ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการสอนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ

วิทยานิพนธ์

ของ

พิศมัย สุวรรณบุผา

เสนอต่อมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาหลักสูตร
ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา

พฤศจิกายน 2564

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการสอนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ

วิทยานิพนธ์

ของ

พิศมัย สุวรรณบุผา

เสนอต่อมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาหลักสูตร
ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา
พฤศจิกายน 2564

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP OF ADMINISTRATORS AFFECTING TEACHING BEHAVIORS OF TEACHERS UNDER BUENGKAN PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE

BY

PISSAMAI SUWANNABUPHA

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

November 2021

All Rights Reserved by Sakon Nakhon Rajabhat University

ใบรับรองวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา

ชื่อเรื่องวิทยานิพนธ์ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการสอนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ

ชื่อผู้ทำวิทยานิพนธ์ พิศมัย สุวรรณบุผา

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

.....ประธานกรรมการสอบ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัลนิกา ฉลากบาง)

.....กรรมการสอบและประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์
(ดร.พรเทพ เสถียรนพเก้า)

.....กรรมการสอบ แต่งตั้งเพิ่มเติม
(ดร.เอกลักษณ์ เพียสา)

.....กรรมการสอบและกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์
(ดร.ทรัพย์หิรัญ จันทรักษ์)

.....กรรมการสอบ
(ดร.วสุกฤต สุวรรณเทน) ผู้ทรงคุณวุฒิ

คณะกรรมการบริหารหลักสูตรรับรองแล้ว

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

บัณฑิตวิทยาลัยรับรองแล้ว

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

เมื่อวันที่ 12 เดือน พฤศจิกายน พ.ศ. 2564

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ประกาศคุณูปการ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยความกรุณาช่วยเหลือ แนะนำ และให้คำปรึกษาอย่างอย่างดียิ่ง จากอาจารย์ ดร.พรเทพ เสถียรนพเก้า ประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และอาจารย์ ดร.ทรัพย์หิรัญ จันทรักษ์ กรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ วัลนิกา ฉลากบาง ประธานสอบปากเปล่าป้องกันวิทยานิพนธ์ อาจารย์ ดร.เอกลักษณ์ เพียสา กรรมการสอบปากเปล่าป้องกัน วิทยานิพนธ์ และ ดร.วสุกฤต สุวรรณเทน ผู้ทรงคุณวุฒิสอบปากเปล่าป้องกันวิทยานิพนธ์ ที่ได้กรุณาถ่ายทอดความรู้ วิธีการ คำแนะนำ และตรวจสอบแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ด้วยความเอาใจใส่ยิ่ง ผู้วิจัยกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูง

ขอขอบพระคุณผู้ทรงคุณวุฒิ และผู้เชี่ยวชาญทุกท่าน ที่กรุณาตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย และได้กรุณาปรับปรุงแก้ไข ข้อบกพร่อง และให้คำแนะนำในการสร้างเครื่องมือให้ถูกต้องสมบูรณ์ยิ่งขึ้น รวมทั้งบุคคลที่ผู้วิจัยได้อ้างอิงทางวิชาการตามที่ปรากฏในบรรณานุกรม

ขอขอบพระคุณท่านผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬทุกท่าน ที่ให้ความอนุเคราะห์และความสะดวกในการเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย ตลอดจนครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬทุกท่าน ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างที่ให้ความร่วมมือในการเก็บข้อมูลเป็นอย่างดี

ขอขอบพระคุณ ครอบครัวอารีย์ และครอบครัวสุวรรณบุผา ที่คอยช่วยเหลือให้กำลังใจและกำลังทรัพย์ด้วยดีตลอดมา

ขอบคุณเพื่อนนักศึกษาสาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษาทุกท่านที่ได้ให้คำแนะนำ และส่งเสริมกำลังใจตลอดมา นอกจากนี้ยังมีผู้ช่วยเหลืออีกหลายท่าน ซึ่งผู้วิจัยไม่สามารถกล่าวนามในที่นี้ได้หมด จึงขอขอบพระคุณทุกท่านเหล่านั้นไว้ ณ โอกาส นี้ด้วย

คุณค่าทั้งหลายที่ได้รับจากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบเป็นกตัญญูกตเวทีแด่บิดา มารดา และบูรพาจารย์ที่เคยอบรมสั่งสอน ตลอดจนผู้มีพระคุณทุกท่าน

พิศมัย สุวรรณบุผา

ชื่อเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการสอนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ
ผู้วิจัย พิศมัย สุวรรณบุผา
กรรมการที่ปรึกษา ดร.พรเทพ เสถียรนพเก้า
ดร.ทรัพย์หิรัญ จันทรักษ์
ปริญญา ค.ม. (การบริหารและพัฒนาการศึกษา)
สถาบัน มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
ปีที่พิมพ์ 2564

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสหสัมพันธ์ มีความมุ่งหมายเพื่อ 1) ศึกษาระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร 2) ศึกษาระดับพฤติกรรมการสอนของครู 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับพฤติกรรมการสอนของครู 4) ศึกษาอำนาจพยากรณ์ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการสอนของครู 5) หาแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการสอนของครู การดำเนินการวิจัยแบ่งออกเป็น 2 ขั้นตอน ประกอบด้วย ตอนที่ 1 ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับพฤติกรรมการสอนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ และตอนที่ 2 แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการสอนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมานค่า 5 ระดับ โดยแบบสอบถามด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารมีค่าความตรงระหว่าง .80–1.00 ค่าอำนาจจำแนก ระหว่าง .46–.88 และค่าความเชื่อมั่น .98 และแบบสอบถามด้านพฤติกรรมการสอนของครู มีค่าความตรง ระหว่าง .80–1.00 ค่าอำนาจจำแนก ระหว่าง .49–.89 และค่าความเชื่อมั่น .98 วิเคราะห์ข้อมูลด้วยการหาค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบเป็นขั้นตอน

ผลการวิจัยพบว่า

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ โดยรวมอยู่ในระดับมาก

2. พฤติกรรมการสอนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ โดยรวมอยู่ในระดับมาก

3. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับพฤติกรรมการสอนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ มีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

4. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการสอนของครู อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มี 2 ด้าน ได้แก่ ด้านการมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์ (X_1) และด้านการกระตุ้นทางปัญญา (X_3) ซึ่งสามารถสร้างสมการพยากรณ์ ได้ดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

$$Y' = 1.73 + .43X_1 + .20X_3$$

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$Z'_y = .51Z_1 + .27Z_3$$

5. ผู้วิจัยนำตัวแปรที่มีผลต่อพฤติกรรมการสอนของครู อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 มาสร้างเป็นแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร พฤติกรรมการสอนของครู โรงเรียนประถมศึกษา

TITLE Transformational Leadership of Administrators Affecting Teaching Behaviors of Teachers under Buengkan Primary Educational Service Area Office

AUTHOR Pissamai Suwannabupha

ADVISORS Dr. Pornthep Steannoppakao

Dr. Suphirun Jantarak

DEGREE M.Ed. (Educational Administration and Development)

INSTITUTION Sakon Nakhon Rajabhat University

YEAR 2021

ABSTRACT

This research aimed to: 1) explore the transformational leadership levels of administrators, 2) to explore the teaching behaviors of teachers, 3) examine the relationship between transformational leadership of administrators and teaching behavior of teachers, 4) investigate the predictive power of leadership, changes of administrators affecting teaching behavior of teachers. 5) identify the guideline to develop transformational leadership of administrators affecting teaching behaviors of teachers. The research procedures were divided into two stages comprised Stage 1: the examination of relationship between transformational leadership of administrators and teaching behavior of teachers under Buengkan Primary Educational Service Area Office, and Stage 2: the identification of guideline to develop transformational leadership of administrators affecting teaching behaviors of teachers under Buengkan Primary Educational Service Area Office. The instruments used in data collection comprised a 5–rating scale questionnaire on transformational leadership which obtained content validity index between 80–1.00, discrimination power index between .46–.88 and reliability index at .98, and a questionnaire on teaching behaviors of teachers which obtained content validity index between 80–1.00, discrimination power index between .49–.89 and reliability index at .98. The statistics used in data analysis

were frequency, percentage, mean and standard deviation Pearson Product – Moment Correlation Coefficients and stepwise multiple regression analysis.

The results showed that:

1. The transformational leadership of administrators under Buengkan Primary Educational Service Area Office was at high level.

2. The teaching behaviors of teachers under Buengkan Primary Educational Service Area Office was at high level.

3. The transformational leadership of administrators and the teaching behaviors of teachers under Buengkan Primary Educational Service Area Office were highly positive correlated with statistical significance at .01.

4. The transformational leadership of administrators affecting teaching behaviors of teachers with statistical significance at the .05 comprised 2 aspects, namely ideological influence (X_1) and cognitive stimulus (X_3), which could write the following equation.

Equation in raw score format

$$Y'x = 1.727+.430\ X_1+.196\ X_3$$

Equations in standardized score format

$$Z'_y = .510\ Z_1 + .270\ Z_3$$

5. The researcher applied the variables affecting teaching behavior of teachers with statistical significance at.05 to create the guideline to develop transformational leadership of administrators.

Keywords: Transformational Leadership of Administrators, Teaching Behavior of Teachers, Primary Schools

สารบัญ

บทที่ **หน้า**

1 บทนำ 1
ภูมิหลัง 1
คำถามการวิจัย 3
ความมุ่งหมายของการวิจัย 4
สมมติฐานการวิจัย 4
ความสำคัญของการวิจัย 5
ขอบเขตของการวิจัย 5
กรอบแนวคิดในคิดการวิจัย 7
นิยามศัพท์เฉพาะ 8

2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง 12
แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร 13
ภาวะผู้นำของผู้บริหาร 13
ความหมายของภาวะผู้นำ 13
ความสำคัญของภาวะผู้นำ 14
ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร 16
ความหมายของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง 16
ความสำคัญของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง 19
ทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง 19
องค์ประกอบของทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง 24
แนวคิดเกี่ยวกับพฤติกรรมการสอนของครู 31
ความหมายของพฤติกรรมการสอน 31
ความสำคัญของพฤติกรรมการสอน 33
องค์ประกอบของพฤติกรรมการสอน 35

สารบัญ (ต่อ)

บทที่ **หน้า**

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และพฤติกรรม
การสอนของครู 44
งานวิจัยในประเทศ 44
งานวิจัยต่างประเทศ 47
บริบทโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ 47

3 วิธีดำเนินการวิจัย 51
ตอนที่ 1 การศึกษาหาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง
ของผู้บริหารกับพฤติกรรมการสอนของครูในโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ 51
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง 51
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย 59
การเก็บรวบรวมข้อมูล 61
การวิเคราะห์ข้อมูล 61
ตอนที่ 2 แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร
ที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการสอนของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ 63

4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล 66
ตอนที่ 1 การศึกษาหาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง
ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการสอนของครู สังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ 66
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล 66
ขั้นตอนในการวิเคราะห์ข้อมูล 68
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล 68

สารบัญ (ต่อ)

บทที่ **หน้า**

ตอนที่ 2 แนวทางพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อ
พฤติกรรมการสอนของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาบึงกาฬ 83
ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม 87

5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ 89
ความมุ่งหมายของการวิจัย 89
สมมติฐานการวิจัย 90
วิธีดำเนินการวิจัย 90
สรุปผลการวิจัย 91
อภิปรายผลการวิจัย 93
ข้อเสนอแนะ 97

บรรณานุกรม 99

ภาคผนวก 106
ภาคผนวก ก รายชื่อผู้เชี่ยวชาญ 107
ภาคผนวก ข หนังสือขอความอนุเคราะห์ 110
ภาคผนวก ค แบบสอบถามเพื่อการวิจัย 121
ภาคผนวก ง ค่าดัชนีความสอดคล้อง 130
ภาคผนวก จ ค่าอำนาจจำแนก และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม 134
ภาคผนวก ฉ แบบสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญเพื่อเสนอแนวทางพัฒนา 137

ประวัติย่อของผู้วิจัย 143

บัญชีตาราง

ตาราง **หน้า**

1 ตารางสังเคราะห์พฤติกรรมการสอนของครู 37

2 แสดงจำนวนปริมาณงานในความรับผิดชอบของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ 50

3 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามอำเภอและขนาดของโรงเรียน 52

4 โรงเรียนที่เป็นกลุ่มประชากรที่ใช้ในการวิจัย จำแนกตามอำเภอและขนาดของโรงเรียน 53

5 แสดงแผนดำเนินการวิจัย 65

6 จำนวนและข้อมูลของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งในสถานศึกษา และขนาดของโรงเรียน 69

7 ระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ โดยรวมและรายด้าน 71

8 ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ด้านการมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ โดยรวมและรายข้อ 72

9 ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ โดยรวมและรายข้อ 73

10 ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ด้านการกระตุ้นทางปัญญา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ โดยรวมและรายข้อ 74

11 ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ด้านการคำนึงความเป็นปัจเจกบุคคล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ โดยรวมและรายข้อ 75

12 ระดับพฤติกรรมการสอนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ โดยรวมและรายด้าน 76

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง **หน้า**

13 ระดับพฤติกรรมการสอนของครู ด้านการเตรียมการสอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ โดยรวมและรายข้อ 77

14 ระดับพฤติกรรมการสอนของครู ด้านการจัดกิจกรรม สร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ โดยรวมและรายข้อ 78

15 ระดับพฤติกรรมการสอนของครู ด้านการใช้สื่อและเทคโนโลยี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ โดยรวมและรายข้อ 79

16 ระดับพฤติกรรมการสอนของครู ด้านการวัดและประเมินผล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ โดยรวมและรายข้อ 80

17 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารและพฤติกรรมการสอนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ 81

18 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการสอนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ 82

19 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการสอนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ 84

20 การนำเสนอองค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ เพื่อนำหาแนวทางพัฒนา 85

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง **หน้า**

21 การวิเคราะห์ค่า IOC ความสอดคล้องของแบบสอบถามเพื่อการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการสอน ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นการศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ 131

22 แสดงผลการวิเคราะห์ค่าอำนาจจำแนกเป็นรายข้อ (r) และ ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา บึงกาฬ 135

23 แสดงผลการวิเคราะห์ค่าอำนาจจำแนกเป็นรายข้อ (r) และ ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับพฤติกรรมการสอนของครู สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ 136

บัญชีภาพประกอบ

ภาพประกอบ **หน้า**

1 กรอบแนวคิดการวิจัย 8
2 ขั้นตอนการดำเนินงานวิจัย 64

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

ปัจจุบันเป็นยุคโลกาภิวัตน์ที่ความเจริญก้าวหน้าทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว จึงจำเป็นที่แต่ละประเทศจะต้องเรียนรู้เพื่อปรับตัวให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นตลอดเวลาและเตรียมพร้อมที่จะเผชิญกับความท้าทายจากกระแสโลก โดยปัจจัยสำคัญที่จะสามารถเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงและความท้าทายดังกล่าวก็คือ คุณภาพของคน โดยเฉพาะปัจจุบันกำลังเปลี่ยนผ่านเข้าสู่สังคมยุคความรู้แห่งศตวรรษที่ 21 ด้วยพลังขับของเทคโนโลยีดิจิทัลที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ซึ่งการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว มีความสัมพันธ์กับการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษาด้วยทฤษฎีใหม่ ๆ แนวคิดใหม่ ๆ ถูกพัฒนาขึ้น เกิดกระบวนทัศน์ใหม่เชิงเปรียบเทียบกับกระบวนทัศน์เก่ามากมาย จุดมุ่งหมายทางการศึกษาคือการเรียนรู้เพื่อความเป็นมนุษย์ที่สามารถดำรงชีพอยู่ในยุคสมัยได้อย่างมีคุณภาพ เมื่อสังคมเปลี่ยนแปลงไป (วิโรจน์ สารรัตนะ, 2556, หน้า 1)

การศึกษาในปัจจุบันต้องให้ความสำคัญกับการพัฒนาคนให้มีคุณภาพ เมื่อคนมีคุณภาพย่อมส่งผลต่อสังคมและประเทศชาติโดยคนที่มีคุณภาพต้องเป็นคนที่มีความรู้ความสามารถมีภูมิปัญญาซึ่งตรงกับเจตนารมณ์ของแผนการศึกษาแห่งชาติ ฉบับปรับปรุง (พ.ศ. 2560 – 2579) ที่ต้องการให้สังคมเป็นสังคมแห่งการเรียนรู้ ซึ่งจะเป็นการสร้างโอกาสให้กับคนไทยทุกคน มีการเรียนรู้ตลอดชีวิตเกิดการปรับปรุง เปลี่ยนแปลงให้ก้าวทันยุคโลกาภิวัตน์ที่เป็นโลกแห่งข่าวสารและวิทยาการสมัยใหม่ ๆ ซึ่งสอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 ที่ว่า “การศึกษา” หมายความว่า กระบวนการเรียนรู้เพื่อความเจริญงอกงามของบุคคลและสังคม โดยการถ่ายทอดความรู้ การฝึกอบรมการสืบสานวัฒนธรรม การสร้างสรรค์ การจรรโลงความก้าวหน้าทางวิชาการ การสร้างองค์ความรู้ อันเกิดจากการจัดสภาพแวดล้อม สังคม การเรียนรู้และปัจจัยเกื้อหนุนให้บุคคลเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2551, หน้า 2)

การจะพัฒนาศักยภาพผู้เรียนให้สูงขึ้นมีคุณภาพตามมาตรฐานได้นั้น ครูผู้สอนจะเป็นบุคคลสำคัญที่จะนำผู้เรียนไปสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยครูผู้สอนจะต้องพัฒนาตนเองให้เป็นผู้ที่มีคุณภาพเสียก่อน (สุคนธ์ สินธพานนท์ และคณะ, 2554, หน้า 17) เนื่องจากครูมีบทบาทสำคัญในการจัดกระบวนการเรียนการสอน ครูมีคุณภาพในการสอนย่อมทำให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ได้ดี ดังที่ Millman (1981, p. 174) กล่าวว่า พฤติกรรมการสอนในห้องเรียนเป็นสิ่งสำคัญยิ่ง ถ้าครูเอาใจใส่และคอยควบคุมพฤติกรรมการสอนของตนให้ไปในทิศทางที่กำหนด จะทำให้การเรียนการสอนบรรลุเป้าหมายตามที่กำหนดไว้ การสอนจึงเป็นกระบวนการชักนำให้ผู้เรียนเกิดคุณลักษณะต่าง ๆ ตามที่กำหนดไว้ การที่จะบรรลุความต้องการของหลักสูตรได้มากน้อยเพียงใด ขึ้นอยู่กับคุณภาพการสอนหรือตัวผู้สอนที่จะต้องมีวิธีสอนที่หลากหลายและเลือกใช้ให้เหมาะสมตามความแตกต่างของผู้เรียน ดังนั้นครูจึงเป็นผู้มีบทบาทสำคัญในการจัดการเรียนการสอนที่ทำให้ผู้เรียนเกิดคุณลักษณะต่าง ๆ บรรลุตามความมุ่งหมายของหลักสูตรที่กำหนดไว้ซึ่งการที่จะสามารถจัดการเรียนการสอนให้บรรลุเป้าหมายไว้ได้นั้น ปัจจัยที่สำคัญอย่างหนึ่งก็คือผู้นำในองค์กร

ผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทและหน้าที่ในการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง ให้คำปรึกษาการเปลี่ยนแปลง แก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นจากการเปลี่ยนแปลงและลดปัญหาการต่อต้านการเปลี่ยนแปลงในองค์การ เป็นผู้ที่มองทิศทางการเปลี่ยนแปลงในอนาคต สามารถกำหนดเป้าหมายและชี้นำการเปลี่ยนแปลงในองค์การ ผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ชัดเจนในการเปลี่ยนแปลงองค์การ เป็นผู้ที่มองทิศทางการเปลี่ยนแปลงในอนาคต สามารถกำหนดเป้าหมายและชี้นำการเปลี่ยนแปลงได้ สนใจที่จะเปลี่ยนแปลงองค์การให้ดีขึ้น ผู้บริหารต้องมีทักษะในการคิดวิเคราะห์ ทักษะในการแก้ปัญหา สามารถเป็นผู้ให้คำปรึกษาในการเปลี่ยนแปลงองค์การ และสามารถจูงใจให้ผู้ปฏิบัติงานทุ่มเทการทำงาน ให้เป็นไปในทิศทางและวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ (มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, 2553, หน้า 10-66) ซึ่งภาวะผู้นำที่เหมาะสมที่จะนำมาใช้ในปัจจุบันรูปแบบหนึ่งคือ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงตามแนวคิดของ Bass and Avalio (1994, pp. 2-6 อ้างถึงใน เจริญจิตร คงเพ็ชรศรี, 2555, หน้า 22-24) ซึ่งได้อธิบายไว้ 4 ด้านประกอบด้วย การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นทางปัญญา การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล องค์ประกอบทั้ง 4 ด้าน จะส่งผลในภาพรวมของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในแต่ละสถานศึกษาโดยขึ้นอยู่กับผู้บริหารสถานศึกษาเป็นหลักเมื่อผู้บริหารสถานศึกษา

มีภาวะผู้นำในการบริหารแล้ว ความรับผิดชอบในการบริหารก็จะต้องเพิ่มมากขึ้นตามลำดับด้วยเช่นกัน โดยผู้บริหารจะต้องเป็นผู้ดำเนินการบริหารด้านต่าง ๆ ของโรงเรียนให้ตอบสนองวัตถุประสงค์ของหลักสูตรและแผนการศึกษาแห่งชาติที่กำหนด และเป็นผู้นำนโยบายมาสู่การปฏิบัติ และต้องทำหน้าที่จัดการศึกษาให้มีประสิทธิผล และบริหารโรงเรียนให้มีความเจริญก้าวหน้า บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ ผู้บริหารมีคุณลักษณะและความสามารถเหมาะสมจะได้รับความร่วมมือ ร่วมใจจากผู้ร่วมงานและผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง การบริหารงานจึงประสบความสำเร็จ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2550, หน้า 8–11) ซึ่งพฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารจะส่งผลโดยตรงต่อพฤติกรรมการสอนของครู เพราะผู้บริหารถ้ามีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง จะส่งผลต่อพฤติกรรมการสอนของครูในการจัดการเรียนการสอน บทบาทหน้าที่ต่าง ๆ ในสถานศึกษา ทั้งนี้ผู้บริหารมีหน้าที่กำหนดนโยบายและตัดสินใจในสถานศึกษาจนบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ ซึ่งหากผู้บริหารมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงก็จะส่งผลให้พฤติกรรมการสอนของครูมีประสิทธิภาพ และคุณภาพไปในทางที่ดี

ดังที่ได้กล่าวมา จะเห็นได้ว่าปัญหาด้านคุณภาพผู้เรียนเป็นปัญหาที่สำคัญและจำเป็นที่ต้องแก้ไขด้วยการใช้ปัจจัยหลายปัจจัย จากผลการศึกษาเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่า ปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และปัจจัยพฤติกรรมการสอนของครู ซึ่งมีความสำคัญที่จะส่งผลและคุณภาพการศึกษา ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการสอนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ เพื่อเป็นประโยชน์ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้เจริญก้าวหน้าต่อไป

คำถามของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดคำถามการวิจัย ไว้ดังนี้

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ อยู่ในระดับใด

2. พฤติกรรมการสอนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ อยู่ในระดับใด

3. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการสอนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ หรือไม่

4. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สามารถพยากรณ์พฤติกรรมการสอนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ ได้หรือไม่อย่างไร

5. แนวทางที่เหมาะสมในการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการสอนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬเป็นอย่างไร

ความมุ่งหมายของการวิจัย

ในการวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดความมุ่งหมายของการวิจัย ไว้ดังนี้

1. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ

2. เพื่อศึกษาระดับพฤติกรรมการสอนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ

3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับพฤติกรรมการสอนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ

4. เพื่อศึกษาอำนาจพยากรณ์ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการสอนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ

5. เพื่อหาแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการสอนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ

สมมติฐานของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ตั้งสมมติฐานการวิจัย ไว้ดังนี้

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ อยู่ในระดับมาก

2. พฤติกรรมการสอนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ อยู่ในระดับมาก

3. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร มีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการสอนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ

4. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสามารถพยากรณ์ พฤติกรรมการสอนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ

ความสำคัญของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้จะก่อประโยชน์ ดังนี้

ผลการวิจัย

1. ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ สามารถนำข้อมูลไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาตนเองเพื่อให้มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเพิ่มขึ้น

2. ครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ สามารถนำข้อมูลจากการศึกษามาปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการสอนให้เป็นไปตามมาตรฐานการปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดประสิทธิผลสูงสุด

3. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ สามารถนำข้อมูลจากการศึกษาไปเป็นข้อมูลสารสนเทศเพื่อการวางแผนพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงให้กับผู้บริหารสถานศึกษาและพัฒนาพฤติกรรมการสอนของครูให้เกิดประสิทธิผลสูงสุด

ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา แบ่งเป็น 2 ประเด็น ดังนี้

1.1 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ประกอบด้วย 4 ด้าน ดังนี้

1.1.1 การมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์

1.1.2 การสร้างแรงบันดาลใจ

1.1.3 การกระตุ้นทางปัญญา

1.1.4 การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

1.2 พฤติกรรมการสอนของครู

1.2.1 การเตรียมการสอน

1.2.2 การจัดกิจกรรม สร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้

1.2.3 การใช้สื่อและเทคโนโลยี

1.2.4 การวัดผลประเมินผล

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

2.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้วิจัย ได้แก่ ครู สังกัดสำนักงานพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ ที่ปฏิบัติงานในปีการศึกษา 2563 จำนวน 2,978 คน (ข้อมูล สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ออนไลน์ ณ วันที่ 10 ธันวาคม 2563)

2.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ ปีการศึกษา 2563 ผู้วิจัยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง Krejce and Morgan (วาโร เพ็งสวัสดิ์, 2551, หน้า 191) ได้จำนวน 370 คน และใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งกลุ่ม (Cluster Random Sampling)

3. ตัวแปร

3.1 ตัวแปรพยากรณ์ ได้แก่ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร 4 ด้าน ดังนี้

3.1.1 การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์

3.1.2 การสร้างแรงบันดาลใจ

3.1.3 การกระตุ้นทางปัญญา

3.1.4 การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

3.2 ตัวแปรเกณฑ์ ได้แก่ พฤติกรรมการสอนของครู 4 ด้าน ดังนี้

3.2.1 การเตรียมการสอน

3.2.2 การจัดกิจกรรม สร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้

3.2.3 การใช้สื่อและเทคโนโลยี

3.2.4 การวัดผลประเมินผล

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดกรอบแนวคิดการวิจัยเพื่อการศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการสอนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ ดังนี้

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารตามแนวคิดของ Bass and avolio (1994, pp. 2–6 อ้างถึงใน เจริญจิตร คงเพ็ชรศรี, 2555, หน้า 22–24) ซึ่งเป็นแนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นที่ยอมรับ 4 ด้าน ดังนี้

1.1 การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์

1.2 การสร้างแรงบันดาลใจ

1.3 การกระตุ้นทางปัญญา

1.4 การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

2. พฤติกรรมการสอนของครู ตามแนวคิดองค์ประกอบพฤติกรรมการสอนของครู พิมพ์พันธ์ เดชะคุปต์ และพเยาว์ ยินดีสุข (2550); สมาภรณ์ ศิริปุณย์ (2552); ละอองดาว ปะโพธิง (2554); สาวิตรี ยิ้มแย้ม (2554); เรวดี ปูพบุญ (2555); ทิวากร สุทธิบาก (2557); สุจิตรา แซ่จิว (2557); พิมพ์วลัญช์ นันทัยทวีกุล (2557); สำนักการศึกษากรุงเทพมหานคร (2558); ทิศนา แขมมณี (2560) มีจำนวน 4 ด้าน ดังนี้

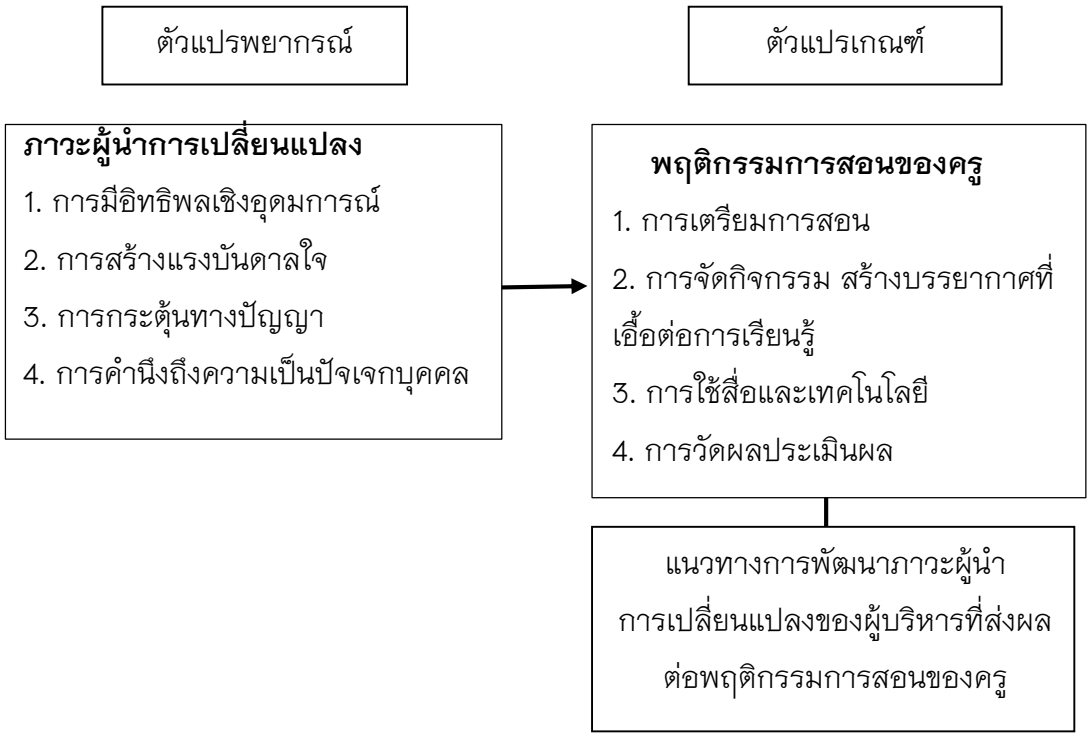
2.1 การเตรียมการสอน

2.2 การจัดกิจกรรม สร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้

2.3 การใช้สื่อและเทคโนโลยี

2.4 การวัดผลประเมินผล

จากที่กล่าวมาสามารถสรุปได้ดังภาพประกอบ 1



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

นิยามคำศัพท์เฉพาะ

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้นิยามศัพท์เฉพาะ ไว้ดังนี้

1. ภาวะผู้นำ หมายถึง ความสามารถของบุคคล ที่จะใช้ศิลปะ อำนาจหน้าที่หรืออิทธิพลในการโน้มน้าวใจบุคคล เพื่อให้บุคคลหรือกลุ่มบุคคลปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ ให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ร่วมกัน

2. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร หมายถึง ระดับพฤติกรรมที่ผู้บริหารที่แสดงให้เห็นในการจัดการหรือการทำงาน เป็นกระบวนการที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ตาม โดยการเปลี่ยนสภาพหรือเปลี่ยนแปลงความพยายามของผู้ตามให้สูงขึ้นกว่าความพยายามที่คาดหวังพัฒนาความสามารถของผู้ตามไปสู่ระดับที่สูงขึ้นและมีศักยภาพมากขึ้น ทำให้เกิดการตระหนักรู้ในภารกิจและวิสัยทัศน์ของกลุ่ม จูงใจให้ผู้ตามมองไกลเกินกว่าความสนใจของพวกเขาไปสู่ประโยชน์ของกลุ่มหรือสังคม จะกระทำโดยผ่านองค์ประกอบพฤติกรรมเฉพาะ 4 ประการ ประกอบด้วย

2.1 การมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่กระทำตนเป็นแบบอย่างที่ดีสำหรับครู โดยมีพฤติกรรม ดังนี้ ผู้บริหารจะต้องมีวิสัยทัศน์ให้ครูเข้าใจร่วมกัน เห็นแนวปฏิบัติที่ชัดเจน มีความสม่ำเสมอมากกว่าการใช้แต่อารมณ์ สามารถควบคุมอารมณ์ได้ดีในสถานการณ์วิกฤต เป็นผู้ที่ไว้ใจได้ว่าจะทำในสิ่งที่ถูกต้อง แสดงให้เห็นถึงความเฉลียวฉลาด ความมีสมรรถภาพ ความตั้งใจในการทำงาน การเชื่อมั่นในตนเอง ความแน่วแน่ในอุดมการณ์ในการทำงาน ความเชื่อและค่านิยมของผู้บริหารจะเสริมความภาคภูมิใจ ความจงรักภักดี และความมั่นใจของครู แสดงให้เห็นถึงความฉลาดในการแก้ปัญหา เพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมายขององค์กร เป็นผู้มีศีลธรรมและจริยธรรมสูง หลีกเลี่ยงการใช้อำนาจเพื่อประโยชน์ส่วนตน ประพฤติตนเพื่อให้เกิดประโยชน์แก่ผู้อื่นและประโยชน์ขององค์กร

2.2 การสร้างแรงบันดาลใจ หมายถึง การที่ผู้บริหารให้กำลังใจครูในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ เชื่อมั่นว่าครูสามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายได้สำเร็จ ทำให้ครูเกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ส่งเสริมให้ครูคำนึงถึงประโยชน์สูงสุดของส่วนรวม มอบหมายงานที่ท้าทายความสามารถ กระตุ้นการทำงานเป็นทีม พัฒนาครูให้มีความผูกพันต่อเป้าหมายระยะยาวของตน และทำให้ครูมองเห็นภาพอนาคตที่ชัดเจนของตน

2.3 การกระตุ้นทางปัญญา หมายถึง ผู้บริหารสื่อสารให้ครูทราบถึงปัญหาที่องค์กรกำลังเผชิญอยู่ ส่งเสริมให้ครูคิดอย่างเป็นระบบเพื่อแก้ปัญหา ให้ความสำคัญกับการจูงใจ และให้ครูได้แสดงความคิดเห็นในการแก้ปัญหา ส่งเสริมให้ครูคิดแก้ปัญหาในการปฏิบัติงานด้วยวิธีการใหม่ ๆ ส่งเสริมให้ครูตระหนักในหน้าที่และความสำคัญของตนต่อความสำเร็จขององค์กร ให้ครูแสดงความคิดและเหตุผลที่แตกต่างเพื่อแก้ปัญหาร่วมกัน สร้างความเชื่อมั่นให้ครูเชื่อว่า ปัญหาทุกอย่างต้องมีแนวทางแก้ไข แม้จะมีอุปสรรคที่ยาก กระตุ้นให้ครูหาข้อสรุปใหม่ที่ดีกว่าเดิมในการแก้ปัญหา

2.4 การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล หมายถึง ผู้บริหารมอบหมายงานตามความรู้ความสามารถ เหมาะสมตามศักยภาพของแต่ละบุคคล มีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับบุคคลในฐานะเป็นผู้นำ ให้การดูแลเอาใจใส่ครูเป็นรายบุคคล เป็นโค้ชและเป็นที่ปรึกษาของครูตามความต้องการของแต่ละบุคคล มีการปฏิบัติต่อครูโดยการให้โอกาสในการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ มีการติดต่อสื่อสารสองทาง รับฟังความคิดเห็นของครู มีการมอบหมายงานเพื่อเป็นเครื่องมือในการพัฒนาครู คอยดูแลให้คำแนะนำ

ให้การสนับสนุนการทำงานของครู คอยช่วยเหลือให้ครูก้าวหน้าในการทำงานที่รับผิดชอบ โดยครูไม่รู้สึกว่ากำลังถูกตรวจสอบจากผู้บริหาร

3. พฤติกรรมการสอนของครู หมายถึง การกระทำที่ครูแสดงออกที่เกี่ยวข้องกับวิธีการสอน และการจัดกิจกรรม การวิจัย การใช้สื่อและเทคโนโลยีต่าง ๆ หรือกระบวนการสร้างปฏิสัมพันธ์กับนักเรียน เพื่อเร้าให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ รวมถึงความพยายามของครูในการจัดกิจกรรมต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการจัดการเรียนการสอน มีการวัดและประเมินผล โดยมีเป้าหมายมุ่งเน้นให้ผู้เรียนพัฒนาเต็มตามศักยภาพ ให้ผู้เรียนเกิด การพัฒนาในด้านความรู้ เจตคติ และทักษะต่าง ๆ ตามจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้ในสาระการเรียนรู้ของรายวิชาต่าง ๆ เพื่อส่งเสริมให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ไปสู่การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมที่ดีขึ้น จนสามารถดำรงชีวิตได้อย่างราบรื่นเป็นประโยชน์ต่อตนเองและส่วนรวม

3.1 การเตรียมการสอน หมายถึง การเตรียมความพร้อมของครูในการสอน ศึกษาแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลาย การเตรียมแผนการสอนไว้ล่วงหน้า วางแผนการสอนโดยการกำหนดจุดประสงค์ให้ชัดเจน กำหนดเนื้อหา และรายละเอียดให้ชัดเจน ออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญและเตรียมการสอนให้สอดคล้องกับมาตรฐานการเรียนรู้และตัวชี้วัดตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตร กำหนดวิธีการประเมินผลการเรียนรู้ จัดเตรียมวัสดุอุปกรณ์สื่อการสอน เอกสาร ตำรา แหล่งเรียนรู้ เครื่องมือในการวัดผลประเมินผล และสถานที่ให้เรียบร้อย

3.2 การจัดกิจกรรม สร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ หมายถึง การที่ครูมีความรู้ ความเข้าใจ รู้เป้าหมายของการจัดการศึกษาและหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีการวิเคราะห์ศักยภาพของผู้เรียนและเข้าใจผู้เรียนเป็นรายบุคคล ส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ กระตุ้นความสนใจในการเรียนให้เหมาะสมกับพัฒนาการของผู้เรียน ให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ สร้างเจตคติที่ดีในเนื้อหาวิชาที่เรียน จัดสิ่งแวดล้อมและบรรยากาศในการเรียนรู้ที่จูงใจผู้เรียน มีการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้เรียน และรู้จักใช้วิธีการเสริมแรงให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ทั้งในห้องเรียนและนอกห้องเรียน กระตุ้นผู้เรียนให้ตัดสินใจ สนใจในการเข้าร่วมกิจกรรมจัดกิจกรรมการเรียนรู้ตามแผนที่ได้เตรียมไว้โดยอาจมีการปรับแผนให้เหมาะสมกับผู้เรียนและสถานการณ์ที่เป็นจริง

3.3 การใช้สื่อและเทคโนโลยี หมายถึง การที่ครูเลือกใช้สื่อ อุปกรณ์เทคโนโลยี ให้เหมาะสมกับจุดประสงค์การเรียนรู้ เนื้อหาวิชา และเหมาะสมกับผู้เรียน มีความสามารถในการผลิตสื่อ มีความชำนาญ และรู้วิธีใช้สื่อการสอน ให้นักเรียนมีส่วนร่วมในการผลิตและใช้งาน สร้างสื่อที่นักเรียนสามารถเรียนรู้ได้ด้วยตนเองจากแหล่งเรียนรู้ต่าง ๆ และติดตามประเมินผลการใช้สื่อการสอน

3.4 การวัดผลการประเมินผล หมายถึง พฤติกรรมของครูในการศึกษาวิเคราะห์มาตรฐานและตัวชี้วัดของหลักสูตร เพื่อกำหนดเกณฑ์การประเมิน กำหนดภาระงานที่สามารถสะท้อนถึงศักยภาพที่แท้จริงของนักเรียน ใช้กระบวนการสังเกต การบันทึกและการสัมภาษณ์ และรวบรวมข้อมูลจากผลงานที่นักเรียนปฏิบัติ เพื่อให้ครูทราบว่านักเรียนมีความรู้ ความเข้าใจทักษะต่าง ๆ ในแต่ละรายวิชา นักเรียนสามารถนำไปใช้ในชีวิตประจำวัน ทั้งก่อนเรียน ระหว่างเรียน และหลังเรียน เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการประกอบการตัดสินผลการเรียนและปรับปรุงการสอน

4. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการสอนของครู หมายถึง วิธีการหรือข้อเสนอแนะแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร โดยผู้วิจัยนำผลการวิจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่สามารถพยากรณ์พฤติกรรมการสอนของครูได้ร่างแนวทางพัฒนาไปเสนอผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน พิจารณาให้ความเห็นชอบ และให้ข้อเสนอแนะจากนั้นจึงสรุปในรูปตารางแจกแจงความถี่ และขอคำแนะนำเพิ่มเติมจากผู้เชี่ยวชาญ 5 คน แล้วนำเสนอเป็นแนวทางภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการสอนของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ ต่อไป

5. สถานศึกษาสำนักงานเขตพื้นการศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ หมายถึง โรงเรียนของรัฐในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬทั้งหมด 212 โรงเรียน ในปีการศึกษา 2563

6. ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ผู้อำนวยการโรงเรียน รองผู้อำนวยการสถานศึกษา และผู้รักษาการในตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ ในปีการศึกษา 2563

7. ครู หมายถึง ข้าราชการครูที่ปฏิบัติหน้าที่หลักด้านการจัดการเรียนการสอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ ประจำปีการศึกษา 256

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยที่ในการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการสอนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในเรื่องต่าง ๆ ดังนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร
    1.1 ภาวะผู้นำของผู้บริหาร
        1.1.1 ความหมายของภาวะผู้นำ
        1.1.2 ความสำคัญของภาวะผู้นำ
    1.2 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร
        1.2.1 ความหมายของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง
        1.2.2 ความสำคัญของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง
        1.2.3 ทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง
        1.2.4 องค์ประกอบของทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง
2. แนวคิดเกี่ยวกับพฤติกรรมการสอนของครู
    2.1 ความหมายของพฤติกรรมการสอน
    2.2 ความสำคัญของพฤติกรรมการสอน
    2.3 องคประกอบของพฤติกรรมการสอน
3. งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและพฤติกรรมการสอนของครู
4. บริบทสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ

1. แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร

1.1 ภาวะผู้นำของผู้บริหาร

1.1.1 ความหมายของภาวะผู้นำ (Leadership)

ภาวะผู้นำหรือ Leadership เป็นปัจจัยที่สำคัญยิ่งสำหรับความสำเร็จของผู้นำหรือผู้บริหาร ภาวะผู้นำได้รับความสนใจและได้มีการศึกษามาเป็นเวลานาน ซึ่งมีนักวิชาการและนักการศึกษา ให้ความหมายของภาวะผู้นำไว้หลายความหมาย ดังนี้

วรกัญญาพิไล แกระหัน (2550, หน้า 19) ให้ความหมายว่า ภาวะผู้นำหมายถึง การที่ผู้นำใช้อิทธิพล อำนาจหน้าที่ และพลังอำนาจที่มีอยู่ เพื่อดำเนินงานในหน้าที่รับผิดชอบให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งเอาไว้

รัศมี เจริญรัตน์ (2551, หน้า 29) ให้ความหมายว่า ภาวะผู้นำหมายถึง ความสามารถหรือการมีกระบวนการมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคคลหรือกลุ่มคน เพื่อให้งานบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ โดยใช้อำนาจหน้าที่ การจูงใจ ความสัมพันธ์ และสถานการณ์ ผลสำเร็จดูจากประสิทธิภาพและประสิทธิผล

ยงยุทธ เกษสาคร (2552, หน้า 40) ให้ความหมายว่า ภาวะผู้นำหมายถึง ศิลปะหรือความสามารถของบุคคลหนึ่งที่จะกระตุ้นจูงใจหรือใช้อิทธิพลต่อบุคคลอื่น ผู้ร่วมงาน หรือผู้ใต้บังคับบัญชา ในสถานการณ์ต่าง ๆ เพื่อปฏิบัติการและอำนวยการ โดยใช้กระบวนการสื่อความหมาย การติดต่อซึ่งกันและกัน ให้เกิดมีใจร่วมกับตนดำเนินการจนกระทั่งบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้ การดำเนินการจะเป็นไปในทางดีหรือทางชั่วก็ได้ ฉะนั้นไม่ว่าคนนั้นจะเป็นอธิบดี ประธานกรรมการ ผู้อำนวยการหรือผู้จัดการบริษัท แม้แต่หัวหน้าโจร แต่ละคนจะต้องมีภาวะผู้นำทั้งนั้น ซึ่งมีลักษณะของผู้นำที่มีรูปแบบต่าง ๆ กัน

ไชยา ภาวะบุตร (2555, หน้า 282) ให้ความหมายว่า ภาวะผู้นำหมายถึง ความสามารถของผู้นำในการใช้ศิลปะ อิทธิพล อำนาจหน้าที่ และพลังอำนาจที่มีอยู่เพื่อให้ บุคคลหรือกลุ่มบุคคลดำเนินงานในหน้าที่รับผิดชอบให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ตั้งไว้

จิตรา ทรัพย์โสม (2556, หน้า 16) ให้ความหมายว่า ภาวะผู้นำหมายถึง กระบวนการที่ผู้นำใช้อำนาจ และอิทธิพลในการโน้มน้าวให้บุคคลปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ ให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ร่วมกัน

ภาวินี นิลอ่อนดา (2556, หน้า 24) ให้ความหมายว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง การที่บุคคลใดบุคคลหนึ่งสามารถใช้กระบวนการอิทธิพลทางสังคมต่อผู้อื่นให้ปฏิบัติ กิจกรรมต่าง ๆ ตามที่กำหนดไว้ รวมทั้งการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลขององค์การ ซึ่งเป็นกระบวนการอิทธิพลที่ช่วยให้กลุ่มบุคคลบรรลุเป้าหมายที่กำหนด

ฐิตารีย์ ภูขามคม (2557, หน้า 32) ให้ความหมายว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ความสามารถของบุคคลหนึ่งที่จะจูงใจและมีอิทธิพลต่อบุคคลอื่น เพื่อทำให้บรรลุผลสำเร็จ ตามวัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่กำหนดไว้ในสถานการณ์ต่าง ๆ ซึ่งผู้นำแสดงให้เห็นการจัดการหรือการทำงาน โดยการเปลี่ยนแปลงสภาพหรือการเปลี่ยนแปลงความพยามของเพื่อนร่วมงานให้สูงขึ้น จะกระทำโดยผ่านองค์ประกอบพฤติกรรมเฉพาะ 4 ประการ คือ การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นเชาว์ปัญญา และการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล

สุกัลยา ภัคดีกุล (2557, หน้า 15) ให้ความหมายว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการผลักดันให้กิจกรรม หรือภารกิจของกลุ่มดำเนินไปสู่เป้าหมายของกลุ่มที่ตั้งไว้ โดยที่ผู้นำต้องเป็นปัจจัยหลักที่ส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการทำงานและต่อความพึงพอใจของสมาชิกในกลุ่ม

จากความหมายของภาวะผู้นำดังกล่าวข้างต้น พอสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ความสามารถของบุคคลที่จะใช้ศิลปะ อำนาจหน้าที่หรืออิทธิพลในการโน้มน้าวใจบุคคล เพื่อให้บุคคลหรือกลุ่มบุคคลปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ ให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ร่วมกัน

1.1.2 ความสำคัญของภาวะผู้นำ

สุนทร วงศ์ไวศยวรรณ และเสน่ห์ จุ้ยโต (2545, หน้า 43 อ้างถึงใน ปภังกร หัสดีธรรม, 2554, หน้า 22–23) กล่าวว่า ภาวะผู้นำมีความสำคัญต่อหน่วยงาน 3 ประการ ดังนี้

1. เป็นส่วนที่ดึงความรู้ความสามารถต่าง ๆ ในตัวผู้บริหารออกมาใช้ กล่าวคือ แม้ผู้บริหารจะมีความรู้และประสบการณ์ต่าง ๆ ในเรื่องงานมากมายเพียงใดก็ตาม แต่ถ้าหากขาดภาวะผู้นำแล้ว ความรู้ ความสามารถดังกล่าว มักจะไม่ได้ถูกนำออกมาใช้ หรือไม่มีโอกาสใช้อย่างเต็มที่ เพราะไม่สามารถกระตุ้นหรือชักจูงใจให้ผู้อื่นคล้อยตามและปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ ด้านตัวผู้บริหารจะทำงานทั้งหลายเองเพียงคนเดียวก็เป็นการเหลือวิสัยที่จะทำได้ ผลลัพธ์ก็คืองานต่าง ๆ ที่คั่งค้างไม่เสร็จทันเวลาตาม

กำหนด ดังนั้นจึงเห็นได้ว่าผู้บริหารควรมีความรู้ ความสามารถควบคู่กับ ภาวะผู้นำจะเป็นพาหะที่พาความรู้ความสามารถในตัวผู้บริหารออกมาใช้ทำประโยชน์ให้แก่องค์การ ทั้งสองต้องพึ่งพาอาศัยกัน จึงทำให้งานสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้

2. ช่วยกันประสานความขัดแย้งต่าง ๆ ภายในหน่วยงาน หน่วยงานประกอบด้วย บุคคลจำนวนหนึ่งมารวมกันซึ่งจะมากจะน้อยแล้วแต่ขนาดของหน่วยงาน บุคคลเหล่านั้นมีความแตกต่างกันในหลาย ๆ เรื่อง เช่นการศึกษา ประสบการณ์ ความเชื่อ ฯลฯ การที่บุคคลซึ่งมีข้อแตกต่างในเรื่องดังกล่าวมาอยู่รวมกันในองค์การ สิ่งหนึ่งที่มักจะหลีกเลี่ยงไม่พ้น คือ ความขัดแย้ง แต่ไม่ว่าจะเป็นความขัดแย้งในรูปใด ถ้าผู้บริหารหน่วยงานมีภาวะผู้นำที่มีคนยอมรับนับถือแล้ว ก็มักจะสามารถประสานหรือบรรเทาความขัดแย้งระหว่างบุคคลในหน่วยงานได้ กล่าวโดยสรุปก็คือ ภาวะผู้นำช่วยผูกมัด เชื่อมโยงให้สมาชิกของหน่วยงานมีเอกภาพนั้นเอง

3. ช่วยโน้มน้าวชักจูงใจให้บุคลากรทุ่มเทความรู้ความสามารถ ให้แก่องค์การ และมีปัจจัยเอื้ออำนวยหลายอย่างเพื่อที่จะทำให้สมาชิกตั้งใจและทุ่มเททำงานให้ เช่น บุคลากรได้ทำงานตรงตามความถนัดและความสามารถ ผู้บังคับบัญชาต้องรู้จักรับฟังความคิดเห็น การประเมินผลการปฏิบัติงานก็ต้องมีความยุติธรรม และสิ่งสำคัญประการหนึ่งที่ขาดเสียมิได้ คือ ผู้บริหารขององค์การจะต้องมีภาวะผู้นำเป็นหลักยึดให้แก่บุคลากร เมื่อหน่วยงานเชิญสภาวะคับขัน เมื่อใดก็ตามที่หน่วยงานต้องเผชิญกับสภาวะคับขันหรือสภาวะที่อาจกระทบถึงความอยู่รอด ภาวะผู้นำของผู้บริหารจะยิ่งทวีความสำคัญมากขึ้น เพราะในสภาพเช่นนั้นผู้บริหารจะต้องเพิ่มความระมัดระวัง ความรอบคอบ ความเข้มแข็ง และกล้าตัดสินใจที่จะเปลี่ยนแปลงสภาพต่าง ๆ ภายในหน่วยงานที่ขาดประสิทธิภาพ เพื่อให้หน่วยงานรอดพ้นจากสภาวะคับขันดังกล่าว ดังนั้นภาวะผู้นำของผู้บริหารจึงเป็นเสาหลักอันสำคัญให้สมาชิกของหน่วยงานยึดเหนี่ยวพึ่งพิงและร่วมมือช่วยเหลือคันให้หน่วยงานอยู่รอดปลอดภัย

ปภังกร หัสดีธรรม (2554, หน้า 24–25) กล่าวถึง ความสำคัญของภาวะผู้นำ คือ ผู้นำองค์การสามารถใช้ภาวะผู้นำเป็นพลังร่วมให้เกิดการร่วมมือร่วมใจไปสู่การเปลี่ยนแปลง ประสานให้ความสะดวก ติดต่อดูแล ให้ความสนับสนุนและช่วยเหลือรับผิดชอบแทนหน่วยงานนั้น ๆ หรือเป็นตัวแทนติดต่อกับบุคคลภายนอก สัญลักษณ์ของกลุ่มให้เกิดพลังในการครองใจผู้ใต้บังคับบัญชาหรือผู้ร่วมงาน ทั้งยังสามารถใช้นวัตกรรมใหม่ ๆ เป็นเครื่องมือในการทำงาน ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้ผู้นำเกิดบารมี

ได้ความเชื่อมั่น ความนับถือ สร้างขวัญและกำลังใจ ความอบอุ่นในการร่วมทีมที่กลุ่มดำเนิน กิจกรรมให้บรรลุเป้าหมาย และเป็นตัวอย่างในการปฏิบัติงาน

เบญจภรณ์ ผินสู่ (2558, หน้า 14) กล่าวถึงความสำคัญของภาวะผู้นำว่า ภาวะผู้นำมีความสำคัญอย่างมากต่อการพัฒนาองค์กรและการจัดการ เพราะจะทำให้มีการปฏิบัติที่ทำให้จุดมุ่งหมายขององค์กรบรรลุเป้าหมายองค์กร ไม่ว่าจะเป็นภาครัฐหรือเอกชน ไม่ว่าจะเป็นระดับโลก ระดับชาติหรือระดับท้องถิ่น ภาวะผู้นำล้วนมีความสำคัญเพราะก่อให้เกิดผลที่แตกต่างอย่างเห็นได้ชัด ในภาวะวิกฤตของระบบราชการที่ต้องการแก้ไขอย่างเร่งด่วนต้องการภาวะผู้นำที่เข้มแข็ง มีความตั้งใจ ที่จะแก้ไขปัญหาอย่างกล้าหาญอดทนและต่อเนื่อง สามารถสร้างความมั่นใจที่จะทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในองค์กร และทำให้การทำงานของระบบราชการสามารถเดินไปสู่ทิศทางที่ดีขึ้น

จากนักวิชาการและนักการศึกษากล่าวมาข้างต้นสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำมีความสำคัญในการเสริมสร้างพลังความร่วมมือร่วมใจไปสู่การเปลี่ยนแปลง ประสานให้ความสะดวก ติดต่อดูแล ให้ความสนับสนุนและช่วยเหลือ รับผิดชอบแทนหน่วยงานนั้น ๆ หรือเป็นตัวแทนติดต่อกับบุคคลภายนอก เป็นปัจจัยสำคัญ ที่ทำให้ผู้นำเกิดบารมีได้ความเชื่อมั่น ความนับถือ สร้างขวัญและกำลังใจ ความอบอุ่น ในการร่วมทีมที่กลุ่มดำเนินกิจกรรมให้บรรลุเป้าหมายและเป็นตัวอย่างในการปฏิบัติงาน

1.2 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร

1.2.1 ความหมายของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) มีชื่อเรียกเป็นภาษาไทยที่พบโดยทั่วไปได้แก่ ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ ภาวะผู้นำปฏิรูป ภาวะผู้นำปริวรรต และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง สำหรับการวิจัยนี้ขอใช้คำว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงซึ่งนักการศึกษาและนักวิชาการได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ไว้ดังนี้

วรกัญญาพิไล แกระหัน (2550, หน้า 20) ให้ความหมาย ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง พฤติกรรมของผู้นำในองค์การที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชา ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาสามารถแสดงพลังแห่งความมุ่งมั่นจริงจัง จริงใจ เต็มศักยภาพของแต่ละคน มุ่งหวังให้ได้ผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลในระดับสูง

จิตรา ทรัพย์โฉม (2556, หน้า 19) ให้ความหมาย ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง ผู้ที่สามารถนำมาซึ่งการเปลี่ยนแปลง เปลี่ยนความเชื่อ ทัศนคติ การริเริ่มและความรวดเร็วในการดำเนินงานของผู้ตามให้มีวุฒิภาวะที่สมบูรณ์โดยถ่ายทอดโน้มน้าวความคิด ประสบการณ์และกระตุ้นทางความคิดต่าง ๆ ให้กับผู้ตามอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง เพื่อให้ผู้ตามทำงานเกินกว่าเป้าหมายที่ต้องการทั้งยังก่อให้เกิดประโยชน์ขึ้นอีกด้วย

ภาวินี นิลอ่อนดา (2556, หน้า 27) ให้ความหมาย ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง พฤติกรรมของผู้นำและกระบวนการซึ่งผู้นำและผู้ตามต่างยกระดับซึ่งกันและกันในด้านศีลธรรม และแรงจูงใจให้สูงขึ้นโดยผู้นำจะกระตุ้นจูงใจ ผู้ตามให้กระทำมากกว่าที่ผู้ตามคาดหวังไว้ ผู้นำแสดงคุณลักษณะที่เป็นตัวแบบหรือเป็นตัวอย่างในการปฏิบัติงานแก่ผู้ตาม ตลอดจนการเพิ่มอำนาจ เพิ่มพลังอำนาจ และให้ความสนับสนุนช่วยเหลือแก่ผู้ตาม

ฐิตารีย์ ภูขามคม (2557, หน้า 34) ให้ความหมาย ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง พฤติกรรมของผู้นำที่สามมารถเปลี่ยนทัศนคติและพัฒนาความสามารถของผู้ตาม โดยการสร้างแรงจูงใจให้ผู้ตามทำงานได้บรรลุวัตถุประสงค์ของกลุ่มอย่างเต็มศักยภาพและมีประสิทธิภาพ

สุกัลยา ภัคดีกุล (2557, หน้า 15) ให้ความหมาย ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้บริหารแสดงออกโดยใช้วิธีการต่าง ๆ เพื่อเป็นการเกลี้ยกล่อมโน้มน้าวจิตใจและกระตุ้นผู้ใต้บังคับชาหรือผู้ร่วมงานมีความตระหนักและมองเห็นความสำคัญของงานมากว่าประโยชน์ของตนเอง และสามารถทำกิจกรรมของกลุ่มร่วมกับบุคคลในองค์การได้เพื่อให้ดำเนินงานบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การตามเป้าหมายที่กำหนด

วราภรณ์ สุบรรณ์ (2557, หน้า 22) ให้ความหมาย ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงหมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่แสดงให้เห็นในการจัดการหรือการทำงานที่เป็นกระบวนการเปลี่ยนแปลงกระตุ้นความพยายามของผู้ร่วมงานให้สูงขึ้นกว่าความพยายามที่คาดหวังเป็นผลให้การปฏิบัติงานเกินกว่าความคาดหวังพัฒนาความสามารถของผู้ร่วมงานไปสู่ระดับที่สูงขึ้นและมีศักยภาพมากขึ้น โดยผู้บริหารแสดงบทบาท ทำให้ผู้ร่วมงานรู้สึกไว้วางใจตระหนักรู้ในภารกิจและวิสัยทัศน์มีความจงรักภักดี

และเป็นแรงบันดาลใจให้ผู้ร่วมงานมองไกลเกินกว่าความสนใจของตนเอง เพื่อนำไปสู่ประโยชน์ขององค์การมากกว่าประโยชน์ส่วนตน

อุมาวดี เหล่าอรรคะ (2557, หน้า 36) ให้ความหมายภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้บริหารแสดงให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเห็นในการบริหารหรือการปฏิบัติงาน เป็นกระบวนการที่ผู้บริหารกระตุ้นให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีความต้องการและมีความพึงพอใจที่มีอยู่ โดยจูงใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชา มองให้ไกลเกินกว่าความสนใจของตนเองไปสู่ประโยชน์ของสถานศึกษาเกิดเป็นความภาคภูมิใจในตนเอง ผู้บริหารต้องแสดงวิสัยทัศน์ไปยังผู้ใต้บังคับบัญชาให้มีความมุ่งมั่นและทุ่มเท ในการปฏิบัติงานตามภารกิจ กล้าเผชิญความเปลี่ยนแปลง สร้างเจตคติที่ดีในการปฏิบัติงาน มีการส่งเสริมให้ผู้ใต้บังคับบัญชาแสดงความคิดเห็นอย่างหลากหลายและสร้างสรรค์ สามารถวิเคราะห์ปัญหาโดยใช้เหตุผลและข้อมูลหลักฐาน มีความสามารถในติดต่อสื่อสารระหว่างบุคคล และมีเทคนิคการมอบหมายงานที่ดี

Bass and Avolo (1990, อ้างถึงใน พันทิยา ทรัพย์ประเสริฐ์, 2561, หน้า 22) กล่าวถึงผู้นำที่มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงว่า จะเห็นได้ว่าจากผู้นำเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง ทำให้ผู้ร่วมงานและผู้ตามมองตนเองและมองงานในแง่มุมหรือกระบวนทัศน์ใหม่ ๆ ทำให้เกิดการตระหนักรู้ในเรื่องวิสัยทัศน์และภารกิจของทีมและองค์การเกิดการพัฒนาความสามารถของผู้ร่วมงาน และผู้ตามไปสู่ระดับความสามารถที่สูงขึ้นและมีศักยภาพมากขึ้น ผู้นำจะชักนำให้ผู้ร่วมงานและผู้ตามมองไกลเกินกว่าความสนใจของเฉพาะตนเอง และมองไปสู่อุดมการณ์ที่เกี่ยวกับผลสัมฤทธิ์ การบรรลุสัจธรรมแห่งตน และความเป็นอยู่ที่ดี ทั้งของตนเองของผู้อื่นรามทั้งขององค์การและสังคม

จากนักการศึกษาและนักวิชาการได้ให้ความหมายของ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ดังกล่าวข้างต้น สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง ระดับพฤติกรรมของผู้บริหารแสดงให้เห็นในการจัดการหรือการทำงาน เป็นกระบวนการที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ตาม โดยการเปลี่ยนสภาพหรือเปลี่ยนแปลงความพยายามของผู้ตาม ให้สูงขึ้นกว่าความพยายามที่คาดหวัง พัฒนาความสามารถของผู้ตามไปสู่ระดับที่สูงขึ้นและมีศักยภาพมากขึ้น ทำให้เกิดการตระหนักรู้ในภารกิจและวิสัยทัศน์ของกลุ่ม จูงใจให้ผู้ตามมองไกลเกินกว่าความสนใจของพวกเขาไปสู่ประโยชน์ของกลุ่มหรือสังคม

1.2.2 ความสำคัญของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

นิศา วงษ์สุวรรณ์ (2556, หน้า 22) กล่าวถึงความสำคัญของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารถือเป็นองค์ประกอบที่สำคัญองค์การที่ประสบความสำเร็จ มีลักษณะที่สำคัญอย่างหนึ่งแตกต่างไปจากองค์กรที่ไม่ประสบความสำเร็จ คือ การมีผู้นำที่มีประสิทธิภาพ ดังนั้น จึงได้มีการศึกษาวิจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสิทธิผลต่อองค์กรเสมอมา

เบญจภรณ์ ผินสู่ (2558, หน้า 14) กล่าวถึงความสำคัญของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงว่า ผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีหน้าที่และความรับผิดชอบในการนำการพัฒนาองค์กรไปสู่เป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะต้องมี ความรู้ ทักษะและความสามารถในการแปลงแนวความคิดและกลยุทธ์ของโครงการ ให้เป็นแผนปฏิบัติงาน และการดำเนินงานที่สร้างผลงานที่เป็นรูปธรรม

จากความสำคัญของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นสิ่งที่มีความสำคัญอย่างยิ่งสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา เพราะผู้บริหารถือเป็นบุคคลที่มีความสำคัญในการเชื่อมโยงกับบุคลากรระดับต่าง ๆ ในสถานศึกษา เพื่อนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติอย่างมีคุณภาพสร้างความพึงพอใจให้แก่บุคลากร และนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

1.2.3 ทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

ทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) เป็นทฤษฎี ของการศึกษาภาวะผู้นำแนวใหม่หรือเป็นกระบวนทัศน์ใหม่ (New paradigm) ของภาวะผู้นำโดยมี Burns & Bass เป็น 2 ท่านแรก ที่ได้กล่าวถึงภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง โดยแสดงให้เห็นว่าเป็นทฤษฎีของการศึกษาภาวะผู้นำแนวใหม่เนื่องจากภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นการเปลี่ยนแปลงกระบวนทัศน์ (Paradigm shift) ไปสู่ความเป็นผู้นำที่มีวิสัยทัศน์และมีการกระจายอำนาจหรือเสริมสร้างพลังจูงใจ เป็นผู้มีคุณธรรมและกระตุ้นผู้ตามให้มีความเป็นผู้นำซึ่งภาวะผู้นำลักษณะนี้กำลังเป็นที่ต้องการอย่างยิ่งในโลกที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและสับสนอย่างในปัจจุบัน (ชนิดา วงค์เพ็ชร, 2555, หน้า 12)

1. ทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ Burns (1978, อ้างถึงใน ชนิดา วงค์เพ็ชร, 2555, หน้า 14) เป็นคนแรกที่นำเสนอแนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงซึ่งได้มาจากการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับผู้นำทางการเมืองในทัศนะของ Burns ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง กระบวนการซึ่งผู้นำกับผู้ตามต่างส่งเสริมซึ่งกันและกัน เพื่อยกระดับจริยธรรมและการจูงใจให้สูงขึ้น โดยผู้นำเหล่านี้จะแสวงหาวิธียกระดับจิตสำนึกของผู้ตามด้วยการทำให้ผู้ตามมีค่านิยมเชิงอุดมคติและค่านิยมเชิงจริยธรรม เช่น ความมีเสรีภาพ ความยุติธรรม ความเสมอภาค ความสงบ ความมีใจเมตตากรุณาต่อเพื่อนมนุษย์และไม่ให้เกิดอารมณ์และจิตใจฝ่ายต่ำ เช่น ความกลัว ความโลภ ความอิจฉาหรือความเกลียดชัง เป็นต้นซึ่งกระบวนการดังกล่าวนี้เอง จะทำให้ผู้ตามค่อย ๆ ยกระดับตัวตนของตนเอง จากตนที่เป็นอยู่ทุกวันไปสู่ตนที่ดีขึ้น Burns มีแนวคิดว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอาจจะมีการแสดงออกโดยผู้ใดก็ได้ในองค์การในทุก ๆ ตำแหน่ง ซึ่งอาจจะเป็นผู้นำหรือเป็นผู้ตามและอาจจะเกี่ยวกับคนที่มี อิทธิพลเท่าเทียมกันสูงกว่าหรือต่ำกว่าก็ได้ Burns ให้ความเห็นว่า ภาวะผู้นำเป็นปฏิสัมพันธ์ของบุคคลที่มีความแตกต่างกันในด้านอำนาจระดับแรงจูงใจและทักษะเพื่อไปสู่จุดมุ่งหมายร่วมกัน ซึ่งเกิดได้ใน 3 ลักษณะ คือ

1.1 ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน (Transactional Leadership) เป็นปฏิสัมพันธ์ที่ผู้นำติดต่อกับผู้ตามเพื่อแลกเปลี่ยนผลประโยชน์ซึ่งกันและกันผู้นำจะให้รางวัลเพื่อตอบสนองความต้องการ และเพื่อแลกเปลี่ยนกับความสำเร็จในการทำงาน ถือว่าผู้นำและผู้ตาม มีความต้องการอยู่ในระดับขั้นแรกตามทฤษฎีความต้องการเป็นลำดับขั้นของมาสโลว์ (Maslow's Need Hierarchy Theory)

1.2 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) ผู้นำและผู้ตามมีปฏิสัมพันธ์กันก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงสภาพทั้งสองฝ่าย คือ เปลี่ยนผู้ตามไปเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงและเปลี่ยนผู้นำการเปลี่ยนแปลงไปเป็นผู้นำแบบจริยธรรม กล่าวคือ ผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะตระหนักถึงความต้องการของผู้ตามและจะกระตุ้นผู้ตามให้เกิดความสำนึก และยกระดับความต้องการของผู้ตามให้สูงขึ้นตามลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ และทำให้ผู้ตามเกิดจิตสำนึกของอุดมการณ์และยึดถือค่านิยมเชิงจริยธรรม เช่น อิสระภาพ ความยุติธรรม ความเสมอภาค สันติภาพ และสิทธิมนุษยชน

1.3 ภาวะผู้นำแบบจริยธรรม(Moral leadership) ผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะเปลี่ยนเป็นผู้นำแบบจริยธรรมอย่างแท้จริงเมื่อได้ยกระดับความประพฤติ และความปรารถนาเชิงจริยธรรมของผู้นำและผู้ตามให้สูงขึ้น ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทั้งสองฝ่าย สร้างจิตสำนึกให้ผู้ตามเกิดความต้องการในระดับขั้นที่สูงกว่าเดิมตามลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ หรือระดับการพัฒนาจริยธรรมของโคลเบิร์ก แล้วจึงดำเนินการเปลี่ยนสภาพทำให้ผู้นำและผู้ตามไปสู่จุดมุ่งหมายที่สูงขึ้น

2. ทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ Bass (1985, p. 46 อ้างถึงในเจริญจิตร คงเพ็ชรศรี, 2555, หน้า 19–20) Bass พัฒนาทฤษฎีแนวคิดภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงต่อจาก Burns โดยได้เสนอเป้าหมายของความต้องการในการเปลี่ยนแปลงแบบผู้นำนี้ว่า เพื่อเพิ่มปริมาณและคุณภาพของการปฏิบัติงานขององค์การ Bass รับแนวคิด Burns ที่ว่าผลลัพธ์ของภาวะผู้นำ คือการเปลี่ยนระดับความต้องการของผู้ตาม ความต้องการของผู้ตามจะถูกยกขึ้นจากความต้องการระดับต่ำที่เกี่ยวกับความมั่นคงและความเป็นที่พอใจไปสู่ความต้องการระดับสูงเพื่อการยอมรับความสำเร็จ และ การทำตามที่ตนเองปรารถนา ซึ่งระดับของการเปลี่ยนแปลงนั้นขึ้นอยู่ที่แบบผู้นำถ้าแบบผู้นำแลกเปลี่ยน ความต้องการของผู้ตามจะบรรลุได้ด้วยระดับต่ำ แต่การเปลี่ยนแปลงในระดับที่สูงต้องเป็นแบบผู้นำแบบเปลี่ยนแปลง ซึ่ง Bass ได้อธิบายถึงลักษณะของผู้นำทั้ง 2 ประเภทนี้ว่า ผู้นำแบบแลกเปลี่ยนจะกำหนดความต้องการที่ต้องการได้รับความสำเร็จเมื่อผู้ตามทำได้ก็จะได้รับผลตอบแทนหรือรางวัลตามสัญญา ซึ่งผู้นำแบบแลกเปลี่ยนจะมีลักษณะ ดังนี้ 1) รู้ว่าผู้ตามต้องการอะไรจากการทำงานของเขา และพยายามให้ผู้อื่นได้รับสิ่งที่ต้องการตราบเท่าที่การปฏิบัติงานของผู้ตามได้ผลตามมาตรฐาน 2) เป็นการแลกเปลี่ยนรางวัลและการสัญญาที่จะให้รางวัลสำหรับความพยายามของผู้ตาม และ 3) ตอบสนองความต้องการหรือผลประโยชน์ของผู้ตามโดยทันที ถ้าผู้ตามสามารถปฏิบัติงานได้ผลตามที่ผู้นำองค์การหรือทำงานนั้นสำเร็จ สำหรับผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงจะทำให้ผู้ตามเชื่อถือ ยกย่อง ยอมรับ และภักดีต่อผู้นำนอกจากนั้นผู้ตามยังถูกกระตุ้นให้ทำงานมากกว่าปกติ ผู้นำจะสามารถเปลี่ยนแปลงผู้ตาม ได้ดังนี้ 1) ยกระดับของความตระหนัก ความสำนึก และความผูกพันของผู้ตามให้ตระหนักถึงความสำเร็จและคุณค่าของผลการปฏิบัติงานและวิธีการที่จะช่วยให้การทำงานสำเร็จ 2) ทำให้ผู้ตามก้าวพ้นจากความสนใจในตนเองหรือการมุ่งเพื่อประโยชน์ส่วนตัวมาเป็นการทำงานเพื่อประโยชน์ของทีมงาน องค์การหรือสังคมส่วนรวม 3) เปลี่ยนระดับความต้องการของผู้ตามและ

ขยายขอบเขตความต้องการของผู้ตามให้มากขึ้นกว่าเดิม โดยการกระตุ้นดลใจ กระตุ้นโดยการใช้สติปัญญา การท้าทาย และการมีวิสัยทัศน์มุ่งตรงไปที่การพัฒนา ทำให้การปฏิบัติงานไปสูงกว่า ผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงนี้จะเปลี่ยนแปลงปัจเจกบุคคลและองค์การไปสู่ความสำเร็จ แบบอธิบายกระบวนการเปลี่ยนของผู้นำการแลกเปลี่ยนว่าเหมือนกับทฤษฎีความคาดหวังของ Vroom ซึ่งเป็นพลังที่บุคคลใช้ความพยายามในการปฏิบัติงาน โดยที่ความพยายามของคนในการบรรลุความต้องการของผลที่ออกมาขึ้นอยู่กับ 2 ปัจจัย คือ 1) ความมั่นใจหรือความ คาดหวังที่ว่าผลที่ออกมา สามารถจะได้รับความสำเร็จโดยวิธีการปฏิบัติงานของเขา และ 2) คุณค่าของผลที่ออกมาต้องเปลี่ยนเป็นความต้องการ ซึ่งความคาดหวังในความพยายาม จะเปลี่ยนไปสู่ความคาดหวังในการปฏิบัติงาน ผู้นำการแลกเปลี่ยนต้องตระหนักถึงบทบาทของผู้ตามว่ากระทำการเพื่อบรรลุผลที่ออกมาตามความต้องการของผู้นำ ผู้นำต้องมีความชัดเจนในบทบาทและสร้างความชัดเจนให้ผู้ตามมั่นใจที่จะพบวัตถุประสงค์ของผู้ตาม โดยที่ผู้นำต้องรู้ว่าผู้ตามต้องการอะไร และดลใจสร้างความพอใจความต้องการที่สูงกว่า ผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงสามารถยกระดับความต้องการและความสำนึกของผู้ตามให้สูงขึ้น ทำให้ผู้ตามเปลี่ยนแปลง ทำให้ผู้ตามตระหนักถึงความสำคัญและคุณค่าของผลงานที่ออกมา ตลอดจนวิธีการที่จะทำให้งานสำเร็จ ผู้นำจะจูงใจผู้ตามให้ตระหนักถึงประโยชน์ของกลุ่ม หรือองค์การ การเพิ่มความตระหนักและปลุกเร้าความต้องการในระดับที่สูงกว่าซึ่งพ้นจากความสนใจในผลประโยชน์ส่วนตัว ไปสู่วัตถุประสงค์และภารกิจขององค์การจะสามารถสร้างความพยายามและความมั่นใจได้มากกว่าปกติ ระดับของความพยายามนี้จะนอกเหนือจากความคาดหวัง ดังนั้น ผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะสามารถเปลี่ยนแปลงผู้ตามให้มีระดับความต้องการที่สูงขึ้น ผู้นำจะกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานไว้สูง และดลใจให้ผู้ตามถึงมาตรฐานนั้น

Bass (1985, p. 13 อ้างถึงใน เจริญจิตร คงเพ็ชรศรี, 2555, หน้า 21) ได้เสนอทฤษฎีภาวะผู้นำที่มีรายละเอียดมากขึ้น เพื่ออธิบายกระบวนการเปลี่ยนแปลงสภาพในองค์การ และชี้ให้เห็นความแตกต่างระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงแบบบารมี (Charismatic) และการแลกเปลี่ยน (Transaction) Bass นิยามภาวะผู้นำในแง่ของผลกระทบของผู้นำที่มีต่อตัวผู้ตาม ผู้นำเปลี่ยนสภาพผู้ตามโดยการทำให้พวกเขาตระหนักในความสำคัญและคุณค่าของผลลัพธ์ของงานมากขึ้น หรือโดยการยกระดับความต้องการของผู้ตาม หรือโดยการชักจูงให้พวกเขาเห็นแก่องค์การมากกว่าการสนใจของตนเอง (Self–Interest) ผลจากอิทธิพลเหล่านี้ ทำให้ผู้ตามมีความเชื่อมั่นและเคารพในตัวผู้นำและ

ได้รับการจูงใจให้ทำสิ่งต่าง ๆ ได้มากกว่าที่คาดหวังในตอนแรก Bass เห็นว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นมากกว่าคำเพียงคำเดียวที่เรียกว่าบารมี บารมีได้รับการนิยามว่าเป็นกระบวนการ ซึ่งผู้นำส่งอิทธิพลต่อผู้ตาม โดยการปลุกเร้าอารมณ์ที่เข้มแข็งและความเป็นเอกลักษณ์ของผู้นำ Bass เห็นว่าความมีบารมี มีความจำเป็นแต่ไม่เพียงพอสำหรับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงยังมีส่วนประกอบที่สำคัญอีกสามส่วนของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีนอกเหนือจากความมีบารมี คือ การกระตุ้นทางปัญญา (Interaction Stimulation) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (Individualize Consideration) และการสร้างแรงบันดาลใจ (Inspirational Motivation) ทั้งสามองค์ประกอบรวมกับการสร้างบารมีเป็นองค์ประกอบที่มีปฏิสัมพันธ์กัน เพื่อสร้างความเปลี่ยนแปลงให้แก่ผู้ตาม ผลที่ผสมผสานเหล่านี้ทำให้ผู้นำการเปลี่ยนแปลงแตกต่างกับผู้นำแบบบารมี นอกจากนี้ผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่จะเพิ่มพลังและยกระดับผู้ตาม ในขณะที่ผู้นำแบบมีบารมีหลายคนพยายามที่จะทำให้ผู้ตามอ่อนแอ และต้องคอยพึ่งพาผู้นำและสร้างความจงรักภักดีมากกว่าความผูกพันในด้านแนวความคิด Bass ให้นิยามของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในทางที่กว้างกว่า Burns โดยไม่ใช้เพียงแค่การใช้สิ่งจูงใจ เพื่อให้มีความพยายามมากขึ้น แต่จะรวมการทำงานที่ต้องการมีความชัดเจนขึ้น เพื่อการให้รางวัลตอบแทน และ Bass ยังมองภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีความแตกต่างจากภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยน แต่ไม่ใช่กระบวนการที่เกิดขึ้นแยกจากกัน Bass ยังมองว่า ในผู้นำคนเดียวกันอาจจะใช้ภาวะผู้นำทั้งสองแบบแต่ในสถานการณ์หรือเวลาที่แตกต่างกัน

3. ทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ Bass and Avolio (1994, pp. 2–6 อ้างถึงใน เจริญจิตร คงเพ็ชรศรี, 2555, หน้า 22–24) ได้เสนอโมเดลภาวะผู้นำแบบเต็มรูปแบบ (Model of the Full Range of Leadership) ประกอบด้วยภาวะผู้นำ 3 แบบ คือ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) ภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยน (Transactional Leadership) และภาวะผู้นำแบบปล่อยตามสบาย (Laissez–faire Leadership) หรือพฤติกรรมความไม่มีภาวะผู้นำ (No Leadership Behavior) ดังรายละเอียดต่อไปนี้

3.1 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) เป็นกระบวนการที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงานและผู้ตาม โดยเปลี่ยนแปลงความพยายามของผู้ร่วมงานและผู้ตามให้สูงขึ้นกว่าความพยายามที่คาดหวัง พัฒนาความสามารถของผู้ร่วมงานและผู้ตามไปสู่ระดับที่สูงขึ้น และศักยภาพมากขึ้น ทำให้เกิดการตระหนักรู้

ในภารกิจและวิสัยทัศน์ของทีมและขององค์การจูงใจ ให้ผู้ร่วมงานและผู้ตามมองให้ไกลกว่าความสนใจของพวกเขาไปสู่ประโยชน์ของกลุ่มองค์การหรือสังคม ซึ่งกระบวนการที่ผู้นำ มีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงานหรือผู้ตามนี้จะกระทำโดยผ่านองค์ประกอบ

3.2 ภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยน (Transactional Leadership) เป็นกระบวนการที่ผู้นำให้รางวัล หรือลงโทษผู้ตามขึ้นอยู่กับผลการปฏิบัติงานของผู้ตาม ผู้นำใช้กระบวนการแลกเปลี่ยนเสริมแรงตามสถานการณ์ ผู้นำจูงใจผู้ตามให้ปฏิบัติงานตามระดับที่คาดหวังไว้ ผู้นำช่วยให้ผู้ตามบรรลุเป้าหมาย ผู้นำทำให้ผู้ตามมีความเชื่อมั่นที่จะปฏิบัติงานตามบทบาทและเห็นคุณค่าของผลลัพธ์ที่กำหนด ซึ่งผู้นำจะต้องรู้ถึงสิ่งที่ผู้ตามจะต้องปฏิบัติเพื่อให้ได้ผลลัพธ์ที่ต้องการ ผู้นำจูงใจโดยเชื่อมโยงความต้องการและรางวัลกับความสำเร็จตามเป้าหมาย รางวัลส่วนใหญ่เป็นรางวัลภายนอก ผู้นำจะทำให้ผู้ตามเข้าใจบทบาทรวมทั้งผู้นำจะตระหนักถึงความต้องการของผู้ตาม ผู้นำจะรับรู้ว่าผู้ตามต้องการทำอะไรเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย ผู้นำจะช่วยให้ผู้ตามระบุเป้าหมายและเข้าใจว่าความต้องการหรือรางวัลที่พวกเขาต้องการจะเชื่อมโยงกับความสำเร็จตามเป้าหมายอย่างไร

3.3 ภาวะผู้นำแบบปล่อยตามสบาย (Laissez–Faire Leadership : LF) หรือพฤติกรรมความไม่มีภาวะผู้นำ (No leadership Behavior) เป็นภาวะผู้นำที่ไม่มีความพยายามขาดความรับผิดชอบ ไม่มีการตัดสินใจ ไม่เต็มใจที่จะเลือกยืนอยู่ฝ่ายไหน ขาดการมีส่วนร่วมเมื่อผู้ตามต้องการผู้นำ ผู้นำจะไม่อยู่ ไม่มีวิสัยทัศน์เกี่ยวกับภารกิจขององค์การไม่มีความชัดเจนในเป้าหมาย

1.2.4 องค์ประกอบของทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

จากการศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงตามทฤษฎีของ Bass and Avolio, 1999, pp. 9–32 อ้างถึงใน กระทรวงศึกษาธิการ, 2550, หน้า 8–11) นั้น มี 4 องค์ประกอบ คือ 1) การมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์ 2) การสร้างแรงบันดาลใจ 3) การกระตุ้นทางปัญญา 4) ความเป็นปัญเจกบุคคล มีรายละเอียดดังนี้

1. การมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์ นักวิชาการและนักการศึกษาได้ให้กล่าวถึงของการมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์ ไว้ดังนี้

1.1 ความหมาย

กระทรวงศึกษาธิการ (2550, หน้า 16) ให้ความหมายว่า การที่ผู้นำประพฤติตัวเป็นแบบอย่างหรือเป็นโมเดลสำหรับผู้ตาม ผู้นำจะเป็นที่ยกย่องเคารพนับถือ ศรัทธา ไว้วางใจและทำให้ผู้ตามเกิดความภาคภูมิใจเมื่อได้ร่วมงานกัน ผู้ตามจะพยามประพฤติปฏิบัติเหมือนกับผู้นำและต้องการเลียนแบบผู้นำของเขา สิ่งที่ผู้นำต้องปฏิบัติเพื่อบรรลุถึงคุณลักษณะอันนี้ คือ ผู้นำจะต้องมีวิสัยทัศน์และสามารถถ่ายทอดความรู้ไปยังผู้ตาม ผู้นำจะมีความสม่ำเสมอมากกว่าการเอาอารมณ์ สามารถควบคุมอารมณ์ได้ในสถานการณ์วิกฤติ ผู้นำเป็นผู้ที่ไว้วางใจได้ว่าจะทำสิ่งที่ถูกต้อง ผู้นำจะเป็นผู้ที่มีศีลธรรมและมีจริยธรรมสูง ผู้นำจะหลีกเลี่ยงที่จะใช้อำนาจเพื่อผลประโยชน์ส่วนตน แต่จะประพฤติตนเพื่อให้เกิดประโยชน์ของกลุ่มผู้นำจะแสดงให้เห็นถึงความเฉลียวฉลาด ความมีสมรรถภาพ ความตั้งใจ การเชื่อมั่นในตนเอง ความแน่วแน่ในอุดมการณ์ ความเชื่อและค่านิยมของเขา ผู้นำจะเสริมความภาคภูมิใจความจงรักภักดีและความมั่นใจของผู้ตาม ทำให้ผู้ตามมีความเป็นพวกเดียวกันกับผู้นำ โดยอาศัยวิสัยทัศน์และการมีจุดประสงค์ร่วมกันผู้นำแสดงความมั่นใจช่วยให้สร้างความรู้เป็นหนึ่งเดียวกัน เพื่อการบรรลุเป้าหมายที่ต้องการ ผู้ตามจะเลียนแบบผู้นำและพฤติกรรมผู้นำจากการสร้างความมั่นใจในตนเอง ประสิทธิภาพและความเคารพในตนเอง ผู้นำการเปลี่ยนแปลงจึงรักษาอิทธิพลของตนในการบรรลุเป้าหมายและปฏิบัติหน้าที่ขององค์การ

ขนิษฐา อุ่นวิเศษ (2550, หน้า 11) ให้ความหมายของการการมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์ หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้บริหารโรงเรียนแสดงให้เห็นการบริหารงานในโรงเรียนเป็นกระบวนการที่ทำให้ผู้ร่วมงานมีความศรัทธาและนับถือ และทุ่มเทปฏิบัติงานตามภารกิจ โดยผู้บริหารโรงเรียนมีคุณลักษณะในด้านความเชื่อมั่นในตนเองกำหนดแนวโน้มของการเปลี่ยนแปลง มีวิสัยทัศน์ มีความสามารถในการเปลี่ยนแปลง และแก้ปัญหาข้อขัดแย้งภายในใจ เป็นแบบอย่างที่ดีจนผู้ร่วมงานนำมาเป็นแบบอย่างในการปฏิบัติ การบริหารงานเป็นที่ประทับใจ กำหนดเป้าหมายการทำงานชัดเจน และมีมาตรฐานในการทำงานสูง

Bass (1999, p. 31 อ้างถึงใน ภาณุวัฒน์ โทมณี, 2555, หน้า 18) ให้ความหมาย ความเสน่ห์หา หรือเรียกอีกอย่างหนึ่งว่าการมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์ (Charisma leadership or idealized influence : CL or II) หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้นำการเปลี่ยนแปลงแสดงออกด้วยแบบตัวอย่างบทบาทที่เข้มแข็งให้ผู้ตามมองเห็น เมื่อผู้ตามรับรู้พฤติกรรม

ดังกล่าวของผู้นำก็จะเกิดอาการลอกเลียนแบบพฤติกรรมที่เกิดขึ้น ซึ่งปกติผู้นำแบบเปลี่ยนแปลง จะมีการประพฤติปฏิบัติที่มีมาตรฐานทางศีลธรรมสูงจนเกิด การยอมรับว่าเป็นสิ่งที่ถูกต้องดีงาม ดังนั้น จึงได้รับการนับถืออย่างลึกซึ้งจากผู้ตามพร้อมทั้งได้รับความไว้วางใจอย่างสูงอีกด้วย ผู้นำจึงสามารถจะทำหน้าที่ให้วิสัยทัศน์และสร้างความเข้าใจต่อพันธกิจแก่ผู้ตาม โดยสาระแล้วองค์ประกอบด้านความเสน่ห์หา บ่งบอกถึงการมีความสามารถพิเศษของบุคคลซึ่งจะส่งผลให้ผู้อื่นเต็มใจที่จะปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ที่บุคคลนั้นกำหนดไว้

Bass and Avolio (1994, p. 19 อ้างถึงในกระทรวงศึกษาธิการ, 2550, หน้า 8) ให้ความหมายของการมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์ หมายถึง การที่ผู้นำประพฤติตัวเป็นแบบอย่าง หรือเป็นโมเดลสำหรับผู้ร่วมงาน ผู้นำจะเป็นที่ยกย่อง เคารพนับถือ ศรัทธา ไว้วางใจ และทำให้ผู้ร่วมงานเกิดความภาคภูมิใจเมื่อได้ร่วมงาน พยายามประพฤติปฏิบัติเหมือนกับผู้นำ และทำให้ผู้ร่วมงานเกิดความภาคภูมิใจเมื่อได้ร่วมงานกัน ผู้ร่วมงานจะพยายามประพฤติปฏิบัติเหมือนกับผู้นำและต้องการเลียนแบบผู้นำสิ่งที่ผู้นำต้องปฏิบัติ เพื่อบรรลุถึงลักษณะนี้ คือ ผู้นำจะต้องมีวิสัยทัศน์ และสามารถถ่ายทอดไปยังผู้ร่วมงาน ผู้นำจะมีความสม่ำเสมอมากกว่าการเอาแต่อารมณ์ สามารถควบคุมอารมณ์ได้ในสถานการณ์วิกฤต ผู้นำเป็นผู้ที่ไว้ใจได้ว่าจะทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นผู้มีศีลธรรมและจริยธรรมสูง หลีกเลี่ยงที่จะใช้อำนาจเพื่อผลประโยชน์ส่วนตน แต่จะประพฤติตนเพื่อให้เกิดประโยชน์แก่ผู้อื่นและเพื่อประโยชน์ของกลุ่ม ผู้นำจะแสดงให้เห็นถึงความเฉลียวฉลาด ความมีสมรรถภาพ ความตั้งใจ การเชื่อมั่นในตนเอง ความแน่วแน่ในอุดมการณ์ ความเชื่อและค่านิยมของผู้นำจะเสริมความภาคภูมิใจ ความจงรักภักดีและความมั่นใจของผู้ร่วมงานทำให้ผู้ร่วมงาน รู้สึกเป็นพวกเดียวกับผู้นำโดยอาศัยวิสัยทัศน์ และการมีจุดประสงค์ร่วมกัน ผู้นำแสดงความมั่นใจ ช่วยสร้างความรู้สึกเป็นหนึ่งเดียวกันเพื่อการบรรลุเป้าหมายที่ต้องการ ผู้ร่วมงานจะเลียนแบบผู้นำและพฤติกรรมของผู้นำจากการสร้างความมั่นใจในตนเอง ประสิทธิภาพและความเคารพในตนเอง ผู้นำการเปลี่ยนแปลงจึงรักษาอิทธิพลของตนในการบรรลุเป้าหมาย และปฏิบัติภาระหน้าที่ขององค์กร

จากแนวคิดทฤษฎีที่ผู้วิจัยได้ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์ ผู้วิจัยได้สรุปเพื่อความเข้าใจในการทำวิจัย ได้ดังนี้ พฤติกรรมของผู้บริหารที่กระทำตนเป็นแบบอย่างที่ดีสำหรับครู โดยมีพฤติกรรม ดังนี้

ผู้บริหารจะต้องมีวิสัยทัศน์ ให้ครูเข้าใจร่วมกัน เห็นแนวปฏิบัติที่ชัดเจน มีความสม่ำเสมอ มากกว่าการใช้ แต่อารมณ์ สามารถควบคุมอารมณ์ได้ดีในสถานการณ์วิกฤต เป็นผู้ที่ไว้ใจได้ว่าจะทำในสิ่งที่ถูกต้อง แสดงให้เห็นถึงความเฉลียวฉลาด ความมีสมรรถภาพ ความตั้งใจในการทำงาน การเชื่อมั่นในตนเอง ความแน่วแน่ในอุดมการณ์ในการทำงาน ความเชื่อและค่านิยม ของผู้บริหารจะเสริมความภาคภูมิใจ ความจงรักภักดี และความมั่นใจของครู แสดงให้เห็นถึงความฉลาดในการแก้ปัญหา เพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมายขององค์กร เป็นผู้มีศีลธรรมและจริยธรรมสูง หลีกเลี่ยงการใช้อำนาจเพื่อประโยชน์ส่วนตน ประพฤติตนเพื่อให้เกิดประโยชน์แก่ผู้อื่นและประโยชน์ขององค์กร

2. ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ

มีนักวิชาการได้ให้ความหมายเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการสร้างแรงบันดาลใจ (Inspiration Motivation) ดังนี้

ขนิษฐา อุ่นวิเศษ (2550, หน้า 11) ให้ความหมายของการสร้างแรงบันดาลใจ หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้บริหารโรงเรียนแสดงให้เห็นการบริหารงานในโรงเรียน เป็นกระบวนการที่ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดแรงบันดาลใจ ไม่เห็นแก่ประโยชน์ส่วนตน อุทิศตนเพื่อทำงาน เห็นความสำคัญที่จะช่วยพัฒนาส่วนรวมและสังคม เป็นผลให้เกิดความพยายามในการทำงานมากขึ้น โดยผู้บริหารโรงเรียนใช้คำพูด สัญลักษณ์หรือจินตนาการชักชวนให้เข้าใจความหมาย และมีความรู้สึกที่เห็นว่าภารกิจที่จะต้องทำเป็นสิ่งสำคัญ

Bass (1999, pp. 10–11 อ้างถึงใน ภาณุวัฒน์ โทมณี, 2555, หน้า 18–19) ให้ความหมายของการสร้างแรงบันดาลใจ (Inspiration motivation : IM) หมายถึง การที่ผู้นำจะประพฤติในทางที่จูงใจให้เกิดแรงบันดาลใจกับผู้ตาม โดยการสร้างแรงจูงใจ ภายใน การให้ความหมายและท้าทายในเรื่องงานของผู้ตาม ผู้นำจะกระตุ้นจิตวิญญาณ ของทีม (Team spirit) ให้มีชีวิตชีวา มีการแสดงออกซึ่งความกระตือรือร้น โดยการสร้างเจตคติที่ดีและการคิดในแง่บวก ผู้นำจะทำให้ผู้ตามสัมผัสกับภาพที่งดงามของอนาคต ผู้นำจะสร้างและสื่อความหวังที่ผู้นำต้องการอย่างชัดเจน ผู้นำจะแสดงการอุทิศตัวหรือความผูกพันต่อเป้าหมายและวิสัยทัศน์ร่วมกัน ผู้นำจะแสดงความเชื่อมั่นและแสดงให้เห็นความตั้งใจอย่างแน่วแน่ว่าจะสามารถบรรลุเป้าหมายได้ ผู้นำจะช่วยให้ผู้ตามมองข้ามผลประโยชน์ของตน เพื่อวิสัยทัศน์และภารกิจขององค์การ ผู้นำจะช่วยให้ผู้ตามพัฒนา

ความผูกพันของตนต่อเป้าหมายระยะยาว และบ่อยครั้งพบว่า การสร้างแรงบันดาลใจนี้เกิดขึ้นผ่านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลและการกระตุ้นทางปัญญา ช่วยให้ผู้ตาม จัดการกับอุปสรรคของตนเองและเสริมความคิดสร้างสรรค์

จากแนวคิดภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ผู้วิจัย ได้สรุปให้เข้าใจเพื่อการทำวิจัยได้ดังนี้คือ การที่ผู้บริหารให้กำลังใจครูในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ เชื่อมั่นว่าครูสามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายได้สำเร็จ ทำให้ครูเกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ส่งเสริมให้ครูคำนึงถึงประโยชน์สูงสุดของส่วนรวม มอบหมายงานที่ท้าทายความสามารถ กระตุ้นการทำงานเป็นทีม พัฒนาครูให้มีความผูกพันต่อเป้าหมายระยะยาวของตน และทำให้ครูมองเห็นภาพอนาคตที่ชัดเจนของตน

3. ด้านการกระตุ้นทางปัญญา

นักวิชาการและนักการศึกษาได้ให้ความหมายเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการกระตุ้นทางปัญญา ดังนี้

ขนิษฐา อุ่นวิเศษ (2550, หน้า 28) ให้ความหมายของการกระตุ้นปัญญาหมายถึง การทำให้ผู้อื่นตื่นตัวและเปลี่ยนแปลงในการตระหนักถึงปัญหาและวิธีการแก้ไข เกิดความคิด จินตนาการ ความเชื่อและค่านิยมมากกว่าที่จะทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงการปฏิบัติในทันทีทันใด การกระตุ้นปัญญานั้นทำให้ผู้ตามเกิดมโนทัศน์ เกิดความเข้าใจและสามารถใช้ดุลยพินิจในการมองปัญหาที่กำลังเผชิญอยู่ตลอดจนวิธีการแก้ไขปัญหา โดยผู้ตามจะเกิดความคิดก่อนลงมือปฏิบัติ

Bass and Avolio (1994, pp. 2–6 อ้างถึงใน กระทรวงศึกษาธิการ, 2550, หน้า 10) ให้ความหมายของการกระตุ้นทางปัญญา หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้นำกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานตระหนักถึงปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในหน่วยงาน ทำให้ผู้ร่วมงานมีความต้องการหาแนวทางใหม่ ๆ มาแก้ปัญหาในหน่วยงาน เพื่อหาข้อสรุปใหม่ที่ดีกว่าเดิม เพื่อทำให้เกิดสิ่งใหม่และสร้างสรรค์โดยผู้นำมีการคิดและการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีการตั้งสมมติฐาน การเปลี่ยนกรอบการมองปัญหาการเผชิญ กับสถานการณ์เก่า ๆ ด้วยวิถีทางแบบใหม่ มีการจูงใจและสนับสนุนความคิดริเริ่มใหม่ ๆ ในการพิจารณาปัญหาและการหาคำตอบของปัญหา มีการให้กำลังใจผู้ร่วมงานให้ พยายามหาทางแก้ปัญหาด้วยวิธีใหม่ ๆ กระตุ้นให้ผู้ร่วมงานแสดงความคิดและเหตุผล และไม่วิพากษ์วิจารณ์แม้ว่าความคิดนั้นจะแตกต่างไปจากความคิดของผู้นำ ผู้นำทำให้ผู้ร่วมงานรู้สึกว่าปัญหาที่เกิดขึ้นเป็นสิ่งที่

ท้าทายและเป็นโอกาสที่ดีที่จะแก้ปัญหาร่วมกัน โดยผู้นำจะสร้างความเชื่อมั่นให้กับผู้ร่วมงาน ว่าปัญหาทุกอย่างต้องมีวิธีแก้ไข แม้บางปัญหาจะมีอุปสรรคมากมาย ผู้นำจะพิสูจน์ให้เห็นว่า สามารถเอาชนะอุปสรรคทุกอย่างได้ จากความร่วมมือร่วมใจในการแก้ปัญหาของผู้ร่วมงาน ทุกคน ผู้ร่วมงานจะได้รับการกระตุ้นให้ตั้งคำถามต่อค่านิยมของตนเอง ความเชื่อและประเพณี การกระตุ้น ทางปัญญาเป็นส่วนที่สำคัญของการพัฒนาความสามารถของผู้ร่วมงาน ในการที่จะตระหนัก เข้าใจและแก้ไขปัญหาด้วยตนเอง

Bass (1999, pp. 12–13 อ้างถึงใน ภาณุวัฒน์ โทมณี, 2555, หน้า 19) ให้ความหมายของการกระตุ้นทางปัญญา (Intellectual stimulation : IS) หมายถึง การที่ผู้นำมีการกระตุ้นผู้ตามให้ตระหนักถึงปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในหน่วยงาน ทำให้ผู้ตามมีความต้องการหาแนวทางใหม่ ๆ มาแก้ปัญหาในหน่วยงาน เพื่อหาข้อสรุปใหม่ที่ดีกว่าเดิม เพื่อทำให้เกิดสิ่งใหม่และสร้างสรรค์ โดยผู้นำมีการคิดและการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีการตั้งสมมุติฐาน การเปลี่ยนกรอบ (Reframing) การมองปัญหา และการเผชิญกับสถานการณ์เก่า ๆ ด้วยวิถีทางใหม่แบบใหม่ ๆ มีการจูงใจ และสนับสนุนความคิดริเริ่มใหม่ ๆ ในการพิจารณาปัญหาและการหาคำตอบของปัญหา มีการให้กำลังใจผู้ตามให้พยายามหาทางแก้ปัญหาด้วยวิธีใหม่ ๆ ผู้นำมีการกระตุ้นให้ผู้ตามแสดงความคิดและเหตุผล และไม่วิจารณ์ความคิดของผู้ตาม แม้ว่ามันจะแตกต่างไปจากความคิดของผู้นำ ผู้นำทำให้ผู้ตามรู้สึกว่าปัญหาที่เกิดขึ้นเป็นสิ่งที่ท้าทายและเป็นโอกาสที่ดีที่จะแก้ปัญหาร่วมกัน โดยผู้นำจะสร้างความเชื่อมั่นให้ผู้ตามว่าปัญหาทุกอย่างต้องมีวิธีแก้ไข แม้บางปัญหาจะมีอุปสรรคมากมาย ผู้นำจะพิสูจน์ให้เห็นว่าสามารถเอาชนะอุปสรรคทุกอย่างได้จากความร่วมมือร่วมใจในการแก้ปัญหาของผู้ร่วมงานทุกคน ผู้ตามจะได้รับการกระตุ้นให้ตั้งคำถามต่อค่านิยมของตนเอง ความเชื่อและประเพณี การกระตุ้นทางปัญญาเป็นส่วนที่สำคัญของการพัฒนาความสามารถของผู้ตามในการที่จะตระหนัก เข้าใจ และแก้ไขปัญหาด้วยตนเอง

จากแนวคิดภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการกระตุ้นทางปัญญา ผู้วิจัยได้สรุปเพื่อการทำวิจัยดังนี้คือ ผู้บริหารสื่อสารให้ครูทราบถึงปัญหาที่องค์กรกำลังเผชิญอยู่ ส่งเสริมให้ครูคิดอย่างเป็นระบบเพื่อแก้ปัญหา ให้ความสำคัญกับการจูงใจ และให้ครูได้แสดงความคิดเห็นในการแก้ปัญหา ส่งเสริมให้ครูคิดแก้ปัญหาในการปฏิบัติงานด้วยวิธีการใหม่ ๆ ส่งเสริมให้ครูตระหนักในหน้าที่และความสำคัญของตนต่อความสำเร็จขององค์กร ให้ครูแสดงความคิดและเหตุผลที่แตกต่าง เพื่อแก้ปัญหาร่วมกัน

สร้างความเชื่อมั่นให้ครูเชื่อว่า ปัญหาทุกอย่างต้องมีแนวทางแก้ไข แม้จะมีอุปสรรคที่ยาก กระตุ้นให้ครูหาข้อสรุปใหม่ที่ดีกว่าเดิมในการแก้ปัญหา

4. ด้านคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

นักวิชาการและนักการศึกษาให้ความหมายเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล ดังนี้

Bass (1999, p. 14 อ้างถึงใน ภาณุวัฒน์ โทมณี, 2555, หน้า 19–20) ให้ความหมายของการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (Individualized consideration : IC) หมายถึง ผู้นำจะมีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับบุคคลในฐานะเป็นผู้นำให้การดูแลเอาใจใส่ผู้ตามเป็นรายบุคคล และทำให้ผู้ตามรู้สึกมีคุณค่าและมีความสำคัญ ผู้นำจะเป็นโค้ช (Coach) และเป็นที่ปรึกษา (Advisor) ของผู้ตามแต่ละคน เพื่อการพัฒนาผู้ตาม ผู้นำจะเอาใจใส่เป็นพิเศษในความต้องการของปัจเจกบุคคล เพื่อความสัมฤทธิ์ผลและเติบโตของแต่ละคน ผู้นำจะพัฒนาศักยภาพของผู้ตามและเพื่อนร่วมงานให้สูงขึ้น นอกจากนี้ผู้นำจะมีการปฏิบัติต่อผู้ตามโดยการให้โอกาสในการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ สร้างบรรยากาศของการให้การสนับสนุน คำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลในด้านความจำเป็นและความต้องการ การประพฤติของผู้นำแสดงให้เห็นว่าเข้าใจและยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล เช่น บางคนได้รับกำลังใจมากกว่า บางคนได้รับอำนาจการตัดสินใจด้วยตนเองมากกว่า บางคน มีมาตรฐานที่เคร่งครัดกว่า บางคนมีโครงสร้างงานที่มากกว่า ผู้นำมีการส่งเสริมการสื่อสารสองทาง และมีการจัดการด้วยการเดินดูรอบ ๆ (Management by walking around) มีปฏิสัมพันธ์กับผู้ตามเป็นการส่วนตัว ผู้นำในความกังวลของแต่ละบุคคล เห็นปัจเจกบุคคลเป็นบุคคลทั้งคน (As a whole person) มากกว่าเป็นพนักงานหรือเป็นเพียงปัจจัยการผลิต ผู้นำจะมีการฟังอย่างมีประสิทธิภาพ มีการเอาใจเขามาใส่ใจเรา (Empathy) ผู้นำจะมีการมอบหมายงานเพื่อเป็นเครื่องมือในการพัฒนาผู้ตาม เปิดโอกาสให้ผู้ตามได้ใช้ความสามารถพิเศษอย่างเต็มที่และเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ ที่ท้าทายความสามารถ ผู้นำจะดูแลผู้ตามว่าต้องการคำแนะนำการสนับสนุนและการช่วยให้ก้าวหน้าในการทำงานที่รับผิดชอบ อยู่หรือไม่ โดยผู้ตามจะไม่รู้สึกว่าเขากำลังถูกตรวจสอบจากผู้นำ

จากแนวคิดภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล หมายถึง ผู้บริหารมอบหมายงานตามความรู้ความสามารถ เหมาะสมตามศักยภาพของแต่ละบุคคล มีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับบุคคลในฐานะเป็นผู้นำ ให้การดูแลเอาใจใส่ครูเป็นรายบุคคล เป็นโค้ชและเป็นที่ปรึกษาของครูตามความต้องการของ

แต่ละบุคคล มีการปฏิบัติต่อครูโดยการให้โอกาส ในการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ มีการติดต่อสื่อสารสองทาง รับฟังความคิดเห็นของครู มีการมอบหมายงานเพื่อเป็นเครื่องมือในการพัฒนาครู คอยดูแลให้คำแนะนำ ให้การสนับสนุนการทำงานของครู คอยช่วยเหลือให้ครูก้าวหน้าในการทำงานที่รับผิดชอบ โดยครูไม่รู้สึกว่ากำลังถูกตรวจสอบจากผู้บริหาร

2. แนวคิดเกี่ยวกับพฤติกรรมการสอนของครู

2.1 ความหมายของพฤติกรรมการสอน

ทิศนา แขมมณี (2550, หน้า 49) กล่าวว่า พฤติกรรมการสอน หมายถึง ความสามารถของครูในการออกแบบการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งครอบคลุมกำหนดจุดมุ่งหมาย เนื้อหาสาระความคิดรวบยอดที่เหมาะสมสำหรับผู้เรียน และออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ที่สามารถช่วยให้ผู้เรียนบรรลุจุดมุ่งหมายได้โดยสะดวก รวมทั้งมีการวัดผลและประเมินผลที่เหมาะสมตามจุดมุ่งหมาย

อุทัย สุขโสลาวรรณ์ (2550, หน้า 16) กล่าวว่า พฤติกรรมการสอน คือ การจัดกระบวนการเรียนการสอนให้กับผู้เรียนโดยคำนึงถึงความถนัด ความต้องการ ความสนใจของผู้เรียนเป็นสำคัญภายใต้สภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไป ครูต้องกล้าคิด กล้าทำมีความมุ่งมั่นและตั้งใจ สร้างสรรค์กิจกรรมการเรียนการสอนเพื่อให้ผู้เรียนมีความสามารถในการเรียนรู้ด้วยการลงมือปฏิบัติจริงด้วยตนเองและพัฒนาตนเองให้มีทักษะในการดำเนินชีวิตให้เป็นทั้งคนเก่ง คนดี และมีความสุขได้

จิตราภรณ์ พงษ์มาลี (2550, หน้า 52) กล่าวว่า พฤติกรรมการสอน หมายถึง การกระทำหรือการแสดงออกของครูในขณะสอน ที่เกี่ยวข้องกับกิจกรรมการสอนที่ส่งเสริมการเรียนรู้ให้นักเรียนได้ฝึกคิดด้วย การสร้างแรงจูงใจใฝ่รู้ การแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง การใช้กิจกรรมกลุ่ม การใช้คำถามและการบูรณาการ การแสวงหาและค้นพบความรู้ด้วยตนเอง การสังเกตและประเมินพัฒนาการของนักเรียน

นูรีนา บือราเฮง (2551, หน้า 40) กล่าวว่า พฤติกรรมการสอน หมายถึง กระบวนการที่ครูพยายามสร้างสัมพันธ์กับนักเรียน เพื่อทำให้ผู้เรียนเกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมตามจุดประสงค์ที่กำหนด ซึ่งต้องอาศัยทั้งศาสตร์และศิลป์ของผู้สอนในอันที่จะแนะนำให้นักเรียนได้มีกิจกรรมที่จะฝึกให้คิดเป็น ทำเป็นแก้ปัญหาเป็น ส่งผลให้ผู้เรียนสามารถนำความรู้ที่ได้ไปใช้ในชีวิตประจำวันได้

สาวิตรี ยิ้มแย้ม (2554, หน้า 50) พฤติกรรมการสอน หมายถึง การแสดงออกของครูผู้สอนในขณะที่ปฏิบัติหน้าที่ หรือทำการสอน โดยอาศัยเทคนิคและวิธีการสอนในรูปแบบต่าง ๆ อย่างหลากหลายเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนให้ได้รับทักษะการเรียนรู้และประสบการณ์จริงโดยการลงมือปฏิบัติหรือการใช้คำถามกระตุ้นของครูผู้สอนให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ และสามารถนำไปบูรณาการ ในการดำเนินชีวิตได้อย่างมีคุณภาพ

เรวดี ปูพบุญ (2555, หน้า 57) พฤติกรรมการสอนของครู หมายถึง การกระทำ หรือการแสดงออกของครูที่เกี่ยวข้องกับการจัดกิจกรรม การใช้สื่อ การวัดและประเมินผลการเรียนการสอน การสร้างสถานการณ์ที่ก่อให้เกิดการปฏิบัติ เพื่อให้ผู้เรียนเกิดการพัฒนาในด้านความรู้ เจตคติ และทักษะต่าง ๆ ตามจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้ในสาระการเรียนรู้กลุ่มวิชาต่าง ๆ และพฤติกรรมการสอนของครู ซึ่งวัดได้จากคะแนนสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น

ทิวากร สุทธิบาก (2557, หน้า 42) พฤติกรรมการสอนของครู หมายถึง การจัดการของครูในกระบวนการเรียนการสอนโดยมุ่งให้นักเรียนได้รับการพัฒนาศักยภาพการเรียนรู้เต็มตามศักยภาพ โดยกิจกรรมที่สำคัญมีอยู่ 5 ด้านได้แก่ 1) ด้านการมีปฏิสัมพันธ์กับผู้เรียน 2) ด้านการจัดการเรียนการสอน 3) ด้านการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ 4) ด้านการสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ ด้านการวัดผลและประเมินผล

พิมพ์วลัญช์ นันทัยทวีกุล (2557, หน้า 55) กล่าวว่า พฤติกรรมการสอนของครู คือ การกระทำที่ครูแสดงออกทั้งทางด้านร่างกาย ความคิด และความรู้สึกในการจัดประสบการณ์ที่ดี มีการเปลี่ยนแปลงในการจัดประสบการณ์ สถานการณ์หรือกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อส่งเสริมให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ไปสู่การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมที่ดีขึ้น จนสามารถดำรงชีวิตได้อย่างราบรื่นเป็นประโยชน์ต่อตนเองและส่วนรวม

สรุปได้ว่า พฤติกรรมการสอน หมายถึง การกระทำที่ครูแสดงออกที่เกี่ยวข้องกับวิธีการสอน และการจัดกิจกรรม การวิจัย การใช้สื่อและเทคโนโลยีต่าง ๆ หรือกระบวนการสร้างปฏิสัมพันธ์กับนักเรียนเพื่อเร้าให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ รวมถึงความพยายามของครู ในการจัดกิจกรรมต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการจัดการเรียนการสอน มีการวัดและประเมินผล โดยมีเป้าหมายมุ่งเน้นให้ผู้เรียนพัฒนาเต็มตามศักยภาพ ให้ผู้เรียนเกิดการพัฒนาในด้านความรู้ เจตคติ และทักษะต่าง ๆ ตามจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้ในสาระ

การเรียนรู้วิชากลุ่มต่าง ๆ เพื่อส่งเสริมให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ไปสู่การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมที่ดีขึ้น จนสามารถดำรงชีวิตได้อย่างราบรื่นเป็นประโยชน์ต่อตนเองและส่วนรวม

2.2 ความสำคัญของพฤติกรรมการสอน

Milman (1981, p. 174) ได้กล่าวว่า พฤติกรรมการสอนของครูนับว่าเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีความสำคัญที่สุดถึงแม้จะมีปัจจัยอื่นอีกหลายประการที่มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน

อุทัย สุขโสลาวรรณ์ (2550, หน้า 14–16) กล่าวว่า พฤติกรรมการสอนของครูมีความสำคัญ เพราะครูมีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งในการจัดกระบวนการเรียนรู้ด้วยการอำนวยความสะดวกให้ผู้เรียนแต่ละคนได้เจริญงอกงาม และเตรียมผู้เรียนให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และสามารถดำรงตนอยู่ได้ แม้ในสังคมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วครูจึงต้องมีบทบาทในการเป็นผู้จัดการเรียนรู้ สร้างสภาพแวดล้อมให้ผู้เรียนพบจุดมุ่งหมายของการเรียนรู้ได้ด้วยตนเอง เป็นผู้อำนวยความสะดวกช่วยให้นักเรียนได้เรียนรู้ตามความต้องการ และเป็นตัวกลางของการมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีระหว่างครูกับผู้เรียน การจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญจึงเป็นการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่มุ่งประโยชน์สูงสุดแก่ผู้เรียน เพื่อให้ผู้เรียนได้พัฒนาเต็มตามศักยภาพเปิดโอกาสให้ผู้เรียนมีทักษะในการแสวงหาความรู้จากแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลาย สามารถนำวิธีการเรียนรู้ไปใช้ในชีวิตจริงได้โดยเชื่อมโยงกระบวนการเรียนรู้กับทุกฝ่ายทั้งครู ผู้เรียน ครอบครัว ชุมชนและองค์กรต่าง ๆ ซึ่งมีส่วนร่วมในทุกขั้นตอนในการพัฒนาผู้เรียนให้เกิดการเรียนรู้ และได้รับประโยชน์จากการเรียนรู้สูงสุด โดยมีรูปแบบและวิธีการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ หรือวิธีการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง

นูรีนา บือราเฮง (2551, หน้า 41) ได้กล่าวถึงความสำคัญพฤติกรรมการสอนของครู ดังนี้

1. พฤติกรรมการสอนของครูเป็นองค์ประกอบที่สำคัญอย่างหนึ่งที่มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน

2. สมรรถภาพเป็นผลรวมของความรู้ ทักษะ เจตคติ และอุปนิสัยหรือบุคลิกภาพที่ก่อให้เกิดความสามารถในการกระทำ หรือแสดงพฤติกรรมต่าง ๆ ที่พึงประสงค์ได้ ครูที่ดีและมีประสิทธิภาพในการสอนจึงจำเป็นต้องมีสมรรถภาพด้านการปฏิบัติการสอน

3. พฤติกรรมการสอนของครูแสดงออกได้หลายลักษณะต่าง ๆ กัน การที่ได้ทราบพฤติกรรมการสอนของครูที่เป็นปัจจุบัน จะช่วยให้ทราบแนวโน้มของพฤติกรรมการสอนของครูว่า เป็นไปในทิศทางที่พึงประสงค์ตามหลักการหรือไม่ อันจะนำไปสู่การปรับเปลี่ยนและควบคุมพฤติกรรมการสอนของครูได้

4. ความเข้าใจแนวคิดของบทบาทและเข้าใจตนเองจะช่วยให้เข้าใจพฤติกรรมการสอนของครูได้ดีขึ้น

5. ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับสาเหตุของพฤติกรรมการสอนของครูด้านการปฏิบัติการสอน จะช่วยให้ครูปรับปรุงแก้ไข ควบคุม และพัฒนาพฤติกรรมการสอนของตนเองได้

ละอองดาว ปะโพธิง (2554, หน้า 37) กล่าวว่า ครูที่มีพฤติกรรมการเรียนการสอนที่มีประสิทธิผล จะช่วยให้นักเรียนมีพัฒนาการเต็มศักยภาพ ทั้งในด้านสติปัญญา การคิดวิเคราะห์ การเรียนรู้เชิงสังคม คุณธรรมจริยธรรมและความสุข ทั้งนี้ครูต้องจัดกิจกรรมการเรียนการสอนของตนเองโดยยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ

สาวิตรี ยิ้มแย้ม (2554, หน้า 51) กล่าวว่า ความสำคัญของพฤติกรรมการสอนของครูจะส่งเสริมและผลักดันให้พฤติกรรมของผู้เรียนไปในทางที่ดี เพราะครูมีบทบาทสำคัญในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่จะส่งผลต่อการเรียนรู้และทักษะของผู้เรียนให้เกิดประสิทธิภาพ

สรุปได้ว่า พฤติกรรมการสอนของครูมีความสำคัญในการพัฒนาคุณภาพผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน ครูจะต้องมีจรรยาบรรณแห่งความเป็นครู เพราะครูเป็นผู้มีบทบาทสำคัญในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน พฤติกรรมการสอนเป็นกระบวนการปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้สอนกับผู้เรียน จะต้องสอดคล้องเหมาะสม เพื่อทำให้ผู้เรียนเกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมตามจุดประสงค์ที่กำหนดไว้ มุ่งให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ได้ดี เพื่อให้การสอนบรรลุตามเป้าหมาย ครูต้องเตรียมการสอนมาอย่างดี ทำให้ผู้เรียนเกิดการพัฒนาทุกด้าน

2.3 องค์ประกอบของพฤติกรรมการสอน

พิมพันธ์ เดชะคุปต์ และพเยาว์ ยินดีสุข (2550, หน้า 56) ได้กล่าวถึงพฤติกรรมการสอนที่ดีของผู้สอน ดังนี้

1. จัดการเรียนการสอนโดยให้ผู้เรียนสร้างความรู้ใหม่เอง
2. ให้ผู้เรียนใช้ทักษะกระบวนการ คือ กระบวนการคิด กระบวนการกลุ่ม และสร้างความรู้ด้วยตนเอง
3. สร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้
4. มีการวัดผลประเมินผลทั้งทักษะกระบวนการขีดความสามารถศักยภาพของผู้เรียน และผลผลิตจากการเรียนรู้ ซึ่งเป็นการประเมินตามสภาพจริง
5. พัฒนาให้ผู้เรียนนำความรู้ไปใช้ในชีวิตประจำวันได้
6. ผู้สอนเปลี่ยนบทบาทเป็นผู้อำนวยความสะดวก

สมาภรณ์ ศิริปุณย์ (2552, หน้า 42) กล่าวว่าพฤติกรรมการสอนมี 4 ด้าน คือ

1. การจัดทำหลักสูตร หมายถึง การศึกษา การวิเคราะห์ และการจัดทำหลักสูตรการเรียนรู้ภาษาต่างประเทศ (ภาษาอังกฤษ) ช่วงชั้นที่ 1 – 2
2. การจัดกิจกรรมการเรียนการสอน
3. การใช้วัสดุอุปกรณ์และสื่อการสอน
4. การวัดผลและประเมินผล

ละอองดาว ปะโพธิง (2554, หน้า 39) ได้กล่าวว่า การจัดกิจกรรมการสอนของครูนั้นต้องมีพฤติกรรมการสอนที่มีประสิทธิผลใน 5 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ 2) ด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน 3) ด้านการใช้สื่อเทคโนโลยี 4) ด้านการวัดและประเมินผลตามสภาพจริง 5) ด้านการวิจัยในชั้นเรียน

สาวิตรี ยิ้มแย้ม (2554, หน้า 57) ได้กำหนดองค์ประกอบพฤติกรรมการสอน ไว้ดังนี้

1. การเตรียมการสอน
2. การจัดกิจกรรมการเรียนรู้
3. การใช้สื่อและเทคโนโลยี
4. การวิจัยในชั้นเรียน

เรวดี ปูพบุญ (2555, หน้า 89) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของพฤติกรรมการสอน ไว้ดังนี้

1. พฤติกรรมการสอนด้านวิธีการและกิจกรรมการเรียนการสอน
2. พฤติกรรมการสอนด้านการใช้สื่อการเรียนการสอน
3. พฤติกรรมการสอนด้านการวัดและประเมินผลการเรียน
4. พฤติกรรมการสอนด้านปฏิสัมพันธ์ระหว่างครูกับนักเรียน

ทิวากร สุทธิบาก (2557, หน้า 6) พฤติกรรมการสอนของครูผูสอนในสถานศึกษา ซึ่งมีทั้งหมด 5 ดาน โดยปรับจากแนวคิดที่ไดจาก การศึกษาพระราชบัญญัติการศึกษาแหงชาติ พ.ศ. 2542 และที่แกไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ไดแก

1. ดานการมีปฏิสัมพันธกับผูเรียน
2. ดานทักษะการจัดการเรียนการสอน
3. ดานการสอนที่เนนผูเรียนเปนสำคัญ
4. ดานการสรางบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู
5. ดานการวัดผลประเมินผล

สุจิตรา แซ่จิว (2557, หน้า 7) ได้กล่าวถึง องค์ประกอบพฤติกรรมการสอน ไว้ 5 ด้าน ดังนี้

1. การเตรียมการสอน
2. การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ การสร้างบรรยากาศ
3. การใช้สื่อและเทคโนโลยี
4. การวิจัยในชั้นเรียน
5. การวัดและประเมินผล

พิมพ์วลัญช์ นันชัยทวีกุล (2557, หน้า 9) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบพฤติกรรมการสอนไว้ 5 ด้าน ดังนี้

1. การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ
2. การบริหารจัดการชั้นเรียน
3. การใช้สื่อและเทคโนโลยี
4. การวัดผลและประเมินผลตามสภาพจริง
5. การวิจัยในชั้นเรียน

สำนักการศึกษากรุงเทพมหานคร (2558, หน้า 18) ในฐานะที่รับผิดชอบการจัดการเรียนการสอนของโรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานคร จึงได้นำตัวบ่งชี้พฤติกรรมการสอนของครูมากำหนดไว้ในเกณฑ์มาตรฐานการศึกษาของกรุงเทพมหานคร โดยปรับปรุงให้สอดคล้องกับบริบทของโรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานคร และกำหนดให้ทุกโรงเรียนได้นำไปพัฒนาการสอนของครูให้บรรลุวัตถุประสงค์ โดยมีรายละเอียดดังนี้

1. ด้านการเตรียมการสอน
2. ด้านการสร้างบรรยากาศในการเรียน
3. ด้านการเอาใจใส่ช่วยเหลือนักเรียน
4. ด้านการส่งเสริมให้ผู้เรียนได้แสดงออกอย่างสร้างสรรค์
5. ด้านการส่งเสริมให้ผู้เรียนรู้จักคิด
6. ด้านการส่งเสริมให้ผู้เรียนรู้จักแสวงหาความรู้จากกลุ่ม
7. ด้านการใช้สื่อการสอนสร้างองค์ความรู้ให้แก่สังคม

ทิศนา แขมมณี (2560, หน้า 23–25) กล่าวถึงบทบาทของครูในการจัดการเรียนการสอน ดังนี้ 1) เตรียมการสอนโดยการศึกษาและวิเคราะห์แหล่งความรู้ที่หลากหลายศึกษาแหล่งความรู้ที่หลากหลายวางแผนการสอนและจัดเตรียม 2) การสอนโดยการสร้างบรรยากาศเรียนรู้ที่ดีกระตุ้นผู้เรียนให้ตัดสินให้สนใจในการเข้าร่วมกิจกรรมจัดกิจกรรมการเรียนรู้ตามแผนที่ได้เตรียมไว้โดยอาจมีการปรับแผนให้เหมาะสมกับผู้เรียนและสถานการณ์ที่เป็นจริงและ 3) การประเมินผลโดยการเก็บรวบรวมผลงานและประเมินผลการเรียนรู้ของผู้เรียนตามที่กำหนดไว้ในแผนการสอน

ตาราง 1 ตารางสังเคราะห์องค์ประกอบพฤติกรรมการสอนของครู

องค์ประกอบของ พฤติกรรมการสอนของครู	พิมพันธ์ เดชะคุปต์ และพเยาว์ ยินดีสุข (2550)	สมาภรณ์ ศิริปุณย์ (2552)	สะอองดาว ปะโพธิง (2554)	สาวิตรี ยิ้มแย้ม (2554)	เรวดี ปุ้พบุญ (2555)	ทิวากร สุทธิบาก (2557)	สุจิตรา แซ่จิว (2557)	พิมพ์วลัญช์ นันทัยทวีกุล (2557)	สำนักการศึกษากรุงเทพมหานคร (2558)	ทิตนา แขมมณี (2560)	รวมความถี่	ร้อยละ
1. การแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง	✓								✓		2	20
2. การใช้กิจกรรมกลุ่ม	✓								✓		2	20
3. การจัดกิจกรรมสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้	✓	✓				✓	✓		✓	✓	6	60
4. การวัดผลประเมินผล	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓		✓	9	90
5. นำไปใช้ในชีวิตประจำวัน	✓										1	10
6. ผู้สอนเป็นผู้อำนวยความสะดวก	✓								✓		2	20
7. การสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ			✓			✓		✓			3	30
8. การบริหารจัดการชั้นเรียน			✓					✓			2	20
9. การใช้สื่อและเทคโนโลยี		✓	✓	✓	✓		✓	✓	✓		7	70
10. การวิจัยในชั้นเรียน			✓	✓			✓	✓			4	40
11. การเตรียมการสอน				✓	✓	✓	✓		✓	✓	6	60
12. การมีปฏิสัมพันธ์กับผู้เรียน					✓	✓					2	20
13. การจัดทำหลักสูตร		✓									1	10
14. ส่งเสริมให้ผู้เรียนรู้จักคิด									✓		1	10
	6	4	5	4	4	5	5	5	7	3		

จากตาราง 1 ผลการสังเคราะห์องค์ประกอบพฤติกรรมการสอนของครู ในโรงเรียน พบว่ามีองค์ประกอบเชิงทฤษฎี จำนวน 14 องค์ประกอบ ผู้วิจัยใช้หลักเกณฑ์ในการพิจารณาองค์ประกอบที่มีความถี่ตั้งแต่ร้อยละ 50 ขึ้นไป เพื่อกำหนดเป็นองค์ประกอบของพฤติกรรมการสอนของครูไว้ 4 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) การเตรียมการสอน 2) การจัดกิจกรรม สร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ 3) การใช้สื่อและเทคโนโลยี 4) การวัดผลประเมินผล

2.3.1 ความหมายการเตรียมการสอน

สาวิตรี ยิ้มแย้ม (2554, หน้า 58) ให้ความหมาย การเตรียมการสอน ไว้ว่า การเตรียมความพร้อมของครูในการสอน และนักเรียนก็พร้อมเมื่อเริ่มเรียน ดังนั้น การเตรียมการสอนที่มีการสอน จึงเป็นการสอนที่พัฒนาการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ได้ดี

เรวดี ปูพบุญ (2555, หน้า 89) ให้ความหมายไว้ว่า การเตรียมการสอน คือการปฏิบัติของครูผู้สอนในการจัดทำแผนการสอนเกี่ยวกับวิธีการ และกิจกรรมการเรียนการสอนไว้ล่วงหน้าโดยระบุขั้นตอนและวิธีการสอนต่าง ๆ เนื้อหาวิชาที่จะสอนในแต่ละคาบเรียน ตามวัตถุประสงค์ของหลักสูตรในการดำเนินการสอน พร้อมทั้งกำหนดขอบเขต เพื่อนักเรียนเกิดการเรียนบรรลุตามวัตถุประสงค์ในแต่ละคาบเรียนให้มากที่สุด

ทิวากร สุทธิบาก (2557, หน้า 6) การเตรียมการสอน หมายถึง การเตรียมการสอนทั้งเนื้อหาและวิธีการสอนอย่างหลากหลายเหมาะกับผู้เรียน จัดหาแหล่งทรัพยากรและวัสดุอุปกรณ์ให้มีประสิทธิภาพต่อการนำไปใช้ประกอบกิจกรรมการเรียนการสอน มีการวางแผนจัดกิจกรรมร่วมกับนักเรียน เพื่อให้ผู้เรียนได้ค้นพบกระบวนการหรือวิธีการเรียนรู้ของตนเอง

สุจิตรา แซ่จิว (2557,หน้า 7) ให้ความหมาย การเตรียมการสอนไว้ว่า การเตรียมการสอน หมายถึง การกระทำก่อนที่จะมีการเรียนการสอน ประกอบด้วย การศึกษาหลักสูตร และเตรียมการสอนให้สอดคล้องกับมาตรฐานการเรียนรู้และตัวชี้วัดตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตร เพื่อตรียมตนเองให้พร้อมสำหรับบทบาทของครู ซึ่งต้องทำการศึกษาค้นคว้า และทดลองปฏิบัติในประเด็นและเนื้อหาที่ตนรับผิดชอบ เพื่อให้คำปรึกษา คำแนะนำ และคำอธิบายที่เป็นประโยชน์แก่ผู้เรียน

สำนักการศึกษากรุงเทพมหานคร (2558, หน้า 18) ให้ความหมาย การเตรียมการสอน เป็นพฤติกรรมของครูที่แสดงถึงความพร้อมในขณะที่ทำการสอน โดยมีการเตรียมการสอน และใช้เทคนิควิธีสอนแบบต่าง ๆ ให้สอดคล้องกับเนื้อหาและกิจกรรมการเรียนการสอนเพื่อให้การเรียนการสอนมีประสิทธิภาพ

ทิศนา แขมมณี (2560 หน้า 23–25) การเตรียมการสอน ได้แก่ การศึกษาวิเคราะห์เรื่องที่จะสอน ศึกษาแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลาย วางแผนการสอน โดยการกำหนดวัตถุประสงค์ให้ชัดเจน กำหนดเนื้อหา และรายละเอียดให้ชัดเจน ออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ กำหนดวิธีการ ประเมินผลการเรียนรู้ จัดเตรียมวัสดุอุปกรณ์สื่อการสอน เอกสาร ตำรา แหล่งเรียนรู้ เครื่องมือในการวัดผลประเมินผล และสถานที่ให้เรียบร้อย

ดังนั้น สามารถสรุป ความหมาย ขององค์ประกอบ การเตรียมการสอน ได้ว่า หมายถึง การเตรียมความพร้อมของครูในการสอน ศึกษาแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลาย การเตรียมแผนการสอนไว้ล่วงหน้า วางแผนการสอนโดยการกำหนดวัตถุประสงค์ให้ชัดเจน กำหนดเนื้อหา และรายละเอียดให้ชัดเจน ออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญและเตรียมการสอนให้สอดคล้องกับมาตรฐานการเรียนรู้และตัวชี้วัดตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตร กำหนดวิธีการ ประเมินผลการเรียนรู้ จัดเตรียมวัสดุอุปกรณ์สื่อการสอน เอกสาร ตำรา แหล่งเรียนรู้ เครื่องมือในการวัดผลประเมินผลและสถานที่ให้เรียบร้อย

2.3.2 ความหมายการจัดกิจกรรม สร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้

ทิวากร สุทธิบาก (2557, หน้า 6) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู หมายถึง การที่ครูมีความรู้ ความเข้าใจ รู้เป้าหมายของการจัดการศึกษาและหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีการวิเคราะห์ศักยภาพของผู้เรียนและเข้าใจผู้เรียนเป็นรายบุคคล ใช้หลักการวิเคราะห์ผู้เรียน มีการจัดประสบการณ์ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ โดยการจัดทำแผนการจัดประสบการณ์ มีการใช้เทคโนโลยีในการพัฒนาการเรียนรู้ของตนเองและผู้เรียน และมีการวิจัยเพื่อพัฒนาสื่อการเรียนของผู้เรียนและนำผลไปใช้พัฒนาผู้เรียน

สุจิตรา แซ่จิว (2557, หน้า 7) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การวางแผนการจัดกิจกรรมตามแผนการสอนตามตัวชี้วัดและวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ ส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ กระตุ้นความสนใจในการเรียนให้เหมาะสมกับพัฒนาการของผู้เรียน ให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ สร้างเจตคติที่ดีในเนื้อหาวิชาที่เรียน

สำนักการศึกษากรุงเทพมหานคร (2558, หน้า 18) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การสร้างบรรยากาศในการเรียน เป็นการจัดสิ่งแวดล้อมและบรรยากาศที่ปลุกเร้าจูงใจและเสริมแรงให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ดังที่พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 มาตรา 24 (5) กล่าวว่า สถานศึกษาต้องส่งเสริม สนับสนุนให้ผู้สอนสามารถจัดบรรยากาศสภาพแวดล้อม สื่อการเรียนและสิ่งอำนวยความสะดวก เพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ดังนั้น ครูผู้สอนจะต้องจัดสิ่งแวดล้อมและบรรยากาศในการเรียนรู้ที่จูงใจผู้เรียน มีการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้เรียน และรู้จักใช้วิธีการเสริมแรงให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ทั้งในห้องเรียนและนอกห้องเรียน

ทิศนา แขมมณี (2560, หน้า 23–25) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การสอนโดยการสร้างบรรยากาศเรียนรู้ที่ดีกระตุ้นผู้เรียนให้ตัดสินให้สนใจในการเข้าร่วมกิจกรรมจัดกิจกรรมการเรียนรู้ตามแผนที่ได้เตรียมไว้โดยอาจมีการปรับแผนให้เหมาะสมกับผู้เรียนและสถานการณ์ที่เป็นจริง

ดังนั้น จึงสรุปความหมายของการจัดกิจกรรม สร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ ได้ว่า การที่ครูมีความรู้ ความเข้าใจ รู้เป้าหมายของการจัดการศึกษาและหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีการวิเคราะห์ศักยภาพของผู้เรียนและเข้าใจผู้เรียนเป็นรายบุคคล ส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ กระตุ้นความสนใจในการเรียนให้เหมาะสมกับพัฒนาการของผู้เรียน ให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ สร้างเจตคติที่ดีในเนื้อหาวิชาที่เรียน จัดสิ่งแวดล้อมและบรรยากาศในการเรียนรู้ที่จูงใจผู้เรียน มีการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้เรียน และรู้จักใช้วิธีการเสริมแรงให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ทั้งในห้องเรียนและนอกห้องเรียน กระตุ้นผู้เรียนให้ตัดสินให้สนใจในการเข้าร่วมกิจกรรมจัดกิจกรรมการเรียนรู้ตามแผนที่ได้เตรียมไว้โดยอาจมีการปรับแผนให้เหมาะสมกับผู้เรียนและสถานการณ์ที่เป็นจริง

2.3.3 ความหมายการใช้สื่อและเทคโนโลยี

สุพัตรา แซ่จิว (2550, หน้า 54) การใช้สื่อและเทคโนโลยี คือ การเลือกใช้สื่อให้เหมาะสมกับวัตถุประสงค์การเรียนรู้ มีความสามารถในการผลิตสื่อ มีความชำนาญและรู้วิธีใช้สื่อการสอน เลือกสื่อที่เหมาะสมกับความสามารถของผู้เรียน

สมาภรณ์ ศิริปุณย์ (2552, หน้า 42) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การใช้วัสดุอุปกรณ์และสื่อการสอน หมายถึง การกระทำหรือกิจกรรมการใช้เครื่องมือวัดและประเมินผลการผลิตและการเลือกสื่อ ตลอดจนเกมและเทคนิคต่าง ๆ ที่ครูนำมาประกอบการสอนเพื่อสนับสนุนการเรียนการสอน

สาวิตรี ยิ้มแย้ม (2554, หน้า 57) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การใช้สื่อและเทคโนโลยี เป็นการเลือกใช้สื่อของครูในการเรียนการสอนที่เหมาะสมและสอดคล้องกับวัตถุประสงค์การเรียนการสอนที่เหมาะสมกับความสามารถของผู้เรียน เตรียมสื่อและตรวจสอบสื่อที่จะนำไปใช้สื่อที่ทันสมัยและมั่นคงถาวร

เรวดี ปูพบุญ (2555, หน้า 89) ได้ให้ความหมายไว้ว่า พฤติกรรมการสอนด้านการใช้สื่อการเรียนการสอน หมายถึง การปฏิบัติของครูผู้สอนที่สามารถเลือกใช้ วัสดุ อุปกรณ์ เทคโนโลยีทางการศึกษาที่มีความเหมาะสม และสอดคล้องกับเนื้อหาในแต่ละรายวิชามาใช้ประกอบการสอนเพื่อให้การเรียนการสอนเกิดประสิทธิภาพมากที่สุด

พิมพ์วลัญช์ นันชัยทวีกุล (2557, หน้า 9) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การใช้สื่อและเทคโนโลยี หมายถึง ความคิดเห็นต่อพฤติกรรมของครูในการเลือกใช้สื่อการสอนที่ตรงกับวัตถุประสงค์ในการสอน มีความสามารถในการผลิตสื่อ มีความชำนาญ และรู้วิธีใช้สื่อการสอน เลือกสื่อที่เหมาะสมกับความสามารถของผู้เรียน เตรียมสื่อและตรวจสอบสื่อที่จะใช้ ให้นักเรียนมีส่วนร่วมในการผลิตและใช้งาน ประยุกต์ใช้อินเตอร์เน็ต ในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน สร้างสื่อที่นักเรียนสามารถเรียนรู้ได้ด้วยตนเองจากแหล่งเรียนรู้ต่าง ๆ และติดตามประเมินผลการใช้สื่อการสอน

สำนักการศึกษา กรุงเทพมหานคร (2558, หน้า 18) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ด้านการใช้สื่อการสอนสร้างองค์ความรู้ให้แก่สังคม โดยครูจะต้องรู้จักเลือกใช้สื่อและวัสดุอุปกรณ์พร้อมทั้งเทคโนโลยีต่าง ๆ ให้เหมาะสมกับเนื้อหา วิชา และกิจกรรมการเรียนการสอน อันจะเป็นการส่งเสริมกระบวนการคิด กระบวนการแก้ปัญหา และการค้นพบความรู้ด้วยตนเอง

จากที่กล่าวมานี้สรุปได้ว่า หมายถึง การที่ครูเลือกใช้สื่อ อุปกรณ์ เทคโนโลยี ให้เหมาะสมกับจุดประสงค์การเรียนรู้ เนื้อหาวิชา และเหมาะสมกับผู้เรียน มีความสามารถในการผลิตสื่อ มีความชำนาญ และรู้วิธีใช้สื่อการสอนให้นักเรียน มีส่วนร่วมในการผลิตและใช้งาน สร้างสื่อที่นักเรียนสามารถเรียนรู้ได้ด้วยตนเองจาก แหล่งเรียนรู้ต่าง ๆ และติดตามประเมินผลการใช้สื่อการสอน

2.3.4 ความหมายการวัดผลประเมินผล

สมาภรณ์ ศิริปุณย์ (2552, หน้า 42) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การวัดผลและประเมินผล หมายถึง การกระทำหรือกิจกรรมที่เกี่ยวกับการใช้เครื่องมือวัดและประเมินผลที่เหมาะสมและครอบคลุมทักษะด้านต่าง ๆ ของนักเรียน

พิมพ์พันธ์ เดชะคุปต์ และพเยาว์ ยินดีสุข (2550, หน้า 56) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การวัดผลประเมินผลทั้งทักษะกระบวนการขีดความสามารถ ศักยภาพของผู้เรียน และผลผลิตจากการเรียนรู้ ซึ่งเป็นการประเมินตามสภาพจริง

เรวดี ปูพบุญ (2555, หน้า 89) ได้ให้ความหมายไว้ว่า พฤติกรรมการสอนด้านการวัดและประเมินผลการเรียน หมายถึง การปฏิบัติของในลักษณะต่าง ๆ ครูผู้สอนในการใช้กิจกรรมถาม แบบทดสอบ กระตุ้นให้นักเรียน แสดงออกในลักษณะต่าง ๆ เพื่อให้ครูทราบว่านักเรียนมีความรู้ ความเข้าใจทักษะต่าง ๆ ในแต่ละรายวิชา สามารถนำไปใช้ในชีวิตประจำวัน ทั้งก่อนเรียน ระหว่างเรียน และหลังเรียน เพื่อให้สอดคล้องกับความรู้ ความสามารถ และพฤติกรรมที่กำหนดไว้ในแฟ้มการเรียนรู้

ทิวากร สุทธิบาก (2557, หน้า 6) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ดานการวัดผลประเมินผล หมายถึง การวินิจฉัยเพื่อการแนะนำนักเรียน ใช้เครื่องมือวัดผลเพื่อตรวจสอบและประเมินผลที่สอดคล้องกับสภาพการเรียนรู้ ที่จัดให้ผู้เรียนและอิงพัฒนาการของผู้เรียน สามารถปรับปรุงพฤติกรรมการสอน และให้โอกาสผู้เรียนในการค้นหาวิธีทางการเรียนด้วยตนเอง

สุจิตรา แซ่จิว (2557, หน้า 7) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การวัดและประเมินผล คือ การวิเคราะห์มาตรฐานและตัวชี้วัดของหลักสูตรเพื่อกำหนดเกณฑ์การประเมินของภาระงาน

พิมพ์วลัญช์ นันชัยทวีกุล (2557, หน้า 9) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การวัดผลและประเมินผลตามสภาพจริง หมายถึง ความคิดเห็นต่อพฤติกรรมของครูในการศึกษาวิเคราะห์มาตรฐานและตัวชี้วัดของหลักสูตร เพื่อกำหนดเกณฑ์การประเมิน กำหนดภาระงานที่สามารถสะท้อนถึงศักยภาพที่แท้จริงของนักเรียน ใช้กระบวนการสังเกต การบันทึกและการสัมภาษณ์ และรวบรวมข้อมูลจากผลงานที่นักเรียนปฏิบัติ พร้อมทั้งนำข้อมูลที่ได้มาใช้สะท้อนว่าผู้เรียนมีพัฒนาการอย่างไร และควรได้รับการช่วยเหลือในเองใดบ้าง เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการประกอบการตัดสินผลการเรียนและปรับปรุงการสอน

ทิศนา แขมมณี (2560, หน้า 23–25) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การประเมินผลโดยการเก็บรวบรวมผลงานและประเมินผลการเรียนรู้ของผู้เรียนตามที่กำหนดไว้ในแผนการสอน

ดังนั้น สามารถสรุปความหมายของการวัดผลการประเมินผล ได้ว่า หมายถึง พฤติกรรมของครูในการศึกษาวิเคราะห์มาตรฐานและตัวชี้วัดของหลักสูตร เพื่อกำหนดเกณฑ์การประเมิน กำหนดภาระงานที่สามารถสะท้อนถึงศักยภาพที่แท้จริงของนักเรียน ใช้กระบวนการสังเกต การบันทึกและการสัมภาษณ์ และรวบรวมข้อมูลจากผลงานที่นักเรียนปฏิบัติ เพื่อให้ครูทราบว่านักเรียนมีความรู้ ความเข้าใจทักษะต่าง ๆ ในแต่ละรายวิชา สามารถนำไปใช้ในชีวิตประจำวัน ทั้งก่อนเรียน ระหว่างเรียน และหลังเรียน เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการประกอบการตัดสินผลการเรียนและปรับปรุงการสอน

3. เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารและพฤติกรรมการสอนของครู

1. งานวิจัยในประเทศ

ปราโมทย สุวรรณเวก (2552, หน้า 145–146) ที่ได้ศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำทางวิชาการกับสมรรถภาพการสอนของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานชวงชั้นที่ 1–2 สังกัดสำนักงานเขตเขตพื้นที่การศึกษาสุพรรณบุรี ซึ่งผลการวิจัย พบว่า พฤติกรรมความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารในสถานศึกษาทั้งภาพรวมและรายดานอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับ คือ ด้านการกำหนดภารกิจของโรงเรียน ด้านการเสริมสรางบรรยากาศทางวิชาการ และด้านการจัดการเรียนการสอน สมรรถภาพการสอนของครูผู้สอนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานชวงชั้นที่ 1–2 โดยรวม อยู่ในระดับมาก ทั้งด้านการทำให้กระบวนการเรียนรูของนักเรียนมีประสิทธิภาพ ด้านการใชกิจกรรม

การสอนที่หลากหลาย ด้านการสงเสริมใหนักเรียนประสบความสำเร็จ ด้านการสร้างความชัดเจนในบทเรียนและดานความเอาใจใสในงานการสอน สวนการศึกษาด้านความสัมพันธ์ พบวา พฤติกรรมผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการสอนของครูผู้สอนในสถาน ศึกษาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งภาพรวมและรายด้าน

สมศักดิ์ วิไลแก้ว (2552, หน้า 83–91) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนสังกัดเทศบาลนครขอนแก่น ผลการศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนสังกัดเทศบาลนครขอนแก่น โดยภาพรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เรียงอันดับจากมากไปน้อย คือ การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นทางปัญญา และการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลตามลำดับความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์ทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณารายด้านอยู่ในระดับสูง ปัจจัยด้านการสื่อสารในองค์กร การบริหารแบบมีส่วนร่วม และการกำหนดวิสัยทัศน์สามารถร่วมกันทำนายภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษามีค่าอำนาจพยากรณ์ร้อยละ 47.0 มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยพหุคูณเท่ากับ 0.691 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

สิทธิพล พหลทัพ (2552, หน้า 96–101) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 3 ผลการศึกษา พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 3 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับการปฏิบัติมากไปหาน้อย ได้แก่ การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ การสร้างแรงบันดาลใจ และการกระตุ้นทางปัญญา ส่วนของปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 3 โดยรวมมีความสำคัญอยู่ในระดับมาก โดยทุกปัจจัยมีความสัมพันธ์กับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และปัจจัยที่เป็นตัวพยากรณ์ ได้แก่ ปัจจัยด้านการบริหารการเปลี่ยนแปลง ปัจจัยด้านการบริหารแบบมีส่วนร่วม ปัจจัยด้านการสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ ปัจจัยด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ และปัจจัย

ด้านการกระจายอำนาจ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.81 มีค่าอำนาจพยากรณ์ร้อยละ 66.10 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ณัทลาวัลย์ สารสุข (2553, หน้า 97–98) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารตามการรับรู้ของครู โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านอยู่ในระดับมากยกเว้นความสามารถพิเศษอยู่ในระดับปานกลาง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับประสิทธิผลของโรงเรียนมีความสัมพันธ์กันในทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

สุวรรณา คำมา (2556, หน้า 116–119) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดเลย ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 19 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านระบุวิสัยทัศน์อย่างชัดเจนและด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ด้านการเป็นแบบอย่างที่เหมาะสม ความพึงพอใจของครูผู้สอนอยู่ในระดับมาก โดยมีความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน อยู่ในระดับค่อนข้างสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ชญาดา พันธ์ยาว (2559, หน้า 56–57) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อสมรรถนะการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ผลการวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อสมรรถนะการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 โดยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา มีอำนาจพยากรณ์สูง รองลงมาได้แก่ การคำนึงถึงปัจจเจกบุคคล ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ และการสร้างแรงบันดาลใจ ตามลำดับ

2. งานวิจัยต่างประเทศ

Sagnak M. (2009, Abstract) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้นำโรงเรียนกับบรรยากาศทางจริยธรรม ตามทัศนะครูจำนวน 764 คน ในประเทศตุรกี ผลการวิจัยพบว่าความสัมพันธ์ทางลบสูงสุดระหว่างวิธีการให้การสนับสนุนกับพฤติกรรมการเป็นแบบอย่าง บรรยากาศทางจริยธรรมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการกระตุ้นทางปัญญา และเป็นศูนย์รวมความคาดหวังผลงานที่สูง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้นำโรงเรียนสามารถพยากรณ์บรรยากาศทางจริยธรรมได้ร้อยละ 40

Balyer A. (2012, p. 585) ศึกษาพฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของครูใหญ่ ตามการรับรู้ของครู จาก 6 โรงเรียนในเมืองอีสตันบลู ประเทศตุรกี ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของครูใหญ่ ตามการรับรู้ของครูมีพฤติกรรมการปฏิบัติอยู่ในระดับสูง ในด้านของการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ การสร้างแรงบันดาลใจการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล และการกระตุ้นทางปัญญา

Afshari M. (2012, p. 174) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของครูใหญ่ สำหรับการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในโรงเรียน จากจำนวนครูใหญ่ 320 คน ในประเทศ อีหร่าน ผลการวิจัยพบว่า ความสามารถด้านคอมพิวเตอร์ของครูใหญ่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับระดับการใช้คอมพิวเตอร์ของครูใหญ่ระดับโรงเรียนมัธยม และยังมีอิทธิพลทางอ้อมต่อการนำเทคโนโลยีไปใช้ในโรงเรียนด้วย มีข้อเสนอแนะว่าการเพิ่มความสามารถด้านคอมพิวเตอร์ให้กับครูใหญ่จะสามารถทำให้ได้เรียนรู้รูปแบบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง อันประกอบด้วย การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นทางปัญญา และการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

4. บริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมบึงกาฬ

ที่ตั้ง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ ตั้งอยู่เลขที่ 511 หมู่ 7 ถนชาญสินธ์ ตำบลวิศิษฐ์ อำเภอเมืองบึงกาฬ จังหวัดบึงกาฬ อยู่ทางภาคตะวันออกเฉียงเหนือของประเทศไทย มีความรับผิดชอบคลุมพื้นที่ 8 อำเภอ ประกอบด้วย อำเภอเมืองบึงกาฬ อำเภอเซกา อำเภอบึงโขงหลง อำเภอศรีวิไล อำเภอพรเจริญ อำเภอบุ่งคล้า อำเภอโซ่พิสัย และอำเภอปากคาด

วิสัยทัศน์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ มุ่งบริหารจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานให้มีคุณภาพและมาตรฐานระดับชาติ บนพื้นฐานความเป็นไทยภายใต้หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

พันธกิจ

1. จัดการศึกษาเพื่อเสริมสร้างความมั่นคงของสถาบันหลักของชาติและการปกครองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

2. พัฒนาศักยภาพผู้เรียนเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันโดยพัฒนาคุณภาพผู้เรียนให้มีความรู้ ทักษะวิชาการ ทักษะชีวิต ทักษะวิชาชีพ คุณลักษณะในศตวรรษที่ 21

3. ส่งเสริมการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้เป็นมืออาชีพ

4. สร้างโอกาส ความเสมอภาคลดความเหลื่อมล้ำ ให้ผู้เรียนทุกคนได้รับบริการทางการศึกษาอย่างทั่วถึงและเท่าเทียม

5. ส่งเสริมการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม ยึดหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และเป้าหมายโลกเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน (SDGs)

6. พัฒนาระบบบริหารจัดการแบบบูรณาการ และส่งเสริมให้ทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา

เป้าประสงค์

1. ผู้เรียนเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ คิดริเริ่มและสร้างสรรค์นวัตกรรม มีความรู้ มีทักษะและคุณลักษณะของผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 มีสุขภาวะที่เหมาะสมตามวัย มีความสามารถในการพึ่งพาตนเอง และปรับตัวต่อการเป็นพลเมืองและพลโลกที่ดี

2. ผู้เรียนที่มีความต้องการจำเป็นพิเศษ กลุ่มผู้ด้อยโอกาส และกลุ่มที่อยู่ในพื้นที่ห่างไกลทุรกันดารได้รับการศึกษาอย่างทั่วถึง เท่าเทียม และมีคุณภาพพร้อมก้าวสู่สากล ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

3. ครู เป็นผู้เรียนรู้ มีจิตวิญญาณความเป็นครู มีความแม่นยำทางวิชาการ และมีทักษะการจัดการเรียนรู้ที่หลากหลายตอบสนองผู้เรียนเป็นรายบุคคล เป็นผู้สร้างสรรค์นวัตกรรม และทักษะในการใช้เทคโนโลยี

4. ผู้บริหารสถานศึกษา มีความเป็นเลิศส่วนบุคคล คิดเชิงกลยุทธ์และนวัตกรรม มีภาวะผู้นำทางวิชาการ มีสำนึกความรับผิดชอบ (Accountability) และการบริหารแบบร่วมมือ

5. สถานศึกษา มีความเป็นอิสระในการบริหารงานและจัดการเรียนรู้ร่วมมือกับชุมชน ภาคเอกชน และผู้เกี่ยวข้องในการจัดการศึกษาระดับพื้นที่ จัดสภาพแวดล้อมในโรงเรียนเพื่อการเรียนรู้ในทุกมิติ เป็นโรงเรียนนวัตกรรม

6. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มีการบริหารงานเชิงบูรณาการเป็นสำนักงานแห่งนวัตกรรมยุคใหม่ ใช้ข้อมูลสารสนเทศและการวิจัยและพัฒนาในการขับเคลื่อนคุณภาพ กำกับ ติดตาม ประเมินและรายงานผลอย่างเป็นระบบ

7. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมการทำงานโดยกระจายอำนาจการบริหารงานและการจัดการศึกษาให้สถานศึกษา บริหารเชิงบูรณาการ มีระบบข้อมูลสารสนเทศที่มีประสิทธิภาพ กำกับ ติดตาม ประเมินผล และการรายงานผลอย่างเป็นระบบ ใช้วิจัยและนวัตกรรมในการขับเคลื่อนคุณภาพ

ยุทธศาสตร์

ยุทธศาสตร์ที่ 1 จัดการศึกษาเพื่อความมั่นคง

ยุทธศาสตร์ที่ 2 พัฒนาคุณภาพผู้เรียน

ยุทธศาสตร์ที่ 3 พัฒนาผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษา

ยุทธศาสตร์ที่ 4 สร้างโอกาสในการเข้าถึงบริการการศึกษาที่มีคุณภาพมีมาตรฐาน และลดความเหลื่อมล้ำ ทางการศึกษา

ยุทธศาสตร์ที่ 5 เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการ

ข้อมูลปริมาณงานในความรับผิดชอบ

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ มีปริมาณงานในความรับผิดชอบที่ประกอบด้วย หน่วยงาน ผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษา นักเรียน ตามตาราง 2 ดังนี้

ตาราง 2 แสดงจำนวนปริมาณงานในความรับผิดชอบของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ

รายการ	**จำนวน/ หน่วย**
1. สถานศึกษาทั้งหมด	212 โรงเรียน
2. ห้องเรียน	2,313 ห้องเรียน
3. นักเรียน	39,610 คน
– ก่อนประถมศึกษา	8,359 คน
– ประถมศึกษา	28,010 คน
– มัธยมศึกษาตอนต้น	3,197 คน
– มัธยมศึกษาตอนปลาย	43 คน
– จัดโดยครอบครัว	1 คน
4. นักเรียนพิการเรียนร่วมกับเด็กปกติ	3,096 คน
5. นักเรียนด้อยโอกาสเรียนร่วมกับเด็กปกติ	12,164 คน
6. ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา	3,184 คน
– ผู้บริหาร	206 คน
– ครูผู้สอน	2,501 คน
– ลูกจ้างประจำ	92 คน
– พนักงานราชการ	84 คน
– อัตราจ้างชั่วคราว	264คน
– บุคลากรทางการศึกษา	37 คน

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยในครั้ง ผู้วิจัยมุ่งศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการสอนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ เพื่อหาแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการสอนของครู ผู้วิจัยได้นำเสนอถึงประชากรและกลุ่มตัวอย่าง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย การเก็บรวบรวมข้อมูล และการวิเคราะห์ข้อมูล มีรายละเอียดดังนี้

ตอนที่ 1 ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร กับพฤติกรรมการสอนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับพฤติกรรมการสอนของครู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ ประกอบด้วย

1. ประชากร

ประชากรที่ใช้วิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ ครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ ปีการศึกษา 2563 ครูผู้สอน จำนวน 2,978 คน (ข้อมูล สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ออนไลน์ ณ วันที่ 10 ธันวาคม 2563)

2. กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ ปีการศึกษา 2563 ผู้วิจัยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตาราง Krejce and Morgan (วาโร เพ็งสวัสดิ์, 2551, หน้า 191) ได้จำนวน จำนวน 370 คน และใช้การสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน ได้วิธีการวิจัยได้มาของกลุ่มตัวอย่างมีขั้นตอนดังนี้

2.1 กลุ่มตัวอย่างโรงเรียนในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ มีทั้งหมด จำนวน 8 อำเภอ ซึ่งผู้วิจัยใช้การสุ่มอย่างง่าย โดยการจับสลากได้มา 4 อำเภอ จากนั้นจึงแบ่งโรงเรียนตามขนาด สุ่มโรงเรียน ซึ่งจะได้โรงเรียนจำนวน 150 โรงเรียน แบ่งตามขนาด ดังนี้ โดยกำหนดให้ขนาดโรงเรียนเป็นชั้น (Strata) ได้แก่ โรงเรียนขนาดเล็ก 56 โรงเรียน โรงเรียนขนาดกลาง 91 โรงเรียน โรงเรียนขนาดใหญ่ 3 โรงเรียน

2.2 กลุ่มตัวอย่างครู ผู้วิจัยใช้การสุ่มอย่างง่ายโดยการจับฉลากแบบใส่คืนตามโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้เกณฑ์ร้อยละ 60

2.2.1 โรงเรียนขนาดเล็ก จำนวน 122 คน

2.2.2 โรงเรียนขนาดกลางจำนวน 203 คน

2.2.3 โรงเรียนขนาดใหญ่ จำนวน 45 คน

ซึ่งจะได้จำนวนครู จำนวน 370 คน ดังตาราง 2

ตาราง 3 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามอำเภอและขนาดของโรงเรียน

อำเภอ	ประชากรจำแนกตามขนาดโรงเรียน			กลุ่มตัวอย่างจำแนกตามขนาดโรงเรียน		
	เล็ก (น้อยกว่า 120 คน)	กลาง (120-499 คน)	ใหญ่ (500 คนขึ้นไป)	เล็ก (น้อยกว่า 120 คน)	กลาง (120-499 คน)	ใหญ่ (500 คนขึ้นไป)
เมืองบึงกาฬ	202	447	58	52	77	18
โซ่พิสัย	76	377	50	32	63	27
ปากคาด	59	190	–	–	–	–
พรเจริญ	60	250	–	26	38	–
เซกา	97	442	51	12	25	–
บึงโขงหลง	46	182	29	–	–	–
ศรีวิไล	26	177	35	–	–	–
บุ่งคล้า	43	81	–	–	–	–
รวม	609	2146	223	122	203	45
	2,978			370		

ตาราง 4 โรงเรียนที่เป็นกลุ่มประชากรที่ใช้ในการวิจัย จำแนกตามอำเภอและขนาดของโรงเรียน

อำเภอ	ขนาดโรงเรียน		
	ขนาดเล็ก	ขนาดกลาง	ขนาดใหญ่
1. เมืองบึงกาฬ	1. บ้านนาเจริญวิทยา 2. บ้านดอนแก้วโนนอินทร์แปลง 3. บ้านโนนสา 4. บ้านห้วยดอกไม้ 5. บ้านท่าอินทร์แปลง 6. บ้านโนนวังเยี่ยม 7. บ้านไคสี 8. บ้านคำหมื่น 9. แก่งอาฮง 10. บ้านห้วยเชือมใต้ 11. บ้านโคกสวาง 12. บ้านโนนจำปา 13. บ้านกำแพงเพชร 14. บ้านท่าไคร้ 15. บ้านท่าโพธิ์ 16. บ้านแสนสำราญ 17. บ้านห้วยสามยอดเทวกุล 18. บ้านนาป่าน	1. เลิดสิน 2. บ้านชมพูทอง 3. บ้านโคกก่องมิตรภาพที่ 86 4. บ้านนาคำ 5. บ้านห้วยเชือมเหนือ 6. บ้านนาต้อง 7. ประสานมิตรวิทยา 8. บ้านคำภู 9. บ้านหนองยาว 10. บ้านหนองตอ 11. บ้านนาสวรรค์ 12. ชุมชนบ้านนาสมบูรณ์ (ธนาคารกรุงเทพ 29) 13. บ้านทองสาย 14. บ้านบึงกาฬ 15. บ้านโป่งเปือย 16. บ้านเหล่าถาวร 17. บ้านหนองนาแซงดอนเจริญ 18. บ้านพันลำเจริญวิทยา 19. บ้านโนนสว่าง 20. บ้านดอนปอ	1. อนุบาลบึงกาฬ วิศิษฐ์อำนวยศิลป์

ตาราง 4 (ต่อ)

อำเภอ	ขนาดโรงเรียน		
	ขนาดเล็ก	ขนาดกลาง	ขนาดใหญ่
1. เมืองบึงกาฬ	19. บ้านคลองเค็ม 20. บ้านสรรเสริญ 21. บ้านสุขสำราญ 22. ธเนตรวิทยา 23. บ้านสะง้อ 24. บ้านหนองเข็ง 25. บ้านโนนยาง	21. บ้านหนองหมู 22. บ้านนาเจริญ 23. หอคำพิทยาสรรค์ 24. บ้านโคกสะอาด 25. ชุมชนบ้านหนองยองวิทยา	
2. โซ่พิสัย	1. บ้านคำแวง 2. บ้านโคกสะอาด 3. บ้านศรีนาวา 4. บ้านหนองแวง 5.หนองแวงประชาสรรค์ 6. บ้านโนนประเสริฐ 7. บ้านป่าไร่โนนม่วง 8. บ้านคลองทิพย์ 9. บ้านซำบอน 10. บ้านถ้ำเจริญ 11. บ้านท่าคำรวม	1. บ้านคำแก้วโนนสามัคคี 2. บ้านหนองโดดอนเสียด 3. บ้านโนนสะแบงหนองสวรรค์ 4. เนียม 5. บ้านคำตะเลาะโนนเค็ง 6. บ้านห้วยทราย 7. บ้านท่าสวาทท่าลี่ 8. บ้านหนองตะไก้โนนมันปลา 9. บ้านไทรงามโนนภูดิน 10. สังวาลวิทย์ 1 11. บ้านโคกกระแซขี้เหล็กน้อย 12. บ้านโนนสวาง 13 ชุมชนบ้านตูม	1. อนุบาลโซ่พิสัย

ตาราง 4 (ต่อ)

อำเภอ	ขนาดโรงเรียน		
	ขนาดเล็ก	ขนาดกลาง	ขนาดใหญ่
2. โซ่พิสัย		14. บ้านนาเหว่อโนนอุดม 16. บ้านสามหนอง 17. บ้านคำไผ่ 18. บ้านโคกกลาง 19. บ้านแสงอรุณ 20. บ้านศรีชมพู 21. บ้านนาขาม 22. บ้านห้วยลึก 23. บ้านโนนแก้วโพนทอง 24. หนองพันทา 25. บ้านเหล่าทองหลาง	
3. ปากคาด	1. บ้านต้าย 2. บ้านหนองบัว 3. บ้านโสกบง 4. บ้านไร่โนนสำราญ 5. บ้านดาลบังบด 6. บ้านพรสวรรค์ 7. บ้านศรีสว่างพัฒนา	1. บ้านนากั้ง 2. บ้านนาดง 3. บ้านโนนเสถียร 4. บ้านห้วยก้านเหลือง 5. อนุบาลปากคาด 6. บ้านห้วยไม้ซอด 7. สมาคมสื่อกีฬาสมัครเล่นและดารา 8. ชมชนสมสนุก 9. บ้านบะยาวราชนุเคราะห์ 10. สิริภัทรวิทยา 11. ชุมชนหนองยองวิทยา	

ตาราง 4 (ต่อ)

อำเภอ	ขนาดโรงเรียน		
	ขนาดเล็ก	ขนาดกลาง	ขนาดใหญ่
4. พรเจริญ	1. บ้านโคกสว่าง 2. สันติสุขเจริญราษฎร์ 3. บ้านปรารถนาดี 4. บ้านสร้างคำ 5. บ้านดงเสียด 6. บ้านโนน 7. บ้านเหล่าใหญ่	1. บ้านดอนหญ้านาง 2. บ้านใหม่ศรีชมภู 3. ชุมชนบ้านโคกอุดม 4. อนุบาลพรเจริญ 5. บ้านโคกนิยม 6. บ้านวังยาว 7. บ้านหนองผักแว่น 8. บ้านนาคำนาใน 9. บ้านโคกหนองลาด 10. บ้านท่าศรีชมชื่น 11. บ้านโนนสวรรค์ 12. บ้านนาซาว 13. บ้านหนองหัวช้าง	
5. เซกา	1. บ้านโคกบริการสันกำแพง 2. บ้านโนนเหมือดแอ่ 3. บ้านห้วยเรือ 4. บ้านทรัพย์วังทอง 5. บ้านห้วยคอม 6. บ้านท่ากกแดง 7. บ้านหนองบัวแดง 8.บ้านโพธิ์น้อยหนองสิม 9. บ้านใหม่สามัคคี 10. บ้านตาลเดี่ยว 11.บ้านดงสว่าง 12. บ้านบ่อพนา	1. ชุมชนบ้านซาง 2. บ้านท่าสำราญ 3. บ้านซ่อมกอก 4. บ้านห้วยผักขะ 5. บ้านนางัวสายปัญญา 6. บ้านโนนสูงสุขสมบูรณ์ 7. ชุมชนบ้านหนองหิ้ง 8. บ้านท่ากกต้อง 9. บ้านหัวแฮด 10. บ้านท่าสะอาด 11. บ้านคำบอน 12. บ้านดงกะพุงหนองนา	1. อนุบาลเซกา

ตาราง 4 (ต่อ)

อำเภอ	ขนาดโรงเรียน		
	ขนาดเล็ก	ขนาดกลาง	ขนาดใหญ่
5. เซกา	13. บ้านหนองจิก	13. บ้านเหล่าคาม 14. บ้านทุ่งทรายจก 15. บ้านดอนเสียด 16. บ้านศิริพัฒน์ 17. บ้านโคกกระแซ 18.บ้านโนนยางคำ 19.บ้านท่าเชียงเครือ 20. บ้านหนองชัยวาน 21. บ้านหนองแก่งทราย 22. บ้านท่าไรวิทยา 23. บ้านป่งไฮราษฎร์สามัคคี 24. บ้านโสกก่ามนาตะไกร้ 25.บ้านโนนสำราญ-ยางเรียน 26. หนองทุ่มวิทยา 27.บ้านเหล่าหนองยาง 28. บ้านกุดสิม	
6. บึงโขงหลง	1. บ้านดงโทน 2. บ้านท่าดอกคำ 3. บ้านเหล่าหมากผาง 4.บ้านโสกโพธิ์โสกพอก 5.บ้านคำสมบูรณ์บึงเจริญ 6.บ้านหนองสิมโนนสวรรค์ 7. บ้านชุมภูพรโสกก่าม	1. บ้านดงบัง 2. บ้านท่าสีไค 3.บ้านฮูฝอยลม 4. บ้านท่าไร่ไทยเจริญ 5. บ้านโนนสาสรรค์ 6. หนองแสงประชาสรรค์ 7. บึงของหลงวิทยา	1. อนุบาลสาสนสิทธิ์อำนวย

ตาราง 4 (ต่อ)

อำเภอ	ขนาดโรงเรียน		
	ขนาดเล็ก	ขนาดกลาง	ขนาดใหญ่
6.บึงโขงหลง		8. บ้านนาขาม 9. บ้านบัวโคก 10. บ้านดงชมพู 11. บ้านนาอ่าง	
7. ศรีวิไล	1. บ้านชุมภูพรโสกก่าม 2. บ้านโนนม่วง 3. บ้านหนองจิก 4. บ้านคำไชยวาล	1. บ้านห้วยลึก 2. บ้านนาสะแบง 3. บ้านหนองบัวงาม 4. บ้านนาทราย 5. บ้านนาสิงห์ 6. บ้านนาแสง 7.บ้านคำแคน 8. กัลญานิวัฒนา 2 9. บ้านคำไชยวาล 10. บ้านหนองจันทร์	1. อนุบาลศรีวิไล
8. บุ่งคล้า	1. บ้านหาดแฮ่ 2. ประวิตร (หนองบ่) 3. บ้านนาจาน 4. บ้านดอนแพง 5. บ้านหนองเดิ่นท่า	1. ไทยรัฐวิทยา 51 (บ้านโคกกว้าง) 2. บ้านส้มโฮง 3. อนุบาลบุ่งคล้า 4. บ้านขามเปี้ย 5. บ้านห้วยเล็บมือ 6. บ้านหนองเดิ่นทุ่ง	

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. ลักษณะเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามความคิดเห็น เรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการสอนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นจำนวน 1 ฉบับ โดยแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ประกอบด้วย ข้อซักถามที่เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) จำแนกตามองค์ประกอบ ซึ่งจัดลำดับคุณภาพ เป็น 5 ระดับ

5 หมายถึง มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับมาก

3 หมายถึง มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับปานกลาง

2 หมายถึง มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับน้อย

1 หมายถึง มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 แบบสอบถามพฤติกรรมการสอนของครู ประกอบด้วย ข้อคำถาม เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) จำแนกตามรายด้าน 4 ด้าน ซึ่งจัดลำดับคุณภาพ 5 ระดับ โดยกำหนดเกณฑ์น้ำหนักคะแนน ดังนี้

5 หมายถึง มีพฤติกรรมการสอนของครูอยู่ในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง มีพฤติกรรมการสอนของครูอยู่ในระดับมาก

3 หมายถึง มีพฤติกรรมการสอนของครูอยู่ในระดับปานกลาง

2 หมายถึง มีพฤติกรรมการสอนของครูอยู่ในระดับน้อย

1 หมายถึง มีพฤติกรรมการสอนของครูอยู่ในระดับน้อยที่สุด

2. การสร้างและหาประสิทธิภาพเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยดำเนินการ ดังต่อไปนี้

1) ศึกษาหลักการและทฤษฎี จากหนังสือ เอกสาร ตำรา ต่าง ๆ และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร และพฤติกรรมการสอนของครู

2) นำข้อมูลที่ได้จากการศึกษามาสังเคราะห์แนวคิด แล้วร่างเป็นข้อคำถามที่ครอบคลุมในเนื้อหาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารและพฤติกรรมการสอนของครู เมื่อร่างเสร็จนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

3) นำแบบสอบถามที่แก้ไขแล้ว ให้ผู้เชี่ยวชาญ 5 คน เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ของแบบสอบถาม โดยการตรวจสอบเนื้อหาให้ครอบคลุม เพื่อให้ผู้เชี่ยวชาญให้ความคิดเห็นและให้คะแนน ดังนี้

ให้คะแนน +1 เมื่อแน่ใจว่าข้อคำถามนั้นสอดคล้องกับวัตถุประสงค์

ให้คะแนน 0 เมื่อไม่แน่ใจว่าข้อคำถามนั้นสอดคล้องกับวัตถุประสงค์

ให้คะแนน –1 เมื่อแน่ใจว่าข้อคำถามนั้นไม่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์

เสร็จแล้วนำคะแนนที่ได้มาหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (Index of Item Objective Cogruence : IOC) ได้กำหนดคุณสมบัติของผู้เชี่ยวชาญ ดังนี้ 1) อาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาที่มีประสบการณ์การสอนทางบริหารการศึกษาไม่น้อยกว่า 5 ปี วุฒิการศึกษาไม่ต่ำกว่าปริญญาเอกหรือตำแหน่งทางวิชาการไม่ต่ำกว่า ผู้ช่วยศาสตราจารย์ จำนวน 2 คน 2) ผู้อำนวยการโรงเรียนที่ประสบการณ์ในการบริหาร ไม่น้อยกว่า 5 ปี วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ วุฒิทางการศึกษาไม่ต่ำกว่าปริญญาโททางการบริหารการศึกษา จำนวน 3 คน

4) นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขเสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ตรวจอีกครั้งหนึ่ง

5) นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try Out) กับครูที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ 40 คน แล้วนำข้อมูลมาวิเคราะห์เพื่อหาค่าอำนาจจำแนกคัดข้อคำถามมีค่าอำนาจจำแนกรายข้อตั้งแต่ .26 ขึ้นไป แล้วนำไปวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ด้วยวิธีของครอนบาค (Cronbach) ได้ค่าอำนาจจำแนกแบบสอบถามด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ระหว่าง .46 – .88 และค่าความเชื่อมั่น (Reliability) เท่ากับ .98 ได้ค่าอำนาจจำแนกแบบสอบถามด้านพฤติกรรมการสอนของครูในโรงเรียน ระหว่าง .49 – .90 และค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ .98

6) ปรับปรุงและแก้ไขแบบสอบถาม เสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์อีกครั้ง

7) จัดพิมพ์แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์เพื่อใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บข้อมูลในการวิจัย ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

1. ผู้วิจัยขอหนังสือรับรองการทำวิจัยเพื่อเสนอเป็นวิทยานิพนธ์จากสำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ส่งถึงผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ และผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ เพื่อขออนุญาตและขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

2. ขอความอนุเคราะห์จากผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ เพื่อออกหนังสือขอความร่วมมือในการทำวิจัยไปยังผู้บริหารสถานศึกษาและครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในการตอบแบบสอบถาม

3. ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถาม ดำเนินการส่งและเก็บรวบรวมข้อมูลทาง Google From โดยแจกแบบสอบถามให้กลุ่มตัวอย่างเป็นรายสถานศึกษา ตามจำนวนที่กำหนด

4. ผู้วิจัยเก็บรวบรวมแบบสอบถามที่ส่งไปทั้งหมด จำนวน 370 ฉบับ

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปในการหาค่าสถิติ ดังนี้

1. ข้อมูลจากแบบสอบถามตอนที่ 1 ซึ่งถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยวิเคราะห์ความถี่ (Frequency) การหาค่าร้อยละ (Percentage)

2. ข้อมูลจากแบบสอบถาม ตอนที่ 2 ซึ่งถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร วิเคราะห์โดยการหาค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) โดยมีเกณฑ์แปลผล คะแนน (บุญชม ศรีสะอาด, 2554, หน้า 121) ดังนี้

4.51 – 5.00 หมายถึง มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับมากที่สุด

3.51 – 4.50 หมายถึง มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับมาก

2.51 – 3.50 หมายถึง มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับปานกลาง

1.51 – 2.50 หมายถึง มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับน้อย

1.00 – 1.50 หมายถึง มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับน้อยที่สุด

3. ข้อมูลจากแบบสอบถาม ตอนที่ 3 ซึ่งถามเกี่ยวกับระดับพฤติกรรมการสอนของครู วิเคราะห์การหาค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) โดยมีเกณฑ์แปลผลคะแนน (บุญชม ศรีสะอาด, 2554, หน้า 121) ดังนี้

4.51 – 5.00 หมายถึง มีพฤติกรรมการสอนอยู่ในระดับมากที่สุด

3.51 – 4.50 หมายถึง มีพฤติกรรมการสอนอยู่ในระดับมาก

2.51 – 3.50 หมายถึง มีพฤติกรรมการสอนอยู่ในระดับปานกลาง

1.51 – 2.50 หมายถึง มีพฤติกรรมการสอนอยู่ในระดับน้อย

1.00 – 1.50 หมายถึง มีพฤติกรรมการสอนอยู่ในระดับน้อยที่สุด

4. การศึกษาหาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการสอนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ โดยหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) แล้วนำค่าที่คำนวณได้มาแปลผลในรูปความสัมพันธ์โดยมีหลักการ ดังนี้ (วาโร เพ็งสวัสดิ์, 2551, หน้า 307)

ค่าประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ความหมาย

0.71 – 1.00 ตัวแปรที่ศึกษามีความสัมพันธ์กันเชิงบวกในระดับสูง

0.41 – 0.70 ตัวแปรที่ศึกษามีความสัมพันธ์กันเชิงบวกในระดับปานกลาง

0.10 – 0.40 ตัวแปรที่ศึกษามีความสัมพันธ์กันเชิงบวกในระดับต่ำ

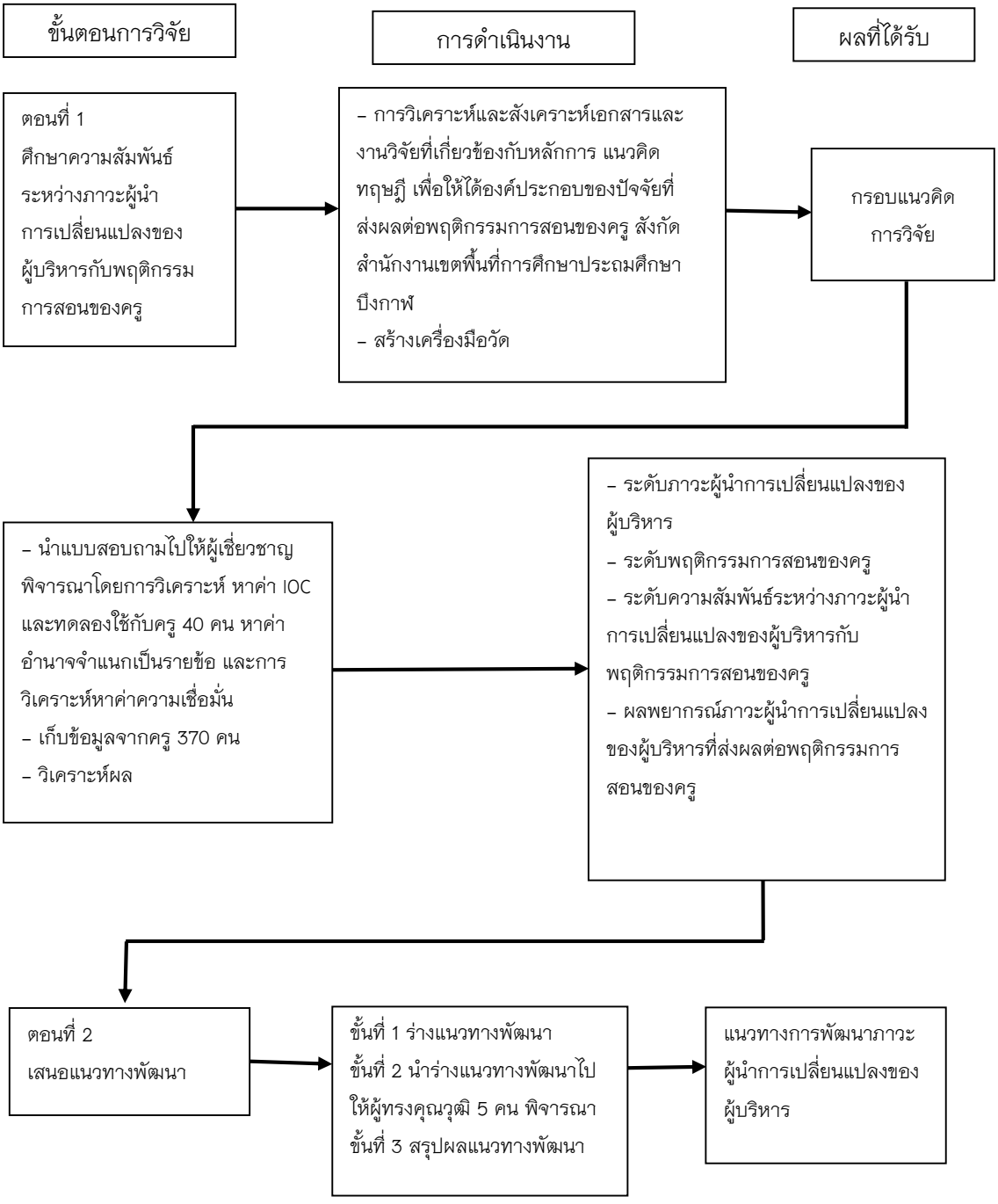
5. อำนาจพยากรณ์ ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการสอนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ โดยใช้สถิติการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Stepwise Multiple Regression Analysis) เพื่อหาตัวแปรในองค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ที่มีอำนาจพยากรณ์พฤติกรรมการสอนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ

ตอนที่ 2 แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการสอนของ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ

ผู้วิจัยได้หาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการสอนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ โดยนำผลการวิจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่สามารถพยากรณ์พฤติกรรมการสอนของครูได้ มากำหนดเป็นแนวทางความเห็นชอบและให้ข้อเสนอแนะ จากนั้นจึงจะเสนอในรูปตารางแจกแจงความถี่ต่อไป และแบบสัมภาษณ์

ผู้เชี่ยวชาญพิจารณาแนวทางการพัฒนา 5 คน ซึ่งเป็นผู้ที่มีคุณสมบัติที่ดี ดังนี้ 1) อาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาที่มีประสบการณ์การสอนทางบริหารการศึกษา ไม่น้อยกว่า 5 ปี วุฒิการศึกษาไม่ต่ำกว่าปริญญาเอกหรือตำแหน่งทางวิชาการไม่ต่ำกว่าผู้ช่วยศาสาตราจารย์ จำนวน 2 คน 2) ผู้อำนวยการโรงเรียนที่ประสบการณ์ในการบริหารไม่น้อยกว่า 5 ปี วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ วุฒิทางการศึกษาไม่ต่ำกว่าปริญญาโททางการบริหารการศึกษา จำนวน 3 คน

ขั้นตอนการดำเนินการวิจัยแสดงดังภาพประกอบ 2



ภาพประกอบ 2 ขั้นตอนการวิจัย

ตาราง 5 แสดงแผนดำเนินการวิจัย

ระยะของวิจัย	วิธีดำเนินการ	เครื่องมือ	ผู้ให้ข้อมูล/ กลุ่มตัวอย่าง	การวิเคราะห์ข้อมูล	ผลที่ได้รับ	ระยะเวลา
ตอนที่ 1 – ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับพฤติกรรมการสอนของครู – การสร้างเครื่องมือวัดภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารและพฤติกรรมการสอนของครู	ขั้นที่ 1 การวิเคราะห์และสังเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับหลักการ แนวคิด ทฤษฎี เพื่อให้ได้องค์ประกอบของปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการสอนของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ ขั้นที่ 2 การสร้างเครื่องมือวัดภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารและพฤติกรรมการสอนของครู 1. ร่างแบบสอบถาม 2. นำแบบสอบถามไปให้ผู้เชี่ยวชาญพิจารณาและทดลองใช้กับครู 40 คน 3. เก็บข้อมูลจากครู 370 คน 4. วิเคราะห์ผล	1. เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง 2. แบบสอบถาม	ครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ 1. ผู้เชี่ยวชาญ 5 คน 2. ครูที่เป็นกลุ่มทดลอง 40 คน 3. กลุ่มตัวอย่าง 370 คน	วิเคราะห์ข้อมูลเชิงเนื้อหา 1. วิเคราะห์ค่า IOC 2. หาค่าอำนาจจำแนกรายข้อ 3. หาค่าความเชื่อมั่น 4. วิเคราะห์ข้อมูลโดยหาค่าเฉลี่ย และค่า SD 5. หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของตัวแปร	องค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ 1. แบบสอบถามภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ 2. แบบสอบถามพฤติกรรมการสอนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ	ช่วงเดือนมกราคม ถึงเดือนเมษายน 2564 ช่วงเดือนพฤษภาคม ถึงเดือนมิถุนายน 2564
ตอนที่ 2 เสนอแนวทางพัฒนา	ขั้นที่ 1 ร่างแนวทางพัฒนา ขั้นที่ 2 นำร่างแนวทางพัฒนาไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิ 5 คน พิจารณา ขั้นที่ 3 สรุปแนวทางพัฒนา	แบบสอบถามแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร	ผู้เชี่ยวชาญ 5 คน	ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความเหมาะสมของคู่มือรูปแบบพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร	แนวทางพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร	ช่วงเดือนกรกฎาคม ถึงเดือนสิงหาคม พ.ศ. 2564

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการสอนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ ได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับต่อไปนี้

ตอนที่ 1 การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการสอนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ ซึ่งมีการดำเนินการตามลำดับ ดังนี้

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล
2. ขั้นตอนการวิเคราะห์ข้อมูล
3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 2 แนวทางพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการสอนของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ

ตอนที่ 1 การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการสอนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อให้เกิดความเข้าใจที่ตรงกันในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้กำหนดสัญญาลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

n แทน จำนวนกลุ่มตัวอย่าง

$\overline{X}$ แทน ค่าคะแนนเฉลี่ย (Mean)

S.D. แทน ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน

F แทน ค่าที่ใช้ในการพิจารณาการแจกแจงแบบเอฟ (F – test)

t แทน ค่าที่ใช้ในการพิจารณาการแจกแจงแบบที (t – distnibution)

ƒ แทน ชั้นความเป็นอิสระ

* แทน มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** แทน มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

r_{xy} แทน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ
ผู้บริหารที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการสอนของครู

b แทน สัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวพยากรณ์ ซึ่งพยากรณ์อยู่ในรูปคะแนนดิบ

β แทน สัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

X แทน ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร

X1 แทน ด้านการมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์

X2 แทน ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ

X3 แทน ด้านการกระตุ้นทางปัญญา

X4 แทน ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

Y แทน พฤติกรรมการสอนของครู

Y1 แทน ด้านการเตรียมการสอน

Y2 แทน ด้านการจัดกิจกรรม สร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้

Y3 แทน ด้านการใช้สื่อและเทคโนโลยี

Y4 แทน ด้านการวัดผลการประเมินผล

R แทน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ

R^2 แทน ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์

$S.E._b$ แทน ค่าความคลาดเคลื่อนคะแนนมาตรฐานของสัมประสิทธิ์ตัวแปรพยากรณ์

$S.E._{est}$ แทน ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์

Y'_x แทน ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ได้จากสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

Z'_y แทน ระดับพฤติกรรมการสอนของครูที่ได้จากสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

ขั้นตอนในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้เสนอลำดับขั้นตอน ดังนี้

1. การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามของกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษา จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งหน้าที่ในสถานศึกษา และขนาดของโรงเรียน

2. การวิเคราะห์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ

3. การวิเคราะห์พฤติกรรมการสอนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ

4. การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับพฤติกรรมการสอนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ

5. การวิเคราะห์ตัวแปรภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร มีอำนาจพยากรณ์พฤติกรรมการสอนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ

6. การวิเคราะห์แนวทางพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการสอนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ

ผลในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้ส่งแบบสอบถามให้กลุ่มตัวอย่าง คือ ครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ จำนวน 370 ฉบับ ได้รับกลับคืนทั้งหมด 370 ฉบับ ได้ตรวจสอบความสมบูรณ์และความถูกต้องของแบบสอบถามมีความสมบูรณ์ 370 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้เสนอตามลำดับ ดังนี้

1. การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามของกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษา จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง และขนาดของโรงเรียน

ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ในส่วนที่เป็นรายละเอียดเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามของกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษา จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งหน้าที่ในสถานศึกษา และขนาดของโรงเรียน ดังตาราง 6

ตาราง 6 จำนวนและข้อมูลของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งในสถานศึกษา และขนาดของโรงเรียน

ที่	ข้อมูลพื้นฐาน	กลุ่มตัวอย่าง	
		จำนวน	ร้อยละ
1	เพศ		
	- ชาย	140	37.84
	- หญิง	230	62.16
	รวม	370	100
2	อายุ		
	- 20 - 30 ปี	106	28.64
	- 31 - 40 ปี	152	41.09
	- 41 - 50 ปี	77	20.81
	- 51 ปีขึ้นไป	35	9.46
	รวม	370	100
3	ระดับการศึกษา		
	- ปริญญาตรี	215	58.11
	- ปริญญาโท	150	40.54
	- ปริญญาเอก	5	1.35
	รวม	370	100

ตาราง 6 (ต่อ)

ที่	ข้อมูลพื้นฐาน	กลุ่มตัวอย่าง	
		จำนวน	ร้อยละ
4	ตำแหน่งในสถานศึกษา		
	– ครูผู้ช่วย	85	22.98
	– ครู	110	29.72
	– ครูชำนาญการ	105	28.38
	– ครูชำนาญการพิเศษ	66	17.84
	– ครูเชี่ยวชาญ	4	1.08
	– ครูเชี่ยวชาญพิเศษ	0	0
	รวม	370	100
5	ขนาดของโรงเรียน		
	– โรงเรียนขนาดเล็ก	105	28.38
	– โรงเรียนขนาดกลาง	205	55.40
	– โรงเรียนขนาดใหญ่	60	16.22
	รวม	370	100

จากตาราง 6 แสดงว่า ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นครูผู้สอน จำนวน 370 คน เป็นเพศชาย จำนวน 140 คน คิดเป็นร้อยละ 37.84 เป็นเพศหญิง จำนวน 230 คน คิดเป็นร้อยละ 62.16 เป็นผู้มีอายุ 20 – 30 ปี จำนวน 106 คน คิดเป็นร้อยละ 28.64 เป็นผู้มีอายุ 31 – 40 ปี จำนวน 152 คน คิดเป็นร้อยละ 41.09 เป็นผู้มีอายุ 41 – 50 ปี จำนวน 77 คน คิดเป็นร้อยละ 20.81 เป็นผู้มีอายุ 51 ปีขึ้นไป จำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 9.46 ระดับการศึกษา ปริญญาตรี จำนวน 215 คน คิดเป็นร้อยละ 58.11 ระดับการศึกษา ปริญญาโท จำนวน 150 คน คิดเป็นร้อยละ 40.54 ระดับการศึกษาปริญญาเอก 5 คน คิดเป็นร้อยละ 1.35 เป็นครูผู้ช่วยจำนวน 85 คน คิดเป็นร้อยละ 22.98 เป็นครู จำนวน 110 คน คิดเป็นร้อยละ 29.72 เป็นครูชำนาญการ จำนวน 105 คน คิดเป็นร้อยละ 28.38 เป็นครูชำนาญการพิเศษ จำนวน 66 คน คิดเป็นร้อยละ 17.84 เป็นครูเชี่ยวชาญ จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 1.08

2. การวิเคราะห์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ

ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ โดยรวมและรายด้าน ดังตาราง 7

ตาราง 7 ระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ โดยรวมและรายด้าน

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร	ค่าสถิติ		ระดับความคิดเห็น
	$\overline{X}$	S.D.	
1. การมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์	4.35	0.56	มาก
2. การสร้างแรงบันดาลใจ	4.30	0.65	มาก
3. การกระตุ้นทางปัญญา	4.28	0.65	มาก
4. การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	4.25	0.66	มาก
เฉลี่ยรวม	**4.30**	**0.59**	**มาก**

จากตาราง 7 ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬโดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.30 S.D. = 0.59) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงจากมากไปหาน้อย เป็นดังนี้ ด้านการมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา และด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ตามลำดับ ($\overline{X}$ = 4.35, 4.30, 4.28, 4.25)

ตาราง 8 – 11 ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ เป็นรายด้าน

ตาราง 8 ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ด้านการมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ โดยรวมและรายข้อ

ข้อ	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ด้านการมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์	ค่าสถิติ		ระดับความคิดเห็น
		$\overline{X}$	S.D.	
1	ผู้บริหารอธิบายวิสัยทัศน์ให้ครูเข้าใจและเห็นแนวปฏิบัติที่ชัดเจน	4.32	0.72	มาก
2	ผู้บริหารจะมีความพฤติกรรมการทำงานที่สม่ำเสมอมากกว่าการ เอาแต่อารมณ์	4.34	0.74	มาก
3	ผู้บริหารสามารถควบคุมอารมณ์ได้ดีในสถานการณ์วิกฤต	4.31	0.73	มาก
4	ผู้บริหารเป็นผู้ที่ไว้ใจได้ว่าจะทำในสิ่งที่ถูกต้อง	4.39	0.74	มาก
5	ผู้บริหารจะแสดงให้เห็นถึงความมีสมรรถภาพ และความตั้งใจในการทำงาน	4.40	0.66	มาก
6	ผู้บริหารมีความเชื่อมั่นในตนเอง	4.31	0.76	มาก
7	ผู้บริหารมีความแน่วแน่ในอุดมการณ์ในการทำงาน	4.41	0.70	มาก
8	ผู้บริหารแสดงให้เห็นถึงความฉลาดในการแก้ปัญหา เพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมายขององค์กร	4.25	0.75	มาก
9	ผู้บริหารเป็นผู้มีศีลธรรมและจริยธรรมสูง หลีกเลี่ยงการใช้อำนาจเพื่อประโยชน์ส่วนตน	4.43	0.69	มาก
10	ผู้บริหารเป็นผู้ที่ประพฤติตนเพื่อให้เกิดประโยชน์แก่ผู้อื่นและประโยชน์ขององค์กร	4.39	0.70	มาก
	เฉลี่ยรวม	**4.35**	**0.56**	**มาก**

จากตาราง 8 ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ ด้านการมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์ อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.35 S.D. = 0.56) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากมีคะแนนสูงสุด 1 ข้อ คือ ผู้บริหารเป็นผู้มีศีลธรรมและจริยธรรมสูง หลีกเลี่ยงการใช้อำนาจเพื่อประโยชน์ส่วนตน นอกนั้นอยู่ในระดับมาก โดยเรียงจากมากไปหาน้อย 3 อันดับ 2 ข้อ ดังนี้ คือ ผู้บริหารมีความแน่วแน่ในอุดมการณ์ในการทำงาน ผู้บริหารจะแสดงให้เห็นถึงความมีสมรรถภาพ และความตั้งใจในการทำงาน ผู้บริหารเป็นผู้ที่ไว้ใจได้ว่าจะทำในสิ่งที่ถูกต้อง ผู้บริหารเป็นผู้ที่ประพฤติตนเพื่อให้เกิดประโยชน์แก่ผู้อื่นและประโยชน์ขององค์กร

ตาราง 9 ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ โดยรวมและรายข้อ

ข้อ	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ	ค่าสถิติ		ระดับความคิดเห็น
		$\overline{X}$	S.D.	
1	ผู้บริหารให้กำลังใจครูในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ	4.23	0.80	มาก
2	ผู้บริหารเชื่อมั่นว่าครูสามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายได้สำเร็จ	4.29	0.78	มาก
3	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูเกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน	4.31	0.75	มาก
4	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูคำนึงถึงประโยชน์สูงสุดของส่วนรวม	4.35	0.74	มาก
5	ผู้บริหารมอบหมายงานที่ท้าทายความสามารถ	4.38	0.70	มาก
6	ผู้บริหารกระตุ้นการทำงานเป็นทีม	4.29	0.75	มาก
7	ผู้บริหารพัฒนาครูให้มีความผูกพันต่อเป้าหมายระยะยาวของตน	4.25	0.82	มาก
8	ผู้บริหารทำให้ครูมองเห็นภาพอนาคตที่ชัดเจนของตน	4.30	0.77	มาก
	เฉลี่ยรวม	**4.30**	**0.65**	**มาก**

จากตาราง 9 ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.30 S.D. = 0.65) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมาก มีคะแนนสูงสุด 1 ข้อ คือ ผู้บริหารมอบหมายงานที่ท้าทายความสามารถ นอกนั้นอยู่ในระดับมาก โดยเรียงจากมากไปหาน้อย 3 อันดับ ดังนี้ ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูคำนึงถึงประโยชน์สูงสุดของส่วนรวม ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูเกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน ผู้บริหารทำให้ครูมองเห็นภาพอนาคตที่ชัดเจนของตน

ตาราง 10 ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ด้านการกระตุ้นทางปัญญา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ โดยรวมและรายข้อ

ข้อ	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ด้านการกระตุ้นทางปัญญา	ค่าสถิติ		ระดับความคิดเห็น
		$\overline{X}$	S.D.	
1	ผู้บริหารสื่อสารให้ครูทราบถึงปัญหาที่องค์กรกำลังเผชิญอยู่	4.25	0.78	มาก
2	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูคิดอย่างเป็นระบบเพื่อแก้ปัญหา	4.34	0.72	มาก
3	ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการจูงใจ และให้ครูได้แสดงความคิดเห็นในการแก้ปัญหา	4.28	0.72	มาก
4	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูคิดแก้ปัญหาในการปฏิบัติงานด้วยวิธีการใหม่ ๆ	4.23	0.82	มาก
5	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูตระหนักในหน้าที่และความสำคัญของตนต่อความสำเร็จขององค์กร	4.24	0.79	มาก
6	ผู้บริหารให้ครูแสดงความคิดและเหตุผลที่แตกต่าง เพื่อแก้ปัญหาร่วมกัน	4.30	0.76	มาก
7	ผู้บริหารสร้างความเชื่อมั่นให้ครูเชื่อว่า ปัญหาทุกอย่างต้องมีแนวทางแก้ไข	4.27	0.76	มาก
8	ผู้บริหารกระตุ้นให้ครูหาข้อสรุปใหม่ที่ดีกว่าเดิมในการแก้ปัญหา	4.32	0.76	มาก
	เฉลี่ยรวม	**4.28**	**0.65**	**มาก**

จากตาราง 10 ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.28 S.D. = 0.65) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมาก มีคะแนนสูงสุด 1 ข้อ คือ ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูคิดอย่างเป็นระบบเพื่อแก้ปัญหา นอกนั้นอยู่ในระดับมาก โดยเรียงจากมากไปหาน้อย 3 อันดับ ดังนี้ ผู้บริหารกระตุ้นให้ครูหาข้อสรุปใหม่ที่ดีกว่าเดิมในการแก้ปัญหา ผู้บริหารให้ครูแสดงความคิดและเหตุผลที่แตกต่าง เพื่อแก้ปัญหาร่วมกัน ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการจูงใจ และให้ครูได้แสดงความคิดเห็นในการแก้ปัญหา

ตาราง 11 ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ด้านการคำนึงความเป็นปัจเจกบุคคล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ โดยรวมและรายข้อ

ข้อ	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	ค่าสถิติ		ระดับความคิดเห็น
		$\overline{X}$	S.D.	
1	ผู้บริหารมอบหมายงานตามความรู้ความสามารถ เหมาะสมตามศักยภาพของแต่ละบุคคล	4.29	0.79	มาก
2	ผู้บริหารให้การดูแลเอาใจใส่ครูเป็นรายบุคคล	4.25	0.76	มาก
3	ผู้บริหารเป็นโค้ชและที่ปรึกษา ตามความต้องการของครูแต่ละบุคคล	4.31	0.74	มาก
4	ผู้บริหารให้โอกาสครูในการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ	4.15	0.84	มาก
5	ผู้บริหารรับฟังความคิดเห็นของครู โดยใช้การติดต่อสื่อสารสองทาง	4.23	0.79	มาก
6	ผู้บริหารจะมีการมอบหมายงานเพื่อเป็นเครื่องมือในการพัฒนาครู	4.28	0.77	มาก
7	ผู้บริหารคอยดูแลให้คำแนะนำ ให้การสนับสนุนการทำงานของครู	4.28	0.77	มาก
8	ผู้บริหารคอยช่วยเหลือให้ครูก้าวหน้าในการทำงานที่รับผิดชอบ โดยครูไม่รู้สึกว่ากำลังถูกตรวจสอบจากผู้บริหาร	4.19	0.80	มาก
	เฉลี่ยรวม	**4.25**	**0.66**	**มาก**

จากตาราง 11 ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.25 S.D. = 0.66) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมาก มีคะแนนสูงสุด 1 ข้อ คือ ผู้บริหารเป็นโค้ชและที่ปรึกษา ตามความต้องการของครูแต่ละบุคคล นอกนั้นอยู่ในระดับมาก โดยเรียงจากมากไปหาน้อย 3 อันดับ ดังนี้ ผู้บริหารมอบหมายงานตามความรู้ความสามารถ เหมาะสมตามศักยภาพของแต่ละบุคคล ผู้บริหารจะมีการมอบหมายงานเพื่อเป็นเครื่องมือในการพัฒนาครู ผู้บริหารคอยดูแลให้คำแนะนำให้การสนับสนุนการทำงานของครู ผู้บริหารให้การดูแลเอาใจใส่ครูเป็นรายบุคคล

3. การวิเคราะห์พฤติกรรมการสอนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ

ผลการวิเคราะห์ระดับพฤติกรรมการสอนของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ โดยรวมและรายด้าน ดังตาราง 12

ตาราง 12 ระดับพฤติกรรมการสอนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ โดยรวมและรายด้าน

ข้อ	พฤติกรรมการสอนของครู	ค่าสถิติ		ระดับความคิดเห็น
		$\overline{X}$	S.D.	
1	ด้านการเตรียมการสอน	4.33	0.58	มาก
2	ด้านการจัดกิจกรรม สร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้	4.48	0.49	มาก
3	ด้านการใช้สื่อและเทคโนโลยี	4.48	0.49	มาก
4	ด้านการวัดและประเมินผล	4.44	0.52	มาก
	เฉลี่ยรวม	**4.44**	**0.47**	**มาก**

จากตาราง 12 ระดับพฤติกรรมการสอนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.44, S.D. = 0.47) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงจากมากไปน้อย ดังนี้ ด้านการจัดกิจกรรม สร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ ด้านการใช้สื่อและเทคโนโลยี ด้านการวัดและประเมินผล ด้านการเตรียมการสอน ($\overline{X}$ = 4.48, 4.48, 4.44, 4.33)

ตาราง 13 – 16 ระดับพฤติกรรมการสอนของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ เป็นรายด้าน

ตาราง 13 ระดับพฤติกรรมการสอนของครู ด้านการเตรียมการสอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ โดยรวมและรายข้อ

ข้อ	พฤติกรรมการสอนของครู ด้านการเตรียมการสอน	ค่าสถิติ		ระดับความคิดเห็น
		$\overline{X}$	S.D.	
1	ครูมีการศึกษาแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลายล่วงหน้า	4.20	0.78	มาก
2	ครูมีการเตรียมแผนการสอนไว้ล่วงหน้า	4.30	0.79	มาก
3	ครูวางแผนการสอนโดยการกำหนดวัตถุประสงค์ กำหนดเนื้อหา และรายละเอียดให้ชัดเจน	4.29	0.71	มาก
4	ครูออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ	4.39	0.66	มาก
5	ครูเตรียมการสอนให้สอดคล้องกับมาตรฐานการเรียนรู้และตัวชี้วัดตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตร	4.36	0.69	มาก
6	ครูกำหนดวิธีการประเมินผลการเรียนรู้ไว้ล่วงหน้า	4.37	0.72	มาก
7	ครูจัดเตรียมวัสดุอุปกรณ์สื่อการสอน เอกสาร ตำรา แหล่งเรียนรู้ เครื่องมือในการวัดผล และสถานที่ไว้ให้เรียบร้อย	4.43	0.66	มาก
	เฉลี่ยรวม	**4.33**	**0.58**	**มาก**

จากตาราง 13 ระดับพฤติกรรมการสอนของครู ด้านการเตรียมการสอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.33, S.D. = 0.58) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมาก มีคะแนนสูงสุด 1 ข้อ คือ ครูจัดเตรียมวัสดุอุปกรณ์สื่อการสอน เอกสาร ตำรา แหล่งเรียนรู้ เครื่องมือในการวัดผล

และสถานที่ไว้ให้เรียบร้อย นอกนั้นอยู่ในระดับมาก โดยเรียงจากมากไปหาน้อย 3 อันดับ ดังนี้ ครูออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ครูกำหนดวิธีการประเมินผลการเรียนรู้ไว้ล่วงหน้า ครูเตรียมการสอนให้สอดคล้องกับมาตรฐานการเรียนรู้และตัวชี้วัดตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตร

ตาราง 14 ระดับพฤติกรรมการสอนของครู ด้านการจัดกิจกรรม สร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ โดยรวมและรายข้อ

ข้อ	พฤติกรรมการสอนของครู ด้านการจัดกิจกรรม สร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้	ค่าสถิติ		ระดับความคิดเห็น
		$\overline{X}$	S.D.	
1	ครูมีความรู้ ความเข้าใจ รู้เป้าหมายของการจัดการศึกษาและหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน	4.44	0.63	มาก
2	ครูมีการวิเคราะห์ศักยภาพของผู้เรียนและเข้าใจผู้เรียนเป็นรายบุคคล	4.47	0.59	มาก
3	ครูส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ กระตุ้นความสนใจในการเรียนให้เหมาะสมกับพัฒนาการของผู้เรียน	4.44	0.62	มาก
4	ครูให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้	4.49	0.61	มาก
5	ครูสร้างเจตคติที่ดีในเนื้อหาวิชาที่เรียน	4.44	0.63	มาก
6	ครูจัดสิ่งแวดล้อมและบรรยากาศในการเรียนรู้ที่จูงใจผู้เรียน	4.49	0.60	มาก
7	ครูมีการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้เรียน	4.48	0.62	มาก
8	ครูรู้จักใช้วิธีการเสริมแรงให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ทั้งในห้องเรียนและนอกห้องเรียน	4.51	0.59	มากที่สุด
9	ครูกระตุ้นผู้เรียนให้ตัดสินใจในการเข้าร่วมกิจกรรมการเรียนรู้ตามแผนที่ได้เตรียมไว้	4.51	0.59	มากที่สุด
10	ครูมีการปรับแผนให้เหมาะสมกับผู้เรียนและสถานการณ์ที่เป็นจริง	4.51	0.60	มากที่สุด
	เฉลี่ยรวม	**4.48**	**0.49**	**มาก**

จากตาราง 14 ระดับพฤติกรรมการสอนของครู ด้านการจัดกิจกรรมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.48, S.D. = 0.49) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมาก มีคะแนนสูงสุดเท่ากัน 3 ข้อ คือ ครูรู้จักใช้วิธีการเสริมแรงให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ทั้งในห้องเรียนและนอกห้องเรียน ครูกระตุ้นผู้เรียนให้ตัดสินให้สนใจในการเข้าร่วมกิจกรรมการเรียนรู้ตามแผนที่ได้เตรียมไว้ ครูมีการปรับแผนให้เหมาะสมกับผู้เรียนและสถานการณ์ที่เป็นจริง นอกนั้นอยู่ในระดับมาก โดยเรียงจากมากไปหาน้อย 3 อันดับ ดังนี้ ครูจัดสิ่งแวดล้อมและบรรยากาศในการเรียนรู้ที่จูงใจผู้เรียน ครูมีการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้เรียน ครูมีการวิเคราะห์ศักยภาพของผู้เรียนและเข้าใจผู้เรียนเป็นรายบุคคล

ตาราง 15 ระดับพฤติกรรมการสอนของครู ด้านการใช้สื่อและเทคโนโลยี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ โดยรวมและรายข้อ

ข้อ	พฤติกรรมการสอนของครู ด้านการใช้สื่อและเทคโนโลยี	ค่าสถิติ		ระดับความคิดเห็น
		$\overline{X}$	S.D.	
1	ครูการเลือกใช้สื่อ อุปกรณ์ เทคโนโลยี ให้เหมาะสมกับวัตถุประสงค์การเรียนรู้ เนื้อหาวิชา	4.47	0.62	มาก
2	ครูเลือกใช้สื่อ อุปกรณ์ เทคโนโลยี ให้เหมาะสมกับวัยผู้เรียน	4.52	0.58	มากที่สุด
3	ครูมีความสามารถในการผลิตสื่อ	4.51	0.60	มากที่สุด
4	ครูมีความชำนาญ และรู้วิธีใช้สื่อการสอน	4.48	0.61	มาก
5	ครูให้นักเรียนมีส่วนร่วมในการผลิตสื่อและใช้งาน	4.46	0.63	มาก
6	ครูสร้างสื่อที่นักเรียนสามารถเรียนรู้ได้ด้วยตนเอง จากแหล่งเรียนรู้ ต่าง ๆ	4.50	0.59	มาก
7	ครูติดตามประเมินผลการใช้สื่อการสอน	4.45	0.64	มาก
	เฉลี่ยรวม	**4.48**	**0.49**	**มาก**

จากตาราง 15 ระดับพฤติกรรมการสอนของครู ด้านการใช้สื่อและเทคโนโลยี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.48, S.D. = 0.49) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด มีคะแนนสูงสุด 2 ข้อ คือ ครูการเลือกใช้สื่อ อุปกรณ์ เทคโนโลยี ให้เหมาะสมกับวัยผู้เรียน และครูมีความสามารถในการผลิตสื่อ นอกนั้นอยู่ในระดับมาก โดยเรียงจากมากไปหาน้อย 3 อันดับ ดังนี้ ครูสร้างสื่อที่นักเรียนสามารถเรียนรู้ได้ด้วยตนเอง จากแหล่งเรียนรู้ ต่าง ๆ ครูมีความชำนาญและรู้วิธีใช้สื่อการสอน และครูเลือกใช้สื่อ อุปกรณ์ เทคโนโลยี ให้เหมาะสมกับวัตถุประสงค์การเรียนรู้ เนื้อหาวิชา

ตาราง 16 ระดับพฤติกรรมการสอนของครู ด้านการวัดและประเมินผล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ โดยรวมและรายข้อ

ข้อ	พฤติกรรมการสอนของครู ด้านการวัดและประเมินผล	ค่าสถิติ		ระดับความคิดเห็น
		$\overline{X}$	S.D.	
1	ครูศึกษาวิเคราะห์มาตรฐานและตัวชี้วัดของหลักสูตร	4.42	0.63	มาก
2	ครูกำหนดเกณฑ์การประเมิน กำหนดภาระงานที่สามารถสะท้อนถึงศักยภาพที่แท้จริงของนักเรียน	4.43	0.65	มาก
3	ครูใช้กระบวนการสังเกต การบันทึกและการสัมภาษณ์ และรวบรวมข้อมูลจากผลงานที่นักเรียนปฏิบัติ	4.48	0.63	มาก
4	ครูทราบว่านักเรียนมีความรู้ ความเข้าใจ ทักษะต่าง ๆ ในแต่ละรายวิชา	4.45	0.63	มาก
5	ครูมีการประเมินผลการเรียนรู้ของนักเรียนจากการใช้ประโยชน์ในชีวิตประจำวัน ทั้งก่อนเรียน ระหว่างเรียน และหลังเรียน	4.45	0.60	มาก
6	ครูใช้การวัดและประเมินผลที่หลากหลายเพื่อเป็นข้อมูลประกอบการตัดสินผลการเรียนและปรับปรุงการสอน	4.42	0.62	มาก
	เฉลี่ยรวม	**4.44**	**0.52**	**มาก**

จากตาราง 16 ระดับพฤติกรรมการสอนของครู ด้านการวัดและประเมินผล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.44, S.D. = 0.52) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมาก มีคะแนนสูงสุด 1 ข้อ คือ ครูใช้กระบวนการสังเกต การบันทึกและการสัมภาษณ์ และรวบรวมข้อมูลจากผลงานที่นักเรียนปฏิบัติ นอกนั้นอยู่ในระดับมาก โดยเรียงจากมากไปหาน้อย 3 อันดับ ดังนี้ ครูทราบว่านักเรียนมีความรู้ ความเข้าใจทักษะต่าง ๆ ในแต่ละรายวิชา ครูมีการประเมินผลการเรียนรู้ของนักเรียนจากการใช้ประโยชน์ในชีวิตประจำวัน ทั้งก่อนเรียน ระหว่างเรียน และหลังเรียน ครูกำหนดเกณฑ์การประเมิน กำหนดภาระงานที่สามารถสะท้อนถึงศักยภาพที่แท้จริงของนักเรียน

4. การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับพฤติกรรมการสอนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารและพฤติกรรมการสอนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ ดังตาราง 17

ตาราง 17 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารและพฤติกรรมการสอนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ

ตัวแปร	X_1	X_2	X_3	X_4	X	Y_1	Y_2	Y_3	Y_4	Y
X_1	1.0									
X_2	.87**	1.0								
X_3	.86**	.91**	1.0							
X_4	.84**	.86**	.91**	1.0						
X	.94**	.95**	.97**	.95**	1.0					
Y_1	.80**	.79**	.80**	.82**	.84**	1.0				
Y_2	.63**	.59**	.60**	.57**	.63**	.73**	1.0			
Y_3	.63**	.56**	.58**	.56**	.61**	.69**	.87**	1.0		
Y_4	.64**	.58**	.59**	.56**	.62**	.69**	.81**	.84**	1.0	
Y	.74**	.70**	.71**	.69**	.75**	.86**	.95**	.98**	.91**	1.0

**มีนัยสำคัญที่ระดับ .01

จากตาราง 17 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารและพฤติกรรมการสอนของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ มีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r_{xy} = .75) เมื่อพิจารณาเป็นรายคู่ พบว่ามีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 คู่ที่มีความสัมพันธ์สูงสุด คือ ด้านการคำนึงถึงการเป็นปัจเจกบุคคลกับด้านการเตรียมการสอน (r_{xy} = .81) และคู่ที่มีความสัมพันธ์ต่ำสุดคือ ด้านการคำนึงถึงการเป็นปัจเจกบุคคลกับด้านการจัดกิจกรรม สร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ (r_{xy} = .56)

5. การวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการสอนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ

ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการสอนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ ดังตาราง 18

ตาราง 18 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการสอนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ

ตัวแปรพยากรณ์	R	R^2	Adj R^2	b	S.E.$_b$	β	t	Sig
ค่าคงที่				1.73			13.59	.00
1. ด้านการมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์ (x_1)	.74	.55	.55	.43	.32	.51	7.49**	.00
2. ด้านการกระตุ้นทางปัญญา (x_3)	.76	.57	.57	.20	.31	.27	3.97**	.00

A Dependent Variable : พฤติกรรมการสอนของครู

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 R = .76 R^2 = .57

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 18 การวิเคราะห์ตัวแปรที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการสอนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ โดยใช้การวิเคราะห์แบบกำหนดตัวแปรเข้าไปในสมการ (Stepwise) พบว่า

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร มีความสัมพันธ์กับตัวแปรพฤติกรรมการสอนของครู โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ เท่ากับ .76 (R = .76)

2. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร มีอำนาจพยากรณ์ที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการสอนของครู เท่ากับ .57 (R^2 = .57)

3. ตัวแปรที่มีผลต่อพฤติกรรมการสอนของครู อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 คือ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์ (X_1) และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการกระตุ้นทางปัญญา (X_3) โดยมีค่าคงที่เท่ากับ 1.73 ของตัวแปรอิสระอยู่ในรูปแบบของคะแนนดิบ (b) และตัวแปรอิสระอยู่ในรูปคะแนนมาตรฐาน (β) ซึ่งสามารถสร้างสมการถดถอย ได้ดังนี้

สมการในรูปแบบคะแนนดิบ

$$Y'_x = 1.73+.43\ X_1+.20\ X_3$$

สมการณ์ในรูปแบบคะแนนมาตรฐาน

$$Z'_y = .51\ Z_1 + .27\ Z_3$$

เมื่อ Y'_x และ Z'_y = พฤติกรรมการสอนของครู

ตอนที่ 2 แนวทางพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการสอนของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ

ผู้วิจัยนำองค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ด้านการมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์ และด้านการกระตุ้นทางปัญญา ที่สามารถพยากรณ์พฤติกรรมการสอนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ ได้มาหาแนวทางพัฒนา ดังตาราง 19

ตาราง 19 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการสอนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ

ตัวแปร	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร	มีอำนาจพยากรณ์พฤติกรรมการสอนของครู	สรุปผล
X_1	ด้านการมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์	√	หาแนวทางพัฒนา
X_2	ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ	x	ไม่หาแนวทางพัฒนา
X_3	ด้านการกระตุ้นทางปัญญา	√	หาแนวทางพัฒนา
X_4	ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	x	ไม่หาแนวทางพัฒนา

หมายเหตุ √ หมายถึง มีอำนาจในการพยากรณ์พฤติกรรมการสอนของครู

x หมายถึง ไม่มีอำนาจในการพยากรณ์พฤติกรรมการสอนของครู

จากตาราง 19 องค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ ด้านการมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์ และด้านการกระตุ้นทางปัญญา เป็นตัวแปรที่สามารถพยากรณ์พฤติกรรมการสอนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬได้ ดังนั้นจึงควรหาแนวทางในการพัฒนา

ผู้วิจัยได้นำผลการวิเคราะห์ดังกล่าวไปร่างแนวทางที่เหมาะสมในการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ด้านการมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์ และด้านการกระตุ้นทางปัญญา แล้วนำไปเสนอผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน ประกอบด้วย อาจารย์มหาวิทยาลัย จำนวน 2 คน ผู้บริหารสถานศึกษาวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ 2 คน และผู้บริหารสถานศึกษาเชี่ยวชาญ 1 คน พิจารณาดังแสดงในตาราง 20

ตาราง 20 การนำเสนอองค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ เพื่อนำหาแนวทางพัฒนา

ด้านที่	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร	ความถี่
1	**ด้านการมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์**	
	1. ผู้บริหารอธิบายวิสัยทัศน์สร้างแนวปฏิบัติให้ครูเห็นภาพที่ชัดเจน	5
	2. ผู้บริหารสามารถควบคุมอารมณ์ได้ดี ในสถานการณ์วิกฤต	
	3. ผู้บริหารเป็นผู้ที่ไว้ใจได้ว่าจะทำในสิ่งที่ถูกต้อง	5
	4. ผู้บริหารแสดงให้เห็นถึงความมีสมรรถภาพ และความตั้งใจในการทำงาน	5
	5. ผู้บริหารมีความเชื่อมั่นในตนเอง	5
	6. ผู้บริหารมีความแน่วแน่ในอุดมการณ์ในการทำงาน	5
	7. ผู้บริหารแสดงให้เห็นถึงความฉลาดในการแก้ปัญหา เพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมายขององค์กร	5
	8. ผู้บริหารเป็นผู้มีคุณธรรมและจริยธรรมสูง หลีกเลี่ยงการใช้อำนาจเพื่อประโยชน์ส่วนตน	5
	9. ผู้บริหารเป็นผู้ที่ประพฤติตนเพื่อให้เกิดประโยชน์แก่ผู้อื่นและประโยชน์ขององค์กร	5
3	**ด้านการกระตุ้นทางปัญญา**	
	1. ผู้บริหารสื่อสารให้ครูทราบถึงปัญหาที่องค์กรกำลังเผชิญอยู่	5
	2. ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูคิดอย่างเป็นระบบเพื่อแก้ปัญหา	
	3. ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการจูงใจ และให้ครูได้แสดงความคิดเห็นในการแก้ปัญหา	5 5
	4. ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูคิดแก้ปัญหาในการปฏิบัติงานด้วยวิธีการใหม่ ๆ	5

ตาราง 20 (ต่อ)

ด้านที่	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร	ความถี่
3	**ด้านการกระตุ้นทางปัญญา**	
	5. ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูตระหนักในหน้าที่และความสำคัญของตนต่อความสำเร็จขององค์กร	5
	6. ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูแสดงความคิดและเหตุผลที่แตกต่างเพื่อแก้ปัญหาร่วมกัน	5
	7. ผู้บริหารสร้างความเชื่อมั่นให้ครูเชื่อว่า ปัญหาทุกอย่างต้องมีแนวทางแก้ไข	5
	8. ผู้บริหารกระตุ้นให้ครูหาข้อสรุปใหม่ที่ดีกว่าเดิมในการแก้ปัญหา	5

จากตาราง 20 แนวทางพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการสอนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ ผู้เชี่ยวชาญเห็นด้วยกับแนวทางพัฒนาทุกข้อ โดยมีรายละเอียดดังนี้

ด้านการมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์ ได้แก่ ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์สร้างแนวปฏิบัติให้ครูเห็นภาพที่ชัดเจน ผู้บริหารสามารถควบคุมอารมณ์ได้ดี ในสถานการณ์วิกฤต ผู้บริหารเป็นผู้ที่ไว้ใจได้ว่าทำในสิ่งที่ถูกต้อง ผู้บริหารจะแสดงให้เห็นถึงความมีสมรรถภาพและความตั้งใจในการทำงาน ผู้บริหารมีความเชื่อมั่นในตนเอง ผู้บริหารมีความแน่วแน่ในอุดมการณ์ในการทำงาน ผู้บริหารแสดงให้เห็นถึงความฉลาดในการแก้ปัญหาเพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมายขององค์กร ผู้บริหารเป็นผู้มีคุณธรรมและจริยธรรมสูง หลีกเลี่ยงการใช้อำนาจเพื่อประโยชน์ส่วนตน ผู้บริหารเป็นผู้ที่ประพฤติตนเพื่อให้เกิดประโยชน์แก่ผู้อื่นและประโยชน์ขององค์กร

ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ได้แก่ ผู้บริหารสื่อสารให้ครูทราบถึงปัญหาที่องค์กรกำลังเผชิญอยู่ ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูคิดอย่างเป็นระบบเพื่อแก้ปัญหา ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการจูงใจ และให้ครูได้แสดงความคิดเห็นในการแก้ปัญหา ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูคิดแก้ปัญหาในการปฏิบัติงานด้วยวิธีการใหม่ ๆ ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูตระหนักในหน้าที่และความสำคัญของตนต่อความสำเร็จขององค์กร ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูแสดง

ความคิดและเหตุผลที่แตกต่าง เพื่อแก้ปัญหาร่วมกัน ผู้บริหารสร้างความเชื่อมั่นให้ครู เชื่อว่า ปัญหาทุกอย่างต้องมีแนวทางแก้ไข ผู้บริหารกระตุ้นให้ครูหาข้อสรุปใหม่ที่ดีกว่าเดิม ในการแก้ปัญหา

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

"ผู้บริหารควรพัฒนาตนเองด้านการมีวิสัยทัศน์ สร้างแนวปฏิบัติที่ชัดเจน และแสดงให้เห็นถึงความมีสมรรถภาพ และความตั้งใจในการทำงาน ส่งเสริมให้ครูคิดอย่างเป็นระบบเพื่อแก้ปัญหา เปิดโอกาสให้ครูแสดงความคิดเห็นที่แตกต่างเพื่อแก้ปัญหาร่วมกัน "

(วัลนิกา ฉลากบาง สัมภาษณ์ 10 กันยายน 2564)

"ผู้บริหารจะต้องเป็นแบบอย่างในการแสวงหาความรู้ รัก และใฝ่การเรียนตลอดเวลา ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความเชื่อมั่นในความรู้ความสามารถของผู้บริหาร สามารถนำองค์กรบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ผู้บริหารควรเป็นแบบอย่างที่ดี ยึดมั่นในอุดมการณ์ มีความอดทนอดกลั้น รู้จักเสียสละแบ่งปัน มีความเมตตา เอื้ออาทร และการให้อภัย พัฒนาองค์กรด้วยความมุ่งมั่น ทุ่มเทเต็มใจ และเต็มความสามารถ ปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต"

(เอกลักษณ์ เพียสา สัมภาษณ์ 10 กันยายน 2564)

"ผู้บริหารควรเสริมสร้างความภาคภูมิใจและความเชื่อมั่นในการทำงาน รับฟังปัญหาความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของบุคคลากร สร้างเจตคติที่ดีในการทำงาน โดยการสร้างความตระหนักให้บุคลากรทุกคนนั้นรู้ถึงบทบาทหน้าที่ สร้างแรงจูงใจในการทำงาน ใช้วิธีการสร้างความเป็นมิตร ดูแลเอาใจใส่บุคลากรอย่างทั่วถึง โดยศึกษาบุคลากรเป็นรายบุคคล มอบหมายงานให้บุคลากรได้รับผิดชอบตรงตามความสามารถ ส่งเสริมให้บุคลากรแต่ละคนได้มีการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ หาแนวทางให้บุคลากรแต่ละคนได้พัฒนาตนเองตามศักยภาพ "

(กษมา ป้องกัน สัมภาษณ์ 10 กันยายน 2564)

"ผู้บริหารควรพัฒนาตนเองการสร้างเจตคติที่ดีในการทำงานให้กับผู้ร่วมงาน ควรส่งเสริมการทำงานใหม่ ๆ ให้กับผู้ร่วมงาน ควรมอบหมายงานหน้าที่ให้ผู้ร่วมงานที่สอดคล้องตามความสามารถของแต่ละบุคคล"

(อนันต์ นุสนธ์ สัมภาษณ์ 10 กันยายน 2564)

“ผู้บริหารควรส่งเสริมให้ครูคิดอย่างเป็นระบบ สร้างเจตคติที่ดีในการทำงานให้รู้บทบาทหน้าที่ตนเอง เป็นแบบอย่างที่ดีในการทำงาน มอบหมายงานให้บุคลากรให้ตรงตามความสามารถ ควรเป็นผู้มีคุณธรรมจริยธรรม ไม่ใช้อำนาจเพื่อประโยชน์ส่วนตน”

(นายอภิชาติ คำเพชร สัมภาษณ์ 10 กันยายน 2564)

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการสอนของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ ผู้วิจัยได้ดำเนินการสรุปการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ ดังนี้

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

1. ความมุ่งหมายของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ได้กำหนดความมุ่งหมายของการวิจัย ไว้ดังนี้

1. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ

2. เพื่อศึกษาระดับพฤติกรรมการสอนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ

3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับพฤติกรรมการสอนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ

4. เพื่อศึกษาอำนาจพยากรณ์ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการสอนของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ

5. เพื่อหาแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการสอนของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ

2. สมมติฐานการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ตั้งสมมติฐานการวิจัย ไว้ดังนี้

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ อยู่ในระดับมาก

2. พฤติกรรมการสอนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ อยู่ในระดับมาก

3. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร มีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการสอนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ

4. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสามารถพยากรณ์ พฤติกรรมการสอนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ

3. วิธีดำเนินการวิจัย

แบ่งออกเป็น 2 ตอนคือ ตอนที่ 1 ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับพฤติกรรมการสอนของครู สร้างเครื่องมือวัดภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารและพฤติกรรมการสอนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ ตอนที่ 2 เสนอแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมานค่า 5 ระดับ โดยคุณภาพเครื่องมือมีค่า IOC ตั้งแต่ .26 ขึ้นไป ได้ค่าอำนาจจำแนกแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหาร ระหว่าง .46 – .88 และมีค่าความเชื่อมั่น .98 และได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับพฤติกรรมการสอนของครู เท่ากับ .98 ซึ่งมีความเชื่อมั่นสูง อยู่ในเกณฑ์ที่ใช้รวบรวมข้อมูลได้ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ความสัมพันธ์โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน และสร้างสมการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนดิบ และคะแนนมาตรฐาน โดยใช้การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบเป็นขั้นตอน (Stepwise) โดยใช้โปรแกรม SPSS

4. สรุปผลการวิจัย

ผลการวิจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการสอนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ มีรายละเอียดดังนี้

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬโดยรวม อยู่ในระดับมาก

2. พฤติกรรมการสอนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬโดยรวม อยู่ในระดับมาก

3. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร กับพฤติกรรมการสอนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ มีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

4. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านที่สามารถพยากรณ์ พฤติกรรมการสอนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ ได้อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 คือ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ด้านการมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์ (X_1) และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการกระตุ้นทางปัญญา (X_3) ซึ่งสามารถสร้างสมการได้ดังนี้

สมการในรูปแบบคะแนนดิบ

$$Y'_x = 1.73+.43\ X_1+.20\ X_3$$

สมการณ์ในรูปแบบคะแนนมาตรฐาน

$$Z'_y = .51\ Z_1 + .27\ Z_3$$

5. แนวทางพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการสอนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ มีดังนี้

5.1 แนวทางที่เหมาะสมในการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ด้านการมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์

5.1.1 ผู้บริหารอธิบายวิสัยทัศน์ให้ครูเข้าใจและเห็นแนวปฏิบัติที่ชัดเจน

5.1.2 ผู้บริหารจะมีความพฤติกรรมการทำงานที่สม่ำเสมอมากกว่าการ เอาแต่อารมณ์

5.1.3 ผู้บริหารสามารถควบคุมอารมณ์ได้ดี ในสถานการณ์วิกฤต

5.1.4 ผู้บริหารเป็นผู้ที่ไว้ใจได้ว่าจะทำในสิ่งที่ถูกต้อง

5.1.5 ผู้บริหารจะแสดงให้เห็นถึงความมีสมรรถภาพ และความตั้งใจในการทำงาน

5.1.6 ผู้บริหารมีความเชื่อมั่นในตนเอง

5.1.7 ผู้บริหารมีความแน่วแน่ในอุดมการณ์ในการทำงาน

5.1.8 ผู้บริหารแสดงให้เห็นถึงความฉลาดในการแก้ปัญหา เพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมายขององค์กร

5.1.9 ผู้บริหารเป็นผู้มีศีลธรรมและจริยธรรมสูง หลีกเลี่ยงการใช้อำนาจเพื่อประโยชน์ส่วนตน

5.1.10 ผู้บริหารเป็นผู้ที่ประพฤติตนเพื่อให้เกิดประโยชน์แก่ผู้อื่นและประโยชน์ขององค์กร

5.2 แนวทางที่เหมาะสมในการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ด้านการกระตุ้นทางปัญญา

5.2.1 ผู้บริหารสื่อสารให้ครูทราบถึงปัญหาที่องค์กรกำลังเผชิญอยู่

5.2.2 ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูคิดอย่างเป็นระบบเพื่อแก้ปัญหา

5.2.3 ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการจูงใจ และให้ครูได้แสดงความคิดเห็นในการแก้ปัญหา

5.2.4 ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูคิดแก้ปัญหาในการปฏิบัติงานด้วยวิธีการใหม่ ๆ

5.2.5 ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูตระหนักในหน้าที่และความสำคัญของตนต่อความสำเร็จขององค์กร

5.2.6 ผู้บริหารให้ครูแสดงความคิดและเหตุผลที่แตกต่าง เพื่อแก้ปัญหาร่วมกัน

5.2.7 ผู้บริหารสร้างความเชื่อมั่นให้ครูเชื่อว่า ปัญหาทุกอย่างต้องมีแนวทางแก้ไข

5.2.8 ผู้บริหารกระตุ้นให้ครูหาข้อสรุปใหม่ที่ดีกว่าเดิมในการแก้ปัญหา

5. อภิปรายผล

จากการวิจัย สามารถนำมาอภิปรายผล ได้ดังนี้

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยเรียงจากมากไปหาน้อย คือ ด้านการมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ด้านการคำนึงความเป็นปัจเจกบุคคล ผลวิจัยนี้สอดคล้องกับสมมติฐานที่ 1 ที่ว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาบึงกาฬ อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ด้านการมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์ ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ทำให้ครูเข้าใจและเห็นแนวปฏิบัติที่ชัดเจน มีพฤติกรรมการทำงานที่สม่ำเสมอมากกว่าการ เอาแต่อารมณ์ สามารถควบคุมอารมณ์ได้ดี ในสถานการณ์วิกฤต เป็นผู้ที่ไว้ใจได้ว่าจะทำในสิ่งที่ถูกต้อง แสดงให้เห็นถึงความมีสมรรถภาพ และความตั้งใจในการทำงาน มีความเชื่อมั่นในตนเอง มีความแน่วแน่ในอุดมการณ์ในการทำงาน แสดงให้เห็นถึงความฉลาดในการแก้ปัญหา เพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมายขององค์กร เป็นผู้มีศีลธรรมและจริยธรรมสูง หลีกเลี่ยงการใช้อำนาจเพื่อประโยชน์ส่วนตน มีประพฤติตนเพื่อให้เกิดประโยชน์แก่ผู้อื่นและประโยชน์ขององค์กร ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ มีการให้กำลังใจครูในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ เชื่อมั่นว่าครูสามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายได้สำเร็จ ส่งเสริมให้ครูเกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน ส่งเสริมให้ครูคำนึงถึงประโยชน์สูงสุดของส่วนรวม มอบหมายงานที่ท้าทายความสามารถ กระตุ้นการทำงานเป็นทีมผู้บริหารพัฒนาครูให้มีความผูกพันต่อเป้าหมายระยะยาวของตน ทำให้ครูมองเห็นภาพอนาคตที่ชัดเจนของตน ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ผู้บริหารมีการสื่อสารให้ครูทราบถึงปัญหาที่องค์กรกำลังเผชิญอยู่ ส่งเสริมให้ครูคิดอย่างเป็นระบบเพื่อแก้ปัญหา ให้ความสำคัญกับการจูงใจ และให้ครูได้แสดงความคิดเห็นในการแก้ปัญหา ส่งเสริมให้ครูคิดแก้ปัญหาในการปฏิบัติงานด้วยวิธีการใหม่ ๆ ส่งเสริมให้ครูตระหนักในหน้าที่และความสำคัญของตนต่อความสำเร็จขององค์กร ให้ครูแสดงความคิดและเหตุผลที่แตกต่าง เพื่อแก้ปัญหาร่วมกันผู้บริหารสร้างความเชื่อมั่นให้ครูเชื่อว่า ปัญหาทุกอย่างต้องมีแนวทางแก้ไข กระตุ้นให้ครูหาข้อสรุปใหม่ที่ดีกว่าเดิมในการแก้ปัญหา และด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ผู้บริหารมอบหมายงานตามความรู้ความสามารถเหมาะสมตามศักยภาพของแต่ละบุคคล ให้การดูแลเอาใจใส่ครูเป็นรายบุคคลเป็นโค้ชและที่ปรึกษาตามความต้องการของครูแต่ละบุคคลผู้บริหารให้โอกาสครูในการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ

รับฟังความคิดเห็นของครู โดยใช้การติดต่อสื่อสารสองทาง มีการมอบหมายงานเพื่อเป็นเครื่องมือในการพัฒนาครู คอยดูแลให้คำแนะนำ ให้การสนับสนุนการทำงานของครู คอยช่วยเหลือให้ครูก้าวหน้าในการทำงานที่รับผิดชอบ โดยครูไม่รู้สึกว่ากำลังถูกตรวจสอบจากผู้บริหาร

ดังนั้น จึงทำให้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬโดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สมศักดิ์ วิไลแก้ว (2552, หน้า 83–91) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนสังกัดเทศบาลนครขอนแก่น ผลการศึกษา พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนสังกัดเทศบาลนครขอนแก่น โดยภาพรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เรียงอันดับจากมากไปน้อย คือ การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นทางปัญญาและการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลตามลำดับ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ สิทธิพล พหลทัพ (2552, หน้า 96–101) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 3 ผลการศึกษา พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 3 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทุกด้านเรียงลำดับการปฏิบัติมากไปหาน้อย ได้แก่ การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ การสร้างแรงบันดาลใจ และการกระตุ้นทางปัญญา

2. พฤติกรรมการสอนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เรียงจากมากไปหาน้อย คือ การจัดกิจกรรมสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ การใช้สื่อและเทคโนโลยี มีผลการวิเคราะห์เท่ากัน การวัดและประเมินผล และการเตรียมการสอน ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับสมมติฐานที่ 2 ที่ว่า พฤติกรรมการสอนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ด้านการจัดกิจกรรม สร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ ครูมีความรู้ ความเข้าใจ รู้เป้าหมายของการจัดการศึกษาและหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีการวิเคราะห์ศักยภาพของผู้เรียนและเข้าใจผู้เรียนเป็นรายบุคคล ส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ กระตุ้นความสนใจในการเรียนให้เหมาะสมกับพัฒนาการของผู้เรียน ให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ สร้างเจตคติที่ดีในเนื้อหาวิชาที่เรียนครู จัดสิ่งแวดล้อมและบรรยากาศในการเรียนรู้ที่จูงใจผู้เรียน มีการสร้าง

ความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้เรียนครูรู้จักใช้วิธีการเสริมแรงให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ทั้งในห้องเรียนและนอกห้องเรียน กระตุ้นผู้เรียนให้ตัดสินให้สนใจในการเข้าร่วมกิจกรรมการเรียนรู้ตามแผนที่ได้เตรียมไว้มีการปรับแผนให้เหมาะสมกับผู้เรียนและสถานการณ์ที่เป็นจริง ด้านการใช้สื่อและเทคโนโลยี ครูเลือกใช้สื่อ อุปกรณ์ เทคโนโลยี ให้เหมาะสมกับวัตถุประสงค์การเรียนรู้ เนื้อหาวิชา เลือกใช้สื่อ อุปกรณ์ เทคโนโลยี ให้เหมาะสมกับวัยผู้เรียน มีความสามารถในการผลิตสื่อ มีความชำนาญ และรู้วิธีใช้สื่อการสอน ให้นักเรียนมีส่วนร่วมในการผลิตสื่อและใช้งาน สร้างสื่อที่นักเรียนสามารถเรียนรู้ได้ด้วยตนเองจากแหล่งเรียนรู้ต่าง ๆ ติดตามประเมินผลการใช้สื่อการสอน ด้านการวัดและประเมินผล ครูศึกษาวิเคราะห์มาตรฐานและตัวชี้วัดของหลักสูตร กำหนดเกณฑ์การประเมิน กำหนดภาระงานที่สามารถสะท้อนถึงศักยภาพที่แท้จริงของนักเรียน ใช้กระบวนการสังเกต การบันทึกและการสัมภาษณ์ และรวบรวมข้อมูลจากผลงานที่นักเรียนปฏิบัติ ทราบว่านักเรียนมีความรู้ ความเข้าใจทักษะต่าง ๆ ในแต่ละรายวิชา มีการประเมินผลการเรียนรู้ของนักเรียนจาก การใช้ประโยชน์ในชีวิตประจำวัน ทั้งก่อนเรียน ระหว่างเรียน และหลังเรียน ใช้การวัดและประเมินผลที่หลากหลาย เพื่อเป็นข้อมูลประกอบการตัดสินผลการเรียน และปรับปรุง การสอน ด้านการเตรียมการสอน มีการศึกษาแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลายล่วงหน้า มีการเตรียมแผนการสอนไว้ล่วงหน้า วางแผนการสอนโดยการกำหนดวัตถุประสงค์ กำหนดเนื้อหา และรายละเอียดให้ชัดเจน ออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ เตรียมการสอนให้สอดคล้องกับมาตรฐานการเรียนรู้และตัวชี้วัดตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตร กำหนดวิธีการประเมินผลการเรียนรู้ไว้ล่วงหน้า จัดเตรียมวัสดุอุปกรณ์สื่อการสอน เอกสาร ตำรา แหล่งเรียนรู้ เครื่องมือในการวัดผลและสถานที่ไว้ให้เรียบร้อย สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ สมาภรณ์ ศิริปุณย์ ศึกษาพฤติกรรมการสอนของครูกลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาต่างประเทศ (ภาษาอังกฤษ) ช่วงชั้นที่ 1 – 2 พบว่า พฤติกรรมการสอนของครูกลุ่มสาระการเรียนรู้ต่างประเทศ (ภาษาอังกฤษ) ช่วงชั้นที่ 1 – 2 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนกลุ่มสาระภาษาต่างประเทศ (ภาษาอังกฤษ) โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

3. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารและพฤติกรรมการสอนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ พบว่า มีความสัมพันธ์กันทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่า

สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ .746 ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับสมมติฐานที่ 3 ที่ว่า ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับพฤติกรรมการสอนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ มีความสัมพันธ์กันทางบวก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารเป็นพื้นฐานสำคัญที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการสอนของครู ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารทั้ง 4 ตัวแปร มีความสัมพันธ์กับตัวแปรพฤติกรรมการสอนของครู โดยมีค่าเฉลี่ยสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ เท่ากับ .755 (R = .755) มีความสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุวรรณา คำมา (2556, หน้า 116–119) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดเลย ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 19 มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน อยู่ในระดับค่อนข้างสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ณัทลาวัลย์ สารสุข (2553, หน้า 97–98) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารตามการรับรู้ของครู มีความสัมพันธ์กันในทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

4. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ที่สามารถพยากรณ์พฤติกรรมการสอนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ มี 2 ด้าน คือ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์ (X_1) และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการกระตุ้นทางปัญญา (X_3) ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับสมมติฐานที่ 4 ที่ว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สามารถพยากรณ์พฤติกรรมการสอนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬได้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารอธิบายวิสัยทัศน์ให้ครูเข้าใจและเห็นแนวปฏิบัติที่ชัดเจน แสดงให้เห็นถึงความมีสมรรถภาพ และความตั้งใจในการทำงาน มีความแน่วแน่ในอุดมการณ์ในการทำงาน แสดงให้เห็นถึงความฉลาดในการแก้ปัญหา เพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมายขององค์กร เป็นผู้มีศีลธรรมและจริยธรรมสูง หลีกเลี่ยงการใช้อำนาจเพื่อประโยชน์ส่วนตน ส่งเสริมให้ครูคิดแก้ปัญหาในการปฏิบัติงานด้วยวิธีการใหม่ ๆ ผู้บริหารให้ครูแสดงความคิดและเหตุผลที่แตกต่าง เพื่อแก้ปัญหาร่วมกัน จึงส่งผลต่อพฤติกรรมการสอนของครู สอดคล้องกับ ชญาดา พันธ์ยาว (2559, หน้า 56–57) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำ

การเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อสมรรถนะการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ผลการวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารส่งผลต่อสมรรถนะการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 โดยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา มีอำนาจพยากรณ์สูง รองลงมา ได้แก่ การคำนึงถึงปัจเจกบุคคล ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ และการสร้างแรงบันดาลใจ ตามลำดับ

6. ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการสอนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ มีดังนี้

1. ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลวิจัยไปใช้

1.1 จากผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารส่งผลต่อพฤติกรรมการสอนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ ดังนั้นการเตรียมและพัฒนาผู้บริหาร ควรนำภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารทั้ง 2 ด้าน ไปสร้างหลักสูตรและจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาผู้บริหารที่จะได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา

1.2 จากผลการวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารด้านที่พยากรณ์พฤติกรรมการสอนของครู ได้ดีที่สุดคือ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์ ดังนั้นในการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารควรจัดให้ผู้บริหารได้รับการฝึกและส่งเสริมเกี่ยวกับภาวะผู้นำในด้านดังกล่าว

1.3 จากผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่สามารถพยากรณ์พฤติกรรมการสอนของครูได้ ดังนั้น สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ ควรนำผลการวิจัยไปใช้เพื่อวางแผน ปรับปรุงและพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ทั้งนี้เพื่อนำไปสู่การพัฒนาพฤติกรรมการสอนของครู รวมไปถึงการบริหารภายในสถานศึกษา

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรนำภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการสอนของครู ไปทำการวิจัยในรูปแบบการวิจัยเชิงปฏิบัติการ เพื่อพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร และเพื่อปรับปรุงคุณภาพพฤติกรรมการสอนของครูในสังกัดอื่น ๆ ต่อไป

2.2 ควรมีการวิจัยเชิงคุณภาพเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร เพื่อให้ทราบในเชิงลึกเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการสอนของครู

2.3 ควรศึกษาปัจจัยอื่น ๆ ที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ เช่น ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุคิจิทัล

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

กระทรวงศึกษาธิการ. (2550). *การพัฒนาผู้นำการเปลี่ยนแปลงเพื่อรองรับการกระจายอำนาจ.* นครปฐม: สถาบันพัฒนาครุศาสตร์ คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา.

ขนิษฐา อุ่นวิเศษ. (2550). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่สกลนคร เขต 3.* วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

เจริญจิตร คงเพ็ชรศรี. (2555). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3.* วิทยานิพนธ์ ค.ม. สงขลา: มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา

จิตรา ทรัพย์โฉม. (2556). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน กับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมสกลนคร เขต 2.* วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

จิตราภรณ์ พงษ์มาลี. (2550). *การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการสอนของครูกับความสามารถในการคิดอย่างมีวิจารณญาณของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมา เขต 6.* วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

ชนิดา วงษ์เพ็ชร. (2555). *การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับพฤติกรรมการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1.* วิทยานิพนธ์ ค.ม. พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.

ชญาดา พันธ์ยาว. (2559). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อสมรรถนะการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2.* วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

ไชยา ภาวะบุตร. (2555). *หลักทฤษฎี และปฏิบัติการบริหารการศึกษา.* สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

ฐิตารีย์ ภูขามคม. (2557). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง การเสริมสร้างพลังอำนาจ และบรรยากาศในองค์การ กับการดำเนินงานโรงเรียนเอกชน สังกัดเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์.* วิทยานิพนธ์ กศ.ม. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

ณัทลาวัลย์ สารสุข. (2553). *ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 3.* วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.

ทิวากร สุทธิบาก. (2557). *ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารกับพฤติกรรมการสอนของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2.* ร้อยเอ็ด: มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด.

ทิศนา แขมมณี. (2550). *ศาสตร์การสอน : องค์ความรู้เพื่อการจัดการกระบวนการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ.* (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

_____. (2560). *ศาสตร์การสอน : องค์ความรู้เพื่อการจัดการกระบวนการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ.* (พิมพ์ครั้งที่ 21). กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

เบญจภรณ์ ผินสู่. (2558). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32.* วิทยานิพนธ์ ค.ม. สุรินทร์: มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์.

ปภังกร หัสดีธรรม. (2550). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการปฏิรูปการเรียนรู้สู่ห้องเรียนคุณภาพตามความคิดเห็นของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1.* วิทยานิพนธ์ ค.ม. สมุทรปราการ: มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี.

นิศา วงษ์สุวรรณ์. (2556). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นทีการศึกษาประถมศึกษา เขต 2.* วิทยานิพนธ์ ค.ม. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา

นูรีนา บือราเฮง. (2551). *ความสัมพันธ์ระหว่างการนิเทศภายในโรงเรียนกับพฤติกรรมการสอนของครูอิสลามศึกษาในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานราธิวาส.* วิทยานิพนธ์ ศศ.บ. (อิสลามศึกษา). ปัตตานี: มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี.

ปราโมทย์ สุวรรณเวก. (2547). *ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารกับสมรรถภาพการสอนของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานชั้นที่ 1–2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุพรรณบุรี.* วิทยานิพนธ์ ค.ม. กาญจนบุรี: สถาบันราชภัฏกาญจนบุรี.

พิมพ์วลัญช์ นันทัยทวีกุล. (2557). *ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาและพฤติกรรมการสอนของครู ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการสอนของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5.* วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

พิมพ์พันธ์ เดชะคุปต์ และพเยาว์ ยินดีสุข. (2550). *ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาและพฤติกรรมการสอนของครู ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพ การสอนของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5.* วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

พันทิยา ทรัพย์ประเสิรฐ์. (2561). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.* วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครนทรวิโรฒ.

ภานุวัฒน์ โทมณี. (2555). *การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารโดยใช้สถานศึกษาเป็นฐานในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7.* วิทยานิพนธ์ ค.ม. นครราชสีมา: มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.

ภาวินี นิลอ่อนดำ. (2556). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับสมรรถนะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี เขต 29.* วิทยานิพนธ์ ค.ม. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

ยงยุทธ เกษสาคร. (2554). *ภาวะผู้นำและการทำงานเป็นทีม.* กรุงเทพฯ: เอส แอนด์ จี กราฟฟิค.

รัศมี เจริญรัตน์. (2551). *ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนนำร่องการเปลี่ยนแปลง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในจังหวัดนครพนม.* วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

เรวดี ปูพบุญ. (2555). *การวิเคราะห์ระหว่างการรับรู้แนวทางการปฏิรูปการเรียนรู้กับพฤติกรรมการสอนของครู ในโรงเรียนกลุ่มตำหนักไทร อำเภอขุนหาญ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4.* วิทยานิพนธ์ ค.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.

ละอองดาว ปะโพธิง. (2554). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับพฤติกรรมการสอนที่มีประสิทธิภาพของครูในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา จังหวัดเลย* วิทยานิพนธ์ ศษ.บ. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

วรกัญญาพิไล แกระหัน. (2550). *ภาวะผู้นำเพื่อการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที ส่งผลต่อบรรยากาศองค์การของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุกดาหาร.* วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

วราภรณ์ สุบรรณ์. (2557). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงธนใต้.* วิทยานิพนธ์ ค.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี.

สมศักดิ์ วิไลแก้ว. (2552). *ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนสังกัดเทศบาลนครขอนแก่น.* วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

สิทธิพล พหลทัพ. (2552). *การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 3.* วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

สุกัลยา ภักดีกุล. (2557). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลกำรบริหารงานของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3.* วิทยานิพนธ์ กศ.ม. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

สุวรรณา คำมา. (2556). *ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดเลย.* วิทยานิพนธ์ ค.ม. เลย: มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.

สาวิตรี ยิ้มแย้ม. (2554). *การวิเคราะห์ปัจจัยกับพฤติกรรมการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญของครู สังกัดสำนักงาน/เขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมา เขต 3* วิทยานิพนธ์ ค.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

สมาภรณ์ ศิริปุณย์. (2552). *การศึกษาพฤติกรรมการสอนของครูกลุ่มสาระการเรียนรู้ต่างประเทศ (ภาษาอังกฤษ) ช่วงชั้นที่ 1–2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2.* วิทยานิพนธ์ ค.ม. ฉะเชิงเทรา: มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์.

สุจิตรา แซ่จิว. (2557). *การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างกระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษา กับพฤติกรรมการสอนของครูสังกัดเทศบาลในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด.* วิทยานิพนธ์ ค.ม. จันทบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.

อุทัย สุขโสลาวรรณ์. (2550). *พฤติกรรมการสอนคณิตศาสตร์ของครูที่ได้รับวิทยฐานะระดับมัธยมศึกษาในเขตรับผิดชอบของมหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา.* วิทยานิพนธ์ ค.ม. สงขลา: มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา.

อุมาวดี เหล่าอรรคะ. (2557). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ที่มีผลต่อประสิทธิผลในการบริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27.* วิทยานิพนธ์ กศ.ม. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

Afshari, M., Bakar, K., Luan, W., Siraj, S. (2012). *Factors affecting the Transformational Leadership Role of Principals in Implementing ICT in Schools.* (Doctoral Dissertation). The Turkish Online Journal of Educational Technology.11(4).

Bass, B.M. (1998). Leadership and Performance beyond Expectations. New York: Free Press.

_____. (1999). *Two Decades of Research and Development in Transformational Leadership.* European Journal Psychology. 8(1).

Bass, B.M. and Avolio. (1999). *Improving Organizational Effectiveness Through Transformational Leadership.* Thousand Oaks : Sage.

Bennis, W. and Nanus, B. (1997). *Leaders : Strategies for Taking Change. Harper and Collins Publishing.*

Burns, J.M. (1987). *Leadership.* New York: Harper & Row.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก
รายชื่อผู้เชี่ยวชาญ

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

1. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัลนิกา ฉลากบาง
   กรรมการบริหารหลักสูตร ครุศาสตรมหาบัณฑิต
   สาขาบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

2. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วันเพ็ญ นันทะศรี
   กรรมการบริหารหลักสูตร ครุศาสตรมหาบัณฑิต
   สาขาบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

3. ดร.กษมา ป้องกัน
   ผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ โรงเรียนบ้านท่าสวาทท่าลี่
   สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ

4. นายอนันต์ นุสนธ์
   ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ โรงเรียนบ้านหนองพันทา
   สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ

5. นายเกรียงศักดิ์ พานโคกสูง
   ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ โรงเรียนบ้านเหล่าทองหลาง
   สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ

ผู้เชี่ยวชาญที่เสนอแนวทางพัฒนา ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการสอนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ

1. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัลนิกา ฉลากบาง
   กรรมการบริหารหลักสูตร ครุศาสตรมหาบัณฑิต
   สาขาบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

2. ดร.เอกลักษณ์ เพียสา
   กรรมการบริหารหลักสูตร ครุศาสตรมหาบัณฑิต
   สาขาบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

3. ดร.กษมา ป้องกัน
   ผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ โรงเรียนบ้านท่าสวาทท่าลี่
   สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ

4. นายอนันต์ นุสนธ์
   ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ โรงเรียนบ้านหนองพันทา
   สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ

5. นายอภิชาติ คำเพชร
   ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ โรงเรียนอนุบาลโซ่พิสัย
   สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ

ภาคผนวก ข

หนังสือขอความอนุเคราะห์

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๗๔๑

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

๒๖ มิถุนายน ๒๕๖๔

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัลนิกา ฉลากบาง

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ
๒. เครื่องมือการวิจัย
๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางพิศมัย สุวรรณบุผา รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๑๔๒๑๒๔๗๑๑๓ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง **"ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการสอนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ"** ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.พรเทพ เสถียรนพเก้า เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ทรัพย์หิรัญ จันทรักษ์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรอัญญการณ์)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย
โทร. ๐ ๔๒๗๗ ๐๒๒๙
โทรสาร ๐ ๔๒๗๗ ๐๐๓๒
ผู้ประสานงาน นางพิศมัย สุวรรณบุผา โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๑๗๗๔ ๗๕๕๑

"อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร"

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๗๔๑

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

๒๖ มิถุนายน ๒๕๖๔

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วันเพ็ญ นันทะศรี

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ
๒. เครื่องมือการวิจัย
๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางพิศมัย สุวรรณบุตา รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๓๔๒๑๒๔๗๑๑๓ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "**ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการสอนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ**" ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.พรเทพ เสมียรนพก้า เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ทรัพย์ทิรัญ จันทรักษ์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย
โทร. ๐ ๔๒๗๑๗ ๐๒๒๐๙
โทรสาร ๐ ๔๒๗๑๗ ๐๐๗๒
ผู้ประสานงาน นางพิศมัย สุวรรณบุตา โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๓๓๗๔ ๗๕๕๑

"อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร"

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๗๔๑

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

๒๖ มิถุนายน ๒๕๖๔

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านท่าสวาทท่าลี่

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ
๒. เครื่องมือการวิจัย
๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางพิศมัย สุวรรณบุญา รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๑๔๒๑๒๔๗๑๑๓ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง **"ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการสอนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ"** ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.พรเทพ เลเยียรนพก้า เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ทรัพย์หิรัญ จันทรักษ์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรอัญญกรณ์)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย
โทร. ๐ ๔๒๐๗๙ ๐๒๒๐
โทรสาร ๐ ๔๒๐๗๙ ๐๐๓๒
ผู้ประสานงาน นางพิศมัย สุวรรณบุญา โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๑๐๗๗๔ ๗๕๕๑

"อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร"

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๗๔๑

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

๒๖ มิถุนายน ๒๕๖๔

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านหนองพันทา

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ
๒. เครื่องมือการวิจัย
๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางพิศมัย สุวรรณบุผา รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๑๔๒๑๒๔๗๑๑๓ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง **"ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการสอนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ"** ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.พรเทพ เสถียรนพก้า เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ทรัพย์หิรัญ จันทรักษ์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย
โทร. ๐ ๔๒๗๗ ๐๒๒๙
โทรสาร ๐ ๔๒๗๗ ๐๐๑๒
ผู้ประสานงาน นางพิศมัย สุวรรณบุผา โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๑๗๗๔ ๗๕๕๑

"อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร"

ที่ อว ๐๖๒๓.๑๒/ว ๗๔๑

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

๒๖ มิถุนายน ๒๕๖๔

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านเหล่าทองหลาง

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ
๒. เครื่องมือการวิจัย
๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางพิศมัย สุวรรณบุฆา รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๑๔๒๑๒๔๗๑๑๓ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง **"ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการสอนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ"** ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.พรเทพ เสถียรนพเก้า เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ทรัพย์หิรัญ จันทรักษ์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย
โทร. ๐ ๔๒๗๗ ๐๒๒๙
โทรสาร ๐ ๔๒๗๗ ๐๐๓๒
ผู้ประสานงาน นางพิศมัย สุวรรณบุฆา โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๓๓๙๔ ๗๕๕๑

"อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร"

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๐๒๒

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

๓ กันยายน ๒๕๖๔

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนา

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนอนุบาลโซ่พิสัย

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางพิศมัย สุวรรณบุผา รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๑๔๒๑๒๔๗๑๑๓ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง **"ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการสอนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ"** ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.พรเทพ เสถียรนพเก้า เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ทรัพย์หิรัญ จันทรักษ์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการสอนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้รับการยกเว้นการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร โดยยึดหลักพื้นฐานของหลักจริยธรรมการวิจัยสากล เลขที่ใบรับรอง ๐๙๑/๒๕๖๔ ลงวันที่ ๔ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๖๔

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย
โทร. ๐ ๔๒๗๗ ๐๒๒๙
โทรสาร ๐ ๔๒๗๗ ๐๐๓๒
ผู้ประสานงาน นางพิศมัย สุวรรณบุผา โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๑๓๗๔ ๗๕๕๑

"อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร"

ที่ อว ๐๖๒๓.๑๒/ว ๑๐๒๒

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

๓ กันยายน ๒๕๖๔

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนา

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านหนองพันทา

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางพิศมัย สุวรรณบุผา รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๑๔๒๑๒๔๗๑๑๓ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง **"ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการสอนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ"** ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.พรเทพ เสถียรนพเก้า เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ทรัพย์หิรัญ จันทรักษ์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการสอนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้รับการยกเว้นการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร โดยยึดหลักพื้นฐานของหลักจริยธรรมการวิจัยสากล เลขที่ใบรับรอง ๐๙๑/๒๕๖๔ ลงวันที่ ๔ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๖๔

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย
โทร. ๐ ๔๒๗๗ ๐๒๒๙
โทรสาร ๐ ๔๒๗๗ ๐๐๓๒
ผู้ประสานงาน นางพิศมัย สุวรรณบุผา โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๑๓๗๔ ๗๕๕๑

"อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร"

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๐๒๒

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

๓ กันยายน ๒๕๖๔

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนา

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านท่าสวาทท่าลี่

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางพิศมัย สุวรรณบุผา รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๑๔๒๑๒๔๗๑๑๓ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง **"ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการสอนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ"** ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.พรเทพ เสถียรนพเก้า เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ทรัพย์หิรัญ จันทรักษ์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการสอนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้รับการยกเว้นการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร โดยยึดหลักพื้นฐานของหลักจริยธรรมการวิจัยสากล เลขที่ใบรับรอง ๐๙๑/๒๕๖๔ ลงวันที่ ๔ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๖๔

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย
โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙
โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒
ผู้ประสานงาน นางพิศมัย สุวรรณบุผา โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๑๓๗๔ ๗๕๕๑

"อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร"

ที่ อว ๐๖๒๓.๓๒/ว ๓๐๒๒

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

๓ กันยายน ๒๕๖๔

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนา

เรียน ดร.เอกลักษณ์ เพียสา

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางพิศมัย สุวรรณบุผา รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๑๔๒๑๒๔๗๑๑๓ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง **"ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการสอนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ"** ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.พรเทพ เสถียรนพเก้า เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ทรัพย์หิรัญ จันทรักษ์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการสอนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้รับการยกเว้นการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร โดยยึดหลักพื้นฐานของหลักจริยธรรมการวิจัยสากล เลขที่ใบรับรอง ๐๙๑/๒๕๖๔ ลงวันที่ ๔ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๖๔

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย
โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙
โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒
ผู้ประสานงาน นางพิศมัย สุวรรณบุผา โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๑๓๗๔ ๗๕๕๑

"อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร"

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๐๒๒

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

๓ กันยายน ๒๕๖๔

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนา

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัลนิกา ฉลากบาง

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางพิศมัย สุวรรณบุผา รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๑๔๒๑๒๔๗๑๑๓ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง **"ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการสอนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ"** ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.พรเทพ เสถียรนพเก้า เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ทรัพย์หิรัญ จันทรักษ์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการสอนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้รับการยกเว้นการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร โดยยึดหลักพื้นฐานของหลักจริยธรรมการวิจัยสากล เลขที่ใบรับรอง ๐๙๑/๒๕๖๔ ลงวันที่ ๔ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๖๔

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย
โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙
โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒
ผู้ประสานงาน นางพิศมัย สุวรรณบุผา โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๑๓๗๔ ๗๕๕๑

"อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร"

ภาคผนวก ค
แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

แบบสอบถามการวิจัย

เรื่อง

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการสอนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ

<u>คำชี้แจง</u>

แบบสอบถามฉบับนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการสอนของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ

แบบสอบถามฉบับนี้ประกอบด้วย 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับพฤติกรรมการสอนของครู

ผู้วิจัยจึงขอความร่วมมือจากครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ ในการตอบแบบสอบถามให้ตรงกับสภาพความเป็นจริงให้มากที่สุด คำตอบของท่าน ผู้วิจัยจะวิเคราะห์ในภาพรวมและไม่มีผลกระทบต่อหน้าที่การงานของท่าน แต่อย่างใด ซึ่งผลการวิจัยครั้งนี้จะเป็นประโยชน์ต่อการวงการศึกษาต่อไป

ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงจะได้รับความอนุเคราะห์ ในการให้ข้อมูลจากท่านด้วยดี และขอบคุณทุกท่านที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามในครั้งนี้

นางพิศมัย สุวรรณบุผา
นักศึกษาปริญญาโท สาขาการบริหารและพัฒนาการศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตอนที่ 1

สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับสภาพความเป็นจริงของท่าน

1. เพศ [ ] ชาย [ ] หญิง

2. อายุ [ ] 20–30 ปี [ ] 31–40 ปี
[ ] 41–50 ปี [ ] 51 ปีขึ้นไป

3. ระดับการศึกษา
[ ] ปริญญาตรี [ ] ปริญญาโท
[ ] ปริญญาเอก [ ] อื่น ๆ ระบุ.....

4. ตำแหน่งหน้าที่ในสถานศึกษา
[ ] ครูผู้ช่วย [ ] ครู
[ ] ครูชำนาญการ [ ] ครูชำนาญการพิเศษ
[ ] ครูเชี่ยวชาญ [ ] ครูเชี่ยวชาญพิเศษ

5. ขนาดของโรงเรียน
[ ] โรงเรียนขนาดเล็ก (จำนวนนักเรียน 1–120 คน)
[ ] โรงเรียนขนาดกลาง (จำนวนนักเรียน 121–600 คน)
[ ] โรงเรียนขนาดใหญ่ (จำนวนนักเรียน 601 คน ขึ้นไป)

ตอนที่ 2

แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร

คำชี้แจง : โปรดอ่านข้อความในแต่ละข้อแล้วทำเครื่องหมาย ✓ลงในช่องทางขวามือที่ตรงตามความคิดเห็นของท่านว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬอยู่ในระดับใด ซึ่งในแต่ละข้อมีความหมาย ดังนี้

5 หมายถึง มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารอยู่ในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารอยู่ในระดับมาก

3 หมายถึง มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารอยู่ในระดับปานกลาง

2 หมายถึง มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารอยู่ในระดับน้อย

1 หมายถึง มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตัวอย่าง

ข้อที่	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับภาวะผู้นำ				
		5	4	3	2	1
0	ผู้บริหารอธิบายวิสัยทัศน์ให้ครูเข้าใจและเห็นแนวปฏิบัติที่ชัดเจน	✓				
00	ผู้บริหารจะมีความพฤติกรรมการทำงานที่สม่ำเสมอมากกว่าการ เอาแต่อารมณ์				✓	

จากตัวอย่างแสดงว่า

ข้อ 0 ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นว่า ผู้บริหารอธิบายวิสัยทัศน์ให้ครูเข้าใจและเห็นแนวปฏิบัติที่ชัดเจน ระดับภาวะผู้นำอยู่ในระดับ **มากที่สุด**

ข้อ 00 ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นว่า ผู้บริหารจะมีความพฤติกรรมการทำงานที่สม่ำเสมอมากกว่าการ เอาแต่อารมณ์ ระดับภาวะผู้นำอยู่ในระดับ **น้อย**

ข้อที่	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับภาวะผู้นำ				
		5	4	3	2	1
ด้านการมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์						
1	ผู้บริหารอธิบายวิสัยทัศน์ให้ครูเข้าใจและเห็นแนวปฏิบัติที่ชัดเจน					
2	ผู้บริหารจะมีความพฤติกรรมการทำงานที่สม่ำเสมอมากกว่าการเอาแต่อารมณ์					
3	ผู้บริหารสามารถควบคุมอารมณ์ได้ดี ในสถานการณ์วิกฤต					
4	ผู้บริหารเป็นผู้ที่ไว้ใจได้ว่าจะทำในสิ่งที่ถูกต้อง					
5	ผู้บริหารจะแสดงให้เห็นถึงความมีสมรรถภาพ และความตั้งใจในการทำงาน					
6	ผู้บริหารมีความเชื่อมั่นในตนเอง					
7	ผู้บริหารมีความแน่วแน่ในอุดมการณ์ในการทำงาน					
8	ผู้บริหารแสดงให้เห็นถึงความฉลาดในการแก้ปัญหา เพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมายขององค์กร					
9	ผู้บริหารเป็นผู้มีศีลธรรมและจริยธรรมสูง หลีกเลี่ยงการใช้อำนาจเพื่อประโยชน์ส่วนตน					
10	ผู้บริหารเป็นผู้ที่ประพฤติตนเพื่อให้เกิดประโยชน์แก่ผู้อื่นและประโยชน์ขององค์กร					
ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ						
11	ผู้บริหารให้กำลังใจครูในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ					
12	ผู้บริหารเชื่อมั่นว่าครูสามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายได้สำเร็จ					
13	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูเกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน					
14	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูคำนึงถึงประโยชน์สูงสุดของส่วนรวม					
15	ผู้บริหารมอบหมายงานที่ท้าทายความสามารถ					
16	ผู้บริหารกระตุ้นการทำงานเป็นทีม					
17	ผู้บริหารพัฒนาครูให้มีความผูกพันต่อเป้าหมายระยะยาวของตน					
18	ผู้บริหารทำให้ครูมองเห็นภาพอนาคตที่ชัดเจนของตน					

ข้อที่	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับภาวะผู้นำ				
		5	4	3	2	1
ด้านการกระตุ้นทางปัญญา						
19	ผู้บริหารสื่อสารให้ครูทราบถึงปัญหาที่องค์กรกำลังเผชิญอยู่					
20	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูคิดอย่างเป็นระบบเพื่อแก้ปัญหา					
21	ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการจูงใจ และให้ครูได้แสดงความคิดเห็นในการแก้ปัญหา					
22	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูคิดแก้ปัญหาในการปฏิบัติงานด้วยวิธีการใหม่ ๆ					
23	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูตระหนักในหน้าที่และความสำคัญของตนต่อความสำเร็จขององค์กร					
24	ผู้บริหารให้ครูแสดงความคิดและเหตุผลที่แตกต่าง เพื่อแก้ปัญหาร่วมกัน					
25	ผู้บริหารสร้างความเชื่อมั่นให้ครูเชื่อว่า ปัญหาทุกอย่างต้องมีแนวทางแก้ไข					
26	ผู้บริหารกระตุ้นให้ครูหาข้อสรุปใหม่ที่ดีกว่าเดิมในการแก้ปัญหา					
ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล						
27	ผู้บริหารมอบหมายงานตามความรู้ความสามารถ เหมาะสมตามศักยภาพของแต่ละบุคคล					
28	ผู้บริหารให้การดูแลเอาใจใส่ครูเป็นรายบุคคล					
29	ผู้บริหารเป็นโค้ชและที่ปรึกษา ตามความต้องการของครูแต่ละบุคคล					
30	ผู้บริหารให้โอกาสครูในการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ					
31	ผู้บริหารรับฟังความคิดเห็นของครู โดยใช้การติดต่อสื่อสารสองทาง					
32	ผู้บริหารจะมีการมอบหมายงานเพื่อเป็นเครื่องมือในการพัฒนาครู					
33	ผู้บริหารคอยดูแลให้คำแนะนำ ให้การสนับสนุนการทำงานของครู					
34	ผู้บริหารคอยช่วยเหลือให้ครูก้าวหน้าในการทำงานที่รับผิดชอบโดยครูไม่รู้สึกว่ากำลังถูกตรวจสอบจากผู้บริหาร					

ตอนที่ 3

แบบสอบถามเกี่ยวกับพฤติกรรมการสอนของครู

คำชี้แจง : โปรดอ่านข้อความในแต่ละข้อแล้วทำเครื่องหมาย ✓ลงในช่องทางขวามือที่ตรงตามความคิดเห็นของท่านว่า พฤติกรรมการสอนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ อยู่ในระดับใด ซึ่งในแต่ละข้อมีความหมายดังนี้

5 หมายถึง มีพฤติกรรมการสอนของครู อยู่ในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง มีพฤติกรรมการสอนของครู อยู่ในระดับมาก

3 หมายถึง มีพฤติกรรมการสอนของครู อยู่ในระดับปานกลาง

2 หมายถึง มีพฤติกรรมการสอนของครู อยู่ในระดับน้อย

1 หมายถึง มีพฤติกรรมการสอนของครู อยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตัวอย่าง

ข้อที่	**พฤติกรรมการสอนของครู**	**ระดับพฤติกรรมการสอน**				
		5	4	3	2	1
0	ครูศึกษาแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลาย	✓				
00	ครูมีการเตรียมแผนการสอนไว้ล่วงหน้า				✓	

จากตัวอย่างแสดงว่า

ข้อ 0 ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นว่า ครูศึกษาแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลาย ระดับพฤติกรรมการสอน อยู่ในระดับ **มากที่สุด**

ข้อ 00 ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นว่า ครูมีการเตรียมแผนการสอนไว้ล่วงหน้า ระดับพฤติกรรมการสอน อยู่ในระดับ**น้อย**

ข้อที่	พฤติกรรมการสอนของครู	ระดับพฤติกรรมการสอน				
		5	4	3	2	1
ด้านการเตรียมการสอน						
1	ครูมีการศึกษาแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลายล่วงหน้า					
2	ครูมีการเตรียมแผนการสอนไว้ล่วงหน้า					
3	ครูวางแผนการสอนโดยการกำหนดวัตถุประสงค์ กำหนดเนื้อหาและรายละเอียดให้ชัดเจน					
4	ครูออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ					
5	ครูเตรียมการสอนให้สอดคล้องกับมาตรฐานการเรียนรู้และตัวชี้วัดตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตร					
6	ครูกำหนดวิธีการประเมินผลการเรียนรู้ไว้ล่วงหน้า					
7	ครูจัดเตรียมวัสดุอุปกรณ์สื่อการสอน เอกสาร ตำรา แหล่งเรียนรู้ เครื่องมือในการวัดผล และสถานที่ไว้ให้เรียบร้อย					
ด้านการจัดกิจกรรม สร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้						
8	ครูมีความรู้ ความเข้าใจ รู้เป้าหมายของการจัดการศึกษาและหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน					
9	ครูมีการวิเคราะห์ศักยภาพของผู้เรียนและเข้าใจผู้เรียนเป็นรายบุคคล					
10	ครูส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ กระตุ้นความสนใจในการเรียนให้เหมาะสมกับพัฒนาการของผู้เรียน					
11	ครูให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้					
12	ครูสร้างเจตคติที่ดีในเนื้อหาวิชาที่เรียน					
13	ครูจัดสิ่งแวดล้อมและบรรยากาศในการเรียนรู้ที่จูงใจผู้เรียน					
14	ครูมีการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้เรียน					
15	ครูรู้จักใช้วิธีการเสริมแรงให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ทั้งในห้องเรียนและนอกห้องเรียน					

ข้อที่	พฤติกรรมการสอนของครู	ระดับพฤติกรรมการสอน				
		5	4	3	2	1
ด้านการใช้สื่อและเทคโนโลยี						
16	ครูกระตุ้นผู้เรียนให้ตัดสินให้สนใจในการเข้าร่วมกิจกรรมการเรียนรู้ตามแผนที่ได้เตรียมไว้					
17	ครูมีการปรับแผนให้เหมาะสมกับผู้เรียนและสถานการณ์ที่เป็นจริง					
18	ครูเลือกใช้สื่อ อุปกรณ์ เทคโนโลยี ให้เหมาะสมกับวัตถุประสงค์การเรียนรู้ เนื้อหาวิชา					
19	ครูเลือกใช้สื่อ อุปกรณ์ เทคโนโลยี ให้เหมาะสมกับวัยผู้เรียน					
20	ครูมีความสามารถในการผลิตสื่อ					
21	ครูมีความชำนาญ และรู้วิธีใช้สื่อการสอน					
22	ครูให้นักเรียนมีส่วนร่วมในการผลิตสื่อและใช้งาน					
23	ครูสร้างสื่อที่นักเรียนสามารถเรียนรู้ได้ด้วยตนเองจากแหล่งเรียนรู้ต่าง ๆ					
24	ครูติดตามประเมินผลการใช้สื่อการสอน					
ด้านการวัดและประเมินผล						
25	ครูศึกษาวิเคราะห์มาตรฐานและตัวชี้วัดของหลักสูตร					
26	ครูกำหนดเกณฑ์การประเมิน กำหนดภาระงานที่สามารถสะท้อนถึงศักยภาพที่แท้จริงของนักเรียน					
27	ครูใช้กระบวนการสังเกต การบันทึกและการสัมภาษณ์ และรวบรวมข้อมูลจากผลงานที่นักเรียนปฏิบัติ					
28	ครูทราบว่านักเรียนมีความรู้ ความเข้าใจทักษะต่าง ๆ ในแต่ละรายวิชา					
29	ครูมีการประเมินผลการเรียนรู้ของนักเรียนจากการใช้ประโยชน์ในชีวิตประจำวัน ทั้งก่อนเรียน ระหว่างเรียน และหลังเรียน					
30	ครูใช้การวัดและประเมินผลที่หลากหลาย เพื่อเป็นข้อมูลประกอบการตัดสินผลการเรียน และปรับปรุงการสอน					

ภาคผนวก ง

ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC)

ตาราง 21 การวิเคราะห์ค่า IOC ความสอดคล้องของแบบสอบถามเพื่อการวิจัย
เรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อพฤติกรรม
การสอนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นการศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ

ข้อที่	ค่าคะแนนของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	ค่า IOC	สรุปผล
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5			
ตอนที่ 2 แบบสอบถามภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร								
1	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	.ใช้ได้
2	+1	+1	0	+1	+1	4	0.80	ใช้ได้
3	+1	0	+1	+1	+1	4	0.80	ใช้ได้
4	+1	0	+1	+1	+1	4	0.80	ใช้ได้
5	0	+1	+1	+1	+1	4	0.80	ใช้ได้
6	0	+1	+1	+1	+1	4	0.80	ใช้ได้
7	+1	0	+1	+1	+1	4	0.80	ใช้ได้
8	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
9	+1	0	+1	+1	+1	4	0.80	ใช้ได้
10	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
11	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
12	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
13	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
14	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
15	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
16	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
17	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
18	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
19	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
20	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

ตาราง 21 (ต่อ)

ข้อที่	ค่าคะแนนของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	ค่า IOC	สรุปผล
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5			
ตอนที่ 2 แบบสอบถามภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร								
21	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
22	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
23	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
24	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
25	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
26	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
27	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
28	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
29	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
30	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
31	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
32	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
33	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
34	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
ตอนที่ 3 แบบสอบถามพฤติกรรมการสอนของครู								
1	+1	+1	0	+1	+1	4	0.80	ใช้ได้
2	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
3	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
4	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
5	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
6	+1	+1	0	+1	+1	4	0.80	ใช้ได้
7	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
8	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

ตาราง 21 (ต่อ)

ข้อที่	ค่าคะแนนของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	ค่า IOC	สรุปผล
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5			
ตอนที่ 2 แบบสอบถามภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร								
9	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
10	+1	+1	0	+1	+1	4	0.80	ใช้ได้
11	+1	0	+1	+1	+1	4	0.80	ใช้ได้
12	+1	0	+1	+1	+1	4	0.80	ใช้ได้
13	0	+1	+1	+1	+1	4	0.80	ใช้ได้
14	0	+1	+1	+1	+1	4	0.80	ใช้ได้
15	+1	0	+1	+1	+1	4	0.80	ใช้ได้
16	+1	+1	0	+1	+1	4	0.80	ใช้ได้
17	+1	0	+1	+1	+1	4	0.80	ใช้ได้
18	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
19	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
20	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
21	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
22	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
23	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
24	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
25	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
26	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
27	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
28	+1	+1	0	+1	+1	4	0.80	ใช้ได้
29	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
30	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

ภาคผนวก จ

ค่าอำนาจจำแนก และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

ตาราง 22 แสดงผลการวิเคราะห์ค่าอำนาจจำแนกเป็นรายข้อ (r) และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ

ข้อที่	ค่าอำนาจจำแนก (r)	ข้อที่	ค่าอำนาจจำแนก (r)
1	.47	21	.67
2	.46	22	.77
3	.60	23	.79
4	.80	24	.82
5	.75	25	.69
6	.60	26	.77
7	.67	27	.77
8	.83	28	.88
9	.72	29	.78
10	.82	30	.86
11	.84	31	.85
12	.86	32	.85
13	.76	33	.69
14	.83	34	.65
15	.75		
16	.83		
17	.86		
18	.85		
19	.77		
20	.82		

ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารเท่ากับ .98

ตาราง 23 แสดงผลการวิเคราะห์ค่าอำนาจจำแนกเป็นรายข้อ (r) และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับพฤติกรรมการสอนของครู สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ

ข้อที่	ค่าอำนาจจำแนก (r)	ข้อที่	ค่าอำนาจจำแนก (r)
1	.49	16	.79
2	.71	17	.83
3	.59	18	.70
4	.59	19	.72
5	.49	20	.85
6	.60	21	.88
7	.89	22	.84
8	.83	23	.81
9	.75	24	.84
10	.85	25	.90
11	.85	26	.65
12	.89	27	.73
13	.84	28	.85
14	.88	29	.86
15	.72	30	.72

ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามพฤติกรรมการสอนของครู เท่ากับ .98

ภาคผนวก ฉ

แบบสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญเพื่อเสนอแนวทางการพัฒนา ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการสอนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ

แบบสอบถามสำหรับผู้เชี่ยวชาญ
แนวทางพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร
ที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการสอนของครู
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ

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

****

คำชี้แจง

โปรดพิจารณาแนะแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการสอนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ ว่าวิธีใดจะเหมาะสมที่จะกำหนดเป็นแนวทางการพัฒนาโดยกำหนดเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องความคิดเห็น เห็นด้วยหรือไม่เห็นด้วยตามความคิดเห็นของท่าน

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงที่ได้ให้ความคิดเห็นในการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการสอนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ ในครั้งนี้

พิศมัย สุวรรณบุผา
นักศึกษาปริญญาโท สาขาการบริหารและพัฒนาการศึกษา
ครุศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

จากผลการวิจัย
แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการสอนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ สามารถพยากรณ์ได้ 2 ด้าน ดังนี้

1. ด้านการมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์ หมายถึง เป็นพฤติกรรมของผู้บริหารกระทำตนเป็นแบบอย่างที่ดีสำหรับครู โดยมีพฤติกรรม ดังนี้ ผู้บริหารจะต้องมีวิสัยทัศน์ให้ครูเข้าใจร่วมกัน เห็นแนวปฏิบัติที่ชัดเจน มีความสม่ำเสมอมากกว่าการใช้แต่อารมณ์ สามารถควบคุมอารมณ์ได้ดี ในสถานการณ์วิกฤต เป็นผู้ที่ไว้ใจได้ว่าจะทำในสิ่งที่ถูกต้อง แสดงให้เห็นถึงความเฉลียวฉลาด ความมีสมรรถภาพ ความตั้งใจในการทำงาน การเชื่อมั่นในตนเอง ความแน่วแน่ในอุดมการณ์ในการทำงาน ความเชื่อและค่านิยมของผู้บริหารจะเสริมความภาคภูมิใจ ความจงรักภักดี และความมั่นใจของครู แสดงให้เห็นถึงความฉลาดในการแก้ปัญหา เพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมายขององค์กร เป็นผู้มีศีลธรรมและจริยธรรมสูง หลีกเลี่ยงการใช้อำนาจเพื่อประโยชน์ส่วนตน ประพฤติตนเพื่อให้เกิดประโยชน์แก่ผู้อื่นและประโยชน์ขององค์กร

แนวทางพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร	ความคิดเห็น	
	เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย
ด้านการมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์		
1. ผู้บริหารอธิบายวิสัยทัศน์ให้ครูเข้าใจและเห็นแนวปฏิบัติที่ชัดเจน		
2. ผู้บริหารสามารถควบคุมอารมณ์ได้ดี ในสถานการณ์วิกฤต		
3. ผู้บริหารเป็นผู้ที่ไว้ใจได้ว่าจะทำในสิ่งที่ถูกต้อง		
4. ผู้บริหารแสดงให้เห็นถึงความมีสมรรถภาพ และความตั้งใจในการทำงาน		
5. ผู้บริหารมีความเชื่อมั่นในตนเอง		

แนวทางพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร	ความคิดเห็น	
	เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย
ด้านการมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์		
6. ผู้บริหารมีความแน่วแน่ในอุดมการณ์ในการทำงาน		
7. ผู้บริหารแสดงให้เห็นถึงความฉลาดในการแก้ปัญหา เพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมายขององค์กร		
8. ผู้บริหารเป็นผู้มีคุณธรรมและจริยธรรมสูง หลีกเลี่ยงการใช้อำนาจเพื่อประโยชน์ส่วนตน		
9. ผู้บริหารเป็นผู้ที่ประพฤติตนเพื่อให้เกิดประโยชน์แก่ผู้อื่นและประโยชน์ขององค์กร		

ประเด็นคำถาม

ท่านคิดว่าแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ด้านการมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์ ตามความคิดเห็นของท่านควรเป็นอย่างไร

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

2. การกระตุ้นทางปัญญา หมายถึง ผู้บริหารสื่อสารให้ครูทราบถึงปัญหาที่องค์กรกำลังเผชิญอยู่ ส่งเสริมให้ครูคิดอย่างเป็นระบบเพื่อแก้ปัญหา ให้ความสำคัญกับการจูงใจ และให้ครู ได้แสดงความคิดเห็นในการแก้ปัญหา ส่งเสริมให้ครูคิดแก้ปัญหาในการปฏิบัติงานด้วยวิธีการใหม่ ๆ ส่งเสริมให้ครูตระหนักในหน้าที่และความสำคัญของตนต่อความสำเร็จขององค์กร ให้ครูแสดงความคิดและเหตุผลที่แตกต่าง เพื่อแก้ปัญหาร่วมกัน สร้างความเชื่อมั่นให้ครูเชื่อว่า ปัญหาทุกอย่างต้องมีแนวทางแก้ไข แม้จะมีอุปสรรคที่ยาก กระตุ้นให้ครูหาข้อสรุปใหม่ที่ดีกว่าเดิมในการแก้ปัญหา

แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร	**ความคิดเห็น**	
	เห็นด้วย	**ไม่เห็นด้วย**
ด้านการกระตุ้นทางปัญญา		
1. ผู้บริหารสื่อสารให้ครูทราบปัญหาที่องค์กรกำลังเผชิญอยู่		
2. ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูคิดอย่างเป็นระบบเพื่อแก้ปัญหา		
3. ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการจูงใจ และให้ครูได้แสดงความคิดเห็นในการแก้ปัญหา		
4. ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูคิดแก้ปัญหาในการปฏิบัติงานด้วยวิธีการใหม่ ๆ		
5. ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูตระหนักในหน้าที่และความสำคัญของตนต่อความสำเร็จขององค์กร		
6. ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูแสดงความคิดและเหตุผลที่แตกต่างเพื่อแก้ปัญหาร่วมกัน		
7. ผู้บริหารสร้างความเชื่อมั่นให้ครูเชื่อว่า ปัญหาทุกอย่างต้องมีแนวทางแก้ไข		
8. ผู้บริหารกระตุ้นให้ครูหาข้อสรุปใหม่ที่ดีกว่าเดิมในการแก้ปัญหา		

ประเด็นคำถาม

ท่านคิดว่าแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร
ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ตามความคิดเห็นของท่านควรเป็นอย่างไร

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ประวัติย่อของผู้วิจัย

ประวัติย่อของผู้วิจัย

ชื่อ–สกุล	นางพิศมัย สุวรรณบุผา
วัน เดือน ปีเกิด	24 สิงหาคม 2522
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	112 หมู่ 12 ตำบลคำสะอาด อำเภอสว่างแดนดิน จังหวัดสกลนคร 47110
ตำแหน่งปัจจุบัน	ครู อันดับ คศ.1
สถานที่ทำงาน	โรงเรียนบ้านเหล่าทองหลาง ตำบลโซ่ อำเภอโซ่พิสัย จังหวัดบึงกาฬ 38170

ประวัติการศึกษา

พ.ศ. 2541	ประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) โรงเรียนพังโคนพณิชยการ อำเภอพังโคน จังหวัดสกลนคร
พ.ศ. 2543	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) โรงเรียนพังโคนพณิชยการ อำเภอพังโคน จังหวัดสกลนคร
พ.ศ. 2552	ครุศาสตรบัณฑิต (ค.บ.) สาขาวิชาการศึกษาปฐมวัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
พ.ศ. 2554	ประกาศนียบัตรบัณฑิตวิชาชีพครู มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
พ.ศ. 2565	ครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) สาขาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ประวัติการทำงาน

พ.ศ. 2550	ครูผู้ดูแลเด็ก ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดอัมพวันบ้านปลวก องค์การบริหารส่วนตำบลคำสะอาด ตำบลคำสะอาด อำเภอสว่างแดนดิน จังหวัดสกลนคร
พ.ศ. 2558	ครู อันดับ คศ. 1 โรงเรียนบ้านเหล่าทองหลาง ตำบลโซ่ อำเภอโซ่พิสัย จังหวัดบึงกาฬ