี่ยวกับทฤษฎีภาวะผู้นำ โดยมีหลักฐานยืนยันองค์ประกอบคุณลักษณะผู้นำการเปลี่ยนสภาพและการให้รางวัลตามสถานการณ์ชัดเจนมากขึ้น (Avolio et al., 1999) ในเวลาต่อมาปี ค.ศ. 1992 จึงได้พัฒนาเป็น MLQ - 65 เป็นแบบทดสอบที่สั้นลงแต่ไม่เป็นที่นิยม ค.ศ. 1995 Bass and Avolio ยังได้ร่วมพัฒนาแบบวัด MLQ 5X - Short 45 ข้อ และการออกแบบวัดมีลักษณะ 360 องศา สร้างและสำรวจความสำรวจเข้าใจสำหรับรูปแบบภาวะผู้นำเต็มรูปแบบโดยให้สามารถใช้เวลาประมาณ 15 นาทีในการตอบคำถาม ค่าความเที่ยงอยู่ระหว่าง 0.47 - 0.94 อีกทั้งมีการเพิ่มองค์ประกอบภาวะผู้นำเปลี่ยนสภาพเป็น 5 องค์ประกอบ ภาวะผู้นำแลกเปลี่ยน 3 องค์ประกอบ ภาวะผู้นำปล่อยตามสบาย 1 องค์ประกอบและผลลัพธ์ของผู้นำ 3 องค์ประกอบรวม 12 องค์ประกอบ (Avolio et al., 1999, Tejeda, Scandura, and Pillai, 2001; Antonakis et al., 2003) ผู้ใช้ต้องมีความระมัดระวังในการใช้งานเพราะแบบสอบถาม MLQ 5X - Short (leader form) ซึ่งเป็นแบบผู้นำประเมินตนเอง และ MLQ 5x Short (rater form) เป็นแบบที่ผู้ร่วมงานประเมิน และจุดสังเกต คือ การใช้คำ i หรือคำว่าข้าพเจ้าหรือฉันสำหรับแบบผู้นำประเมินตนเองแต่แบบผู้ร่วมงานประเมินไม่มีคำดังกล่าว ปัจจุบัน MLQ - 5x ยังมี 2 ประเภท คือ MLQ (5x - Short) มีทั้งหมด 45 ข้อ คำถาม เหมาะสำหรับการสำรวจองค์การ และการวิจัยสำหรับการประเมินของผู้รายบุคคล และ MLQ (5X - Long) มีทั้งหมด 63 ข้อคำถาม สำหรับการฝึกอบรมการพัฒนา

และการตรวจสอบผลย้อนกลับของเป้าหมาย มีโครงสร้างของแบบวัดทั้งสองแบบ มีการตรวจสอบความตรงด้วยวิธี Confirmatory factor analysis เรียบร้อยแล้ว

การศึกษาทักษะภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงได้นำแบบวัด MLQ ซึ่งสร้างและพัฒนาโดย Bass and Avolio มาแปลและดัดแปลงให้เข้ากับบริบทที่ผู้วิจัยต้องการวัดอย่างต่อเนื่อง ดังนี้

ธนิษฐ์ รัตนโอฬาร (2553, หน้า 225) ศึกษาการพัฒนาโมเดลสมการโครงสร้างพหุระดับของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนักศึกษาปริญญาบัณฑิตสาขา การบริหารธุรกิจ การประยุกต์ใช้โมเดลการวัดเชิงก่อตัวและเชิงสะท้อน แบบวัดภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงดัดแปลงและปรับปรุงจากแบบวัด MLQ From 5X พัฒนาโดย Bass and Avolio ในปี ค.ศ. 1995 จำนวน 36 ข้อคำถาม เป็นมาตรฐานค่า 5 ระดับ ซึ่งข้อความที่ตรงกับความเป็นจริงมากที่สุดมีค่าเท่ากับ 5 คะแนน และข้อความที่ตรงกับ ความจริงน้อยที่สุดมีค่าเท่ากับ 1 คะแนน กลุ่มตัวอย่าง คือ นักศึกษาระดับปริญญาตรีที่ สังกัดในคณะกรรมการที่ทำการจัดการเรียนการสอนด้านการบริหารธุรกิจของสถาน อุดมศึกษาของรัฐบาลและเอกชน 1,000 คน และผู้นำนักศึกษาของคณะ 50 คน องค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีดังนี้ 1) การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ 2) การสร้างแรงบันดาลใจ 3) การกระตุ้นทางปัญญา 4) การคำนึงถึงความเป็น ปัจเจกบุคคล

เสาวรส ยิ่งวรรณะ (2555, หน้า 141) ศึกษาบทบาทความเชื่อประสิทธิผล ภาพรวมกลุ่ม และในคนที่เป็นตัวแปรส่งผ่านระหว่างภาวะผู้นำเปลี่ยนแปลงกับความผูกพัน ต่อองค์การของครู การวิเคราะห์โมเดลโครงสร้างพหุระดับ แบบวัดภาวะผู้นำการ เปลี่ยนแปลง ตามแนวคิดของ Bass and Avolio (1994) เป็นมาตราประมาณค่า 5 ระดับ ตั้งแต่ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง จนถึงเห็นด้วยอย่างยิ่ง กลุ่มตัวอย่าง คือ ครู 1,481 คน และ หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ จำนวน 180 คน องค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมี ดังนี้ 1) การมีอิทธิพลอย่างอุดมการณ์ 2) การสร้างแรงจูงใจที่เป็นแรงบันดาลใจ 3) การกระตุ้นทางปัญญา 4) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

กมลวรรณ เภกะนั้นนทร์ (2555, หน้า 159) ศึกษาเรื่องกลยุทธ์การพัฒนา ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงผู้บริหารระดับกลางของโรงเรียนในเครือคณะภคินีเซนต์ปอล เดอซาร์ต ในประเทศไทย ใช้แบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบเลือกตอบ (Check List) และ แบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ โดยอาศัยเทคนิคของลิเคิร์ท สเกล

(Likert Scale) แบ่งออกเป็น 2 ดังนี้ ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบเลือกตอบ (Check List) ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับระดับภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารระดับกลางตามสภาพปัจจุบันและระดับการพัฒนาภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลง สภาพที่พึงประสงค์ มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) จำนวน 104 ข้อ ผู้ให้ข้อมูล คือ ผู้อำนวยการ ผู้บริหารระดับกลางและครู จำนวน 313 คน องค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีดังนี้ 1) การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (Idealized Influence) หมายถึง พฤติกรรมของผู้นำที่ทำให้ผู้ตามอยากมีและอยากเป็น มี 6 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) เป็นผู้มีวิสัยทัศน์กว้างไกล ได้รับความเชื่อไว้ใจ ประพฤติตน นำเคารพนับถือ ร่วมรับผิดชอบในทุกสถานการณ์ ยึดมั่นในสิ่งที่ถูกต้องชอบธรรมและเป็นแบบอย่างที่ดี 2) การสร้างแรงบันดาลใจ (Inspiraton Motivation) หมายถึง พฤติกรรมของผู้นำที่จูงใจผู้ตามให้ทำงานจนสำเร็จมี 3 องค์ประกอบ ได้แก่ มุ่งมั่นที่จะทำงานให้สำเร็จ มีทักษะสื่อสารเชิงสร้างสรรค์และแสดงออกซึ่งความกระตือรือร้นในการทำงาน 3) การกระตุ้นทางปัญญา (Intellectual Stimulation) หมายถึง พฤติกรรมของผู้นำที่ทำให้ผู้ตามแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ มี 3 องค์ประกอบ ได้แก่ ใช้หลักเหตุผลในการทำงาน แก้ปัญหาอย่างเป็นระบบและแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ 4) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล หมายถึง พฤติกรรมของผู้นำที่ทำให้ผู้ตามรู้สึกมีคุณค่าและความสำคัญ มี 4 องค์ประกอบ ได้แก่ คำนึงถึงความแตกต่างของแต่ละบุคคล ให้คำแนะนำ ช่วยเหลือ ในฐานะที่เลี้ยงและผู้ฝึกสอน รับฟังและใส่ใจใจความต้องการของผู้ร่วมงานและเสริมพลังอำนาจให้กับผู้อื่น

สรุปได้ว่าแบบวัดภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเกิดจากการศึกษาทักษะภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงและดัดแปลงปรับปรุงจากแบบวัด MLQ From 5X เป็นมาตราประมาณค่า 5 ระดับ ซึ่งข้อความที่ตรงกับความเป็นจริงมากที่สุดมีค่าเท่ากับ 5 คะแนน และข้อความที่ตรงกับความจริงน้อยที่สุดมีค่าเท่ากับ 1 โดยอาศัยเทคนิคของลิเคิร์ต สเกล (Likert Scale)

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสหสัมพันธ์ ขั้นตอนการดำเนินการวิจัยแบ่งเป็น
ระยะที่ 1 ศึกษาระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู
ในสถานศึกษา ระยะที่ 2 เสนอแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร
ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัยตามลำดับขั้นตอน ดังนี้

**ระยะที่ 1 ศึกษาระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารและ
ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน
คณะกรรมการการอาชีวศึกษาจังหวัดนครพนม**

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ในการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่างเพื่อให้
สอดคล้องกับงานวิจัย ดังนี้

1.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ได้แก่ครู ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงาน
คณะกรรมการการอาชีวศึกษาจังหวัดนครพนมซึ่งมีสถานศึกษาทั้งหมด จำนวน 14 แห่ง
ครูจำนวน 438 คน ปีการศึกษา 2562

1.2 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ครูในสถานศึกษาทั้งภาครัฐและ
ภาคเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาจังหวัดนครพนม ในปีการศึกษา
2562 ใช้วิธีการคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้เกณฑ์ของ Steven ที่กล่าวว่าควรใช้
ขนาดกลุ่มตัวอย่าง 15 เท่าของจำนวนตัวแปรพยากรณ์และไม่ต่ำกว่า 100 หน่วย
(สมบัติ ท้ายเรือคำ, 2553, หน้า 4) ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 221 คน

ผู้วิจัยจึงกำหนดให้จำนวนกลุ่มตัวอย่างเท่ากับ 221 คน เพื่อป้องกันข้อมูลย้อนกลับที่ไม่สมบูรณ์ใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified sampling) โดยดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1.2.1 ผู้วิจัยใช้ประชากรจากสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาจังหวัดนครพนมโดยกำหนดสถานศึกษาเป็นชั้น (Strata) ได้แก่ สถานศึกษาภาครัฐ จำนวน 4 แห่ง และสถานศึกษาภาคเอกชน จำนวน 10 แห่ง รวมเป็น จำนวน 14 แห่ง

1.2.2 ผู้วิจัยใช้การสุ่มอย่างง่าย (Sample Random Sampling) โดยการจับฉลากเลือกครูที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาจังหวัดนครพนมโดยใช้เกณฑ์ร้อยละ 50 ของจำนวนครูทั้งในสถานศึกษาภาครัฐและภาคเอกชน สถานศึกษาภาครัฐได้ จำนวน 107 คน และในสถานศึกษาภาคเอกชน จำนวน 114 คน รวมเป็น จำนวน 221 คน

ตาราง 2 รายชื่อสถานศึกษาภาครัฐและภาคเอกชน ประชากรและกลุ่มตัวอย่างครู
จำแนกตามสถานศึกษา

สถานศึกษาภาครัฐและสถานเอกชน	ประชากร/ คน	กลุ่มตัวอย่าง/ คน
1. วิทยาลัยเทคนิคนครพนม	104	52
2. วิทยาลัยเทคนิคบ้านแพง	60	30
3. วิทยาลัยการอาชีพนาแก	42	21
4. วิทยาลัยการอาชีพวัดโสมมังคลาราม	8	4
5. วิทยาลัยอาชีวศึกษาศรีสงคราม	34	17
6. วิทยาลัยอัสสัมชัญเทคนิคนครพนม	33	17
7. วิทยาลัยอาชีวศึกษานาแก	32	16
8. วิทยาลัยเทคโนโลยีธาตุนม	29	15
9. วิทยาลัยเทคโนโลยีอินเตอร์พัฒนศาสตร์	23	12
10. วิทยาลัยเทคโนโลยีไทยอินโดจีน	16	8

ตาราง 2 (ต่อ)

สถานศึกษาภาครัฐและสถานเอกชน	ประชากร/ คน	กลุ่มตัวอย่าง/ คน
11. วิทยาลัยเทคโนโลยีพัฒนบัณฑิตบริหารธุรกิจจันทบุรี สวรรค์	22	11
12. วิทยาลัยเทคโนโลยีพาณิชยการอาเซียน	14	7
13. วิทยาลัยอริยะธุรกิจบัณฑิต	12	6
14. วิทยาลัยเทคโนโลยีบ้านสวนพัฒนา	9	5
รวม	438	221

2. การสร้างเครื่องมือในการวิจัย

2.1 ลักษณะของเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้เป็นแบบสอบถามความคิดเห็น เรื่องภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาจังหวัดนครพนม ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น จำนวน 1 ฉบับ แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ประกอบด้วย ข้อคำถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) จำแนกตามองค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง 4 ด้าน ซึ่งจัดลำดับคุณภาพเป็น 5 ระดับ ดังนี้

5 หมายถึง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารอยู่ในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารอยู่ในระดับมาก

3 หมายถึง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารอยู่ในระดับปานกลาง

ปานกลาง

2 หมายถึง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารอยู่ในระดับน้อย

1 หมายถึง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารอยู่ในระดับน้อยที่สุด

เกณฑ์การแปลความหมายของคะแนนเฉลี่ยยึดเกณฑ์ ดังนี้

(บุญชม ศรีสะอาด, 2544, หน้า 73-74)

ค่าเฉลี่ย 4.51 – 5.00 หมายถึง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารอยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51 – 4.50 หมายถึง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารอยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.51 – 3.50 หมายถึง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารอยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51 – 2.50 หมายถึง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารอยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.50 หมายถึง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 แบบสอบถามประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา ประกอบด้วยข้อคำถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) จำแนกตามขอบข่ายการปฏิบัติงาน 3 ด้าน ซึ่งจัดลำดับคุณภาพเป็น 5 ระดับ ดังนี้

5 หมายถึง ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูอยู่ในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูอยู่ในระดับมาก

3 หมายถึง ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูอยู่ในระดับปานกลาง

2 หมายถึง ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูอยู่ในระดับน้อย

1 หมายถึง ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูอยู่ในระดับน้อยที่สุด

เกณฑ์การแปลความหมายของคะแนนเฉลี่ยตามเกณฑ์ ดังนี้

(บุญชม ศรีสะอาด, 2544, หน้า 73-74)

ค่าเฉลี่ย 4.51 – 5.00 หมายถึง ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูอยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51 – 4.50 หมายถึง ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูอยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.51 – 3.50 หมายถึง ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูอยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51 – 2.50 หมายถึง ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูอยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.50 หมายถึง ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูอยู่ในระดับน้อยที่สุด

2.2 การสร้างและการหาประสิทธิภาพของเครื่องมือ

การหาประสิทธิภาพของแบบสอบถามในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ แบ่งออกเป็นขั้นตอน ดังนี้

2.2.1 ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity)

ผู้วิจัยได้ใช้เทคนิค IOC (Item Objective Congruence Index) หรือดัชนีความสอดคล้องระหว่างคำถามและนิยามศัพท์โดยผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน ประกอบด้วย อาจารย์ระดับอุดมศึกษาที่มีประสบการณ์การสอนด้านบริหารไม่น้อยกว่า 5 ปี จำนวน 2 คน ผู้อำนวยการสถานศึกษาภาครัฐ มีประสบการณ์ด้านการบริหารงานไม่น้อยกว่า 5 ปี จำนวน 1 คน ผู้อำนวยการสถานศึกษาภาคเอกชนมีประสบการณ์ด้านการบริหารงานไม่น้อยกว่า 5 ปี จำนวน 1 คน รองผู้อำนวยการผู้อำนวยการศึกษาภาครัฐ มีประสบการณ์ด้านการบริหารงานไม่น้อยกว่า 5 ปี จำนวน 1 คน (รายละเอียดในภาคผนวก) วิเคราะห์ด้วยการหาค่า IOC โดยมีค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร.06 – 1.00 ด้านประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู 1.00

ภายหลังการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาจากผู้เชี่ยวชาญแล้ว จึงนำแบบสอบถามดังกล่าวไปทดลองใช้กับครูที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาสกลนคร จำนวน 40 คน จากนั้นจึงนำข้อมูลไปวิเคราะห์ค่าคุณภาพของแบบสอบถาม

2.2.2 การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ ด้านอำนาจจำแนก และความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ผู้วิจัยได้ดำเนินการ ดังนี้

2.2.2.1 การวิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนกเป็นรายข้อ (Discrimination power) โดยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม (Item total Correlation) คัดเลือกข้อคำถามที่ค่าอำนาจจำแนกตั้งแต่ .30 ขึ้นไปได้ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร มีค่าเฉลี่ย

ระหว่าง .57 – .84 และค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผล การปฏิบัติงานของครุมีค่าเฉลี่ยระหว่าง .63 – .85

2.2.2.2 การวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ผู้วิจัยใช้ เทคนิคของครอนบาค (Cronbach) โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha – Coefficient) คัดเลือกข้อคำถามที่มีค่าความเชื่อมั่นตั้งแต่ .30 ขึ้นไป ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม เกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารเท่ากับ .97 และความเชื่อมั่นของ แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูเท่ากับ .96

2.3 ปรับปรุงและแก้ไขแบบสอบถาม เสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ อีกครั้ง

2.4 จัดพิมพ์แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์เพื่อใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ต่อไป

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลในการศึกษาวิจัยได้ดำเนินการเป็นขั้นตอน ดังนี้

3.1 ผู้วิจัยขอหนังสือรับรองการทำวิทยานิพนธ์จากสำนักงานบัณฑิต วิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ส่งถึงประธานอาชีวศึกษาจังหวัดนครพนม สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาจังหวัดนครพนม เพื่อขออนุญาตและ ขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

3.2 ขอความอนุเคราะห์จากประธานอาชีวศึกษาจังหวัดนครพนม สำนักงาน คณะกรรมการการอาชีวศึกษาจังหวัดนครพนม เพื่อออกหนังสือขอความร่วมมือ ในการเก็บข้อมูลไปยังผู้บริหารสถานศึกษาและครูในสถานศึกษาทั้งภาครัฐและภาคเอกชน ในการตอบแบบสอบถาม

3.3 ผู้วิจัยส่งแบบสอบถามไปยังสถานศึกษาทั้งภาครัฐและภาคเอกชน จำนวน 221 ฉบับด้วยระบบ E – Office พร้อมทั้งขอความอนุเคราะห์จากเจ้าหน้าที่ อาชีวศึกษาจังหวัดนครพนม สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาจังหวัดนครพนม แจ้งการตอบแบบสอบถามและติดตามให้สถานศึกษาทั้งภาครัฐและภาคเอกชนส่ง แบบสอบถามกลับคืนภายในระยะเวลาที่กำหนด

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปในการหาค่าสถิติ ดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาจังหวัดนครพนม โดยการหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) โดยเกณฑ์การแปลความหมายของคะแนนเฉลี่ย เป็นดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2544, หน้า 73-74)

4.51 – 5.00 หมายถึงภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารอยู่ในระดับมากที่สุด

3.51 – 4.50 หมายถึงภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารอยู่ในระดับมาก

2.51 – 3.50 หมายถึง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารอยู่ในระดับปานกลาง

1.51 – 2.50 หมายถึงภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารอยู่ในระดับน้อย

1.00 – 1.50 หมายถึงภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารอยู่ในระดับน้อยที่สุด

2. วิเคราะห์ข้อมูลระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาจังหวัดนครพนมโดยการหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) โดยเกณฑ์การแปลความหมายของคะแนนเฉลี่ยเป็นดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2544, หน้า 73-74)

4.51 – 5.00 หมายถึง ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูอยู่ในระดับมากที่สุด

3.51 – 4.50 หมายถึง ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูอยู่ในระดับมาก

2.51 – 3.50 หมายถึง ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูอยู่ในระดับปานกลาง

1.51 – 2.50 หมายถึง ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูอยู่ในระดับน้อย

1.00 – 1.50 หมายถึง ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูอยู่ในระดับน้อยที่สุด

3. วิเคราะห์ความสัมพันธ์ ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร กับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของครู โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) แล้วนำค่าที่คำนวณได้มาทำการ แปลผลในรูปความสัมพันธ์โดยมีหลักการ ดังนี้ (วาโร เฟิงส์วัสดี, 2551, หน้า 307)

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์	มีระดับความสัมพันธ์
0.10 – 0.30	ต่ำ
0.40 – 0.60	ปานกลาง
0.70 – 1.00	สูง

4. สร้างสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐานโดยใช้ การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบ เป็นขั้นตอน (Stepwise Multiple Linear Regression)

ระยะที่ 2 เสนอแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา

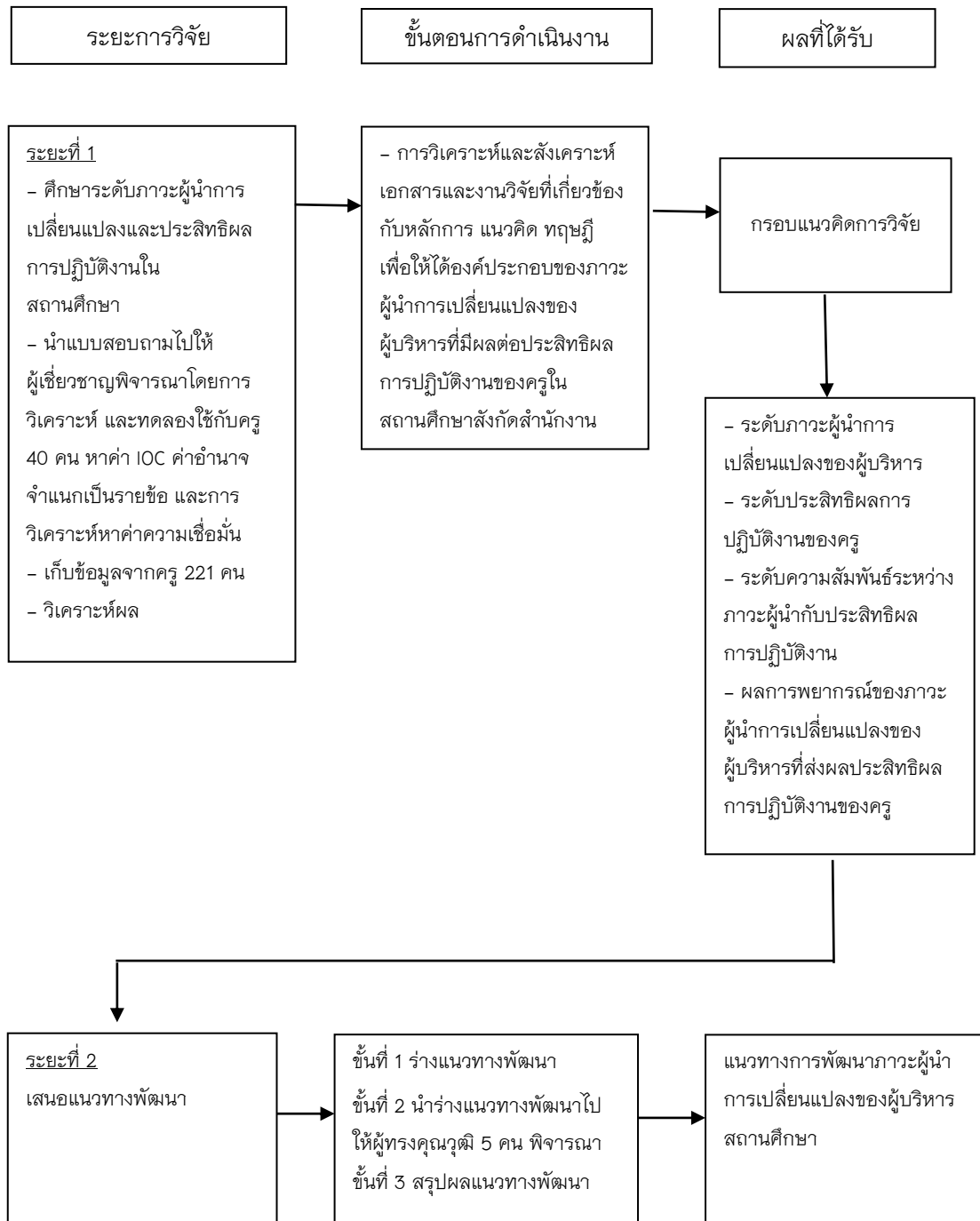
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาจังหวัดนครพนม

ผู้วิจัยได้หาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงาน ของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาจังหวัดนครพนม โดยนำผลการวิจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่สามารถพยากรณ์ การปฏิบัติงานของครูได้ มาร่างแนวทางพัฒนาแล้วนำไปเสนอผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน พิจารณาให้ความเห็นขอวิเคราะห์เชิงเนื้อหา และให้ข้อเสนอแนะจากนั้นจึงจะเสนอในรูป ตารางแจกแจงความถี่

ผู้เชี่ยวชาญพิจารณาแนวทางการพัฒนา จำนวน 5 คน ประกอบด้วย อาจารย์ ระดับอุดมศึกษา 2 คน ผู้อำนวยการสถานศึกษาภาครัฐ 1 คน ผู้อำนวยการสถานศึกษา เอกชน 1 คน รองผู้อำนวยการสถานศึกษาภาครัฐ 1 คน มีรายชื่อ ดังนี้

1. รองศาสตราจารย์ ดร.วาโร เฟิงส์วัสดี ประธานกรรมการบริหารหลักสูตร ครุศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาการบริหารและพัฒนาศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏ สกลนคร

2. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วันเพ็ญ นันทะศรี กรรมการบริหาร
หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารและพัฒนาศึกษา มหาวิทยาลัย
ราชภัฏสกลนคร
 3. นายพิเชษฐ์ หลังทรัพย์ ผู้อำนวยการเชี่ยวชาญวิทยาลัยเทคนิคนครพนม
ประธานอาชีวศึกษานครพนม สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาจังหวัดนครพนม
 4. นางจตุพร บุพชาชาติ ผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคโนโลยีอินเตอร์
พัฒนศาสตร์ ประธานอาชีวศึกษาเอกชนนครพนม สำนักงานคณะกรรมการ
การอาชีวศึกษาจังหวัดนครพนม
 5. นายวันชัย ไ้สงวน รองผู้อำนวยการวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ
วิทยาลัยเทคนิคนครพนม รองประธานอาชีวศึกษานครพนม สำนักงานคณะกรรมการ
การอาชีวศึกษาจังหวัดนครพนม
- ระยะการดำเนินการวิจัยแสดงดังภาพประกอบ 2



ภาพประกอบ 2 ระยะการวิจัย

ตาราง 3 แสดงแผนการดำเนินการวิจัย

ระยะของวิจัย	วิธีดำเนินการ	เครื่องมือ	ผู้ให้ข้อมูล/กลุ่มตัวอย่าง	การวิเคราะห์ข้อมูล	ผลที่ได้รับ	ระยะเวลา
<p><u>ระยะที่ 1</u></p> <p>- ศึกษาระดับภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงและ ประสิทธิภาพการ ปฏิบัติงานในสถานศึกษา</p> <p>- การสร้างเครื่องมือวัด ภาวะผู้นำการ เปลี่ยนแปลงของ ผู้บริหารและประสิทธิผล การปฏิบัติงานของครู</p>	<p><u>ขั้นที่ 1</u> การวิเคราะห์และสังเคราะห์เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับหลักการ แนวคิด ทฤษฎี เพื่อให้ได้องค์ประกอบของภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่มีผลต่อ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูใน สถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการ การอาชีวศึกษานครพนม</p> <p><u>ขั้นที่ 2</u> การสร้างเครื่องมือวัดภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารและประสิทธิผล การปฏิบัติงานของครู</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. ร่างแบบสอบถาม 2. นำแบบสอบถามไปให้ผู้เชี่ยวชาญ พิจารณาและทดลองใช้กับครู 40 คน 3. เก็บข้อมูลจากครู 221 คน 4. วิเคราะห์ผล 	<ol style="list-style-type: none"> 1. เอกสารและ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง 2. แบบสอบถาม 	<ol style="list-style-type: none"> 1. ผู้เชี่ยวชาญ 5 คน 2. ครูที่เป็นกลุ่ม ทดลองใช้เครื่องมือ 40 คน 3. กลุ่มตัวอย่าง 221 คน 	<p>วิเคราะห์ข้อมูลเชิง เนื้อหา</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. วิเคราะห์ข้อ IOC 2. หาค่าอำนาจ จำแนกรายข้อ 3. หาค่าความเชื่อมั่น 4. วิเคราะห์ข้อมูล โดยค่าเฉลี่ยและ S.D. 5. หาค่าสัมประสิทธิ์ สหสัมพันธ์ของ ตัวแปร 	<p>องค์ประกอบภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลง ของผู้บริหารสถานศึกษา และองค์ประกอบ ประสิทธิภาพการ ปฏิบัติงานของครูสังกัด สำนักงานคณะกรรมการ การอาชีวศึกษาจังหวัด นครพนม</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. แบบสอบถามภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงของ ผู้บริหารสังกัดสำนักงาน คณะกรรมการการ อาชีวศึกษาจังหวัดนครพนม 2. แบบสอบถามประสิทธิผล การปฏิบัติงานของครูสังกัด สำนักงานคณะกรรมการ การอาชีวศึกษาจังหวัด นครพนม 	<p>เดือนพฤศจิกายน ถึง ธันวาคม 2562</p> <p>เดือนกุมภาพันธ์ ถึง เมษายน 2563</p>

ตาราง 3 (ต่อ)

ระยะของวิจัย	วิธีดำเนินการ	เครื่องมือ	ผู้ให้ข้อมูล/กลุ่มตัวอย่าง	การวิเคราะห์ข้อมูล	ผลที่ได้รับ	ระยะเวลา
<p><u>ระยะที่ 2</u> เสนอแนวทางพัฒนา</p>	<p>ขั้นที่ 1 ร่างแนวทางพัฒนา ขั้นที่ 2 นำร่างแนวทางพัฒนาไปให้ ผู้ทรงคุณวุฒิ 5 คน พิจารณา ขั้นที่ 3 สรุปผลแนวทางพัฒนา</p>	<p>1. แบบสอบถาม แนวทางพัฒนาภาวะ ผู้นำการเปลี่ยนแปลง ของผู้บริหาร</p>	<p>ผู้เชี่ยวชาญ 5 คน</p>	<p>ผู้เชี่ยวชาญ ตรวจสอบความ เหมาะสมของ แนวทางพัฒนาภาวะ ผู้นำการเปลี่ยนแปลง ของผู้บริหาร</p>	<p>แนวทางการพัฒนาภาวะ ผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ ผู้บริหารสถานศึกษา</p>	<p>เดือนพฤษภาคม ถึง กรกฎาคม 2563</p>

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่องภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาจังหวัดนครพนม ครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับต่อไปนี้

ตอนที่ 1 ศึกษาระดับและความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาจังหวัดนครพนม ซึ่งนำเสนอตามลำดับ ดังนี้

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล
2. ขั้นตอนในการวิเคราะห์ข้อมูล
3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 2 แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาจังหวัดนครพนม

ตอนที่ 1 ศึกษาระดับและความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาจังหวัดนครพนม

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การเสนอผลการวิเคราะห์วิจัยครั้งนี้ เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกัน ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

n	แทน จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
\bar{X}	แทน คะแนนเฉลี่ย
S.D.	แทน ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน
F	แทน ค่าสถิติใช้พิจารณาในการแจกแจงแบบเอฟ (F-test)

df	แทน	ชั้นความเป็นอิสระ
*	แทน	นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
**	แทน	นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
r_{xy}	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู
b	แทน	สัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวพยากรณ์ ซึ่งพยากรณ์อยู่ในรูปแบบคะแนนดิบ
β	แทน	สัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวพยากรณ์ ซึ่งพยากรณ์อยู่ในรูปแบบมาตรฐาน
R	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ
R^2	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์
X	แทน	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร
X_1	แทน	ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ
X_2	แทน	ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา
X_3	แทน	ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์หรือการสร้างบารมี
X_4	แทน	ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล
Y	แทน	ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู
Y_1	แทน	การปฏิบัติงานตามระบบการเรียนรู้
Y_2	แทน	การปฏิบัติงานตามระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน นักศึกษา
Y_3	แทน	การปฏิบัติงานตามระบบกิจกรรมนักเรียน นักศึกษา
S.E .b	แทน	ค่าความคลาดเคลื่อนคะแนนมาตรฐานของค่าสัมประสิทธิ์
SE .est	แทน	ค่าความคลาดเคลื่อนของการพยากรณ์
Y'	แทน	ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ได้จากสมการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนดิบ
Z'_y	แทน	ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ได้จากสมการพยากรณ์ในรูปแบบมาตรฐาน

ขั้นตอนในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้เสนอลำดับ ดังนี้

1. การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกเป็นสถานศึกษาที่ปฏิบัติงาน เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน
2. การวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาจังหวัดนครพนม
3. การวิเคราะห์ระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดนครพนม
4. การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร กับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาจังหวัดนครพนม
5. การวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาจังหวัดนครพนม
6. การวิเคราะห์แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาจังหวัดนครพนม

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้ส่งแบบสอบถามให้กลุ่มตัวอย่าง คือ ครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาจังหวัดนครพนม จำนวน 221 ฉบับ ได้กลับมาร้อยละ 100 ได้ตรวจความสมบูรณ์และความถูกต้องของแบบสอบถามพบความสมบูรณ์ทั้ง 221 ฉบับ ผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้เสนอตามลำดับ ดังนี้

1. การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกเป็นสถานศึกษาที่ปฏิบัติงาน เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน
- ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ในส่วนที่เป็นรายละเอียดเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามของกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษา จำแนกตามสถานภาพสถานศึกษาที่ปฏิบัติงาน เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน ดังตาราง 4

ตาราง 4 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามสถานศึกษาที่ปฏิบัติงาน เพศ
อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ทำงาน

ที่	ข้อมูลพื้นฐาน	กลุ่มตัวอย่าง	
		จำนวน	ร้อยละ
1	สถานศึกษาที่ปฏิบัติงาน		
	- สถานศึกษาภาครัฐ	95	43.00
	- สถานศึกษาภาคเอกชน	126	57.00
	รวม	221	100
2	เพศ		
	- ชาย	115	52.00
	- หญิง	106	48.00
	รวม	221	100
3	อายุ		
	- 20-30 ปี	63	28.50
	- 31-40 ปี	89	40.30
	- 41-50 ปี	58	26.20
	- 51 ปีขึ้นไป	11	5.00
	รวม	221	100
4	ระดับการศึกษา		
	-ปริญญาตรี (คบ.)	120	54.30
	-ปริญญาตรี (ป.บัณฑิต)	42	19.00
	-ปริญญาโท	58	26.20
	อื่น ๆ (ระบุ) ปริญญาเอก	1	0.50
	รวม	221	100

ตาราง 4 (ต่อ)

ที่	ข้อมูลพื้นฐาน	กลุ่มตัวอย่าง	
		จำนวน	ร้อยละ
5	ประสบการณ์ในการทำงาน		
	- น้อยกว่า 2 ปี	26	11.80
	- 2-5 ปี	83	37.60
	- 6-10 ปี	60	27.10
	- 10 ปีขึ้นไป	52	23.50
	รวม	221	100

จากตาราง 4 ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาจังหวัดนครพนม จำนวน 221 คน จำแนกตามสถานศึกษาที่ปฏิบัติงาน ส่วนใหญ่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาภาคเอกชนคิดเป็นร้อยละ 57 รองลงมาเป็นสถานศึกษาภาครัฐคิดเป็นร้อยละ 43 เมื่อจำแนกเพศ ส่วนใหญ่เป็นเพศชายคิดเป็นร้อยละ 52 เป็นเพศหญิงคิดเป็นร้อยละ 48 เมื่อจำแนกอายุ ส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 31-40 ปี คิดเป็นร้อยละ 40.30 รองลงมามีอายุระหว่าง 20-30 ปี คิดเป็นร้อยละ 28.5 สำหรับระดับการศึกษาส่วนใหญ่เป็นระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 54.3 รองลงมา ระดับปริญญาโทคิดเป็นร้อยละ 26.2 ในด้านประสบการณ์ในการทำงาน ส่วนใหญ่มีประสบการณ์ในการทำงานระหว่าง 2-5 ปี คิดเป็นร้อยละ 37.6 รองลงมา มีประสบการณ์ในการทำงาน 6-10 ปี คิดเป็นร้อยละ 27.10

2. การวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา
ในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาจังหวัดนครพนม

ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา
ตามความคิดของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษานครพนม
โดยรวมและรายด้านแสดงดังตาราง 5

ตาราง 5 ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน
คณะกรรมการการอาชีวศึกษานครพนมโดยรวมและรายด้าน

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา	ค่าสถิติ		ระดับ
	\bar{X}	S.D.	
1.ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ	3.68	0.59	มาก
2.ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา	3.74	0.62	มาก
3.ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์หรือการสร้างบารมี	3.70	0.63	มาก
4.ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	3.74	0.64	มาก
เฉลี่ยรวม	3.71	0.56	มาก

จากตาราง 5 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด
สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษานครพนมโดยรวม อยู่ในระดับ มาก ($\bar{X} = 3.71$
S.D. = 0.56) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย เป็นดังนี้
ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ด้านการมีอิทธิพล
อย่างมีอุดมการณ์หรือการสร้างบารมี และด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ตามลำดับ
($\bar{X} = 3.74, 3.74, 3.70, 3.68$)

ตาราง 6-9 แสดงผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ
ผู้บริหาร สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาจังหวัดนครพนม เป็นรายด้าน

ตาราง 6 ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน
คณะกรรมการการอาชีวศึกษาจังหวัดนครพนม ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ

ข้อ	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ	ค่าสถิติ		ระดับ
		\bar{X}	S.D.	
1	ผู้บริหารทำงานอย่างเป็นกระบวนการ เป็นตัวอย่างที่ดีให้กับครู	3.54	0.77	มาก
2	ผู้บริหารสามารถสร้างแรงจูงใจภายในให้ครูในการปฏิบัติงาน	3.59	0.85	มาก
3	ผู้บริหารเป็นตัวอย่างในอุทิศตนต่อประโยชน์ส่วนรวม	3.69	0.84	มาก
4	ผู้บริหารมีความเชื่อมั่นในการพัฒนาสถานศึกษาบรรลุเป้าหมาย	3.76	0.77	มาก
5	ผู้บริหารกระตุ้นจิตวิญญาณของครูให้มีชีวิตชีวาอยู่เสมอ	3.69	0.86	มาก
6	ผู้บริหารสร้างความตระหนักให้ครูเกิดความภาคภูมิใจในผลงานของตนเอง	3.71	0.82	มาก
7	ผู้บริหารเป็นตัวอย่างในการมีเจตคติที่ดีในการปฏิบัติงาน	3.76	0.81	มาก
8	ผู้บริหารสามารถเป็นตัวอย่างให้กับครูในการการคิดแก้ปัญหา	3.68	0.59	มาก
	เฉลี่ยรวม	3.68	0.59	มาก

จากตาราง 6 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาจังหวัดนครพนม ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ อยู่ในระดับ มาก ($\bar{X} = 3.68$ S.D. = 0.59) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ ผู้บริหารมีความเชื่อมั่นในการพัฒนาสถานศึกษาบรรลุเป้าหมาย ผู้บริหารเป็นตัวอย่างในการมีเจตคติที่ดีในการปฏิบัติงาน และผู้บริหารสร้างความตระหนักให้ครูเกิดความภาคภูมิใจในผลงานของตนเอง

ตาราง 7 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงาน
คณะกรรมการการอาชีวศึกษาจังหวัดนครพนม ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา

ข้อ	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา	ค่าสถิติ		ระดับ
		\bar{X}	S.D.	
1	ผู้บริหารมีการจัดการและสร้างกระบวนการในการทำงาน	3.70	0.77	มาก
2	ผู้บริหารพูดกระตุ้น ให้กำลังใจให้ครูแก้ไขปัญหาย อย่างมีคุณภาพด้วยตนเอง	3.71	0.81	มาก
3	ผู้บริหารส่งเสริมในการทำวิจัยในชั้นเรียนเพื่อเป็น แนวทางในการแก้ไขปัญญา	3.80	0.82	มาก
4	ผู้บริหารมีการวิเคราะห์ปัญหาและข้อมูลหลักฐาน ก่อนการแก้ไขปัญญา	3.73	0.76	มาก
5	ผู้บริหารเป็นผู้มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์โดยนำ นวัตกรรมเทคโนโลยีสมัยใหม่มาใช้ในการพัฒนา คุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา	3.76	0.78	มาก
6	ผู้บริหารมีลักษณะสำคัญในด้านการคิดและแก้ไข ปัญญา	3.73	0.82	มาก
เฉลี่ยรวม		3.74	0.62	มาก

จากตาราง 7 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัด
สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาจังหวัดนครพนม ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา
อยู่ในระดับ มาก ($\bar{X} = 3.74$ S.D. = 0.62) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมาก
ทุกข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ ผู้บริหารส่งเสริม
ในการทำวิจัยในชั้นเรียนเพื่อเป็นแนวทางในการแก้ไขปัญญา ผู้บริหารเป็นผู้มี
ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์โดยนำนวัตกรรมเทคโนโลยีสมัยใหม่มาใช้ในการพัฒนาคุณภาพ
การศึกษาในสถานศึกษา และผู้บริหารมีการวิเคราะห์ปัญหาและข้อมูลหลักฐานก่อน
การแก้ไขปัญญา

ตาราง 8 ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน
คณะกรรมการการอาชีวศึกษาจังหวัดนครพนม ด้านการมีอิทธิพลอย่างมี
อุดมการณ์หรือการสร้างบารมี

ข้อ	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์หรือการสร้างบารมี	ค่าสถิติ		ระดับ
		\bar{X}	S.D.	
1	ผู้บริหารทำงานอย่างเป็นกระบวนการเป็นตัวอย่างใน การปฏิบัติของครู	3.67	0.85	มาก
2	ผู้บริหารสามารถปฏิบัติงานทำให้ครูยอมรับนับถือ เชื่อมั่น ศรัทธา และภาคภูมิใจ	3.60	0.84	มาก
3	ผู้บริหารได้รับความไว้วางใจในความเป็นผู้นำจากครูใน ปฏิบัติงานตามหน้าที่	3.69	0.77	มาก
4	ผู้บริหารมีความทุ่มเทกับการปฏิบัติงาน สามารถเป็น ตัวอย่างที่ดีให้กับครู	3.78	0.85	มาก
5	ผู้บริหารเป็นตัวอย่างในการประพฤติตนและเสียสละให้ เกิดประโยชน์ส่วนรวม	3.74	0.77	มาก
6	ผู้บริหารให้ความสำคัญกับค่านิยมและมีความเชื่อมั่นใน ตนเองเป็นตัวอย่างให้กับครูในการปฏิบัติงาน	3.75	0.80	มาก
7	ผู้บริหารสามารถถ่ายทอดประสบการณ์การทำงานให้ แก่ครูในการปฏิบัติงานและให้ยึดหลักศีลธรรมจริยธรรม	3.67	0.82	มาก
8	ผู้บริหารสามารถจัดการควบคุมอารมณ์ตนเองเพื่อไม่ให้ กระทบกับการปฏิบัติงาน	3.67	0.88	มาก
เฉลี่ยรวม		3.70	0.63	มาก

จากตาราง 8 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสังกัดสำนักงาน
คณะกรรมการการอาชีวศึกษาจังหวัดนครพนม ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์หรือ
การสร้างบารมี อยู่ในระดับ มาก ($\bar{X} = 3.70$ S.D. = 0.63) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า
อยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ ผู้บริหารมี
ความทุ่มเทกับการปฏิบัติงานสามารถเป็นตัวอย่างที่ดีให้กับครู ผู้บริหารให้ความสำคัญกับ

ค่านิยมและมีความเชื่อมั่นในตนเองเป็นตัวช่วยให้กับครูในการปฏิบัติงาน และผู้บริหารเป็นตัวช่วยให้การประพฤติตนและเสียสละให้เกิดประโยชน์ส่วนรวม

ตาราง 9 ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาจังหวัดนครพนมเป็น ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

ข้อ	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	ค่าสถิติ		ระดับ
		\bar{X}	S.D.	
1	ผู้บริหารมอบหมายงานให้ครูทุกคนตามความรู้ความสามารถอย่างเหมาะสม	3.67	0.88	มาก
2	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูได้ปรึกษาทั้งเรื่องงานและเรื่องส่วนตัว	3.68	0.91	มาก
3	ผู้บริหารมีความยุติธรรมและเอาใจเขาใส่ต่อครูทุกคนอย่างเท่าเทียม	3.71	0.80	มาก
4	ผู้บริหารให้คำชี้แนะให้คำปรึกษาแก่ครูเป็นรายบุคคลเพื่อพัฒนาตนเองให้บรรลุเป้าหมายที่ต้องการ	3.85	0.81	มาก
5	ผู้บริหารทำหน้าที่นิเทศและส่งเสริมการพัฒนาครูอย่างสม่ำเสมอ	3.82	0.74	มาก
6	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ	3.64	0.91	มาก
7	ผู้บริหารปฏิบัติต่อครูโดยคำนึงถึงความสามารถและความแตกต่างระหว่างบุคคล	3.76	0.83	มาก
8	ผู้บริหารมีวิธีจูงใจที่แตกต่างกันตามความเหมาะสมของแต่ละคน	3.77	0.86	มาก
	ค่าเฉลี่ยรวม	3.74	0.64	มาก

จากตาราง 9 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาจังหวัดนครพนม ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์หรือการสร้างบารมี อยู่ในระดับ มาก ($\bar{X} = 3.74$ S.D. = 0.64) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 แรก คือ ผู้บริหารให้คำชี้แนะให้คำปรึกษาแก่ครูเป็นรายบุคคลเพื่อพัฒนาตนเองให้บรรลุเป้าหมายที่ต้องการ ผู้บริหารทำหน้าที่นิเทศและส่งเสริมการพัฒนาครูอย่างสม่ำเสมอ และผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ที่แตกต่างกันตามความเหมาะสมของแต่ละคน

3. การวิเคราะห์ระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาจังหวัดนครพนม

ผลการวิเคราะห์ระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาจังหวัดนครพนม ตามระบบการเรียนรู้
โดยรวมและรายด้าน ดังตาราง 10

ตาราง 10 การวิเคราะห์ระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา

สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาจังหวัดนครพนม
โดยรวมและรายด้าน

ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา	ค่าสถิติ		ระดับ
	\bar{X}	S.D.	
1. การปฏิบัติงานตามระบบการเรียนรู้	4.09	0.62	มาก
2. การปฏิบัติงานตามระบบดูแลช่วยเหลือ นักเรียน	4.04	0.58	มาก
3. การปฏิบัติงานตามระบบกิจกรรม นักเรียน นักศึกษา	3.50	0.50	ปานกลาง
เฉลี่ยรวม	3.87	0.53	มาก

จากตาราง 10 ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัด
สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาจังหวัดนครพนม โดยรวมอยู่ในระดับมาก
($\bar{X} = 3.87$ S.D. = 0.53) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงจากมากไปหาน้อย เป็นดังนี้
การปฏิบัติงานตามระบบการเรียนรู้ การปฏิบัติงานตามระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน

นักศึกษา และการปฏิบัติงานตามระบบกิจกรรมนักเรียน นักศึกษา ตามลำดับ ($\bar{X} = 4.09$, 4.04, 3.50)

ตาราง 11-13 แสดงผลการวิเคราะห์ระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาจังหวัดนครพนม เป็นรายด้าน

ตาราง 11 ระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาจังหวัดนครพนม ด้านการปฏิบัติงานตามระบบการเรียนรู้

ข้อ	ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา ด้านการปฏิบัติงานตามระบบการเรียนรู้	ค่าสถิติ		ระดับ
		\bar{X}	S.D.	
1	ครูมีการวิเคราะห์ผู้เรียนทุกคนในรายวิชาที่สอน	4.04	0.82	มาก
2	ครูมีการวิเคราะห์จัดกลุ่มปรับพื้นฐานให้แก่ผู้เรียน	4.03	0.75	มาก
3	ครูมีการวิเคราะห์การออกแบบการจัดกระบวนการจัดการเรียนรู้ในรายวิชาที่สอน	4.11	0.76	มาก
4	ครูมีการติดตามการจัดการเรียนรู้ในรายวิชาที่สอน	4.17	0.77	มาก
5	ครูมีการสอนเพื่อพัฒนาเสริมทักษะวิชาชีพ	4.12	0.78	มาก
6	ครูมีการประเมินฐานสมรรถนะของผู้เรียนโดยมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง	4.09	0.78	มาก
	เฉลี่ยรวม	4.09	0.62	มาก

จากตาราง 11 ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาจังหวัดนครพนม ด้านการปฏิบัติงานตามระบบการเรียนรู้ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.09$ S.D. = 0.62) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงจากมากไปหาน้อย 3 อันดับ คือ ครูมีการติดตามการจัดการเรียนรู้ในรายวิชาที่สอน ครูมีการสอนเพื่อพัฒนาเสริมทักษะวิชาชีพ และครูมีการวิเคราะห์การออกแบบการจัดกระบวนการจัดการเรียนรู้ในรายวิชาที่สอน

ตาราง 12 ระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา

สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาจังหวัดนครพนม

ด้านการปฏิบัติงานตามระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน นักศึกษา

ข้อ	ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา ด้านการปฏิบัติงานตามระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน นักศึกษา	ค่าสถิติ		ระดับ
		\bar{X}	S.D.	
1	ครูได้จัดกิจกรรมเข้าค่ายคุณธรรม จริยธรรม เพื่อเป็นการ ละลายพฤติกรรมผู้เรียน	4.06	0.77	มาก
2	ครูได้จัดทำแบบประเมินและติดตามพฤติกรรมผู้เรียนเป็น รายบุคคล	4.03	0.82	มาก
3	ครูได้จัดทำแบบบันทึกข้อมูลและแบบบันทึกคัดกรองผู้เรียน	4.00	0.79	มาก
4	ครูได้จัดทำแบบรายงานผลผู้เรียนกลุ่มเสี่ยง กลุ่มมีปัญหา	4.05	0.75	มาก
5	ครูได้ติดตามและพัฒนาแก้ไขพฤติกรรมของผู้เรียน กลุ่มเสี่ยง	4.04	0.75	มาก
6	ครูได้จัดทำแบบบันทึกการให้คำปรึกษา (สำหรับครูที่ปรึกษา และครูประจำวิชา)	4.03	0.80	มาก
7	ครูได้จัดทำกิจกรรมโฮมรูมเพื่อพัฒนาทักษะชีวิตให้แก่ผู้เรียน	4.07	0.75	มาก
เฉลี่ยรวม		4.04	0.58	มาก

จากตาราง 12 ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงาน
คณะกรรมการการอาชีวศึกษาจังหวัดนครพนม ด้านการปฏิบัติงานตามระบบดูแล
ช่วยเหลือนักเรียน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.04$ S.D. = 0.58) เมื่อพิจารณา
เป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงจากมากไปหาน้อย 3 อันดับ คือ ครูได้
จัดทำกิจกรรมโฮมรูมเพื่อพัฒนาทักษะชีวิตให้แก่ผู้เรียน ครูได้จัดกิจกรรมเข้าค่ายคุณธรรม
จริยธรรม เพื่อเป็นการละลายพฤติกรรมผู้เรียน และครูได้จัดทำแบบรายงานผลผู้เรียน
กลุ่มเสี่ยง กลุ่มมีปัญหา

ตาราง 13 ระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน
คณะกรรมการการอาชีวศึกษาจังหวัดนครพนม ด้านการปฏิบัติงานตามระบบ
กิจกรรมนักเรียน นักศึกษา

ข้อ	ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา ด้านการปฏิบัติงานตามระบบกิจกรรมนักเรียน นักศึกษา	ค่าสถิติ		ระดับ
		\bar{X}	S.D.	
1	ครูได้จัดประชุมทำความเข้าใจร่วมกันในการกำหนด รูปแบบการจัดกิจกรรม	3.97	0.76	มาก
2	ครูได้ชี้แจงรูปแบบในการจัดกิจกรรมให้ผู้เรียนทราบ	3.97	0.81	มาก
3	ครูได้มีการมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละ กิจกรรมแก่ผู้เรียน	4.09	0.73	มาก
4	ครูได้จัดตั้งกิจกรรมชมรมวิชาชีพร่วมตามความสนใจผู้เรียน	4.03	0.80	มาก
5	ครูได้จัดทำการประเมินผลการจัดกิจกรรมประจำปี การศึกษา	4.13	0.77	มาก
6	ครูได้รายงานผลดำเนินงานภาพรวมของระบบกิจกรรม นักเรียน นักศึกษาประจำปี	4.14	0.76	มาก
7	ครูได้มีการวางแผนพัฒนา ปรับปรุง การจัดกิจกรรม เพื่อเตรียมความพร้อมในปีการศึกษาถัดไป	4.12	0.77	มาก
	เฉลี่ยรวม	3.50	0.50	ปานกลาง

จากตาราง 13 ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน
คณะกรรมการการอาชีวศึกษาจังหวัดนครพนม ด้านการปฏิบัติงานตามระบบกิจกรรม
นักเรียน นักศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.50$ S.D. = 0.50) เมื่อพิจารณา
เป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงจากมากไปหาน้อย 3 อันดับ คือ ครูได้
รายงานผลดำเนินงานภาพรวมของระบบกิจกรรมนักเรียน นักศึกษาประจำปี ครูได้จัดทำ
การประเมินผลการจัดกิจกรรมประจำปีการศึกษา และครูได้มีการวางแผนพัฒนา
ปรับปรุง การจัดกิจกรรมเพื่อเตรียมความพร้อมในปีการศึกษาถัดไป

4. การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาจังหวัดนครพนม

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาจังหวัดนครพนม แสดงดังตาราง 14

ตาราง 14 ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาจังหวัดนครพนม

ตัวแปร	X ₁	X ₂	X ₃	X ₄	X	Y ₁	Y ₂	Y ₃	Y
X ₁	1.00								
X ₂	.791**	1.00							
X ₃	.767**	.753**	1.00						
X ₄	.711**	.744**	.795**	1.00					
X	.900**	.893**	.922**	.905**	1.00				
Y ₁	.374**	.415**	.353**	.363**	.413**	1.00			
Y ₂	.340**	.382**	.344**	.416**	.409**	.728**	1.00		
Y ₃	.408**	.412**	.353**	.376**	.425**	.691**	.810**	1.00	
Y	.410**	.442**	.384**	.424**	.456**	.880**	.933**	.918**	1.00

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 14 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาจังหวัดนครพนม มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับ ปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ($r_{xy} = .456$) เมื่อพิจารณาเป็นรายคู่ พบว่า ทุกคู่มีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 คู่ที่มีความสัมพันธ์สูงสุด คือ

ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (x_4) กับการปฏิบัติงานตามระบบดูแลช่วยเหลือ
นักเรียน นักศึกษา (y_2) ($r_{xy} = .416$) และคู่ที่มีความสัมพันธ์ต่ำสุด คือ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ (x_1) กับการปฏิบัติงานตามระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน นักศึกษา (y_2)
($r_{xy} = .340$)

5. การวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ
ผู้บริหาร ที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน
คณะกรรมการการอาชีวศึกษาจังหวัดนครพนม

ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ
ผู้บริหาร ที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน
คณะกรรมการการอาชีวศึกษาจังหวัดนครพนม แสดงดังตาราง 15

ตาราง 15 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร
ที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน
คณะกรรมการการอาชีวศึกษาจังหวัดนครพนม โดยรวม

ตัวแปรพยากรณ์	R	R ²	Adjusted R square	b	S.E. _b	β	t	Sig
ค่าคงที่				2.485	.027		11.998	.00
1. ด้านการกระตุ้น การใช้ปัญญา (x_2)	.442	.195	.192	.041	.013	.284	3.163	.002
2. ด้านการคำนึงถึง ความเป็นปัจเจกบุคคล (x_4)	.464	.216	.208	.022	.009	.212	2.366	.019

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 15 ผลการวิเคราะห์ตัวแปรที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงาน
ของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาจังหวัดนครพนม
โดยใช้การวิเคราะห์ถดถอยแบบขั้นตอน พบว่า

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารทั้ง 4 ตัวแปร มีความสัมพันธ์กับ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู โดยมีค่าเฉลี่ยสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ 0.464 ($R = 0.464$)

2. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารทั้ง 4 ตัวแปร มีอำนาจพยากรณ์ ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู เท่ากับ 0.216 ($R^2 = 0.216$)

3. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา (x_2) และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (x_4) โดยค่าอำนาจพยากรณ์ร้อยละ 21.6 สามารถสร้างสมการพยากรณ์ ได้ดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

$$Y' = 2.485 + .041 x_2 + .022 x_4$$

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$Z'_{y'} = .284 x_2 + .212 x_4$$

เมื่อ Y' และ $Z'_{y'}$ = ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู

ผู้วิจัยนำตัวแปรที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มาสร้างเป็นแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร

ตอนที่ 2 แนวทางพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาจังหวัดนครพนม

ผู้วิจัยนำองค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา และด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ได้มาหาแนวทางพัฒนา ดังตาราง 16

ตาราง 16 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาจังหวัดนครพนม

ตัวแปร	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร	มีอำนาจพยากรณ์	สรุปผล
X ₁	ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ	x	ไม่หาแนวทางพัฒนา
X ₂	ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา	✓	หาแนวทางพัฒนา
X ₃	ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์หรือการสร้างบารมี	x	ไม่หาแนวทางพัฒนา
X ₄	ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	✓	หาแนวทางพัฒนา

หมายเหตุ ✓ หมายถึง มีอำนาจในการพยากรณ์ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู

X หมายถึง ไม่มีอำนาจในการพยากรณ์ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู

จากตาราง 16 องค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาจังหวัดนครพนม ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา และด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล เป็นตัวแปรที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาจังหวัดนครพนมได้ ดังนั้นจึงควรหาแนวทางในการพัฒนา

ผู้วิจัยได้นำผลการวิเคราะห์ดังกล่าวไปร่างแนวทางที่เหมาะสมในการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา และด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล แล้วนำเสนอให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน ประกอบด้วย อาจารย์มหาวิทยาลัย จำนวน 2 คน ผู้บริหารสถานศึกษาภาครัฐ 1 คน ผู้บริหารสถานศึกษาภาคเอกชน 1 คน รองผู้บริหารสถานศึกษา 1 คน พิจารณาดังแสดงในตาราง 17

ตาราง 17 ผลการพิจารณาแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาจังหวัดนครพนม

ด้านที่	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร	ความถี่
2	ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา	5
	1. ผู้บริหารควรมีการจัดการ หรือมีการทำงานที่เป็นกระบวนการ	
	2. ผู้บริหารควรมหาแนวทางกระตุ้นผู้ร่วมงานให้เห็นถึงวิธีการหรือแนวทางในการแก้ปัญหา	5
	3. ผู้บริหารควรพิจารณาวิธีการทำงานแบบเก่า ๆ และส่งเสริมให้มีการทำงานแบบทันสมัย	5
	4. ผู้บริหารควรส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานแสดงความคิดเห็นในการแก้ไขปัญหาในแง่มุมต่าง ๆ	5
	5. ผู้บริหารควรมีการวิเคราะห์ปัญหาโดยใช้เหตุผลและข้อมูลหลักฐาน	5
	6. ผู้บริหารควรมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	5
4	7. ผู้บริหารควรมีคุณลักษณะสำคัญในด้านการคิดและการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ	5
	ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	5
	1. ผู้บริหารควรมีการจัดการหรือการทำงาน โดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล	
	2. ผู้บริหารควรมีการเอาใจเขามาใส่ใจเรา	5
	3. ผู้บริหารควรมีการติดต่อสื่อสารแบบสองทางและเป็นรายบุคคล	5
	4. ผู้บริหารควรมีการวิเคราะห์ความต้องการของความสามารถของแต่ละบุคคล	5
	5. ผู้บริหารควรเป็นพี่เลี้ยงสอนและให้คำแนะนำกับผู้ร่วมงานเป็นรายบุคคล	5
	6. ผู้บริหารควรส่งเสริมการพัฒนาตนเองของผู้ร่วมงานอย่างสม่ำเสมอ	5
7. ผู้บริหารควรกระจายอำนาจโดยการมอบหมายงานให้ผู้ร่วมงาน	5	

จากตาราง 17 แนวทางพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาจังหวัดนครพนม ผู้เชี่ยวชาญเห็นด้วยกับแนวทางพัฒนาทุกข้อโดยมีรายละเอียด ดังนี้

ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา ประกอบด้วย ผู้บริหารควรมีการจัดการ หรือ มีการทำงานที่เป็นกระบวนการ ผู้บริหารควรรหาแนวทางกระตุ้นผู้ร่วมงานให้เห็นถึงวิธีการ หรือแนวทางในการแก้ปัญหา ผู้บริหารควรพิจารณาวิธีการทำงานแบบเก่า ๆ และส่งเสริมให้มีการทำงานแบบทันสมัยใหม่ ผู้บริหารควรส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานแสดงความคิดเห็นในการแก้ไขปัญหาในแง่มุมต่าง ๆ ผู้บริหารควรมีการวิเคราะห์ปัญหาโดยใช้เหตุผลและข้อมูลหลักฐาน ผู้บริหารควรมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และผู้บริหารควรมีคุณลักษณะสำคัญในด้านการคิดและการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ

ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลประกอบด้วยผู้บริหารควรมีการจัดการหรือการทำงาน โดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล ผู้บริหารควรมีการเอาใจเขามาใส่ใจเราผู้บริหารควรมีการติดต่อสื่อสารแบบสองทางและเป็นรายบุคคล ผู้บริหารควรมีการวิเคราะห์ความต้องการของความสามารถของแต่ละบุคคลผู้บริหารควรเป็นพี่เลี้ยงสอนและให้คำแนะนำกับผู้ร่วมงานเป็นรายบุคคล ผู้บริหารควรส่งเสริมการพัฒนาตนเองของผู้ร่วมงานอย่างสม่ำเสมอ และผู้บริหารควรกระจายอำนาจโดยการมอบหมายงานให้ผู้ร่วมงาน

คำสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ

“ผู้บริหารควรพัฒนาตนเองด้านสมรรถนะการคิดและการแก้ไขปัญหา ควรส่งเสริมและพัฒนาการคิดสร้างสรรค์ในการทำงานให้กับผู้ร่วมงาน ควรส่งเสริมวิธีการทำงานใหม่ ๆ ให้กับผู้ร่วมงาน และผู้บริหารควรส่งเสริม และผู้บริหารควรพัฒนาสมรรถนะผู้ร่วมงานให้มีความสามารถในงานที่รับผิดชอบอย่างโดดเด่น ควรมอบหมายภาระหน้าที่ให้ผู้ร่วมงานที่สอดคล้องตามความสามารถของแต่ละคน เอาใจเขามาใส่ใจเราและให้ความสำคัญแก่ผู้ร่วมงาน” (วาโร เพ็งสวัสดิ์. สัมภาษณ์, 9 กรกฎาคม 2563)

“ผู้บริหารควรรหาแนวทางกระตุ้นผู้ร่วมงานให้เห็นถึงวิธีการหรือแนวทางในการแก้ปัญหา และ ผู้บริหารควรกระจายอำนาจโดยการมอบหมายงานให้ผู้ร่วมงาน” (วันเพ็ญ นันทะศรี. สัมภาษณ์, 12 กรกฎาคม 2563)

“ผู้บริหารควรมีการจัดการ หรือมีการทำงานที่เป็นกระบวนการ และผู้บริหารควรมีการจัดการหรือการทำงาน โดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล”

(พีเชษฐ หรั่งทรัพย์. สัมภาษณ์, 8 กรกฎาคม 2563)

“ผู้บริหารควรส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานแสดงความคิดเห็นในการแก้ไขปัญหาในแง่มุมมองต่าง ๆ และ ผู้บริหารควรส่งเสริมการพัฒนาตนเองของผู้ร่วมงานอย่างสม่ำเสมอ”

(จตุพร บุผาชาติ. สัมภาษณ์, 8 กรกฎาคม 2563)

“ผู้บริหารควรส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานแสดงความคิดเห็นในการแก้ไขปัญหาในแง่มุมมองต่าง ๆ และผู้บริหารควรเป็นพี่เลี้ยงสอนและให้คำแนะนำกับผู้ร่วมงานเป็นรายบุคคล ”

(วันชัย ไร่สงวน. สัมภาษณ์, 8 กรกฎาคม 2563)

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาจังหวัดนครพนม ผู้วิจัยได้ดำเนินการสรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ความมุ่งหมายของการวิจัย
2. สมมติฐานการวิจัย
3. วิธีการดำเนินการวิจัย
4. สรุปผลการวิจัย
5. การอภิปรายผลการวิจัย
6. ข้อเสนอแนะ

ความมุ่งหมายของการวิจัย

ในการวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดความมุ่งหมายของการวิจัย ไว้ดังนี้

1. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาจังหวัดนครพนม
2. เพื่อศึกษาระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาจังหวัดนครพนม
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร กับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาจังหวัดนครพนม
4. เพื่อศึกษาอำนาจพยากรณ์ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาจังหวัดนครพนม

5. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาจังหวัดนครพนม

สมมติฐานของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ตั้งสมมติฐานการวิจัย ไว้ดังนี้

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาจังหวัดนครพนม อยู่ในระดับมาก
2. ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาจังหวัดนครพนม อยู่ในระดับมาก
3. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาจังหวัดนครพนมมีความสัมพันธ์กันทางบวก
4. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาจังหวัดนครพนมได้

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ได้แก่ครู ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาจังหวัดนครพนม จำนวน 438 คน ปีการศึกษา 2562 (ข้อมูลฝ่ายทรัพยากรบุคคลอาชีวศึกษาจังหวัดนครพนม ณ วันที่ 10 มิถุนายน 2562)

2. กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ครู ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาจังหวัดนครพนม ในปีการศึกษา 2562 ใช้วิธีการคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้เกณฑ์ของ Steven ที่กล่าวว่าควรใช้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง 15 เท่า

ของจำนวนตัวแปรพยากรณ์และไม่ต่ำกว่า 100 หน่วย (อ้างถึงใน สมบัติ ท้ายเรือคำ, 2553, หน้า 4) ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 221 คน ใช้วิธีสุ่มแบบแบ่งชั้น

3. เครื่องมือในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้เป็นแบบสอบถามความคิดเห็น เรื่องภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาจังหวัดนครพนม ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น จำนวน 1 ฉบับ แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ประกอบด้วย ข้อคำถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) จำแนกตามองค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง 4 ด้าน ซึ่งจัดลำดับคุณภาพเป็น 5 ระดับ

ตอนที่ 3 แบบสอบถามประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา ประกอบด้วยข้อคำถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) จำแนกตามขอบข่ายการปฏิบัติงาน 3 ด้าน ซึ่งจัดลำดับคุณภาพเป็น 5 ระดับ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ได้ผ่านการเห็นชอบ ตรวจสอบและแก้ไขจากคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์และผู้เชี่ยวชาญตามขั้นตอนอย่างสมบูรณ์ ก่อนเครื่องมือไปทดลองใช้ เพื่อหาค่าอำนาจจำแนก และค่าความเชื่อมั่นโดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ด้วยวิธีของครอนบาค (Cronbach) ได้ค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (IOC) เท่ากับ 0.60–1.00 ค่าอำนาจจำแนกแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของบริหาร ระหว่าง 0.57–0.83 และค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูระหว่าง 0.63–0.85 โดยค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร เท่ากับ 0.97 และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูเท่ากับ 0.96 ซึ่งถือว่ามีค่าความเชื่อมั่นสูง อยู่ในเกณฑ์ที่สามารถนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลได้

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลในการศึกษาวิจัยได้ดำเนินการเป็นขั้นตอน ดังนี้

4.1 ผู้วิจัยขอหนังสือรับรองการทำวิทยานิพนธ์จากสำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ส่งถึงประธานอาชีวศึกษาจังหวัดนครพนม สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาจังหวัดนครพนม เพื่อขออนุญาตและขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

4.2 ขอความอนุเคราะห์จากประธานอาชีวศึกษาจังหวัดนครพนม สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาจังหวัดนครพนม เพื่อออกหนังสือขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูลไปยังผู้บริหารสถานศึกษาและครูในสถานศึกษาทั้งภาครัฐและภาคเอกชน ในการตอบแบบสอบถาม

4.3 ผู้วิจัยส่งแบบสอบถามไปยังสถานศึกษาทั้งภาครัฐและภาคเอกชน จำนวน 221 ฉบับ ด้วยระบบ E-Office พร้อมทั้งขอความอนุเคราะห์จากเจ้าหน้าที่อาชีวศึกษาจังหวัดนครพนม สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาจังหวัดนครพนม แจ้งการตอบแบบสอบถามและติดตามให้สถานศึกษาทั้งภาครัฐและภาคเอกชนส่งแบบสอบถามกลับคืนภายในระยะเวลาที่กำหนด

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปในการหาค่าสถิติ ดังนี้

5.1 วิเคราะห์ข้อมูลระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของครู โดยการหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

5.2 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง กับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของครู โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient)

5.3 สร้างสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐาน โดยใช้การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบ เป็นขั้นตอน (Stepwise Multiple Linear Regression)

สรุปผลการวิจัย

ผลการวิจัยเรื่องภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดนครพนมสรุป ได้ดังนี้

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษานครพนมโดยรวมอยู่ในระดับมาก
2. ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาจังหวัดนครพนม โดยรวมอยู่ในระดับมาก
3. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาจังหวัดนครพนม มีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับ ปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ .01
4. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารด้านที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาจังหวัดนครพนมได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา (x_2) และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (x_4) ซึ่งสามารถสร้างสมการพยากรณ์ ได้ดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

$$Y' = 2.485 + .041 x_2 + .022 x_4$$

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$Z'_y = .284 y_2 + .212 y_4$$

5. แนวทางพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาจังหวัดนครพนม มีดังนี้

5.1 แนวทางที่เหมาะสมในการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา

5.1.1 ผู้บริหารควรมีการจัดการ หรือมีการทำงานที่เป็นกระบวนการ

5.1.2 ผู้บริหารควรรหาแนวทางกระตุ้นผู้ร่วมงานให้เห็นถึงวิธีการหรือ

แนวทางในการแก้ปัญหา

5.1.3 ผู้บริหารควรพิจารณาวิธีการทำงานแบบเก่า ๆ และส่งเสริมให้มีการทำงานแบบทันสมัยใหม่

5.1.4 ผู้บริหารควรส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานแสดงความคิดเห็นในการแก้ไขปัญหาในแง่มุมต่าง ๆ

5.1.5 ผู้บริหารควรมีการวิเคราะห์ปัญหาโดยใช้เหตุผลและข้อมูลหลักฐาน

5.1.6 ผู้บริหารควรมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

5.1.7 ผู้บริหารควรมีคุณลักษณะสำคัญในด้านการคิดและการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ

5.2 แนวทางที่เหมาะสมในการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

5.2.1 ผู้บริหารควรมีการจัดการหรือการทำงาน โดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล

5.2.2 ผู้บริหารควรมีการเอาใจเขามาใส่ใจเรา

5.2.3 ผู้บริหารควรมีการติดต่อสื่อสารแบบสองทางและเป็นรายบุคคล

5.2.4 ผู้บริหารควรมีการวิเคราะห์ความต้องการของความสามารถของแต่ละบุคคล

5.2.5 ผู้บริหารควรเป็นพี่เลี้ยงสอนและให้คำแนะนำกับผู้ร่วมงานเป็นรายบุคคล

5.2.6 ผู้บริหารควรส่งเสริมการพัฒนาตนเองของผู้ร่วมงานอย่างสม่ำเสมอ

5.2.7 ผู้บริหารควรกระจายอำนาจโดยการมอบหมายงานให้ผู้ร่วมงาน

อภิปรายผล

จากผลการวิจัย สามารถนำมาอภิปรายผล ได้ดังนี้

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษานครพนมโดยรวม อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงจากมากไปหาน้อย คือ ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์หรือการสร้างบารมี และด้านการสร้างแรงจูงใจ ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับสมมติฐานที่ 1 ที่ว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาจังหวัดนครพนม อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียนเพื่อเป็นแนวทางในการแก้ไขปัญหา เป็นผู้มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์โดยนำนวัตกรรมเทคโนโลยีสมัยใหม่มาใช้ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา มีการวิเคราะห์ปัญหาและข้อมูลหลักฐานก่อนการแก้ไขปัญหา พุดกระตุ้นให้กำลังใจให้ครูแก้ไขปัญหาอย่างมีคุณภาพด้วยตนเอง มีการจัดการและสร้างกระบวนการในการทำงาน ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ผู้บริหารให้คำชี้แนะให้คำปรึกษาแก่ครูเป็นรายบุคคลเพื่อพัฒนาตนเองให้บรรลุเป้าหมายที่ต้องการ ทำหน้าที่นิเทศและส่งเสริมการพัฒนาครูอย่างสม่ำเสมอ มีวิธีจูงใจที่แตกต่างกันตามความเหมาะสมของแต่ละคน ปฏิบัติต่อครูโดยคำนึงถึงความสามารถและความแตกต่างระหว่างบุคคล มีความยุติธรรมและเอาใจใส่ต่อครูทุกคนอย่างเท่าเทียม เปิดโอกาสให้ครูได้ปรึกษาทั้งเรื่องงานและเรื่องส่วนตัว มอบหมายงานให้ครูทุกคนตามความรู้ความสามารถอย่างเหมาะสม เปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์หรือการสร้างบารมี ผู้บริหารมีความทุ่มเทกับการปฏิบัติงาน สามารถเป็นตัวอย่างที่ดีให้กับครู ให้ความสำคัญกับค่านิยม มีความเชื่อมั่นในตนเองเป็นตัวอย่างให้กับครูในการปฏิบัติงานเป็นตัวอย่างในการประพฤติตน เสียสละให้เกิดประโยชน์ส่วนรวมได้รับความไว้วางใจในความเป็นผู้นำจากครูในปฏิบัติงานตามหน้าที่ทำงานอย่างเป็นกระบวนการเป็นตัวอย่างในการปฏิบัติของครู สามารถปฏิบัติงานจนทำให้ครูยอมรับนับถือ เชื่อมั่น ศรัทธา ภาคภูมิใจ และด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ผู้บริหารมีความมุ่งมั่นในการพัฒนาสถานศึกษาให้บรรลุเป้าหมาย เป็นตัวอย่างในการมีเจตคติที่ดีในการปฏิบัติงาน สร้างความตระหนักให้ครูเกิดความภาคภูมิใจในผลงานของตนเอง เป็นตัวอย่างในอุทิศตนต่อประโยชน์ส่วนรวม กระตุ้นจิตวิญญาณของครูให้มีชีวิตชีวา

อยู่เสมอ สามารถสร้างแรงจูงใจภายในให้ครูในการปฏิบัติงาน ทำงานอย่างเป็น
 กระบวนการ เป็นตัวอย่างที่ดีให้กับครู ดังนั้น จึงทำให้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ
 ผู้บริหารสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาจังหวัดนครพนมโดยรวมอยู่ใน
 ระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ขวัญตา เกื้อกุลรัฐ (2554, หน้า 92) ศึกษาเรื่อง
 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาขนาดกลาง
 อำเภอโพธาราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 ผลวิจัย
 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก ทั้งโดยรวม
 และรายด้าน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชูรมากร เจตีย์คำ (2559, หน้า 78)
 ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา กับ
 ประสิทธิภาพในการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
 ประถมศึกษาจันทบุรี ผลวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา
 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

2. ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน

คณะกรรมการการอาชีวศึกษาจังหวัดนครพนม โดยรวมอยู่ในระดับมาก เรียงจากมากไป
 น้อย คือ การปฏิบัติงานตามระบบการเรียนรู้ และการปฏิบัติงานตามระบบกิจกรรม
 นักเรียน นักศึกษามีผลวิเคราะห์เท่ากัน และการปฏิบัติงานตามระบบดูแลช่วยเหลือ
 นักเรียน นักศึกษา ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับสมมติฐานที่ 2 ที่ว่า ประสิทธิภาพ
 การปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาจังหวัด
 นครพนม อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ครูมีการวิเคราะห์การออกแบบการจัด
 กระบวนการจัดการเรียนรู้ในรายวิชาที่สอน มีการวิเคราะห์จัดกลุ่มปรับพื้นฐานให้แก่
 ผู้เรียน มีการติดตามการจัดการเรียนรู้ในรายวิชาที่ท่านสอน มีการสอนเพื่อพัฒนาเสริม
 ทักษะวิชาชีพ มีการประเมินฐานสมรรถนะของผู้เรียนโดยมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่องและ
 มีการสอนเพื่อพัฒนาเสริมทักษะวิชาชีพ ส่วนด้านการปฏิบัติงานตามระบบดูแลช่วยเหลือ
 นักเรียน นักศึกษา ครูได้จัดกิจกรรมเข้าค่ายคุณธรรม จริยธรรม เพื่อเป็นการละลาย
 พฤติกรรมผู้เรียน จัดทำแบบรายงานผลผู้เรียนกลุ่มเสี่ยง กลุ่มมีปัญหา จัดทำแบบบันทึก
 การให้คำปรึกษา (สำหรับครูที่ปรึกษาและครูประจำวิชา) ติดตามและพัฒนาแก้ไข
 พฤติกรรมของผู้เรียน กลุ่มเสี่ยง จัดทำแบบประเมินและติดตามพฤติกรรมผู้เรียนเป็น
 รายบุคคล จัดทำแบบบันทึกข้อมูลและแบบบันทึกคัดกรองผู้เรียน และจัดทำกิจกรรม

โหมรุมเพื่อพัฒนาทักษะชีวิตให้แก่ผู้เรียน ส่วนด้านการปฏิบัติงานตามระบบกิจกรรมนักเรียน นักศึกษา ครูได้รายงานผลดำเนินงานภาพรวมของระบบกิจกรรมนักเรียน นักศึกษาประจำปี มีการวางแผนพัฒนา ปรับปรุง การจัดกิจกรรมเพื่อเตรียมความพร้อมในปีการศึกษาถัดไป จัดตั้งกิจกรรมชมรมวิชาชีพตามความสนใจของผู้เรียน มีการมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละกิจกรรมแก่ผู้เรียน ชี้แจงรูปแบบในการจัดกิจกรรมให้ผู้เรียนทราบ และจัดประชุมทำความเข้าใจร่วมกันในการกำหนดรูปแบบการจัดกิจกรรม ซึ่งสอดคล้องกับการปฏิบัติงานตามคู่มือการบริหารจัดการและปฏิบัติงานของบุคลากรเพื่อเพิ่มประสิทธิผลของสถานศึกษา (2559, หน้า 5-8) ดังนี้ การปฏิบัติงานตามระบบการเรียนรู้สถานศึกษามีการจัดการเรียนรู้ ที่สอดคล้องกับหลักสูตรสถานศึกษาโดยเน้น ผู้เรียนเป็นสำคัญ ข้อกำหนดที่ 1) มีการจัดแนวทางการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับหลักสูตรสถานศึกษาความต้องการของผู้เรียน/ท้องถิ่น และการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ สังคม ให้สามารถเชื่อมโยงปัญหาท้องถิ่นได้ และนำไปปฏิบัติได้จริง ข้อกำหนดที่ 2) มีการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานที่เกี่ยวข้องกับการเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นรายบุคคลเพื่อจัดการเรียนรู้ ข้อกำหนดที่ 3) มีแผนการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ นำไปใช้จริงและนำผลการประเมินการใช้แผนไปปรับปรุงวิธีการจัดการเรียนรู้ ข้อกำหนดที่ 4) มีการจัดการเรียนรู้พัฒนาสื่อและนวัตกรรมโดยให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการเรียนรู้ และมีการเรียนรู้แบบใฝ่รู้ ข้อกำหนดที่ 5) มีการวัดผลประเมินผลการเรียนรู้ตามสภาพจริง และพัฒนาการของผู้เรียน มีการประเมินเพื่อวินิจฉัยจุดเด่น จุดด้อย มีการประเมินเพื่อปรับปรุงการจัดการเรียนการสอน และการประเมินเพื่อตัดสินผล การเรียนข้อกำหนดที่ 6) มีการนำผลการประเมินการเรียนรู้ มาปรับกระบวนการจัดการเรียนรู้เพื่อการพัฒนาคุณภาพอย่างต่อเนื่อง โดยครูผู้ปฏิบัติงานต้องจัดทำข้อมูลเพื่อใช้เก็บไว้เป็นหลักฐานประกอบกระบวนการตามระบบระบบการเรียนรู้ การปฏิบัติงานตามระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน นักศึกษา นั้นสถานศึกษามีการจัดระบบดูแลช่วยเหลือผู้เรียน เพื่อพัฒนาป้องกันและแก้ไขปัญหา ตามข้อกำหนดที่ 1) มีการรู้จักผู้เรียนเป็นรายบุคคล และจัดกลุ่มผู้เรียนตามสภาพปัญหา ข้อกำหนดที่ 2) มีการวิเคราะห์และแก้ไขสถานการณ์ ตลอดจนช่วยเหลือและประสานความร่วมมือต่าง ๆ ข้อกำหนดที่ 3) มีการพัฒนาทักษะชีวิตที่เชื่อมโยงกับวิถีชีวิต ข้อกำหนดที่ 4) ร่วมมือและส่งเสริมให้ผู้ปกครองมีความรัก ความเข้าใจ เอาใจใส่ในการอบรมสั่งสอนบุตรหลาน และเป็นแบบอย่างที่ดี และ

การปฏิบัติงานตามระบบกิจกรรมนักเรียน นักศึกษาต้องทราบถึงข้อมูลด้านกระบวนการ สถานศึกษามีการจัดกิจกรรม นักเรียน นักศึกษาที่ส่งผลต่อศักยภาพและความเป็นผู้นำของผู้เรียน ข้อกำหนดที่ 1) มีการจัดกิจกรรมเสริมสร้างหลักสูตรที่พัฒนาผู้เรียนอย่างหลากหลายส่งเสริมความเป็นประชาธิปไตย ปลูกฝังค่านิยมที่ดีงามรวมทั้งความสามารถและความถนัดของผู้เรียน ข้อกำหนดที่ 2) มีการจัดกิจกรรมเสริมหลักสูตรที่ส่งเสริมความเป็นผู้นำการทำงานร่วมกับผู้อื่นและความรับผิดชอบต่อส่วนรวม ข้อกำหนดที่ 3) มีการจัดกิจกรรมเสริมหลักสูตรที่ส่งเสริมความเป็นผู้นำ การทำงานร่วมกับผู้อื่นและความรับผิดชอบต่อส่วนรวม ข้อกำหนดที่ 4) มีการจัดกิจกรรมเสริมหลักสูตรอย่างต่อเนื่องให้ผู้เรียนมีความกระตือรือร้น รักสถานศึกษาและท้องถิ่น ข้อกำหนดที่ 5) มีข้อมูลที่แสดงถึงความถนัดและความสนใจที่หลากหลายของผู้เรียนสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ฐิติกาญจน์ คงชัช และกาญจนา บุญส่ง (2560, บทคัดย่อ) ศึกษาเกี่ยวกับเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพการปฏิบัติงานของครูในศตวรรษที่ 21 ของสถานศึกษาในจังหวัดเพชรบุรี สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ผลการวิจัยพบว่า ระดับประสิทธิผลของครูในศตวรรษที่ 21 ของสถานศึกษาในจังหวัดเพชรบุรี โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าทุกปัจจัยอยู่ในระดับมาก โดยปัจจัยในการปฏิบัติงานสูงสุด คือผู้นำที่คำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล รองลงมาคือผู้ที่สร้างแรงบันดาลใจในการปฏิบัติงาน

3. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาจังหวัดนครพนม พบว่า มีความสัมพันธ์กันทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .456 ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับสมมติฐานที่ 3 ที่ว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาจังหวัดนครพนม มีความสัมพันธ์กันทางบวก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารเป็นพื้นฐานสำคัญที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา ถ้าผู้บริหารมีภาวะผู้นำย่อมกระตุ้นจูงใจให้ครูทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและเป็นแบบอย่างให้แก่ครู สอดคล้องกับงานวิจัยของ สายไหม ดาบทอง (2559, หน้า 83) ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนกับการปฏิบัติงานของครูตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 ในภาพรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการปฏิบัติงานของครูตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูอยู่ในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

4. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลการการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดนครพนม ได้มี 2 ด้าน คือ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา (x_2) และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (x_4) ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับสมมติฐานที่ 4 ที่ว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสามารถพยากรณ์ประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาจังหวัดนครพนมได้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารส่งเสริมและพัฒนาคูตามความสนใจ และตามความสามารถของแต่ละบุคคล ให้ความยุติธรรมเอาใจใส่ต่อครูทุกคนอย่างเท่าเทียม เปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และมีการกระจายอำนาจได้อย่างเหมาะสม จึงส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สอดคล้องกับ บัญญัติ กิมศรี (2559, หน้า 6) ได้ให้ความหมายว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารเป็นพฤติกรรมที่ผู้บริหารแสดงการสนใจ และสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลเข้าใจปัญหาความต้องการของผู้ร่วมงาน คำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล มุ่งการพัฒนารายบุคคลให้เกิดความรู้ความเข้าใจ มีการเอาใจใส่กระจายความรับผิดชอบ ส่งเสริมให้บุคลากรมีความมุ่งมั่นและเป็นตัวของตัวเองเพื่อยกระดับการปฏิบัติงานให้เกิดความสำเร็จมากยิ่งขึ้น สอดคล้องกับ เซชินีร์ แสงวสุ (2560, หน้า 30) ได้กล่าวว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารหมายถึงการที่ผู้นำมีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับบุคคลในฐานะเป็นผู้ให้การดูแลเอาใจใส่ผู้ร่วมงานเป็นรายบุคคล และทำให้ผู้ร่วมงานรู้สึกมีคุณค่าและมีความสำคัญ ผู้นำจะเอาใจใส่เป็นพิเศษในความต้องการของปัจเจกบุคคลเพื่อความสัมพันธ์และความเติบโตของแต่ละคน ผู้นำจะพัฒนาศักยภาพของผู้ร่วมงานให้สูงขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชญาดา พันธุ์ยาว (2559, หน้า 56-57) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อสมรรถนะการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ผลวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงส่งผลต่อสมรรถนะการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการกระตุ้น

การใช้ปัญญา มีอำนาจการพยากรณ์สูง รองลงมาได้แก่ การคำนึงถึงปัจเจกบุคคล ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์หรือการสร้างบารมี และการสร้างแรงบันดาลใจ ตามลำดับ

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผล การปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาจังหวัด นครพนม มีดังนี้

1. ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 จากผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารส่งผลต่อประสิทธิผล การปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาจังหวัด นครพนม ดังนั้นในการเตรียมและพัฒนาผู้บริหาร ควรนำภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ ผู้บริหาร ทั้ง 2 ด้าน ไปสร้างหลักสูตรและจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาผู้บริหารที่จะได้รับ การแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา

1.2 จากผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารด้านที่ พยากรณ์ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา ได้ดีที่สุด คือ ภาวะผู้นำด้าน กระตุ้นการใช้ปัญญา ดังนั้นในการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารควรจัดให้ผู้บริหารได้รับ การฝึกและส่งเสริมเกี่ยวกับภาวะผู้นำในด้านดังกล่าว เพื่อส่งผลต่อประสิทธิผลการ ปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา

1.3 จากผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาได้ ดังนั้นศูนย์ส่งเสริม อาชีวะเอกชนควรนำผลการวิจัยไปใช้เพื่อวางแผน ปรับปรุงและพัฒนาภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารทั้งนี้เพื่อนำไปสู่การพัฒนาการปฏิบัติงานของครู รวมถึง การบริหารงานภายในสถานศึกษา

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรนำภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาไปทำการวิจัยในรูปแบบการวิจัยเชิงปฏิบัติการ เพื่อพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา และเพื่อปรับปรุงคุณภาพการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาในสังกัดอื่น ๆ ต่อไป

2.2 ควรมีการวิจัยเชิงคุณภาพเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร เพื่อให้ทราบในเชิงลึกเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา

2.3 ควรศึกษาปัจจัยอื่น ๆ ที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาจังหวัดนครพนม เช่น ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัล เป็นต้น

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กมลวรรณ นวลน้อย. (2555). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาการรับรู้ของครูอำเภอเมืองบึงกาฬ จังหวัดบึงกาฬ*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. นครพนม: มหาวิทยาลัยนครพนม.
- กมลวรรณ เกษะนันท์. (2555). *กลยุทธ์การพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารระดับกลางของโรงเรียนในเครือคณะภคินีเซนต์ปอล เดอ ชาร์ตในประเทศไทย*. ปด.บ. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2550). *เอกสารประกอบการพัฒนาหลักสูตรผู้นำการเปลี่ยนแปลงเพื่อรับรองการกระจายอำนาจผู้บริหารการศึกษาและผู้บริหารสถานศึกษา*. กรุงเทพฯ: คณะรัฐมนตรีและราชกิจจานุเบกษา.
- กิตติราณี ขวงพร. (2554). *การพัฒนาแบบวัดทักษะภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ขวัญตา เกื้อกูลรัฐ. (2554). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาขนาดกลาง อำเภอโพธาราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2*. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- สำนักวิจัยวิจัยและพัฒนาการอาชีวศึกษา. (2559). *คู่มือการบริหารจัดการและปฏิบัติงานของบุคลากรเพื่อเพิ่มประสิทธิผลของสถานศึกษา*. กรุงเทพฯ: สำนักวิจัยวิจัยและพัฒนาการอาชีวศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา.
- จตุภัทร ประทุม. (2559). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27*. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- จันทร์ธานี วิไลวรรณ. (2545). *ทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหารสถานศึกษา*. กรุงเทพฯ: นี๊ดพอยท์.
- จารุวรรณ โตบัว. (2552). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอลำปาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 3*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. เลข: มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.

- เฉลิม สุขเจริญ. (2557). *แรงจูงใจในการทำงานกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี*. รพ.ม กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกริก.
- ชญาดา พันธุ์ยาว. (2559). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา เขต 2*. ปริญญาโท กศม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ชัยเสฏฐ์ พรหมศรี. (2549). *ภาวะผู้นำองค์กรยุคใหม่*. กรุงเทพฯ: ธรรมการพิมพ์.
- ชาญชัย อาจินสมาจาร. (2550). *ภาวะผู้นำในองค์การ*. กรุงเทพฯ: ปัญญาชน.
- ชูศรี วงศ์รัตน์. (2553). *เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย*. (พิมพ์ครั้งที่ 12). กรุงเทพฯ: เทพเนรมิตรการพิมพ์.
- เชษนิร์ แสงสุข. (2560). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. จันทบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- โชติกา ระโส. (2555). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์*. ปริญญาโท กศ.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ฐิติกาญจน์ คงชัย และกาญจนา บุญส่ง. (2560). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพการปฏิบัติงานของครูในศตวรรษที่ 21 ของสถานศึกษาในจังหวัดเพชรบุรีสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. เพชรบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี.
- ณัฐพันธ์ เขจรนันท์. (2551). *พฤติกรรมองค์การ*. กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดยูเคชั่น.
- ทองใบ สุดชาติ. (2549). *ภาวะผู้นำกลไกขับเคลื่อนองค์การแห่งการเรียนรู้*. (พิมพ์ครั้งที่ 2). อุบลราชธานี: คณะบริหารธุรกิจและการจัดการ มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี.
- ทิพวัลย์ ซาลีเครือ. (2559). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดระยอง*. งานนิพนธ์อิสระ ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ธร สุนทรายุทธ. (2551). *การบริหารจัดการเชิงปฏิรูป ทฤษฎีวิจัยและปฏิบัติทางการศึกษา*. กรุงเทพฯ: เนติกุลการพิมพ์.

- ธนิษฐ์ รัตน์โอฬาร. (2553). การพัฒนาโมเดลสมการโครงสร้างพหุระดับของภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงของนักศึกษาปริญญาบัณฑิตสาขาวิชาบริหารธุรกิจ : การประยุกต์ใช้โมเดลการวัดเชิงสะท้อน. วิทยานิพนธ์ ค.ม. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ธวัช บุญยมณี. (2550). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง. กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.
- ธีระ รุญเจริญ. (2545). รายงานการวิจัย เรื่อง สภาพและปัญหาการบริหารและการจัดการ การศึกษาขั้นพื้นฐานของสถานศึกษาในประเทศไทย. กรุงเทพฯ: วี.ที.ซี. คอมมิวนิเคชั่น.
- ตุมากร เจตีย์คำ. (2559). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ ผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลในการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี. วิทยานิพนธ์ ค.ม. จันทบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- เนตรพัฒนา ยาวีราช. (2549). ภาวะผู้นำและผู้นำเชิงกลยุทธ์. (พิมพ์ครั้งที่ 5). กรุงเทพฯ: เซ็นทรัลเอ็กซ์เพรส.
- นลิน ศรพรหม. (2550). รับมือกับการเปลี่ยนแปลงในองค์กร. (ออนไลน์). เข้าถึงได้จาก <http://www.ftpi.or.th/FTDiWebdmin/knwpworld/imgeconten/55/Leadership>. 1 ตุลาคม 2552.
- นิธินาถ สิ้นธุเดชะ. (2549). การบริหารการเปลี่ยนแปลง. กรุงเทพฯ: สหมิตรพริ้นติ้ง
- เนตรธนา ยาวีราช. (2552). การจัดการสมัยใหม่. (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: บริษัทเซ็นทรัลเอ็กซ์เพรส จำกัด.
- บัญญัติ กิมศรี. (2559). การศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาใน อำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- บารมี จรัสสิงห์. (2550). การบริหารคุณภาพองค์กร. (ออนไลน์). เข้าถึงได้จาก <https://plan.dmh.go.th/> 16 สิงหาคม 2558.
- ปรียา เตียรประดิษฐ์. (2548). ผู้นำ : ปัจจัยความสำเร็จขององค์กร. (ออนไลน์) เข้าถึงได้จาก <http://www.prodnorth.in.th/showarticle.php?ID=050929143727>. 6 ตุลาคม 2551.

- पालिका นิธิประเสริฐกุล. (2547). *ประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตพัฒนาพื้นที่ชายฝั่งทะเลตะวันออก*. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- พิมพรรณ สุริโย. (2552). *ปัจจัยด้านผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนเทศบาลกลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 9 กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. เลเย: มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย
- พิมพ์อร สดเอี่ยม. (2548). *หลักการบริหารการศึกษาและทฤษฎีและแนวปฏิบัติ*. เลเย: มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.
- แพรภัทร (นามแฝง). (2551). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง*. กรุงเทพฯ: มติชน.
- ภรณ์ มหานนท์. (2554). *การประเมินประสิทธิผลขององค์การ*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์โอเดียนสโตร์.
- ภารดี อนันต์นาวิ. (2553). *หลักการแนวคิดทฤษฎีทางการบริหารการศึกษา*. ชลบุรี: ระเบียบสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา.
- รังสรรค์ ประเสริฐศรี. (2544). *ภาวะผู้นำ*. กรุงเทพฯ: ธนัชการพิมพ์.
- รัตติกรณ์ จงวิศาล. (2543). *ผลการฝึกอบรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนิสิต*. มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. วิทยานิพนธ์ วท.ด. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- รัชนิวรรณ วิเศษถนอม. (2550). *สมรรถนะในวันวาน วันนี้และพรุ่งนี้ในสาระสำคัญ การปรับปรุงพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนฉบับใหม่*. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน.
- ราชบัณฑิตสถาน. (2525). *พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน*. กรุงเทพฯ: ราชบัณฑิตสถาน.
- วาโร เพ็งสวัสดิ์. (2549). *การพัฒนารูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นตรงของประสิทธิผลภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน*. วิทยานิพนธ์ ศษ.ด. ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- วิเชียร วิทญูตม. (2550). *ภาวะผู้นำ*. (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ: ซีระฟิล์มและไซเท็กซ์.
- วิโรจน์ สารรัตน์. (2557). *แนวคิด ทฤษฎี และประเด็นเพื่อการบริหารทางการศึกษา*. กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดบุ๊คเซ็นเตอร์.

- ศิริวรรณ หวลกระสินธุ์. (2549). *ความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำของผู้บริหารกับประสิทธิผลของโรงเรียนที่เข้าร่วมโครงการ 1 อำเภอ 1 โรงเรียนในฝัน* สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 2. สารนิพนธ์ ศษ.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ. (2541). *การบริหารการตลาดยุคใหม่*. กรุงเทพฯ: บริษัทธีระฟิล์มและไซเท็กซ์ จำกัด.
- สถาบันเพิ่มผลผลิต. (2549). *การเพิ่มผลผลิตให้ตนเองเพื่อความสำเร็จ*. กรุงเทพฯ: พาณิชยพระนคร.
- สมบัติ ท้ายเรือคำ. (2553). *สถิติสำหรับการวิจัย*. (ออนไลน์) เข้าถึงได้จาก <https://slideplayer.in.th/slide/2278535/>. 1 ตุลาคม 2558.
- สมเกียรติ บาลลา. (2554). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลกระทบต่อองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา อำเภอเมืองปทุมธานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ปทุมธานี เขต 1*. วิทยานิพนธ์ ค.อ.บ. ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- สมุทร ชำนาญ. (2556). *ภาวะผู้นำทางการศึกษา ทฤษฎีและปฏิบัติ*. (พิมพ์ครั้งที่ 2). ระยอง: พี.เอส.การพิมพ์.
- สัมฤทธิ์ กางเพ็ง. (2552). *ปัจจัยทางการบริหารที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน : การพัฒนาและการตรวจสอบความตรงของตัวแบบ*. วิทยานิพนธ์ ศษ.ด. ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- สุเทพ พงศ์ศิริวัฒน์. (2548). *ภาวะผู้นำทฤษฎีและปฏิบัติศาสตร์และศิลป์สู่ความเป็นผู้นำที่สมบูรณ์*. กรุงเทพฯ: เอ็ดดูเคชั่น.
- สุเทพ พงศ์ศิริวัฒน์. (2551). *ภาวะผู้นำ ทฤษฎีและปฏิบัติศาสตร์ และศิลป์สู่ความเป็นผู้นำที่สมบูรณ์*. เชียงราย: มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย
- สัมมนา รณิธย์. (2553). *ทฤษฎีและปฏิบัติการบริหารการศึกษา*. กรุงเทพฯ: ข้าวฟ่าง.
- สายไหม ดาบทอง. (2559). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงผู้บริหารโรงเรียนกับการปฏิบัติงานของครูตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา เขต 3*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

- สำนักงานวิจัยและพัฒนาการอาชีวศึกษา. (2559). *คู่มือการบริหารจัดการและปฏิบัติงานของบุคลากร*. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา.
- เสาวรส ยี่งวรรณะ. (2555). *บทบาทของความเชื่อประสิทธิภาพรวมกลุ่ม และในตนที่เป็นตัวแปรส่งผ่านระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับความผูกพันต่อองค์การของครู: การวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้างพหุระดับ*. วิทยานิพนธ์ ค.ด. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- โสภณ ภูเก้าล้วน. (2550). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง*. (ออนไลน์) เข้าถึงได้จาก <http://www.gotoknow.org>. 3 สิงหาคม 2555.
- อภิชยา มีเพียร. (2552). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ชัยภูมิ เขต 2*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- อังคณา ทีภูเวียง. (2551). *ความสัมพันธ์ระหว่างระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่มีประสิทธิผลของโรงเรียนอนุบาลเอกชนในจังหวัดขอนแก่น*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. เลข: มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.
- Bass, B. M. and Avolio, B. J. (1994). *Improving Organizational Effectiveness Through Transformational Leadership*. Newbery Park, CA : Sage.
- Hoy, W. K. and Miskel , C. G. (2008). *Educational Administration : Theory, Research, and Practice*. Singapore : McGraw – Hill.
- Likert, R. (1993). *A Technique for the Measurement of Attitude*. Chicago : Rand McNally.
- Yukl, G. (2006). *Leadership in Organization*. (6 th ed.) New Jersey : Prentice–Hall.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก
รายชื่อผู้เชี่ยวชาญ

**รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ
และแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อ
ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน
คณะกรรมการการอาชีวศึกษาจังหวัดนครพนม**

1. รองศาสตราจารย์ ดร.วาโร เพ็งสวัสดิ์

ตำแหน่ง ประธานกรรมการบริหารหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

2. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วันเพ็ญ นันทะศรี

ตำแหน่ง กรรมการบริหารหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

3. นายพิเชษฐ์ หลั่งทรัพย์

ตำแหน่ง ผู้อำนวยการเชี่ยวชาญวิทยาลัยเทคนิคนครพนม
ประธานอาชีวศึกษานครพนม สำนักงานคณะกรรมการ
การอาชีวศึกษาจังหวัดนครพนม

4. นางจตุพร บุพาชาติ

ตำแหน่ง ผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคโนโลยีอินเตอร์พัฒนศาสตร์
ประธานอาชีวศึกษาเอกชนนครพนม สำนักงานคณะกรรมการ
การอาชีวศึกษา จังหวัดนครพนม

5. นายวันชัย ไร่สงวน

ตำแหน่ง รองผู้อำนวยการวิทยาลัยฐานะชำนาญการพิเศษวิทยาลัยเทคนิคนครพนม
รองประธานอาชีวศึกษานครพนม สำนักงานคณะกรรมการ
การอาชีวศึกษาจังหวัดนครพนม

ภาคผนวก ข
หนังสือขอความอนุเคราะห์



ที่ อว ๐๖๒๓.๓๒/ว ๔๖๔

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

๒๐ เมษายน ๒๕๖๓

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน รองศาสตราจารย์ ดร.วาโร พึ่งสวัสดิ์

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๓. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ

๒. เครื่องมือการวิจัย

๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวลักขณา สักเข็มหาร รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๑๔๒๓๒๔๗๓๑๔ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาจังหวัดนครพนม” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.พรเทพ เสถียรนพแก้ว เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัลลภิกา ฉลากบง เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศีกานต์ เพียรธัญญกรณ์)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวลักขณา สักเข็มหาร โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๖๐๙๓ ๒๘๗๔

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๔๖๔

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

๒๐ เมษายน ๒๕๖๓

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วันเพ็ญ นันทะศรี

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

ด้วย นางสาวลักขณา สักเข็มหาร รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๑๔๒๑๒๔๗๑๑๔ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาจังหวัดนครพนม” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.พรเทพ เสถียรนพแก้ว เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัลลภา ฉลากบาง เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวลักขณา สักเข็มหาร โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๖๔๙๓ ๒๘๗๕

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”

ที่ อว ๐๖๒๑๑.๑๒/ว ๕๖๔



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

๒๐ เมษายน ๒๕๖๓

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน นายพิเชษฐ์ หลังทรัพย์

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

ด้วย นางสาวลักขณา สักเข็มหาร รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๑๔๒๑๒๔๗๑๑๔ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาจังหวัดนครพนม” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.พรเทพ เสถียรนพเก้า เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิสันิกา ฉลากบาง เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๑๔๗ ๐๒๑๐๓

โทรสาร ๐ ๔๒๑๔๗ ๐๐๑๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวลักขณา สักเข็มหาร โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๒๖๑๐๓ ๒๘๗๕

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๓๒/ว ๔๖๔

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

๒๐ เมษายน ๒๕๖๓

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน นายวันชัย ไร่สงวน

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

ด้วย นางสาวลักขณา สักเข็มหาร รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๑๔๒๑๒๔๗๑๑๔ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาจังหวัดนครพนม” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.พรเทพ เสถียรนพเก้า เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัลนิภา ฉลากบาง เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศีกานต์ เพียรธัญญกรณ์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวลักขณา สักเข็มหาร โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๖๔๐๓ ๒๔๗๕

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๓.๑๒/ว ๔๖๔

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

๒๐ เมษายน ๒๕๖๓

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคโนโลยีอินเตอร์พัฒนศาสตร์

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๓. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ

๒. เครื่องมือการวิจัย

๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวลักขณา สักเข็มหาร รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๑๔๒๑๒๔๗๑๑๔ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาจังหวัดนครพนม” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.พรเทพ เสถียรนพเก้า เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัลลภิกา ฉลากบาง เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อให้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรชัยคุณกรณ์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวลักขณา สักเข็มหาร โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๖๑๔๓ ๒๘๗๕

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”

ที่ ฮว ๐๖๒๓.๑๒/ว ๖๒๔



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

๒๖ พฤษภาคม ๒๕๖๓

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางการพัฒนา

เรียน รองศาสตราจารย์ ดร.วโร เพ็งสวัสดิ์

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวลักขณา สักเข็มหาร รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๓๔๒๑๒๕๗๑๓๔ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาจังหวัดนครพนม” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.พรเทพ เสถียรบพแก้ว เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัลลภา ฉลากบง เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาจังหวัดนครพนม ตามความมุ่งหมายของการทำวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวลักขณา สักเข็มหาร โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๖๐๙๙๓ ๒๘๒๕๕

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๖๒๔



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

๒๖ พฤษภาคม ๒๕๖๓

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางการพัฒนา

เรียน ผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคโนโลยีอินเตอร์พัฒนศาสตร์

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวลักขณา สักเขมหาร รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๑๔๒๑๒๔๗๑๑๔ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาจังหวัดนครพนม” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.พรเทพ เสถียรนพแก้ว เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัลลิกา ฉลากบาง เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาจังหวัดนครพนม ตามความมุ่งหมายของการทำวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวลักขณา สักเขมหาร โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๖๙๙๓ ๒๘๗๕

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๖๒๔

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

๒๖ พฤษภาคม ๒๕๖๓

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางการพัฒนา

เรียน นายวันชัย ไธสงวน

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวลักขณา สักเข็มหาร รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๑๔๒๑๒๔๗๑๑๔ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาจังหวัดนครพนม” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.พรเทพ เสถียรนพแก้ว เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัลลิกา ฉลากบาง เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาจังหวัดนครพนม ตามความมุ่งหมายของการทำวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศีกานต์ เพียรธัญญกรณ์)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวลักขณา สักเข็มหาร โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๖๔๙๓ ๒๘๗๕

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๓.๑๒/ว ๖๒๔

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถนนมิตรภาพ ตำบลเมืองเก่า
อำเภอเมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๒๖ พฤษภาคม ๒๕๖๓

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางการพัฒนา

เรียน นายพิเชฏ์ หลังทรัพย์

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวลักขณา สักเข้มหาร รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๑๔๒๑๒๔๗๓๑๔ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาจังหวัดนครพนม” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาค้นคว้าตามหลักสูตรศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.พรเทพ เสถียรนพเก้า เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัลลภา ฉลากบาง เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาจังหวัดนครพนม ตามความมุ่งหมายของการทำวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศีกานต์ เพียรธัญญกรณ์)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวลักขณา สักเข้มหาร โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๖๙๙๓ ๒๘๗๕

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๖๒๔



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

๒๖ พฤษภาคม ๒๕๖๓

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางการพัฒนา

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วันเพ็ญ นันทะศรี

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวลักขณา สักเข็มหาร รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๓๔๒๑๒๔๗๑๓๔ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาจังหวัดนครพนม” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.พรเทพ เสถียรพเก้า เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัลลิกา ฉลากบาง เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาจังหวัดนครพนม ตามความมุ่งหมายของการทำวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศีกานต์ เพียรชญกรณ์)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวลักขณา สักเข็มหาร โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๖๔๔๓ ๒๘๗๕

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”

ภาคผนวก ค
แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

แบบสอบถามเลขที่.....

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผล
การปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา
จังหวัดนครพนม

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษา ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ
ผู้บริหารสถานศึกษา ระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา และอำนาจ
พยากรณ์ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีต่อประสิทธิผล
การปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาจังหวัดนครพนม
เป็นแบบสอบถามเพื่อการวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ ตามหลักสูตรครุศาสตร์
มหาบัณฑิต สาขาการบริหารและพัฒนากการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏ
สกลนคร

2. แบบสอบถามนี้มีทั้งหมด 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาจังหวัดนครพนม

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูใน
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาจังหวัดนครพนม

ผู้วิจัยจึงขอความร่วมมือจากครู ในการตอบแบบสอบถาม ให้ตรงกับสภาพ
ความจริงให้มากที่สุด คำตอบของท่านจะเป็นประโยชน์ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยจะวิเคราะห์
ในภาพรวมและไม่มีผลกระทบต่อหน้าที่การงานของผู้ตอบแบบสอบถามแต่อย่างใด
ผลการวิจัยครั้งนี้จะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาการจัดการศึกษาในสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาจังหวัดนครพนม

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณที่ให้ความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถามไว้
 ณ โอกาสนี้

(นางสาวลักขณา ลักเข้มหาร)

นักศึกษามหาบัณฑิต สาขาการบริหารและพัฒนากการศึกษา

คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ หน้าข้อความที่เป็นจริงของผู้ตอบแบบสอบถาม

1. สถานภาพสถานศึกษาที่ปฏิบัติงาน

สถานศึกษาภาครัฐ สถานศึกษาภาคเอกชน

2. เพศ ชาย หญิง

3. อายุ 20-30ปี 31-40ปี
 41-50 ปี 51 ปีขึ้นไป

4. ระดับการศึกษา

ปริญญาตรี(ค.บ) ปริญญาตรี(ป.บัณฑิต)
 ปริญญาโท อื่น (ระบุ).....

5. ประสบการณ์ในการทำงาน

น้อยกว่า 2 ปี 2-5 ปี
 6-10 ปี 10 ปีขึ้นไป

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สถานศึกษา

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง ระดับพฤติกรรมที่ผู้นำแสดงให้เห็นในการจัดการ หรือการบริหารงาน เป็นกระบวนการที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ตามและผู้ร่วมงาน โดยการเปลี่ยนสภาพและความพยายามของผู้ร่วมงานให้สูงขึ้นกว่าความพยายามที่คาดหวัง พัฒนาความสามารถของผู้ร่วมงานไปสู่ระดับที่สูงขึ้นและมีศักยภาพมากขึ้น ทำให้เกิดความตระหนักรู้ในภารกิจและวิสัยทัศน์ของกลุ่ม จูงใจให้ผู้ร่วมงานมองไกลเกินกว่าความสนใจของพวกเขาไปสู่ประโยชน์ของกลุ่มหรือสังคม ประกอบด้วย

1. ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้บริหารแสดงให้เห็นในการจัดการ หรือการทำงานที่เป็นกระบวนการ ทำให้ผู้ร่วมงานมีแรงจูงใจภายในไม่เห็นแก่ประโยชน์ส่วนตน แต่อุทิศตนเพื่อกลุ่ม มีการตั้งมาตรฐานในการทำงานสูงและเชื่อมั่นว่าจะสามารถบรรลุเป้าหมาย มีความตั้งใจแน่วแน่ในการทำงาน มีการให้กำลังใจผู้ร่วมงาน มีการกระตุ้นผู้ร่วมงานให้ตระหนักถึงสิ่งที่สำคัญโดยผู้นำจะมีคุณลักษณะสำคัญในด้านการสร้างแรงจูงใจภายในให้กับผู้ร่วมงาน มีการสร้างเจตคติที่ดีและการคิดในแง่บวก

2. ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้บริหารแสดงให้เห็นในการจัดการ หรือการทำงาน ที่เป็นกระบวนการโดยกระตุ้นผู้ร่วมงานให้เห็นถึงวิธีการหรือแนวทางในการแก้ปัญหา มีการพิจารณาวิธีการทำงานแบบเก่า ๆ ส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานแสดงความคิดเห็นมองปัญหาในแง่มุมต่าง ๆ มีการวิเคราะห์ปัญหาโดยใช้เหตุผลและข้อมูลหลักฐาน มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ โดยผู้นำจะมีคุณลักษณะสำคัญในด้านการคิดและการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบและมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

3. ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์หรือการสร้างบารมี หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้บริหารแสดงให้เห็นในการจัดการหรือการทำงานที่เป็นกระบวนการ ทำให้ผู้ร่วมงานมีการยอมรับเชื่อมั่นศรัทธาภาคภูมิใจ และไว้วางใจในความสามารถของผู้นำ มีความยินดีที่จะทุ่มเทการปฏิบัติงานตามภารกิจ โดยผู้นำจะมีการประพฤติตนเพื่อให้เกิดประโยชน์แก่ผู้อื่น เสียสละเพื่อประโยชน์ของกลุ่ม เน้นความสำคัญในเรื่องค่านิยม ความเชื่อและการมีเป้าหมายที่ชัดเจน มีความมั่นใจที่จะเอาชนะอุปสรรค ผู้นำจะมีคุณลักษณะสำคัญในด้านการมีวิสัยทัศน์และการถ่ายทอดวิสัยทัศน์ไปยังผู้ร่วมงาน มีความมุ่งมั่น และทุ่มเทในการปฏิบัติงานตามภารกิจ มีความสามารถในการจัดการหรือการควบคุมอารมณ์ตนเอง

4. ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล หมายถึง พฤติกรรมที่

ผู้บริหารแสดงให้เห็นในการจัดการหรือการทำงาน โดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล มีการเอาใจเขามาใส่ใจเรา มีการติดต่อสื่อสารแบบสองทางและเป็นรายบุคคล สนใจและเอาใจใส่ผู้ร่วมงานเป็นรายบุคคล มีการวิเคราะห์ความต้องการและ ความสามารถของแต่ละบุคคล เป็นที่เล็งยงอนให้คำแนะนำและส่งเสริมพัฒนาผู้ร่วมงานให้ พัฒนาตนเอง มีการกระจายอำนาจโดยการมอบหมายงานให้ผู้ร่วมงาน โดยผู้นำจะมี คุณลักษณะสำคัญในด้านความเข้าใจในความแตกต่างระหว่างบุคคลและการเอาใจเขามา ใส่ใจเรา ความสามารถในการติดต่อสื่อสารระหว่างบุคคลและเทคนิคการมอบหมายงาน

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านเกี่ยวกับภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในสถานศึกษาของท่าน ซึ่งจัดลำดับคุณภาพเป็น 5 ระดับ โดยกำหนดเกณฑ์น้ำหนักคะแนนดังนี้

ค่าคะแนนระดับ 5 หมายถึง ผู้บริหารมีการปฏิบัติมากที่สุด

ค่าคะแนนระดับ 4 หมายถึง ผู้บริหารมีการปฏิบัติมาก

ค่าคะแนนระดับ 3 หมายถึง ผู้บริหารมีการปฏิบัติปานกลาง

ค่าคะแนนระดับ 2 หมายถึง ผู้บริหารมีการปฏิบัติน้อย

ค่าคะแนนระดับ 1 หมายถึง ผู้บริหารมีการปฏิบัติน้อยที่สุด

ข้อ	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร	ระดับภาวะผู้นำ				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ						
1	ผู้บริหารทำงานอย่างเป็นกระบวนการ เป็นตัวอย่างที่ดีให้กับครู					
2	ผู้บริหารสามารถสร้างแรงจูงใจภายในให้ครูในการปฏิบัติงาน					
3	ผู้บริหารเป็นตัวอย่างในอุทิศตนต่อประโยชน์ส่วนรวม					
4	ผู้บริหารมีความเชื่อมั่นในการพัฒนาสถานศึกษา บรรลุเป้าหมาย					

ข้อ	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร	ระดับภาวะผู้นำ				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
5	ผู้บริหารกระตุ้นจิตวิญญาณของครูให้มีชีวิตชีวาอยู่เสมอ					
6	ผู้บริหารสร้างความตระหนักให้ครูเกิดความภาคภูมิใจในผลงานของตนเอง					
7	ผู้บริหารเป็นตัวอย่างในมีเจตคติที่ดีในการปฏิบัติงาน					
8	ผู้บริหารสามารถเป็นตัวอย่างให้กับครูในการการคิดแก้ปัญหา					
ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา						
9	ผู้บริหารมีการจัดการและสร้างกระบวนการในการทำงาน					
10	ผู้บริหารพูดกระตุ้น ให้กำลังใจให้ครูแก้ไขปัญหาอย่างมีคุณภาพด้วยตนเอง					
11	ผู้นำบริหารส่งเสริมในการทำวิจัยในชั้นเรียนเพื่อเป็นแนวทางในการแก้ไขปัญหา					
12	ผู้บริหารมีการวิเคราะห์ปัญหาและข้อมูลหลักฐานก่อนการแก้ไขปัญหา					
13	ผู้บริหารเป็นผู้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์โดยนำนวัตกรรมเทคโนโลยีสมัยใหม่มาใช้ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา					
14	ผู้บริหารมีลักษณะสำคัญในด้านการคิดและการแก้ไขปัญหา					
ด้านกรมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์หรือการสร้างบารมี						
15	ผู้บริหารทำงานอย่างเป็นกระบวนการเป็นตัวอย่างในการปฏิบัติของครู					

ข้อ	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร	ระดับภาวะผู้นำ				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
16	ผู้บริหารสามารถปฏิบัติงานทำให้ครูยอมรับนับถือ เชื่อมั่น ศรัทธา และภาคภูมิใจ					
17	ผู้บริหารได้รับความไว้วางใจในความเป็นผู้นำจากครู ในปฏิบัติงานตามหน้าที่					
18	ผู้บริหารมีความทุ่มเทกับการปฏิบัติงาน สามารถเป็นตัวอย่างที่ดีให้กับครู					
19	ผู้บริหารเป็นตัวอย่างในการประพฤติตนและเสียสละ ให้เกิดประโยชน์ส่วนรวม					
20	ผู้บริหารให้ความสำคัญกับค่านิยมและ มีความเชื่อมั่นในตนเองเป็นตัวอย่างให้กับครู ในการปฏิบัติงาน					
21	ผู้บริหารสามารถถ่ายทอดประสบการณ์ การทำงานให้แก่ครูในการปฏิบัติงานและ ให้ยึดหลักศีลธรรมจริยธรรม					
22	ผู้บริหารสามารถจัดการควบคุมอารมณ์ตนเองเพื่อ ไม่ให้กระทบกับการปฏิบัติงาน					
ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล						
23	ผู้บริหารมอบหมายงานให้ครูทุกคนตามความรู้ ความสามารถอย่างเหมาะสม					
24	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูได้ปรึกษาทั้งเรื่องงานและ เรื่องส่วนตัว					
25	ผู้บริหารมีความยุติธรรมและเอาใจเขาใส่ต่อ ครูทุกคนอย่างเท่าเทียม					

ข้อ	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร	ระดับภาวะผู้นำ				
		ระดับ ภาวะ ผู้นำ	มาก (4)	ปาน กลาง (3)	น้อย (2)	น้อย ที่สุด (1)
26	ผู้บริหารให้คำชี้แนะ ให้คำปรึกษาแก่ครูเป็นรายบุคคล เพื่อพัฒนาตนเองให้บรรลุเป้าหมายที่ต้องการ					
27	ผู้บริหารทำหน้าที่นิเทศและส่งเสริมการพัฒนาครู อย่างสม่ำเสมอ					
28	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ					
29	ผู้บริหารปฏิบัติต่อครูโดยคำนึงถึงความสามารถและ ความแตกต่างระหว่างบุคคล					
30	ผู้บริหารมอบหมายงานตามความรู้ความสามารถของ แต่ละคน					

**ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูใน
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดนครพนม**

1. ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในสถานศึกษา หมายถึง ความสำเร็จในการปฏิบัติงานของครูเพื่อพัฒนานักเรียนให้มีสมรรถนะและความรู้ มีทัศนคติทางบวก สามารถปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอก รวมทั้งสามารถแก้ปัญหาภายในสถานศึกษาซึ่งส่งผลต่อกระบวนการปฏิบัติงานตามระบบการเรียนรู้ ระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนนักศึกษา และระบบกิจกรรมนักเรียน นักศึกษา จำแนกเป็น

1.1 การปฏิบัติงานตามระบบการเรียนรู้ หมายถึง ความสำเร็จในการปฏิบัติงานของครูในด้าน การวิเคราะห์หลักสูตร วิเคราะห์ผู้เรียน การออกแบบการจัดการกระบวนการ การจัดการเรียนรู้ การติดตามการจัดการเรียนรู้ การเสริมทักษะวิชาชีพ การประเมินฐานสมรรถนะของผู้เรียนโดยมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

1.2 การปฏิบัติงานตามระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน นักศึกษา หมายถึง ความสำเร็จในการปฏิบัติงานของครูในด้าน การจัดครูที่ปรึกษา จัดกลุ่มผู้เรียน เตรียมความพร้อมให้แก่ผู้เรียน การรู้จักนักเรียนนักศึกษาเป็นรายบุคคล การจัดประชุม

ผู้ปกครอง การคัดกรองผู้เรียน มีการพัฒนาผู้เรียนด้วยกิจกรรมโฮมรูมอย่างต่อเนื่องและมี การรายงานผลให้ผู้บริหารทราบ

1.3 การปฏิบัติงานตามระบบกิจกรรมนักเรียนนักศึกษา หมายถึง

ความสำเร็จในการปฏิบัติงานของครูในด้าน การสร้างความเข้าใจร่วมกันและกำหนด รูปแบบการจัดกิจกรรม โดยจัดตั้งกิจกรรมชมรมวิชาชีฟตามความสนใจ มีการวางแผน ดำเนินงานจัดกิจกรรม และจัดกิจกรรมตามแผนดำเนินงาน ตลอดจนประเมินผลภาพรวม ของระบบกิจกรรมนักเรียนนักศึกษา

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องที่ตรงกับประสิทธิผลของการปฏิบัติงานใน สถานศึกษาของท่าน ซึ่งจัดลำดับคุณภาพเป็น 5 ระดับ โดยกำหนดเกณฑ์น้ำหนักคะแนน ดังนี้

- ค่าคะแนนระดับ 5 หมายถึง ครูมีการปฏิบัติมากที่สุด
- ค่าคะแนนระดับ 4 หมายถึง ครูมีการปฏิบัติมาก
- ค่าคะแนนระดับ 3 หมายถึง ครูมีการปฏิบัติ ปานกลาง
- ค่าคะแนนระดับ 2 หมายถึง ครูมีการปฏิบัติ น้อย
- ค่าคะแนนระดับ 1 หมายถึง ครูมีการปฏิบัติ น้อยที่สุด

ข้อ	ประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน	ระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงาน				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปาน กลาง (3)	น้อย (2)	น้อย ที่สุด (1)
การปฏิบัติงานตามระบบการเรียนรู้						
1	ครูมีการวิเคราะห์ผู้เรียนทุกคนในรายวิชาที่ท่านสอน					
2	ครูมีการวิเคราะห์จัดกลุ่มปรับพื้นฐานให้แก่ผู้เรียน					
3	ครูมีการวิเคราะห์การออกแบบการจัดกระบวนการ การจัดการเรียนรู้ในรายวิชาที่ท่านสอน					
4	ครูมีการติดตามการจัดการเรียนรู้ในรายวิชาที่ท่าน สอน					
5	ครูมีการสอนเพื่อพัฒนาเสริมทักษะวิชาชีพ					

ข้อ	ประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน	ระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงาน				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
6	ครูมีการประเมินฐานสมรรถนะของผู้เรียน โดยมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง					
การปฏิบัติงานตามระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน นักศึกษา						
7	ครูได้จัดกิจกรรมเข้าค่ายคุณธรรม จริยธรรม เพื่อเป็นการละลายพฤติกรรมผู้เรียน					
8	ครูได้จัดทำแบบประเมินและติดตามพฤติกรรมผู้เรียน เป็นรายบุคคล					
9	ครูได้จัดทำแบบบันทึกข้อมูลและแบบบันทึกคัดกรองผู้เรียน					
10	ครูได้จัดทำแบบรายงานผลผู้เรียนกลุ่มเสี่ยง กลุ่มมีปัญหา					
11	ครูได้ติดตามและพัฒนาแก้ไขพฤติกรรมของผู้เรียนกลุ่มเสี่ยง					
12	ครูได้จัดทำแบบบันทึกการให้คำปรึกษา (สำหรับครูที่ปรึกษาและครูประจำวิชา)					
13	ครูได้จัดทำกิจกรรมกิจโฮมรูมเพื่อพัฒนาทักษะชีวิตให้แก่ผู้เรียน					
การปฏิบัติงานตามระบบกิจกรรมนักเรียนนักศึกษา						
14	ครูได้จัดประชุมทำความเข้าใจร่วมกันในการกำหนดรูปแบบการจัดกิจกรรม					
15	ครูได้ชี้แจงรูปแบบในการจัดกิจกรรมให้ผู้เรียนทราบ					
16	ครูได้มีการมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละกิจกรรมแก่ผู้เรียน					

ข้อ	ประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน	ระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงาน				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
17	ครูได้จัดตั้งกิจกรรมชมรมวิชาชีพระดับความสนใจผู้เรียน					
18	ครูได้จัดทำผลการประเมินผลการจัดกิจกรรมประจำปีการศึกษา					
19	ครูได้รายงานผลดำเนินงานภาพรวมของระบบกิจกรรมนักเรียน นักศึกษาประจำปี					
20	ครูได้มีการวางแผนพัฒนา ปรับปรุง การจัดกิจกรรมเพื่อเตรียมความพร้อมในปีการศึกษาถัดไป					

ภาคผนวก ง

ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC)

ตาราง 18 การวิเคราะห์ค่า IOC แบบสอบถามเพื่อการวิจัย เรื่อง ภาวะผู้นำ
การเปลี่ยนแปลง ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการ
การอาชีวศึกษาจังหวัดนครพนม

พฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	ผู้เชี่ยวชาญคนที่					รวม	ค่าIOC	สรุปผล
	1	2	3	4	5			
ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ								
1.ผู้บริหารทำงานอย่างเป็นกระบวนการ เป็นตัวอย่างที่ดีให้กับครู	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2.ผู้บริหารสามารถสร้างแรงจูงใจภายใน ให้ครูในการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
3.ผู้บริหารเป็นตัวอย่างในอุทิศตนต่อ ประโยชน์ส่วนรวม	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
4.ผู้บริหารมีความเชื่อมั่นในการพัฒนา สถานศึกษาบรรลุเป้าหมาย	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
5.ผู้บริหารกระตุ้นจิตวิญญาณของครูให้มี ชีวิตชีวาอยู่เสมอ	+1	+1	+1	+1	0	4	0.80	ใช้ได้
6. ผู้บริหารสร้างความตระหนักให้ครูเกิด ความภาคภูมิใจในผลงานของตนเอง	+1	+1	0	+1	0	3	0.60	ใช้ได้
7.ผู้บริหารเป็นตัวอย่างในมีเจตคติที่ดีใน การปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
8.ผู้บริหารสามารถเป็นตัวอย่างให้กับครู ในการการคิดแก้ปัญหา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

ตาราง 18 (ต่อ)

พฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	ผู้เชี่ยวชาญคนที่					รวม	ค่าIOC	สรุปผล
	1	2	3	4	5			
ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา								
9. ผู้บริหารมีการจัดการและสร้างกระบวนการในการทำงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
10. ผู้บริหารพูดกระตุ้น ให้กำลังใจให้ครูแก้ไขปัญหามีคุณภาพด้วยตนเอง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
11. ผู้นำบริหารส่งเสริมในการทำวิจัยในชั้นเรียนเพื่อเป็นแนวทางในการแก้ไขปัญหา	+1	0	+1	+1	+1	4	0.80	ใช้ได้
12. ผู้บริหารมีการวิเคราะห์ปัญหาและข้อมูลหลักฐานก่อนการแก้ไขปัญหา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
13. ผู้บริหารเป็นผู้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์โดยนำนวัตกรรมเทคโนโลยีสมัยใหม่มาใช้ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
14. ผู้บริหารมีลักษณะสำคัญในด้านการคิดและการแก้ไขปัญหา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์หรือการสร้างบารมี								
15. ผู้บริหารทำงานอย่างเป็นกระบวนการเป็นตัวอย่างในการปฏิบัติของครู	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
16. ผู้บริหารสามารถปฏิบัติงานทำให้ครูยอมรับนับถือ เชื่อมั่น ครีธา และภาคภูมิใจ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
17. ผู้บริหารได้รับความไว้วางใจในความเป็นผู้นำจากครูในปฏิบัติงานตามหน้าที่	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

ตาราง 18 (ต่อ)

พฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	ผู้เชี่ยวชาญคนที่					รวม	ค่าIOC	สรุปผล
	1	2	3	4	5			
ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ หรือการสร้างบารมี								
18.ผู้บริหารมีความทุ่มเทกับการปฏิบัติงาน สามารถเป็นตัวอย่างที่ดีให้กับครู	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
19.ผู้บริหารเป็นตัวอย่างในการประพฤติตน และเสียสละให้เกิดประโยชน์ส่วนรวม	+1	0	+1	+1	0	3	0.60	ใช้ได้
20.ผู้บริหารให้ความสำคัญกับค่านิยมและ มีความเชื่อมั่นในตนเองเป็นตัวอย่างให้กับ ครูในการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
21. ผู้บริหารสามารถถ่ายทอด ประสบการณ์การทำงานให้แก่ครู ในการปฏิบัติงานและให้ยึดหลักศีลธรรม จริยธรรม	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
22. ผู้บริหารสามารถจัดการควบคุม อารมณ์ตนเองเพื่อไม่ให้กระทบกับ การปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล								
23.ผู้บริหารมอบหมายงานให้ครูทุกคนตาม ความรู้ความสามารถอย่างเหมาะสม	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
24.ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูได้ปรึกษาทั้ง เรื่องงานและเรื่องส่วนตัว	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
25.ผู้บริหารปฏิบัติต่อครูอย่างเท่าเทียมกัน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
26. ผู้บริหารให้คำชี้แนะให้คำปรึกษาแก่ครู เป็นรายบุคคลเพื่อพัฒนาตนเองให้บรรลุ เป้าหมายที่ต้องการ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

ตาราง 18 (ต่อ)

พฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	ผู้เชี่ยวชาญคนที่					รวม	ค่าIOC	สรุปผล
	1	2	3	4	5			
ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล								
27.ผู้บริหารทำหน้าที่นิเทศและส่งเสริมการพัฒนาครูอย่างสม่ำเสมอ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
28.ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
29.ผู้บริหารปฏิบัติต่อครูโดยคำนึงถึงความสามารถและความแตกต่างระหว่างบุคคล	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
30.ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ที่แตกต่างกันตามความเหมาะสมของแต่ละคน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
การปฏิบัติงานตามระบบการเรียนรู้								
1. ครูมีการวิเคราะห์ผู้เรียนทุกคนในรายวิชาที่ท่านสอน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2. ครูมีการวิเคราะห์จัดกลุ่มปรับพื้นฐานให้แก่ผู้เรียน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
3. ครูมีการวิเคราะห์การออกแบบการจัดการกระบวนการ การจัดการเรียนรู้ในรายวิชาที่ท่านสอน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
4. ครูมีการติดตามการจัดการเรียนรู้ในรายวิชาที่ท่านสอน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
5. ครูมีการสอนเพื่อพัฒนาเสริมทักษะวิชาชีพ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
6. ครูมีการประเมินฐานสมรรถนะของผู้เรียนโดยมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

ตาราง 18 (ต่อ)

ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู	ผู้เชี่ยวชาญคนที่					รวม	ค่าIOC	สรุปผล
	1	2	3	4	5			
การปฏิบัติงานตามระบบการเรียนรู้								
7.ครูได้จัดกิจกรรมเข้าค่ายคุณธรรมจริยธรรม เพื่อเป็นการละลายพฤติกรรมผู้เรียน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
8. ครูได้จัดทำแบบประเมินและติดตามพฤติกรรมผู้เรียนเป็นรายบุคคล	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
9. ครูได้ทำแบบบันทึกข้อมูลและแบบบันทึกคัดกรองผู้เรียน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
10.ครูได้จัดทำแบบรายงานผลผู้เรียนกลุ่มเสี่ยง กลุ่มมีปัญหา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
11. ครูได้ติดตามและพัฒนาแก้ไขพฤติกรรมของผู้เรียน กลุ่มเสี่ยง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
12.ครูได้จัดทำแบบบันทึกการให้คำปรึกษา (สำหรับครูที่ปรึกษาและครูประจำวิชา)	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
13.ครูได้จัดทำกิจกรรมกิจกรรมเพื่อพัฒนาทักษะชีวิตให้แก่ผู้เรียน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

ตาราง 18 (ต่อ)

ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู	ผู้เชี่ยวชาญคนที่					รวม	ค่าIOC	สรุปผล
	1	2	3	4	5			
การปฏิบัติงานตามระบบกิจกรรม นักเรียน นักศึกษา								
14. ครูได้จัดประชุมทำความเข้าใจร่วมกัน ในการกำหนดรูปแบบการจัดกิจกรรม	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
15. ครูได้ชี้แจงรูปแบบในการจัดกิจกรรม ให้ผู้เรียนทราบ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
16. ครูได้มีการมอบหมายหน้าที่ความ รับผิดชอบของแต่ละกิจกรรมแก่ผู้เรียน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
17. ครูได้จัดตั้งกิจกรรมชมรมวิชาซีพตาม ความสนใจผู้เรียน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
18. ครูได้จัดทำการประเมินผลการจัด กิจกรรมประจำปีการศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
19. ครูได้รายงานผลดำเนินงานภาพรวม ของระบบกิจกรรมนักเรียน นักศึกษา ประจำปี	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
20. ครูได้มีการวางแผนพัฒนา ปรับปรุง การจัดกิจกรรมเพื่อเตรียมความพร้อม ในปีการศึกษาถัดไป	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

ภาคผนวก จ

ค่าอำนาจจำแนก และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

ตาราง 19 แสดงผลการวิเคราะห์ค่าอำนาจจำแนกเป็นรายข้อ (r) และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาจังหวัดนครพนม

ข้อที่	ค่าอำนาจจำแนก (r)	ข้อที่	ค่าอำนาจจำแนก (r)
1	.60	22	.75
2	.65	23	.84
3	.65	24	.69
4	.57	25	.66
5	.58	26	.77
6	.66	27	.61
7	.77	28	.74
8	.75	29	.82
9	.79	30	.78
10	.79		
11	.83		
12	.72		
13	.76		
14	.71		
15	.73		
16	.60		
17	.64		
18	.75		
19	.81		
20	.76		
21	.80		

ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร
ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาจังหวัดนครพนม เท่ากับ .97

ตาราง 20 แสดงผลการวิเคราะห์ค่าอำนาจจำแนกเป็นรายข้อ (r) และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาจังหวัดนครพนม

ข้อที่	ค่าอำนาจจำแนก (r)	ข้อที่	ค่าอำนาจจำแนก (r)
1	.75	11	.85
2	.75	12	.74
3	.84	13	.79
4	.64	14	.70
5	.69	15	.80
6	.62	16	.76
7	.59	17	.71
8	.75	18	.68
9	.75	19	.80
10	.76	20	.63

ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาจังหวัดนครพนมเท่ากับ .96

ภาคผนวก ฉ

แบบสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญเพื่อเสนอแนวทางการพัฒนา
ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผล
การปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาจังหวัดนครพนม



แบบสอบถามสำหรับผู้เชี่ยวชาญ
แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร
ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาจังหวัดนครพนม

ผู้เสนอความคิดเห็น.....ตำแหน่ง.....
 สถานที่ทำงาน.....วัน เดือน ปี

คำชี้แจง

โปรดพิจารณาแนะแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร
 ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการ
 การอาชีวศึกษาจังหวัดนครพนม ว่าวิธีใดจะเหมาะสมที่จะกำหนดเป็นแนวทางการพัฒนา
 โดยกำหนดเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องความคิดเห็น เห็นด้วยหรือไม่เห็นด้วยตามความคิด
 ของท่าน

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงที่ได้ให้ความคิดเห็นในการพัฒนาภาวะผู้นำ
 การเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา
 สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาจังหวัดนครพนม ในครั้งนี้

ลักขณา ลักเข้มหาร

นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต
 สาขาการบริหารและพัฒนากการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

จากผลการวิจัย

แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพ
การปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการ
การอาชีวศึกษาจังหวัดนครพนม สามารถพยากรณ์ได้ 2 ด้าน ดังนี้

1. ด้านการกระตุ้นทางปัญญา หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้บริหารแสดงให้เห็นในการจัดการ หรือการทำงานที่เป็นกระบวนการโดยกระตุ้นผู้ร่วมงานให้เห็นถึงวิธีการหรือแนวทางในการแก้ปัญหา มีการพิจารณาวิธีการทำงานแบบเก่า ๆ ส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานแสดงความคิดเห็นมองปัญหาในแง่มุมต่าง ๆ มีการวิเคราะห์ปัญหาโดยใช้เหตุผลและข้อมูลหลักฐาน มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ โดยผู้นำจะมีคุณลักษณะสำคัญในด้านการคิดและการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบและมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

พฤติกรรมหลัก	พฤติกรรมบ่งชี้	ความคิดเห็น	
		เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย
1. ด้านการ กระตุ้นทาง ปัญญา	1. ผู้บริหารควรมีการจัดการ หรือมีการทำงานที่เป็นกระบวนการ		
	2. ผู้บริหารควรมองหาแนวทางกระตุ้นผู้ร่วมงานให้เห็นถึงวิธีการหรือแนวทางในการแก้ปัญหา		
	3. ผู้บริหารควรพิจารณาวิธีการทำงานแบบเก่า ๆ และส่งเสริมให้มีการทำงานแบบทันสมัย		
	4. ผู้บริหารควรส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานแสดงความคิดเห็นในการแก้ไขปัญหาในแง่มุมต่าง ๆ		
	5. ผู้บริหารควรมีการวิเคราะห์ปัญหาโดยใช้เหตุผลและข้อมูลหลักฐาน		
	6. ผู้บริหารควรมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์		
	7. ผู้บริหารควรมีคุณลักษณะสำคัญในด้านการคิดและการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ		

2. ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้บริหารแสดงให้เห็นในการจัดการหรือการทำงาน โดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล มีการเอาใจเขามาใส่ใจเรา มีการติดต่อสื่อสารแบบสองทางและเป็นรายบุคคล สนใจและเอาใจใส่ผู้ร่วมงานเป็นรายบุคคล มีการวิเคราะห์ความต้องการและความสามารถของแต่ละบุคคล เป็นที่เลี้ยงสอนให้คำแนะนำและส่งเสริมพัฒนาผู้ร่วมงานให้พัฒนาตนเอง มีการกระจายอำนาจโดยการมอบหมายงานให้ผู้ร่วมงาน โดยผู้นำจะมีคุณลักษณะสำคัญในด้านความเข้าใจในความแตกต่างระหว่างบุคคลและการเอาใจเขามาใส่ใจเรา ความสามารถในการติดต่อสื่อสารระหว่างบุคคลและเทคนิคการมอบหมายงาน

พฤติกรรมหลัก	พฤติกรรมบ่งชี้	ความคิดเห็น	
		เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย
2. ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	1. ผู้บริหารควรมีการจัดการหรือการทำงานโดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล		
	2. ผู้บริหารควรมีการเอาใจเขามาใส่ใจเรา		
	3. ผู้บริหารควรมีการติดต่อสื่อสารแบบสองทางและเป็นรายบุคคล		
	4. ผู้บริหารควรมีการวิเคราะห์ความต้องการของความสามารถของแต่ละบุคคล		
	5. ผู้บริหารควรเป็นที่เลี้ยงสอนและให้คำแนะนำกับผู้ร่วมงานเป็นรายบุคคล		
	6. ผู้บริหารควรส่งเสริมการพัฒนาตนเองของผู้ร่วมงานอย่างสม่ำเสมอ		
	7. ผู้บริหารควรกระจายอำนาจโดยการมอบหมายงานให้ผู้ร่วมงาน		

ประวัติย่อของผู้วิจัย

ประวัติย่อของผู้วิจัย

ชื่อ-สกุล	นางสาวลักขณา ลักเซ็มหาร
วัน เดือน ปีเกิด	3 พฤษภาคม 2527
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	29/2 ซอยร่วมมิตร ถนนนิตโย ตำบลหนองญาติ อำเภอเมืองนครพนม จังหวัดนครพนม รหัสไปรษณีย์ 48000
ตำแหน่งปัจจุบัน	รองผู้อำนวยการฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคล และเลขานุการ ผู้รับใบอนุญาตวิทยาลัยเทคโนโลยีอินเตอร์พัฒนศาสตร์
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2545	ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนธาตุพนม อำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม
พ.ศ. 2546	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง สาขาการบัญชี วิทยาลัยเทคนิคนครพนม
พ.ศ. 2548	บริหารธุรกิจบัณฑิต (บธ.บ.) วิชาเอกการจัดการทั่วไป มหาวิทยาลัยนครพนม
พ.ศ. 2560	ประกาศนียบัตรบัณฑิตวิชาชีพครู คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
พ.ศ. 2563	คุรุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) สาขาวิชาการบริหารและ พัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
ประวัติการทำงาน	
พ.ศ. 2548	พนักงานบัญชีและการเงินห้างหุ้นส่วนจำกัดประภาพร
พ.ศ. 2552	หัวหน้าพนักงานบัญชีและการเงินห้างหุ้นส่วนจำกัดประภาพร และบริษัทนครพนมศิลา จำกัด
พ.ศ. 2558	รองผู้อำนวยการฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคล เลขานุการ ผู้รับใบอนุญาตวิทยาลัยเทคโนโลยีอินเตอร์พัฒนศาสตร์