

ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา
กับการดำเนินงานตามมาตรฐานเทคโนโลยีสารสนเทศและ
การสื่อสารเพื่อการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษาสกลนคร เขต 23

THE RELATIONSHIP BETWEEN SCHOOL ADMINISTRATORS'
TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP AND THE SCHOOL
MANAGEMENT FOLLOWING ICT FOR EDUCATION
STANDARDS UNDER THE SECONDARY EDUCATIONAL
SERVICE AREA OFFICE 23, SAKONNAKHON

นภัสนันท์ เบิกสีใส

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยีการบริหารการศึกษา
คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
ปีการศึกษา 2557
ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา
กับการดำเนินงานตามมาตรฐานเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร
เพื่อการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษาสกลนคร เขต 23

นภัสนันท์ เบิกสีใส

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยีการบริหารการศึกษา
คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
ปีการศึกษา 2557
ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

หัวข้อวิทยานิพนธ์ ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา
กับการดำเนินงานตามมาตรฐานเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อ
การศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌิมศึกษาสกลนคร เขต 23
The Relationship between School Administrators' Transformational Leadership
and the School Management Following ICT for Education Standards under the
Secondary Educational Service Area Office 23, Sakonnakhon

ชื่อ- นามสกุล นางสาวนภัสนันท์ เบิกสีใส
สาขาวิชา เทคโนโลยีการบริหารการศึกษา
อาจารย์ที่ปรึกษา อาจารย์ต้องลักษณ์ บุญธรรม, ประ.ค.
อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม อาจารย์ปริญญา มีสุข, ค.ค.
ปีการศึกษา 2557

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

..... ประธานกรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์สุทธิพร บุญส่ง, ศษ.ค.)

..... กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์อรุณี หงษ์ศิริวัฒน์, ค.ค.)

..... กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์รุ่งอรุณ รังรองรัตน์, ประ.ค.)

..... กรรมการ
(อาจารย์ต้องลักษณ์ บุญธรรม, ประ.ค.)

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี อนุมัติวิทยานิพนธ์
ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาโทบริหารศึกษาด้านเทคโนโลยี

..... คณบดีคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์สุทธิพร บุญส่ง, ศษ.ค.)
วันที่ 20 เดือน พฤศจิกายน พ.ศ. 2557

หัวข้อวิทยานิพนธ์	ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการดำเนินงานตามมาตรฐานเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร เขต 23
ชื่อ- นามสกุล	นางสาวณภัสนันท์ เบิกสีไส
สาขาวิชา	เทคโนโลยีการบริหารการศึกษา
อาจารย์ที่ปรึกษา	อาจารย์ต้องลักษณ์ บุญธรรม, ประ.ค.
อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม	อาจารย์ปริญญา มีสุข, ค.ค.
ปีการศึกษา	2557

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา สกลนคร เขต 23 2) ศึกษาระดับการดำเนินงานตามมาตรฐานเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการศึกษา และ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการดำเนินงานตามมาตรฐานเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา สกลนคร เขต 23

กลุ่มตัวอย่าง คือ ครูผู้สอนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา สกลนคร เขต 23 ปีการศึกษา 2557 จำนวน 320 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามการวิเคราะห์ข้อมูลใช้การแจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

ผลการศึกษา พบว่า 1) ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร เขต 23 อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.32$) 2) ระดับการดำเนินงานตามมาตรฐานเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการศึกษา อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.12$) 3) ผลการทดสอบค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ในภาพรวมระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร เขต 23 กับการดำเนินงานตามมาตรฐานเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการศึกษา พบว่ามีความสัมพันธ์ในเชิงบวกในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการศึกษา

Thesis Title	The Relationship between School Administrators' Transformational Leadership and the School Management Following ICT for Education Standards under the Secondary Educational Service Area Office 23, Sakonnakhon
Name - Surname	Miss Naputsanan Bruksisai
Program	Educational Administration Technology
Thesis Advisor	Miss Tongluck Boonthom, Ph.D.
Co-Advisor	Mr.Parinya Meesuk, Ph.D.
Academic Year	2014

ABSTRACT

The purposes of this research were to study 1) the level of school administrators' transformational leadership; 2) the level of school management following ICT for education standards; 3) the relationship between school administrators' transformational leadership and the level of school management following ICT for education standards under the Secondary Educational Service Area Office 23, Sakonnakhon.

The research samples which were selected using stratified random sampling method consisted of 320 teachers who taught in the second semester of education year 2014. Data collecting instrument was a questionnaire. The collected data were analyzed using percentage, mean, standard deviation, and Pearson's product moment correlation coefficient.

The research findings were as follows: 1) the level of school administrators' transformational leadership was high ($\bar{X} = 4.32$); 2) the level of school management following ICT for education standards was high ($\bar{X} = 4.12$); 3) there was a positive relationship between school administrators' transformational leadership and the level of school management following ICT for education standards under the Secondary Educational Service Area Office 23, Sakonnakhon in moderate level at the .01.

Keywords: transformational leadership, ICT for education

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จได้ด้วยความเมตตากรุณาอย่างสูงจาก ดร.ต้องลักษณะ บุญธรรม อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ปริญญามีสุข อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม ที่กรุณาให้คำแนะนำ ตรวจสอบงาน และให้คำปรึกษาตลอดจนให้ความช่วยเหลือแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ เพื่อให้วิทยานิพนธ์ฉบับนี้มีความสมบูรณ์ ซึ่งผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุทธิพร บุญส่ง ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.รุ่งอรุณ รักรองรัตน์ และ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อรุณี หงษ์ศิริวัฒน์ ที่กรุณาเป็นคณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ที่ร่วมพิจารณาตลอดจนให้คำแนะนำ ซึ่งนับว่าเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อการปรับปรุงวิทยานิพนธ์ให้มีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น ขอขอบพระคุณผู้เชี่ยวชาญทั้ง 5 ท่านที่ให้ความอนุเคราะห์ตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ความสำเร็จและความภาคภูมิใจอันเกิดจากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้เป็นผลมาจากพลังใจที่ได้รับจากครอบครัว เพื่อนร่วมงานที่คอยช่วยเหลือสนับสนุนร่วมเป็นส่วนหนึ่งของผลสำเร็จในการทำวิจัยครั้งนี้

ขอขอบพระคุณคณาจารย์ทุกท่านที่ได้ประสิทธิ์ประสาทวิชา บ่มเพาะจนผู้วิจัยสามารถนำเอาหลักการมาประยุกต์ใช้และอ้างอิงในงานวิจัยครั้งนี้ นอกจากนี้ ขอขอบพระคุณคณาจารย์และเจ้าหน้าที่ของคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี และผู้ตอบแบบสอบถามทุกท่านที่ให้ความอนุเคราะห์และให้ความช่วยเหลือด้านต่างๆ เป็นอย่างดี

คุณค่าอันพึงมีจากวิทยานิพนธ์ฉบับ ขอมอบเพื่อบูชาพระคุณบิดา มารดา ครู อาจารย์ และผู้มีพระคุณทุกท่าน

นภัสนันท์ เบิกสีใส

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	(3)
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	(4)
กิตติกรรมประกาศ.....	(5)
สารบัญ.....	(6)
สารบัญตาราง.....	(9)
สารบัญภาพ.....	(12)
บทที่ 1 บทนำ.....	13
1.1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	13
1.2. วัตถุประสงค์การวิจัย.....	17
1.3. คำถามในการวิจัย.....	17
1.4. สมมติฐานการวิจัย.....	17
1.5. ขอบเขตของการวิจัย.....	18
1.6. นิยามศัพท์.....	19
1.7. กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	21
1.8. ประโยชน์ที่ได้รับ.....	22
บทที่ 2 แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	23
2.1. แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง.....	23
2.2. หลักการและแนวคิดเกี่ยวกับเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการศึกษา.....	42
2.3. สถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร เขต 23.....	65
2.4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	67

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	90
3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	90
3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	93
3.3 การสร้างเครื่องมือ.....	94
3.4 การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ.....	95
3.5 การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	95
3.6 การวิเคราะห์ข้อมูล.....	96
3.7 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	97
บทที่ 4 วิธีดำเนินการวิจัย.....	98
4.1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	99
4.2 การวิเคราะห์ข้อมูลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร เขต 23.....	101
4.3 การวิเคราะห์ข้อมูลการดำเนินงานตามมาตรฐานเทคโนโลยีสารสนเทศและ การสื่อสารเพื่อการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา สกลนคร เขต 23.....	106
4.4 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สถานศึกษากับการดำเนินงานตามมาตรฐานเทคโนโลยีสารสนเทศและ การสื่อสารเพื่อการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23.....	113
บทที่ 5 สรุปผลการวิจัย การอภิปรายผลและข้อเสนอแนะ.....	116
5.1 สรุปผลการวิจัย.....	117
5.2 อภิปรายผล.....	119
5.3 ข้อเสนอแนะ.....	123
บรรณานุกรม.....	126

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
ภาคผนวก.....	133
ภาคผนวก ก รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย.....	134
ภาคผนวก ข หนังสือเชิญผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย.....	136
ภาคผนวก ค เครื่องมือและการตรวจสอบเครื่องมือวิจัย.....	142
ภาคผนวก ง ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	155
ประวัติผู้เขียน.....	161



สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 2.1 จำนวนโรงเรียนระดับมัธยมศึกษา จำแนกตามขนาด.....	66
ตารางที่ 3.1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามขนาดของโรงเรียน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร เขต 23.....	91
ตารางที่ 3.2 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย.....	92
ตารางที่ 4.1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	100
ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร เขต 23 ของกลุ่มตัวอย่างในภาพรวม.....	101
ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร เขต 23 ของกลุ่มตัวอย่าง ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์.....	102
ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร เขต 23 ของกลุ่มตัวอย่าง ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ.....	103
ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร เขต 23 ของกลุ่มตัวอย่าง ด้านการกระตุ้นทางปัญญา.....	104
ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร เขต 23 ของกลุ่มตัวอย่าง ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล.....	105
ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการดำเนินงานตามมาตรฐานเทคโนโลยี สารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการศึกษา (ICT for education) ของสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร เขต 23 ของกลุ่ม ตัวอย่างในภาพรวม.....	106

สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการดำเนินงานตามมาตรฐานเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการศึกษา (ICT for education) ของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร เขต 23 ของกลุ่มตัวอย่าง ด้านการบริหารจัดการภายในสถานศึกษา.....	107
ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการดำเนินงานตามมาตรฐานเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการศึกษา (ICT for education) ของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร เขต 23 ของกลุ่มตัวอย่าง ด้านโครงสร้างพื้นฐาน.....	108
ตารางที่ 4.10 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการดำเนินงานตามมาตรฐานเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการศึกษา (ICT for education) ของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร เขต 23 ของกลุ่มตัวอย่าง ด้านการเรียนการสอน.....	109
ตารางที่ 4.11 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการดำเนินงานตามมาตรฐานเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการศึกษา (ICT for education) ของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร เขต 23 ของกลุ่มตัวอย่าง ด้านกระบวนการเรียนรู้.....	110
ตารางที่ 4.12 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการดำเนินงานตามมาตรฐานเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการศึกษา (ICT for education) ของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร เขต 23 ของกลุ่มตัวอย่าง ด้านทรัพยากรการเรียนรู้.....	111
ตารางที่ 4.13 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการดำเนินงานตามมาตรฐานเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการศึกษา (ICT for education) ของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร เขต 23 ของกลุ่มตัวอย่าง ด้านความร่วมมือภาครัฐ เอกชนและชุมชน.....	112

สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 4.14 คำสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สถานศึกษากับการดำเนินงานตามมาตรฐานเทคโนโลยีสารสนเทศและการ สื่อสารเพื่อการศึกษา (ICT for education) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาสกลนคร เขต 23ในภาพรวม.....	113
ตารางที่ 4.15 คำสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ภาพรวมระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ ผู้บริหารสถานศึกษากับการดำเนินงานตามมาตรฐานเทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสารเพื่อการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา สกลนคร เขต 23.....	115



สารบัญภาพ

	หน้า
ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	22
ภาพที่ 2.1 ลักษณะ โครงร่างผลลัพธ์ที่ดีที่สุด (Optimal Profile) ของลักษณะภาวะผู้นำ.....	31
ภาพที่ 2.2 ลักษณะ โครงร่างที่เป็นผลลัพธ์ระดับรอง (Suboptimal profile) ของลักษณะ ภาวะผู้นำ.....	32



บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การเปลี่ยนแปลงสภาพการณ์ของสังคมไร้พรมแดน (Globalization) ทำให้องค์กรต้องปฏิรูปเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น ต้องอาศัยผู้นำที่มีความรู้ความสามารถ ในการพัฒนาองค์กรให้ประสบความสำเร็จ และผู้นำมีความสำคัญอย่างมากต่อการพัฒนาและการดำเนินการขององค์กร เป็นผู้นำให้ทุกส่วนมีการขับเคลื่อนไปในทิศทางที่องค์กรต้องการในภาวะการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา (วิศวกร ชัยเชิดชู, 2554, น. 1) รวมทั้งองค์กรทางการศึกษาก็ต้องการมีผู้นำที่รองรับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น ผู้บริหารถือว่าเป็นผู้นำสูงสุดขององค์กรผู้บริหาร ต้องเป็นหลักให้กับสถานศึกษา ต้องเป็นหลักของผู้ได้บังคับบัญชา และต้องเป็นผู้นำสถานศึกษาเพื่อนำพาสถานศึกษาสู่ความสำเร็จของการจัดการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับปรับปรุง) พ.ศ. 2545 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 ที่กล่าวว่า ให้ผู้บริหารต้องสร้างกลยุทธ์ใหม่ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้สามารถตอบสนองความต้องการของบุคคล สังคมไทย โดยผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้นำในการปฏิรูปการเรียนรู้จะต้องเป็นผู้นำที่มีความมุ่งมั่นที่จะต้องทำงานให้สำเร็จให้ได้ เป้าหมายที่แท้จริงของการบริหารคือ เพื่อพัฒนาผู้เรียน (ปสุตา เฟิงประสพ, 2551, น. 1)

ประเทศไทยกำลังก้าวสู่การเป็นประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (ASEAN Economic Community : AEC) ในปี พ.ศ. 2558 โดยมีวัตถุประสงค์ในการเปิดเสรีทางการค้าและพัฒนาเศรษฐกิจในกลุ่มภูมิภาคให้มีความเข้มแข็งเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันกับภูมิภาคอื่นๆ โดย 10 ประเทศสมาชิกอาเซียน ได้แก่ บรูไน สิงคโปร์ อินโดนีเซีย มาเลเซีย ไทย ฟิลิปปินส์ เวียดนาม ลาว พม่า และกัมพูชา ซึ่งภายใต้ข้อตกลงของครูผู้สอนในการเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันให้กับประเทศได้นั้น ต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถในการแสวงหาเงิน วัสดุอุปกรณ์ต่างๆ และมีการวางแผนการดำเนินงานของหน่วยงานได้อย่างดี หากขาดผู้นำที่ดีก็ยากที่จะหวังให้หน่วยงานนั้นดำเนินไปได้ด้วยดี (อุดม สิงห์โตทอง, 2550, น. 1) จำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง เพราะอาจกล่าวได้ว่า ผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะสามารถทำให้องค์กรประสบความสำเร็จสูงขึ้นในสภาพที่มีข้อจำกัดและปัญหาต่างๆ ได้สามารถสร้างความเปลี่ยนแปลงครั้งยิ่งใหญ่ อาทิเช่น การสร้างกลยุทธ์ที่สามารถดึงความคิดความสามารถของครูออกมาได้ โดยเน้นจริยธรรมและความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ส่งผลให้ครูเรียนรู้ที่จะแก้ปัญหาด้วยตนเอง จูงใจให้ครูเกิดแรงบันดาลใจในการทำงานให้ประสบความสำเร็จเพื่อสถานศึกษา การส่งเสริมให้เกิดการยอมรับและเข้าใจในบทบาทของตนเอง

นอกจากนี้ผู้บริหารสถานศึกษาคำึงถึงความแตกต่างของครู เอาใจใส่ในความต้องการ กระจายความรับผิดชอบ ส่งเสริมให้เกิดจินตภาพ มีความรู้สึกมั่นคง (จิตติวรรณ ลิพพานิช, 2550, น. 3) นอกจากนี้ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีศักยภาพในการจัดสรรทรัพยากรต่างๆ ผู้บริหารสถานศึกษาที่ขาดศักยภาพดังกล่าวถือเป็นผู้บริหารสถานศึกษาที่ไร้อำนาจ

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จึงเป็นตัวแปรที่สำคัญประการหนึ่งที่มีผลอย่างยิ่งต่อความสำเร็จในการปฏิรูปการศึกษาของชาติ ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องอาศัยความเป็นผู้มีภาวะผู้นำที่เข้มแข็งจึงสร้างความมั่นใจ ความมั่นคงให้กับคนในองค์กร ก่อให้เกิดการยอมรับในการนำสร้างเสริมความเต็มใจให้กับผู้ใต้บังคับบัญชาในการเข้าร่วมการพัฒนา และปรับเปลี่ยนองค์กร สำหรับแนวคิดที่เกี่ยวกับภาวะผู้นำมีหลายทฤษฎี เช่น ทฤษฎีคุณลักษณะ ทฤษฎีพฤติกรรมผู้นำ ทฤษฎีภาวะผู้นำตามสถานการณ์ แต่ทฤษฎีภาวะผู้นำที่เป็นที่สนใจปัจจุบัน คือ ทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ แบส และอโวลิโอ (Bass & Avolio, 1990) ประกอบด้วยองค์ประกอบ 4 ด้าน ดังนี้ 1) การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ 2) การสร้างแรงบันดาลใจ 3) การกระตุ้นทางปัญญา และ 4) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ดังนั้น การเปลี่ยนที่เกิดขึ้นจากกระแสโลกาภิวัตน์ได้ส่งผลกระทบต่อการจัดการศึกษาของไทยเป็นอย่างมากเกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ทั้งทางด้านสังคม วัฒนธรรม เศรษฐกิจ การเมือง การปกครอง โดยเฉพาะอย่างยิ่งด้านวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี และการสื่อสารที่เจริญรุดหน้าไม่หยุดยั้ง ข้อมูลข่าวสาร และความรู้ที่เชื่อมโยง ผ่านกลไกจากคอมพิวเตอร์ อินเทอร์เน็ต โทรทัศน์ วิทยุ โดยเฉพาะความรู้มีบทบาทอย่างสำคัญ จนกลายเป็นกระแสควบคุม เศรษฐกิจและสังคมโลก เกิดการแข่งขันกันอย่างเสรี เกิดกระแสเศรษฐกิจ สังคม ฐานความรู้เรื่องการเรียนรู้ตลอดชีวิตและการสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ มีบทบาทอย่างยิ่งในยุคโลกาภิวัตน์ ซึ่งปัจจัยดังกล่าวล้วนมีอิทธิพลและส่งผลต่อการศึกษาที่เปลี่ยนแปลง และพัฒนาทั้งการศึกษาในระบบ นอก ระบบ และตามอัธยาศัยที่เน้นในเรื่องมาตรฐานและคุณภาพเพื่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และการแสวงหาความรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต เช่นเดียวกับเจตนารมณ์ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2540 และพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 ให้ผู้บริหารต้องสร้างกลยุทธ์ใหม่ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้สามารถตอบสนองความต้องการของบุคคล สังคมไทย โดยผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้นำในการปฏิรูปการเรียนรู้จะต้องเป็นผู้นำที่มีความมุ่งมั่นที่จะต้องทำงานให้สำเร็จให้ได้ ซึ่งเป้าหมายที่แท้จริงของการบริหารคือ เพื่อพัฒนาผู้เรียน (ปสุตา เฟิงประสพ, 2551, น. 1)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌิมศึกษาสกลนคร เขต 23 (สพม. เขต 23) เป็นหน่วยงานที่มีหน้าที่บริหารจัดการสถานศึกษาดังนี้ งานวิชาการ งานงบประมาณ งานบุคคล และบริหารทั่วไป สพม.

เขต 23 ประกอบด้วย สถานศึกษาในสังกัดจำนวน 45 โรงเรียน จาก 18 อำเภอ และเมื่อปีการศึกษา 2554 พบว่า ผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติด้านพื้นฐานเพื่อแสดงผลสัมฤทธิ์ของการเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 (O-NET) ปี 2553 เทียบกับปี 2554 ว่าคะแนน O-NET ของมัธยมศึกษาปีที่ 3 ปีการศึกษา 2553 และปีการศึกษา 2554 ในรายวิชาภาษาไทย คณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์ สังคมศึกษา ภาษาอังกฤษ มีคะแนนเฉลี่ยไม่ถึง 50% ไม่ผ่านเกณฑ์มาตรฐาน และคะแนน O-NET ระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 พบว่า คะแนน O-NET ในรายวิชาภาษาไทย คณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์ สังคมศึกษา ภาษาอังกฤษ มีคะแนนเฉลี่ยไม่ถึง 50% ไม่ผ่านเกณฑ์มาตรฐาน (ที่มา: งานข้อมูลสารสนเทศกลุ่มนโยบายและแผนสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เขต 23 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เอกสารลำดับที่ 6/2556)

จากรายงานแสดงผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 และมัธยมศึกษาปีที่ 6 แสดงให้เห็นว่า ปัญหาด้านคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น และชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย สพม. สกลนคร เขต 23 ต่ำกว่าเกณฑ์มาตรฐานของประเทศ ส่วนหนึ่งอาจมีสาเหตุมาจากการจัดสรรสารสนเทศที่ขาดประสิทธิภาพ ขาดการกระตุ้นการพัฒนาสถานศึกษาเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนเพื่อเพิ่มผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ครูยังขาดความรู้ความเข้าใจในการใช้เทคโนโลยีใหม่ๆ ครูผู้สอนมีน้อย จึงทำให้การเรียนการสอนเพื่อให้นักเรียนค้นคว้าหาความรู้เสริมโดยการใช้เทคโนโลยีได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตามหลักการบริหารตามวัตถุประสงค์ขององค์กร ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาจึงควรให้ความทุ่มเทในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน ในเรื่องของการส่งเสริมความรู้ความสามารถด้านเทคโนโลยีเพื่อเป็นเครื่องมือในการเรียนรู้ โดยผู้บริหารสถานศึกษาได้กำหนดกลยุทธ์การพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาทุกระดับตามหลักสูตร และส่งเสริมความรู้ความสามารถด้านเทคโนโลยี เพื่อเป็นเครื่องมือในการเรียนรู้สำหรับการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาทั้งระบบ ให้สามารถจัดการเรียนการสอนได้อย่างมีคุณภาพ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร, 2556)

ปัจจุบันความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีสารสนเทศก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว ทั้งทางด้านเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม การศึกษา เทคโนโลยีการสื่อสารและสิ่งแวดล้อมต่างๆ บุคคลทั่วไปสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสาร มีโอกาสรับรู้ข่าวสาร มีระบบการส่งข่าวสารที่รวดเร็ว เหตุการณ์ต่างๆ ที่เกิดขึ้นในปัจจุบันสามารถสื่อสารทั่วถึงกันได้อย่างทันทีเหล่านี้ทำให้เกิดสังคมเปิดที่ทุกชาติสามารถเรียนรู้ซึ่งกันและกันได้อย่างรวดเร็ว และได้เข้ามามีอิทธิพลต่อสภาพชีวิตและความเป็นอยู่ของบุคคลในสังคมทั้งทางบวกและทางลบ โดยเฉพาะเด็กและเยาวชนมีการรับรู้สิ่งใหม่ๆ พร้อมได้มีการเรียนรู้ข้อมูลข่าวสารจากเทคโนโลยีสารสนเทศต่างๆ ได้เร็วมากยิ่งขึ้น ซึ่งส่งผลต่อผู้บริหาร

สถานศึกษาในฐานะผู้นำและครูผู้สอนที่ทำหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับเทคโนโลยีสารสนเทศหลายแห่งที่ยังประสบปัญหาเรื่อง การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศที่เหมาะสมมีคุณภาพและมีประสิทธิภาพ (สามารถ จิตณรงค์, 2554, น. 1) ดังนั้นการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารจึงมีความจำเป็นที่จะช่วยให้ผู้บริหารโรงเรียนสามารถบริหารงานได้อย่างมีประสิทธิภาพหรือทำการตัดสินใจ เพื่อการบริหารได้อย่างถูกต้องเกิดประโยชน์สูงสุด หากสถานศึกษาใดสามารถพัฒนาการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศของตนได้ดีประโยชน์ที่สถานศึกษานั้นๆ จะได้รับโดยตรงก็คือ การช่วยให้การบริหารงานภายในสถานศึกษามีประสิทธิภาพมากขึ้นและการตัดสินใจมีความถูกต้องแม่นยำมากขึ้น จึงมีความจำเป็นต้องมีบุคลากรทำหน้าที่เกี่ยวกับเทคโนโลยีสารสนเทศ โดยเฉพาะมีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับการจัดระบบสารสนเทศพื้นฐานในงานข้อมูลสารสนเทศ ผู้บริหารนำข้อมูลไปใช้ในการบริหารวิชาการ การบริหารงบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไปได้มีการจัดอำนวยความสะดวกในการให้บริการข้อมูลสารสนเทศของสถานศึกษา และเพื่อการวางแผนประกอบ การตัดสินใจในการบริหารสถานศึกษา ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่จำเป็นต้องใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารสถานศึกษาอย่างเร่งด่วน

จากความสำคัญและสภาพปัญหาที่ผู้วิจัยกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการดำเนินงานตามมาตรฐานเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌิมศึกษาสกลนคร เขต 23 ตามแนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ เบส และอวลิโอ (Bass & Avolio, 1990) และนำมาตรฐานเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการศึกษาสำหรับสถานศึกษาขั้นพื้นฐานของกระทรวงศึกษาธิการ 6 ด้าน คือ 1) ด้านการบริหารจัดการภายในสถานศึกษา 2) ด้านโครงสร้างพื้นฐาน 3) ด้านการเรียนการสอน 4) ด้านกระบวนการเรียนรู้ 5) ด้านทรัพยากรการเรียนรู้ 6) ด้านความร่วมมือภาครัฐ เอกชนและชุมชน (ที่มา: ประกาศกระทรวงศึกษาธิการ, 2550) เพื่อนำผลของการวิจัยไปใช้ให้เป็นประโยชน์ในการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับมาตรฐานเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการศึกษาสำหรับสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌิมศึกษาสกลนคร เขต 23 ซึ่งจะนำไปสู่การปรับปรุงการบริหารการศึกษาให้สอดคล้องกับมาตรฐานเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการศึกษาให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

1.2 วัตถุประสงค์การวิจัย

1.2.1 เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌิมศึกษาสกลนคร เขต 23

1.2.2 เพื่อศึกษาระดับการดำเนินงานตามมาตรฐานเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการศึกษาสำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌิมศึกษาสกลนคร เขต 23

1.2.3 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการดำเนินงานตามมาตรฐานเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการศึกษาสำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌิมศึกษาสกลนคร เขต 23

1.3 คำถามในการวิจัย

1.3.1 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌิมศึกษาสกลนคร เขต 23 อยู่ระดับใด

1.3.2 การดำเนินงานตามมาตรฐานเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการศึกษาสำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌิมศึกษาสกลนคร เขต 23 อยู่ระดับใด

1.3.3 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการดำเนินงานตามมาตรฐานเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการศึกษาสำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌิมศึกษาสกลนคร เขต 23 มีความสัมพันธ์กันหรือไม่

1.4 สมมติฐานการวิจัย

1.4.1 ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌิมศึกษาสกลนคร เขต 23 อยู่ในระดับมาก

1.4.2 ระดับการดำเนินงานตามมาตรฐานเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการศึกษาของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌิมศึกษาสกลนคร เขต 23 อยู่ในระดับมาก

1.4.3 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์กับการดำเนินงานตามมาตรฐานเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการศึกษาของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌิมศึกษาสกลนคร เขต 23

1.5 ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการดำเนินงานตามมาตรฐานเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการศึกษาสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร เขต 23 โดยมีขอบเขตการศึกษาดังนี้

1.5.1 ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.5.1.1 ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูผู้สอนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร เขต 23 ปีการศึกษา 2556 จำนวน 45 โรงเรียน ประชากรครูผู้สอน จำนวน 1,942 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร เขต 23, 2556)

1.5.1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ ครูผู้สอนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร เขต 23 โดยใช้สูตรการคำนวณหาขนาดกลุ่มตัวอย่างของ เครจซี่ และมอร์แกน (Kerjcie & Morgan, 1970, pp. 608-609) ซึ่งได้จากการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) ผู้วิจัยได้แบ่งขนาดของโรงเรียนออกเป็น 4 กลุ่ม ตามขนาดของโรงเรียน ได้แก่ ขนาดเล็กจำนวนนักเรียนไม่เกิน 500 คน ขนาดกลางจำนวนนักเรียนตั้งแต่ 501-1,000 คน ขนาดใหญ่จำนวนนักเรียนตั้งแต่ 1,001-2,000 คน และขนาดใหญ่พิเศษจำนวนนักเรียนมากกว่า 2,000 คน (เอกสารลำดับที่ 6/2556 งานข้อมูลสารสนเทศ กลุ่มนโยบายและแผน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร เขต 23 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน)

1.5.2 ตัวแปรที่ศึกษา

1.5.2.1 ตัวแปรสาเหตุ ได้แก่ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงโดยการศึกษาวิเคราะห์จากแนวคิดทฤษฎีของ แบส และอโวลิโอ (Bass & Avolio, 1991) ประกอบด้วยองค์ประกอบ 4 ด้าน ดังนี้

- 1) การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (Idealized Influence)
- 2) การสร้างแรงบันดาลใจ (Inspirational motivation)
- 3) การกระตุ้นทางปัญญา (Intellectual stimulation)
- 4) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (Individualized consideration)

1.5.2.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ การดำเนินงานตามมาตรฐานเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการศึกษาสำหรับสถานศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ (ประกาศกระทรวงศึกษาธิการ, 2550) ประกอบด้วย 6 ด้าน คือ

- 1) ด้านการบริหารจัดการภายในสถานศึกษา
- 2) ด้านโครงสร้างพื้นฐาน
- 3) ด้านการเรียนการสอน
- 4) ด้านกระบวนการเรียนรู้
- 5) ด้านทรัพยากรการเรียนรู้
- 6) ด้านความร่วมมือภาครัฐ เอกชนและชุมชน

1.6 นิยามศัพท์

1.6.1 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) หมายถึง กระบวนการที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงานและผู้ตาม โดยเปลี่ยนแปลงความพยายามของผู้ร่วมงานและผู้ตามให้สูงขึ้น กว่าความพยายามที่คาดหวัง พัฒนาความสามารถของผู้ร่วมงานและผู้ตามไปสู่ระดับที่สูงขึ้นและ ศักยภาพมากขึ้น ทำให้เกิดการตระหนักรู้ในภารกิจและวิสัยทัศน์ของทีมและขององค์กร จูงใจให้ ผู้ร่วมงานและผู้ตามมองให้ไกลเกินกว่าความสนใจของพวกเขาไปสู่ประโยชน์ของกลุ่มองค์กรหรือ สังคม ซึ่งกระบวนการที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงานหรือผู้ตามนี้จะกระทำโดยผ่านองค์ประกอบ พฤติกรรมเฉพาะ 4 ด้าน คือ การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นทาง ปัญญาและการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

1.6.1.1 การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (Idealized Influence) หมายถึง ผู้บริหารสถาน ศึกษาที่มีพฤติกรรมและปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นที่ยกย่อง ศรัทธา เกิดความภาคภูมิใจและไว้วางใจในความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาที่จะให้ผู้ใต้บังคับบัญชา สามารถใช้เป็นแบบอย่างที่ดีได้

1.6.1.2 การสร้างแรงบันดาลใจ (Inspirational Motivation) หมายถึง ผู้บริหารสถาน ศึกษาที่มีพฤติกรรมและปฏิบัติตนที่จะให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดแรงจูงใจภายใน แสดงออกถึงความ กระตือรือร้นความต้องการความสำเร็จในการทำงานเพื่อให้การปฏิบัติงานได้บรรลุตามเป้าหมาย โดย การสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานให้กับครูอย่างสม่ำเสมอ

1.6.1.3 การกระตุ้นทางปัญญา (Intellectual Stimulation) หมายถึง ผู้บริหารสถาน ศึกษาที่มีพฤติกรรมและปฏิบัติตนด้วยการชี้แนะแนวทางที่เป็นการกระตุ้นให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้เห็น แนวทางใหม่ๆ ในการแก้ปัญหาเพื่อหาข้อสรุปใหม่ที่ดีกว่าเดิม เพื่อทำให้เกิดสิ่งใหม่และสร้างสรรค์ โดยผู้นำมีการคิดและการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ

1.6.1.4 การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (Individualized consideration) หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีพฤติกรรมและปฏิบัติตนโดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลอย่างเท่าเทียมกัน คอยให้คำปรึกษาแนะนำแก่ผู้ได้บังคับบัญชาที่มีปัญหาในการปฏิบัติงานและเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และพัฒนาตัวเองโดยการฝึกอบรมอย่างต่อเนื่อง

1.6.2 การดำเนินงานตามมาตรฐานเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการศึกษา สำหรับสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน หมายถึง การปฏิบัติงานด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการศึกษาเพื่อพัฒนาด้านการบริหารสถานศึกษาทั้งด้านโครงสร้างการบริหารจัดการภายในสถานศึกษา ด้านโครงสร้างพื้นฐาน ด้านการเรียนการสอน ด้านกระบวนการเรียนรู้ ด้านทรัพยากรการเรียนรู้ และด้านความร่วมมือภาครัฐ เอกชน ชุมชน โดยมีการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการศึกษาในการบริหารจัดการการอย่างมีประสิทธิภาพทำให้เกิดคุณภาพของผู้เรียนตามมาตรฐานเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการศึกษา

1.6.2.1 ด้านการบริหารจัดการภายในสถานศึกษา หมายถึง สถานศึกษามีแผนการดำเนินงานด้านแผนปฏิบัติการเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการศึกษา ระยะกลาง แผนปฏิบัติการประจำปีรวมทั้งมีการสนับสนุนงบประมาณด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการศึกษา การส่งเสริมและประสานเครือข่ายจากชุมชน และมีบุคลากรที่รับผิดชอบด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการศึกษาโดยตรง

1.6.2.2 ด้านโครงสร้างพื้นฐาน หมายถึง สถานศึกษามีการดำเนินงานด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการศึกษา เพื่อใช้ในการบริหารจัดการเรียนการสอน และจัดให้มีระบบการบำรุงรักษาและความมั่นคงของเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการศึกษา

1.6.2.3 ด้านการเรียนการสอน หมายถึง สถานศึกษามีการดำเนินงานที่สนับสนุนการจัดการเรียนการสอนแต่ละสาระการเรียนรู้ โดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการศึกษาเป็นเครื่องมือในการออกแบบและจัดกิจกรรมการเรียนรู้ให้กับผู้เรียนอย่างมีประสิทธิภาพ และมีความสามารถในการสอนใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการศึกษาอย่างถูกต้องแก่ผู้เรียน

1.6.2.4 ด้านกระบวนการเรียนรู้ หมายถึง สถานศึกษามีการดำเนินงานให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ โดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการศึกษาเป็นเครื่องมือในรูปแบบที่หลากหลาย เพื่อได้ทักษะในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการศึกษาในการเรียนรู้ สามารถสร้างสรรค์และนำเสนอผลงานที่ได้จากการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการศึกษา และผู้เรียนสามารถใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการศึกษา อย่างมีคุณธรรม จริยธรรมตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานกำหนด

1.6.2.5 ด้านทรัพยากรการเรียนรู้ หมายถึง สถานศึกษามีการดำเนินงานในการจัดทำเว็บไซต์ในการเรียนการสอน มีระบบจัดการแหล่งการเรียนรู้ในแต่ละกลุ่มสาระการเรียนรู้ และมีการจัดรวบรวมนวัตกรรมการเรียนการสอนด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการศึกษาอย่างเป็นระบบ

1.6.2.6 ด้านความร่วมมือภาครัฐ เอกชน และชุมชน หมายถึง สถานศึกษามีการดำเนินงานในองค์กร ภาครัฐ เอกชน และชุมชน ประสานความร่วมมือไปสนับสนุนสถานศึกษาให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน รวมทั้งให้มีการบริการความรู้กับชุมชนโดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการศึกษาเป็นเครื่องมือในการดำเนินงาน

1.7 กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการดำเนินงานตามมาตรฐานเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการศึกษา สำหรับสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร เขต 23 ผู้วิจัยได้ศึกษาตามแนวทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ แบส และอโวลิโอ (Bass & Avolio, 1990) ประกอบด้วยองค์ประกอบ 4 ด้าน ดังนี้ การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (Idealized Influence) เป็นการแสดงออกด้วยการเป็นตัวอย่างบทบาทที่เข้มแข็งให้ผู้ได้บังคับบัญชามองเห็น เป็นต้น การสร้างแรงบันดาลใจ (Inspirational Motivation) เป็นการสร้างและส่งเสริมน้ำใจในการทำงานเป็นทีม ผู้นำจะพยายามจูงใจผู้ตามให้ทำงานบรรลุเกินเป้าหมายไว้ การกระตุ้นทางปัญญา (Intellectual Stimulation) ผู้นำกระตุ้นให้ผู้ตามเกิดการริเริ่มการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ โดยใช้วิธีการฝึกคิดทวนกระแสความเชื่อและค่านิยมเดิมของตน ผู้นำจะสร้างความรู้สึกท้าทายให้เกิดขึ้นแก่ผู้ตาม สนับสนุนหากผู้ทดลองวิธีการใหม่ๆ การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (Individualized Consideration) เป็นการส่งเสริมบรรยากาศของการทำงานที่ดีด้วยการใส่ใจรับรู้ และพยายามตอบสนองต่อความต้องการเป็นรายบุคคลของผู้ตาม แสดงบทบาทเป็นครูพี่เลี้ยงและที่ปรึกษา และการดำเนินงานตามมาตรฐานเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการศึกษา (ประกาศกระทรวงศึกษาธิการ, 2550) สำหรับสถานศึกษาขั้นพื้นฐานประกอบด้วย 6 ด้าน คือ ด้านการบริหารจัดการภายในสถานศึกษา ด้านโครงสร้างพื้นฐาน ด้านการเรียนการสอนด้านกระบวนการเรียนรู้ ด้านทรัพยากรการเรียนรู้ ด้านความร่วมมือภาครัฐ เอกชนและชุมชน ดังภาพที่ 1.1



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

1.8 ประโยชน์ที่ได้รับ

1.8.1 ได้ข้อสารสนเทศเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร เขต 23 เพื่อเป็นแนวทางการพัฒนาสู่ความเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงอย่างมีคุณภาพยิ่งขึ้น สำหรับผู้บริหารสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา

1.8.2 เป็นแนวทางให้ผู้บริหารสถานศึกษาหรือหน่วยงานในการส่งเสริมการดำเนินงานตามมาตรฐานเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการศึกษา เพื่อพัฒนาการศึกษาให้เกิดประสิทธิผลอย่างยั่งยืน

บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับ การดำเนินงานตามมาตรฐานเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌิมศึกษาสกลนคร เขต 23 ครั้งนี้ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าหลักการ แนวคิด ทฤษฎี ตลอดจนเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องต่างๆ โดยได้เสนอตามลำดับคือ

- 2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง
 - 2.1.1 ความหมายของผู้นำและภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง
 - 2.1.2 ความสำคัญของผู้นำและภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง
 - 2.1.3 แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง
 - 2.1.4 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา
- 2.2 หลักการและแนวคิดเกี่ยวกับเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการศึกษา
 - 2.2.1 ความสำคัญของเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการศึกษา
 - 2.2.2 นโยบายที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการศึกษา
 - 2.2.3 มาตรฐานเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการศึกษาสำหรับสถานศึกษา
- 2.3 สถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌิมศึกษาสกลนคร เขต 23
- 2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
 - 2.4.1 งานวิจัยในประเทศ
 - 2.4.2 งานวิจัยต่างประเทศ

2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

2.1.1 ความหมายของผู้นำและภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

ชนะ พงศ์สุวรรณ (2548, น. 7) ให้ความหมายของคำว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้บริหารมีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงาน โดยการเปลี่ยนแปลงความพยายามของผู้ร่วมงานให้สูงขึ้นกว่าความพยายามที่คาดหวัง พัฒนาความสามารถของผู้ร่วมงานไปสู่ระดับที่สูงขึ้นและมีศักยภาพมากขึ้น ทำให้เกิดความตระหนักรู้ในพันธกิจและวิสัยทัศน์ขององค์กร

กระทรวงศึกษาธิการ (2550, น. 7) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงไว้ว่า เป็นการให้ความสำคัญของผู้ร่วมงานและผู้ตามให้มองเห็นงานในแง่มุมใหม่ โดยมีการสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นทางปัญญา หรือการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล โดยผู้นำจะยกระดับบุคลิกภาวะและอุดมการณ์ของผู้ตาม กระตุ้น ชี้นำ และมีส่วนร่วมในการพัฒนาความสามารถของผู้ตามและผู้ร่วมงานไปสู่ระดับความสามารถที่สูงขึ้น มีศักยภาพมากขึ้นนำไปสู่การบรรลุถึงผลงานที่สูงขึ้น

Bass (1998, p. 11) กล่าวถึงภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงว่า สามารถเห็นได้จากผู้นำที่มีลักษณะดังนี้คือ มีการกระตุ้นให้เกิดความสนใจในระหว่างผู้ร่วมงานและผู้ตาม ให้มองเห็นงานของพวกเขาในแง่มุมใหม่ๆ ทำให้เกิดการตระหนักรู้ในภารกิจ (Mission) และวิสัยทัศน์ (Vision) ของทีมและขององค์กร จะมีการพัฒนาความสามารถของผู้ร่วมงานและผู้ตามไปสู่ระดับความสามารถที่สูงขึ้นมีศักยภาพมากขึ้น ชักนำให้ผู้ร่วมงานและผู้ตามมองให้ไกลเกินกว่าความสามารถของพวกเขาเอง ไปสู่สิ่งที่จะทำให้อุปสรรคได้ประโยชน์ ผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะชักนำผู้อื่นให้ทำมากกว่าที่พวกเขาตั้งใจตั้งแต่ต้นและบ่อยครั้งมากกว่าที่พวกเขาคิดว่ามันจะเป็นไปได้ ผู้นำจะมีการท้าทายความคาดหวังและมักจะนำไปสู่ถึงผลงานที่สูงขึ้น

จากความหมายของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้บริหารแสดงให้เห็นผู้ใต้บังคับบัญชาเห็นในการบริหารหรือการปฏิบัติงาน เป็นกระบวนการที่ผู้บริหารกระตุ้นให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีความต้องการและมีความพึงพอใจมากกว่าที่มีอยู่ โดยจงใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชามองให้ไกลเกินกว่าความสนใจของตนเอง ไปสู่ประโยชน์ของสถานศึกษา เกิดเป็นความภาคภูมิใจในตนเอง ผู้บริหารต้องแสดงวิสัยทัศน์ และถ่ายทอดวิสัยทัศน์ไปยังผู้ใต้บังคับบัญชา ให้มีความมุ่งมั่นและทุ่มเทในการปฏิบัติงานตามภารกิจ กล่าวเผชิญกับความเปลี่ยนแปลง สร้างเจตคติที่ดีในการปฏิบัติงาน มีการส่งเสริมให้ผู้ใต้บังคับบัญชาแสดงความคิดเห็นอย่างหลากหลายและสร้างสรรค์ สามารถวิเคราะห์ปัญหาโดยใช้เหตุผลและข้อมูลหลักฐาน มีความสามารถในการติดต่อสื่อสารระหว่างบุคคล และมีเทคนิคการมอบหมายงานที่ดี

2.1.2 ความสำคัญของผู้นำและภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

ก่อนจะมาเป็นแนวคิดทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ทฤษฎีภาวะผู้นำที่เริ่มต้นมาก่อน คือ ทฤษฎีภาวะผู้นำแบบมีบารมี (Charismatic Leadership) โดย Max Weber ในทศวรรษที่ 1920 ได้เสนอทฤษฎีภาวะผู้นำแบบมีบารมี เมื่อผลงานของเขาได้แปลเป็นภาษาอังกฤษในปี ค.ศ.1947 ได้กระตุ้นความสนใจของนักสังคมวิทยา และนักรัฐศาสตร์ที่ศึกษาด้านภาวะผู้นำ ต่อมาในทศวรรษที่ 1980 นักจิตวิทยาและการจัดการได้แสดงความสนใจอย่างมากต่อภาวะผู้นำแบบมีบารมี เนื่องจากในช่วง

ทศวรรษนั้นเกิดการแปรรูปและมีการฟื้นฟูองค์กรต่างๆ อย่างมาก และผู้บริหารองค์กรต่างๆ ในสหรัฐอเมริกามีการยอมรับกันว่า มีความต้องการและความจำเป็นต้องการมีการเปลี่ยนแปลงในการดำเนินการเรื่องต่างๆ เพื่อให้องค์กรสามารถอยู่ได้ในสภาวะที่มีการแข่งขันทางเศรษฐกิจสูง (รัตติกรณ์ จงวิศาล, 2543, น. 16)

ภาวะผู้นำแบบมีบารมี หมายถึง ภาพความคิดของผู้ตามที่ว่า ผู้นำเป็นผู้มีพรสวรรค์ มีความเป็นพิเศษเหนือกว่าคนทั่วไป (Muchinsky, 1997, p. 374) ผู้ตามจะมีความเชื่อมั่น เคารพ และบูชาในตัวผู้นำในลักษณะที่เป็นวีรบุรุษเหนือมนุษย์หรือเทพเจ้า (House, 1977, p. 45 อ้างถึงใน Muchinsky, 1997, p. 374) ได้เสนอทฤษฎีที่ชี้ว่าผู้นำแบบมีบารมีมีพฤติกรรมอย่างไร โดยระบุตัวบ่งชี้ความเป็นผู้นำแบบมีบารมีว่าจะรวมเอาความเชื่อมั่นของผู้ตามในความถูกต้องของผู้นำ การยอมรับตัวอย่างปราศจากคำถามของผู้นำ ความหลงใหลในตัวผู้นำรวมทั้งความตั้งใจที่จะเชื่อฟังด้วยทฤษฎีภาวะผู้นำแบบมีบารมีนี้ระบุถึงลักษณะของผู้นำที่ได้รับการมองว่า เป็นผู้มีความสามารถพิเศษเหนือธรรมดา คือ ผู้นำจะมีความต้องการในอำนาจอย่างแรงกล้า มีความเชื่อมั่นในตนเองสูง และมีความตั้งใจสูง พฤติกรรมของผู้นำแบบมีบารมีประกอบด้วยลักษณะ 4 ประการ คือ 1) การสร้างภาพประทับใจให้ผู้ตาม มีความมั่นใจในตัวผู้นำ 2) การประกาศอย่างชัดเจนถึงเป้าหมายทางอุดมการณ์ เพื่อสร้างความผูกพันในตัวผู้ตาม 3) การสื่อสารให้ผู้ตามทราบถึงความคาดหวังอย่างสูงที่ผู้นำมีต่อตัวผู้ตาม และ 4) การแสดงความมั่นใจในความพยายามของผู้ตาม เพื่อสร้างความมั่นใจแก่ผู้ตาม นอกจากนี้ผู้นำแบบมีบารมีจะมีการสร้างวิสัยทัศน์ในอนาคตทำให้ผู้ตามมีชีวิตที่ดีและมีความหมายมากขึ้น และผู้นำจะสร้างตัวอย่างในพฤติกรรมของตน เพื่อเป็นโมเดลทางพฤติกรรมให้กับผู้ตาม (Behavior Modeling) และหากมีความจำเป็นผู้นำจะแสดงออกเพื่อกระตุ้นจูงใจผู้ตามตามความเหมาะสมด้วย (รัตติกรณ์ จงวิศาล, 2543, น. 17)

Bass (1985, pp. 35-51) ได้ระบุข้อจำกัดบางประการของภาวะผู้นำแบบมีบารมี และได้แนะนำให้มีการขยายทฤษฎีให้ครอบคลุมถึงลักษณะเสริมพฤติกรรม ตัวบ่งชี้บารมี สภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวย ตัวอย่างเช่น Bass เสนอว่าผู้นำแบบมีบารมี มักจะเกิดขึ้นในที่ที่การใช้อำนาจแบบปกติ ล้มเหลวในการจัดการกับวิกฤติการณ์ และยังเป็นที่น่าสงสัยเกี่ยวกับค่านิยมและความเชื่อดั้งเดิมของผู้นำแบบนี้ ดังนั้นต่อมาในทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของเบส (Bass & Avolio, 1990) ได้ใช้คำว่า การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (Idealized Influence) แทนคำว่า การสร้างบารมี (Charisma) ซึ่งหมายถึง การมีอิทธิพลเกี่ยวกับอุดมการณ์ที่ระดับสูงสุดของจริยธรรม คือ ความไม่เห็นแก่ตัว ซึ่งทั้งผู้นำและผู้ตามจะมีการอุทิศตัวที่ดีที่สุดเท่าที่จะสามารถทำได้ ซึ่งเหตุผลที่ใช้คำว่า การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ แทนคำว่า การสร้างบารมี เนื่องจาก 1) การสร้างบารมีเป็นตัวแทนของความหมายในการโฆษณา เช่น การฉลอง ซึ่งมีลักษณะเป็นการโอ้อวดหรือแสดงความตื่นเต็นเกินจริง

2) การสร้างบารมี มีความสัมพันธ์มากเกินไปกับการปกครองแบบเผด็จการ และความเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงเทียม 3) สำหรับผู้วิจัยบางคน กล่าวว่าการสร้างบารมีคือ การรวมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงทั้งหมด ตั้งแต่การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นทางปัญญา และการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ทั้งนี้ในการฝึกอบรมและในวัตถุประสงค์บางงานวิจัยของ Bass จึงใช้คำว่า การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ แทนคำว่า การสร้างบารมี

หลังจากเกิดภาวะผู้นำแบบมีบารมีแล้ว ได้มีการพัฒนาแนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำแนวใหม่ขึ้น คือ ทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง สำหรับทฤษฎีที่มีการกล่าวถึงกันมากคือ ทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ Burns ในปี ค.ศ. 1978 และ Bass ในปี ค.ศ. 1985 แต่ทฤษฎีที่ได้รับการยอมรับว่าเป็นทฤษฎีภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพ มีความสอดคล้องกับสถานการณ์ของโลกยุคปัจจุบันที่มีความเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นอยู่ตลอดเวลา และมีงานวิจัยสนับสนุนมากที่สุด คือ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ Bass (ขวัญชัย จะเกรง, 2551, น. 20)

2.1.3 แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

ทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ Burns

เริ่มต้นจากการวิจัยเชิงพรรณนาในผู้นำทางการเมืองของ Burns (1978, p. 29) ได้อธิบายภาวะผู้นำในเชิงกระบวนการที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ตาม และในทางกลับกันผู้ตามก็ส่งอิทธิพลต่อการแก้ไขพฤติกรรมของผู้นำเช่นเดียวกัน ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมองได้ทั้งในระดับแคบที่เป็นกระบวนการที่ส่งอิทธิพลต่อปัจเจกบุคคล (Individual) และในระดับที่กว้าง ที่เป็นกระบวนการในการใช้อำนาจเพื่อเปลี่ยนแปลงสังคมและปฏิรูประบบบ้าน ทฤษฎีของ Burns ผู้นำการเปลี่ยนแปลงพยายามยกระดับของการตระหนักรู้ของผู้ตาม โดยยกระดับแนวความคิดและค่านิยมทางศีลธรรมให้สูงขึ้น เช่น ในเรื่องของเสรีภาพ ความยุติธรรม ความเท่าเทียมกัน สันติภาพ และมนุษยธรรม โดยไม่ยึดตามอารมณ์ เช่น ความกลัว ความเห็นแก่ตัว ความอิจฉาริษยา ผู้นำจะทำให้ผู้ตามก้าวขึ้นจาก “ตัวตนในทุกๆ วัน” (Everyday selves) ไปสู่ “ตัวตนที่ดีกว่า” (Better selves) Burns มีแนวคิดที่ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอาจมีการแสดงออกโดยผู้ใดก็ได้ในองค์กร ในทุกตำแหน่ง ซึ่งอาจจะเป็นผู้นำหรือผู้ตาม และอาจจะเกี่ยวกับคนที่มีอิทธิพลเท่าเทียมกัน สูงกว่าหรือต่ำกว่าก็ได้ ซึ่ง Burns (1978, p. 3) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำว่า หมายถึง การที่ผู้นำทำให้ผู้ตามสามารถบรรลุจุดมุ่งหมายที่แสดงออกถึงค่านิยม แรงจูงใจ ความต้องการ ความจำเป็น และความคาดหวัง ทั้งในของผู้นำและผู้ตาม Burns เห็นว่าภาวะผู้นำเป็นปฏิสัมพันธ์ของบุคคลที่มีความแตกต่างกันในด้านอำนาจ ระดับแรงจูงใจ และทักษะเพื่อไปสู่จุดมุ่งหมายร่วมกัน ซึ่งเกิดได้ใน 3 ลักษณะ คือ

1) ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน (Transactional Leadership) เป็นปฏิสัมพันธ์ที่ผู้นำติดต่อกับผู้ตาม เพื่อแลกเปลี่ยนผลประโยชน์ซึ่งกันและกัน ผู้นำจะใช้รางวัลเพื่อตอบสนองความต้องการ และเพื่อแลกเปลี่ยนกับความสำเร็จในการทำงาน ถือว่าผู้นำและผู้ตามมีความต้องการอยู่ในขั้นแรกตาม ทฤษฎีความต้องการของมาสโลว์ (Maslow's Need Hierarchy Theory)

2) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) ผู้นำจะตระหนักถึงความต้องการและแรงจูงใจของผู้ตาม ผู้นำและผู้ตามมีปฏิสัมพันธ์กันในลักษณะยกระดับความต้องการซึ่งกันและกัน ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงสภาพทั้งสองฝ่าย คือ เปลี่ยนผู้ตามไปเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง และผู้นำการเปลี่ยนแปลงได้ตระหนักถึงความต้องการของผู้ตาม และจะกระตุ้นให้ผู้ตามเกิดความสำนึก (Conscious) และยกระดับความต้องการของผู้ตามให้สูงขึ้นตามลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ และทำให้ผู้ตามเกิดจิตสำนึกของอุดมการณ์และยึดถือค่านิยมเชิงจริยธรรม เช่น อิสรภาพ ความยุติธรรม ความเสมอภาค สันติภาพและสิทธิมนุษยชน

3) ภาวะผู้นำแบบจริยธรรม (Moral Leadership) ผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะเปลี่ยนเป็นผู้นำแบบจริยธรรมอย่างแท้จริง เมื่อได้ยกระดับความประพฤติและความปรารถนาเชิงจริยธรรมของทั้งผู้นำและผู้ตามให้สูงขึ้น และก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทั้งสองฝ่าย อำนาจของผู้นำจะเกิดขึ้นเมื่อผู้นำทำให้เกิดความไม่พึงพอใจต่อสภาพเดิม ทำให้ผู้ตามเกิดความขัดแย้งระหว่างค่านิยมกับวิถีปฏิบัติ สร้างจิตสำนึกให้ผู้ตามเกิดความต้องการในระดับที่สูงขึ้นกว่าเดิม ตามลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ หรือระดับการพัฒนาจริยธรรมของโคลเบิร์ต แล้วจึงดำเนินการเปลี่ยนแปลงสภาพทำให้ผู้นำและผู้ตามไปสู่จุดหมายที่สูงขึ้น ผู้นำทั้งสามลักษณะตามทฤษฎีของ Burns มีลักษณะเป็นแกนต่อเนื่อง ภาวะผู้นำแลกเปลี่ยนอยู่ปลายสุดของแกน ตรงกันข้ามกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ซึ่งมุ่งเปลี่ยนสภาพไปสู่ภาวะผู้นำแบบจริยธรรม

ทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง Bass

สำหรับทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ Bass (1985, pp. 14-32) ได้พัฒนาแนวคิดทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงต่อจาก Burn โดยมีรายละเอียดมากขึ้น เพื่ออธิบายถึงกระบวนการเปลี่ยนสภาพในองค์กร และได้ชี้ให้เห็นถึงความแตกต่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงแบบมีบารมี (Charismatic) และแบบแลกเปลี่ยน (Transactional) Bass ได้นิยามภาวะผู้นำในแง่ของผลกระทบของผู้นำที่มีต่อตัวผู้ตาม ผู้นำเปลี่ยนสภาพผู้ตาม โดยการทำให้พวกเขาตระหนักในความสำคัญและคุณค่าในผลลัพธ์ของงานมากขึ้น หรือโดยยกระดับความต้องการของผู้ตาม หรือโดยชักจูงให้พวกเขาเห็นแก่องค์กรมากกว่าความสนใจของตนเอง (Self-Interest) ผลจากอิทธิพลเหล่านี้ ทำให้ผู้ตามมีความเชื่อมั่นและเคารพในตัวผู้นำ และได้รับการจูงใจให้ทำสิ่งต่างๆ ได้มากกว่าที่คาดหวังไว้ในตอนแรก Bass เห็นว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็น

มากกว่าคำเพียงคำเดียวที่เรียกว่า บารมี (Charisma) บารมีได้รับการนิยามเป็นกระบวนการซึ่งผู้นำส่งอิทธิพลต่อผู้ตาม โดยการปลุกเร้าอารมณ์ที่เข้มแข็ง และความเป็นเอกลักษณ์ของผู้นำ Bass เห็นว่าความมีบารมีมีความจำเป็น แต่ยังไม่เพียงพอสำหรับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ยังต้องมีส่วนประกอบที่สำคัญอีกสามส่วนของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีนอกเหนือจากความมีบารมี คือ การกระตุ้นทางปัญญา (Intellectual stimulation) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (Individualized consideration) และการสร้างแรงบันดาลใจ (Inspirational motivation) ทั้งสามองค์ประกอบรวมกันกับการสร้างบารมีเป็นองค์ประกอบที่มีปฏิสัมพันธ์กัน เพื่อสร้างการเปลี่ยนแปลงแตกต่างกับผู้นำแบบมีบารมี นอกจากนี้ ผู้นำการเปลี่ยนแปลงพยายามที่จะเพิ่มพลัง (Empower) และยกระดับผู้ตาม ในขณะที่ผู้นำแบบมีบารมีหลายคนพยายามที่จะทำให้ผู้ตามอ่อนแอและต้องคอยพึ่งผู้นำและสร้างความจงรักภักดีมากกว่าความผูกพัน ในด้านแนวคิด Bass ให้นิยามภาวะผู้นำในทางที่กว้างกว่า เบอร์น โดยไม่ใช่แค่เพียงการใช้สิ่งจูงใจ (Incentive) เพื่อให้มีความพยายามมากขึ้น แต่จะรวมการทำให้งานที่ต้องการมีความชัดเจนขึ้นเพื่อการให้รางวัลตอบแทน และ Bass ยังมองภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความแตกต่างจากภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน แต่ไม่ใช่กระบวนการที่เกิดขึ้นแยกจากกัน Bass ยอมรับว่า ผู้นำคนเดียวกันอาจใช้ภาวะผู้นำทั้งสองแบบ แต่อาจจะใช้ในสถานการณ์หรือเวลาที่แตกต่างกัน

ในตอนเริ่มต้นของทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ Bass ปี ค.ศ.1985 Bass ได้เสนอภาวะผู้นำ 2 แบบ คือ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (transformational leadership) และภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยน (Transactional Leadership) ซึ่งมีลักษณะเป็นพลวัต (Dynamic) ที่มีความต่อเนื่องกัน ตามรูปแบบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง โดยผู้นำจะใช้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเพื่อพัฒนาความต้องการของผู้ตามสูงขึ้น ต่อเนื่องจากภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน ซึ่งเป็นการแลกเปลี่ยนสิ่งที่ต้องการระหว่างกัน เพื่อให้ผู้ตามปฏิบัติตามภาวะผู้นำทั้งสองประเภทนี้ ผู้นำคนเดียวกันอาจใช้ประสบการณ์ที่แตกต่างกันในเวลาที่แตกต่างกัน อย่างไรก็ตาม Bass วินิจฉัยว่า ความเป็นภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยนสามารถส่งผลในการปรับปรุงประสิทธิภาพขั้นต่ำกว่า ส่วนภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงซึ่งช่วยเพิ่มและปรับปรุงประสิทธิภาพในขั้นที่สูงกว่า

นอกจากนั้นแล้ว Bass ยังได้กล่าวถึงภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงว่า เป็นส่วนขยายของภาวะผู้นำแลกเปลี่ยน เนื่องจากภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนจะเน้นเฉพาะเรื่องการจัดการหรือการแลกเปลี่ยนซึ่งเกิดขึ้นระหว่างผู้นำและผู้ตาม ซึ่งการแลกเปลี่ยนนี้จะอยู่บนพื้นฐานที่ผู้นำถกเถียงกันพูดคุยกันว่ามีความต้องการอะไร มีการระบุเงื่อนไขและรางวัลที่ผู้ตามและผู้ร่วมงานจะได้รับ ถ้าพวกเขาทำในสิ่งที่ต้องการได้สำเร็จ แต่ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะปฏิบัติตามผู้ร่วมงานและผู้ตามมากกว่าการกำหนดให้มีการแลกเปลี่ยนหรือข้อตกลงธรรมดา พวกเขาจะมีการปฏิบัติในวิถีทางที่จะนำไปสู่ผลงานที่สูงขึ้น โดยการ

ปฏิบัติในองค์ประกอบใดองค์ประกอบหนึ่งหรือมากกว่าที่เกี่ยวกับการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นทางปัญญา และการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (กระทรวงศึกษาธิการ, 2550, น. 10)

หลังจากนั้นในปี ค.ศ. 1990 Bass & Avolio ได้เสนอโมเดลภาวะผู้นำเต็มรูปแบบโดยใช้เครื่องมือวัดภาวะผู้นำพหุองค์ประกอบและใช้ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำตามรูปแบบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่เขาเคยเสนอ ในปี ค.ศ. 1985 โมเดลนี้จะประกอบด้วยภาวะผู้นำ 3 แบบ คือ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน (Transactional Leadership) และภาวะผู้นำแบบปล่อยตามสบาย (Laissez-aire Leadership) สามารถนำเสนอรายละเอียดได้ดังนี้ (กระทรวงศึกษาธิการ 2550 , น. 11)

1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) เป็นกระบวนการที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงานและผู้ตาม โดยเปลี่ยนแปลงความพยายามของผู้ร่วมงานและผู้ตามให้สูงขึ้นกว่าความพยายามที่คาดหวัง พัฒนาความสามารถของผู้ร่วมงานและผู้ตามไปสู่ระดับที่สูงขึ้นและมีศักยภาพมากขึ้น ทำให้เกิดการตระหนักรู้ในภารกิจและวิสัยทัศน์ของทีมและขององค์กร จูงใจให้ผู้ร่วมงานและผู้ตามมองให้ไกลเกินกว่าความสนใจของพวกเขาไปสู่ประโยชน์ของกลุ่มหรือองค์กรหรือสังคม ซึ่งกระบวนการที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงานหรือผู้ตามนี้จะกระทำผ่านองค์ประกอบพฤติกรรมเฉพาะ 4 ประการ หรือที่เรียกว่า “4 I’s” คือ

1.1) การสร้างบารมี (Charisma Leadership) หมายถึง การที่ผู้นำประพฤติตัวเป็นแบบอย่างหรือเป็นโมเดลสำหรับผู้ตาม ผู้นำที่จะเป็นที่ยกย่องเคารพนับถือ ศรัทธา ไว้วางใจและทำให้ผู้ตามเกิดความภาคภูมิใจเมื่อได้ร่วมงานกัน ผู้ตามจะพยายามประพฤติปฏิบัติเหมือนกับผู้นำและต้องการเลียนแบบผู้นำของเขา

1.2) การสร้างแรงบันดาลใจ (Inspirational motivation) หมายถึงการที่ผู้นำจะประพฤติในทางที่จูงใจให้เกิดแรงบันดาลใจกับผู้ตาม โดยการสร้างแรงจูงใจภายใน การให้ความหมายและท้าทายในเรื่องราวของผู้ตาม ผู้นำจะกระตุ้นจิตวิญญาณของทีม (Team Spirit) ให้มีชีวิตชีวา มีการแสดงออกซึ่งความกระตือรือร้น โดยการสร้างเจตคติที่ดีและการคิดแง่บวก ผู้นำจะทำให้ผู้ตามสัมผัสกับภาพที่งดงามของอนาคต ผู้นำจะสร้างและสื่อความหวังที่ผู้นำต้องการอย่างชัดเจน ผู้นำจะแสดงการอุทิศตัวหรือความผูกพันต่อเป้าหมายและวิสัยทัศน์ร่วมกัน ผู้นำจะแสดงความเชื่อมั่นและแสดงให้เห็นความตั้งใจอย่างแน่วแน่ว่าจะสามารถบรรลุเป้าหมายได้ ผู้นำจะช่วยให้ผู้ตามมองข้ามผลประโยชน์ของตนเพื่อวิสัยทัศน์และภารกิจขององค์กร ผู้นำจะช่วยให้ผู้ตามพัฒนาความผูกพันของตนต่อเป้าหมายระยะยาว

1.3) การกระตุ้นทางปัญญา (Intellectual stimulation) หมายถึง การที่ผู้นำมีการกระตุ้นผู้ตามให้ตระหนักถึงปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นในหน่วยงาน ทำให้ผู้ตามมีความต้องการหาแนวทางใหม่ๆ มาแก้ปัญหาในหน่วยงานเพื่อหาข้อสรุปใหม่ที่ดีกว่าเดิม เพื่อทำให้เกิดสิ่งใหม่และสร้างสรรค์

1.4) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (Individualized consideration) หมายถึง ผู้นำจะมีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับบุคคลในฐานะเป็นผู้นำ ให้การดูแลเอาใจใส่ผู้ตามเป็นรายบุคคล และทำให้ผู้ตามรู้สึกมีคุณค่าและมีความสำคัญ ผู้นำจะเป็นโค้ช (Coach) และเป็นที่ปรึกษา (Advisor) ของผู้ตามแต่ละคนเพื่อการพัฒนาผู้ตาม ผู้นำจะเอาใจใส่เป็นพิเศษในความต้องการของปัจเจกบุคคล เพื่อความสัมฤทธิ์ผลและเติบโตของแต่ละคน ผู้นำจะพัฒนาศักยภาพของผู้ตามและเพื่อร่วมงานให้สูงขึ้น

2) ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน (Transformational Leadership) เป็นกระบวนการที่ผู้นำให้รางวัลหรือลงโทษผู้ตาม ขึ้นอยู่กับผลการปฏิบัติงานของผู้ตาม ผู้นำใช้กระบวนการแลกเปลี่ยนเสริมแรงตามสถานการณ์ ผู้นำจูงใจผู้ตามให้ปฏิบัติงานตามระดับที่คาดหวัง ผู้นำช่วยให้ผู้ตามบรรลุเป้าหมาย ผู้นำทำให้ผู้ตามมีความเชื่อมั่นที่จะปฏิบัติงานตามบทบาท และเห็นคุณค่าของผลลัพธ์ที่กำหนด ซึ่งผู้นำจะต้องรู้ถึงสิ่งที่ผู้ตามจะต้องปฏิบัติเพื่อให้ได้ผลลัพธ์ที่ต้องการ ผู้นำจูงใจโดยเชื่อมโยงความต้องการและรางวัลกับความสำเร็จตามเป้าหมาย ประกอบด้วย

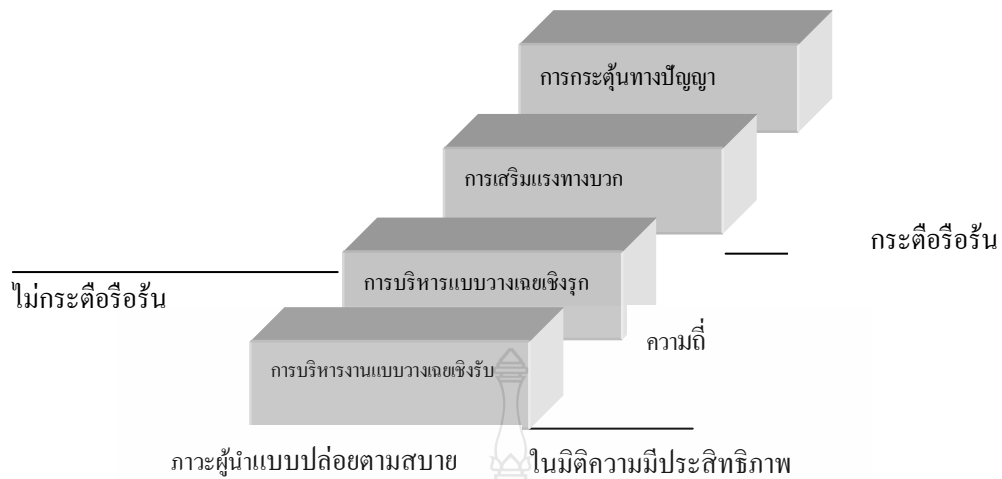
2.1) การให้รางวัลตามสถานการณ์ (Contingent Reward) ผู้นำแบบนี้มักจูงใจให้รางวัลเป็นการตอบแทน และมักจูงใจด้วยแรงจูงใจขั้นพื้นฐานหรือแรงจูงใจภายนอก

2.2) การบริหารงานแบบวางเฉย (Management – by Exception) การเสริมแรงมักจะ เป็นทางลบหรือให้ข้อมูลย้อนกลับทางลบ มีการบริหารงานโดยไม่ปรับปรุงเปลี่ยนแปลงอะไร ผู้นำจะเข้าไปเกี่ยวข้องกับต่อเมื่องานบกพร่องหรือไม่ได้มาตรฐานการบริหารงานแบบวางเฉย แบ่งออกเป็น 2 แบบ คือ การบริหารแบบวางเฉยเชิงรุก (Active management by Exception) ผู้นำจะใช้วิธีการทำงานแบบกันไว้ดีกว่าแก้ ผู้นำจะคอยสังเกตผลการปฏิบัติงานของผู้ตาม และช่วยแก้ไขให้ถูกต้องเพื่อป้องกันการเกิดความผิดพลาดหรือล้มเหลว

การบริหารงานแบบวางเฉยเชิงรับ (Passive Management by Exception) ผู้นำจะใช้วิธีการทำงานแบบเดิมและพยายามรักษาสภาพเดิม

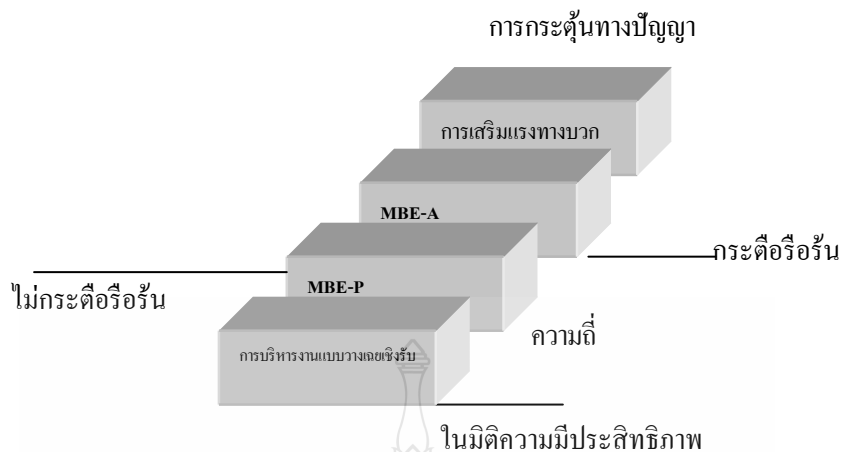
3) ภาวะผู้นำแบบปล่อยตามสบาย (Laissez - aire Leadership) หรือพฤติกรรมความไม่มีผู้นำ (Non-Leadership Behavior)

ลักษณะภาวะผู้นำแบบเต็มรูปนี้ ผู้นำจะแสดงคุณลักษณะของแต่ละคนตามลำดับสำหรับรูปแบบโครงร่าง (Profile) ที่เหมาะสมที่สุด (กระทรวงศึกษาธิการ, 2550, น. 12) ดังแสดงในภาพที่ 2.1



ภาพที่ 2.1 ลักษณะโครงสร้างผลลัพธ์ที่ดีที่สุด (Optimal Profile) ของลักษณะภาวะผู้นำ
ที่มา: กระทรวงศึกษาธิการ (2550, น. 12)

จากภาพที่ 2.1 มิติที่ 3 (ความถี่) ของโครงสร้างนี้แทนความถี่ (frequency a Leader) ซึ่งบุคคลแสดงลักษณะเฉพาะของภาวะผู้นำ ในมิติของการกระทำ คือ กระตือรือร้น (Active) หรือไม่กระตือรือร้น (Passive) ช่วยให้รูปแบบภาวะผู้นำมีความชัดเจนขึ้น และในมิติความมีประสิทธิภาพ (Effective) เป็นตัวแทนผลกระทบของรูปแบบภาวะผู้นำต่อผลการปฏิบัติงานในภาพนี้ ผู้นำแสดงออกถึงภาวะผู้นำแบบปล่อยตามสบาย (L) ไม่บ่อยนัก และเพิ่มความถี่ของรูปแบบภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยน คือ การบริหารแบบวางเฉยเชิงรุก การบริหารแบบวางเฉยเชิงรับ และการให้รางวัลตามสถานการณ์หรือการเสริมแรงทางบวก (CR) ในลักษณะโครงสร้างผลลัพธ์ที่ดีที่สุดนี้ แสดงให้เห็นว่าองค์ประกอบพฤติกรรมทั้ง 4 องค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีการแสดงออกมากที่สุดในทางตรงกันข้าม การแสดงภาวะผู้นำที่มีผลการปฏิบัติงานต่ำมีแนวโน้มไปทางไม่กระตือรือร้น และความไม่มีประสิทธิภาพตรงกันข้ามกับภาวะผู้นำที่มีลักษณะ โครงสร้างผลลัพธ์ที่ดีที่สุด ดังแสดงในภาพที่ 2.2



ภาพที่ 2.2 ลักษณะ โครงร่างที่เป็นผลลัพธ์ระดับรอง (Suboptimal profile) ของลักษณะภาวะผู้นำ
ที่มา: กระทรวงศึกษาธิการ (2550, น. 13)

2.1.4 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา

องค์ประกอบพฤติกรรมเฉพาะทั้ง 4 ประการของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาจะมีความสัมพันธ์กัน มีการแบ่งแยกแต่ละองค์ประกอบเพราะเป็นแนวคิดที่มีความเฉพาะเจาะจง และมีความสำคัญในการวินิจฉัยตามวัตถุประสงค์ต่างๆ (Bass, 1997, p. 133) ซึ่งมีการศึกษาหลายท่านได้ให้ความหมายขององค์ประกอบของพฤติกรรมทั้ง 4 ประการได้อย่างน่าสนใจ นำเสนอได้ดังต่อไปนี้

1) การสร้างบารมี (Charisma Leadership) หมายถึง การที่ผู้นำประพฤติตัวเป็นแบบอย่างหรือเป็นโมเดลสำหรับผู้ตาม ผู้นำจะเป็นที่ยกย่องเคารพนับถือ ศรัทธา ไว้วางใจและทำให้ผู้ตามเกิดความภาคภูมิใจเมื่อได้ร่วมงานกัน ผู้ตามจะพยายามประพฤติปฏิบัติเหมือนกับผู้นำและต้องการเลียนแบบผู้นำของเขา สิ่งที่ผู้นำต้องปฏิบัติเพื่อบรรลุถึงคุณลักษณะอันนี้คือ ผู้นำจะต้องมีวิสัยทัศน์ และสามารถถ่ายทอดไปยังผู้ตาม ผู้นำจะมีความสม่ำเสมอมากกว่าการเอาแต่อารมณ์ สามารถควบคุมอารมณ์ได้ในสถานการณ์วิกฤติ ผู้นำเป็นผู้ที่ไว้วางใจได้ว่าจะทำสิ่งที่ถูกต้อง ผู้นำจะเป็นผู้ที่มีศีลธรรม และมีจริยธรรมสูง ผู้นำจะหลีกเลี่ยงที่จะใช้อำนาจเพื่อผลประโยชน์ส่วนตน แต่จะประพฤติตนเพื่อให้เกิดประโยชน์ของกลุ่ม ผู้นำจะแสดงให้เห็นถึงความเฉลียวฉลาด ความมีสมรรถภาพ ความตั้งใจ การเชื่อมั่นในตนเอง ความแน่วแน่ในอุดมการณ์ ความเชื่อและค่านิยมของเขา ผู้นำจะเสริมความภาคภูมิใจ ความจงรักภักดีและความมั่นใจของผู้ตาม ทำให้ผู้ตามมีความเป็นพวกเดียวกับผู้นำโดยอาศัยวิสัยทัศน์และการมีจุดประสงค์ร่วมกัน ผู้นำแสดงความมั่นใจช่วยสร้างความรู้สึกเป็นหนึ่งเดียวกัน เพื่อการบรรลุเป้าหมายที่ต้องการ ผู้ตามจะเลียนแบบผู้นำและพฤติกรรมของผู้นำ จากการสร้าง

ความมั่นใจในตนเอง ประสิทธิภาพและความเคารพในตนเอง ผู้นำการเปลี่ยนแปลงจึงรักษาอิทธิพลของตนในการบรรลุเป้าหมายและปฏิบัติหน้าที่ขององค์กร (กระทรวงศึกษาธิการ, 2550, น. 16)

Conger (1989) ได้อธิบายว่า ภาวะผู้นำแบบมีบารมี อาจจะมีลักษณะบารมี หรือบุคลิกภาพพิเศษเชิงลบ เช่น ผู้นำจะทำโครงการขนาดใหญ่เพื่อโฆษณาตนเองเกินจริง เนื่องจากผู้นำประเมินตนเองสูงเกินไป และการไม่ยินดีที่จะหาหรือยอมรับคำแนะนำของผู้อื่น ผู้นำแบบนี้จะล้มเหลวในการสร้างผู้สืบทอดที่มีความสามารถและมักจะทำให้ลูกน้องอ่อนแอและคอยพึ่งผู้นำ และอาจบ่อนทำลายหรือขจัดผู้ที่มีศักยภาพที่จะเป็นผู้สืบทอดผู้นำ

รัตติกรณ์ จงวิศาล (2543, น. 22-24) ได้สรุปว่า การสร้างบารมีหรือการมีอิทธิพลที่เป็นอุดมคติ หมายถึง การที่ผู้นำประพฤติตนเป็นแบบอย่างหรือเป็นโมเดลสำหรับผู้ตาม ผู้นำเป็นที่ยกย่อง เคารพนับถือ ศรัทธา ไว้วางใจ และทำให้ผู้ตามเกิดความภาคภูมิใจเมื่อได้ร่วมงานกัน ผู้ตามจะพยายามประพฤติปฏิบัติเหมือนกับผู้นำและต้องการเลียนแบบผู้นำของเขา สิ่งที่ผู้นำต้องปฏิบัติเพื่อบรรลุถึงคุณลักษณะนี้ คือ ผู้นำจะต้องมีวิสัยทัศน์และสามารถถ่ายทอดไปยังผู้ตาม ผู้นำจะมีความสม่ำเสมอมากกว่าการเอาแต่อารมณ์สามารถควบคุมอารมณ์ได้ในสถานการณ์ ผู้นำเป็นผู้ที่ไว้วางใจได้ว่าจะทำในสิ่งที่ถูกต้อง ผู้นำจะเป็นผู้ที่มีศีลธรรมและจริยธรรมสูง ผู้นำจะหลีกเลี่ยงที่จะใช้อำนาจเพื่อผลประโยชน์ส่วนตัว แต่จะประพฤติตนเพื่อให้เกิดประโยชน์แก่ผู้อื่นและเพื่อประโยชน์ของกลุ่ม ผู้นำจะแสดงให้เห็นถึงความเฉลียวฉลาด ความมีสมรรถภาพความตั้งใจ การเชื่อมั่นในตนเอง ความแน่วแน่ในอุดมการณ์ความเชื่อและค่านิยมของเขา ผู้นำจะเสริมความภาคภูมิใจ ความจงรักภักดี และความมั่นใจของผู้ตามและทำให้ผู้ตามมีความเป็นพวกเดียวกันกับผู้นำ โดยอาศัยวิสัยทัศน์และการมีจุดประสงค์ร่วมกัน ผู้นำแสดงความมั่นใจช่วยสร้างความรู้สึกเป็นหนึ่งเดียวกันเพื่อการบรรลุเป้าหมายที่ต้องการ ผู้ตามจะเลียนแบบผู้นำและพฤติกรรมผู้นำจากการสร้างความมั่นใจในตนเอง ประสิทธิภาพและความเคารพในตนเอง ผู้นำการเปลี่ยนแปลงจึงรักษาอิทธิพลของตนในการบรรลุเป้าหมายและปฏิบัติภาระหน้าที่ขององค์กร

รุ่งกานต์ รอดเรือง (2546, น. 38-40) สรุปได้ว่า ผู้นำการเป็นผู้มีบารมี มีคุณลักษณะ 10 ประการ ดังนี้

1) ผู้นำการสร้างบารมี เป็นนักวิสัยทัศน์ โดยการเป็นผู้กำหนดภาพลักษณ์ในอนาคตขององค์กรให้ทุกคนสามารถมองเห็นทิศทางและรู้วิธีการไปถึงจุดหมาย

2) ผู้นำการสร้างบารมี เป็นนักสื่อสารระดับมืออาชีพ มีการใช้ภาษาอย่างมีลีลาและมีชีวิตชีวา ต้องเก่งในการพูดอุปมาอุปมัยเปรียบเทียบให้ผู้ฟังเห็นจริง และคล้อยตามหันมาให้ความร่วมมือปฏิบัติตาม

3) ผู้นำการสร้างบารมี ต้องมีความสามารถในการคลอใจผู้อื่นให้เกิดความไว้วางใจ โดยการแสดงออกด้วยพฤติกรรมที่มีความสัจซื่อถือคุณธรรม ยึดมั่นหลักการอย่างมีศักดิ์ศรีให้เป็นที่ประจักษ์แก่ผู้ตามอย่างสม่ำเสมอ รวมทั้งมีความกล้าเสี่ยงเพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์

4) ผู้นำการสร้างบารมี มีความสามารถในการทำให้ผู้ตามเกิดความมั่นใจในความสามารถของตนเอง โดยการมอบหมายให้ทำงานที่เป็น โครงการง่ายๆ ก่อน เมื่อทำสำเร็จก็จะแสดงความชื่นชมและชมเชยต่อผลงานนั้น ก่อนที่จะมอบหมายงานที่มีความยากขึ้นไปตามลำดับ เพื่อให้ทำต่อไป

5) ผู้นำการสร้างบารมีจะแสดงออกในการทำงานอย่างกระตือรือร้นและจับใจทำตนเป็นแบบอย่างแก่ผู้ตามในการทำงานเสร็จตรงเวลา

6) ผู้นำการสร้างบารมี มีคุณลักษณะเด่นในการแสดงออกทางอารมณ์ได้อย่างเหมาะสมและมีความอบอุ่นแก่ผู้อื่น ด้วยการแสดงออกทางกิริยาท่าทาง น้ำเสียง สีหน้า สายตาได้อย่างกลมกลืน เหมาะสมตามกาลเทศะ มีความเปิดเผยตรงไปตรงมา มีความนุ่มนวลและความรู้สึกอบอุ่นแก่ผู้รอบข้าง

7) ผู้นำการสร้างบารมี มีคุณลักษณะขึ้นชอบต่อการเสี่ยง ความกล้าเสี่ยงของผู้นำก็คือ การกล้าริเริ่มใช้กลยุทธ์ใหม่ในการทำงานสู่เป้าหมาย โดยผู้นำจะมีทักษะและความชำนาญในการประเมินสถานการณ์ได้ตรงสภาพเป็นจริง

8) ผู้นำการสร้างบารมี ใช้กลยุทธ์หลายรูปแบบในการบรรลุเป้าหมายเพื่อสร้างความประทับใจต่อผู้ตามให้เห็นว่าผู้นำของตนมีความสามารถพิเศษ และจากความสำเร็จในการเกิดกลยุทธ์ใหม่นี้ก่อให้เกิดผลเป็นคุณลักษณะปรุ่งแต่งที่ผู้ตามมองผู้นำว่าเป็นผู้เชี่ยวชาญพิเศษของพวกเขา

9) ผู้นำการสร้างบารมี จะมีบุคลิกภาพในเชิงประชาธิปไตยในตัวเอง ผู้นำจะเชี่ยวชาญและเฉลียวฉลาดในการเลือกใช้โอกาส สถานการณ์ วิธีการและกาลเทศะในการปรากฏตัว การเข้าร่วมหรือไม่เข้าร่วมกิจกรรมขององค์กรหรือของสังคมได้อย่างเหมาะสม โดยสามารถวิเคราะห์ผลกระทบที่ตามมาหรือที่คาดหวังได้ล่วงหน้าอย่างแม่นยำ

10) ผู้นำการสร้างบารมีเป็นผู้นำที่มีความขัดแย้งภายในหน่วยงานของตนน้อยมาก ทั้งนี้เนื่องจาก ผู้นำมีคุณลักษณะปรุ่งแต่งที่สำคัญเฉพาะตนอยู่ 3 ประการ คือ มีความมั่นใจในตนเองสูง มีความโดดเด่นในตนเอง และมีความเชื่อมั่นต่อการปฏิบัติตามทำนองครองธรรมของตน

จากแนวคิดดังกล่าวข้างต้น สรุปได้ว่า การสร้างบารมี หมายถึง การที่ผู้บริหารประพฤติตัวเป็นแบบอย่างหรือเป็นพฤติกรรมที่ผู้บริหารแสดงออกมาให้ผู้ใต้บังคับบัญชาให้การยอมรับ เชื่อมั่น ศรัทธา ภาคภูมิใจและไว้วางใจในความสามารถของผู้บริหาร ยินดีที่จะทุ่มเทการปฏิบัติงานตามภารกิจ

โดยผู้บริหารจะมีการประพฤติตนเพื่อให้เกิดประโยชน์แก่ผู้อื่น เสียสละเพื่อผลประโยชน์ของกลุ่ม เน้นความสำคัญเรื่องค่านิยม ความเชื่อ และการมีเป้าหมายที่ชัดเจน มีความมั่นใจที่จะเอาชนะอุปสรรค ผู้บริหารจะมีคุณลักษณะที่สำคัญในด้านการมีวิสัยทัศน์ และการถ่ายทอดวิสัยทัศน์ไปยังผู้ร่วมงาน มีความมุ่งมั่นและทุ่มเทในการปฏิบัติงานตามภารกิจ มีความสามารถในการจัดการหรือการควบคุมอารมณ์ตนเอง มีการเห็นคุณค่าของตนเอง มีศีลธรรมและจริยธรรม

2) การสร้างแรงบันดาลใจ (Inspirational Motivation) หมายถึง การที่ผู้นำจะประพฤติในทางที่จูงใจให้เกิดแรงบันดาลใจกับผู้ตาม โดยการสร้างแรงจูงใจภายใน การให้ความหมายและทำทนายในเรื่องงานของผู้ตาม ผู้นำจะกระตุ้นจิตวิญญาณของทีม (Team Spirit) ให้มีชีวิตชีวา มีการแสดงออกซึ่งความกระตือรือร้น โดยการสร้างเจตคติที่ดีและการคิดในแง่บวก ผู้นำจะทำให้ผู้ตามสัมผัสกับภาพที่งดงามของอนาคต ผู้นำจะสร้างและสื่อความหวังที่ผู้นำต้องการอย่างชัดเจน ผู้นำจะแสดงการอุทิศตัวหรือความผูกพันต่อเป้าหมายและวิสัยทัศน์ร่วมกัน ผู้นำจะแสดงความเชื่อมั่นและแสดงให้เห็นความตั้งใจอย่างแน่วแน่ว่าจะสามารถบรรลุเป้าหมายได้ ผู้นำจะช่วยให้ผู้ตามมองข้ามผลประโยชน์ของตนเพื่อวิสัยทัศน์และภารกิจขององค์กร ผู้นำจะช่วยให้ผู้ตามพัฒนาความผูกพันของตนต่อเป้าหมายระยะยาว และบ่อยครั้งพบว่า การสร้างแรงบันดาลใจนี้เกิดขึ้นผ่านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล และการกระตุ้นทางปัญญา โดยการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลทำให้ผู้ตามรู้สึกว่าคุณค่า และการกระตุ้นให้พวกเขาสามารถจัดการกับปัญหาที่ตนเองเผชิญได้ ส่วนการกระตุ้นทางปัญญาช่วยให้ผู้ตามจัดการกับอุปสรรคของตนเอง และเสริมความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2550, น.17)

รัตติกรณ์ จงวิศาล (2543, น. 22-24) ได้สรุปว่า การสร้างแรงบันดาลใจ หมายถึง การที่ผู้นำจะประพฤติในทางที่จูงใจให้เกิดแรงบันดาลใจกับผู้ตาม โดยการสร้างแรงจูงใจภายใน การให้ความหมายและทำทนายในเรื่องงานของผู้ตาม ผู้นำจะกระตุ้นจิตวิญญาณของทีม ให้มีชีวิตชีวา มีการแสดงออกซึ่งความกระตือรือร้น โดยการสร้างเจตคติที่ดีและการคิดในแง่บวก ผู้นำจะทำให้ผู้ตามสัมผัสกับภาพที่งดงามของอนาคต ผู้นำจะสร้างและสื่อความหวังที่ผู้นำต้องการอย่างชัดเจน ผู้นำจะสร้างการอุทิศตัวหรือความผูกพันต่อเป้าหมาย และวิสัยทัศน์ร่วมกัน ผู้นำจะแสดงความเชื่อมั่นและแสดงให้เห็นความตั้งใจอย่างแน่วแน่ว่าจะสามารถบรรลุเป้าหมายได้ ผู้นำจะช่วยให้ผู้ตามมองข้ามผลประโยชน์ของตนเพื่อวิสัยทัศน์ และภารกิจขององค์กร ผู้นำจะช่วยให้ผู้ตามพัฒนาความผูกพันของตนเองต่อเป้าหมายระยะยาว และบ่อยครั้งพบว่า การสร้างแรงบันดาลใจนี้เกิดขึ้นผ่านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล และการกระตุ้นทางปัญญา โดยการคำนึงถึงความเป็นปัจเจก และการกระตุ้นให้พวกเขาสามารถจัดการกับปัญหาที่ตนเองเผชิญได้ ส่วนการกระตุ้นทางปัญญาช่วยให้ผู้ตามจัดการกับอุปสรรคของตนเอง และเสริมสร้างความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

สุทิสรา ศรีตังนันทน์ (2547, น. 40) ได้สรุปว่า การสร้างแรงบันดาลใจจะปรากฏเมื่อผู้นำ กระตุ้นเร้าใจผู้ตามให้ปฏิบัติงาน และสร้างความมั่นใจว่า ผู้ตามมีความสามารถบรรลุตามวัตถุประสงค์

ขวัญชัย จะเกรง (2551, น.27) ได้สรุปว่า การสร้างแรงบันดาลใจ หมายถึง พฤติกรรม ที่ผู้บริหารกระตุ้น จูงใจ ให้ผู้ร่วมงานเกิดแรงบันดาลใจ กระตือรือร้น ตระหนักรู้ เข้าใจและเห็นคุณค่า ของเป้าหมาย ผู้บริหารจะทำให้ผู้ร่วมงานสัมผัสกับภาพที่งดงามของอนาคต ผู้บริหารจะสร้างเจตคติที่ดี การคิดในแง่บวก และสร้างสื่อความคาดหวังที่ต้องการอย่างชัดเจน ผู้บริหารจะอุทิศตัวหรือความผูกพัน ต่อเป้าหมายและวิสัยทัศน์ร่วมกัน สร้างความเชื่อมั่น ความเข้าใจ ให้กำลังใจทำให้ผู้ร่วมงานเห็นคุณค่า ของงาน มีความตั้งใจแน่วแน่ในการทำงานและเชื่อมั่นว่าจะสามารถปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมายได้โดยไม่เห็นแก่ประโยชน์ส่วนตน

จากความหมายข้างต้น สรุปได้ว่า การสร้างแรงบันดาลใจ หมายถึง การที่ผู้บริหารมีความ สามารถในการสื่อสารเป็นอย่างดี สามารถสื่อสารให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดแรงจูงใจภายใน ไม่เห็นแก่ประโยชน์ส่วนตน แต่อุทิศตนเพื่อกลุ่ม ผู้บริหารจะมีการตั้งมาตรฐานในการทำงานของผู้ใต้ บังคับ บัญชาไว้สูงและแสดงออกถึงความเชื่อมั่นว่า ผู้ใต้บังคับบัญชาสามารถปฏิบัติงานบรรลุ เป้าหมาย ผู้บริหารจะแสดงออกถึงความตั้งใจแน่วแน่ในการทำงาน มีการให้กำลังใจผู้ร่วมงาน มีการ กระตุ้นผู้ร่วมงานให้ตระหนักถึงสิ่งที่สำคัญยิ่งขององค์กร โดยผู้บริหารจะมีลักษณะที่สำคัญในด้าน การสร้างแรงจูงใจภายในให้กับผู้ใต้บังคับบัญชาในการทำงานเพื่อองค์กร มีการสร้างเจตคติที่ดีและ การคิดในแง่บวก

3) การกระตุ้นทางปัญญา (Intellectual Stimulation) หมายถึง การที่ผู้นำมีการกระตุ้น ผู้ตามให้ตระหนักถึงปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นในหน่วยงาน ทำให้ผู้ตามมีความต้องการหาแนวทางใหม่ๆ มาแก้ปัญหาในหน่วยงานเพื่อหาข้อสรุปใหม่ที่ดีกว่าเดิม เพื่อทำให้เกิดสิ่งใหม่และสร้างสรรค์ โดยผู้นำ มีการคิดและการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีการตั้งสมมติฐาน การเปลี่ยน กรอบ (Reraming) การมองปัญหาและการเผชิญกับสถานการณ์เก่าๆ ด้วยวิถีทางแบบใหม่ๆ มีการจูงใจ และสนับสนุนความคิดริเริ่มใหม่ๆ ในการพิจารณาปัญหา และการหาคำตอบของปัญหา มีการให้ กำลังใจผู้ตามให้พยายามหาทางแก้ปัญหาด้วยวิธีการใหม่ๆ ผู้นำมีการกระตุ้นให้ผู้ตามแสดงความคิด และเหตุผล และไม่วิจารณ์ความคิดของผู้ตามแม้ว่ามันจะแตกต่างไปจากความคิดของตนเอง ผู้นำทำ ให้ผู้ตามรู้สึกว่าเป็นสิ่งที่ท้าทาย และเป็นโอกาสที่ดีที่จะแก้ปัญหาาร่วมกัน โดยผู้นำจะ สร้างความเชื่อมั่นให้ผู้ตามว่า ปัญหาทุกอย่างต้องมีวิธีแก้ไข แม้บางปัญหาจะมีอุปสรรคมากมาย ผู้นำ จะพิสูจน์ให้เห็นว่าสามารถเอาชนะอุปสรรคทุกอย่างได้จากความร่วมมือร่วมใจในการแก้ปัญหาของผู้ ร่วมงานทุกคน ผู้ตามจะได้รับการกระตุ้นให้ตั้งคำถามต่อค่านิยมของตนเอง ความเชื่อและประเพณี

การกระตุ้นทางปัญญาเป็นส่วนที่สำคัญของการพัฒนาความสามารถของผู้ตามในการที่จะตระหนัก
เข้าใจและแก้ไขปัญหาด้วยตนเอง (กระทรวงศึกษาธิการ, 2550, น. 10)

เบส (Bass, 1985, p. 110) ได้สรุปว่า ผู้นำสามารถใช้การกระตุ้นสติปัญญาของผู้ตาม
ดังนี้

1) การใช้หลักเหตุผล (Rationally) ผู้นำจะเน้นเรื่องการจูงใจด้านความสำเร็จของผู้นำ
เน้นหนักที่โครงสร้างงานที่เป็นทางการในการตัดสินใจ ผู้นำจะใช้ข้อมูลเพียงเล็กน้อย แต่จะเน้นที่
ความรวดเร็วและประสิทธิภาพในการแก้ปัญหาเป็นสำคัญ

2) การคำนึงถึงความคงอยู่ (Existentially) ผู้นำจะสนใจเกี่ยวกับความปลอดภัยและความ
ไว้วางใจ และการสร้างทีมงาน เชื่อในกระบวนการที่ไม่เป็นทางการ และเชื่อว่าความรู้ ความเข้าใจเกิด
จากกระบวนการปฏิสัมพันธ์ระหว่างมนุษย์กับสิ่งแวดล้อม การแก้ไขปัญหาจะใช้ข้อมูลจำนวนมาก
และวิธีการแก้ปัญหาหลายทาง ผู้นำจะใช้สติปัญญาของตนเองส่งเสริมความคิดของผู้ตามให้
เหมือนกับตนเอง

3) การใช้ประสบการณ์ (Empirically) ผู้นำจะเน้นในเรื่องการปรับปรุงความมั่นคง การ
ป้องกัน ความปลอดภัย และความต่อเนื่อง โดยมีรูปแบบการตัดสินใจแบบลำดับขั้นลดหลั่น และมีการ
ใช้ข้อมูลจำนวนมากที่ได้มาจากการใช้ประสบการณ์

4) การมุ่งเน้นความเป็นเลิศ (Idealistically) ผู้นำจะเน้นที่การเติบโต การปรับตัว การ
เรียนรู้ การรับรู้เป้าหมาย การเปลี่ยนแปลง และความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีความยืดหยุ่นในการ
ตัดสินใจ และใช้ข้อมูลเพียงเล็กน้อย นอกจากนี้ผู้นำจะมีลักษณะของการกล้าเสี่ยง และสร้างสรรค์สิ่ง
ใหม่ๆ

รัตติกรณ์ จงวิศาล (2543, น. 22-24) ได้สรุปว่าการกระตุ้นทางปัญญา หมายถึงการที่ผู้นำ
มีการกระตุ้นผู้ตามให้ตระหนักถึงปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นในหน่วยงาน ทำให้ผู้ตามมีความต้องการหา
แนวทางใหม่ๆ มาแก้ปัญหาในหน่วยงานเพื่อหาข้อสรุปใหม่ที่มีดีกว่าเดิม เพื่อทำให้เกิดสิ่งใหม่และ
สร้างสรรค์ โดยผู้นำมีการคิดและแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีการ
ตั้งสมมติฐาน การเปลี่ยนกรอบ การมองปัญหา และการเผชิญกับสถานการณ์เก่าๆ ด้วยวิธีทางแบบ
ใหม่ๆ มีการจูงใจและสนับสนุนความคิดริเริ่มใหม่ๆ ในการพิจารณาปัญหาและการหาคำตอบของ
ปัญหา มีการให้กำลังใจผู้ตามให้พยายามหาทางแก้ปัญหาด้วยวิธีใหม่ๆ ผู้นำมีการกระตุ้นให้ผู้ตาม
แสดงความคิดและเหตุผล และไม่วิจารณ์ความคิดของผู้ตามแม้ว่ามันจะแตกต่างไปจากความคิดของ
ผู้นำ ผู้นำทำให้ผู้ตามรู้สึกว่ปัญหาที่เกิดขึ้นเป็นสิ่งที่ท้าทายและเป็นโอกาสที่ดีที่จะแก้ปัญหาร่วมกัน
โดยผู้นำจะสร้างความเชื่อมั่นให้ผู้ตามว่าปัญหาทุกอย่างต้องมียุติแก้ไข แม้บางปัญหาจะมีอุปสรรค

มากมาย ผู้นำจะพิสูจน์ให้เห็นว่าสามารถเอาชนะอุปสรรคทุกอย่างได้ จากความร่วมมือร่วมใจในการแก้ปัญหาของผู้ร่วมงานทุกคน ผู้ตามจะได้รับการกระตุ้นให้ตั้งคำถามต่อค่านิยมของตนเอง ความเชื่อ และประเพณี การกระตุ้นทางปัญญาเป็นส่วนที่สำคัญของการพัฒนาความสามารถของผู้ตามในการที่จะตระหนัก เข้าใจ และแก้ไขปัญหาด้วยตนเอง

รุ่งกานต์ รอดเรือง (2546, น. 41) ได้สรุปความหมาย การกระตุ้นทางปัญญา หมายถึง สถานการณ์ที่ผู้นำใช้การกระตุ้นปัญญาเพื่อเปลี่ยนแปลงกลุ่มและองค์การ ดังนี้

- 1) กลุ่มหรือองค์การถูกคุกคามจากสภาพแวดล้อม เช่น ถูกฝ่ายตรงข้ามสร้างความปั่นป่วน เป็นต้น
- 2) เกิดปัญหารุนแรงเกี่ยวกับการลดประสิทธิภาพของหน่วยงาน เช่น ขาดเครื่องมือขาดวิธีการปฏิบัติที่เหมาะสม เกิดความล่าช้า ต้นทุนสูง เป็นต้น
- 3) งานขาดประสิทธิภาพ เพราะเครื่องมือชำรุด ขาดวัสดุอุปกรณ์ ผู้ตามไม่มาทำงาน
- 4) ผู้นำมีอำนาจเพียงพอที่จะทำการเปลี่ยนแปลงและริเริ่มวิธีการที่สามารถจะแก้ปัญหที่องค์การเผชิญอยู่

ขวัญชัย จะเกรง (2551, น. 28) ได้สรุปความหมาย การกระตุ้นทางปัญญา หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้บริหารกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานตระหนักรู้ เข้าใจปัญหาที่เกิดขึ้นและทำให้ผู้ร่วมงานมีความต้องการหาแนวทาง วิธีการใหม่ๆ มาใช้ในการแก้ปัญหา ผู้บริหารส่งเสริมสนับสนุนให้กำลังใจผู้ร่วมงานในการแก้ปัญหาในแง่มุมต่างๆ ด้วยการวิเคราะห์แสดงความคิดเห็นและเหตุผลต่างๆ ร่วมกันอย่างเป็นระบบ สนทนาใหม่ๆ มาใช้ในการแก้ปัญหา จนสามารถทำให้ผู้ร่วมงานมองปัญหาดังกล่าว จากมุมมองใหม่ๆ ของตนเอง และหาข้อสรุปใหม่ที่สร้างสรรค์ที่ดีกว่าเดิม เชื่อมั่นว่าปัญหาทุกอย่างต้องมีวิธีการแก้ไข สามารถเอาชนะอุปสรรคทุกอย่างได้จากความร่วมมือร่วมใจของทุกคน

จากแนวคิดที่กล่าวข้างต้น สรุปได้ว่า การกระตุ้นทางปัญญา หมายถึง การที่ผู้บริหารแสดงพฤติกรรมที่เป็นการกระตุ้นผู้ใต้บังคับบัญชาให้เห็นวิธีการหรือแนวทางใหม่ในการแก้ปัญหา มีการพิจารณาถึงการปรับเปลี่ยนวิธีการทำงานแบบเก่าๆ ส่งเสริมให้ผู้ใต้บังคับบัญชาแสดงความคิดเห็นมองปัญหาในแง่มุมต่างๆ มีการวิเคราะห์ปัญหาโดยใช้เหตุผลและข้อมูลหลักฐาน มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ โดยผู้บริหารจะมีคุณลักษณะที่สำคัญในด้านการคิดและการแก้ปัญหายังเป็นระบบ และมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และจูงใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นผู้คิดวิเคราะห์และคิดสร้างสรรค์

4) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (Individualized Consideration) ผู้นำจะมีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับบุคคลในฐานะเป็นผู้นำให้การดูแลเอาใจใส่ผู้ตามเป็นรายบุคคล และทำให้ผู้ตามรู้สึกมีคุณค่าและมีความสำคัญ ผู้นำจะเป็นโค้ช (Coach) และเป็นทีปรึกษา (Advisor) ของผู้ตาม แต่ละ

คนเพื่อการพัฒนาผู้ตาม ผู้นำจะเอาใจใส่เป็นพิเศษในความต้องการของปัจเจกบุคคล เพื่อความสัมฤทธิ์และเติบโตของแต่ละคน ผู้นำจะพัฒนาศักยภาพของผู้ตามและเพื่อนร่วมงานให้สูงขึ้น นอกจากนี้ผู้นำจะมีการปฏิบัติต่อผู้ตาม โดยการให้โอกาสในการเรียนรู้สิ่งใหม่ สร้างบรรยากาศของการให้การสนับสนุน คำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลในด้านความจำเป็นและความต้องการ การประพฤติของผู้ตามแสดงให้เห็นว่าเข้าใจและยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล เช่น บางคนได้รับกำลังใจมากกว่า บางคนได้รับอำนาจการตัดสินใจด้วยตนเองมากกว่า บางคนมีมาตรฐานที่เคร่งครัดกว่า บางคนมีโครงสร้างงานที่มากกว่า ผู้นำมีการส่งเสริมการสื่อสารสองทาง และมีการจัดการด้วยการเดินดูรอบๆ (Management by Walking Around) มีปฏิสัมพันธ์กับผู้ตามเป็นการส่วนตัว ผู้นำสนใจในความต้องการของแต่ละบุคคล เห็นปัจเจกบุคคลเป็นบุคคลทั้งหมด (As a whole person) มากกว่าเป็นพนักงานหรือเป็นเพียงปัจจัยการผลิต ผู้นำจะมีการฟังอย่างมีประสิทธิภาพ มีการเอาใจเขามาใส่ใจเรา (Empathy) ผู้นำจะมีการมอบหมายงานเพื่อเป็นเครื่องมือในการพัฒนาผู้ตาม เปิดโอกาสให้ผู้ตามได้ใช้ความสามารถพิเศษอย่างเต็มที่และเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ ที่ท้าทายความสามารถ ผู้นำจะดูแลผู้ตามว่าต้องการคำแนะนำ การสนับสนุนและการช่วยให้ก้าวหน้าในการทำงานที่รับผิดชอบ โดยผู้ตามจะรู้สึกว่าเขากำลังถูกตรวจสอบ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2550, น. 18)

บาสส์ (Bass, 1985, pp. 84-91) ได้อธิบายถึงพฤติกรรมกรคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ว่าเป็นความสามารถของผู้นำที่ทราบความต้องการที่แตกต่างกันของผู้ตาม ทราบจุดเด่น จุดด้อยและให้ความสนใจในความต้องการและความก้าวหน้าของผู้ตามซึ่งพฤติกรรมที่แสดงออกสรุปได้ 3 ลักษณะ คือ

1) การคำนึงถึงการพัฒนา (Development Orientation) โดยการประเมินการปฏิบัติงานในปัจจุบันและตำแหน่งในอนาคตเมื่อมีความรับผิดชอบมากขึ้น การปฏิบัติให้ดูเป็นตัวอย่างและมอบหมายงานตามความสามารถของแต่ละบุคคล ให้ความช่วยเหลือเพื่อเพิ่มความสามารถและเสริมแรงจูงใจให้มากยิ่งขึ้นตามความต้องการขององค์กร เป็นแบบอย่างที่ดีให้ลูกน้องเลียนแบบ มีความเห็นอกเห็นใจ ให้ความสนใจ มีความเอื้ออาทร เป็นผู้ให้คำปรึกษา สังเกต และบันทึกความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานของลูกน้อง และสนับสนุนให้ลูกน้องได้รับการฝึกอบรมทางด้านเทคนิค ซึ่งประกอบด้วย

- 1.1) พฤติกรรมที่เน้นการพัฒนา (Developmentally Oriented Behavior)
- 1.2) การมอบหมายงาน (Delegation)
- 2) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (Individualized Orientation) ประกอบด้วย
 - 2.1) ส่งเสริมการพบปะอย่างเป็นกันเอง (Promotion amiliarly and contact)

2.2) การที่ผู้ตามแต่ละคนได้รับข้อมูลข่าวสารที่ต้องการ (Pulling the Individual Subordinate's Design or Information)

2.3) ให้ความสนใจในความแตกต่างของผู้ตามแต่ละคน (Attentions to Deference among Subordinates)

2.4) ให้คำปรึกษาเป็นรายบุคคล (Individual Counseling)

3) การเป็นพี่เลี้ยง (Mentoring) การเป็นพี่เลี้ยงเป็นบทบาทที่สำคัญของผู้นำ โดยใช้ความรู้และประสบการณ์ที่มีอยู่ โดยใช้ตำแหน่งหน้าที่ของตนเพื่อพัฒนาผู้ตามให้สามารถดูแลตนเองได้ และสามารถจัดการกับงานที่ได้รับมอบหมายได้ด้วยกระบวนการสอน แนะนำ และให้ความรู้ การเป็นพี่เลี้ยงเป็นความรับผิดชอบของผู้นำในการที่จะพัฒนาผู้ตามให้กลายเป็นผู้นำในอนาคต

รัตติกรณ์ จงวิศาล (2543, น. 22-24) ได้สรุปว่า การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล หมายถึง ผู้นำจะมีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับบุคคลในฐานะเป็นผู้นำ ในการดูแลเอาใจใส่ ผู้ตามเป็นรายบุคคล และทำให้รู้สึกมีคุณค่า และมีความสำคัญ ผู้นำจะเป็นโค้ช และเป็นพี่เลี้ยงของผู้ตามแต่ละคน เพื่อการพัฒนาผู้ตาม ผู้นำจะเอาใจใส่เป็นพิเศษในความต้องการของปัจเจกบุคคล เพื่อความสัมฤทธิ์ และเติบโตของแต่ละคน ผู้นำจะพัฒนาศักยภาพของผู้ตามและเพื่อนร่วมงานให้สูงขึ้น นอกจากนี้ผู้นำจะมีการปฏิบัติต่อผู้ตามโดยการให้โอกาสในการเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ สร้างบรรยากาศของการสนับสนุน คำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลในด้านความจำเป็นและความต้องการประพฤติของผู้นำแสดงให้เห็นว่าเข้าใจและยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล เช่น บางคนได้รับอำนาจการตัดสินใจด้วยตนเองมากกว่า บางคนมีมาตรฐานที่เคร่งครัดกว่า บางคนมีโครงสร้างที่มากกว่า ผู้นำมีการส่งเสริมการสื่อสารสองทาง และมีการจัดการด้วยการเดินดูรอบๆ มีปฏิสัมพันธ์กับผู้ตามเป็นการส่วนตัว ผู้นำสนใจในความกังวลของแต่ละบุคคล เห็นปัจเจกบุคคลเป็นบุคคลทั้งคนมากกว่าเป็นพนักงานหรือเป็นเพียงปัจจัยการผลิต ผู้นำจะมีการฟังอย่างมีประสิทธิภาพ มีการเอาใจเขามาใส่ใจเรา ผู้นำจะมีการมอบหมายงานเพื่อเป็นเครื่องมือในการพัฒนาผู้ตาม เปิดโอกาสให้ผู้ตามได้ใช้ความสามารถพิเศษอย่างเต็มที่และเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ ที่ท้าทายความสามารถ ผู้นำจะดูแลผู้ตามว่าต้องการคำแนะนำการสนับสนุน และการช่วยให้ก้าวหน้าในการทำงานที่รับผิดชอบอยู่หรือไม่ โดยผู้ตามจะรู้สึกว่าเขากำลังถูกตรวจสอบ

บาสส์ (Bass, 1985, pp. 84-91) ได้สรุปว่า การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล หมายถึง การที่ผู้บริหารแสดงพฤติกรรมในการทำงาน โดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลของผู้ใต้บังคับบัญชา มีการเอาใจเขามาใส่ใจเรา มีการติดต่อสื่อสารแบบสองทาง และเป็นรายบุคคล ผู้บริหารจะมีพฤติกรรมเป็นพี่เลี้ยงสอน และให้คำแนะนำ และส่งเสริมพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชาให้พัฒนาตนเอง

มีการกระจายอำนาจ โดยการมอบหมายงานเป็นผู้ได้บังคับบัญชา โดยผู้บริหารจะมีคุณลักษณะสำคัญด้านความเข้าใจ ในความแตกต่างระหว่างบุคคล การเอาใจเขามาใส่ใจเรา มีความสามารถในการติดต่อสื่อสารระหว่างบุคคล และมีเทคนิคการมอบหมายงานที่ดี

จากการศึกษาแนวคิดทฤษฎีของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ดังกล่าวข้างต้น สามารถสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) เป็นพฤติกรรมที่ผู้บริหารแสดงให้เห็นให้ผู้บังคับบัญชาเห็นในการทำงาน เพื่อกระตุ้นให้ผู้บังคับบัญชามีความต้องการ และมีความพึงพอใจมากกว่าที่มีอยู่ ก่อให้เกิดความภาคภูมิใจในตนเอง กล้าเผชิญกับความเปลี่ยนแปลง มีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกลเป็นการจูงใจให้ผู้บังคับบัญชามองให้ไกลเกินกว่าความสนใจของตนเองไปสู่ประโยชน์ของสถานศึกษา ซึ่งกระบวนการที่ผู้บริหารสถานศึกษามีอิทธิพลต่อครูนี้ จะกระทำโดยผ่านองค์ประกอบพฤติกรรม 4 ประการ คือ

1) การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ หมายถึง การที่ผู้บริหารสถานศึกษาประพฤติตัวเป็นแบบอย่างหรือเป็นพฤติกรรมที่ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกมาให้ผู้บังคับบัญชามีการยอมรับ เชื่อมั่น ศรัทธา ภาคภูมิใจและไว้วางใจในความสามารถของผู้บริหาร ยินดีที่จะทุ่มเทการปฏิบัติงานตามภารกิจ โดยผู้บริหารจะมีการประพฤติตนเพื่อให้เกิดประโยชน์แก่ผู้อื่น เสียสละเพื่อผลประโยชน์ของกลุ่ม เน้นความสำคัญเรื่องค่านิยม ความเชื่อ และการมีเป้าหมายที่ชัดเจนมีความมั่นใจที่จะเอาชนะอุปสรรค ผู้บริหารจะมีคุณลักษณะที่สำคัญในด้านการมีวิสัยทัศน์ และการถ่ายทอดวิสัยทัศน์ไปยังผู้ร่วมงาน มีความมุ่งมั่นและทุ่มเทในการปฏิบัติงานตามภารกิจมีความสามารถในการจัดการหรือการควบคุมอารมณ์ตนเอง มีการเห็นคุณค่าของตนเอง มีศีลธรรมและจริยธรรม

2) การสร้างแรงบันดาลใจ หมายถึง การที่ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการสื่อสารเป็นอย่างสูง สามารถสื่อสารให้ผู้บังคับบัญชาเกิดแรงจูงใจภายใน ไม่เห็นแก่ประโยชน์ส่วนตนแต่อุทิศตนเพื่อกลุ่ม ผู้บริหารจะมีการตั้งมาตรฐานในการทำงานของผู้บังคับบัญชาไว้สูง และแสดงออกถึงความเชื่อมั่นว่าผู้บังคับบัญชาสามารถปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมาย ผู้บริหารจะแสดงออกถึงความตั้งใจแน่วแน่ในการทำงาน มีการให้กำลังใจผู้ร่วมงาน มีการกระตุ้นผู้ร่วมงานให้ตระหนักถึงสิ่งสำคัญยิ่งขององค์กร โดยผู้บริหารจะมีลักษณะที่สำคัญในด้านการสร้างแรงจูงใจภายในให้กับผู้บังคับบัญชาในการทำงานเพื่อองค์กร มีการสร้างเจตคติที่ดีและการคิดในแง่บวก

3) การกระตุ้นทางปัญญา หมายถึง การที่ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงพฤติกรรมที่เป็นการกระตุ้นผู้บังคับบัญชาให้เห็นถึงวิธีการหรือแนวทางใหม่ในการแก้ปัญหา มีการพิจารณาถึงการปรับเปลี่ยนวิธีการทำงานแบบเก่าๆ ส่งเสริมให้ผู้บังคับบัญชาแสดงความคิดเห็น มองปัญหาในแง่มุมต่างๆ มีการวิเคราะห์ปัญหาโดยใช้เหตุผลและข้อมูลหลักฐาน มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ โดย

ผู้บริหารจะมีคุณลักษณะที่สำคัญในการด้านความคิดและการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ และมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และสนใจให้ผู้ที่บังคับบัญชาเป็นผู้คิดวิเคราะห์และคิดสร้างสรรค์ และ

4) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล หมายถึง การที่ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงพฤติกรรมในการทำงานโดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลของผู้ที่บังคับบัญชา มีการเอาใจเขามาใส่ใจเรา มีการติดต่อสื่อสารแบบสองทาง และเป็นรายบุคคล ผู้บริหารจะมีพฤติกรรมเป็นพี่เลี้ยง สอนและให้คำแนะนำ และส่งเสริมพัฒนาผู้ที่บังคับบัญชาให้พัฒนาตนเอง มีการกระจายอำนาจโดยการมอบหมายงานให้ผู้บังคับบัญชา โดยผู้บริหารจะมีคุณลักษณะสำคัญด้านความเข้าใจในความแตกต่างระหว่างบุคคล การเอาใจเขามาใส่ใจเรา มีความสามารถในการติดต่อสื่อสารระหว่างบุคคล และมีเทคนิคการมอบหมายงานที่ดี และเนื่องจากสภาพปัจจุบันสังคมได้เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว ทำให้บุคลากรของไทย จำเป็นต้องปรับเปลี่ยนกระบวนการเรียนรู้ให้เหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงตามสภาพของสังคม เป็นผลให้ประเทศไทยมีการปฏิรูปการเรียนรู้ ทั้งในพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการ กระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 มาตรา 40 ได้กำหนดให้ปลัดกระทรวง และเลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาทั้งด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคลและการบริหารทั่วไปไปยังคณะกรรมการสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา โดยตรงตามเจตนารมณ์ของการปฏิรูปการศึกษา พร้อมทั้งได้กำหนดให้สถานศึกษาเป็นนิติบุคคลเพื่อให้มีความเป็นอิสระ คล่องตัว สามารถบริหารจัดการศึกษาในสถานศึกษาสะดวก รวดเร็ว ถูกต้องและมีประสิทธิภาพ ดังนั้นผู้บริหารการศึกษาควรได้รับการพัฒนาเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่จะนำไปสู่การบริหารยุคใหม่นั้นเอง

2.2 หลักการและแนวคิดเกี่ยวกับเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการศึกษา

2.2.1 ความสำคัญของเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการศึกษา

จากพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553

มาตรา 63 รัฐต้องจัดสรรคลื่นความถี่ส่วนตัวนำและ โครงสร้างพื้นฐานอื่นที่จำเป็นต่อการส่งวิทยุกระจายเสียงวิทยุโทรทัศน์วิทยุโทรคมนาคมและการสื่อสารในรูปแบบอื่น เพื่อใช้ประโยชน์สำหรับการศึกษาในระบบการศึกษานอกระบบการศึกษาตามอัธยาศัย การทะนุบำรุงศาสนา ศิลปะ และวัฒนธรรมตามความจำเป็น

มาตรา 64 รัฐต้องส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการผลิตและพัฒนาแบบเรียนตำรา หนังสือทางวิชาการ สื่อสิ่งพิมพ์อื่น วัสดุอุปกรณ์และเทคโนโลยีเพื่อการศึกษาอื่น โดยเร่งรัดพัฒนาขีด

ความสามารถในการผลิต จัดให้มีเงินสนับสนุนการผลิตและมีการให้แรงจูงใจแก่ผู้ผลิตและพัฒนาเทคโนโลยีเพื่อการศึกษาทั้งนี้โดยเปิดให้มีการแข่งขันโดยเสรีอย่างเป็นธรรม

มาตรา 65 ให้มีการพัฒนาบุคลากรทั้งด้านผู้ผลิตและผู้ใช้เทคโนโลยีเพื่อการศึกษาเพื่อให้ความรู้ความสามารถและทักษะในการผลิต รวมทั้งการใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสมมีคุณภาพและประสิทธิภาพ

มาตรา 66 ผู้เรียนมีสิทธิได้รับการพัฒนาขีดความสามารถในการใช้เทคโนโลยีเพื่อการศึกษาในโอกาสแรกที่ทำได้ เพื่อให้มีความรู้และทักษะเพียงพอที่จะใช้เทคโนโลยีเพื่อการศึกษาในการแสวงหาความรู้ด้วยตนเองได้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต

มาตรา 67 รัฐต้องส่งเสริมให้มีการวิจัยและพัฒนาการผลิตและการพัฒนาเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา รวมทั้งการติดตามตรวจสอบและประเมินผลการใช้เทคโนโลยีเพื่อการศึกษา เพื่อให้เกิดการใช้ที่คุ้มค่าและเหมาะสมกับกระบวนการเรียนรู้ของคนไทย

มาตรา 68 ให้มีการระดมทุนเพื่อจัดตั้งกองทุนพัฒนาเทคโนโลยีเพื่อการศึกษาจากเงินอุดหนุนของรัฐ ค่าสัมปทานและผลกำไรที่ได้จากการดำเนินกิจการด้านสื่อสารมวลชนเทคโนโลยีสารสนเทศและโทรคมนาคมจากทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องทั้งภาครัฐภาคเอกชนและองค์กรประชาชน รวมทั้งให้มีการลดอัตราค่าบริการเป็นพิเศษในการใช้เทคโนโลยีดังกล่าวเพื่อพัฒนาคนและสังคม

หลักเกณฑ์และวิธีการจัดสรรเงินกองทุน เพื่อการผลิตการวิจัยและการพัฒนาเทคโนโลยีเพื่อการศึกษาให้เป็นไปตามที่กำหนดในกฎกระทรวง

มาตรา 69 รัฐต้องจัดให้มีหน่วยงานกลางทำหน้าที่พิจารณาเสนอนโยบายแผนส่งเสริมและประสานการวิจัยการพัฒนาและการใช้ รวมทั้งการประเมินคุณภาพและประสิทธิภาพของการผลิตและการใช้เทคโนโลยีเพื่อการศึกษา

นอกจากนั้น แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11 (พ.ศ. 2555-2559) ได้กำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาความเข้มแข็งทางวิทยาศาสตร์ และเทคโนโลยี ดังนี้

การประยุกต์ใช้และการพัฒนาเทคโนโลยี โดยเน้นการนำไปใช้ประโยชน์ในภาคการผลิตและสนับสนุนการวิจัยและพัฒนาตามศักยภาพของคนไทย โดยสร้างความเสมอภาคในการเข้าถึงเทคโนโลยี เน้นการใช้เทคโนโลยีในการเพิ่มประสิทธิภาพการผลิตและยกระดับคุณภาพสินค้า กระตุ้นการพัฒนานวัตกรรมทางเทคโนโลยีของตนเอง เพื่อต่อยอดภูมิปัญญาท้องถิ่น และลดการนำเข้าเทคโนโลยีจากต่างประเทศ

การพัฒนากำลังคนด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี โดยการปฏิรูปการศึกษาที่เน้นกระบวนการเรียนรู้ตามหลักวิทยาศาสตร์ การรู้เท่าทันโลกและการพัฒนาบุคลากรด้านวิทยาศาสตร์

และเทคโนโลยีทั้งปริมาณและคุณภาพ เพื่อให้สามารถเลือกรับ ประยุกต์ใช้ และพัฒนาเทคโนโลยีได้อย่างมีประสิทธิภาพ

การยกระดับการพัฒนาและใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการศึกษาเพื่อเป็นโครงสร้างพื้นฐานสำคัญในการเผยแพร่องค์ความรู้และข่าวสาร ช่วยสนับสนุนการฟื้นฟูเศรษฐกิจและการเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ

การบริหารการพัฒนาด้านวิทยาศาสตร์ และเทคโนโลยีที่มุ่งประสิทธิผล ให้นำไปประยุกต์ใช้ในเชิงพาณิชย์ได้ โดยกระตุ้นให้ภาคเอกชนเป็นผู้นำ ในขณะที่ภาครัฐเป็นผู้สนับสนุนและนักวิชาการมีส่วนร่วม

ความหมายของเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (Information Communication Technology)

รังสรรค์ เฟิงนุ (2544) ได้กล่าวว่า เทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสารหรือตามมาตรฐานเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการศึกษา (Information and Communication Technology) คือ การผสมผสานเทคโนโลยีสารสนเทศเข้ากับระบบสื่อสาร โทรคมนาคมที่ครอบคลุมระบบสื่อสาร อันได้แก่ วิทยุ โทรทัศน์ โทรสาร โทรศัพท์ เครื่องมือการสื่อสารอื่นๆ กับระบบคอมพิวเตอร์ ซอฟต์แวร์ ฐานข้อมูล และบริการสารสนเทศ ตลอดจนระบบเครือข่ายโทรคมนาคมจำนวนมากที่เชื่อมโยงติดต่อกัน และใช้ร่วมกันได้

กู๊ด (Good, 1973) ได้กล่าวว่า เทคโนโลยีการศึกษา คือ การนำหลักการทางวิทยาศาสตร์มาประยุกต์ใช้เพื่อการออกแบบและส่งเสริมระบบการเรียนการสอน โดยเน้นที่วัตถุประสงค์ทางการศึกษาที่สามารถวัดได้ได้อย่างถูกต้องแน่นอน มีการยึดผู้เรียนเป็นศูนย์กลางการเรียนมากกว่ายึดเนื้อหาวิชา มีการใช้การศึกษาเชิงปฏิบัติโดยผ่านการวิเคราะห์และการใช้ซอฟต์แวร์คอมพิวเตอร์ รวมถึงเทคนิคการสอนโดยใช้อุปกรณ์ต่างๆ เช่น เครื่องคอมพิวเตอร์เพื่อการสอนต่างๆ ในลักษณะของสื่อประสมและการศึกษาด້วยตนเอง

โคลี, แครดเลอร์ และ เอ็นเจล (Coley; Cradler and Engel, 1996) ได้กล่าวว่า เทคโนโลยีการศึกษาจะเป็นคำซึ่งรวมถึงทรัพยากรใดๆ ที่ใช้ในการให้การศึกษาแก่ผู้เรียน โดยอาจรวมถึงวิธีการ เครื่องมือ หรือกระบวนการ หากเป็นในเชิงปฏิบัติแล้วคำนี้จะใช้ในยุคหลังสงครามโลกครั้งที่ 2 ซึ่งหมายถึงการใช้เทคโนโลยีต่างๆ เช่น ฟลิ์ม สตรีป เครื่องฉาย สไลด์ เทปเสียง โทรทัศน์ และห้องปฏิบัติการทางภาษา เมื่อมีการนำเอาคอมพิวเตอร์ส่วนบุคคลมาใช้ในช่วงปี พ.ศ.2523 – 2532 (ทศวรรษ 1980s) จึงเป็นยุคของการใช้คอมพิวเตอร์เป็นฐานในการเรียนรู้และในปัจจุบันจะเป็นการใช้เทคโนโลยีการสื่อสารควบคู่กับคอมพิวเตอร์

ครรชิต มาลัยวงศ์ และคณะ (2546) ได้กล่าวว่า เทคโนโลยีสารสนเทศตามมาตรฐานเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการศึกษา หมายถึง เทคโนโลยีที่เกี่ยวข้องตั้งแต่การรวบรวมการจัดเก็บข้อมูล การประมวลผล การพิมพ์ การสร้างรายงาน การสื่อสารข้อมูล ฯลฯ เทคโนโลยีสารสนเทศเป็นการรวมกันระหว่างเทคโนโลยีอิเล็กทรอนิกส์ และคอมพิวเตอร์กับเทคโนโลยีการสื่อสาร

ภาสกร เรืองรอง (2543) ได้กล่าวว่า ICT ย่อมาจากคำว่า Information and Communication Technology สามารถแยกความหมาย ดังนี้

I (Information) หรือระบบสารสนเทศ หมายถึง ข้อมูลที่ได้ผ่านการประมวลผลแล้วสามารถนำมาใช้ประกอบการตัดสินใจได้ ซึ่งมีความแตกต่างกันไม่สามารถใช้แทนกันได้

C (Communication) หรือการสื่อสาร หมายถึง การนำสื่อเข้าไปสื่อสารในเทคโนโลยีในที่นี้ สื่อ คือ สารสนเทศที่ถูกนำเข้าไปสื่อสารด้วยเครื่องมือที่เรียกว่า คอมพิวเตอร์

T (Technology) หรือเทคโนโลยี หมายถึง เทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ที่เป็นเครื่องมือช่วยการประมวลผลข้อมูลให้ได้ซึ่งสารสนเทศ

นอกจากนี้ แผนแม่บทเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของประเทศไทย พ.ศ. 2545 - 2549 ได้ให้ความหมาย เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร หมายถึง เทคโนโลยีที่เกี่ยวข้องกับข่าวสาร ข้อมูล และการสื่อสาร นับตั้งแต่การสร้าง การนำมาวิเคราะห์หรือประมวลผล การรับและส่งข้อมูล การจัดเก็บ และการนำไปใช้งานใหม่ เทคโนโลยีเหล่านี้มักจะหมายถึง คอมพิวเตอร์ ซึ่งประกอบด้วย ส่วนอุปกรณ์ (Hardware) ส่วนคำสั่ง (Software) ส่วนบุคลากร (Peopleware) และส่วนข้อมูล (Data) และระบบการสื่อสารต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นโทรศัพท์ ระบบสื่อสารข้อมูล ดาวเทียมหรือเครื่องมือสื่อสารใดๆ ที่มีสายและไร้สาย

จากความหมายดังกล่าวข้างต้น กล่าวได้ว่า เทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสาร หมายถึง การนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาผสมผสานกับการสื่อสารด้วยเทคโนโลยีทางคอมพิวเตอร์ และเครือข่ายโทรคมนาคมในการดำเนินงานต่างๆ เพื่อใช้ในการค้นหาข้อมูล การสื่อสารข้อมูล และการประมวลผลซึ่งเป็นประโยชน์สำหรับการศึกษาและพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง

ประโยชน์ของเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร

1) ความเร็ว การนำระบบคอมพิวเตอร์มาใช้จะช่วยให้การทำงานมีความรวดเร็วยิ่งขึ้นไม่จำเป็นการประมวลผล การค้นหาข้อมูลจะทำให้สะดวกรวดเร็ว ประหยัดเวลาในการค้นหาข้อมูล เช่น การใช้ระบบห้องสมุดอัตโนมัติ

2) ความถูกต้อง คอมพิวเตอร์เป็นอุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์ ที่มีการประมวลผลข้อมูลที่ถูกต้อง แม่นยำ ทำให้ข้อมูลที่ได้จากการประมวลผลนั้นมีความผิดพลาดน้อยกว่าการประมวลผลด้วยมนุษย์

3) การเก็บบันทึกข้อมูล ข้อมูลที่เก็บบันทึกในระบบคอมพิวเตอร์จะเป็นข้อมูลอิเล็กทรอนิกส์ ซึ่งมีสื่อที่ใช้ในการจัดเก็บข้อมูลทำให้มีความสามารถในการจัดเก็บข้อมูลได้จำนวนมากและมีความคงทนถาวรมากกว่าการจัดเก็บข้อมูลในรูปของกระดาษ

4) การเผยแพร่ข้อมูล การรับส่งข้อมูลในปัจจุบันโดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศจะทำให้การเผยแพร่ข้อมูล ทำได้อย่างกว้างขวางสามารถแพร่กระจายไปได้ทั่วโลกอย่างไร้พรมแดน

องค์ประกอบของระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร

1) เทคโนโลยีคอมพิวเตอร์เป็นเครื่องอิเล็กทรอนิกส์ที่สามารถจดจำข้อมูลต่างๆ และปฏิบัติตามคำสั่งที่บอก เพื่อให้คอมพิวเตอร์ทำงานอย่างใดอย่างหนึ่งได้ คอมพิวเตอร์นั้นประกอบด้วยอุปกรณ์ต่างๆ ต่อเชื่อมกัน เรียกว่า ฮาร์ดแวร์ (Hardware) และอุปกรณ์ฮาร์ดแวร์นี้จะต้องทำงานร่วมกับโปรแกรมคอมพิวเตอร์หรือที่เรียกกันว่าซอฟต์แวร์ (Software) (มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช สาขาวิชาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี, 2546, น. 4)

2) เทคโนโลยีสื่อสารโทรคมนาคมใช้ในการติดต่อสื่อสารรับส่งข้อมูลจากที่ไกลๆ เป็นการส่งของข้อมูลระหว่างคอมพิวเตอร์หรือเครื่องมือที่อยู่ห่างไกลกัน ซึ่งจะช่วยให้การเผยแพร่ข้อมูลหรือสารสนเทศไปยังผู้ใช้ในแหล่งต่างๆ เป็นไปอย่างสะดวก รวดเร็ว ถูกต้อง ครบถ้วน และทันการณ์ ซึ่งรูปแบบของข้อมูลที่รับส่งอาจเป็นตัวเลข (Numeric Data) ตัวอักษร (Text) ภาพ (Image) และเสียง (Voice) เทคโนโลยีที่ใช้ในการสื่อสารหรือเผยแพร่สารสนเทศ ได้แก่ เทคโนโลยีที่ใช้ในระบบโทรคมนาคมทั้งชนิดมีสายและไร้สาย เช่น ระบบโทรศัพท์ โมเด็ม แฟกซ์ โทรเลข วิทยุกระจายเสียง วิทยุโทรทัศน์ เคเบิลใยแก้วนำแสง คลื่นไมโครเวฟ และดาวเทียม เป็นต้น สำหรับกลไกหลักของการสื่อสารโทรคมนาคม มีองค์ประกอบพื้นฐาน 3 ส่วน ได้แก่ ต้นแหล่งของข้อความ (Source Sender) สื่อกลางสำหรับการรับส่งข้อความ (Medium) และส่วนรับข้อความ (Sink Decoder)

ชนิดของสัญญาณข้อมูล ลักษณะของข้อมูลหรือสารสนเทศที่ส่งผ่านระบบคอมพิวเตอร์และการสื่อสาร ดังนี้ ข้อมูลหรือสารสนเทศที่ใช้กันอยู่ทั่วไปในระบบสื่อสาร เช่น ระบบโทรศัพท์จะมีลักษณะของสัญญาณเป็นคลื่นแบบต่อเนื่องที่เราเรียกว่า “สัญญาณอนาล็อก” แต่ในระบบคอมพิวเตอร์จะแตกต่างกัน เพราะระบบคอมพิวเตอร์ใช้ระบบสัญญาณไฟฟ้าสูงต่ำสลับกัน เป็นสัญญาณที่ไม่ต่อเนื่อง เรียกว่า “สัญญาณดิจิทัล” ซึ่งข้อมูลเหล่านั้นจะส่งผ่านสายโทรศัพท์ เมื่อเราต้องการส่งข้อมูล

จากคอมพิวเตอร์เครื่องหนึ่งไปยังเครื่องอื่นๆ ผ่านระบบโทรศัพท์ ก็ต้องอาศัยอุปกรณ์ช่วยแปลงสัญญาณเสมอ ซึ่งมีชื่อเรียกว่า “โมเด็ม” (Modem)

เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารที่ใช้ในชีวิตประจำวันในสังคมปัจจุบัน ไม่ว่าใครจะอยู่ที่ใด แม้ในเมืองหรือชนบทก็ตาม ย่อมมีการติดต่อสื่อสารกับบุคคลหรือสังคมอื่นอยู่เสมอไม่ว่าทางใดก็ทางหนึ่ง เพื่อแลกเปลี่ยนความรู้ความคิดเห็นหรือการรับรู้ข้อมูลข่าวสารในชีวิตประจำวันด้วยสื่อต่างๆ เช่น หนังสือพิมพ์ วิทยุกระจายเสียง วิทยุโทรทัศน์ โทรศัพท์ โทรสาร ส่วนเป็นการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศทั้งสิ้น นอกจากนี้ยังใช้เทคโนโลยีเครื่องมือหรือกลไกเพื่ออำนวยความสะดวก เช่น การถอนเงินจากเครื่องจ่ายเงินอัตโนมัติ (ATM : Automatic Teller Technology Machine) การสแกนลายนิ้วมือการเข้าปฏิบัติงานในสำนักงาน การจ่ายค่าโดยสารรถไฟผ่านบัตรแถบแม่เหล็ก เป็นต้น

เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารที่มีต่อสังคม ในปัจจุบันเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร มีบทบาทที่ก่อให้เกิดประโยชน์ต่อการพัฒนาสังคมในหลายด้าน ซึ่งสามารถสรุปได้ดังนี้

- 1) ช่วยให้ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นจากการสื่อสารที่รวดเร็วและกว้างไกล
- 2) ช่วยทำให้วิทยาการต่างๆ เจริญก้าวหน้าและทันสมัยอย่างรวดเร็ว
- 3) การรับรู้และแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารของโลกเป็นไปอย่างสะดวกและรวดเร็ว
- 4) สามารถเข้าถึงคลังข้อมูลข่าวสารจำนวนมาก ซึ่งสามารถนำมาประยุกต์ในการพัฒนาอาชีพและคุณภาพชีวิต
- 5) สนับสนุนการทำงานและกระบวนการผลิต เช่น การใช้คอมพิวเตอร์ในการวางแผนการออกแบบและการควบคุมระบบการทำงาน
- 6) ส่งเสริมระบบบริหารจัดการในรูปแบบใหม่เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารจัดการหน่วยงานหรือองค์กร
- 7) กระจายโอกาสด้านการศึกษาให้ผู้เรียนที่อยู่ห่างไกลสามารถเรียนรู้ผ่านระบบการสอนทางไกลหรือผ่านดาวเทียมได้
- 8) สามารถเผยแพร่สารสนเทศและภูมิปัญญาท้องถิ่นสู่สังคมโลกได้โดยง่าย เช่น การเผยแพร่งานในอินเทอร์เน็ตตำบล เป็นต้น
- 9) ช่วยให้เกิดนวัตกรรมใหม่ๆ อย่างต่อเนื่อง

2.2.2 นโยบายที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการศึกษา (ประกาศกระทรวงศึกษาธิการ, 1 พฤษภาคม 2550)

ปัจจุบันกระแสการพัฒนาทางด้านเศรษฐกิจและสังคมได้เปลี่ยนแปลงไปมาก นานาประเทศต่างมุ่งเน้นการพัฒนาประเทศไปสู่เศรษฐกิจและสังคมแห่งภูมิปัญญาและการเรียนรู้ แต่การที่จะพัฒนาประเทศไปสู่สังคมดังกล่าวได้ต้องมีการนำความรู้ทางด้านเทคโนโลยีและสารสนเทศมาใช้ให้เกิดประโยชน์และสามารถเข้าถึงองค์ความรู้ด้านต่างๆ โดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเป็นเครื่องมือเพื่อให้นำไปสู่การผลิตการเข้าถึงการแพร่กระจายความรู้ให้แก่เด็กเยาวชนและประชาชนได้เรียนรู้ได้อย่างถูกต้องเหมาะสม

กระทรวงศึกษาธิการ เห็นถึงความสำคัญของเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ในขณะเดียวกันก็คำนึงถึงประโยชน์และโทษที่อาจเกิดขึ้นจากการนำเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารมาพัฒนาและประยุกต์ใช้เพื่อผู้เรียนได้เรียนรู้และพัฒนาเป็นความรู้ในระดับที่สูงขึ้น รวมถึงรู้จักคิดวิเคราะห์ถึงผลกระทบที่อาจเกิดจากการใช้ที่ไม่เหมาะสมได้ด้วย ทั้งนี้โดยยึดหลักเศรษฐกิจพอเพียงและคุณธรรมนำความรู้ ซึ่งสอดคล้องกับนโยบายของรัฐบาลและเป็นไปตามนโยบายการพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศของประเทศไทยหรือไอที 2010 และพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545 รวมทั้งฉบับที่ 3 พ.ศ.2553 จึงสนับสนุนให้มีการใช้คอมพิวเตอร์และอินเทอร์เน็ตในการเรียนการสอนและการบริหารจัดการอย่างกว้างขวาง

เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดในการนำเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารมาใช้ในการเรียนการสอนและการบริหารจัดการ กระทรวงศึกษาธิการจึงกำหนดนโยบายและมาตรฐานการพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการศึกษาขึ้น เพื่อสนับสนุนการนำเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารในสถานศึกษาและหน่วยงานทางการศึกษา และเพื่อเป็นการป้องกันภัยทางอินเทอร์เน็ตโดยให้ผู้เรียนผู้สอนบุคลากรทางการศึกษาและประชาชนได้ใช้ประโยชน์ และเข้าถึงบริการได้จากเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารตามความเหมาะสม จึงมีนโยบายและมาตรฐานการส่งเสริมสนับสนุนให้สถานศึกษาและหน่วยงานทางการศึกษาดำเนินการดังนี้

นโยบายส่งเสริมการพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการศึกษา

1) จัดให้มีระบบสารสนเทศข้อมูลข่าวสาร และระบบป้องกันภัยทางอินเทอร์เน็ตเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการเรียนการสอนและการบริหารจัดการ รวมทั้งประโยชน์เพื่อการเรียนรู้สำหรับชุมชนและประชาชนในท้องถิ่น

2) จัดให้ผู้สอนบุคลากรทางการศึกษาและผู้เรียน ได้รับการพัฒนาความสามารถในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อประโยชน์ในการจัดการเรียนการสอนและการ

บริหารจัดการอย่างสร้างสรรค์และปลอดภัยพร้อมกับการปลูกฝังค่านิยมที่ดีงามในเรื่องของคุณธรรม และจริยธรรม

3) ส่งเสริมการพัฒนาสื่อเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อช่วยสอนและช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการเรียนการสอนและการเรียนรู้ จัดให้มีระบบป้องกันสื่อที่ไม่พึงประสงค์ที่เผยแพร่มาในระบบอินเทอร์เน็ตแก่ผู้เรียนและผู้สอน

4) ส่งเสริมและจัดให้มีการวิจัยและพัฒนาสื่อและนวัตกรรมเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการเรียนรู้และการจัดทำศูนย์ข้อมูลเพื่อพัฒนาสถานศึกษาเป็นสังคมแห่งการเรียนรู้

5) ประสานและจัดให้เกิดการมีส่วนร่วมระหว่างหน่วยงาน ทั้งภาครัฐเอกชนและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการจัดหาแบ่งปันและแลกเปลี่ยน ทั้งทางด้านซอฟต์แวร์และฮาร์ดแวร์ ให้เพียงพอในการใช้ประโยชน์และในการจัดการเรียนการสอน

6) ให้บริการทางวิชาการแก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น องค์กรเอกชนชุมชนเพื่อกระจายโอกาสทางการศึกษา โดยใช้เทคโนโลยีทางการศึกษาและเครือข่ายสารสนเทศลดช่องว่างระหว่างผู้เรียนในเมืองกับชนบท

2.2.3 มาตรฐานเทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสารเพื่อการศึกษาสำหรับสถานศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ (ประกาศกระทรวงศึกษาธิการ, 2550) ประกอบด้วย 6 ด้าน คือ

1) ด้านการบริหารจัดการภายในสถานศึกษา (ประกาศกระทรวงศึกษาธิการ, 2550) ประกอบด้วย

1.1) มีแผนพัฒนาด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ระยะกลาง (3-5 ปี) และพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารที่อยู่ในแผนปฏิบัติการประจำปี

1.2) มีการสนับสนุนงบประมาณ ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการเรียนการสอน

1.3) มีการส่งเสริมและประสานเครือข่ายจากชุมชนองค์กรภาครัฐและเอกชนให้เข้ามามีส่วนร่วมสนับสนุนด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารที่ต่างได้รับประโยชน์ร่วมกัน

1.4) มีระบบกำกับ ติดตาม ประเมินผลการดำเนินงาน และรายงานผลอย่างต่อเนื่อง

1.5) มีระบบงานข้อมูลสารสนเทศที่เป็นปัจจุบันตามมาตรฐานของกระทรวงศึกษาธิการ

1.6) มีบุคลากรรับผิดชอบงานด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารโดยตรง

วรุระ พงษ์ปุกหุด (2544) กล่าวว่า ประสิทธิภาพในการบริหารจัดการโรงถ่าย และ ทรัพยากรจะมีตัวชี้วัดที่สำคัญที่บ่งบอกถึงควมมีประสิทธิภาพประสิทธิภาพ จึงประกอบไปด้วยความ ประหยัด ความรวดเร็วทันตามกำหนดเวลา และควมมีคุณภาพ ซึ่งพิจารณาทั้งกระบวนการตั้งแต่ บังจัญนำเข้ากระบวนการทำงาน กระบวนการผลิตที่ดี จนกระทั่งได้ผลผลิตที่ดี ฉะนั้นประสิทธิภาพ ของการบริหารโรงถ่ายจึงมีปัจจัยสำคัญ 3 ด้าน ดังนี้ 1) การใช้งานวงจรทุกวงจรที่มีอยู่อย่างเต็มที่ 2) การควบคุมในหัวจรที่มีอยู่รองรับการเรียกที่มีประสิทธิภาพมากที่สุดเท่าที่จะทำได้ และ 3) ควบคุม ใไม่ให้เกิดสภาพคับคั่งและการขยายตัวของปัญหา

กมลรัฐ อินทรทัศน; กษิติธร ภูภราดัย และ วันดี กริชอนันต์ (2548) กล่าวว่า โครงสร้างพื้นฐานทางมาตรฐานเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการศึกษา เป็นปัจจัยหนึ่งที่มี ส่วนสำคัญให้เกิดการพัฒนา ทั้งนี้ถือว่าเป็นกุญแจของการพัฒนาสังคมสู่สังคมคุณภาพ แต่การนำ มาตรฐานเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการศึกษาต้องนำไปใช้อย่างระมัดระวัง และ จำเป็นต้องคำนึงถึงช่องว่างระหว่างความรู้ความเข้าใจในการใช้ประโยชน์ ตลอดจนทักษะการใช้งาน อุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์ ซึ่งเป็นอุปสรรคและปัญหาต่อการนำมาตรฐานเทคโนโลยีสารสนเทศและการ สื่อสารเพื่อการศึกษามาใช้การพัฒนาสังคมสู่สังคมคุณภาพ จำเป็นต้องอาศัย โครงสร้างพื้นฐาน มาตรฐานเทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสารเพื่อการศึกษา

ฉัตรชัย ภูน้ำค้าง (2548) กล่าวว่า ประสิทธิภาพของโรงถ่ายโทรคมนาคมจะเป็น ตัวชี้วัดที่สำคัญของ โครงสร้างพื้นฐานทางมาตรฐานเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อ การศึกษา เพราะหากขาดความพร้อม โดยเฉพาะอย่างยิ่งเครือข่ายของโทรคมนาคม เช่น โทรศัพท์การ สื่อสารผ่านดาวเทียมที่ยังมีไม่เพียงพอ ใช้งานได้ไม่เต็มตามศักยภาพหรือคือยคุณภาพ ซึ่งจะส่งผลต่อ ความมีประสิทธิภาพของโรงถ่าย อันนำไปสู่โครงสร้างพื้นฐานทางมาตรฐานเทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสารเพื่อการศึกษาที่ขาดประสิทธิภาพด้วย เมื่อโครงสร้างพื้นฐานทางมาตรฐานเทคโนโลยี สารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการศึกษา ที่ถือว่าเป็นกุญแจที่สำคัญไม่สามารถเป็นเครื่องมือของการ ส่งผ่านข้อมูลสารสนเทศและความรู้ไปยังคนในชุมชนได้ ซึ่งจะทำให้การดำเนินการพัฒนาสังคมสู่ สังคมคุณภาพที่ขาดประสิทธิภาพด้วยเช่นเดียวกัน

สถยดี พงษ์ลิมปิยเชฐ (2546) ได้กล่าวว่า การบริหารจัดการเกี่ยวกับระบบสารสนเทศ ในสถานศึกษา จะต้องสามารถบริหารจัดการระบบสารสนเทศเพื่อการบริหาร แบ่งออกเป็น 6 องค์ประกอบ ดังนี้

1) แหล่ง และรูปแบบของข้อมูล (Sources and Formals) ข้อมูลเป็นองค์ประกอบ สำคัญ และจำเป็นสำหรับระบบสารสนเทศ ทั้งนี้เพราะหากไม่มีข้อมูลก็จะไม่มีสารสนเทศ เพราะ

สารสนเทศก็คือ ข้อมูลแต่เป็นข้อมูลที่ผ่านมากระบวนการประมวลผลมาแล้วจนกระทั่งเปลี่ยนมาอยู่ในลักษณะที่ตรงกับความต้องการผู้ใช้โดยทั่วไปสามารถจำแนกแหล่งของข้อมูลออกได้เป็น 2 แหล่งคือ

1.1) แหล่งข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Sources) หมายถึง แหล่งที่เป็นต้นกำเนิดของข้อมูลนั้น การได้ข้อมูลมาจากแหล่งปฐมภูมิในทางทฤษฎี จึงถือว่าน่าจะให้ข้อมูลมีความน่าเชื่อถือมากที่สุดในการบริหารการศึกษาตัวอย่างของแหล่งข้อมูลปฐมภูมิ ได้แก่ โรงเรียนชั้นเรียนครูนักเรียน เป็นต้นทั้งนี้ขึ้นอยู่กับว่าเราต้องการข้อมูลอะไรเป็นสำคัญ

1.2) แหล่งข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Sources) หมายถึง แหล่งซึ่งเป็นศูนย์รวมของข้อมูลที่ได้ผ่านการเก็บรวบรวมมาแล้วอีกต่อหนึ่ง เช่น รายงานประจำปีสรุปการบรรยายเรื่องย่อสารสังเขปหนังสือพิมพ์วารสาร เป็นต้น ซึ่งข้อมูลที่ได้จากแหล่งข้อมูลนี้ในทางทฤษฎีเราถือว่ามีความน่าเชื่อถือน้อยกว่า แต่ก็ยังอยู่ในระดับที่สามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้ระดับหนึ่ง ดังนั้นการใช้ประโยชน์จากแหล่งข้อมูลทุติยภูมินี้ผู้ใช้ควรจะต้องใช้ข้อมูลด้วยการพินิจพิเคราะห์ และระมัดระวังในการบริหารการศึกษา ตัวอย่างแหล่งข้อมูลทุติยภูมิ ได้แก่ ข้อมูลของโรงเรียนที่รวบรวมไว้ ณ กระทรวงศึกษาธิการหรือสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เป็นต้น

ส่วนรูปแบบของข้อมูล ได้แก่ ข้อมูลที่อยู่ในรูปแบบของเอกสารเทปบันทึกเสียงภาพถ่ายวิดีโอทัศน์หรือข้อมูลในระบบคอมพิวเตอร์ ซึ่งรูปแบบของข้อมูลเหล่านี้อาจมีความเกี่ยวข้องกับคุณภาพของข้อมูลด้วยเช่นกัน

2) บุคลากร (Personal) ในระบบสารสนเทศ สามารถแบ่งออกได้ 3 กลุ่มหน้าที่ใหญ่ๆ คือ บุคลากรที่ทำหน้าที่เกี่ยวกับการบริการ เช่น นักสารสนเทศบรรณารักษ์ นักโสตศึกษา เป็นต้น

2.1) บุคลากรที่ทำหน้าที่เกี่ยวกับเทคโนโลยีสารสนเทศ เช่น นักวิเคราะห์ระบบ นักออกแบบระบบงาน นักเขียนโปรแกรมหรือโปรแกรมเมอร์ เป็นต้น

2.2) บุคลากรที่ทำหน้าที่เกี่ยวกับการผลิตและการเผยแพร่สารสนเทศ เช่น นักประชาสัมพันธ์พนักงานบันทึกข้อมูล เป็นต้น

3) เครื่องจักรและอุปกรณ์ต่างๆ สำหรับระบบสารสนเทศ ในยุคปัจจุบันเครื่องจักรและอุปกรณ์ต่างๆ (Hardware) มักจะถูกหมายถึง คอมพิวเตอร์ และอุปกรณ์ต่อพ่วงต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นเครื่องพิมพ์ เครื่องสแกนเนอร์ เครื่องส่งโทรสาร เป็นต้น นอกจากนี้ยังอาจรวมถึงระบบโทรคมนาคมและสื่อสารต่างๆ เช่น โทรศัพท์ วิทยุกระจายเสียง วิทยุโทรทัศน์ เครือข่ายคอมพิวเตอร์ เป็นต้น

4) กระบวนการจัดการสารสนเทศ (Information Management Processes) ซึ่งหมายถึง การดำเนินการเพื่อให้มาซึ่งสารสนเทศที่มีคุณภาพ มีความน่าเชื่อถือสูง โดยเริ่มตั้งแต่การเก็บรวบรวมข้อมูลการบันทึกข้อมูล และการเผยแพร่สารสนเทศ

5) กระบวนการบริหารงานสารสนเทศ (Information Services Administration) เป็นเรื่องของการกำหนดนโยบาย การจัดบุคลากร การแบ่งหน่วยงานรับผิดชอบ การงบประมาณ และการดำเนินการอื่นๆ ในเชิงการบริหารที่เกี่ยวข้องกับสารสนเทศ และการใช้สารสนเทศให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ขององค์กร

6) ผู้ใช้ (Users) จัดเป็นองค์ประกอบที่สำคัญในระบบสารสนเทศ หากไม่มีผู้ใช้ระบบสารสนเทศที่จัดสร้างขึ้นก็ไม่มีคำว่าผู้ใช้ในระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารการศึกษา ไม่ได้มีความหมายแต่เฉพาะผู้บริหารในระดับต่างๆ ซึ่งจะต้องใช้ระบบสารสนเทศนี้โดยตรงเท่านั้น แต่ผู้ซึ่งหมายถึง บุคลากรทุกคนที่ต้องเกี่ยวข้องกับระบบสารสนเทศ เช่น พนักงานบันทึกข้อมูลซึ่งทำหน้าที่นำข้อมูลเข้าสู่ระบบครูอาจารย์ต่างๆ ที่อาจจะต้องสืบค้นสารสนเทศไปใช้งาน

วิภาพร นิธิปรีชานนท์ (2548) การบริหารจัดการโครงการบริหารโรงเรียนต้นแบบ การพัฒนาการใช้มาตรฐานเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการศึกษา เพื่อการเรียนรู้เป็นนวัตกรรมในด้านการบริหาร จัดระหว่าง 3 องค์กร คือ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มหาวิทยาลัย พี่เลี้ยง และ โรงเรียนต้นแบบ การพัฒนาการใช้มาตรฐานเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการศึกษา เพื่อการเรียนรู้ในการวิจัยและพัฒนาาร่วมกันในรูปแบบของการประสานความร่วมมือกับสถาบันการศึกษาในระดับอุดมศึกษา ให้เป็นพี่เลี้ยงโรงเรียนในโครงการในด้านการพัฒนาบุคลากรของโรงเรียน เพื่อให้มีความรู้ ทักษะ ความสามารถในการนำมาตราฐานเทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสารเพื่อการศึกษา มาใช้เป็น เครื่องมือในการจัดการเรียนรู้ ซึ่งเป็นการระดมทรัพยากรบุคคลที่มีคุณค่ามาช่วยพัฒนาการศึกษาของประเทศไทย โดยมีการแบ่งปันวัสดุอุปกรณ์ ความรู้ ความคิดเห็นจากผู้เชี่ยวชาญในระดับมหาวิทยาลัย จากคณะ สาขาต่างๆ มาช่วยพัฒนาบุคลากรระดับโรงเรียน มีการวางแผน และร่วมพัฒนาโรงเรียนร่วมกัน ตามลำดับความสำคัญ ความต้องการ และความจำเป็นเร่งด่วนของแต่ละโรงเรียนที่ได้มีการวิเคราะห์และวางแผนร่วมกัน และนอกเหนือจากพี่เลี้ยงพัฒนาบุคลากรของโรงเรียนแล้ว โรงเรียนยังจะต้องศึกษาคิดค้นรูปแบบการจัดการเรียนรู้ให้กับนักเรียนเป็นของตนเอง และขยายผลการพัฒนาตามแนวทางที่พี่เลี้ยงกำหนดให้ถึงครูทุกคนในโรงเรียนและนักเรียน ซึ่งเป็นการพัฒนาตนเองเพื่อสร้างความเข้มแข็งด้านมาตรฐานเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการศึกษา ให้เกิดในโรงเรียนอย่างกว้างขวาง

สรุปว่าด้านการบริหารจัดการภายในสถานศึกษา หมายถึงสถานศึกษามีแผนการดำเนินงานด้านแผนปฏิบัติการเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อศึกษาระยะกลาง แผนปฏิบัติการประจำปี รวมทั้งมีการสนับสนุนงบประมาณด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการศึกษา

การส่งเสริมและประสานเครือข่ายจากชุมชน และมีบุคลากรที่รับผิดชอบด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสารเพื่อการศึกษาโดยตรง

2) ด้านโครงสร้างพื้นฐาน (ประกาศกระทรวงศึกษาธิการ, 2550) ประกอบด้วย

- 2.1) มีระบบเครือข่ายอินเทอร์เน็ตและระบบเครือข่ายภายในพื้นที่ในสถานศึกษา
- 2.2) มีระบบอินเทอร์เน็ตที่ใช้เพื่อการบริหารจัดการและการจัดการเรียนการสอน
- 2.3) มีซอฟต์แวร์ที่จำเป็นสำหรับใช้ในสถานศึกษาที่ไม่ละเมิดลิขสิทธิ์
- 2.4) มีการจัดห้องเรียนที่หลากหลายเช่นห้องปฏิบัติการคอมพิวเตอร์ และหรือห้องเรียนคอมพิวเตอร์
- 2.5) มีระบบการบำรุงรักษาและความมั่นคงของระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร

ไพรัช ชัยพงษ์ และ กฤษณะ ช่างกล่อม (2541) ได้กล่าวถึง การเรียนการสอนเพื่อให้ประชาชนมีความรู้ทางเทคโนโลยี (Technology Literacy) ว่าในปัจจุบันไม่ว่าจะกล่าวถึงเรื่องเกษตรกรรม การแพทย์ เศรษฐกิจ การทหาร หรือแม้แต่การสื่อสารมวลชน สิ่งเหล่านี้ดำรงอยู่และสามารถพัฒนาต่อไปได้ เนื่องมาจากการวิจัยและพัฒนาและการค้นพบเทคโนโลยีใหม่ๆ ซึ่งจะส่งผลถึงชีวิตความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น และเศรษฐกิจโดยรวมของประเทศชาติจะดีขึ้นเป็นการส่วนรวม เช่นเดียวกันกับการที่โครงสร้างพื้นฐานสารสนเทศแห่งชาติที่มีความจำเป็นที่จะต้องมีการพึ่งพาความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี โดยเฉพาะเทคโนโลยีสารสนเทศเป็นหลักหากประชาชนชาวไทยไม่มีความรู้ที่จะใช้โครงสร้างพื้นฐานสารสนเทศให้เป็นประโยชน์ รวมทั้งไม่สามารถพัฒนาเทคโนโลยีของตนเองได้แล้ว การมีโครงสร้างพื้นฐานสารสนเทศดังกล่าวก็หาประโยชน์แต่ประการใดไม่

การบรรลุถึงการเรียนรู้เพื่อให้รู้จักเทคโนโลยี (Achieving Technology Literacy) ควรมีแนวดำเนินการ ดังนี้

1) การเรียนรู้เพื่อให้เข้าใจเทคโนโลยีในโรงเรียน (Technology Literacy in School) เทคโนโลยีสมัยใหม่ โดยเฉพาะเทคโนโลยีที่ใช้บนโครงสร้างพื้นฐานสารสนเทศนั้น ถือเป็นเทคโนโลยีที่อยู่บนพื้นฐานความรู้ทางคอมพิวเตอร์เป็นส่วนใหญ่จำเป็นที่จะต้องจัดระบบการศึกษาให้เอื้ออำนวยต่อการเรียนรู้ และทำความเข้าใจเทคโนโลยีดังกล่าวของทั้งนักเรียน ครู และผู้บริหารการศึกษา

2) จัดทำแผนการศึกษาเพื่อการเรียนรู้ให้เข้าใจเทคโนโลยี โดยการจัดทำหลักสูตรการศึกษาที่ประกอบด้วย การเรียนรู้ทางวิทยาศาสตร์ (Science Literacy) การเรียนรู้ทางคณิตศาสตร์ (Mathematics

Literacy) และการเรียนรู้ทางเทคโนโลยี (Technology Literacy) ซึ่งทั้งสามสิ่งนี้มีความเกี่ยวข้องเชื่อมโยงกันอยู่เสมอ

3) การส่งเสริมการเรียนรู้ทางเทคโนโลยีให้กับผู้ใหญ่ เพื่อให้คนในวัยทำงานสามารถพัฒนาทักษะและความรู้ความสามารถทางเทคโนโลยีสมัยใหม่ อันมีความจำเป็นอย่างมากในสังคมสารสนเทศ จำเป็นที่จะต้องมีการฝึกอบรมเพื่อให้บุคคลเหล่านี้สามารถเรียนรู้เพื่อพัฒนาตนเองได้

4) การเชื่อมต่อระหว่างบ้านและโรงเรียน (Home-School Connection) การเชื่อมต่อระหว่างบ้านและโรงเรียน จะส่งผลให้บุคคลในครอบครัวสามารถมีส่วนร่วมในการเรียนรู้ ผู้ปกครองและเด็กสามารถร่วมกันเรียนรู้ทักษะในการใช้เทคโนโลยีได้อย่างมีประสิทธิภาพ และไม่มีความเครียดอันเป็นอุปสรรคต่อการเรียน

ครรชิต มาลัยวงศ์ และคณะ (2546) ได้กล่าวถึง การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อประสิทธิภาพในการเรียนรู้ว่า การเรียนการสอนในปัจจุบันมีความจำเป็นต้องเปลี่ยนแปลงไปเพื่อตอบสนองความต้องการของสังคมยุคดิจิทัล และเทคโนโลยีสารสนเทศ ซึ่งต้องการทรัพยากรคนที่มีทักษะพื้นฐานในการใช้งานสารสนเทศได้เป็นอย่างดี (Information Literacy Skills) และเทคโนโลยีสารสนเทศเกิดจากความเจริญก้าวหน้าของสองเทคโนโลยี ได้แก่ คอมพิวเตอร์ และการสื่อสารโทรคมนาคม

การนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการพัฒนาประสิทธิภาพการเรียนรู้ จึงเป็นกระบวนการที่ประกอบด้วย การประมวล และนำศักยภาพต่างๆ ของเทคโนโลยีสารสนเทศ มาใช้ในกระบวนการเรียนการสอน ตั้งแต่การวางแผนการจัดการเรียนการสอน การประเมินผลด้วยเทคนิควิธีการที่สอดคล้องเข้ากับบริบทชีวิตจริง กิจกรรมหลากหลายที่สามารถพัฒนาให้เกิดทักษะทางการคิดขั้นสูง เช่น การจำลองสถานการณ์ การแก้ปัญหาจากข้อมูลจริง การติดต่อสื่อสารออนไลน์ และการใช้เครื่องมือเทคโนโลยีต่างๆ ในการผลิต เป็นต้น

การบรรจุเทคโนโลยีไว้ในหลักสูตร และการเรียนการสอน โดยสอดคล้องประสานเข้ากับเป้าหมายของผู้เรียนผ่านโครงการต่างๆ ได้สำเร็จลุล่วง จะขึ้นอยู่กับองค์ประกอบสำคัญอันหนึ่งที่มีผลมากที่สุดในการพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน คือ การพัฒนาวิชาชีพครูหรือการพัฒนาความสามารถทางด้านเทคโนโลยีในวิชาชีพครู ซึ่งประกอบด้วย

1) การพัฒนาวิชาชีพ เพื่อการใช้เทคโนโลยีอย่างมีประสิทธิภาพ (Providing Professional Development for Effective Technology Use)

2) การใช้เทคโนโลยีพัฒนาสัมฤทธิ์ผลของผู้เรียน (Using Technology to Improve Student Achievement) ทั้งนี้ เทคโนโลยีไม่ใช่ตัวแปรเดียวในความสำเร็จของผู้เรียน แต่เป็นสิ่งที่ช่วยหนุนให้เกิดตัวแปรสำคัญ คือ สามารถช่วยให้ผู้เรียนมีสัมฤทธิ์ผลทางการเรียนที่ดีขึ้นได้

3) การวางแผนการใช้เทคโนโลยี ระดับโรงเรียน หรือภูมิภาค (Developing a School or District Technology Plan) การวางแผนนี้ต้องขึ้นกับบุคคลหลายฝ่าย ตั้งแต่ นักการศึกษา ผู้ปกครอง ผู้นำชุมชน นักธุรกิจผู้เชี่ยวชาญในเทคโนโลยี จึงจะมั่นใจได้ว่าการใช้นี้จะส่งเสริมให้เกิดความแข็งแกร่งของหลักสูตร เกิดการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วมและมีความหมายกับผู้เรียนทุกคน และมองเห็นถึงวิธีการนำไปใช้ และค่าใช้จ่ายที่ต้องลงทุน

4) การใช้เทคโนโลยีในการศึกษาที่ให้ผลอย่างยุติธรรมเสมอภาค (Ensuring Equitable Use of Education Technology)

5) การส่งเสริมให้เกิดการใช้เทคโนโลยีในโรงเรียน (Promoting Technology Use in Schools)

อรุณศรี อันตรศิริชัย (2546) ได้กล่าวถึง การนำมามาตรฐานเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการศึกษา มาใช้ในการเรียนการสอนว่า มาเลเซียได้นำเสนอความสำเร็จในการนำมามาตรฐานเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการศึกษา (Information and Communication Technology) บูรณาการกับการจัดการเรียนการสอน โดยเน้นวิชาคณิตศาสตร์และวิทยาศาสตร์ ซึ่งลักษณะของโรงเรียนที่จัดการเรียนการสอนด้วยมาตรฐานเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อศึกษานั้น ครูทุกคนที่สอนวิทยาศาสตร์ คณิตศาสตร์ มีคอมพิวเตอร์แบบพกพา สถานที่ ครุภัณฑ์ และอุปกรณ์ได้แก่

C – Classroom มีอุปกรณ์ คือ LCD Projector

Media Room มีลักษณะเป็นห้องบรรยาย (Lecture Theater) ติดเครื่องปรับอากาศ จุณักเรียน 60 คน มีอุปกรณ์เครื่องเสียง

Computer Room เป็นห้องสำหรับนักเรียน 40 คน สามารถใช้ระบบอินเทอร์เน็ตได้

E - Boss เป็นการใช้คอมพิวเตอร์จัดเตรียมนวัตกรรม อุปกรณ์และบันทึกเรื่องราวในหนังสือเรียนให้แก่นักเรียน

E - Library ใช้ระบบ Bar Code ในการยืม-คืนหนังสือที่ผ่านทางคอมพิวเตอร์

E - Data ใช้คอมพิวเตอร์เก็บข้อมูลวิเคราะห์และประมวลผลของนักเรียน ซึ่งผู้ปกครองจะเรียกดูข้อมูลได้จากที่บ้าน

E - Attendance ใช้เวลาของทั้งครูและนักเรียน โดยเฉพาะวิเคราะห์อัตราการเรียนรู้ของนักเรียนได้

ICT Conference Room เป็นห้องประชุมที่มีอุปกรณ์มาตรฐานเทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสารเพื่อการศึกษา พร้อมทั้งจะจัดประชุมหรือฝึกอบรมครู

โดยนักการศึกษาหลายท่านได้ให้ความหมายของการสอน ไว้หลายพรรณษะดังนี้

สุมณ อมรวิวัฒน์ (2533, น. 460) ได้อธิบายความหมายของการสอนไว้ว่า การสอน คือ สถานการณ์อย่างใดอย่างหนึ่งที่มีสิ่งต่อไปนี้เกิดขึ้น ได้แก่ มีความสัมพันธ์และปฏิสัมพันธ์เกิดขึ้นระหว่างครูกับนักเรียน นักเรียนกับนักเรียน นักเรียนกับสิ่งแวดล้อม และครูกับนักเรียนกับสิ่งแวดล้อม ความสัมพันธ์และปฏิสัมพันธ์นั้นก่อให้เกิดการเรียนรู้และประสบการณ์ใหม่ ผู้เรียนสามารถนำประสบการณ์ใหม่นั้นไปใช้ได้

สุพิน บุญชูวงศ์ (2533, น. 3-4) ให้ความหมายของการสอนไว้ว่า การสอน คือ การจัดประสบการณ์ที่เหมาะสมให้นักเรียนได้ปะทะเพื่อให้เกิดการเรียนรู้ หรือเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมไปในทางที่ดีขึ้น การสอนจึงเป็นกระบวนการสำคัญที่จะทำให้เกิดความเจริญงอกงาม การสอนจึงเป็นภารกิจที่ต้องใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์ จึงจะสามารถก่อให้เกิดประสบการณ์ที่มีความหมายต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของนักเรียน

Moore Kenneth D. (1992, p. 4) ให้ความหมายของการสอนไว้ว่า “การสอน คือ พฤติกรรมของบุคคลหนึ่งที่ยุบายช่วยให้บุคคลหนึ่งเกิดการพัฒนาตนในทุกด้านอย่างเต็มศักยภาพ”

ฮิลล์ (Hills, 1982, p. 266) ให้คำจำกัดความของการสอนไว้ว่า การสอน คือ กระบวนการให้การศึกษาแก่นักเรียน ซึ่งต้องอาศัยปฏิสัมพันธ์ระหว่างครูกับนักเรียน

นิคม ชมภูหลง (2545, น. 180, อ้างถึงในเว็บไซต์การเรียนรู้ ประภัสรา โคตะขุน) ให้ความหมายของแผนการสอนว่า แผนการสอน หมายถึง แผนการหรือโครงการที่จัดทำเป็นลายลักษณ์อักษรเพื่อใช้ในการปฏิบัติการสอนในรายวิชาใดวิชาหนึ่ง เป็นการเตรียมการสอนอย่างมีระบบและเป็นเครื่องมือช่วยให้ครูพัฒนาการจัดการเรียนการสอนไปสู่จุดประสงค์และจุดมุ่งหมายของหลักสูตรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

สถาบันพัฒนาความก้าวหน้า (2545, น. 69 อ้างถึงในเว็บไซต์การเรียนรู้ ประภัสรา โคตะขุน) ได้ให้ความหมายของแผนการจัดการเรียนรู้ว่า เป็นแผนงานหรือโครงการที่ครูผู้สอนได้เตรียมการจัดการเรียนรู้ไว้ล่วงหน้าเป็นลายลักษณ์อักษร เพื่อใช้ปฏิบัติการเรียนรู้ในรายวิชาใดวิชาหนึ่งอย่างเป็นระบบระเบียบ โดยใช้เป็นเครื่องมือสำหรับจัดการเรียนรู้เพื่อนำผู้เรียนไปสู่จุดประสงค์การเรียนรู้และจุดหมายของหลักสูตรอย่างมีประสิทธิภาพ

สรุปได้ว่า ด้านโครงสร้างพื้นฐาน หมายถึง สถานศึกษามีการดำเนินงานด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการศึกษา เพื่อใช้ในการบริหารจัดการเรียนการสอนและจัดให้มีระบบการบำรุงรักษา และความมั่นคงของเทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสารเพื่ออยู่เสมอ

3) ด้านการเรียนการสอน (ประกาศกระทรวงศึกษาธิการ, 2550) ประกอบด้วย

3.1) มีหลักสูตรและแผนจัดการเรียนการสอนแต่ละสาระการเรียนรู้ โดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเป็นเครื่องมือและการจัดการเรียนรู้ตามแผนฯที่กำหนด

3.2) มีรูปแบบการเรียนรู้ด้วยเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารที่หลากหลาย

3.3) ผู้สอนสามารถใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเป็นเครื่องมือในการออกแบบและจัดกิจกรรมการเรียนรู้ให้กับผู้เรียนอย่างมีประสิทธิภาพ

3.4) ผู้สอนเป็นแบบอย่าง และสอนการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารโดยคำนึงถึงกฎหมายคุณธรรมและจริยธรรม

3.5) มีระบบแนะแนวและให้คำปรึกษาทางการเรียนรู้แก่ผู้เรียน และประชาชนผู้รับบริการ
สรุปว่าแผนการสอน คือการวางแผนการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนเป็นลายลักษณ์อักษรไว้ล่วงหน้าอย่างละเอียดเพื่อเป็นแนวทางในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน โดยกำหนดสาระสำคัญ จุดประสงค์เนื้อหา กิจกรรมการเรียนการสอน สื่อการสอน การวัดผลและการประเมินผล

ความสำคัญของแผนการจัดการเรียนรู้

สมนึก กัททิษณี (2546, น. 5 อ้างถึงในเว็บไซต์การเรียนรู้ ประภัสรา โคตะขุน) ได้กล่าวถึงลักษณะที่ดีของแผนต้องมีขั้นตอน ดังนี้

1) เนื้อหาต้องเขียนเป็นรายคาบ หรือรายชั่วโมงตารางสอน โดยเขียนแผนการสอนให้สอดคล้องกับชื่อเรื่องให้อยู่ในโครงการสอน และเขียนเฉพาะเนื้อหาสาระสำคัญ พอสังเขป

2) ความคิดรวบยอด (Concept) หรือหลักการสำคัญต้องเขียนให้ตรงกับเนื้อหาที่จะสอน ส่วนนี้ถือว่าเป็นหัวใจครูต้องทำความเข้าใจในเนื้อหาที่จะสอน จนสามารถเขียนความคิดรวบยอดได้อย่างมีคุณภาพ

3) จุดประสงค์เชิงพฤติกรรมต้องเขียนให้สอดคล้องกลมกลืนกับความคิดรวบยอด มิใช่เขียนตามอำเภอใจ มิใช่เขียนสอดคล้องเฉพาะเนื้อหาที่จะสอนเท่านั้น เพราะจะได้เฉพาะพฤติกรรมที่เกี่ยวกับความรู้ความจำสมองหรือการพัฒนาของผู้เรียนจะไม่ได้รับการพัฒนาเท่าที่ควร

4) กิจกรรมการเรียนการสอนควรยึดเทคนิคการสอนต่างๆ ที่จะช่วยให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้

5) สื่อการสอนที่ใช้ควรเลือกให้สอดคล้องกับเนื้อหาสื่อการสอน ต้องช่วยให้ผู้เรียนเกิดความเข้าใจในหลักการได้ง่าย

6) การวัดผลต้องคำนึงถึงเนื้อหาความคิดรวบยอดจุดประสงค์เชิงพฤติกรรม และช่วงเวลาที่ทำการวัด (ก่อนเรียน ระหว่างเรียน หลังเรียน) เพื่อตรวจสอบว่า การสอนของครูบรรลุจุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้หรือไม่

สื่อการเรียนการสอนสำหรับรูปแบบการเรียนรู้กับมาตรฐานเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการศึกษา

กู๊ด (Good, 1973, p. 307, อ้างถึงใน ยูพิน พิพิชกุล และ อรพรรณ ตันบรรจง, 2535, น. 18) กล่าวว่า สื่อการสอน คือ วิธีการ และวัสดุอื่นใด ที่แสดงให้เห็นเนื้อหาสาระอย่างสมบูรณ์แบบโดยตัวของมันเอง และเป็นผู้ส่งเสริมอย่างกว้างขวางมากกว่าที่จะเป็นส่วนประกอบของกระบวนการเรียนการสอน

เพจ และโทมัส (Page and Thomas, 1977, p. 178, อ้างถึงใน ยูพิน พิพิชกุล และ อรพรรณ ตันบรรจง, 2535, น. 18) กล่าวว่าสื่อการสอน คือ เครื่องมือทางกายภาพของเทคโนโลยีทางการศึกษา หรือเทคโนโลยีทางการเรียน การสอน อันประกอบด้วยสิ่งพิมพ์ ฟิล์ม เทป และเครื่องบันทึก ซึ่งนำมาใช้โดยเฉพาะเพื่อส่งเสริมให้ระบบการเรียนการสอนเป็นไปอย่างสมบูรณ์ และกว้างขวาง

จริยา เหนียนเฉลย (2535, น. 4) กล่าวว่าสื่อการเรียนการสอน หมายถึง การนำวัสดุ เครื่องมือและวิธีการมาเป็นสะพานเชื่อมโยง ความรู้ เนื้อหา ไปยังผู้เรียนได้ เพื่อทำให้เกิดความเข้าใจ ในสิ่งที่ถ่ายทอดซึ่งกันและกันได้ผลตรงตามจุดมุ่งหมาย

สุโขติ ดาวสุโข และสาโรจน์ แผงยัง (2535, น. 11) กล่าวว่าสื่อการสอน หมายถึง สิ่งใดๆ ก็ตามที่เป็นตัวกลางถ่ายทอดความรู้ หรือช่วยในการเรียนรู้ ซึ่งผู้สอนและผู้เรียนเป็นผู้ใช้เพื่อช่วยให้การเรียนการสอนมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

สรุปว่าด้านการเรียนการสอน หมายถึง สถานศึกษามีการดำเนินงานที่สนับสนุนการจัดการเรียนการสอนแต่ละสาระการเรียนรู้ โดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการศึกษาเป็นเครื่องมือในการออกแบบและจัดกิจกรรมการเรียนรู้ให้กับผู้เรียนอย่างมีประสิทธิภาพ และมีความสามารถในการสอนใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการศึกษา อย่างถูกต้องแก่ผู้เรียน

4) ด้านกระบวนการเรียนรู้ (ประกาศกระทรวงศึกษาธิการ, 2550) ประกอบด้วย

4.1) ผู้เรียนได้เรียนรู้จากการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเป็นเครื่องมือในรูปแบบที่หลากหลายในแต่ละกลุ่มสาระการเรียนรู้ และได้ทำกิจกรรมต่างๆ โดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารตามความสนใจของผู้เรียน

4.2) ผู้เรียนมีทักษะการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารในการเรียนรู้สามารถสร้างสรรค์และนำเสนอผลงานที่ได้จากการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร เป็นเครื่องมือในการเรียนรู้

4.3) ผู้เรียนใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารอย่างมีคุณธรรมจริยธรรม และมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานกำหนด

ด้านกระบวนการเรียนรู้ของผู้เรียนจะมีความแตกต่างกันไปในแต่ละบุคคล ความแตกต่างระหว่างบุคคลส่งผลให้ผู้เรียนมีวิธีการของตนเอง อันเกิดจากสภาวะแวดล้อม บุคลิกภาพ อารมณ์ และสังคมของแต่ละบุคคล สิ่ง que ผู้เรียนได้รับการถ่ายทอดอย่างเป็นระบบ เป็นขั้นตอนอย่างต่อเนื่อง ทั้งในห้องเรียนและในชีวิตประจำวัน ทำให้ผู้เรียนเกิดกระบวนการในการเรียนรู้ของตนเอง แบ่งได้ตามกลุ่มของผู้เรียนที่มีลักษณะและวิธีการที่เหมือนกันออกได้เป็นหลายแบบ

เกร็ก และ ล็อกฮาร์ท (Craik and Lockhart, 1972) ได้เสนอแนวคิดในเรื่อง ระดับของกระบวนการในการเรียนรู้ไว้ว่า การเรียนรู้เป็นกระบวนการที่มีหลายระดับ เราสามารถเรียนรู้และจำสิ่งต่างๆ ที่มีความหมายกับตัวเราได้ เพราะมีการเรียนรู้ที่เป็นกระบวนการมากกว่าการกระตุ้นให้เรียนรู้ ความลึกของกระบวนการเรียนรู้เป็นความละเอียดของกระบวนการ การเรียนรู้แบบลึกจะทำให้เข้าใจได้ละเอียดและระลึกถึงข้อมูลต่างๆ ได้มาก แต่ไม่ได้หมายความว่าทุกอย่างที่เรียนรู้จำเป็นต้องมีการเรียนรู้แบบลึกเสมอไป เพราะในการเรียนรู้บางเรื่องก็มีความต้องการเพียงแค่ความรู้ ความจำความเข้าใจและการนำไปใช้ ในขณะที่ขั้นการวิเคราะห์ สังเคราะห์ และประเมินค่า ที่อยู่ในขั้นการเรียนรู้แบบลึก ก็อาจไม่มีความจำเป็น (Cox and Clark, 1998)

ระดับของกระบวนการ (Level of Process) ในการเรียนรู้ ได้มีการแบ่งระดับของกระบวนการเรียนรู้ โดย วัตกินส์ (Watkins, 1983) ได้แยกไว้อย่างชัดเจน คือ กระบวนการเรียนรู้แบบลึก (Deeper processing) และกระบวนการเรียนรู้แบบตื้น (Surface processing) โดยกำหนดขอบเขตของงานที่ต้องเรียนรู้ แยกผู้เรียนออกได้เป็นสองกลุ่ม คือ ผู้เรียนที่มีกระบวนการเรียนรู้แบบลึก คือ ผู้เรียนที่ตั้งใจที่จะเข้าใจและพยายามค้นหาถึงความหมายของสิ่งที่ต้องการเรียนรู้ ส่วนผู้เรียนที่มีกระบวนการเรียนรู้แบบตื้น คือ ผู้เรียนที่ตั้งใจจะใช้เพียงการจำข้อมูลเท่านั้น

บิกกส์ และเทลเฟอร์ (Biggs and Telfer, 1987) ได้อธิบายความหมายของ กระบวนการเรียนรู้แบบลึก กับกระบวนการเรียนรู้แบบตื้นเอาไว้ว่า กระบวนการเรียนรู้แบบลึก เป็นการเรียนรู้ที่อาศัยแรงจูงใจภายใน (Intensive motivation) ในการทำงานที่ต้องใช้วิธีการที่เป็นเหตุเป็นผล โดยมีความพึงพอใจที่จะเรียนรู้ในสิ่งใดสิ่งหนึ่ง เป็นการค้นหาอย่างมีความหมายโดยการอ่านอย่างมากและจนกว่าจะเข้าใจ มีความสัมพันธ์กับความรู้ที่เคยได้รับมาก่อน

ส่วนกระบวนการเรียนรู้แบบตื้น เป็นการเรียนรู้ที่อาศัยแรงจูงใจภายนอก (Extensive motivation) โดยที่ผู้เรียนจะมีการเรียนรู้ตามที่กำหนดให้หรือตามเป้าหมาย เป็นวิธีการเรียนที่จำกัด

เป้าหมายที่เห็นว่าจำเป็น และใช้การจำสิ่งที่เรียนในชั้นตามปกติ การระลึกแต่เหตุผลที่ถูกต้องที่ได้จากการบรรยาย ผู้เรียนมีความเข้าใจเฉพาะที่ต้องการ ตามวัตถุประสงค์เฉพาะด้านที่จัดให้

ความแตกต่างระหว่างกระบวนการเรียนรู้แบบลึกและแบบตื้น ที่มองเห็นได้อย่างชัดเจนคือ ความลึกของกระบวนการ ที่ผู้เรียนจะมีทักษะการเรียนรู้ต่างกัน ซึ่ง ฮวง และบอนเซน (Huang and Bonzon, 1995) ได้อธิบายไว้ว่า กระบวนการเรียนรู้แบบลึก ผู้เรียนต้องค้นหาให้ชัดเจนว่ามีอะไรซ่อนอยู่ในตัวผู้เรียน มีกระบวนการ ลำดับขั้นและวิธีการคิด ที่นำไปสู่วิธีการในการปัญหา ขณะที่กระบวนการเรียนรู้แบบตื้น ผู้เรียนได้มีการเรียนรู้อย่างกว้างๆ และได้ความเข้าใจตามที่ได้รับการอธิบายหรือบอกกล่าว

กระบวนการเรียนรู้แบบลึกเป็นความละเอียดของกระบวนการ เข้าถึงในรายละเอียดของเนื้อหาการเข้าถึงข้อมูลของกระบวนการเรียนรู้แบบลึก จึงกระทำได้มากกว่ากระบวนการเรียนรู้แบบตื้น การเข้าถึงข้อมูลจำนวนมากกระทำได้ดีในผู้เรียนที่มีกระบวนการเรียนรู้แบบลึก แต่ถ้าเนื้อหาที่เรียนรู้มีปริมาณมากและไม่มีความซับซ้อน ผู้ที่มีกระบวนการเรียนรู้แบบลึกก็จะเสียเวลาในการค้นคว้ามาก และได้ข้อมูลที่ไม่จำเป็นจำนวนมากเช่นเดียวกัน ดังนั้นการออกแบบการเรียนการสอนจึงยากที่จะทำให้เหมาะสมกับผู้เรียนที่มีกระบวนการเรียนรู้ลึก ขณะที่ผู้ที่มีกระบวนการเรียนรู้ตื้นสามารถใช้วิธีการสอนในแบบใดก็ได้ เพราะผู้เรียนจะสนใจในเนื้อหาที่กว้างๆ และจำในสิ่งที่จัดให้เป็นหลักโดยไม่ล่งลึกไปในรายละเอียดของเนื้อหา

Spensor (1988) สรุปแนวคิดของทฤษฎีกระบวนการเรียนรู้ในแบบลึกและแบบตื้นว่า ทฤษฎีนี้สนับสนุนแนวคิดที่ว่า การที่คนเราจำและเรียนรู้สิ่งต่างๆ อย่างมีความหมายได้ เกิดจากการเรียนรู้ที่เป็นกระบวนการมากกว่าการกระตุ้นให้เกิดการเรียนรู้ โดยกระบวนการจะมีหลายระดับตามสิ่งเร้าที่กระทำ

สรุปว่าด้านกระบวนการเรียนรู้ หมายถึง สถานศึกษามีการดำเนินงานให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ โดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการศึกษา เป็นเครื่องมือในรูปแบบที่หลากหลายเพื่อได้ทักษะในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการศึกษาในการเรียนรู้ สามารถสร้างสรรค์ และนำเสนอผลงานที่ได้จากการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการศึกษา และผู้เรียนสามารถใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อศึกษามาตรฐานเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการศึกษา อย่างมีคุณธรรมจริยธรรมตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานกำหนด

5) ด้านทรัพยากรการเรียนรู้ (ประกาศกระทรวงศึกษาธิการ, 2550) ประกอบด้วย

5.1) มีเว็บไซต์ที่ใช้ในการจัดการเรียนการสอนให้กับผู้เรียน

5.2) มีระบบจัดการแหล่งการเรียนรู้ ในแต่ละกลุ่มสาระการเรียนรู้

5.3) มีการจัดรวบรวมสื่อ นวัตกรรมการเรียนการสอน ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสารอย่างเป็นระบบ จัดเป็นคลังแหล่งเรียนรู้ ศูนย์สื่อเทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสาร หรือห้องสมุดอิเล็กทรอนิกส์ ฯลฯ ตามศักยภาพของสถานศึกษา

แหล่งทรัพยากรการเรียนรู้มี 5 ประเภท คือ

1) แหล่งทรัพยากรการเรียนรู้ประเภทบุคคล หมายถึง บุคคลที่เกี่ยวข้องกับกิจกรรม มีผลงานได้รับการยกย่อง เป็นที่ยอมรับของสังคม ซึ่งถือเป็นตัวอย่างต้นแบบกับบุคคลรุ่นหลังสืบไปในหลายสาขาอาชีพ ตัวอย่างเช่น

2) แหล่งทรัพยากรการเรียนรู้ประเภททรัพยากรธรรมชาติ หมายถึง สภาพธรรมชาติที่มีอยู่แล้วในโลกและอวกาศ ซึ่งไม่ได้หมายถึงสิ่งที่มีมนุษย์ประดิษฐ์ ยกตัวอย่างเช่น อุทยานประวัติศาสตร์ ภูพระบาท เป็นที่ตั้งของสถานที่ซึ่งแสดงถึงอารยธรรมของมนุษย์ และการเปลี่ยนแปลงของสภาพภูมิประเทศ ซึ่งมีโครงสร้างส่วนใหญ่เป็นหินทรายที่ถูกกัดกร่อนจากขบวนการกัดกร่อนทางธรรมชาติ ทำให้เกิดเป็นโขดหินน้อยใหญ่รูปร่างต่างๆ กัน ปรากฏเป็นหลักฐานเกี่ยวกับชีวิตผู้คนในอดีตที่น่าสนใจหลายแห่ง เช่น พระพุทธรูปบาทบัวบก

3) แหล่งทรัพยากรการเรียนรู้ประเภทสื่อ หมายถึง สิ่งประดิษฐ์ของมนุษย์ที่ใช้เป็นช่องทางการสื่อสาร แยกได้ 2 ประเภท คือ

1) สื่อทางด้านกายภาพ ได้แก่ ลักษณะสิ่งพิมพ์ ฟิล์ม แผ่นภาพโปรงใส เทปบันทึกภาพ เทปบันทึกเสียง แผ่น CD ชนิดเสียงและภาพ เป็นต้น อุปกรณ์ เป็นตัวช่องทางผ่านในลักษณะเครื่องฉาย เครื่องเสียงชนิดต่างๆ เป็นต้น

2) สื่อทางด้านวิธีการ ได้แก่ รูปแบบที่เกี่ยวข้องกับกิจกรรมต่างๆ ทั้งการใช้เทคโนโลยีที่บ้าน และเทคโนโลยีระดับสูง ได้แก่

(2.1) สื่อท้องถิ่น ประเภทเพลง เช่น หมอลำ หนังตะลุง ลำตัด อีแซว ลำนำเพลงซอ เพลงพวงมาลัย เพลงฉ่อย และนิทานพื้นบ้าน เป็นต้น

(2.2) สื่อกิจกรรม เช่น หมากเก็บ หมากกะเหย่ง ตีจับ มอญซ่อนผ้า เดินกะลา เป็นต้น เป็นที่น่าสังเกตว่า สื่อกิจกรรมพื้นบ้านดังกล่าวมีมาแต่โบราณ หลายกิจกรรมเหมือนกับของชนเผ่าปิกมีในทวีปแอฟริกา ซึ่งเป็นกิจกรรมที่มีความสนุกตื่นเต้นในกลุ่มเด็กๆ ปัจจุบันก็ยังได้รับความนิยมอยู่ แต่ก็มีกิจกรรมที่ได้รับการพัฒนามาเป็นลำดับจนถึงการใช้เทคโนโลยีระดับสูง เช่น โปรแกรมเกม คอมพิวเตอร์ บทเรียนโปรแกรม โปรแกรมผ่านสื่ออินเทอร์เน็ต ระบบมัลติมีเดีย ประเภท E-Learning เป็นต้น ซึ่งการประชุมสัมมนา การปฏิบัติงานกลุ่ม การทัศนศึกษา ก็เข้าข่ายสื่อกิจกรรมชนิดหนึ่ง

4) แหล่งทรัพยากรการเรียนรู้ ประเภทวัตถุและอาคารสถานที่ หมายถึง วัตถุและอาคารสถานที่ ที่มีศักยภาพเป็นแหล่งความรู้ด้วยตัวของมันเอง สามารถสื่อความหมายโดยลำพังตัวเอง ตัวอย่างเช่น พิพิธภัณฑ์ธนาคารแห่งประเทศไทย มีความสำคัญทางประวัติศาสตร์อีกแห่งหนึ่งของประเทศไทย โดยตั้งพิพิธภัณฑ์อยู่ในวังบางขุนพรหม บนพื้นที่ 30 ไร่ ริมฝั่งแม่น้ำเจ้าพระยา ชั้นหนึ่ง ได้แก่ ห้องเงินตราโบราณ ห้องพดด้วง ห้องกษาปณ์ไทย ห้องธนบัตรไทย ห้องทองตรา ห้องเงินตราต่างประเทศ ชั้นสอง ได้แก่ ห้อง 60 ปีธนาคารแห่งประเทศไทย ห้องงานพิมพ์ธนบัตร ห้องบริพัตร ห้องประชุมเล็ก ห้องสีชมพู ห้องสีน้ำเงิน ห้องม้าสน ห้องวิวัฒนาการธนบัตร

5) แหล่งทรัพยากรการเรียนรู้บนเครือข่ายอินเทอร์เน็ต Twitter (ทวิตเตอร์) เป็น Social Network ขนาดเล็กเรียกว่า “Micro-Blog” มีคุณสมบัติคล้ายกับบล็อกทั่วไป แต่จะสามารถส่งข้อความได้เพียง 140 ตัวอักษรเท่านั้น Twitter มาจากรากศัพท์คำว่า tweet ที่แปลว่า เสียงนกร้อง หมายถึง Unified Message ชนิดหนึ่ง ข้อความสั้นๆ กระชับ กับคำถามที่ว่า What are you doing? (คุณกำลังทำอะไรอยู่) ให้เราแสดงความรู้สึกอารมณ์ต่างๆ ของเรา มาบอกให้ผู้คนรับรู้ถึงข้อความที่เราได้แสดงออกไป จะสามารถอัปเดตข้อความได้ตลอดเวลา (Real time) Tweet ได้ไม่เรื่อยๆ แต่ข้อความที่โพสต์จะต้องไม่ไปรบกวนให้ผู้อื่นรำคาญด้วย

Twitter ไม่ได้โพสต์เพียงข้อความเท่านั้น แต่สามารถโพสต์ภาพถ่าย วิดีโอ และไฟล์ต่างๆ ได้ด้วย โดยมีเว็บไซต์ที่ให้บริการฝากรูปภาพ จากนั้นก็แนบลิงค์เพื่อให้บุคคลอื่นคลิกเข้าไปดูจากเว็บไซต์แทน Twitter จะเน้นข้อความมากกว่ารูปภาพหรือวิดีโอ จึงทำให้อัปเดตข้อความใหม่ๆ ได้อย่างรวดเร็ว อัปเดตข่าวสารที่ทันต่อเหตุการณ์ปัจจุบัน

Facebook เป็นเว็บไซต์ Social Network เว็บไซต์หนึ่ง ที่มีผู้ใช้บริการมากที่สุดในอันดับ 1 ของโลก การได้รับความนิยมของ Facebook อาจเนื่องมาจากบน Facebook นั้น ผู้ใช้งานสามารถใช้เพื่อติดต่อสื่อสารหรือร่วมทำกิจกรรมกับผู้ใช้งานท่านอื่นได้ เช่น การเขียนข้อความ เล่าเรื่อง ความรู้สึก แสดงความคิดเห็นเรื่องที่น่าสนใจ โพสต์รูปภาพ โพสต์คลิปวิดีโอ แชทพูดคุย เล่นเกมที่สามารถชวนผู้ใช้งานท่านอื่นมาเล่นกับเราได้ รวมไปถึงทำกิจกรรมอื่นๆ ผ่านแอปพลิเคชันเสริม (Applications) ที่มีอยู่อย่างมากมาย ซึ่งแอปพลิเคชันดังกล่าวได้ถูกพัฒนาเข้ามาเพิ่มเติมอยู่เรื่อยๆ แอปพลิเคชันยังแบ่งออกเป็นหลายหมวดหมู่ เช่น เพื่อความบันเทิง เกมปลูกผักยอดนิยม เป็นต้น หรือไม่ว่าจะเป็นเชิงธุรกิจ แอปพลิเคชันของ Facebook ก็มีให้ใช้งานเช่นเดียวกัน ด้วยเหตุนี้ Facebook จึงได้รับความนิยมไปทั่วโลก

My Space คือ เว็บบล็อกที่ทาง msn ให้ผู้ที่ใช้ msn ได้เข้าไปใช้บริการกัน เป็นเว็บไซต์ในรูปแบบของเครือข่ายชุมชน ชื่อตั้งเว็บหนึ่ง ให้บริการทำเว็บส่วนตัว บล็อก การเก็บ ภาพ วิดีโอ ดนตรี และเชื่อมโยงเข้ากับกลุ่มคนอื่น

สรุปว่าด้านทรัพยากรการเรียนรู้ หมายถึง สถานศึกษามีการดำเนินงานในการจัดทำเว็บไซต์ในการเรียนการสอน มีระบบจัดการแหล่งการเรียนรู้ในแต่ละกลุ่มสาระการเรียนรู้ และมีการจัดรวบรวมนวัตกรรมการเรียนการสอน ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการศึกษาอย่างเป็นระบบ

6) ด้านความร่วมมือภาครัฐ เอกชนและชุมชน (ประกาศกระทรวงศึกษาธิการ, 2550) ประกอบด้วย

6.1) เมืองศักราชรัฐเอกชนและชุมชนให้ความร่วมมือ และสนับสนุนสถานศึกษา

6.2) มีการให้บริการความรู้กับชุมชน โดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสารเป็นเครื่องมือ

6.3) มีการประสานเครือข่ายชุมชนท้องถิ่นรวมถึงองค์กรภาครัฐ และเอกชน ให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน

กรมการปกครอง (2542) ประเวศวาณี (2541) กล่าวว่าเมื่อคนในชุมชนสามารถพึ่งตนเองได้ มีจิตใจดี มีสภาพแวดล้อมที่น่าอยู่ มีสุขอนามัยที่ดี มีความอดทนมีความเสียสละ มีความสามัคคี ซึ่งสิ่งเหล่านี้ย่อมเป็นตัวชี้วัดที่ดีของความเข้มแข็งของชุมชน ทั้งนี้การที่จะทำให้เกิดความเข้มแข็งในชุมชนย่อมต้องอาศัยทุกบริบทของชุมชนที่ร่วมกันผลักดันให้เกิดความเข้มแข็งในชุมชนทั้งนี้จะต้องไม่ลืมว่ามาตรฐานเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อศึกษาก็มีบทบาทสำคัญต่อการเสริมสร้างให้เกิดความเข้มแข็งของชุมชน ซึ่งถือเป็นเครื่องมือหนึ่งของการส่งเสริมให้เกิดการพัฒนาสังคมสู่สังคมคุณภาพ

สภาพของชุมชนมีตัวชี้วัดอันนำไปสู่การพัฒนาสังคมสู่สังคมคุณภาพ ประกอบด้วยระดับการศึกษาความพร้อมและความสนใจของคนในชุมชน ทั้งนี้อาจกล่าวได้ว่าหากคนในชุมชนมีระดับการศึกษาส่วนใหญ่สูงกว่าการศึกษาขั้นพื้นฐาน การดำเนินการพัฒนาจะทำได้ง่ายและสะดวกกว่า เพราะถือว่า การศึกษา คือ ฐานรากของการพัฒนา ส่วนความพร้อมของคนในชุมชนอาจมองใน 2 ประเด็น คือ ความร่วมมือและความรับผิดชอบของคนในชุมชนซึ่งเป็นส่วนสำคัญที่จะร่วมมือกันให้เกิดการพัฒนาสังคม ในขณะที่ประเด็นความสนใจของคนในชุมชนก็เป็นประเด็นสำคัญที่จะนำมาเป็นองค์ประกอบหนึ่งของการพัฒนาสังคมจากสภาพของชุมชนดังที่กล่าวมา เมื่อคนในชุมชนมีระดับการศึกษาที่สูงกว่าการศึกษาขั้นพื้นฐาน คนในชุมชนมีความพร้อมความสนใจที่จะพัฒนาคุณภาพชีวิตของตนเองย่อมนำไปสู่การเป็นสังคมคุณภาพด้วยเช่นกัน มาตรฐานเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการศึกษา จึงน่าจะเป็นเครื่องมือหนึ่งของการส่งเสริมให้คนมีการเรียนรู้อยู่ตลอดเวลา ส่งเสริมให้คนมีความพร้อม คือ พร้อมที่จะร่วมมือกันพัฒนา พร้อมที่จะรับผิดชอบต่อสังคมและ

ตอบสนองต่อความสนใจของชุมชน หากมาตรฐานเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการศึกษาสามารถตอบรับกับสภาพของชุมชนได้ การพัฒนาที่จะดำเนินต่อไปเพื่อการเป็นสังคมคุณภาพคงเป็นไปได้ไม่ยากนัก

กระบวนการเรียนรู้ของคนในชุมชนเป็นปัจจัยที่สำคัญ และเป็นหัวใจของความเข้มแข็งของชุมชน เนื่องจากกระบวนการเรียนรู้ดังกล่าวจะเป็นการยกระดับความสามารถในการคิดวิเคราะห์ปัญหาสาเหตุรวมทั้งการหาทางเลือกของการแก้ปัญหาในชุมชน ซึ่งกระบวนการเรียนรู้ของคนในชุมชนจะเกิดขึ้นได้ก็ต่อเมื่อเกิดการแลกเปลี่ยนทางความคิดของคนในชุมชน การถ่ายทอดจากผู้รู้ไปสู่ผู้ที่ต้องการรู้เครื่องมือหนึ่งที่เป็นสื่อกลางของการเรียนรู้ของคนในชุมชน คือ มาตรฐานเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการศึกษา เทคโนโลยีดังกล่าวเป็นช่องทางหนึ่งของกระบวนการเรียนรู้ในชุมชนที่เอื้อให้คนในชุมชนสามารถดำเนินการจัดเก็บ ถ่ายทอดและเข้าถึงสารสนเทศและความรู้ตามความประสงค์ของตัวเอง

แหล่งการเรียนรู้ในชุมชน เป็นอีกปัจจัยหนึ่งของการผลักดันให้เกิดความเข้มแข็งของชุมชน ซึ่งแหล่งการเรียนรู้ในชุมชนเหล่านี้จะมาจากสิ่งแวดล้อม ทั้งที่มนุษย์สร้างขึ้นหรือเกิดขึ้นเองตามธรรมชาติ หรือแม้แต่ตัวของมนุษย์เองก็เป็นแหล่งการเรียนรู้ที่ดีและมีคุณค่ายิ่ง ปัจจัยทั้งหลายเหล่านี้จึงเป็นบ่อเกิดเป็นศูนย์รวมเป็นสื่อกลางและเป็นประสบการณ์ที่ทำให้เกิดการเรียนรู้ขึ้น มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช (2533) กล่าวคือ เมื่อคนในชุมชนเกิดการเรียนรู้ก็ย่อมที่จะทำให้เกิดการพัฒนาศักยภาพของตัวเอง พัฒนาศักยภาพของครอบครัว ตลอดจนพัฒนาศักยภาพของชุมชนเมื่อเกิดการพัฒนาศักยภาพดังที่กล่าวย่อมาทำให้ชุมชนเกิดความเข้มแข็ง

สรุปว่าภาวะผู้นำในชุมชนผู้นำในชุมชนถือว่า มีบทบาทอย่างมากต่อการพัฒนาสังคม กล่าวคือ การเป็นผู้นำชุมชนที่พึงปรารถยานั้นไม่ใช่มีหน้าที่เพียงบริหารงานให้โครงการต่างๆ ของหมู่บ้านให้ลุล่วงไปตามวัตถุประสงค์ของโครงการเท่านั้น แต่จะต้องส่งเสริมหรือสนับสนุนประชาชนให้สามารถพัฒนาชุมชนของตนเองโดยการร่วมมือกันของคนในชุมชน ซึ่งถือว่าเป็นเครื่องมือหนึ่งในการพัฒนาศักยภาพ และกระบวนการเรียนรู้ของคน ดังนั้นผู้นำชุมชนจึงควรเป็นผู้มีภาวะผู้นำที่เหมาะสมกับยุคสมัย จากงานวิจัยหลายเรื่องทำให้ได้ข้อมูลเชิงประจักษ์ที่ว่า ผู้นำที่นำแต่ผู้เดียวจะไม่สามารถทำให้ชุมชนมีความเข้มแข็งได้ แต่ในขณะที่เดียวกันผู้นำที่ดีต้องรู้จักส่งเสริมให้คนในชุมชนมีส่วนร่วมในการนำ จึงจะสามารถทำให้เกิดความเข้มแข็งในชุมชน (ขนิษฐา กาญจนรังสีนนท์, ออนไลน์)

2.3 สถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร เขต 23

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 เป็นหน่วยงานที่อยู่ภายใต้การกำกับดูแลของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษา ตามมาตรา 38 แห่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และ มาตรา 37 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ.2546

วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ กลยุทธ์ จุดเน้นของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23

วิสัยทัศน์ (Vision)

เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 เป็นองค์กรหลักในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อพัฒนาสู่สากล และเตรียมความพร้อมเข้าสู่ประชาคมอาเซียน ภายในปี 2558

พันธกิจ (Mission)

1) เร่งรัดพัฒนาส่งเสริม และสนับสนุนการจัดการศึกษาของสถานศึกษาเพื่อให้จัดการศึกษาได้อย่างมีคุณภาพ โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ เพื่อให้ผู้เรียนมีความรู้ มีคุณธรรม จริยธรรม

2) ส่งเสริมสนับสนุนการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน และพัฒนาสู่สากล

3) ส่งเสริมสนับสนุนให้สถานศึกษาเตรียมความพร้อมเข้าสู่ประชาคมอาเซียน

กลยุทธ์ (Strategic)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 กำหนดกลยุทธ์ปีงบประมาณ พ.ศ.2556 จำนวน 5 กลยุทธ์ ดังต่อไปนี้

กลยุทธ์ที่ 1 พัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาทุกระดับตามหลักสูตร และส่งเสริมความสามารถด้านเทคโนโลยีเพื่อเป็นเครื่องมือในการเรียนรู้

กลยุทธ์ที่ 2 ปลูกฝังคุณธรรม ความสำนึกในความเป็นชาติไทย และวิถีชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

กลยุทธ์ที่ 3 ขยายโอกาสทางการศึกษาให้ทั่วถึง ครอบคลุม ผู้เรียนได้รับโอกาสในการพัฒนาเต็มตามศักยภาพ

กลยุทธ์ที่ 4 พัฒนาคู และบุคลากรทางการศึกษาทั้งระบบ ให้สามารถจัดการเรียนการสอนได้อย่างมีคุณภาพ

กลยุทธ์ที่ 5 พัฒนาประสิทธิภาพการบริหารจัดการศึกษา ตามแนวทางการกระจายอำนาจทางการศึกษา หลักธรรมาภิบาล เน้นการมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วน และความร่วมมือกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษา

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 ประกอบด้วย สถานศึกษา จำนวน 45 โรงเรียน จาก 18 อำเภอ ได้แก่ อำเภอเมืองสกลนคร อำเภอกุสุมาลย์ อำเภอโคกศรีสุพรรณ อำเภอโพนนาแก้ว อำเภอเต่างอย และอำเภอภูพาน อำเภอกุดบาก อำเภอพรรณานิคม อำเภอพังโคน อำเภอวาริชภูมิ อำเภอนิคมน้ำอูน อำเภอวานรนิวาส อำเภออากาศอำนวย อำเภอคำตากกล้า อำเภอเจริญศิลป์ อำเภอสว่างแดนดิน อำเภอส่องดาว อำเภอบ้านม่วง โดยมี อำเภอเมืองสกลนคร เป็นที่ตั้งศูนย์ราชการ ศูนย์กลางทางการศึกษา เป็นชุมชนเมืองที่มีความหนาแน่นรายล้อมด้วยชุมชนชนบททางการเกษตร ประชากร รวมทั้งสิ้น 1,123,060 คน ขนาดพื้นที่ 9,605.785 ตร.กม. มีชนเผ่าพื้นเมืองเดิมประกอบด้วย เผ่าภูไท้อักระเลิง โส้ ไทยลาว ไชย ในกรณีนี้สามารถจำแนกจำนวนสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา ตามขนาด ดังนี้ โรงเรียนขนาดเล็ก (1-499 คน) จำนวน 17 โรงเรียน, โรงเรียนขนาดกลาง (500-1,499 คน) จำนวน 19 โรงเรียน, โรงเรียนขนาดใหญ่ (1,500-2,499 คน) จำนวน 5 โรงเรียน, โรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ (2,500 คน ขึ้นไป) จำนวน 4 โรงเรียน

ตารางที่ 2.1 จำนวนโรงเรียนระดับมัธยมศึกษา จำแนกตามขนาด

ขนาดโรงเรียน	จำนวน โรงเรียน	ประชากร นักเรียน (คน)	ประชากร ครูผู้สอน (คน)
ขนาดเล็ก (มีนักเรียน 1-499 คน)	17	5,394	280
ขนาดกลาง (มีนักเรียนตั้งแต่ 500 – 1,499 คน)	19	17,646	746
ขนาดใหญ่ (มีนักเรียนตั้งแต่ 1,500-2,499 คน)	5	9,754	384
ขนาดใหญ่พิเศษ (มีนักเรียน 2,500 คน ขึ้นไป)	4	12,924	532
รวม	45	45,718	1,942

ที่มา: เอกสารลำดับที่ 6/2556 งานข้อมูลสารสนเทศ กลุ่มนโยบายและแผน สำนักงานเขตพื้นที่

การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร เขต 23 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.4.1 งานวิจัยในประเทศ

สุโชติ ดาวสุโข และสาโรจน์ แผงยัง (2535, น. 11) กล่าวว่าสื่อการสอน หมายถึง สิ่งใด ๆ ก็ตามที่เป็นตัวกลางถ่ายทอดความรู้หรือช่วยในการเรียนรู้ ซึ่งผู้สอนและผู้เรียนเป็นผู้ใช้เพื่อช่วยให้การเรียนการสอนมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

ไพรัช รัชชพงษ์ และกฤษณะ ช่างกล่อม (2541) ได้กล่าวถึง การเรียนการสอนเพื่อให้ประชาชนมีความรู้ทางเทคโนโลยี (Technology Literacy) ว่าในปัจจุบันไม่ว่าจะกล่าวถึงเรื่องเกษตรกรรม การแพทย์ เศรษฐกิจ การทหาร หรือแม้แต่การสื่อสารมวลชน สิ่งเหล่านี้ดำรงอยู่และสามารถพัฒนาต่อไปได้เนื่องมาจากการวิจัยและพัฒนาและการค้นพบเทคโนโลยีใหม่ๆ ซึ่งจะส่งผลถึงชีวิตความเป็นอยู่ที่ดีขึ้นและเศรษฐกิจโดยรวมของประเทศชาติจะดีขึ้นเป็นการมีส่วนร่วม เช่นเดียวกันกับการที่โครงสร้างพื้นฐานสารสนเทศแห่งชาติที่มีความจำเป็นที่จะต้องมีการพึ่งพาความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีโดยเฉพาะเทคโนโลยีสารสนเทศเป็นหลัก หากประชาชนชาวไทยไม่มีความรู้ที่จะใช้โครงสร้างพื้นฐานสารสนเทศให้เป็นประโยชน์รวมทั้งไม่สามารถพัฒนาเทคโนโลยีของตนเองได้แล้วการมีโครงสร้างพื้นฐานสารสนเทศดังกล่าวก็หาประโยชน์แต่ประการใดไม่

การบรรลุถึงการเรียนรู้เพื่อให้รู้จักเทคโนโลยี (Achieving Technology Literacy) ควรมีแนวดำเนินการ ดังนี้

1) การเรียนรู้เพื่อให้เข้าใจเทคโนโลยีในโรงเรียน (Technology Literacy in School) เทคโนโลยีสมัยใหม่ โดยเฉพาะเทคโนโลยีที่ใช้บนโครงสร้างพื้นฐานสารสนเทศนั้น ถือเป็นเทคโนโลยีที่อยู่บนพื้นฐานความรู้ทางคอมพิวเตอร์เป็นส่วนใหญ่จำเป็นที่จะต้องจัดระบบการศึกษาให้เอื้ออำนวยต่อการเรียนรู้และทำความเข้าใจเทคโนโลยีดังกล่าวของทั้งนักเรียน ครู และผู้บริหารการศึกษา

2) จัดทำแผนการศึกษาเพื่อการเรียนรู้ให้เข้าใจเทคโนโลยี โดยการจัดทำหลักสูตรการศึกษาที่ประกอบด้วยการเรียนรู้ทางวิทยาศาสตร์ (Science Literacy) การเรียนรู้ทางคณิตศาสตร์ (Mathematics Literacy) และการเรียนรู้ทางเทคโนโลยี (Technology Literacy) ซึ่งทั้งสามสิ่งนี้มีความเกี่ยวเนื่องโยงกันอยู่เสมอ

3) การส่งเสริมการเรียนรู้ทางเทคโนโลยีให้กับผู้ใหญ่เพื่อให้คนในวัยทำงานสามารถพัฒนาทักษะและความรู้ความสามารถทางเทคโนโลยีสมัยใหม่ อันมีความจำเป็นอย่างมากในสังคมสารสนเทศ จำเป็นที่จะต้องมีการฝึกอบรมเพื่อให้บุคคลเหล่านี้สามารถเรียนรู้เพื่อพัฒนาตนเองได้

4) การเชื่อมต่อระหว่างบ้านและโรงเรียน (Home-School Connection) การเชื่อมต่อระหว่างบ้านและโรงเรียน จะส่งผลให้บุคคลในครอบครัวสามารถมีส่วนร่วมในการเรียนรู้ ผู้ปกครองและเด็กสามารถร่วมกันเรียนรู้ทักษะในการใช้เทคโนโลยีได้อย่างมีประสิทธิภาพและไม่มีความเครียด อันเป็นอุปสรรคต่อการเรียน

กรมการปกครอง (2542) ประเวศวาณี (2541) กล่าวว่า เมื่อคนในชุมชนสามารถพึ่งตนเองได้ มีจิตใจดี มีสภาพแวดล้อมที่น่าอยู่ มีสุขอนามัยที่ดี มีความอดทน มีความเสียสละ มีความสามัคคีซึ่งสิ่งเหล่านี้ย่อมเป็นตัวชี้วัดที่ดีของความเข้มแข็งของชุมชน ทั้งนี้การที่จะทำให้เกิดความเข้มแข็งในชุมชนย่อมต้องอาศัยทุกบริบทของชุมชนที่ร่วมกันผลักดันให้เกิดความเข้มแข็งในชุมชนทั้งนี้จะต้องไม่ลืมว่ามาตรฐานเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการศึกษาที่มีบทบาทสำคัญต่อการเสริมสร้างให้เกิดความเข้มแข็งของชุมชน ซึ่งถือเป็นเครื่องมือหนึ่งของการส่งเสริมให้เกิดการพัฒนาสังคมสู่สังคมคุณภาพ

รุ่งกานต์ รอดเรือง (2546, น. 38-40) สรุปได้ว่า ผู้นำการเป็นผู้มีบารมี มีคุณลักษณะ 10 ประการ ดังนี้

- 1) ผู้นำการสร้างบารมี เป็นนักวิสัยทัศน์ โดยการเป็นผู้กำหนดภาพลักษณ์ในอนาคตขององค์กรให้ทุกคนสามารถมองเห็นทิศทางและรู้วิธีการไปถึงจุดหมาย
- 2) ผู้นำการสร้างบารมี เป็นนักสื่อสารระดับมืออาชีพ มีการใช้ภาษาอย่างมีลีลาและมีชีวิตชีวา ต้องเก่งในการพูดอุปมาอุปมัยเปรียบเทียบให้ผู้ฟังเห็นจริงและคล้อยตาม หันมาให้ความร่วมมือปฏิบัติตาม
- 3) ผู้นำการสร้างบารมี ต้องมีความสามารถในการคลอใจผู้อื่นให้เกิดความไว้วางใจโดยการแสดงออกด้วยพฤติกรรมที่มีความสัตย์ซื่อถือคุณธรรม ยึดมั่นหลักการอย่างมีศักดิ์ศรีให้เป็นที่ประจักษ์แก่ผู้ตามอย่างสม่ำเสมอ รวมทั้งมีความกล้าเสี่ยงเพื่อใ้บรรลุวิสัยทัศน์
- 4) ผู้นำการสร้างบารมี มีความสามารถในการทำให้ผู้ตามเกิดความมั่นใจในการความสามารถของตนเอง โดยการมอบหมายให้ทำงานที่เป็น โครงการง่ายๆ ก่อน เมื่อทำสำเร็จก็จะแสดงความชื่นชมและชมเชยต่อผลงานนั้น ก่อนที่จะมอบหมายงานที่มีความยากขึ้นไปตามลำดับ เพื่อให้ทำต่อไป
- 5) ผู้นำการสร้างบารมี จะแสดงออกในการทำงานอย่างกระตือรือร้นและฉับไว ทำตนเป็นแบบอย่างแก่ผู้ตามในการทำงานเสร็จตรงเวลา
- 6) ผู้นำการสร้างบารมี มีคุณลักษณะเด่นในการแสดงออกทางอารมณ์ได้อย่างเหมาะสมและมีความอบอุ่นแก่ผู้อื่น ด้วยการแสดงออกทางกิริยาท่าทาง น้ำเสียง สีหน้า สายตาได้อย่างกลมกลืน

เหมาะสมตามกาลเทศะ มีความเปิดเผยตรงไปตรงมา มีความนุ่มนวลและความรู้สึกอบอุ่นแก่ผู้ผู้รอบข้าง

7) ผู้นำการสร้างบารมี มีคุณลักษณะที่ชื่นชอบต่อการเสี่ยง ความกล้าเสี่ยงของผู้นำก็คือ การกล้าริเริ่มใช้กลยุทธ์ใหม่ในการทำงานสู่เป้าหมาย โดยผู้นำจะมีทักษะและความชำนาญในการประเมินสถานการณ์ได้ตรงสภาพเป็นจริง

8) ผู้นำการสร้างบารมี ใช้กลยุทธ์หลายรูปแบบในการบรรลุเป้าหมายเพื่อสร้างความประทับใจต่อผู้ตามให้เห็นว่าผู้นำของตนมีความสามารถพิเศษ และจากความสำเร็จในการกลยุทธ์ใหม่นี้ก่อให้เกิดผลเป็นคุณลักษณะปรุ่งแต่งที่ผู้ตามมองผู้นำว่าเป็นผู้เชี่ยวชาญพิเศษของพวกตน

9) ผู้นำการสร้างบารมี จะมีบุคลิกภาพในเชิงประชาสัมพันธ์ตนเอง ผู้นำจะเชี่ยวชาญ และเฉลียวฉลาดในการเลือกใช้ออกาส สถานการณ์ วิธีการ และกาลเทศะในการปรากฏตัว การเข้าร่วมหรือไม่เข้าร่วมกิจกรรมขององค์กรหรือของสังคมได้อย่างเหมาะสม โดยสามารถวิเคราะห์ผลกระทบที่ตามมาหรือที่คาดหวังได้ล่วงหน้าอย่างแม่นยำ

10) ผู้นำการสร้างบารมีเป็นผู้นำที่มีความขัดแย้งภายในหน่วยงานของตนน้อยมาก ทั้งนี้เนื่องจากผู้นำมีคุณลักษณะปรุ่งแต่งที่สำคัญเฉพาะตนอยู่ 3 ประการ คือ มีความมั่นใจในตนเองสูง มีความโดดเด่นในตนเอง และมีความเชื่อมั่นต่อการปฏิบัติตามทำนองครองธรรมของตน

การกระตุ้นทางปัญญา หมายถึง สถานการณ์ที่ผู้นำใช้การกระตุ้นปัญญาเพื่อเปลี่ยนแปลงกลุ่มและองค์กร ดังนี้

1) กลุ่มหรือองค์กรถูกคุกคามจากสภาพแวดล้อม เช่น ถูกฝ่ายตรงข้ามสร้างความปั่นป่วน เป็นต้น

2) เกิดปัญหารุนแรงเกี่ยวกับการลดประสิทธิภาพของหน่วยงาน เช่น ขาดเครื่องมือ ขาดวิธีการปฏิบัติที่เหมาะสม เกิดความล่าช้า ต้นทุนสูง เป็นต้น

3) งานขาดประสิทธิภาพ เพราะเครื่องมือชำรุด ขาดวัสดุอุปกรณ์ ผู้ตามไม่มาทำงาน

4) ผู้นำมีอำนาจเพียงพอที่จะทำการเปลี่ยนแปลงและริเริ่มวิธีการที่สามารถจะแก้ปัญหที่องค์กรเผชิญอยู่ วสุระ พงษ์บุกุลหุต (2544) กล่าวว่า ประสิทธิภาพในการบริหารจัดการ โครงข่ายและทรัพยากรจะมีตัวชี้วัดที่สำคัญที่บ่งบอกถึงความมีประสิทธิภาพประสิทธิภาพ จึงประกอบไปด้วยความประหยัด ความรวดเร็วทันตามกำหนดเวลา และความมีคุณภาพ ซึ่งพิจารณาทั้งกระบวนการตั้งแต่ปัจจัยนำเข้ากระบวนการทำงาน กระบวนการผลิตที่ดีจนกระทั่งได้ผลผลิตที่ดีฉะนั้นประสิทธิภาพของการบริหาร โครงข่าย จึงมีปัจจัยสำคัญ 3 ด้านดังนี้ 1) การใช้งานวงจรทฤษฎีที่มีอยู่อย่างเต็มที่ 2) การ

ควบคุมให้วงจรที่มีอยู่รองรับการเรียกที่มีประสิทธิภาพมากที่สุดเท่าที่จะทำได้ และ 3) ควบคุมไม่ให้เกิดสภาพคับคั่งและการขยายตัวของปัญหา

ครรชิต มัลลียงศ์ และคณะ (2546) ได้กล่าวถึง การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อประสิทธิภาพในการเรียนรู้ว่า การเรียนการสอนในปัจจุบันมีความจำเป็นต้องเปลี่ยนไปเพื่อตอบสนองความต้องการของสังคมยุคดิจิทัล และเทคโนโลยีสารสนเทศ ซึ่งต้องการทรัพยากรคนที่มีทักษะพื้นฐานในการใช้งานสารสนเทศได้เป็นอย่างดี (Information Literacy Skills) และเทคโนโลยีสารสนเทศเกิดจากความเจริญก้าวหน้าของสองเทคโนโลยี ได้แก่ คอมพิวเตอร์ และการสื่อสารโทรคมนาคม

การนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการพัฒนาประสิทธิภาพการเรียนรู้ จึงเป็นกระบวนการที่ประกอบด้วย การประมวล และนำศักยภาพต่างๆ ของเทคโนโลยีสารสนเทศ มาใช้ในกระบวนการเรียนการสอน ตั้งแต่การวางแผนเป้าหมาย การจัดการเรียนการสอน การประเมินผลด้วยเทคนิควิธีการที่สอดคล้องเข้ากับบริบทชีวิตจริง กิจกรรมหลากหลายที่สามารถพัฒนาให้เกิดทักษะทางการคิดขั้นสูง เช่น การจำลองสถานการณ์ การแก้ปัญหาจากข้อมูลจริง การติดต่อสื่อสารออนไลน์ และการใช้เครื่องมือเทคโนโลยีต่างๆ ในการผลิต เป็นต้น

การบรรจุเทคโนโลยีไว้ในหลักสูตรและการเรียนการสอน โดยสอดคล้องประสานเข้ากับเป้าหมายของผู้เรียนผ่านโครงการต่างๆ ได้สำเร็จลุล่วง จะขึ้นอยู่กับองค์ประกอบสำคัญอันหนึ่งที่มีผลมากที่สุดในการพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน คือ การพัฒนาวิชาชีพครูหรือการพัฒนาความสามารถทางด้านเทคโนโลยีในวิชาชีพครู ซึ่งประกอบด้วย

1) การพัฒนาวิชาชีพ เพื่อการใช้เทคโนโลยี อย่างมีประสิทธิภาพ (Providing Professional Development for Effective Technology Use)

2) การใช้เทคโนโลยีพัฒนาสัมฤทธิ์ผลของผู้เรียน (Using Technology to Improve Student Achievement) ทั้งนี้ เทคโนโลยีไม่ใช่ตัวแปรเดียวในความสำเร็จของผู้เรียน แต่เป็นสิ่งที่ช่วยหนุนให้เกิดตัวแปรสำคัญ คือ สามารถช่วยให้ผู้เรียนมีสัมฤทธิ์ผลทางการเรียนที่ดีขึ้นได้

3) การวางแผนการใช้เทคโนโลยี ระดับโรงเรียน หรือภูมิภาค (Developing a School or District Technology Plan) การวางแผนนี้ต้องขึ้นกับบุคคลหลายฝ่าย ตั้งแต่ นักการศึกษา ผู้ปกครอง ผู้นำชุมชน นักธุรกิจผู้เชี่ยวชาญในเทคโนโลยี จึงจะมั่นใจได้ว่าการใช้นี้จะส่งเสริมให้เกิดความแข็งแกร่งของหลักสูตร เกิดการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม และมีความหมายกับผู้เรียนทุกคนและมองเห็นถึงวิธีการนำไปใช้ และค่าใช้จ่ายที่ต้องลงทุน

4) การใช้เทคโนโลยีในการศึกษาที่ให้ผลอย่างยุติธรรมเสมอภาค (Ensuring Equitable Use of Education Technology)

5) การส่งเสริมให้เกิดการใช้เทคโนโลยีในโรงเรียน (Promoting Technology Use in Schools)

สมนึก ภัททิยธนี (2546, น. 5, อ้างถึงในเว็บไซต์การเรียนรู้ประกาศรา โคตะขุน) ได้กล่าวถึงลักษณะที่ดีของแผนต้องมีขั้นตอน ดังนี้

1) เนื้อหาต้องเขียนเป็นรายคาบหรือรายชั่วโมงตารางสอน โดยเขียนแผนการสอนให้สอดคล้องกับชื่อเรื่องให้อยู่ในโครงการสอนและเขียนเฉพาะเนื้อหาสาระสำคัญพอสังเขป

2) ความคิดรวบยอด (Concept) หรือหลักการสำคัญต้องเขียนให้ตรงกับเนื้อหาที่จะสอน ส่วนนี้ถือว่าเป็นหัวใจครูต้องทำความเข้าใจในเนื้อหาที่จะสอนจนสามารถเขียนความคิดรวบยอดได้อย่างมีคุณภาพ

3) จุดประสงค์เชิงพฤติกรรมต้องเขียนให้สอดคล้องกลมกลืนกับความคิดรวบยอด มิใช่เขียนตามอำเภอใจ มิใช่เขียนสอดคล้องเฉพาะเนื้อหาที่จะสอนเท่านั้น เพราะจะได้เฉพาะพฤติกรรมที่เกี่ยวกับความรู้ความจำสมองหรือการพัฒนาของผู้เรียนจะไม่ได้รับการพัฒนาเท่าที่ควร

4) กิจกรรมการเรียนการสอนควรยึดเทคนิคการสอนต่างๆ ที่จะช่วยให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้

5) สื่อการสอนที่ใช้ควรเลือกให้สอดคล้องกับเนื้อหาสื่อการสอน ต้องช่วยให้ผู้เรียนเกิดความเข้าใจในหลักการได้ง่าย

6) การวัดผลต้องคำนึงถึงเนื้อหาความคิดรวบยอดจุดประสงค์เชิงพฤติกรรมและช่วงเวลาที่ทำการวัด (ก่อนเรียน ระหว่างเรียน หลังเรียน) เพื่อตรวจสอบว่าการสอนของครูบรรลุจุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้หรือไม่

ศุภคดี พงษ์ลิ้มปิยเชฐียร (2546) ได้กล่าวว่า การบริหารจัดการเกี่ยวกับระบบสารสนเทศในสถานศึกษาจะต้องสามารถบริหารจัดการ ระบบสารสนเทศเพื่อการบริหาร แบ่งออกเป็น 6 องค์ประกอบ ดังนี้

1) แหล่งและรูปแบบของข้อมูล (Sources and formal) ข้อมูลเป็นองค์ประกอบสำคัญและจำเป็นสำหรับระบบสารสนเทศ ทั้งนี้เพราะหากไม่มีข้อมูลก็จะมีสารสนเทศเพราะสารสนเทศก็คือข้อมูล แต่เป็นข้อมูลที่ผ่านกระบวนการประมวลผลมาแล้วจนกระทั่งเปลี่ยนมาอยู่ในลักษณะที่ตรงกับความต้องการผู้ใช้

โดยทั่วไปสามารถจำแนกแหล่งของข้อมูลออกได้เป็น 2 แหล่งคือ

1.1) แหล่งข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Sources) หมายถึง แหล่งที่เป็นต้นกำเนิดของข้อมูลนั้น การได้ข้อมูลมาจากแหล่งปฐมภูมิ ในทางทฤษฎีจึงถือว่าน่าจะให้ข้อมูลมีความน่าเชื่อถือมากที่สุด

ทางการบริหารการศึกษา ตัวอย่างของแหล่งข้อมูลปฐมภูมิ ได้แก่ โรงเรียนชั้นเรียนครูนักเรียน เป็นต้น ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับว่าเราต้องการข้อมูลอะไรเป็นสำคัญ

1.2) แหล่งข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Sources) หมายถึง แหล่งซึ่งเป็นศูนย์รวมของข้อมูลที่ได้ผ่านการเก็บรวบรวมมาแล้วอีกต่อหนึ่ง เช่น รายงานประจำปี สรุปรายการบรรยายเรื่องย่อ สารระสังเขป หนังสือพิมพ์ วารสาร เป็นต้น ซึ่งข้อมูลที่ได้จากแหล่งข้อมูลนี้ในทางทฤษฎีเราถือว่า มีความน่าเชื่อถือน้อยกว่า แต่ก็ยังอยู่ในระดับที่สามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้ระดับหนึ่ง ดังนั้นการใช้ประโยชน์จากแหล่งข้อมูลทุติยภูมินี้ ผู้ใช้ควรจะต้องใช้ข้อมูลด้วยการพินิจพิเคราะห์และระมัดระวังในทางการบริหารการศึกษา ตัวอย่างแหล่งข้อมูลทุติยภูมิ ได้แก่ ข้อมูลของโรงเรียนที่รวบรวมไว้ ณ กระทรวงศึกษาธิการหรือสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เป็นต้น

ส่วนรูปแบบของข้อมูล ได้แก่ ข้อมูลที่อยู่ในรูปแบบของเอกสาร เทปบันทึกเสียง ภาพถ่าย วิดีทัศน์หรือข้อมูลในระบบคอมพิวเตอร์ ซึ่งรูปแบบของข้อมูลเหล่านี้อาจมีความเกี่ยวข้องกับคุณภาพของข้อมูลด้วยเช่นกัน

2) บุคลากร (Personal) ในระบบสารสนเทศ สามารถแบ่งออกได้ 3 กลุ่มหน้าที่ใหญ่ๆ คือ บุคลากรที่ทำหน้าที่เกี่ยวกับการบริการ เช่น นักสารสนเทศ บรรณารักษ์ นักโสตศึกษา เป็นต้น

2.1) บุคลากรที่ทำหน้าที่เกี่ยวกับเทคโนโลยีสารสนเทศ เช่น นักวิเคราะห์ระบบ นักออกแบบระบบงาน นักเขียนโปรแกรมหรือโปรแกรมเมอร์ เป็นต้น

2.2) บุคลากรที่ทำหน้าที่เกี่ยวกับการผลิตและการเผยแพร่สารสนเทศ เช่น นักประชาสัมพันธ์ พนักงานบันทึกข้อมูล เป็นต้น

3) เครื่องจักรและอุปกรณ์ต่างๆ สำหรับระบบสารสนเทศ ในยุคปัจจุบันเครื่องจักรและอุปกรณ์ต่างๆ (Hardware) มักจะถูกหมายถึงคอมพิวเตอร์และอุปกรณ์ต่อพ่วงต่างๆ ไม่ว่าจะเป็น เครื่องพิมพ์ เครื่องสแกนเนอร์ เครื่องส่งโทรสาร เป็นต้น นอกจากนี้ยังอาจรวมถึงระบบโทรคมนาคมและสื่อสารต่างๆ เช่น โทรศัพท์ วิทยุกระจายเสียง วิทยุโทรทัศน์ เครือข่ายคอมพิวเตอร์ เป็นต้น

4) กระบวนการจัดการสารสนเทศ (Information Management Processes) ซึ่งหมายถึง การดำเนินการเพื่อให้มาซึ่งสารสนเทศที่มีคุณภาพมีความน่าเชื่อถือสูง โดยเริ่มตั้งแต่การเก็บรวบรวมข้อมูล การบันทึกข้อมูลและการเผยแพร่สารสนเทศ

5) กระบวนการบริหารงานสารสนเทศ (Information Services Administration) เป็นเรื่องของการกำหนดนโยบาย การจัดบุคลากร การแบ่งหน่วยงานรับผิดชอบ การงบประมาณ และการดำเนินการอื่นๆ ในเชิงการบริหารที่เกี่ยวข้องกับสารสนเทศ และการใช้สารสนเทศให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ขององค์กร

6) ผู้ใช้ (Users) จัดเป็นองค์ประกอบที่สำคัญในระบบสารสนเทศ หากไม่มีผู้ใช้งานระบบสารสนเทศที่จัดสร้างขึ้นก็ไม่มีคำว่า ผู้ใช้ในระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารการศึกษา ไม่ได้มีความหมายแต่เฉพาะผู้บริหารในระดับต่างๆ ซึ่งจะต้องใช้ระบบสารสนเทศนี้โดยตรงเท่านั้น แต่ผู้ใช้งานหมายถึง บุคลากรทุกคนที่ต้องเกี่ยวข้องกับระบบสารสนเทศ เช่น พนักงานบันทึกข้อมูล ซึ่งทำหน้าที่นำข้อมูลเข้าสู่ระบบครูอาจารย์ต่างๆ ที่อาจจะต้องสืบค้นสารสนเทศไปใช้งาน

อรุณศรี อันตรศิริชัย (2546) ได้กล่าวถึง การนำมามาตรฐานเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการศึกษา มาใช้ในการเรียนการสอนว่า มาเลเซียได้นำเสนอความสำเร็จในการนำมามาตรฐานเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการศึกษา (Information and Communication Technology) บูรณาการกับการจัดการเรียนการสอน โดยเน้นวิชาคณิตศาสตร์และวิทยาศาสตร์ ซึ่งลักษณะของโรงเรียนที่จัดการเรียนการสอนด้วยมาตรฐานเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อศึกษานั้น ครูทุกคนที่สอนวิทยาศาสตร์ คณิตศาสตร์มีคอมพิวเตอร์แบบพกพา สถานที่ ครูภัณฑ์ และอุปกรณ์ได้แก่

C – Classroom มีอุปกรณ์ คือ LCD Projector

Media Room มีลักษณะเป็นห้องบรรยาย (Lecture Theater) ติดเครื่องปรับอากาศ จุนักเรียน 60 คนมีอุปกรณ์เครื่องเสียง

Computer Room เป็นห้องสำหรับนักเรียน 40 คน สามารถใช้ระบบอินเทอร์เน็ตได้

E - Boss เป็นการใช้คอมพิวเตอร์จัดเตรียมนวัตกรรม อุปกรณ์ และบันทึกเรื่องราวในหนังสือเรียนให้แก่นักเรียน

E - Library ใช้ระบบ Bar Code ในการยืม-คืนหนังสือที่ผ่านทางคอมพิวเตอร์

E - Data ใช้คอมพิวเตอร์เก็บข้อมูลวิเคราะห์และประมวลผลของนักเรียน ซึ่งผู้ปกครองจะเรียกดูข้อมูลได้จากที่บ้าน

E - Attendance ใช้ลงเวลาของทั้งครูและนักเรียน โดยเฉพาะวิเคราะห์อัตราการมาเรียนของนักเรียนได้

ICT Conference Room เป็นห้องประชุมที่มีอุปกรณ์ ICT พร้อมทั้งจะจัดประชุมหรือฝึกอบรมครู

สุทิสรา ศรีตังนันท์ (2547, น. 40) ได้สรุปว่า การสร้างแรงบันดาลใจจะปรากฏเมื่อผู้นำกระตุ้นเร้าใจผู้ตามให้ปฏิบัติงาน และสร้างความมั่นใจว่า ผู้ตามมีความสามารถบรรลุตามวัตถุประสงค์

กมลรัฐ อินทรทัศน; กษิทธิร ภูภราดัย และวันดี กริชอนันต์ (2548) กล่าวว่า โครงสร้างพื้นฐานทางมาตรฐานเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการศึกษา เป็นปัจจัยหนึ่งที่มีส่วน

สำคัญให้เกิดการพัฒนา ทั้งนี้ถือว่าเป็นกุญแจของการพัฒนาสังคมสู่สังคมคุณภาพ แต่การนำมาตรฐานเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการศึกษา ต้องนำไปใช้อย่างระมัดระวัง และจำเป็นต้องคำนึงถึงช่องว่างระหว่างความรู้ความเข้าใจในการใช้ประโยชน์ ตลอดจนทักษะการใช้งานอุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์ ซึ่งเป็นอุปสรรคและปัญหาต่อการนำมาตรฐานเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการศึกษา มาใช้การพัฒนาสังคมสู่สังคมคุณภาพจำเป็นต้องอาศัยโครงสร้างพื้นฐานทางมาตรฐานเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการศึกษา

ฉัตรชัย ภูน้ำค้าง (2548) กล่าวว่า ประสิทธิภาพของโครงข่ายโทรคมนาคมจะเป็นตัวชี้วัดที่สำคัญของโครงสร้างพื้นฐานทางมาตรฐานเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการศึกษา เพราะหากขาดความพร้อมโดยเฉพาะอย่างยิ่งเครือข่ายของโทรคมนาคม เช่น โทรศัพท์การสื่อสารผ่านดาวเทียมที่ยังมีไม่เพียงพอ ใช้งานได้ไม่เต็มตามศักยภาพหรือด้อยคุณภาพ ซึ่งจะส่งผลกระทบต่อความมีประสิทธิภาพของโครงข่าย อันนำไปสู่โครงสร้างพื้นฐานทางมาตรฐานเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการศึกษาที่ขาดประสิทธิภาพด้วย เมื่อโครงสร้างพื้นฐานทางมาตรฐานเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการศึกษา ที่ถือว่าเป็นกุญแจที่สำคัญไม่สามารถเป็นเครื่องมือของการส่งผ่านข้อมูลสารสนเทศและความรู้ไปยังคนในชุมชนได้ ซึ่งจะทำให้การดำเนินการพัฒนาสังคมสู่สังคมคุณภาพที่ขาดประสิทธิภาพด้วยเช่นเดียวกัน

เข้าใจได้ละเอียดและระลึกถึงข้อมูลต่างๆ ได้มาก แต่ไม่ได้หมายความว่าทุกอย่างที่เรียนรู้จำเป็นต้องมีการเรียนรู้แบบลึกเสมอไป เพราะในการเรียนรู้บางเรื่องก็มีความต้องการเพียงแค่ความรู้ ความจำ ความเข้าใจ และการนำไปใช้ ในขณะที่ขั้นการวิเคราะห์ สังเคราะห์ และประเมินค่า ที่อยู่ในขั้นการเรียนรู้แบบลึก ก็อาจไม่มีความจำเป็น (Cox and Clark, p. 1998)

ชนะ พงศ์สุวรรณ (2548, น. 7) ให้ความหมายของคำว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึงพฤติกรรมที่ผู้บริหารมีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงาน โดยการเปลี่ยนแปลงความพยายามของผู้ร่วมงานให้สูงขึ้นกว่าความพยายามที่คาดหวัง พัฒนาความสามารถของผู้ร่วมงานไปสู่ระดับที่สูงขึ้น และมีศักยภาพมากขึ้น ทำให้เกิดความตระหนักรู้ในพันธกิจและวิสัยทัศน์ขององค์กร

สำราญ ไทนิยม (2548) ได้ศึกษาเรื่อง การใช้คอมพิวเตอร์เพื่อการบริหาร โรงเรียนเขตอำเภอบางคล้า สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 พบว่า การใช้คอมพิวเตอร์เพื่อการบริหารโรงเรียนเขตอำเภอบางคล้า สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 อยู่ในระดับมาก เปรียบเทียบการใช้คอมพิวเตอร์เพื่อการบริหารโรงเรียนเขตอำเภอ บางคล้า สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 จำแนกตามวุฒิการศึกษาของผู้บริหาร โรงเรียน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกัน โดยผู้บริหารโรงเรียนที่มีวุฒิการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีมีการใช้คอมพิวเตอร์เพื่อการ

บริหารโรงเรียนมากกว่าผู้บริหารโรงเรียนที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี เปรียบเทียบการใช้คอมพิวเตอร์เพื่อการบริหารโรงเรียน เขตอำเภอบางคล้า สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 2 จำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยทางสถิติโดยโรงเรียนขนาดกลางมีการใช้คอมพิวเตอร์เพื่อการบริหารโรงเรียนมากกว่าโรงเรียนขนาดเล็ก

ศรีเพ็ชร จันทร์ส่องศรี (2548) ได้ศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษายุทธยา เขต 1 และ 2 ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้ 1) ระดับพฤติกรรมความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ การส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการในสถานศึกษา การจัดการด้านการเรียนการสอน และการกำหนดภารกิจของสถานศึกษา 2) ระดับประสิทธิผลของสถานศึกษาโดยภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ ความสามารถในการแก้ปัญหาในสถานศึกษา ความสามารถในการปรับตัวให้เข้ากับสิ่งแวดล้อมที่บีบบังคับได้ดี ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติเชิงบวก และความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์สูง และ 3) พฤติกรรมความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมมีผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาและการจัดการด้านการเรียนการสอน

วิรัตน์ มโนวัฒนา (2549) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาราชบุรี ผลวิจัยสรุปได้ดังนี้ 1) ระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาราชบุรี พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งด้านภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนและแบบเปลี่ยนสภาพ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ย ได้แก่ ด้านการให้รางวัลตามสถานการณ์ รองลงมา คือ ด้านการบริหารแบบวางเฉย ส่วนด้านภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ย ได้แก่ ด้านความเสนาหา ด้านการคล้อยใจ ด้านการมุ่งสัมพันธ์ เป็นรายบุคคล และสุดท้ายคือ ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา 2) ระดับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาราชบุรี โดยภาพรวมอยู่ระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความสามารถของสถานศึกษาในการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษามีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ด้านความสามารถของสถานศึกษาในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา ด้านความสามารถของสถานศึกษา การพัฒนานักเรียนให้มีเจตคติในทางบวก และด้านความสามารถของสถานศึกษาในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง และ 3) ภาวะผู้นำของผู้บริหารมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของสถานศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ และมีความสัมพันธ์กันในทางบวกในระดับปานกลาง

สุทิน สุทธิอาจ (2550) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร โรงเรียน ประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุดรธานี พบว่า 1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร โรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร โรงเรียนและครูผู้สอน พบว่า โดยภาพรวมมีพฤติกรรมอยู่ในระดับมาก และเมื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหาร โรงเรียนกับครูผู้สอน แตกต่างกันไป 2) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร โรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร โรงเรียน จำแนกตามขนาดของโรงเรียน พบว่า ผู้บริหาร โรงเรียนขนาดเล็ก และโรงเรียนขนาดกลาง มีพฤติกรรมอยู่ในระดับมาก ส่วนผู้บริหาร โรงเรียนขนาดใหญ่ มีพฤติกรรมอยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหาร โรงเรียนขนาดเล็ก โรงเรียนขนาดกลาง และโรงเรียนขนาดใหญ่ แตกต่างกันไป และ 3) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร โรงเรียนตามความคิดเห็นของครูผู้สอน จำแนกตามขนาดของโรงเรียน พบว่า มีพฤติกรรมอยู่ในระดับมากและเมื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูผู้สอนใน โรงเรียนขนาดเล็ก โรงเรียนขนาดกลาง และโรงเรียนขนาดใหญ่ มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

อุดม สิงห์โตทอง (2550) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 2 พบว่า 1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 2 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 2 โดยรวมและรายด้าน จำแนกตามวุฒิการศึกษา พบว่า แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้นด้านการเป็นผู้สร้างความสัมพันธ์กับผู้ตามเป็นรายบุคคลแตกต่างกัน 3) ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 2 โดยรวมและรายด้านจำแนกตามประสบการณ์ของครู พบว่า แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และ 4) ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เขต 2 โดยรวมและรายด้าน จำแนกตามขนาดของโรงเรียนพบว่า แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

กระทรวงศึกษาธิการ (2550 , น. 7) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงไว้ว่าเป็นการให้ความสำคัญของผู้ร่วมงานและผู้ตาม ให้มองเห็นงานในแง่มุมใหม่โดยมีการสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นทางปัญญา หรือการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล โดยผู้นำจะยกระดับวุฒิภาวะและอุดมการณ์ของผู้ตาม กระตุ้น ชี้นำ และมีส่วนร่วมในการพัฒนาความสามารถของผู้ตามและผู้ร่วมงานไปสู่ระดับความสามารถที่สูงขึ้น มีศักยภาพมากขึ้นนำไปสู่การบรรลุถึงผลงานที่สูงขึ้น

กฤษฎชัย นัดพบสุข (2550) ได้ศึกษาเรื่อง ปัญหาและแนวทางการพัฒนาการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศของโรงเรียนเบญจมราชรังสฤษฎ์ 2 จังหวัดฉะเชิงเทรา พบว่า ปัญหาการจัดการเครื่องคอมพิวเตอร์ให้เพียงพอในการเรียนการสอน และการจัดหาอุปกรณ์ต่างๆ อยู่ในระดับมาก ด้านซอฟต์แวร์ปัญหาการติดตั้งโปรแกรม หรือระบบป้องกันไวรัสสำหรับเครื่องคอมพิวเตอร์ การจัดทำเว็บไซต์ (Website) ของโรงเรียนเพื่อประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารอยู่ในระดับมาก ด้านฐานข้อมูลปัญหาการรวบรวมจัดเก็บและทำทะเบียนสื่อการเรียนการสอนในลักษณะศูนย์รวมสื่อ การจัดทำฐานข้อมูลนักเรียน บุคลากร อาคารสถานที่อยู่ในระดับมาก ด้านบุคลากรปัญหาการมีบุคลากรที่มีความรู้และความเชี่ยวชาญรับผิดชอบงานเทคโนโลยีสารสนเทศโดยตรงอยู่ในระดับมาก แนวทางการพัฒนาการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศโรงเรียนเบญจมราชรังสฤษฎ์ 2 ด้านฮาร์ดแวร์ พบว่า ควรจัดให้มีคอมพิวเตอร์และอุปกรณ์ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศให้เพียงพอกับการใช้งานด้านซอฟต์แวร์ พบว่า ควรจัดซื้อโปรแกรมสำเร็จรูปให้เพียงพอกับการใช้งาน ด้านฐานข้อมูล พบว่า ควรส่งเสริมสนับสนุนการจัดทำฐานข้อมูลเพื่อใช้ร่วมกัน และด้านบุคลากร พบว่า ควรฝึกอบรมการใช้คอมพิวเตอร์เบื้องต้นแก่บุคลากรทุกคน และส่งบุคลากรที่ต้องการหรือสนใจ

เจลิยว จงธรรมสุขยิ่ง (2551) ได้ศึกษาเรื่อง ปัญหาการดำเนินงานระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร จำแนกตามประเภทโรงเรียน และขนาดโรงเรียน และนำเสนอแนวทางในการพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยะของ เขต 2 พบว่า

1) ปัญหาการดำเนินงานระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยะของ เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อจำแนกตามประเภทพบว่า โรงเรียนมัธยมศึกษามีปัญหาโดยรวมอยู่ในระดับน้อย โรงเรียนประถมศึกษามีปัญหาโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อจำแนกตามขนาด พบว่า โรงเรียนขนาดเล็กมีปัญหาโดยรวมอยู่ในระดับมาก โรงเรียนขนาดกลางและขนาดใหญ่มีปัญหาโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง

2) แนวทางการพัฒนาการดำเนินงานระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยะของ เขต 2

2.1) ด้านการบริหารจัดการภายในโรงเรียน ควรพัฒนาบุคลากรที่รับผิดชอบงานด้านมาตรฐานเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการศึกษา

2.2) ด้านโครงสร้างพื้นฐาน ควรจัดทำห้องเรียนมาตรฐานเทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสารเพื่อการศึกษาในแต่ละกลุ่มสาระ

2.3) ด้านการจัดการเรียนการสอน ควรพัฒนาบุคลากรในด้านการใช้มาตรฐานเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการศึกษา

2.4) ด้านกระบวนการเรียนรู้ ควรจัดกิจกรรมแข่งขันทักษะด้านมาตรฐานเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการศึกษา

ครุณี ชันขวา (2551) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนในอำเภอหนองเรือ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 5 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนในอำเภอหนองเรือ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 5 โดยภาพรวมและรายด้าน ผู้บริหารโรงเรียนมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับ คือ การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล การมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์ การสร้างแรงบันดาลใจ และการกระตุ้นทางปัญญา ตามลำดับ

ขวัญชัย จะเกรง (2551, น. 27) ได้สรุปว่า การสร้างแรงบันดาลใจ หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้บริหารกระตุ้น จูงใจ ให้ผู้ร่วมงานเกิดแรงบันดาลใจ กระตือรือร้น ตระหนัก เข้าใจและเห็นคุณค่าของเป้าหมาย ผู้บริหารจะทำให้ผู้ร่วมงานสัมผัสกับภาพที่งดงามของอนาคต ผู้บริหารจะสร้างเจตคติที่ดีการคิดในแง่บวก และสร้างสื่อความคาดหวังที่ต้องการอย่างชัดเจน ผู้บริหารจะอุทิศตัวหรือความผูกพันต่อเป้าหมายและวิสัยทัศน์ร่วมกัน สร้างความเชื่อมั่น ความเข้าใจ ให้กำลังใจทำให้ผู้ร่วมงานเห็นคุณค่าของงาน มีความตั้งใจแน่วแน่ในการทำงานและเชื่อมั่นว่าจะสามารถปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมายได้โดยไม่เห็นแก่ประโยชน์ส่วนตน

การกระตุ้นทางปัญญา หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้บริหารกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานตระหนักถึง ปัญหาที่เกิดขึ้น และทำให้ผู้ร่วมงานมีความต้องการหาแนวทาง วิธีการใหม่ๆ มาใช้ในการแก้ปัญหา ผู้บริหารส่งเสริมสนับสนุนให้กำลังใจผู้ร่วมงานในการแก้ปัญหาในแง่มุมต่างๆ ด้วยการวิเคราะห์ แสดงความคิดเห็นและเหตุผลต่างๆ ร่วมกันอย่างเป็นระบบ สนทนาใหม่ๆ มาใช้ในการแก้ปัญหาจนสามารถทำให้ผู้ร่วมงานมองปัญหาดังกล่าวจากมุมมองใหม่ๆ ของตนเอง และหาข้อสรุปใหม่ที่สร้างสรรค์ที่ดีกว่าเดิม เชื่อมั่นว่าปัญหาทุกอย่างต้องมีวิธีการแก้ไข สามารถเอาชนะอุปสรรคทุกอย่างได้จากความร่วมมือร่วมใจของทุกคน

นิศานาด นนทจุมจัง (2552) ได้ศึกษาเรื่อง ระดับภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพของผู้บริหารโรงเรียนและประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว จำแนกตามระดับการจัดการศึกษาสูงสุดของโรงเรียน และประสบการณ์ในการทำงานของครู และเพื่อวิเคราะห์ค่าอิทธิพลของภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ ที่สามารถร่วมกันทำนายประสิทธิผลของโรงเรียนโดยรวมพบว่า ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพของผู้บริหาร โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว

โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน ประสิทธิภาพของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้านเปรียบเทียบภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว จำแนกตามระดับการจัดการศึกษาสูงสุดของโรงเรียน โดยรวมและรายด้านทุกด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

พิสิษฐวัฒน์ กลิ่น ไชยงค์ (2552) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหาร โดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชัยภูมิ เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชัยภูมิ เขต 3 มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับ ดังนี้ การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ การคำนึงถึงความจำเป็นปัจเจกบุคคล การสร้างแรงบันดาลใจ และการกระตุ้นทางปัญญา ส่วนการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชัยภูมิ เขต 3 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน มีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญ และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่เป็นตัวทำนายการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานมี 3 ด้าน คือ การคำนึงถึงความจำเป็นปัจเจกบุคคล การกระตุ้นทางปัญญา และการมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์พหุคูณเท่ากับ 0.724 มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยเป็นบวกทุกค่า มีอำนาจการพยากรณ์ร้อยละ 52.40 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

สมศักดิ์ วิไลแก้ว (2552) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนสังกัดเทศบาลนครขอนแก่น ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนสังกัดเทศบาลนครขอนแก่น โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงตามลำดับการปฏิบัติจากมากไปน้อย ได้แก่ การมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นทางปัญญา และการคำนึงถึงความจำเป็นปัจเจกบุคคล ส่วนปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนสังกัดเทศบาลนครขอนแก่น มีความสัมพันธ์ทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณาปัจจัยแต่ละด้านพบว่า มีความสัมพันธ์กันในระดับค่อนข้างสูงทุกด้าน โดยเฉพาะปัจจัยที่เป็นตัวพยากรณ์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา คือ ปัจจัยด้านการสื่อสารองค์กร การบริหารแบบมีส่วนร่วม การกำหนดวิสัยทัศน์ร่วม มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยเท่ากับ 0.691 มีค่าอำนาจการพยากรณ์ร้อยละ 47.0 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ศุมาลี ละม่อม (2553) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศรีสะเกษ เขต 4 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศรีสะเกษ เขต 4 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก

ทุกด้าน เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการกระตุ้นทางสติปัญญา ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ และด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลเป็นลำดับสุดท้าย

ทิพย์วิภา เทชวิศาล (2553) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการนำนโยบายเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการศึกษาไปปฏิบัติในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า 1) สภาพการนำนโยบายเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการศึกษาไปปฏิบัติในภาพรวม มีสภาพที่เป็นจริงอยู่ในระดับปานกลาง 2) ผลของการนำนโยบายเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการศึกษาไปปฏิบัติ พบว่าในภาพรวมมีสภาพที่เป็นจริงอยู่ในระดับปานกลาง และ 3) ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการนำนโยบายเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการศึกษาไปปฏิบัติ พบว่า โมเดลเชิงสาเหตุของความสำเร็จในการนำนโยบายไปปฏิบัติมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ และเมื่อวิเคราะห์อิทธิพลของปัจจัยต่างๆ พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการนำนโยบายเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการศึกษาไปปฏิบัติ เรียงตามลำดับอิทธิพล ดังนี้คือ ปัจจัยด้านวัตถุประสงค์และมาตรฐานของนโยบาย ปัจจัยด้านการติดต่อสื่อสารและส่งเสริมปัจจัยด้านการสนับสนุนจากส่วนกลางปัจจัยด้านการสนับสนุนของท้องถิ่นและหน่วยงานอื่น และปัจจัยด้านศักยภาพของสถานศึกษาและเมื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อศักยภาพของสถานศึกษาซึ่งเป็นหน่วยปฏิบัติ พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลโดยรวมประกอบด้วย ปัจจัยด้านวัตถุประสงค์และมาตรฐานของนโยบายการติดต่อสื่อสารและส่งเสริม การสนับสนุนจากส่วนกลาง ปัจจัยด้านการสนับสนุนของท้องถิ่นและหน่วยงานอื่น และ 4) การจัดทำคู่มือโดยมีแนวทางในการปฏิบัติ ดังนี้ผู้บริหารมีความพร้อมในการดำเนินงานเตรียมบุคลากร เตรียมข้อมูลประชุมผู้มีส่วนเกี่ยวข้องรับทราบวัตถุประสงค์และมาตรฐานของนโยบาย ขั้นตอนต่อไปทีมผู้นำกำหนดยุทธศาสตร์ ทีมพัฒนากำหนดแผนพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศของสถานศึกษา โดยกำหนดโครงการสำคัญ คือ โครงการกลุ่มเครือข่ายสถานศึกษา โครงการพัฒนาบุคลากร โครงการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานเครือข่าย โครงการระดมทรัพยากร และโครงการพัฒนาหลักสูตรซึ่งจะส่งผลต่อความสำเร็จ คือ ครูใช้มาตรฐานเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการศึกษาในการสอน ผู้เรียนใช้มาตรฐานเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการศึกษาในการเรียนรู้ มีสื่อนวัตกรรมจากการใช้มาตรฐานเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการศึกษาสถานศึกษาใช้ในการบริหาร บริการชุมชน ทำให้มีความร่วมมือของรัฐเอกชนและชุมชน การดำเนินงานต่อเนื่องเป็นวัฒนธรรมขององค์กรและมีการเผยแพร่

วิศวรร ชัยเชิดชู (2554) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 1 จำแนกตามวุฒิการศึกษา ประสบการณ์ และขนาดโรงเรียน พบว่า 1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัด

สำนักงานพื้นที่การศึกษาระยะของ เขต 1 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) วิเคราะห์เปรียบเทียบ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยะของ เขต 1 จำแนกตามวุฒิการศึกษาของผู้บริหาร โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้นด้านการเป็นผู้สร้างความสัมพันธ์กับผู้ตามเป็นรายบุคคล แตกต่างกัน 3) วิเคราะห์เปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยะของ เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์ของผู้บริหาร โดยรวมและรายด้านแตกต่างกัน และ 4) วิเคราะห์ความแปรปรวนภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานพื้นที่การศึกษาระยะของ เขต 1 จำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

สมเกียรติ บาลลา (2554) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา อำเภอเมืองปทุมธานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 พบว่า 1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา 2) การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก ทั้ง โดยรวมและรายด้าน 3) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา โดยมีค่าความสัมพันธ์กันในทางบวกหรือมีความสัมพันธ์กันในลักษณะที่คล้อยตามกัน และ 4) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาอำเภอเมืองปทุมธานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ในภาพรวมมีความสัมพันธ์

ชวัลรัตน์ ไบบัว (2555) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดเมืองพญา จังหวัดชลบุรี พบว่า 1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดเมืองพญา จังหวัดชลบุรี โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ การเป็นผู้มีบารมี การเป็นผู้กระตุ้นให้ใช้สติปัญญา การเป็นผู้สร้างแรงดลใจ และการเป็นผู้สร้างความสัมพันธ์กับผู้ตามเป็นรายบุคคล ตามลำดับ 2) ประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดเมืองพญา จังหวัดชลบุรี โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านความสามารถปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียนให้เข้ากับสิ่งแวดล้อม ด้านความสามารถแก้ปัญหาภายในโรงเรียน และด้านความสามารถผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงตามลำดับ และ 4) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดเมืองพญา จังหวัดชลบุรี โดยรวมมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญ

อยู่ในระดับสูงมาก พิจารณารายด้าน พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลของโรงเรียน ด้านความสามารถผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง และด้านความสามารถแก้ปัญหาภายในโรงเรียน อย่างมีนัยสำคัญ อยู่ในระดับสูงมาก ส่วนภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลของโรงเรียน ด้านความสามารถพัฒนานักเรียนให้มีเจตคติเชิงบวก และด้านความสามารถปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียนให้เข้ากับสิ่งแวดล้อม อย่างมีนัยสำคัญอยู่ในระดับปานกลาง

2.4.2 งานวิจัยต่างประเทศ

บาสส์ (Bass, 1985, pp. 84-91) ได้อธิบายถึงพฤติกรรมการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ว่าเป็นความสามารถของผู้นำที่ทราบความต้องการที่แตกต่างกันของผู้ตาม ทราบจุดเด่น จุดด้อย และให้ความสนใจในความต้องการและความก้าวหน้าของผู้ตามซึ่งพฤติกรรมที่แสดงออกสรุปได้ 3 ลักษณะ คือ

1) การคำนึงถึงการพัฒนา (Development Orientation) โดยการประเมินการปฏิบัติงานในปัจจุบันและตำแหน่งในอนาคตเมื่อมีความรับผิดชอบมากขึ้น การปฏิบัติให้ดูเป็นตัวอย่างและมอบหมายงานตามความสามารถของแต่ละบุคคล ให้ความช่วยเหลือเพื่อเพิ่มความสามารถและเสริมแรงจิตใจให้มากยิ่งขึ้นตามความต้องการขององค์การ เป็นแบบอย่างที่ดีให้ลูกน้องเลียนแบบ มีความเห็นอกเห็นใจ ให้ความสนใจ มีความเอื้ออาทร เป็นผู้ให้คำปรึกษา สังเกต และบันทึกความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานของลูกน้อง และสนับสนุนให้ลูกน้องได้รับการฝึกอบรมทางด้านเทคนิค ซึ่งประกอบด้วย

1.1) พฤติกรรมที่เน้นการพัฒนา (Developmentally Oriented Behavior)

1.2) การมอบหมายงาน (Delegation)

2) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (Individualized orientation) ประกอบด้วย

2.1) ส่งเสริมการพบปะอย่างเป็นกันเอง (Promotion amiliarly and contact)

2.2) การที่ผู้ตามแต่ละคนได้รับข้อมูลข่าวสารที่ต้องการ (pulling the Individual Subordinate's Design or Information)

2.3) ให้ความสนใจในความแตกต่างของผู้ตามแต่ละคน (Attentions to Deference among Subordinates)

2.4) ให้คำปรึกษาเป็นรายบุคคล (Individual Counseling)

3) การเป็นพี่เลี้ยง (Mentoring) การเป็นพี่เลี้ยงเป็นบทบาทที่สำคัญของผู้นำ โดยใช้ความรู้และประสบการณ์ที่มีอยู่ โดยใช้ตำแหน่งหน้าที่ของตนเพื่อพัฒนาผู้ตามให้สามารถดูแลตนเองได้

และสามารถจัดการกับงานที่ได้รับมอบหมายได้ด้วยกระบวนการสอน แนะนำ และให้ความรู้ การเป็นพี่เลี้ยงเป็นความรับผิดชอบของผู้นำในการที่จะพัฒนาผู้ตามให้กลายเป็นผู้นำในอนาคต

Bass (1985, pp. 35-51) ได้ระบุข้อจำกัดบางประการของภาวะผู้นำแบบมีบารมี และได้แนะนำให้มีการขยายทฤษฎีให้ครอบคลุมถึงลักษณะเสริมพฤติกรรม ตัวบ่งชี้บารมี สภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวย ตัวอย่างเช่น Bass เสนอว่า ผู้นำแบบมีบารมีมักจะเกิดขึ้นในที่ที่การใช้อำนาจแบบปกติกดล้มเหลวในการจัดการกับวิกฤติการณ์ และยังเป็นที่น่าสงสัยเกี่ยวกับค่านิยมและความเชื่อดั้งเดิมของผู้นำแบบนี้ ดังนั้นต่อมาในทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ แบส (Bass and Avolio, 1990) ได้ใช้คำว่า การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (Idealized Influence) แทนคำว่า การสร้างบารมี (Charisma) ซึ่งหมายถึง การมีอิทธิพลเกี่ยวกับอุดมการณ์ที่ระดับสูงสุดของจริยธรรม คือความไม่เห็นแก่ตัว ซึ่งทั้งผู้นำและผู้ตามจะมีการอุทิศตัวที่ดีที่สุดเท่าที่จะสามารถทำได้ ซึ่งเหตุผลที่ใช้คำว่า การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ แทนคำว่า การสร้างบารมี เนื่องจาก 1) การสร้างบารมีเป็นตัวแทนของความหมายในการโฆษณา เช่น การฉ้อโกง ซึ่งมีลักษณะเป็นการโอ้อวดหรือแสดงความตื่นเต็นเกินจริง 2) การสร้างบารมีมีความสัมพันธ์มากเกินไปกับการปกครองแบบเผด็จการ และความเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงเทียม และ 3) สำหรับผู้วิจัยบางคน กล่าวว่า การสร้างบารมีคือ การรวมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงทั้งหมดตั้งแต่การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นทางปัญญา และการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ทั้งนี้ในการฝึกอบรมและในวัตถุประสงค์บางงานวิจัยของ Bass จึงใช้คำว่า การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ แทนคำว่า การสร้างบารมี

Bass (1985, p. 110) ได้สรุปว่า ผู้นำสามารถใช้การกระตุ้นสติปัญญาของผู้ตาม ดังนี้

1) การใช้หลักเหตุผล (Rationally) ผู้นำจะเน้นเรื่องการจูงใจด้านความสำเร็จของผู้นำ เน้นหนักที่โครงสร้างงานที่เป็นทางการในการตัดสินใจ ผู้นำจะใช้ข้อมูลเพียงเล็กน้อย แต่จะเน้นที่ความเร็วและประสิทธิภาพในการแก้ปัญหาเป็นสำคัญ

2) การคำนึงถึงความคงอยู่ (Existentially) ผู้นำจะสนใจเกี่ยวกับความปลอดภัยและความไว้วางใจ และการสร้างทีมงาน เชื่อในกระบวนการที่ไม่เป็นทางการและเชื่อว่าความรู้ ความเข้าใจเกิดจากกระบวนการปฏิสัมพันธ์ระหว่างมนุษย์กับสิ่งแวดล้อม การแก้ไขปัญหาจะใช้ข้อมูลจำนวนมาก และวิธีการแก้ปัญหาหลายทาง ผู้นำจะใช้สติปัญญาของตนเองส่งเสริมความคิดของผู้ตามให้เหมือนกับตนเอง

3) การใช้ประสบการณ์ (Empirically) ผู้นำจะเน้นในเรื่องการปรับปรุงความมั่นคง การป้องกัน ความปลอดภัย และความต่อเนื่อง โดยมีรูปแบบการตัดสินใจแบบลำดับขั้นลดหลั่น และมีการใช้ข้อมูลจำนวนมากที่ได้มาจากการใช้ประสบการณ์

4) การมุ่งเน้นความเป็นเลิศ (Idealistically) ผู้นำจะเน้นที่การเติบโต การปรับตัว การเรียนรู้ การรับรู้เป้าหมาย การเปลี่ยนแปลง และความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีความยืดหยุ่นในการตัดสินใจ และใช้ข้อมูลเพียงเล็กน้อย นอกจากนี้ผู้นำจะมีลักษณะของการกล้าเสี่ยง และสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ

Conger (1989) ได้อธิบายว่า ภาวะผู้นำแบบมีบารมี อาจจะมีลักษณะบารมี หรือบุคลิกภาพพิเศษเชิงลบ เช่น ผู้นำจะทำโครงการขนาดใหญ่เพื่อโฆษณาตนเองเกินจริง เนื่องจากผู้นำประเมินตนเองสูงเกินไป และการไม่ยินดีที่จะหาหรือหือยอมรับคำแนะนำของผู้อื่น ผู้นำแบบนี้จะล้มเหลวในการสร้างผู้สืบทอดที่มีความสามารถและมักจะทำให้ลูกน้องอ่อนแอและคอยพึ่งผู้นำ และอาจบ่อนทำลายหรือขจัดผู้ที่มีศักยภาพที่จะเป็นผู้สืบทอดผู้นำ

เพอร์สัน (Person, 1993) ได้ศึกษาเรื่อง การสำรวจหาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับประสิทธิผลของวิทยาลัยในรัฐแคลิฟอร์เนีย โดยกลุ่มตัวอย่างในการศึกษา คือผู้บริหาร คณะครูในวิทยาลัย และเจ้าหน้าที่ในระดับต่างๆ ในวิทยาลัย โดยที่ผู้ตอบกลับมาจะถือว่าเป็นตัวแทนของกลุ่มประชากรที่ทำการศึกษา พบว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมมีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญกับประสิทธิผลที่ได้รับจาก การจัดการและจากแบบสอบถามความคิดเห็นในด้านต่างๆ พบว่า แบบสอบถามเกี่ยวกับความพอใจที่ได้รับจากการจัดการ ซึ่งมี 27 ปัจจัย มีความพึงพอใจ 17 ปัจจัย และแบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วม จำนวน 10 ปัจจัย เป็นปัจจัยที่ถูกจ้างต้องการให้เกิดขึ้นในวิทยาลัย นอกจากนี้ยังพบว่าระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งในปัจจุบัน ไม่มีผลต่อการยอมรับในผลของการจัดการ และถึงแม้การบริหารวิทยาลัยไม่สามารถที่จะให้ลูกจ้างในวิทยาลัยดำเนินการได้ทั้งหมด ผู้บริหารก็ควรให้การสนับสนุนให้มีการบริหารแบบมีส่วนร่วม เพื่อเป็นการสร้างประสบการณ์ในการดำเนินงานให้เป็นไปตามเป้าหมาย ควรมีการนำความรู้ และความชำนาญของคณะครูและบุคลากรในวิทยาลัยควรนำผลมาผสมผสานให้ควบคู่ไปกับการจัดการอย่างชาญฉลาดของผู้บริหาร ซึ่งจะทำให้เกิดแนวทางในการดำเนินการให้ถูกต้องและเหมาะสมในวิทยาลัย

ฟิลตัน (Felton, 1995) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงจัดการและภาวะความเป็นผู้นำเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในโรงเรียนประถมศึกษา จำนวน 55 แห่ง และโรงเรียนมัธยมศึกษาจำนวน 131 แห่งของรัฐมิสซิสซิปปี (Mississippi) ใช้ตัวอย่างซึ่งเป็นครูร้อยละ 10 ของประชากร ได้กลุ่มตัวอย่าง 590 คน และใช้แบบสอบถาม MLQ (Multifactor Leadership Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการวิจัยผลการศึกษา พบว่า ภาวะการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงาน ของครู และพบว่าผู้บริหารใน โรงเรียนประถมศึกษาจะมีภาวะความเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงสูงกว่า

Bass (1998, p. 11) ได้อธิบายว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงว่า สามารถเห็นได้จากผู้นำที่มีลักษณะดังนี้คือ มีการกระตุ้นให้เกิดความสนใจในระหว่างผู้ร่วมงานและผู้ตาม ให้มองเห็นงานของพวกเขาในแง่มุมใหม่ๆ ทำให้เกิดการตระหนักรู้ในภารกิจ (Mission) และวิสัยทัศน์ (Vision) ของทีมและขององค์กร จะมีการพัฒนาความสามารถของผู้ร่วมงานและผู้ตามไปสู่ระดับความสามารถที่สูงขึ้น มีศักยภาพมากขึ้น ชักนำให้ผู้ร่วมงานและผู้ตามมองให้ไกลเกินกว่าความสามารถของพวกเขาเอง ไปสู่สิ่งที่จะทำให้กลุ่มได้ประโยชน์ ผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะชักนำผู้อื่นให้ทำมากกว่าที่พวกเขาตั้งใจตั้งแต่ต้นและบ่อยครั้งมากกว่าที่พวกเขาคิดว่ามันจะเป็นไปได้ ผู้นำจะมีการท้าทายความคาดหวังและมักจะนำไปสู่ถึงผลงานที่สูงขึ้น

เวลลีฮาน (Whelehan, 2000) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและการปรับปรุงของโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จโดยการศึกษาจากประสิทธิผลของอาจารย์ใหญ่ พบว่าครูที่รับรู้อาจารย์ใหญ่แสดงลักษณะของผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะสามารถทำงานในตำแหน่งได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ลักส์ (Lucks, 2001) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบการเปลี่ยนแปลงกับแรงจูงใจของครูโรงเรียนเทศบาลในเมืองนิวยอร์กซิตี ผลการศึกษาสรุปได้ว่า ไม่พบหลักฐานที่สนับสนุนถึงความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ว่ามีผลกระทบต่อแรงจูงใจของครูโรงเรียนเทศบาลเมือง กล่าวคือ การใช้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของครูใหญ่ไม่ได้ช่วยให้การสร้างแรงจูงใจของครูได้ดีไปกว่าการใช้ภาวะผู้นำแบบอื่น

แบง โคสกี (Bankowski, 2002) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับแรงจูงใจ ของครู โรงเรียนเทศบาลในเมืองนิวยอร์กซิตี ผลการศึกษาสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ไม่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจของครู โรงเรียนเทศบาลในเมืองนิวยอร์กซิตี

McGuire and Hutching (2007) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำของ ดร.มาติน ลูเทอร์ คิง เจออาในความสัมพันธ์ทั้ง 4 ลักษณะของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ใช้วิธีการสุ่มแบบไม่เฉพาะเจาะจง จากบันทึกสำคัญของจดหมายส่วนบุคคล และคำแถลงการณ์ของ ดร.มาติน ที่เก็บไว้ที่ คิงเซนเตอร์ รัฐแอทแลนต้า ประเทศจอร์เจีย พบว่า ดร.มาติน บรรยายให้เห็นภาพลักษณะทั้ง 4 ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ซึ่งรวมถึงภาวะผู้นำของกษัตริย์ ตลอดจนการทำงานของผู้นำสมัยใหม่ แนวความคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ซึ่งเน้นถึงความสำคัญของการสร้างความมั่นใจของผู้ตาม การท้าทายในการยอมรับการดำรงตำแหน่ง ความต้องการในการพัฒนาผู้ตามและแรงสนับสนุนอย่างแท้จริง

บาส (Bass, 1985, pp. 130-139) ได้ศึกษาและรวบรวมงานวิจัยที่พิสูจน์ และยืนยันว่า ความสัมพันธ์ที่เป็นลำดับชั้น (Hierarchy of correlations) ระหว่างรูปแบบภาวะผู้นำแบบต่างๆ และ ผลลัพธ์ที่มีประสิทธิภาพ ความพยายามและความพึงพอใจ พบว่า ภาวะผู้นำเพื่อการเปลี่ยนแปลงมี ประสิทธิภาพมากกว่า และทำให้เกิดความพยายาม และความพึงพอใจมากขึ้นกว่าภาวะผู้นำแบบให้ รางวัลตามสถานการณ์ (Contingent reward) การบริหารแบบวางเฉย (Management by exception) การ บริหารแบบเชิงรุก (MBE-A) และการบริหารแบบเชิงรับ (MEP-P) และการบริหารแบบปล่อยสบาย (Laissez faire) ตามลำดับ ผลการศึกษานี้พบในสหรัฐอเมริกา อินเดีย สเปน สิงคโปร์ ญี่ปุ่น จีน ออสเตรเลีย แคนาดา นิวซีแลนด์ อิตาลี สวีเดน และ เยอรมัน

คูทเนอร์ และ ลิวอิส (Kuhnert and Lewis, 1987, pp. 648-657) ได้ศึกษาลักษณะภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลง และภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยนพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะอยู่ในระดับที่มีค่า สูงกว่าภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยนคือ ผู้นำในลักษณะของผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะอยู่ในระดับพัฒนาการ สูงขึ้นไป จะไม่สนใจต่อความต้องการของตนเอง แต่จะเริ่มเห็นคุณค่าของหมู่คณะ และของหน่วยงาน ซึ่งเป็นคุณค่าหรือคุณธรรมที่สูงกว่า ผู้นำเพื่อการเปลี่ยนแปลงจะสละผลประโยชน์ของตนเองก้าวเข้า จิตใจของผู้ตามกระตุ้นให้ลูกน้องเห็นคุณค่าของความร่วมมือ คัดค้าน เพื่อจะได้ไม่ต้องทำงานตามหน้าที่ เพียงเพื่อเงินเดือน หรือผลตอบแทนใดไปวันๆ อีกทั้งพยายามเปลี่ยนแปลงทัศนคติความเชื่อของ ผู้ใต้บังคับบัญชา ให้เกิดการยอมรับและทำงานจนบรรลุเป้าหมายที่ยาก

คอลเมอร์ จูดี (Collmer, Judy, 1990, p. 30-A) ได้ศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่าง แบบผู้นำของผู้บริหารกับความพึงพอใจในการทำงานของครูโรงเรียนประถมศึกษา ตามความคิดเห็น ของนักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยเท็กซัส พบว่า 1) ลักษณะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนจะ ส่งผลต่อบรรยากาศและความพึงพอใจในการทำงานของครูในโรงเรียน 2) ความสัมพันธ์อันดีระหว่าง ผู้บริหารโรงเรียนกับครูจะส่งผลโดยตรงต่อนักเรียนของตนเอง และ 3) ความพึงพอใจของครูจะมีมาก ขึ้นเมื่อผู้บริหารได้เปิดเผยแบบพฤติกรรมผู้นำของตนเอง ตลอดจนการให้ความรัก ความอบอุ่น ยอมรับความคิดเห็นของครู และเปิดโอกาสให้ครูได้แสดงความรู้ความสามารถได้อย่างเต็มที่

คิงส์ (King, 1990, p. 98) ได้ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนผู้บริหารการศึกษา จำนวน 208 คน ระดับอนุบาล-มัธยมศึกษา และระดับมหาวิทยาลัยใช้ เครื่องมือ MLQ ของ Bass ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสามารถทำนายความพึงพอใจ และความสำเร็จได้เหนือกว่าผู้นำแบบแลกเปลี่ยน และพบในผู้บริหารระดับมหาวิทยาลัยมากกว่า อนุบาล-มัธยมปลาย

พาร์คเกอร์ (Parker, 1991, p. 109) ได้ศึกษาเรื่อง ความคาดหวัง แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ผลการวิจัยพบว่า การดูแลเอาใจใส่นักเรียน เน้นการเพิ่มพูนประสิทธิภาพการทำงาน การตัดสินใจที่มีหลักเกณฑ์ที่ชัดเจน มีผลต่อแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ทำให้งานประสบความสำเร็จ เพราะการมีส่วนร่วม เกิดความสามัคคี มีอิสระ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ สิ่งทีกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการทำงานของครู คือ หลักการบริหารที่มีประสิทธิภาพ ทัศนคติของ

มอค์ (Moak, 1993, p. 4173) ได้ศึกษา ความพึงพอใจในอาชีพของผู้บริหารการศึกษา ผู้ใหญ่ในรัฐเวอร์จิเนีย โดยใช้แบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น และแบบวิจัยของมิเนโซต้า ผลการวิจัย พบว่า 1) โดยเฉลี่ยแล้วผู้บริหารการศึกษาผู้ใหญ่มีความพึงพอใจในหน้าที่การงาน พบว่า ความพึงพอใจในการบริหารการศึกษาผู้ใหญ่ที่ตนเอง ประเมินผลเองก็จะเป็นความพึงพอใจทางบวก ถ้าคนอื่นประเมินก็จะเป็นไปทางลบ 2) ผู้บริหารส่วนใหญ่พอใจในด้านการบริหารสังคม คุณค่าทางจริยธรรมและผลสำเร็จในการทำงาน แต่ไม่ค่อยพึงพอใจในด้านการพัฒนาอาชีพ นโยบายและการปฏิบัติ การยอมรับนับถือ ค่าตอบแทน ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีของเฮิร์ชเบอร์ก 3) การกำหนดลักษณะของงานของคนเหมือนงานอื่นๆ เช่น ผู้จัดการ ครู ลูกจ้างทั่วไป 4) ตัวแปรด้านส่วนตัว ไม่ปรากฏว่าสัมพันธ์กับความพึงพอใจในอาชีพ 5) ผู้บริหารการศึกษาผู้ใหญ่ต้องการที่จะเข้ารับการฝึกอบรมเพิ่มเติม และ 6) ผู้บริหารเป็นสตรีมากขึ้นและมีอายุน้อย

ดุน (Dunn, 2001, p. 533 - A) ศึกษาเรื่อง การพัฒนาเทคนิคการสอนนักเรียนโดยผู้เชี่ยวชาญทางด้านจริยธรรม โดยการสร้างจริยธรรมพบว่า Amanda คือ ผู้สนใจเริ่มแรกเกี่ยวกับการสร้างบทบาท และหน้าที่เกี่ยวกับการสอนให้เด็กมีความเคารพสิ่งที่สำคัญสำหรับการคงอยู่ของความสัมพันธ์ คือ บางเวลาต้องอาศัยความจริงยังสิ่งๆ ที่ทำ และความเอาใจใส่ ส่วน Julie ได้ทำความเข้าใจกับหน้าที่ความรับผิดชอบ ซึ่งเป็นเรื่องท้าทายในความจำเป็นสำหรับคุณค่าของครอบครัวยากที่ให้เป็นไปได้ตามความคาดหมายขึ้นอยู่กับมาตรฐานของหลักสูตรด้วยคุณค่าในเรื่องศีลธรรมจะเกิดขึ้นได้จากความสามารถในการสร้างความเชื่อถือระหว่างเขากับเด็ก ทำให้เกิดการยอมรับซึ่งกันและกัน ทฤษฎีกับภาคปฏิบัติผิยกัน ได้เสมอ ตำแหน่งธรรมชาติสำหรับการพัฒนาผู้เชี่ยวชาญด้านจริยธรรม ศีลธรรม จะผันแปรตรงข้ามกับตัวบุคคลและบริบท

จีวาลเมล (Gwaltmey, 1982) ได้ศึกษาเรื่อง รูปแบบสารสนเทศเพื่อการบริหารสำหรับสถาบันอุดมศึกษาเพื่อใช้ในการบริหารและการวางแผนระยะยาว ซึ่งการศึกษาวิจัยมีจุดมุ่งหมายเพื่อประยุกต์การจัดระบบสารสนเทศด้วยคอมพิวเตอร์ เพื่อให้การดำเนินงานการควบคุม และวางแผนดียิ่งขึ้น การรวบรวมการนำเสนอข้อมูลใช้เวลาน้อยลง และให้ผู้บริหารทุกระดับสามารถใช้สารสนเทศได้ทันเวลาถูกต้องและสมบูรณ์ผลการวิจัยพบว่ารูปแบบสารสนเทศในสถาบันอุดมศึกษาประกอบด้วย

แฟ้มข้อมูลหลัก 5 แฟ้ม คือ บุคลากร นิสิตนักศึกษา ศิษย์เก่า งบประมาณ และอาคารสถานที่ สำหรับรูปแบบสารสนเทศนี้จะแตกต่างกันในแต่ละสถาบันตามองค์ประกอบ และระบบย่อยของสถาบัน ฉะนั้นการจัดสารสนเทศต้องพิจารณาโครงสร้างของสถาบัน และความต้องการสารสนเทศเฉพาะของแต่ละสถาบันด้วย

กู๊ด (Good, 1973, p. 307, อ้างถึงใน ยุพิน พิพิธกุล และอรพรรณ ตันบรรจง 2535, น. 18) กล่าวว่าสื่อการสอนคือวิธีการและวัสดุอื่นใดที่แสดงให้เห็นเนื้อหาสาระอย่างสมบูรณ์แบบโดยตัวของมันเอง และเป็นผู้ส่งเสริมอย่างกว้างขวางมากกว่าที่จะเป็นส่วนประกอบของกระบวนการเรียนการสอน

เพจ และโทมัส (Page and Thomas, 1977, p. 178, อ้างถึงใน ยุพิน พิพิธกุล และ อรพรรณ ตันบรรจง, 2535, น. 18) กล่าวว่า สื่อการสอนคือ เครื่องมือทางกายภาพของเทคโนโลยีทางการศึกษา หรือเทคโนโลยีทางการเรียนการสอน อันประกอบด้วย สิ่งพิมพ์ ฟิล์ม เทปและ เครื่องบันทึกเสียงซึ่งนำมาใช้โดยเฉพาะเพื่อส่งเสริมให้ระบบการเรียนการสอนเป็นไปอย่างสมบูรณ์และกว้างขวาง

เกร็ก และลอคฮาร์ท (Craik and Lockhart, p. 1972) ได้เสนอแนวคิดในเรื่อง ระดับของกระบวนการในการเรียนรู้ไว้ว่า การเรียนรู้เป็นกระบวนการที่มีหลายระดับ เราสามารถเรียนรู้และจำสิ่งต่างๆ ที่มีความหมายกับตัวเราได้ เพราะมีการเรียนรู้ที่เป็นกระบวนการมากกว่า การกระตุ้นให้เรียนรู้ ความลึกของกระบวนการเรียนรู้เป็นความละเอียดของกระบวนการ การเรียนรู้แบบลึกจะทำให้

จากเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องจะเห็นได้ว่า การศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) เป็นที่ยอมรับและสนใจศึกษาอย่างกว้างขวาง และนักการศึกษาหลายท่านเห็นว่าเหมาะสมสำหรับการปรับใช้ของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นอย่างยิ่ง อีกทั้งในองค์การทางการศึกษาได้มีการนำแนวคิดทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงไปใช้ในการศึกษาวิจัยเป็นจำนวนมาก และได้ข้อสรุปเป็นที่น่าพอใจอย่างยิ่งว่า ผู้นำการเปลี่ยนแปลง จะเป็นแบบผู้นำในอนาคตของผู้บริหารสถานศึกษา แบบผู้นำนี้สามารถที่จะฝึกฝน พัฒนา และเรียนรู้ได้เช่นเดียวกัน นอกจากนี้ในช่วงทศวรรษที่ผ่านมา ได้มีการศึกษาภาวะผู้นำที่มีความเหมาะสมกับยุคปัจจุบัน ซึ่งเป็นยุคของการเปลี่ยนแปลงนี้ แนวคิดใหม่ที่ยอมรับกันมากในปัจจุบัน คือ แนวคิดทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ผลการวิจัยเชิงประจักษ์และการฝึกอบรมการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในทุกๆระดับ ในองค์การของต่างประเทศ พบว่า ผู้บริหารหรือผู้นำที่มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสามารถทำให้ประสิทธิผลของงานและองค์การสูงขึ้น แม้ว่าสภาพการณ์ขององค์การจะมีข้อจำกัดเพียงใด ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงจึงเป็นที่สนใจของนักวิชาการทางการจัดการบริหาร ทั้งในวงการธุรกิจและวงการศึกษา ดังนั้นผู้วิจัยจึงมีความสนใจและนำแนวคิดนี้มาทำการวิจัย เรื่อง การพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อเสริมสร้างภาวะ

ผู้นำการเปลี่ยนแปลง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศรีสะเกษ เขต 1 โดยผู้วิจัยได้ใช้เทคนิคการวิจัยเชิงปฏิบัติการ และการวิจัยเชิงสำรวจ ซึ่งแนวทางในการดำเนินการวิจัยแบ่งเป็น 3 ระยะ คือ ระยะที่ 1 การศึกษาระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ระยะที่ 2 การพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และระยะที่ 3 ผลการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศรีสะเกษ เขต 1 โดยผู้วิจัยกำหนดระยะเวลา 1 ปีการศึกษา ซึ่งผลจากการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาครั้งนี้จะเป็นจุดเริ่มต้นในการส่งเสริม สนับสนุนให้บุคลากรนำแนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงไปพัฒนาการบริหารจัดการเรียนการสอน รวมทั้งคุณภาพของผู้เรียนต่อไป



บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นงานวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการดำเนินงานตามมาตรฐานเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร เขต 23 โดยมีรายละเอียดดังนี้

- 3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
- 3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
- 3.3 การสร้างเครื่องมือ
- 3.4 การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ
- 3.5 การเก็บรวบรวมข้อมูล
- 3.6 การวิเคราะห์ข้อมูล
- 3.7 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

3.1.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ ครูผู้สอนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร เขต 23 ปีการศึกษา 2556 จำนวน 45 โรงเรียน ประชากรครูผู้สอนจำนวน 1,942 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร เขต 23, 2556)

3.1.2 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ ครูผู้สอนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร เขต โดยใช้สูตรการคำนวณหาขนาดกลุ่มตัวอย่างของ เครจซี และมอร์แกน (Kerjcie & Morgan, 1970, pp. 608 - 609) ซึ่งได้จากการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) ผู้วิจัยได้แบ่งขนาดของโรงเรียนออกเป็น 4 กลุ่ม ตามขนาดของโรงเรียน ได้แก่ ขนาดเล็กจำนวนนักเรียนไม่เกิน 500 คน ขนาดกลางจำนวนนักเรียนตั้งแต่ 501 – 1,000 คน ขนาดใหญ่จำนวนนักเรียนตั้งแต่ 1,001 - 2,000 คน และขนาดใหญ่พิเศษจำนวนนักเรียนมากกว่า 2,000 คน ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 320 คน ตามสัดส่วนได้กลุ่มตัวอย่าง ดังตารางที่ 3.1

สูตร $n = \frac{\chi^2 Np(1-p)}{e^2(N-1) + \chi^2 p(1-p)}$

โดยที่ n = ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง
 N = ขนาดของประชากร
 e = ระดับความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้ เท่ากับ 0.05
 χ^2 = ค่าไคสแควร์ที่ df เท่ากับ 1 และระดับความเชื่อมั่น 95% ($\chi^2 = 3.841$)
 p = สัดส่วนของลักษณะสนใจศึกษา

แทนค่าในสูตร

$$n = \frac{\chi^2 Np(1-p)}{e^2(N-1) + \chi^2 p(1-p)}$$

$$n = \frac{3.841 \times 1,942 \times 0.5 \times 0.5}{(0.05)^2 \times (1,942 - 1) + 3.841 \times 0.5 \times 0.5}$$

$$n = 320.813 \approx 320 \text{ หน่วย}$$

จากการคำนวณได้กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย จำนวน 320 คน

ตารางที่ 3.1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามขนาดของ โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌิมศึกษาสกลนคร เขต 23

ขนาดโรงเรียน	จำนวนโรงเรียน	ประชากรนักเรียน (คน)	ประชากรครูผู้สอน (คน)
ขนาดเล็ก (มีนักเรียน 1 - 499 คน)	17	5,394	280
ขนาดกลาง (มีนักเรียนตั้งแต่ 500 - 1,499 คน)	19	17,646	746
ขนาดใหญ่ (มีนักเรียนตั้งแต่ 1,500 - 2,499 คน)	5	9,754	384
ขนาดใหญ่พิเศษ (มีนักเรียน 2,500 คน ขึ้นไป)	4	12,924	532
รวม	45	45,718	1,942

ที่มา: เอกสารลำดับที่ 6/2556 งานข้อมูลสารสนเทศ กลุ่มนโยบายและแผน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌิมศึกษาสกลนคร เขต 23 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษา

ตารางที่ 3.2 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

ที่	สถานศึกษา	จำนวนประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
1	สกลราชวิทยานุกูล	183	20
2	ดงมะไฟวิทยา	31	10
3	สกลนครพัฒนศึกษา	90	10
4	ธาตุนารายณ์วิทยา	138	14
5	ท่าแร่ศึกษา	23	10
6	เฉลิมพระเกียรติฯ	23	10
7	กุสุมาลย์วิทยาคม	54	5
8	โพธิ์แสนวิทยา	28	7
9	เต่างอยพัฒนศึกษา	44	11
10	ร่มเกล้า	61	15
11	ด่านม่วงคำพิทยาคม	18	5
12	โพนพิทยาคม	21	5
13	คำเพิ่มพิทยา	29	7
14	ท่านผู้หญิงจันทิมาพึงบารมี	12	4
15	พังโคนพิทยาคม	90	9
16	ลำปลาหวงวิทยา	12	4
17	กุศบาทพัฒนศึกษา	51	5
18	พรรณาพัฒนาจารย์	58	6
19	บ้านบัวราษฎร์บำรุง	21	5
20	เทพสวัสดิ์วิทยา	12	4
21	ภูริทัตต์วิทยา	13	4
22	ช้างมิ่งพิทยานุกูล	12	4
23	บะฮีวิทยาคม	14	4
24	มัธยมวาริชภูมิ	56	14
25	ธรรมบวรวิทยา	39	10
26	วาริชวิทยา	16	5
27	นิคมน้ำอุนเจริญวิทยา	22	6
28	เตรียมอุดมศึกษา ภาคฯ	68	7
29	แวงพิทยาคม	38	10
30	หนองหลวงศึกษา	37	9

ตารางที่ 3.2 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย (ต่อ)

ที่	สถานศึกษา	จำนวนครู	กลุ่มตัวอย่าง
31	โคกสีวิทยาสรรค์	24	4
32	บงเหนือวิทยาคม	19	4
33	สว่างแดนดิน	104	10
34	ส่องดาววิทยาคม	33	4
35	มัธยมวานรนิวาส	107	10
36	กุศเรือคำพิทยาคาร	26	4
37	หนองแวงวิทยา	23	4
38	คำตากลำราชประชาสงเคราะห์	45	5
39	ศึกษาประชาสามัคคี	16	4
40	บ้านม่วงพิทยาคม	61	6
41	โพธิ์ชัยทองพิทยาคม	12	4
42	อากาศอำนวยศึกษา	75	10
43	โพนงามศึกษา	40	4
44	ท่าสงครามวิทยา	13	4
45	เจริญศิลป์ศึกษา	30	4
รวม		1,942	320

ที่มา: เอกสารลำดับที่ 6/2556 งานข้อมูลสารสนเทศ กลุ่มนโยบายและแผน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร เขต 23 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษา

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นและพัฒนาขึ้น โดยพิจารณาภายใต้กรอบแนวคิดเชิงทฤษฎีที่ได้ จากการศึกษาวิเคราะห์เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งให้สอดคล้องกับคำจำกัดความในการวิจัยที่ได้กำหนดไว้แบ่งเป็น 3 ตอน ประกอบด้วย

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List) ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งหน้าที่ และประสบการณ์ในการทำงาน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 20 ข้อ เป็นแบบสอบถามแบบมาตรวัดประเมินค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตามแบบของ ลิเคอร์ท์ (Likert Scale) โดยกำหนดค่าน้ำหนักการตอบแบบสอบถาม ดังนี้

- 5 หมายถึง มีระดับการปฏิบัติมากที่สุด
- 4 หมายถึง มีระดับการปฏิบัติมาก
- 3 หมายถึง มีระดับการปฏิบัติปานกลาง
- 2 หมายถึง มีระดับการปฏิบัติน้อย
- 1 หมายถึง มีระดับการปฏิบัติน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการดำเนินงานตามมาตรฐานเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการศึกษา จำนวน 25 ข้อ เป็นแบบสอบถามแบบมาตรวัดประเมินค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตามแบบของของ ลิเคอร์ท (Likert Scale) โดยกำหนดค่าน้ำหนักการตอบแบบสอบถามดังนี้

- 5 หมายถึง การดำเนินงาน อยู่ในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง การดำเนินงาน อยู่ในระดับมาก
- 3 หมายถึง การดำเนินงาน อยู่ในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง การดำเนินงาน อยู่ในระดับน้อย
- 1 หมายถึง การดำเนินงาน อยู่ในระดับน้อยที่สุด

3.3 การสร้างเครื่องมือ

ผู้วิจัยทำเป็นแบบสอบถาม มีขั้นตอนดังนี้

1) ศึกษาค้นคว้าทฤษฎีหลักการ เอกสาร วรรณกรรม และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการดำเนินงานตามมาตรฐานเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌิมศึกษา สกลนคร เขต 23

2) นำข้อมูลที่ได้จากการศึกษามาประมวล กำหนดขอบเขตของเนื้อหา เพื่อดำเนินการสร้างเครื่องมือให้ครอบคลุมเนื้อหา และกรอบความคิดของการวิจัย

3) วิเคราะห์ข้อคำถามเพื่อสร้างเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) และแบบตรวจสอบรายการ (Check list)

4) นำร่างแบบสอบถามเสนออาจารย์ที่ควบคุมวิทยานิพนธ์เพื่อตรวจสอบและแนะนำ

5) นำเครื่องมือที่เป็นแบบสอบถามที่สร้างเสร็จแล้วเสนอต่อประธานกรรมการผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ เพื่อตรวจสอบพิจารณาความถูกต้องและให้ข้อเสนอแนะ จากนั้นนำมาแก้ไขปรับปรุงเนื้อหา การใช้ภาษาให้ถูกต้องสมบูรณ์

3.4 การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

1) นำแบบสอบถามที่ผ่านการแก้ไขปรับปรุงเรียบร้อยแล้ว เสนอต่อผู้เชี่ยวชาญทางด้านเนื้อหา จำนวน 5 ท่าน ตามภาคผนวก ก เพื่อตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ของเครื่องมือ และนำมาคำนวณหาค่าดัชนีความสอดคล้อง IOC (Index of Item Objective Congruence) (สูวิมล ติรภานันท์, 2549, น. 139) ผลการตรวจสอบเครื่องมือโดยผู้เชี่ยวชาญ พบว่า มีค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) อยู่ระหว่าง 0.60 ถึง 1.00

2) นำแบบสอบถาม ที่แก้ไขไปทดลอง (Try Out) กับกลุ่มตัวอย่างครูผู้สอน จำนวน 30 คน ในสถานศึกษา ซึ่งไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย เพื่อหาความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์สัมพันธสัมพันธแอลฟา (Alpha Coefficient) ของแบบสอบถาม โดยใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์สัมพันธสัมพันธแอลฟา (Alpha Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach) (บุญชม ศรีสะอาด, 2545, น. 96) พบว่า ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา มีความเชื่อมั่นเท่ากับ .851 ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการดำเนินงานตามมาตรฐานเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการศึกษา มีความเชื่อมั่นเท่ากับ .844

3) ดำเนินการแก้ไขเพื่อให้ได้เครื่องมือวิจัยเป็นแบบสอบถามที่สมบูรณ์ นำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

3.5 การเก็บรวบรวมข้อมูล

1) ประสานงานกับงานบัณฑิตศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี เพื่อจัดทำหนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลการวิจัย ถึงผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌิมศึกษาสกลนคร เขต 23 เพื่อขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลไปยังครูผู้สอนในสถานศึกษาสกลนครกลุ่มตัวอย่างที่เป็นครูผู้สอน จำนวน 320 คน

2) นำแบบสอบถามพร้อมทั้งหนังสือขอความอนุเคราะห์ไปยังสถานศึกษา ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌิมศึกษาสกลนคร เขต 23 เพื่อขออนุญาตในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากครูผู้สอนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างตอบแบบสอบถาม และกำหนดวัน เวลา ขอรับแบบสอบถามคืนภายใน 15 วัน โดยผู้วิจัยเดินทางไปเก็บรวบรวมเอกสารด้วยตัวเอง และได้รับแบบสอบถามคืนกลับมา จำนวนทั้งสิ้น 320 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

3) นำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาตรวจสอบความสมบูรณ์เพื่อดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

3.6 การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้รวบรวมมาดำเนินการตามลำดับ ดังนี้

1) นำแบบสอบถามทั้งหมดที่ได้รับคืน มาตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามแต่ละฉบับ และลงรหัส เพื่อนำข้อมูลมาประมวลผลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปสำหรับการวิจัย

2) การวิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ดังนี้

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษาตำแหน่งหน้าที่และประสบการณ์ในการทำงาน

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร เขต 23 ประกอบด้วย 4 ด้าน ดังนี้

1) การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (Idealized Influence) 2) การสร้างแรงบันดาลใจ (Inspirational Motivation) 3) การกระตุ้นทางปัญญา (Intellectual Stimulation) และ 4) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (Individualized consideration) โดยหาค่าเฉลี่ย (\bar{x}) และความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) โดยมีเกณฑ์คะแนนแปลผล (ศักดิ์ไทย สุรกิจบวร, 2549, น. 196 - 227)

4.51 – 5.00 หมายถึง มีระดับการปฏิบัติ อยู่ในระดับมากที่สุด

3.51 – 4.50 หมายถึง มีระดับการปฏิบัติ อยู่ในระดับมาก

2.51 – 3.50 หมายถึง มีระดับการปฏิบัติ อยู่ในระดับปานกลาง

1.51 – 2.50 หมายถึง มีระดับการปฏิบัติ อยู่ในระดับน้อย

1.00 – 1.50 หมายถึง มีระดับการปฏิบัติ อยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามเกี่ยวกับการดำเนินงานตามมาตรฐานเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร เขต 23 ประกอบด้วย 6 ด้าน ดังนี้ 1) ด้านการบริหารจัดการภายในสถานศึกษา 2) ด้านโครงสร้างพื้นฐาน 3) ด้านการเรียนการสอน 4) ด้านกระบวนการเรียนรู้ 5) ด้านทรัพยากรการเรียนรู้ และ 6) ด้านความร่วมมือภาครัฐ เอกชนและชุมชน โดยหาค่าเฉลี่ย (\bar{x}) และความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) โดยมีเกณฑ์คะแนนแปลผล (ศักดิ์ไทย สุรกิจบวร, 2549, น. 196 - 227) ดังนี้

- 4.51 – 5.00 หมายถึง มีระดับการดำเนินงาน อยู่ในระดับมากที่สุด
- 3.51 – 4.50 หมายถึง มีระดับการดำเนินงาน อยู่ในระดับมาก
- 2.51 – 3.50 หมายถึง มีระดับการดำเนินงาน อยู่ในระดับปานกลาง
- 1.51 – 2.50 หมายถึง มีระดับการดำเนินงาน อยู่ในระดับน้อย
- 1.00 – 1.50 หมายถึง มีระดับการดำเนินงาน อยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 4 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการดำเนินงานตามมาตรฐานเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร เขต 23 ผู้วิจัยได้ใช้วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson's product moment correlation coefficient) (ชูศรี วงศ์รัตนะ, 2553, น. 316) แปลความหมาย ดังนี้

- ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.71 – 1.00 หมายถึง มีความสัมพันธ์กันสูง
- ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.31 – 0.70 หมายถึง มีความสัมพันธ์กันปานกลาง
- ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.01 – 0.30 หมายถึง มีความสัมพันธ์กันต่ำ
- ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ 0.00 หมายถึง ไม่มีความสัมพันธ์กัน

3.7 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปสำหรับการวิจัย ที่สอดคล้องกับความมุ่งหมายและการทดสอบสมมติฐานของการวิจัย ดังนี้

- 1) การวิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามข้อมูลเบื้องต้น ผู้วิจัยใช้สถิติ ค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)
- 2) การวิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการดำเนินงานตามมาตรฐานเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร เขต 23 ใช้ค่าเฉลี่ย (\bar{x}) และส่วนเบี่ยงเบน (S.D.)
- 3) การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการดำเนินงานตามมาตรฐานเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร เขต 23 ใช้สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation coefficient)

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการดำเนินงานตามมาตรฐานเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌิมศึกษาสกลนคร เขต 23 เพื่อให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์และตอบคำถามของการวิจัยครั้งนี้ โดยเก็บข้อมูลจากครูผู้สอนจากสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌิมศึกษาสกลนคร เขต 23 จำนวน 45 โรงเรียน ได้รับแบบสอบถามกลับคืนมาทั้งสิ้น 320 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 ผู้วิจัยได้นำข้อมูลมาวิเคราะห์ และนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลในรูปแบบตารางและประกอบการบรรยาย จำแนกได้ดังนี้

4.1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

4.2 การวิเคราะห์ข้อมูลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌิมศึกษาสกลนคร เขต 23

4.3 การวิเคราะห์ข้อมูลการดำเนินงานตามมาตรฐานเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌิมศึกษาสกลนคร เขต 23

4.4 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการดำเนินงานตามมาตรฐานเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌิมศึกษาสกลนคร เขต 23

ในการวิเคราะห์ข้อมูลสำหรับการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้ชื่อย่อสัญลักษณ์ต่าง ๆ ดังนี้

N	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
\bar{x}	แทน	คะแนนเฉลี่ย (Mean)
S.D	แทน	ส่วนความเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนน (Std. Deviation)
r	แทน	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์
X_{tot}	แทน	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในภาพรวม
X_1	แทน	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์
X_2	แทน	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในด้านการสร้างแรงบันดาลใจ
X_3	แทน	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในด้านการกระตุ้นทางปัญญา

X_4	แทน	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล
Y_{tot}	แทน	มาตรฐานเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการศึกษา ในภาพรวม
Y_1	แทน	มาตรฐานเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการศึกษา ในด้านการบริหารจัดการภายในสถานศึกษา
Y_2	แทน	มาตรฐานเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการศึกษา ในด้านโครงสร้างพื้นฐาน
Y_3	แทน	มาตรฐานเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการศึกษา ในด้านการเรียนการสอน
Y_4	แทน	มาตรฐานเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการศึกษา ในด้านกระบวนการเรียนรู้
Y_5	แทน	มาตรฐานเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการศึกษา ในด้านทรัพยากรการเรียนรู้
Y_6	แทน	มาตรฐานเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการศึกษา ในด้านความร่วมมือภาครัฐ เอกชนและชุมชน
**	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ 0.01
*	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

4.1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามได้จากการตอบแบบสอบถามของครูผู้สอนจากสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌิมศึกษาสกลนคร เขต 23 จำนวนแบบสอบถาม 320 ฉบับ เมื่อจำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งหน้าที่ และประสบการณ์ปฏิบัติงานสอน รายละเอียดดังตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน (n=320)	ร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	155	48.44
หญิง	165	51.56
รวม	320	100.00
2. อายุ		
20 – 30 ปี	28	8.75
31 – 40 ปี	148	46.25
41 – 50 ปี	109	34.06
51 ปี ขึ้นไป	35	10.94
รวม	320	100.00
3. วุฒิการศึกษา		
ปริญญาตรี	168	52.50
ปริญญาโท	150	46.88
ปริญญาเอก	2	.63
รวม	320	100.00
4. ตำแหน่งหน้าที่		
ครูผู้ช่วย	95	29.69
ครูผู้สอน	225	70.31
รวม	320	100.00
5. ประสบการณ์ในการทำงาน		
น้อยกว่า 5 ปี	39	12.19
5 – 10 ปี	130	40.63
11 – 15 ปี	107	33.44
มากกว่า 15 ปี	44	13.75
รวม	320	100.00

จากตารางที่ 4.1 พบว่าข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นครูผู้สอน จำนวน 320 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 165 คน คิดเป็นร้อยละ 51.56 เป็นผู้มีอายุระหว่าง 31 – 40 ปี มากที่สุด จำนวน 148 คน คิดเป็นร้อยละ 46.25 วุฒิการศึกษาสูงที่สุด คือ ระดับปริญญาตรี จำนวน 168 คน คิดเป็นร้อยละ 52.50 โดยมีตำแหน่งครูผู้สอน จำนวน 225 คน คิดเป็นร้อยละ 70.31 และมีประสบการณ์ในการทำงาน 5 – 10 ปี จำนวน 130 คน คิดเป็นร้อยละ 40.63

4.2 การวิเคราะห์ข้อมูลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาดังกล่าว สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร เขต 23

การศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร เขต 23 ผู้วิจัยวิเคราะห์โดยใช้ค่าเฉลี่ย (\bar{x}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) จากกลุ่มตัวอย่าง 320 คน แล้วนำไปเทียบกับเกณฑ์แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ เบส และอวอลิโอ (Bass & Avolio, 1990) ได้แก่ การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นทางปัญญา และการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ผลการวิเคราะห์ข้อมูล รายละเอียดดังตารางที่ 4.2

ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร เขต 23

ที่	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ในภาพรวม (X_{tot})	จำนวน (n=320)		การแปล ความหมาย
		\bar{x}	S.D.	
1.	การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์	4.58	0.33	มากที่สุด
2.	การสร้างแรงบันดาลใจ	4.23	0.31	มาก
3.	การกระตุ้นทางปัญญา	4.22	0.30	มาก
4.	การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	4.26	0.36	มาก
	รวม	4.32	0.17	มาก

จากตารางที่ 4.2 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาดังกล่าว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร เขต 23 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.32$, S.D.= 0.17)

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ อยู่ในระดับมากที่สุด โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ

การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ มีระดับความเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.58, S.D.= 0.33$) รองลงมา คือ การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ($\bar{x} = 4.26, S.D.= 0.36$) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ การกระตุ้นทางปัญญา ($\bar{x} = 4.22, S.D.= 0.30$)

การวิเคราะห์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร เขต 23 ในแต่ละด้านเป็นรายชื่อ ผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังตารางที่ 4.3 – 4.6

ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร เขต 23 ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์

ที่	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (X_1)	จำนวน (n=320)		การแปล ความหมาย
		\bar{x}	S.D.	
1.	ผู้บริหารสร้างความเชื่อมั่นให้ครูเกิดความเคารพ นับถือ	4.71	0.49	มากที่สุด
2.	ผู้บริหารทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความภาคภูมิใจ เมื่อได้ทำงานร่วมกัน	4.47	0.62	มาก
3.	ผู้บริหารประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีให้ครูยึดเป็นแบบใน การปฏิบัติตาม	4.70	0.65	มากที่สุด
4.	ผู้บริหารแสดงความสามารถในการทำให้ผู้อื่นเกิด ความไว้วางใจ	4.57	0.70	มากที่สุด
5.	ผู้บริหารกล้าคิด กล้าทำ กล้าเปลี่ยน และกล้าตัดสินใจในสิ่ง ที่ถูกต้องและนำไปสู่การพัฒนาองค์กร	4.45	0.60	มาก
รวม		4.58	0.31	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.3 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร เขต 23 แยกเป็นรายด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.58, S.D.= 0.31$)

เมื่อพิจารณาจำแนกเป็นรายชื่อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ผู้บริหารสร้างความเชื่อมั่นให้ครูเกิดความเคารพ นับถือ ($\bar{x} = 4.71, S.D.= 0.49$) รองลงมา คือ ผู้บริหารประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีให้ครูยึดเป็นแบบในการปฏิบัติตาม ($\bar{x} = 4.70, S.D.= .65$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ผู้บริหารกล้าคิด กล้าทำ กล้าเปลี่ยน และกล้าตัดสินใจในสิ่งที่ถูกต้อง และนำไปสู่การพัฒนาองค์กร ($\bar{x} = 4.45, S.D.= 0.60$)

ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร เขต 23 ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ

ที่	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ (X_2)	จำนวน (n=320)		การแปล ความหมาย
		\bar{x}	S.D.	
1.	ผู้บริหารมีความกระตือรือร้นในการทำงานให้สำเร็จ	4.48	0.56	มาก
2.	ผู้บริหารส่งเสริมให้ปฏิบัติงานเป็นทีม เพื่อสร้างความสำเร็จ	4.53	0.50	มากที่สุด
3.	ผู้บริหารกระตุ้นให้ครูเกิดความมั่นใจในการปฏิบัติงาน ให้บรรลุเป้าหมาย	3.81	0.86	มาก
4.	ผู้บริหารแสดงความเชื่อมั่นว่าเมื่อครูปฏิบัติงานแล้วจะ สำเร็จ	4.63	0.60	มากที่สุด
5.	ผู้บริหารสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานกับครู อย่างสม่ำเสมอ	3.72	0.84	มาก
รวม		4.23	0.30	มาก

จากตารางที่ 4.4 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร เขต 23 แยกเป็นรายด้านการสร้างแรงบันดาลใจ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.23, S.D.= 0.30$)

เมื่อพิจารณาจำแนกเป็นรายข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ผู้บริหารแสดงความเชื่อมั่นว่าเมื่อครูปฏิบัติงานแล้วจะสำเร็จ ($\bar{x} = 4.63, S.D.= 0.60$) รองลงมา คือ ผู้บริหารส่งเสริมให้ปฏิบัติงานเป็นทีม เพื่อสร้างความสำเร็จ ($\bar{x} = 4.53, S.D.= 0.50$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ผู้บริหารสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานกับครูอย่างสม่ำเสมอ ($\bar{x} = 3.72, S.D.= 0.84$)

ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร เขต 23 ด้านการกระตุ้นทางปัญญา

ที่	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการกระตุ้นทางปัญญา (X_i)	จำนวน (n=320)		การแปล ความหมาย
		\bar{x}	S.D.	
1.	ผู้บริหารชี้แนะให้ครูหาจุดเด่น จุดด้อยของสถานศึกษาเพื่อ พัฒนางาน	4.46	0.61	มาก
2.	ผู้บริหารกระตุ้นให้ครูเกิดความคิดและแนวทางแก้ปัญหา ใหม่ๆ	4.03	0.79	มาก
3.	ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูทราบข่าวสาร	4.07	0.75	มาก
4.	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูทำวิจัยในชั้นเรียนเพื่อแก้ปัญหาการ เรียนการสอน	4.12	0.78	มาก
5.	ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูใช้เทคโนโลยีในการเรียนการสอน	4.43	0.65	มาก
รวม		4.22	0.31	มาก

จากตารางที่ 4.5 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร เขต 23 แยกเป็นรายด้านการกระตุ้นทางปัญญา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.22$, S.D.= 0.31)

เมื่อพิจารณาจำแนกเป็นรายข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ผู้บริหารชี้แนะให้ครูหาจุดเด่น จุดด้อยของสถานศึกษาเพื่อพัฒนางาน ($\bar{x} = 4.46$, S.D.= 0.61) รองลงมา คือ ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูใช้เทคโนโลยีในการเรียนการสอน ($\bar{x} = 4.43$, S.D. = 0.65) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ผู้บริหารกระตุ้นให้ครูเกิดความคิดและแนวทางแก้ปัญหาใหม่ๆ ($\bar{x} = 4.03$, S.D.= 0.79)

ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร เขต 23 ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

ที่	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (X_4)	จำนวน (n=320)		การแปล ความหมาย
		\bar{x}	S.D.	
1.	ผู้บริหารปฏิบัติต่อครู โดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล	4.33	0.78	มาก
2.	ผู้บริหารให้คำปรึกษา แนะนำแก่ครูที่มีปัญหาในการปฏิบัติงาน	4.32	0.73	มาก
3.	ผู้บริหารมอบหมายให้ครูปฏิบัติงานตามความสามารถของแต่ละคน	4.34	0.51	มาก
4.	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ	3.93	0.93	มาก
5.	ผู้บริหารให้โอกาสครูพัฒนาเอง โดยการฝึกอบรมอย่างต่อเนื่องตามศักยภาพของแต่ละบุคคล	4.39	0.71	มาก
รวม		4.26	0.36	มาก

จากตารางที่ 4.6 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร เขต 23 แยกเป็นรายด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.26$, S.D. = 0.36)

เมื่อพิจารณาจำแนกเป็นรายข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารให้โอกาสครูพัฒนาเอง โดยการฝึกอบรมอย่างต่อเนื่องตามศักยภาพของแต่ละบุคคล ($\bar{x} = 4.39$, S.D.= 0.71) รองลงมา คือ ผู้บริหารมอบหมายให้ครูปฏิบัติงานตามความสามารถของแต่ละคน ($\bar{x} = 4.34$, S.D.= 0.51) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ($\bar{x} = 3.93$, S.D.= 0.93)

4.3 การวิเคราะห์ข้อมูลการดำเนินงานตามมาตรฐานเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร เขต 23

จากการศึกษาข้อมูลการดำเนินงานตามมาตรฐานเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร เขต 23 ผู้วิจัยวิเคราะห์โดยใช้ค่าเฉลี่ย (\bar{x}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) จากกลุ่มตัวอย่าง 320 คน แล้วนำไปเทียบกับเกณฑ์มาตรฐานเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการศึกษา สำหรับสถานศึกษาชั้นพื้นฐานของกระทรวงศึกษาธิการ 6 ด้าน (Bast, 1993 อ้างถึงใน บุญชม ศรีสะอาด, 2545, น. 103) ได้แก่ ด้านการบริหารจัดการภายในสถานศึกษา ด้านโครงสร้างพื้นฐาน ด้านการเรียนการสอน ด้านกระบวนการเรียนรู้ ด้านทรัพยากรการเรียนรู้ ด้านความร่วมมือภาครัฐ เอกชนและชุมชน ผลการวิเคราะห์ข้อมูลรายละเอียด ดังตารางที่ 4.7

ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับการดำเนินงานตามมาตรฐานเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการศึกษาของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร เขต 23 ในภาพรวม

ที่	การดำเนินงานตามมาตรฐานเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการศึกษาของสถานศึกษา ในภาพรวม (Y_{tot})	จำนวน (n=320)		การแปลความหมาย
		\bar{x}	S.D.	
1.	ด้านการบริหารจัดการภายในสถานศึกษา	4.23	0.35	มาก
2.	ด้านโครงสร้างพื้นฐาน	4.30	0.36	มาก
3.	ด้านการเรียนการสอน	3.92	0.38	มาก
4.	ด้านกระบวนการเรียนรู้	4.07	0.39	มาก
5.	ด้านทรัพยากรการเรียนรู้	4.01	0.44	มาก
6.	ด้านความร่วมมือภาครัฐ เอกชนและชุมชน	4.22	0.34	มาก
	รวม	4.12	0.18	มาก

จากตารางที่ 4.7 พบว่า การดำเนินงานตามมาตรฐานเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการศึกษาของสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร เขต 23 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.12$, S.D.= 0.18)

เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านโครงสร้างพื้นฐาน ($\bar{x} = 4.30, S.D.= 0.36$) รองลงมา คือ ด้านการบริหารจัดการภายในสถานศึกษา ($\bar{x} = 4.23, S.D. = 0.35$) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านการเรียนการสอน ($\bar{x} = 3.92, S.D.= 0.38$)

ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับการดำเนินงานตามมาตรฐานเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการศึกษาของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร เขต 23 ด้านการบริหารจัดการภายในสถานศึกษา

ที่	การดำเนินงานตามมาตรฐานเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการศึกษาของสถานศึกษา ด้านการบริหารจัดการภายในสถานศึกษา (Y_1)	จำนวน (n=320)		การแปลความหมาย
		\bar{x}	S.D.	
1.	ผู้บริหารสถานศึกษามีแผนพัฒนาด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารระยะกลาง (3-5 ปี)	4.46	0.65	มาก
2.	ผู้บริหารสถานศึกษามีแผนการพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารที่อยู่ในแผนปฏิบัติการประจำปี	4.52	0.61	มากที่สุด
3.	ผู้บริหารสถานศึกษามีการสนับสนุนงบประมาณด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร เพื่อการเรียนการสอน	3.85	0.94	มาก
4.	ผู้บริหารสถานศึกษามีการส่งเสริมชุมชน องค์กรภาครัฐ และเอกชนให้เข้ามามีส่วนร่วมสนับสนุน ICT และการสื่อสารร่วมกัน	4.53	0.58	มากที่สุด
5.	ผู้บริหารสถานศึกษามีระบบกำกับ ติดตาม ประเมินผลการดำเนินงาน และรายงานผลอย่างต่อเนื่อง	3.86	0.88	มาก
6.	ผู้บริหารสถานศึกษามีระบบงานข้อมูลสารสนเทศที่เป็นปัจจุบันตามมาตรฐานของกระทรวงศึกษาธิการ	4.39	0.64	มาก
7.	ผู้บริหารสถานศึกษามีบุคลากรรับผิดชอบงานด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารโดยตรง	4.02	0.77	มาก
รวม		4.23	0.35	มาก

จากตารางที่ 4.8 พบว่า การดำเนินงานตามมาตรฐานเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการศึกษาของสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร เขต 23 แยกเป็นรายด้านการบริหารจัดการภายในสถานศึกษา โดยภาพรวมระดับมาก ($\bar{x} = 4.23, S.D.= 0.35$)

เมื่อพิจารณาจำแนกเป็นรายชื่อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการส่งเสริมชุมชน องค์กรภาครัฐ และเอกชนให้เข้ามามีส่วนร่วมสนับสนุน ICT และการสื่อสารร่วมกันในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.53$, S.D.= 0.58) รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีแผนการพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารที่อยู่ในแผนปฏิบัติการประจำปี โดยส่งผลกระทบต่อมาตรฐาน ICT ของสถานศึกษาอยู่ในระดับมากที่สุดเช่นกัน ($\bar{x} = 4.52$, S.D.= 0.61) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการสนับสนุนงบประมาณด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร เพื่อการเรียนการสอน ($\bar{x} = 3.85$, S.D. = 0.94)

ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับการดำเนินงานตามมาตรฐานเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการศึกษาของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร เขต 23 ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

ที่	การดำเนินงานตามมาตรฐานเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการศึกษาของสถานศึกษาด้านโครงสร้างพื้นฐาน (Y_2)	จำนวน (n=320)		การแปลความหมาย
		\bar{x}	S.D.	
1.	สถานศึกษามีการจัดระบบอินเทอร์เน็ตภายในพื้นที่ในสถานศึกษา	4.34	0.61	มาก
2.	สถานศึกษามีการจัดระบบอินเทอร์เน็ตที่ใช้เพื่อการบริหารจัดการและการจัดการเรียนการสอน	4.12	0.75	มาก
3.	สถานศึกษามีซอฟต์แวร์ที่จำเป็นสำหรับใช้ในสถานศึกษาที่ไม่ละเมิดลิขสิทธิ์	4.02	0.81	มาก
4.	สถานศึกษามีการจัดห้องเรียนที่หลากหลาย เช่น ห้องปฏิบัติการคอมพิวเตอร์ และ/หรือ ห้องเรียนคอมพิวเตอร์	4.38	0.75	มาก
5.	สถานศึกษามีระบบการบำรุงรักษาและป้องกันความปลอดภัยของระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร	4.65	0.63	มากที่สุด
	รวม	4.30	0.36	มาก

จากตารางที่ 4.9 พบว่า การดำเนินงานตามมาตรฐานเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการศึกษาของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร เขต 23 แยกเป็นรายด้านโครงสร้างพื้นฐาน โดยภาพรวมระดับมาก ($\bar{x} = 4.30$, S.D.= 0.36)

เมื่อพิจารณาจำแนกเป็นรายชื่อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ สถานศึกษามีระบบการบำรุงรักษาและป้องกันความปลอดภัยของระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ($\bar{x} = 4.65$, S.D.= 0.63) รองลงมา คือ สถานศึกษามีการจัดห้องเรียนที่หลากหลาย เช่น ห้องปฏิบัติการคอมพิวเตอร์ และ/หรือ ห้องเรียนคอมพิวเตอร์ ($\bar{x} = 4.38$, S.D.= 0.75) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ สถานศึกษามีซอฟต์แวร์ที่จำเป็นสำหรับใช้ในสถานศึกษาที่ไม่ละเมิดลิขสิทธิ์ ($\bar{x} = 4.02$, S.D.= 0.81)

ตารางที่ 4.10 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับการดำเนินงานตามมาตรฐานเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการศึกษาของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร เขต 23 ด้านการเรียนการสอน

ที่	การดำเนินงานตามมาตรฐานเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการศึกษาของสถานศึกษา ด้านการเรียนการสอน (Y_3)	จำนวน (n=320)		การแปลความหมาย
		\bar{x}	S.D.	
1	สถานศึกษามีการจัดทำหลักสูตรและแผนจัดการเรียนการสอนแต่ละสาระการเรียนรู้ โดยใช้ ICT เป็นเครื่องมือ	4.12	0.50	มาก
2	สถานศึกษามีรูปแบบการเรียนรู้ด้วยเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารที่หลากหลาย	3.83	0.77	มาก
3	สถานศึกษาใช้ ICT และการสื่อสารเป็นเครื่องมือจัดกิจกรรมการเรียนรู้ให้กับผู้เรียน	4.03	0.72	มาก
4	สถานศึกษาเป็นแบบอย่าง และสอนการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร	3.92	0.64	มาก
5	สถานศึกษามีระบบแนะแนวและให้คำปรึกษาทางการเรียนรู้แก่ผู้เรียน และประชาชนผู้รับ บริการทางอินเทอร์เน็ตหรือ ICT	3.71	0.91	มาก
รวม		3.92	0.38	มาก

จากตารางที่ 4.10 พบว่า การดำเนินงานตามมาตรฐานเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการศึกษาของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร เขต 23 แยกเป็นรายด้านการเรียนการสอน โดยภาพรวมระดับมาก ($\bar{x} = 3.92$, S.D.= 0.38)

เมื่อพิจารณาจำแนกเป็นรายชื่อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ สถานศึกษามีการจัดทำหลักสูตรและแผนจัดการเรียนการสอนแต่ละสาระการเรียนรู้ โดยใช้ ICT เป็นเครื่องมือ ($\bar{x} = 4.12$, S.D.= 0.50) รองลงมา คือ สถานศึกษาใช้ ICT และการสื่อสารเป็นเครื่องมือจัดกิจกรรมการเรียนรู้ให้กับผู้เรียน ($\bar{x} = 4.03$, S.D.= 0.72) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ สถานศึกษามีระบบแนะแนวและให้คำปรึกษาทางการเรียนรู้แก่ผู้เรียน และประชาชนผู้รับบริการทางอินเทอร์เน็ตหรือ ICT ($\bar{x} = 3.71$, S.D.= 0.91)

ตารางที่ 4.11 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับการดำเนินงานตามมาตรฐานเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการศึกษาของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌิมศึกษาสกลนคร เขต 23 ด้านกระบวนการเรียนรู้

ที่	การดำเนินงานตามมาตรฐานเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการศึกษา (Y_4) ของสถานศึกษา ด้านกระบวนการเรียนรู้ (0)	จำนวน (n=320)		การแปลความหมาย
		\bar{x}	S.D.	
1	สถานศึกษาจัดให้ผู้เรียนได้เรียนรู้จากการใช้ ICT ตามความสนใจของผู้เรียน เช่น แท็บเล็ต, คอมพิวเตอร์ เป็นต้น	4.51	0.61	มากที่สุด
2	สถานศึกษาจัดให้ผู้เรียนมีทักษะการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร	3.68	0.85	มาก
3	สถานศึกษาสามารถสร้างสรรค์ผลงานด้าน ICT และเสนอผลงานที่ได้เป็นเครื่องมือ และสื่อในการเรียนรู้	4.11	0.87	มาก
4	สถานศึกษาจัดให้ผู้เรียนใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร อย่างมีคุณธรรม จริยธรรม	3.99	0.86	มาก
	รวม	4.07	0.39	มาก

จากตารางที่ 4.11 พบว่า การดำเนินงานตามมาตรฐานเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการศึกษาของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌิมศึกษาสกลนคร เขต 23 แยกเป็นรายด้านกระบวนการเรียนรู้ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.07$, S.D.= 0.39)

เมื่อพิจารณาจำแนกเป็นรายชื่อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ สถานศึกษาจัดให้ผู้เรียนได้เรียนรู้จากการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร แบบที่หลากหลายการสื่อสาร ตามความสนใจของผู้เรียน เช่น แท็บเล็ต คอมพิวเตอร์ ($\bar{x} = 4.51$, S.D.= 0.61) รองลงมา คือ สถานศึกษาสามารถ

สร้างสรรค์ผลงานด้าน ICT และเสนอผลงานที่ได้เป็นเครื่องมือ และสื่อในการเรียนรู้ ($\bar{x} = 4.11$, S.D.= .87) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ สถานศึกษาจัดให้ผู้เรียนมีทักษะการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ($\bar{x} = 3.68$, S.D.= 0.85)

ตารางที่ 4.12 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับการดำเนินงานตามมาตรฐานเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการศึกษาของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร เขต 23 ด้านทรัพยากรการเรียนรู้

ที่	การดำเนินงานตามมาตรฐานเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการศึกษาของสถานศึกษา ด้านทรัพยากรการเรียนรู้ (Y_2)	จำนวน (n=320)		การแปลความหมาย
		\bar{x}	S.D.	
1.	สถานศึกษามีเว็บไซต์ที่ใช้ในการจัดการเรียนการสอนให้กับผู้เรียน	3.96	0.81	มาก
2.	สถานศึกษามีระบบอธิบายเพิ่มเติมจัดการแหล่งการเรียนรู้ในแต่ละกลุ่มสาระการเรียนรู้	3.93	0.66	มาก
3.	สถานศึกษามีแหล่งเรียนรู้ ศูนย์ ICT หรือห้องสมุดอิเล็กทรอนิกส์ ฯลฯ ตามศักยภาพของสถานศึกษา	4.11	0.60	มาก
รวม		4.02	0.44	มาก

จากตารางที่ 4.12 การดำเนินงานตามมาตรฐานเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการศึกษาของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร เขต 23 แยกเป็นรายด้านทรัพยากรการเรียนรู้ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.00$, S.D.= 0.44)

เมื่อพิจารณาจำแนกเป็นรายข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ สถานศึกษามีแหล่งเรียนรู้ ศูนย์ ICT หรือห้องสมุดอิเล็กทรอนิกส์ ฯลฯ ตามศักยภาพของสถานศึกษา ($\bar{x} = 4.11$, S.D.= 0.60) รองลงมา คือ สถานศึกษามีเว็บไซต์ที่ใช้ในการจัดการเรียนการสอนให้กับผู้เรียน ($\bar{x} = 3.96$, S.D.= 0.81) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ สถานศึกษามีระบบอธิบายเพิ่มเติมจัดการแหล่งการเรียนรู้ ในแต่ละกลุ่มสาระการเรียนรู้ ($\bar{x} = 3.93$, S.D.= 0.66)

ตารางที่ 4.13 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับการดำเนินงานตามมาตรฐานเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการศึกษาของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌิมศึกษาสกลนคร เขต 23 ด้านความร่วมมือภาครัฐ เอกชนและชุมชน

ที่	การดำเนินงานตามมาตรฐานเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการศึกษาของสถานศึกษา ด้านความร่วมมือภาครัฐ เอกชนและชุมชน (Y ₀)	จำนวน (n = 320)		การแปล ความหมาย
		\bar{x}	S.D.	
1.	สถานศึกษามีองค์กรภาครัฐ เอกชน และชุมชน ให้ความร่วมมือและสนับสนุนการจัดการศึกษาของสถานศึกษา	4.34	0.69	มาก
2.	สถานศึกษาใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเป็นเครื่องมือในการให้บริการความรู้กับชุมชน	4.17	0.56	มาก
3.	สถานศึกษากับชุมชน ภาครัฐ เอกชน มีการแลกเปลี่ยน การเรียนรู้ทางด้าน ICT ร่วมกัน	4.15	0.55	มาก
	รวม	4.22	0.34	มาก

จากตารางที่ 4.13 พบว่า การดำเนินงานตามมาตรฐานเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการศึกษาของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌิมศึกษาสกลนคร เขต 23 แยกเป็นรายด้านความร่วมมือภาครัฐ เอกชนและชุมชน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.22$, S.D.= 0.34)

เมื่อพิจารณาจำแนกเป็นรายข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ สถานศึกษามีองค์กรภาครัฐ เอกชน และชุมชน ให้ความร่วมมือและสนับสนุนการจัดการศึกษาของสถานศึกษา ($\bar{x} = 4.34$, S.D.= 0.69) รองลงมา คือ สถานศึกษาใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเป็นเครื่องมือในการให้บริการความรู้กับชุมชน ($\bar{x} = 4.17$, S.D.= 0.56) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ สถานศึกษากับชุมชน ภาครัฐ เอกชน ($\bar{x} = 4.15$, S.D.= 0.55)

4.4 การวิเคราะห์เกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการดำเนินงานตามมาตรฐานเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร เขต 23

ในการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการดำเนินงานตามมาตรฐานเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร เขต 23 ผู้วิจัยใช้การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's product correlation coefficient) รายละเอียดดังตารางที่ 4.14

ตารางที่ 4.14 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการดำเนินงานตามมาตรฐานเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร เขต 23 ในภาพรวม

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	การดำเนินงานตามมาตรฐานเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการศึกษา						ภาพรวม (Y _{tot})
	ด้านการบริหารจัดการภายในสถานศึกษา (Y ₁)	ด้านโครงสร้างพื้นฐาน (Y ₂)	ด้านการเรียนการสอน (Y ₃)	ด้านกระบวนการเรียนรู้ (Y ₄)	ด้านทรัพยากรการเรียนรู้ (Y ₅)	ด้านความร่วมมือภาครัฐ เอกชนและชุมชน (Y ₆)	
	(Y ₁)	(Y ₂)	(Y ₃)	(Y ₄)	(Y ₅)	(Y ₆)	
ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (X ₁)	.451**	.485**	.484**	.483**	.476**	.404**	.466**
ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ (X ₂)	.435**	.420**	.423**	.473**	.491**	.333**	.429**
ด้านการกระตุ้นทางปัญญา (X ₃)	.387*	.428**	.432**	.424**	.378**	.485**	.422**
ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (X ₄)	.431**	.430**	.321**	.419**	.390**	.456**	.408**
ภาพรวม (X _{tot})	.426**	.441**	.418**	.450**	.434**	.420**	.431**
ระดับความสัมพันธ์	ปานกลาง	ปานกลาง	ปานกลาง	ปานกลาง	ปานกลาง	ปานกลาง	ปานกลาง

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 4.14 พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา (X_{tot}) กับการดำเนินงานตามมาตรฐานเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌิมศึกษาสกลนคร เขต 23 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ในภาพรวมและรายด้าน มีความสัมพันธ์กันทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ .05

ภาพรวมความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา (X_{tot}) กับการดำเนินงานตามมาตรฐานเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌิมศึกษาสกลนคร เขต 23 (Y_{tot}) พบว่า มีความสัมพันธ์กันในทางบวก ในระดับปานกลาง ($r = .431$) ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์รายคู่ พบว่า คู่ที่มีความสัมพันธ์กันมากที่สุด คือ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารการศึกษา ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ (X_2) กับการดำเนินงานตามมาตรฐานเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการศึกษา ด้านทรัพยากรการเรียนรู้ (Y_3) พบว่า มีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับปานกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีค่าความสัมพันธ์เท่ากับ .491 รองลงมา คือ คู่ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารการศึกษา ด้านการกระตุ้นทางปัญญา (X_3) กับการดำเนินงานตามมาตรฐานเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการศึกษา ด้านความร่วมมือภาครัฐ เอกชน และชุมชน (Y_6) และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารการศึกษา ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (X_1) กับการดำเนินงานตามมาตรฐานเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการศึกษา ด้านโครงสร้างพื้นฐาน (Y_2) พบว่ามีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับปานกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีค่าความสัมพันธ์เท่ากับ .485 รองลงมา คือ คู่ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารการศึกษา ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (X_1) กับการดำเนินงานตามมาตรฐานเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการศึกษา ด้านการเรียนการสอน (Y_3) พบว่า มีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับปานกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีค่าความสัมพันธ์เท่ากับ .484 และคู่ที่มีความสัมพันธ์ต่ำสุด คือ คู่ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารการศึกษา ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (X_4) กับการดำเนินงานตามมาตรฐานเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการศึกษา ด้านการเรียนการสอน (Y_3) พบว่า มีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับปานกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีค่าความสัมพันธ์เท่ากับ .321

ตารางที่ 4.15 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา
กับการดำเนินงานตามมาตรฐานเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร เขต 23

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	การดำเนินงานตามมาตรฐานเทคโนโลยี สารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการศึกษา (Y_{tot})		
	Pearson Correlation	ระดับ ความสัมพันธ์	ทิศทาง ความสัมพันธ์
ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (X_1)	.466**	ปานกลาง	ทางบวก
ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ (X_2)	.429**	ปานกลาง	ทางบวก
ด้านการกระตุ้นทางปัญญา (X_3)	.422**	ปานกลาง	ทางบวก
ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (X_4)	.408**	ปานกลาง	ทางบวก
ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (X_{tot})	.431**	ปานกลาง	ทางบวก

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 4.15 พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา (X_{tot}) กับการดำเนินงานตามมาตรฐานเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร เขต 23 พบว่า ภาพรวมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (X_{tot}) มีความสัมพันธ์ทางบวก กับการดำเนินงานตามมาตรฐานเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการศึกษา (Y_{tot}) อยู่ในระดับปานกลาง ($r = .431$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า คู่ที่มีความสัมพันธ์กันสูงที่สุด คือ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (X_1) มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการดำเนินงานตามมาตรฐานเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการศึกษา (Y_{tot}) อยู่ในระดับปานกลาง ($r = .466$) รองลงมา คือ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ (X_2) มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการดำเนินงานตามมาตรฐานเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการศึกษา (Y_{tot}) อยู่ในระดับปานกลาง ($r = .429$) อันดับที่สาม ด้านการกระตุ้นทางปัญญา (X_3) มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการดำเนินงานตามมาตรฐานเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการศึกษา (Y_{tot}) อยู่ในระดับปานกลาง ($r = .422$) และคู่ที่มีความสัมพันธ์ต่ำที่สุด คือ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (X_4) มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการดำเนินงานตามมาตรฐานเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการศึกษา (Y_{tot}) อยู่ในระดับปานกลาง ($r = .408$)

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย การอภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการดำเนินงานตามมาตรฐานเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร เขต 23 ซึ่งมีวัตถุประสงค์ของการวิจัย เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา และเพื่อศึกษาระดับการดำเนินงานตามมาตรฐานเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการศึกษา และศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการดำเนินงานตามมาตรฐานเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร เขต 23

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ ครูผู้สอนในสถานศึกษาภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2556 กลุ่มตัวอย่างได้มาโดยใช้ตารางเครชี และมอร์แกน โดยสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) ตามสัดส่วนประชากรแต่ละโรงเรียน ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 320 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาวิจัย เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น แบ่งเป็น 3 ตอน ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไป เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list) ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร เขต 23 เป็นแบบมาตราส่วนประเมินค่า 5 ระดับ ตามแนวคิดทฤษฎีของ เบสและอวลิโอ (Bass & Avolio, 1990) ประกอบด้วย 4 ด้าน คือ 1) ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ 2) ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ 3) ด้านการกระตุ้นทางปัญญา และ 4) ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับมาตรฐานเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร เขต 23 เป็นแบบมาตราส่วนประเมินค่า 5 ระดับ ตามมาตรฐานเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการศึกษา สำหรับสถานศึกษาขั้นพื้นฐานของกระทรวงศึกษาธิการ 6 ด้าน คือ 1) ด้านการบริหารจัดการภายในสถานศึกษา 2) ด้านโครงสร้างพื้นฐาน 3) ด้านการเรียนการสอน 4) ด้านกระบวนการเรียนรู้ 5) ด้านทรัพยากรการเรียนรู้ และ 6) ด้านความร่วมมือภาครัฐ เอกชนและชุมชน โดยนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นไปให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา หลังจากปรับปรุงแก้ไขแล้วจึงนำไปทดลองใช้กับครูที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง แล้วนำข้อมูลมาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามรวมทั้งฉบับมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .852

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยประสานงานกับงานบัณฑิตศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี เพื่อขอจัดทำหนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูล ไปยังสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง

การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป สถิติที่ใช้ในการตรวจสอบสมมติฐาน ตอนที่ 1 ใช้ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ตอนที่ 2 และตอนที่ 3 ใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และหาความสัมพันธ์โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation coefficient)

5.1 สรุปผลการวิจัย

5.1.1 ผู้ตอบแบบสอบถามความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา กับการดำเนินงานตามมาตรฐานเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร เขต 23 จำนวน 320 คน ซึ่งเป็นครูผู้สอนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร เขต 23 พบว่า ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 165 คน คิดเป็นร้อยละ 51.56 เป็นผู้มีอายุระหว่าง 31 – 40 ปี มากที่สุด จำนวน 148 คน คิดเป็นร้อยละ 46.25 วุฒิการศึกษาสูงที่สุด คือ ระดับปริญญาตรี จำนวน 168 คน คิดเป็นร้อยละ 52.50 โดยมีตำแหน่งครูผู้สอน จำนวน 225 คน คิดเป็นร้อยละ 70.31 และมีประสบการณ์ในการทำงาน 5 – 10 ปี จำนวน 130 คน คิดเป็นร้อยละ 40.63

5.1.2 ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร เขต 23 ตามความคิดเห็นของครูผู้สอน พบว่า ในภาพรวมมีระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ รองลงมา คือ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล และด้านการกระตุ้นทางปัญญาตามลำดับ

5.1.3 ระดับการดำเนินงานตามมาตรฐานเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการศึกษา ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร เขต 23 พบว่า ในภาพรวมสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร เขต 23 สามารถดำเนินงานตามมาตรฐานเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการศึกษา อยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านสามารถดำเนินการอยู่ในระดับมากเช่นกัน โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน ดำเนินรองลงมา คือ ด้านการบริหารจัดการภายใน

สถานศึกษา ด้านความร่วมมือภาครัฐ เอกชนและชุมชน ด้านกระบวนการเรียนรู้ ด้านทรัพยากรการเรียนรู้ และด้านการเรียนการสอน ตามลำดับ

5.1.4 ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการดำเนินงานตามมาตรฐานเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร เขต 23 พบว่า การดำเนินงานตามมาตรฐานเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการศึกษา (Y_{tot}) มีความสัมพันธ์กับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร เขต 23 (X_{tot}) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์ในทางบวก ในระดับปานกลาง ($r = .431$) ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (X_1) การดำเนินงานตามมาตรฐานเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการศึกษา (Y_{tot}) กับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร เขต 23 ด้านนี้มีความสัมพันธ์ในทางบวก ในระดับปานกลาง ($r = .466$) สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ (X_2) การดำเนินงานตามมาตรฐานเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการศึกษา (Y_{tot}) กับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร เขต 23 ด้านนี้มีความสัมพันธ์ในทางบวก ในระดับปานกลาง ($r = .426$) สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา (X_3) การดำเนินงานตามมาตรฐานเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการศึกษา (Y_{tot}) กับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร เขต 23 ด้านนี้มีความสัมพันธ์ในทางบวก ในระดับปานกลาง ($r = .422$) สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ และด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (X_4) การดำเนินงานตามมาตรฐานเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการศึกษา (Y_{tot}) กับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร เขต 23 ด้านนี้มีความสัมพันธ์ในทางบวก ในระดับปานกลาง ($r = .408$) สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยคู่ที่มีความสัมพันธ์กันสูงที่สุด คือ การดำเนินงานตามมาตรฐานเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการศึกษา (Y_{tot}) มีความสัมพันธ์ทางบวกกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร เขต 23 ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (X_1) ในระดับปานกลาง ($r = .466$) รองลงมา คือ การดำเนินงานตามมาตรฐานเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการศึกษา (Y_{tot}) กับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร เขต 23 ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ (X_2) ซึ่งมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลางเช่นกัน ($r = .429$) สำหรับด้านที่

มีความสัมพันธ์กันต่ำสุด คือ การดำเนินงานตามมาตรฐานเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการศึกษา (Y_{tot}) กับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร เขต 23 ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (X_4) ซึ่งมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลางเช่นกัน ($r = .408$)

5.2 อภิปรายผล

การศึกษาวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการดำเนินงานตามมาตรฐานเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการศึกษาของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร เขต 23 ตามวัตถุประสงค์และสมมติฐานของการวิจัย ผลของการวิจัยนำมาอภิปรายผลได้ดังนี้

5.2.1 จากผลการศึกษาวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร เขต 23 อยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ส่วนใหญ่ในแต่ละด้านมีระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับมากเช่นกัน โดยด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ มีระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสูงสุด ซึ่งอยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมา คือ การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล มีระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับมาก และด้านที่ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงต่ำที่สุด คือ การกระตุ้นทางปัญญา มีระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับมาก ตามลำดับ สอดคล้องกับการศึกษาวิจัยของ สุมาลี ละม่อม (2553) ที่ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศรีสะเกษ เขต 4 ผลการศึกษาวิจัยครั้งนั้นพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศรีสะเกษ เขต 4 โดยรวมอยู่ในระดับมาก

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้านเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการกระตุ้นทางสติปัญญา ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ และด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลเป็นลำดับสุดท้าย และสอดคล้องกับการศึกษาวิจัยของ สุทิน สุทธิอาจ (2550) ที่ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศรีสะเกษ เขต 4 ผลการศึกษาวิจัยครั้งนั้นพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน พบว่า โดยภาพรวมมีพฤติกรรมอยู่ในระดับมาก และเมื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษากับครูผู้สอน

แตกต่างกัน และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก และสถานศึกษาขนาดกลาง มีพฤติกรรมอยู่ในระดับมาก ส่วนผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่ มีพฤติกรรมอยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก สถานศึกษาขนาดกลาง และสถานศึกษาขนาดใหญ่แตกต่างกัน ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูผู้สอน จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา พบว่า มีพฤติกรรมอยู่ในระดับมาก และเมื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูผู้สอนในสถานศึกษาขนาดเล็ก สถานศึกษาขนาดกลาง และสถานศึกษาขนาดใหญ่ มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับการศึกษาวิจัยของ สมเกียรติ บาลลา (2554) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา อำเภอเมืองปทุมธานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ศึกษานั้น การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา อยู่ในระดับมากที่สุด โดยรวมและรายด้าน

รวมทั้งสอดคล้องกับการศึกษาของ ชวัลรัตน์ ไบบัว (2555) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี ซึ่งพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ การเป็นผู้มีบารมี การเป็นผู้กระตุ้นให้ใช้สติปัญญา การเป็นผู้สร้างแรงจูงใจ และการเป็นผู้สร้างความสัมพันธ์กับผู้ตามเป็นรายบุคคล ตามลำดับ

นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับการศึกษาวิจัยของ พิสิษฐวัฒน์ กลิ่นไชสงค์ (2552) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหาร โดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชัยภูมิ เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชัยภูมิ เขต 3 มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับดังนี้ การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล การสร้างแรงบันดาลใจ และการกระตุ้นทางปัญญา ส่วนการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชัยภูมิ เขต 3 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

5.2.2 ผลการศึกษาวิจัยครั้งนี้ พบว่า การดำเนินงานของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร เขต 23 ตามมาตรฐานเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการศึกษา นั้น สามารถดำเนินการได้อยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านสามารถดำเนินการได้อยู่ในระดับมากเช่นกัน โดยด้านโครงสร้างพื้นฐาน สามารถดำเนินงานได้สูงสุด

รองลงมา คือ ด้านการบริหารจัดการภายในสถานศึกษา ด้านความร่วมมือภาครัฐ เอกชนและ ด้านกระบวนการเรียนรู้ ด้านทรัพยากรการเรียนรู้ และด้านการเรียนการสอน ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาวิจัยของ วัลรัตน์ ไบบัว (2555) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี ซึ่งพบว่า ประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี โดยรวมอยู่ในระดับมาก

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านความสามารถปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียนให้เข้ากับสิ่งแวดล้อม ด้านความสามารถแก้ปัญหาภายในโรงเรียน และด้านความสามารถผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ตามลำดับ รวมทั้งสอดคล้องกับการศึกษาวิจัยของ ทิพย์วิภา เทศวิศาล (2553) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการนำนโยบายเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการศึกษาไปปฏิบัติในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ผลการศึกษาวิจัยครั้งนั้นพบว่า สภาพการนำนโยบายเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการศึกษาไปปฏิบัติในภาพรวมมีสภาพที่เป็นจริงอยู่ในระดับปานกลาง โดยผลของการนำนโยบายเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการศึกษาไปปฏิบัติ พบว่าในภาพรวมมีสภาพที่เป็นจริงอยู่ในระดับปานกลาง

นอกจากนี้สอดคล้องกับการศึกษาวิจัยของ นิสานาด นนท์จุมจัง (2552) ได้ศึกษาเรื่อง ระดับภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพของผู้บริหาร โรงเรียนและประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว ผลการศึกษาวิจัยครั้งนั้นพบว่า โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน ประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน เปรียบเทียบภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว จำแนกตามระดับการจัดการศึกษาสูงสุดของโรงเรียน โดยรวมและรายด้านทุกด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทาง

5.2.3 ผลการศึกษาวิจัยครั้งนี้ พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการดำเนินงานของสถานศึกษาตามมาตรฐานเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌิมศึกษาสกลนคร เขต 23 โดยมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง มีค่าความสัมพันธ์เท่ากับ .431 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ 0.01 และมีความสัมพันธ์กันในเชิงบวก สอดคล้องกับการศึกษาวิจัยของ วิรัตน์ มโนวัฒนา (2549) ที่ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาราษบุรี ผลวิจัยพบว่า ระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาราษบุรี พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุดทั้งด้านภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนและแบบเปลี่ยนสภาพ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนเรียงลำดับ

ตามค่าเฉลี่ย ได้แก่ ด้านการให้รางวัลตามสถานการณ์ รองลงมา คือ ด้านการบริหารแบบวางเฉย ส่วนด้านภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ย ได้แก่ ด้านความค้นหา ด้านการคล้อย ด้านการมุ่งสัมพันธ์ เป็นรายบุคคล และสุดท้าย คือ ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา และระดับประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาราชบุรี โดยภาพรวมอยู่ระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านความสามารถของสถานศึกษาในการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษามีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ด้านความสามารถของสถานศึกษาในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา ด้านความสามารถของสถานศึกษา การพัฒนานักเรียนให้มีเจตคติในทางบวก และด้านความสามารถของสถานศึกษาในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง และ 3) ภาวะผู้นำของผู้บริหารมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของสถานศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ และมีความสัมพันธ์กันในทางบวกในระดับปานกลาง

รวมทั้งสอดคล้องกับการศึกษาวิจัยของ พิสิฐวัฒน์ กลิ่นไทรสงค์ (2552) ที่ได้ศึกษาเรื่องภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหาร โดยใช้สถานศึกษาเป็นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชัยภูมิ เขต 3 ผลการวิจัยครั้งนั้น พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชัยภูมิ เขต 3 มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับ ดังนี้ การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล การสร้างแรงบันดาลใจ และการกระตุ้นทางปัญญา ส่วนการบริหารโดยใช้สถานศึกษาเป็นฐานในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชัยภูมิ เขต 3 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารโดยใช้สถานศึกษาเป็นฐาน มีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญ

นอกจากนี้การศึกษาวิจัยของ ทิพย์วิภา เทศวิศาล (2553) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการนำนโยบายเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการศึกษาไปปฏิบัติในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งผลการศึกษาวิจัยครั้งนั้น พบว่า สภาพการนำนโยบายเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการศึกษาไปปฏิบัติในภาพรวมมีสภาพที่เป็นจริงอยู่ในระดับปานกลาง โดยผลของการนำนโยบายเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการศึกษาไปปฏิบัติ พบว่าในภาพรวมมีสภาพที่เป็นจริงอยู่ในระดับปานกลาง ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการนำนโยบายเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการศึกษาไปปฏิบัติ พบว่า โมเดลเชิงสาเหตุของความสำเร็จในการนำนโยบายไปปฏิบัติมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ และเมื่อวิเคราะห์อิทธิพลของปัจจัยต่างๆ พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการนำนโยบายเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการศึกษาไปปฏิบัติเรียงตามลำดับอิทธิพล ดังนี้คือ ปัจจัยด้านวัตถุประสงค์และมาตรฐานของนโยบาย ปัจจัยด้านการติดต่อสื่อสารและส่งเสริม ปัจจัยด้านการสนับสนุนจากส่วนกลาง ปัจจัยด้านการสนับสนุนของท้องถิ่นและหน่วยงานอื่น และปัจจัยด้านศักยภาพของ

สถานศึกษา และเมื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อศักยภาพของสถานศึกษาซึ่งเป็นหน่วยปฏิบัติพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลโดยรวมประกอบด้วย ปัจจัยด้านวัตถุประสงค์และมาตรฐานของนโยบายการติดต่อสื่อสารและส่งเสริม การสนับสนุนจากส่วนกลาง ปัจจัยด้านการสนับสนุนของท้องถิ่นและหน่วยงานอื่น การจัดทำคู่มือโดยมีแนวทางในการปฏิบัติ ดังนี้ ผู้บริหารมีความพร้อมในการดำเนินงานเตรียมบุคลากรเตรียมข้อมูลประชุมผู้มีส่วนเกี่ยวข้องรองรับทราบวัตถุประสงค์และมาตรฐานของนโยบาย ขั้นตอนต่อไป ทีมนำกำหนดยุทธศาสตร์ ทีมพัฒนา กำหนดแผนพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศของสถานศึกษา โดยกำหนดโครงการสำคัญ คือ โครงการกลุ่มเครือข่ายสถานศึกษา โครงการพัฒนาบุคลากร โครงการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานเครือข่าย โครงการระดมทรัพยากร และโครงการพัฒนาหลักสูตรจะส่งผลกระทบต่อความสำเร็จ คือ ครูใช้มาตรฐานเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการศึกษาในการสอน ผู้เรียนใช้มาตรฐานเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการศึกษาในการเรียนรู้ มีสื่อนวัตกรรมสถานศึกษาใช้มาตรฐานเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการศึกษา ในการบริหาร บริการชุมชนทำให้มีความร่วมมือของรัฐ เอกชน และชุมชน การดำเนินงานต่อเนื่องเป็นวัฒนธรรมขององค์กรและมีการเผยแพร่

5.3 ข้อเสนอแนะ

5.3.1 ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

จากผลการวิจัยที่ได้สรุปและอภิปรายผล ผู้วิจัยมีแนวคิดเป็นข้อเสนอแนะ ดังนี้

5.3.1.1 จากการวิจัย พบว่า ในภาพรวมมีระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ส่วนใหญ่ในแต่ละด้านมีระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับมากเช่นกัน โดยด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ มีระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสูงสุดอยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมา คือ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล มีระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับมาก การกระตุ้นทางปัญญา มีระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับมาก แต่อยู่ในลำดับสุดท้าย ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องควรรีความสนใจมากขึ้นในด้านของการกระตุ้นทางปัญญาของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอาจจะมีแนวคิดให้ออกแบบโปรแกรมพัฒนาผู้บริหารทั้ง 4 ด้าน ให้เกิดประสิทธิผลมากขึ้นและสามารถพัฒนาพฤติกรรมของผู้นำในลักษณะ 4 ประการ ได้แก่ ด้านการสร้างภาพประทับใจ ให้ผู้ตามมีความมั่นใจในตัวผู้นำ การประกาศอย่างชัดเจนถึงเป้าหมายทางอุดมการณ์ เพื่อสร้างความผูกพันในตัวผู้ตาม การสื่อสารให้ผู้ตามทราบถึงความคาดหวังอย่างสูงที่ผู้นำมีต่อตัวผู้ตาม และการแสดงความมั่นใจในความพยายามของผู้นำ เพื่อสร้างความมั่นใจแก่ผู้ตาม

5.3.1.2 จากการวิจัยพบว่า ระดับการดำเนินงานตามมาตรฐานเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการศึกษาของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร เขต 23 พบว่า ในภาพรวมสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร เขต 23 สามารถดำเนินงานตามมาตรฐานเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการศึกษา อยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านสามารถดำเนินการอยู่ในระดับมากเช่นกัน โดยด้านโครงสร้างพื้นฐาน รองลงมา คือ ด้านการบริหารจัดการภายในสถานศึกษา ด้านความร่วมมือภาครัฐ เอกชน และชุมชน ด้านกระบวนการเรียนรู้ ด้านทรัพยากรการเรียนรู้ และด้านการเรียนการสอน ตามลำดับ ดังนั้นผู้บริหารควรมีการสนับสนุนให้พัฒนาการเรียนการสอนให้มากขึ้น และควรส่งเสริมให้สถาบันการศึกษาที่สังกัดมีนโยบายส่งเสริมการพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการศึกษาอย่างชัดเจน อาทิ

1) จัดให้มีระบบสารสนเทศข้อมูลข่าวสาร และระบบป้องกันภัยทางอินเทอร์เน็ตเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการเรียนการสอนและการบริหารจัดการ รวมทั้งประโยชน์เพื่อการเรียนรู้สำหรับชุมชนและประชาชนในท้องถิ่น

2) จัดให้ผู้สอนบุคลากรทางการศึกษาและผู้เรียนได้รับการพัฒนาความสามารถในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อประโยชน์ในการจัดการเรียนการสอน และการบริหารจัดการอย่างสร้างสรรค์และปลอดภัย พร้อมกับการปลูกฝังค่านิยมที่ดีงามในเรื่องของคุณธรรมและจริยธรรม

3) ส่งเสริมการพัฒนาสื่อเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อช่วยสอน และช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการเรียนการสอนและการเรียนรู้ จัดให้มีระบบป้องกันสื่อที่ไม่พึงประสงค์ที่เผยแพร่มาในระบบอินเทอร์เน็ตแก่ผู้เรียนและผู้สอน

4) ส่งเสริมและจัดให้มีการวิจัย และพัฒนาสื่อและนวัตกรรมเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการเรียนรู้ และการจัดทำศูนย์ข้อมูลเพื่อพัฒนาสถานศึกษาเป็นสังคมแห่งการเรียนรู้

5) ประสานและจัดให้เกิดการมีส่วนร่วมระหว่างหน่วยงานทั้งภาครัฐ เอกชน และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในการจัดหาแบ่งปันและแลกเปลี่ยนทั้งทางด้านซอฟต์แวร์และฮาร์ดแวร์ให้เพียงพอในการใช้ประโยชน์และในการจัดการเรียนการสอน

6) ให้บริการทางวิชาการแก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น องค์กรเอกชน ชุมชนเพื่อกระจายโอกาสทางการศึกษา โดยใช้เทคโนโลยีทางการศึกษาและเครือข่ายสารสนเทศ ช่องว่างระหว่างผู้เรียนในเมืองกับชนบท

5.3.1.3 จากการวิจัย พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา กับการดำเนินงานตามมาตรฐานเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร เขต 23 พบว่า มีความสัมพันธ์ทางบวก ในระดับปานกลางทุกด้าน พบว่าด้านที่มีความสัมพันธ์กันน้อยที่สุด คือ การสร้างแรงบันดาลใจ นั้นหมายความว่า การสร้างแรงบันดาลใจของผู้บริหารที่มีต่อการดำเนินงานตามมาตรฐานเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการศึกษาของครูผู้สอนนั้น ควรมีแนวทางในการพัฒนาให้ครูมีกำลังใจในการดำเนินงานให้เกิดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานมากขึ้น และควรมีการจัดทำคู่มือการดำเนินงาน ตามมาตรฐานเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการศึกษาที่ชัดเจน มีแนวทางในการปฏิบัติอย่างชัดเจน จัดเตรียมผู้บริหารมีความพร้อมในการดำเนินงาน เพื่อให้ผู้บริหารจัดเตรียมบุคลากรเพื่อรับผิดชอบในงานดังกล่าวได้มากขึ้น

5.3.2 ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

5.3.2.1 ควรศึกษาแนวทางการพัฒนาการดำเนินงานตามมาตรฐานเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการศึกษา เพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน ของสถานศึกษา

5.3.2.2 ควรศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา



บรรณานุกรม

- กมลรัฐ อินทรทัศน, กษิติธร ภูภราดัย และวันดี กริชอนันต์. (2548). Telecenter: ยุทธศาสตร์แห่งการกระจายโอกาสการเข้าถึงเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการพัฒนาชนบท. ใน รายงานการประชุมทางวิชาการของมหาวิทยาลัยแม่โจ้. เชียงใหม่: มหาวิทยาลัยแม่โจ้.
- กฤษณชัย นัคพบสุข. (2550). ปัญหาและแนวทางการพัฒนาการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศของโรงเรียนเบญจมราชรังสฤษฎ์ 2 จังหวัดฉะเชิงเทรา. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา).
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2550). คู่มือผู้เข้ารับการพัฒนาหลักสูตรผู้นำการเปลี่ยนแปลง เพื่อรองรับการกระจายอำนาจสำหรับผู้บริหารการศึกษาและผู้บริหารสถานศึกษา. นครปฐม: สถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา.
- ขวัญชัย จะเกรง. (2551). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหาร โดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ช่วงชั้นที่ 3-4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสงคราม. (วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ).
- ครรชิต มาลัยวงศ์ และคณะ. (2546). ไอซีทีเพื่อการศึกษาไทย. ใน เอกสารประกอบการสัมมนาทางวิชาการ วันที่ 23-24 มกราคม 2546. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ฉัตรชัย ภูน้ำค้าง. (2548). ความต้องการเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารในงานส่งเสริมการเกษตรของนักวิชาการส่งเสริมการเกษตรในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. (วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยขอนแก่น).
- เฉลียว จงธรรมสุขยิ่ง. (2551). การศึกษาปัญหาและแนวทางการพัฒนาการดำเนินงานระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 2. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา).
- ชนะ พงศ์สุวรรณ. (2548). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและการกระจายอำนาจการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน อำเภอปากท่อ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาราชบุรี เขต 1. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ).
- ชูศรี วงศ์รัตน. (2553). แบบแผนการวิจัยเชิงทดลองและสถิติวิเคราะห์ : แนวคิดพื้นฐานและวิธีการ. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- จิตติวรรณ ลีพหวนิช. (2550). การศึกษาภาวะผู้นำกับคุณภาพผู้เรียนของโรงเรียนมัธยมศึกษาในภาคตะวันออก. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา).
- ครุณี ชันขวา. (2551). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนในอำเภอหนองเรือ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 5. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยขอนแก่น).
- ทิพย์วิภา เทศวิศาล. (2553). การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการนำนโยบายเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการศึกษาไปปฏิบัติในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน. วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเชีย. (4)1, (ม.ค.-มิ.ย. 2553).
- ธวัชรัตน์ ไบบัว. (2555). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา).
- นิคม ชมภูหลง (2545). วิธีการและขั้นตอนการพัฒนาหลักสูตรท้องถิ่นและการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา. มหาสารคาม: อภิชาติการพิมพ์.
- นิตานาด นนท์จุมจัง. (2552). การศึกษาภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพของผู้บริหารโรงเรียนและประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา).
- ปสุตา เพ็งประสพ. (2551). การศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนเซนต์หลุยส์ จังหวัดฉะเชิงเทรา. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา).
- ประเวศ วะสี. (2541). ปฏิรูปการศึกษา ยกเครื่องทางปัญญาทางรอดจากความหายนะ (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: สดศรี-สฤษดิ์วิงษ์.
- พิสิฐวัฒน์ กลิ่นไธสงค์ (2552). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชัยภูมิ เขต 3. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยขอนแก่น).
- ไพรัช รัชชพงษ์ และกฤษณะ ช่างกล่อม. (2541). การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานสารสนเทศแห่งชาติเพื่อการศึกษา. กรุงเทพฯ: เจริญผล.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- ภาสกร เรืองรอง. (2557). เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการศึกษา. สืบค้นจาก <http://www.thaiwbi.com>.
- รังสรรค์ เฟิงนุ. (2544). อินเทอร์เน็ต. เครือข่ายการเรียนรู้ผู้ห้องเรียน. กรุงเทพฯ: การศาสนา.
- รัตติกรณ์ จงวิศาล. (2543). ผลการฝึกอบรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนิสิตมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. (วิทยานิพนธ์ปริญญาคุุณบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ).
- รุ่งกานต์ รอดเรือง. (2546). ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาแห่งชาติ. (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา).
- วสุระพงษ์ ปุกहुต. (2544). การวิเคราะห์ศึกษาความสำคัญและความคุ้มค่าของศูนย์บริหารโครงการต่อการบริหารโครงการโทรศัพท์. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- วิรัตน์ มโนวัฒนา. (2549). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาราชบุรี. (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง).
- วิจิตร ศรีสอาน. (2517). เทคนิควิทยาทางการศึกษา นวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา. กรุงเทพฯ: อมรินทร์การพิมพ์.
- วิภาพร นิธิปรีชานนท์. (2548). รายงานผลการประเมินโรงเรียนต้นแบบการพัฒนาการใช้ไอซีทีเพื่อการเรียนรู้. วันที่ค้นข้อมูล 16 มกราคม 2557.
- วิสวกร ชัยเชิดชู. (2554). การศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 1. (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา).
- ศักดิ์ไทย สุรกิจบวร. (2549). ภาวะผู้นำของผู้บริหารมืออาชีพ. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- สมเกียรติ บาลลา. (2554). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลกระทบต่อองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา อำเภอเมืองปทุมธานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1. (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี).

บรรณานุกรม (ต่อ)

- สมศักดิ์ วิไลแก้ว (2552). ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา
โรงเรียนสังกัดเทศบาลนครขอนแก่น. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัย
ขอนแก่น).
- สมนึก ภัททิยธนี. (2546). การวัดผลการศึกษา (พิมพ์ครั้งที่ 3). มหาสารคาม: ประสานการพิมพ์.
- สุมาลี ละม่อม. (2553). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็น ของ
ครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศรีสะเกษ เขต 4. (วิทยานิพนธ์ปริญญา
มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี).
- สุมน อมรวิวัฒน์. (2533). สมบัติทิพย์ของการศึกษาไทย. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุวิมล ติรกานันท์. (2549). การใช้สถิติในงานวิจัยทางสังคมศาสตร์ : แนวทางสู่การปฏิบัติ.
(พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุทิสรา ศรีตั้งนันท์. (2547). ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาชลบุรี เขต 3. (วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา).
- สุทิน สุทธิอาจ. (2550). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศรีสะเกษ เขต 4. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ,
มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี).
- สำราญ ไทนิยม. (2548). การใช้คอมพิวเตอร์เพื่อการบริหารโรงเรียนเขตอำเภอบางคล้า สำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 2. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัย
บูรพา).
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2542). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542
แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับปรับปรุง) พ.ศ. 2545 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร เขต 23. (2556). รายงานการพัฒนาคุณภาพ
การศึกษาปีงบประมาณ 2556. สกลนคร: สำนักงานเขตพื้นที่ฯ.
- อรุณศรี อ้นศิริชัย. (2546). คุณภาพและความเสมอภาคทางการศึกษาซีบีไอ. วารสารความร่วมมือ
กับต่างประเทศ.

บรรณานุกรม (ต่อ)

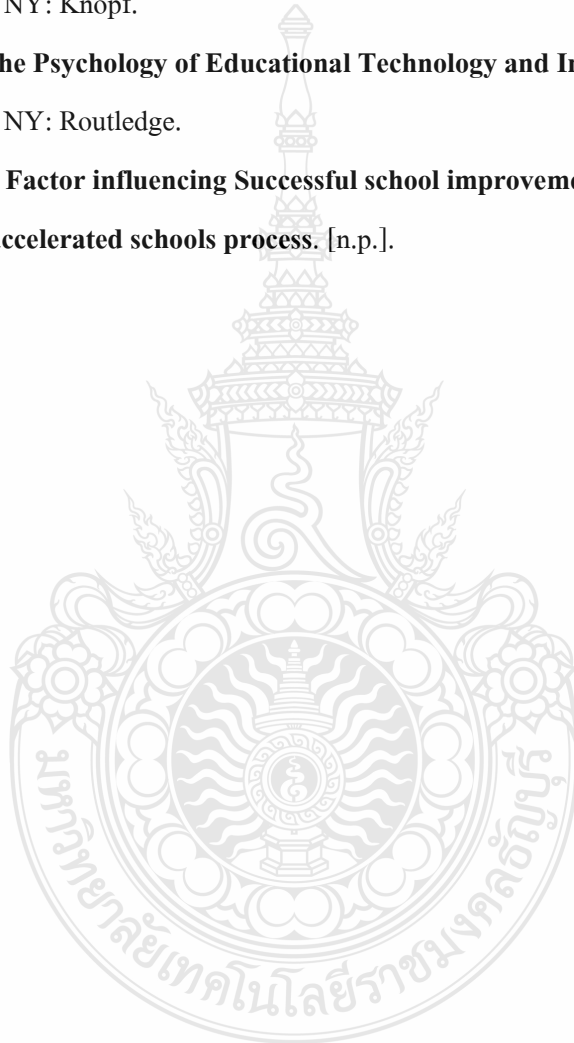
- อุดม สิงห์โตทอง. (2550). การศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารการศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลบุรี เขต 2. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา).
- Armistead, L. B. (1990). **A descriptive study of the administrative use of computer in the senior high school of Virginia.** Dissertation Abstracts International.
- Bankowski, P., Zou, L., Hodges, R., Singh, P.S., Trigg, M. (2002). **Brown coal fly ash stabilisation by inorganic polymers.** In: Lukey, G.C. (Ed.), Proceedings of International Conference Geopolymers, 1210-1224. Melbourne, Australia: [n.p.].
- Bass, B.M., & Avolio, B. J. (1990). **Transformational leadership development.** California, CA: Consulting Psychologist.
- Bast, J. W., & Kahn, J. V. (1993). **Research in Education** (7th ed.). Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- Biggs, J.B. & Telfer, R. (1987). **The Process of Learning** (2nd ed.). Australia: Prentice-Hal .
- Burns, J.M. (1978). **Leadership.** New York, NY: harper & Row.
- Cambell, J.P. (1972). **Managerial behavior, performance, and effectiveness.** New York, NY: McGraw-Hill.
- Craik, F. & Lockhart, R. (1972). Level of Processing : A Framwork for Memory Research. **Journal of Verbal Learning and Verbal Behavior.** [n.p.].
- Cronbach, L. J. (1990). **Essential of psychological testing** (5th ed). New York, NY: Harper Collins.
- Cox, K. & Clark, D. (1998). **The Use of Formative Quizzes for Deep Learning Computers and Education.** [n.p.].
- Coley, Richard J., Cradler, John, & Engel, Penelope K. (1996). **Computers and Classroom : The Status of Technology in U.S.School. (Report).** New Jersey, NJ: Policy Information Center, Euducational Testing Service.
- Collmer, Judy. (1990). **A Co-Relational Study of Principals Leadership Style and Teachers Job Satisfaction.** Disserlation Abstracts International.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- Conger, J.A. (1989). **The charismatic leader Behind the mystique of exceptional leadership**
San Francisco, California, CA: Jossey-Bass.
- Felton, S. L. (1995). **Transactional and transformational leadership and teacher job satisfaction**. New York, NY: McGraw-Hill.
- Good, Carter. (1973). **Dictionary of Education**. Education. Edited by Carter V. Good.
New York, NY: McGraw-Hill book.
- House, R. J. & Howell, J. M. (1977). Personality and charismatic leadership. **Leadership Quarterly**. [n.p.].
- Huang & Bonzon. (1995). **Two Level Learner Modeling of Declarative Knowledge Based Problem Solving. World Conference on Computers in Education VI. WCCE'95 Liberating the Learner**. Tinsley, D.J. and Van Weert, T.J. (Ed). London: Chapman and Hall.
- King, I.M. (1990). **King's conceptual framework and theory of goal attainment**. In M.E. Park (Ed), Nursing theories in practice. New York, NY: John Wiley & Son.
- Kerjcie. R. V., & Morgan, E. W. (1970). Determining sample size for research activities. **Education and Psychological Measurement**. [n.p.].
- Kuhnert & Lewis. (1987). Transactional and transformation leadership : A constructive developmental analysis. **Academy of Management Review**. [n.p.].
- Lucks, Howard Jay. (2001). **Transformational Leadership and Teacher Motivation across New York City Public school**. Ed. D.st. Jonh's University New York.
- Moak, Revecca Joy. (1993). **Job Satisfaction of Adult Education Administrators in Virginia**. Dissertation Abstracts International.
- Moore, Kenneth D. (1992). **Classroom Teaching Skills** (2nd ed.). New York, NY: McGraw-Hill.
- Muchinsky, Pual M. (1997). **Psychology Applied to Work An Introductions to Industrial and Organizational Psychology** (5th ed.). California, CA: Brooks/Cole.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- Parker, G.M. (1991). **Team players and team work : The new competitive business strategy.**
San Francisco. California, CA: Jossey-Bass.
- Simon, Herbert A., Donald W. Smithburge & Victor A. (1966). **Thompson, Public Admistration.**
New York, NY: Knopf.
- Spensor, K. (1988). **The Psychology of Educational Technology and Instruction Media.**
New York, NY: Routledge.
- Wheelean, J. (2000). **Factor influencing Successful school improvement in selected school
suing the accelerated schools process.** [n.p.].





ภาคผนวก

ภาคผนวก ก
รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ



รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ

- 1 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประนอม พันธุ์ไสว อาจารย์ประจำสาขาวิจัยและประเมินผลการศึกษา
ภาควิชาการศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
- 2 ดร.ปริญญา มีสุข อาจารย์ประจำสาขาเทคนิคศึกษา
ภาควิชาการศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
- 3 ดร.ชัยภรณ์ เลาะห์เพ็ญแสง อาจารย์ประจำสาขาวิจัยและประเมินผลการศึกษา
ภาควิชาการศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
- 4 ดร.จตุรงค์ อินทร์รุ่ง ผู้อำนวยการ โรงเรียนศรีวิชัยวิทยา
- 5 ดร.ลมัยพร แห่ล่งหล้า ผู้อำนวยการ โรงเรียนวัดอมรินทราราม



ภาคผนวก ข
หนังสือเชิญผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย





บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม งานบัณฑิตศึกษา โทร. 025493207

ที่ ศธ 0578.02 / 0482

วันที่ 6 มีนาคม 2557

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ประนอม พันธุ์ไสว

เนื่องด้วย นางสาวกษณันท์ เบิกสีใส นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยีการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ได้รับอนุมัติจัดทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการดำเนินงานตามมาตรฐาน ICT สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌิมศึกษาสกลนคร เขต 23 โดยมี ดร. ต้องลักษณ์ จิรวัชรากร เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ในการนี้ คณะกรรมการบริหารหลักสูตรฯ พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถอย่างยิ่ง จึงขอเรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัย ให้แก่ นางสาวกษณันท์ เบิกสีใส เพื่อประโยชน์ทางการศึกษาต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ด้วย จักขอบคุณยิ่ง

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สุทธิพร บุญส่ง)

คณบดีคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม งานบัณฑิตศึกษา โทร. 025493207

ที่ ศธ 0578.02 / 0482.1

วันที่ 6 มีนาคม 2557

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน ดร. ธัญกรณ์ เลาหะเพ็ญแสง

เนื่องด้วย นางสาวกัทสนันท์ เบิกสีใส นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยีการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ได้รับอนุมัติจัดทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการดำเนินงานตามมาตรฐาน ICT สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌิมศึกษาสกลนคร เขต 23 โดยมี ดร. ต้องลักษณ์ จิรวรรการ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ในการนี้ คณะกรรมการบริหารหลักสูตรฯ พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถอย่างยิ่ง จึงขอเรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัย ให้แก่ นางสาวกัทสนันท์ เบิกสีใส เพื่อประโยชน์ทางการศึกษาต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ด้วย จักขอบคุณยิ่ง

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สุทธิพร บุญส่ง)

คณบดีคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม



ที่ ศธ 0578.02 / 0224

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
ต. คลองหก อ. คลองหลวง
จ. ปทุมธานี 12110

6 มีนาคม 2557

เรื่อง ขอรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัย
เรียน ดร. ปริญญา มีสุข

เนื่องด้วย นางสาวนภัสนันท์ เบิกสีใส นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยีการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ได้รับอนุมัติจัดทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการดำเนินงานตามมาตรฐาน ICT สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌิมศึกษาสกลนคร เขต 23 โดยมี ดร. ต้องลักษณ์ จิรวรรการ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ในการนี้ คณะกรรมการบริหารหลักสูตรฯ พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถอย่างยิ่ง จึงขอรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัย ให้แก่ นางสาวนภัสนันท์ เบิกสีใส เพื่อประโยชน์ทางการศึกษาต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ด้วย จักขอบคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สุทธิพร บุญส่ง)

คณบดีคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

งานบัณฑิตศึกษา

โทร. 02 5493207

โทรสาร 02 5493213

ที่ ศธ 0578.02 / 0224.1



คณะกรรมการผู้คณาจารย์

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ต. คลองหก อ. คลองหลวง

จ. ปทุมธานี 12110

6 มีนาคม 2557

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัย
เรียน ดร. จตุรงค์ อินทรรุ่ง

เนื่องด้วย นางสาวกษนิษฐ์ เบิกสีใส นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยีการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ได้รับอนุมัติจัดทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการดำเนินงานตามมาตรฐาน ICT สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌิมศึกษาสกลนคร เขต 23 โดยมี ดร. ต้องลักษณ์ จิรวรรณกร เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ในการนี้ คณะกรรมการบริหารหลักสูตรฯ พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถอย่างยิ่ง จึงขอเรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัย ให้แก่ นางสาวกษนิษฐ์ เบิกสีใส เพื่อประโยชน์ทางการศึกษาต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ด้วย จักขอบคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สุทธิพร บุญส่ง)

คณบดีคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

งานบัณฑิตศึกษา

โทร. 02 5493207

โทรสาร 02 5493213

ที่ ศธ 0578.02 / 0224.1



คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ต. คลองหก อ. คลองหลวง

จ. ปทุมธานี 12110

6 มีนาคม 2557

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน ดร. ลมัยพร แห่่งหล้า

เนื่องด้วย นางสาวนภัสนันท์ เบิกสีใส นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยีการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ได้รับอนุมัติจัดทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการดำเนินงานตามมาตรฐาน ICT สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌมศึกษาสกลนคร เขต 23 โดยมี ดร. ต้องลักษณ์ จิรวรรการ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ในการนี้ คณะกรรมการบริหารหลักสูตรฯ พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถอย่างยิ่ง จึงขอเรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัย ให้แก่ นางสาวนภัสนันท์ เบิกสีใส เพื่อประโยชน์ทางการศึกษาต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ด้วย จักขอบคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สุทธิพร บุญส่ง)

คณบดีคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

งานบัณฑิตศึกษา

โทร. 02 5493207

โทรสาร 02 5493213

ภาคผนวก ค
เครื่องมือวิจัย และการตรวจสอบเครื่องมือวิจัย



แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการดำเนินงานตาม
มาตรฐานเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษาสกลนครเขต 23

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร
สถานศึกษากับการดำเนินงานตามมาตรฐานเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการศึกษา สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนครเขต 23 เป็นแบบสอบถามเพื่อการวิจัยประกอบการทำ
วิทยานิพนธ์ตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

2. ผู้ตอบแบบสอบถามนี้ได้แก่ครูผู้สอนที่จัดการศึกษาในระดับมัธยมศึกษาสกลนคร เขต 23

3. แบบสอบถามฉบับนี้มีทั้งหมด 3 ตอน ประกอบด้วย

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร โรงเรียนสังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร เขต 23

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับมาตรฐานเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร เขต 23

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณท่านที่ให้ความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถามไว้ ณ โอกาสนี้

(นางสาวนภัสนันท์ เบิกสีใส)

นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย (✓) หน้าข้อความที่เป็นจริงของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อที่	ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	สำหรับ ผู้วิจัย
1.	เพศ <input type="checkbox"/> 1. ชาย <input type="checkbox"/> 2. หญิง	[V1]
2.	อายุ(เกิน 6 เดือน นับเป็น 1 ปี) <input type="checkbox"/> 1. 20-30 ปี <input type="checkbox"/> 2. 31-40 ปี <input type="checkbox"/> 3. 41-50 ปี <input type="checkbox"/> 4. 51 ปีขึ้นไป	[V2]
3.	ระดับการศึกษา <input type="checkbox"/> 1. ปริญญาตรี <input type="checkbox"/> 2. ปริญญาโท <input type="checkbox"/> 3. ปริญญาเอก <input type="checkbox"/> 4. อื่นๆ.....	[V3]
4.	ตำแหน่งหน้าที่ <input type="checkbox"/> 1. ครูผู้ช่วย <input type="checkbox"/> 2. ครูผู้สอน	[V4]
5.	ประสบการณ์ในการทำงาน (เกิน 6 เดือน นับเป็น 1 ปี) <input type="checkbox"/> 1. น้อยกว่า 5ปี <input type="checkbox"/> 2. 5 -10 ปี <input type="checkbox"/> 3. 11 – 15 ปี <input type="checkbox"/> 3. มากกว่า 15 ปี	[V5]

**ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร เขต 23**

คำชี้แจง

โปรดอ่านข้อความแต่ละข้อให้ละเอียด และพิจารณาว่าผู้บริหารโรงเรียนของท่านมีระดับการปฏิบัติด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง อยู่ในระดับใด แล้วเลือกทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างให้ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

- 5 หมายถึง ผู้บริหารมีความเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงมากที่สุด
- 4 หมายถึง ผู้บริหารมีความเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงมาก
- 3 หมายถึง ผู้บริหารมีความเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงปานกลาง
- 2 หมายถึง ผู้บริหารมีความเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงน้อย
- 1 หมายถึง ผู้บริหารมีความเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงน้อยที่สุด

ข้อ	ความเป็นผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน	ระดับการปฏิบัติ					สำหรับ ผู้วิจัย
		5 มาก ที่สุด	4 มาก	3 ปาน กลาง	2 น้อย	1 น้อย ที่สุด	
(0)	ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูใช้เทคโนโลยีในการเรียนการสอน				✓		
(0)	ท่านควบคุมดูแลให้ครูปฏิบัติงานตามระเบียบของทางราชการ	✓					

ข้อ (0) หมายความว่า ท่านพิจารณาเห็นว่า “ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูใช้เทคโนโลยีในการเรียนการสอน” เป็นผู้บริหารมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง **ปฏิบัติน้อย**

ข้อ (00) หมายความว่า ท่านพิจารณาเห็นว่า “ท่านควบคุมดูแลให้ครูปฏิบัติงานตามระเบียบของทางราชการ” เป็นผู้บริหารมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง **ปฏิบัติมากที่สุด**

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร เขต 23

ข้อ	ความเป็นผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน	ระดับการปฏิบัติ					สำหรับ ผู้วิจัย
		5 มาก ที่สุด	4 มาก	3 ปาน กลาง	2 น้อย	1 น้อย ที่สุด	
การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (Idealized Influence)							
1	ผู้บริหารสร้างความเชื่อมั่นให้ครูเกิดความเคารพ นับถือ						A1
2	ผู้บริหารทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความ ภาคภูมิใจเมื่อได้ทำงานร่วมกัน						A2
3	ผู้บริหารประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีให้ครูยึด เป็นแบบในการปฏิบัติตาม						A3
4	ผู้บริหารแสดงความสามารถในการทำให้ผู้อื่น เกิดความไว้วางใจ						A4
5	ผู้บริหารกล้าคิด กล้าทำ กล้าเปลี่ยน และกล้า ตัดสินใจ						A5
การสร้างแรงบันดาลใจ (Inspirational Motivation)							
6	ผู้บริหารมีความกระตือรือร้นในการทำงานให้ สำเร็จ						A6
7	ผู้บริหารให้ครูปฏิบัติงานเป็นทีม เพื่อสร้าง ความสำเร็จ						A7
8	ผู้บริหารกระตุ้นให้ครูเกิดความมั่นใจในการ ปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย						A8
9	ผู้บริหารแสดงความเชื่อมั่นว่าเมื่อครูปฏิบัติงาน แล้วจะสำเร็จ						A9
10	ผู้บริหารสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน กับครูอย่างสม่ำเสมอ						A10

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร เขต 23 (ต่อ)

ข้อ	ความเป็นผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน	ระดับการปฏิบัติ					สำหรับ ผู้วิจัย
		5 มาก ที่สุด	4 มาก	3 ปาน กลาง	2 น้อย	1 น้อย ที่สุด	
การกระตุ้นทางปัญญา (Intellectual Stimulation)							
11	ผู้บริหารที่แนะนำให้ครูหาจุดเด่น จุดด้อยของโรงเรียนเพื่อพัฒนางาน						A11
12	ผู้บริหารกระตุ้นให้ครูเกิดความคิดและแนวทางแก้ปัญหาใหม่ๆ						A12
13	ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูทราบข่าวสาร						A13
14	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูทำวิจัยในชั้นเรียนเพื่อแก้ปัญหาการเรียนการสอน						A14
15	ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูใช้เทคโนโลยีในการเรียนการสอน						A15
การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (Individualized Consideration)							
16	ผู้บริหารปฏิบัติต่อครู โดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล อย่างเท่าเทียมกัน						A16
17	ผู้บริหารให้คำปรึกษา แนะนำแก่ครูที่มีปัญหาในการปฏิบัติงาน						A17
18	ผู้บริหารมอบหมายให้ครูปฏิบัติงานตามความสามารถของแต่ละคน						A18
19	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ						A19
20	ผู้บริหารให้โอกาสครูพัฒนาเอง โดยการฝึกอบรมอย่างต่อเนื่อง						A20

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับมาตรฐานเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการศึกษาสังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร เขต 23

คำชี้แจง ในการตอบคำถาม โปรดทำเครื่องหมาย (✓) ตามที่ท่านได้พิจารณาในช่องที่ตรงกับ
มาตรฐานเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการศึกษา ของสถานศึกษาของท่าน ช่องระดับ
ด้านขวามือที่ตรงตามความคิดเห็นของท่านว่าอยู่ในระดับใด โดยมีระดับคะแนนดังนี้คือ

- 5 หมายถึง ส่งผลต่อมาตรฐาน ICT ของสถานศึกษาในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง ส่งผลต่อมาตรฐาน ICT ของสถานศึกษาในระดับมาก
- 3 หมายถึง ส่งผลต่อมาตรฐาน ICT ของสถานศึกษาในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง ส่งผลต่อมาตรฐาน ICT ของสถานศึกษาในระดับน้อย
- 1 หมายถึง ส่งผลต่อมาตรฐาน ICT ของสถานศึกษาในระดับน้อยที่สุด

ข้อ	มาตรฐานเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อ การศึกษา (ICT for education) สำหรับสถานศึกษา ขั้นพื้นฐานของกระทรวงศึกษาธิการ	ระดับการดำเนินการ					สำหรับ ผู้วิจัย
		5 มาก ที่สุด	4 มาก	3 ปาน กลาง	2 น้อย	1 น้อย ที่สุด	
(0)	มีการจัดห้องเรียนที่หลากหลายเช่น ห้องปฏิบัติการคอมพิวเตอร์และ/หรือ ห้องเรียนคอมพิวเตอร์		✓				
(00)	มีระบบอินเทอร์เน็ตที่ใช้เพื่อการบริหาร จัดการและการจัดการเรียนการสอน					✓	

ข้อ (0) หมายความว่า ท่านพิจารณาเห็นว่า “มีการจัดห้องเรียนที่หลากหลายเช่นห้องปฏิบัติการ
คอมพิวเตอร์และ/หรือห้องเรียนคอมพิวเตอร์” สะท้อนหรือเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อมาตรฐาน ICT ของสถานศึกษาอยู่
ในระดับมาก

ข้อ (00) หมายความว่า ท่านพิจารณาเห็นว่า “มีระบบอินเทอร์เน็ตที่ใช้เพื่อการบริหารจัดการและการ
จัดการเรียนการสอน” สะท้อนหรือเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อมาตรฐาน ICT ของสถานศึกษาอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับมาตรฐานเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌิมศึกษาสกลนคร เขต 23 (ต่อ)

ข้อ	มาตรฐานเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการศึกษา สำหรับสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ของกระทรวงศึกษาธิการ	ระดับการดำเนินการ					สำหรับ ผู้วิจัย
		5 มาก ที่สุด	4 มาก	3 ปาน กลาง	2 น้อย	1 น้อย ที่สุด	
ด้านการบริหารจัดการภายในสถานศึกษา							
1	ผู้บริหารสถานศึกษามีแผนพัฒนาด้านICT ระยะกลาง (3-5 ปี)						B1
2	ผู้บริหารสถานศึกษามีแผนการพัฒนาICT ที่อยู่ในแผนปฏิบัติการประจำปี						B2
3	ผู้บริหารสถานศึกษามีการสนับสนุนงบประมาณด้านICT เพื่อการเรียนการสอน						B3
4	ผู้บริหารสถานศึกษามีการส่งเสริมชุมชนองค์กรภาครัฐ และเอกชนให้เข้ามามีส่วนร่วมสนับสนุนICT และการสื่อสารร่วมกัน						B4
5	ผู้บริหารสถานศึกษามีระบบกำกับติดตามประเมินผลการดำเนินงานและรายงานผลอย่างต่อเนื่อง						B5
6	ผู้บริหารสถานศึกษามีระบบงานข้อมูลสารสนเทศที่เป็นปัจจุบันตามมาตรฐานของกระทรวงศึกษาธิการ						B6
7	ผู้บริหารสถานศึกษามีบุคลากรรับผิดชอบงานด้านICT โดยตรง						B7
ด้านโครงสร้างพื้นฐาน							
8	สถานศึกษามีการจัดระบบอินเทอร์เน็ตภายในพื้นที่ในสถานศึกษา						B8
9	สถานศึกษามีการจัดระบบอินเทอร์เน็ตที่ใช้เพื่อการบริหารจัดการและการจัดการเรียนการสอน						B9
10	สถานศึกษามีซอฟต์แวร์ที่จำเป็นสำหรับใช้ในสถานศึกษาที่ไม่ละเมิดลิขสิทธิ์						B10
11	สถานศึกษามีการจัดห้องเรียนที่หลากหลายเช่นห้องปฏิบัติการคอมพิวเตอร์และ/หรือห้องเรียนคอมพิวเตอร์						B11
12	สถานศึกษามีระบบการบำรุงรักษาและความมั่นคงของระบบ ICT						B12

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับมาตรฐานเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌิมศึกษาสกลนคร เขต 23 (ต่อ)

ข้อ	มาตรฐานเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการศึกษา สำหรับสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ของกระทรวงศึกษาธิการ	ระดับการดำเนินการ					สำหรับ ผู้วิจัย
		5 มาก ที่สุด	4 มาก	3 ปาน กลาง	2 น้อย	1 น้อย ที่สุด	
ด้านการเรียนการสอน							
13	สถานศึกษามีการจัดทำหลักสูตรและแผนจัดการเรียนการสอน แต่ละสาระการเรียนรู้โดยใช้ICT เป็นเครื่องมือ						B13
14	สถานศึกษามีรูปแบบการเรียนรู้ด้วยICT ที่หลากหลาย						B14
15	สถานศึกษาใช้ICT เป็นเครื่องมือในการจัดกิจกรรม การเรียนรู้ให้กับผู้เรียน						B15
16	สถานศึกษาเป็นแบบอย่าง ในการส่งเสริมการใช้ ICT ในการเรียนการสอนอย่างมีคุณธรรมและจริยธรรม						B16
17	สถานศึกษามีระบบแนะแนวและให้คำปรึกษาทาง การเรียนรู้แก่ผู้เรียนและประชาชนผู้รับบริการ ทางอินเทอร์เน็ตหรือ ICT						B17
ด้านกระบวนการเรียนรู้							
18	สถานศึกษาจัดให้ผู้เรียนได้เรียนรู้จากการใช้ ICT ตามความ สนใจของผู้เรียนเช่น แท็บเล็ต, คอมพิวเตอร์เป็นต้น						B18
19	สถานศึกษาจัดให้ผู้เรียนมีทักษะในการใช้ ICT						B19
20	สถานศึกษาสามารถสร้างสรรค์ผลงานด้าน ICTและเสนอ ผลงานที่ได้เป็นเครื่องมือ และสื่อในการเรียนรู้						B20
21	สถานศึกษาจัดให้ผู้เรียนใช้ICT อย่างมีคุณธรรมจริยธรรม						B21
ด้านทรัพยากรการเรียนรู้							
22	สถานศึกษามีเว็บไซต์ที่ใช้ในการจัดการเรียนการสอนให้กับ ผู้เรียน						B22
23	สถานศึกษามีระบบจัดการแหล่งการเรียนรู้ในแต่ละกลุ่มสาระ การเรียนรู้						B23
24	สถานศึกษามีแหล่งเรียนรู้ศูนย์ICT หรือห้องสมุด อิเล็กทรอนิกส์ฯตามศักยภาพของสถานศึกษา						B24

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับมาตรฐานเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร เขต 23 (ต่อ)

ข้อ	มาตรฐานเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการศึกษาสำหรับสถานศึกษาขั้นพื้นฐานของกระทรวงศึกษาธิการ	ระดับการดำเนินการ					สำหรับผู้วิจัย
		5 มากที่สุด	4 มาก	3 ปานกลาง	2 น้อย	1 น้อยที่สุด	
ด้านความร่วมมือภาครัฐ เอกชนและชุมชน							
25	สถานศึกษามีองค์กรภาครัฐ เอกชนและชุมชนให้ความร่วมมือและสนับสนุนสถานศึกษา						B25
26	สถานศึกษามีการให้บริการความรู้กับชุมชนโดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเป็นเครื่องมือ						B26
27	สถานศึกษากับชุมชน ภาครัฐ เอกชน มีการแลกเปลี่ยนการเรียนรู้ทางด้านICT ร่วมกัน						B27

ข้อเสนอแนะ.....

ขอขอบพระคุณที่กรุณาให้ข้อมูล ในการตอบแบบสอบถาม

ความเที่ยงตรงของเนื้อหา หาค่าความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับเนื้อหา (IOC)

เนื้อหา	ข้อ	คะแนนความเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	ค่า IOC	สรุปผล
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5			
เพศ		+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
อายุ (เกิน 6 เดือน นับเป็น 1 ปี)		+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
ระดับการศึกษา		+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
ตำแหน่งหน้าที่		+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
ประสบการณ์ในการทำงาน (เกิน 6 เดือน นับเป็น 1 ปี)		+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
ความเป็นผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน									
การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (Idealized Influence)	1	+1	0	+1	0	+1	3	0.60	ใช้ได้
	2	0	+1	+1	+1	+1	4	0.80	ใช้ได้
	3	+1	0	+1	0	+1	3	0.60	ใช้ได้
	4	+1	0	+1	0	+1	3	0.60	ใช้ได้
	5	+1	+1	-1	+1	0	4	0.80	ใช้ได้
การสร้างแรงบันดาลใจ (Inspirational motivation)	6	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
	7	+1	0	-1	0	+1	3	0.60	ใช้ได้
	8	+1	-1	+1	+1	+1	4	0.80	ใช้ได้
	9	+1	+1	+1	+1	+1	1	1.00	ใช้ได้
	10	+1	+1	+1	+1	+1	1	1.00	ใช้ได้

เนื้อหา	ข้อ	คะแนนความเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	ค่า IOC	สรุปผล
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5			
การกระตุ้นทางปัญญา (Intellectual stimulation)	11	+1	0	+1	0	+1	3	0.60	ใช้ได้
	12	+1	0	+1	0	+1	3	0.60	ใช้ได้
	13	0	+1	0	+1	+1	3	0.60	ใช้ได้
	14	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
	15	+1	-1	+1	+1	+1	4	0.80	ใช้ได้
การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (Individualized consideration)	16	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
	17	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
	18	+1	0	+1	0	+1	3	0.60	ใช้ได้
	19	+1	0	+1	0	+1	3	0.60	ใช้ได้
	20	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
มาตรฐานเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการศึกษาสำหรับสถานศึกษาขั้นพื้นฐานของกระทรวงศึกษาธิการ									
ด้านการบริหารจัดการภายในสถานศึกษา	1	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	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	3	0.60	ใช้ได้
	5	+1	+1	-1	+1	+1	3	0.60	ใช้ได้
	6	+1	+1	-1	+1	+1	3	0.60	ใช้ได้
	7	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

	เนื้อหา ข้อ	คะแนนความเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	ค่า IOC	สรุปผล
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5			
ด้านโครงสร้างพื้นฐาน	8	+1	+1	-1	+1	+1	3	0.60	ใช้ได้
	9	+1	+1	-1	+1	+1	3	0.60	ใช้ได้
	10	+1	+1	-1	+1	+1	3	0.60	ใช้ได้
	11	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
	12	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
ด้านการเรียนการสอน	13	+1	+1	-1	+1	+1	3	0.60	ใช้ได้
	14	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
	15	+1	+1	-1	+1	+1	3	0.60	ใช้ได้
	16	+1	+1	-1	+1	+1	3	0.60	ใช้ได้
	17	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
ด้านกระบวนการเรียนรู้	18	+1	+1	-1	+1	+1	3	0.60	ใช้ได้
	19	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
	20	+1	+1	-1	+1	+1	3	0.60	ใช้ได้
	21	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
	22	+1	+1	-1	+1	+1	3	0.60	ใช้ได้
	23	+1	+1	-1	+1	+1	3	0.60	ใช้ได้
	24	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
ด้านความร่วมมือภาครัฐ เอกชน และชุมชน	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	3	0.60	ใช้ได้

ภาคผนวก ง
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล



ตอนที่ 1 ความถี่ ร้อยละ

Statistics

		v1	v2	v3	v4	v5
N	Valid	320	320	320	320	320
	Missing	0	0	0	0	0

v1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	155	48.4	48.4	48.4
	2	165	51.6	51.6	100.0
Total		320	100.0	100.0	

v2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	28	8.8	8.8	8.8
	2	148	46.2	46.2	55.0
	3	109	34.1	34.1	89.1
	4	35	10.9	10.9	100.0
Total		320	100.0	100.0	

v3

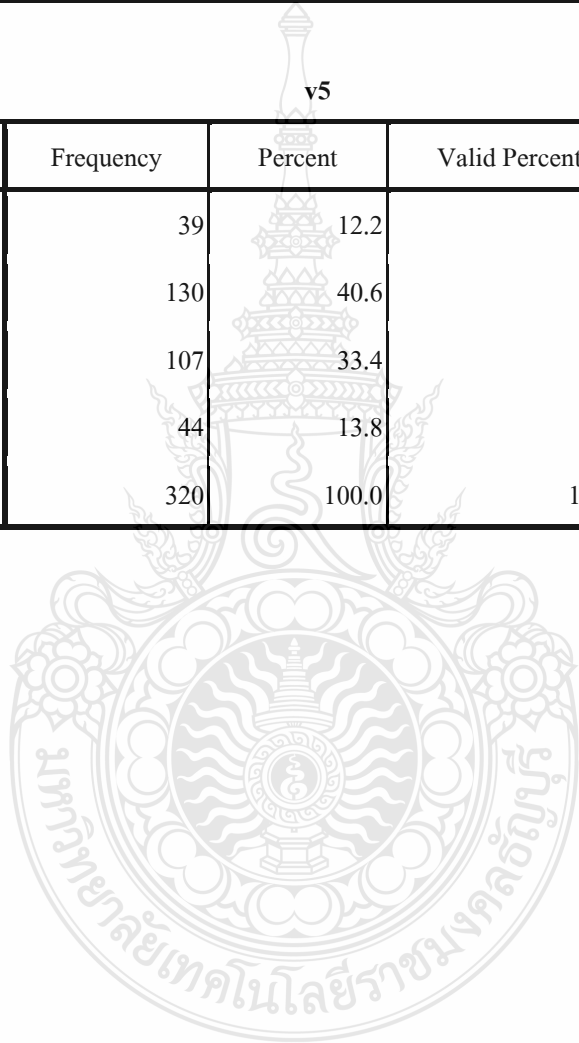
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	168	52.5	52.5	52.5
	2	146	45.6	45.6	98.1
	3	6	1.9	1.9	100.0
Total		320	100.0	100.0	

v4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	95	29.7	29.7	29.7
2	225	70.3	70.3	100.0
Total	320	100.0	100.0	

v5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	39	12.2	12.2	12.2
2	130	40.6	40.6	52.8
3	107	33.4	33.4	86.2
4	44	13.8	13.8	100.0
Total	320	100.0	100.0	



ตอนที่ 2 และตอนที่ 3 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน แบบสอบถาม

Statistics

		a1	a2	a3	a4	a5	a6	a7	a8	a9	a10	a11	a12	a13	a14	a15	a16	a17	a18	a19	a20	
N	Valid	320	320	320	320	320	320	320	320	320	320	320	320	320	320	320	320	320	320	320	320	
	Missing	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
Mean		4.71	4.47	4.70	4.57	4.45	4.48	4.52	3.81	4.63	3.72	4.46	4.03	4.07	4.12	4.43	4.33	4.33	4.34	3.93	4.39	
Median		5.00	5.00	5.00	5.00	4.50	5.00	5.00	4.00	5.00	3.00	5.00	4.00	4.00	4.00	5.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	5.00
Mode		5	5	5	5	5	5	5	3	5	3	5	4	4	4	5	5	5	4	5	5	
Std. Deviation		.487	.623	.655	.701	.595	.560	.500	.861	.599	.836	.612	.785	.785	.779	.654	.781	.721	.518	.924	.713	
Sum		1508	1430	1505	1461	1423	1434	1448	1220	1482	1190	1428	1289	1302	1318	1418	1385	1386	1390	1257	1405	
Percentiles	25	4.00	4.00	5.00	4.00	4.00	4.00	4.00	3.00	4.00	3.00	4.00	3.00	3.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	3.00	4.00
	50	5.00	5.00	5.00	5.00	4.50	5.00	5.00	4.00	5.00	3.00	5.00	4.00	4.00	4.00	5.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	5.00
	75	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	4.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00

Statistics

		a1	a2	a3	a4	a5	a6	a7	a8	a9	a10	a11	a12	a13	a14	a15	a16	a17	a18	a19	a20
N	Valid	320	320	320	320	320	320	320	320	320	320	320	320	320	320	320	320	320	320	320	320
	Missing	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mean		4.71	4.47	4.70	4.57	4.45	4.48	4.52	3.81	4.63	3.72	4.46	4.03	4.07	4.12	4.43	4.33	4.33	4.34	3.93	4.39
Median		5.00	5.00	5.00	5.00	4.50	5.00	5.00	4.00	5.00	3.00	5.00	4.00	4.00	4.00	5.00	4.00	4.00	4.00	4.00	5.00
Mode		5	5	5	5	5	5	5	3	5	3	5	4	4	4	5	5	5	4	5	5
Std. Deviation		.487	.623	.655	.701	.595	.560	.500	.861	.599	.836	.612	.785	.785	.779	.654	.781	.728	.514	.929	.713
Sum		1508	1430	1505	1461	1423	1434	1448	1220	1482	1190	1428	1289	1302	1318	1418	1385	1386	1390	1257	1405
Percentiles	25	4.00	4.00	5.00	4.00	4.00	4.00	4.00	3.00	4.00	3.00	4.00	3.00	3.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	3.00	4.00
	50	5.00	5.00	5.00	5.00	4.50	5.00	5.00	4.00	5.00	3.00	5.00	4.00	4.00	4.00	5.00	4.00	4.00	4.00	4.00	5.00
	75	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	4.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00



ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์

Correlations

		X ₁	X ₂	X ₃	X ₄	X _{tot}	Y ₁	Y ₂	Y ₃	Y ₄	Y ₅	Y ₆	Y _{tot}
X ₁	Pearson	1	-	.169**	.104	.473**	.451**	.485**	.484**	.483**	.476**	.404**	.466**
	Correlation		.240**										
	Sig. (2-tailed)		.000	.002	.063	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
X ₂	Pearson	-	1	-.071	.056	.348**	.435**	.420**	.423**	.473**	.491**	.333*	.429**
	Correlation	.240**											
	Sig. (2-tailed)	.000		.207	.317	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
X ₃	Pearson	.169**	-.071	1	.182**	.592**	.387*	.428**	.432**	.424**	.378*	.485**	.422**
	Correlation												
	Sig. (2-tailed)	.002	.207		.001	.000	.050	.000	.000	.000	.050	.000	.000
X ₄	Pearson	.104	.056	.182**	1	.681**	.431**	.430**	.321*	.419**	.390*	.456**	.408**
	Correlation												
	Sig. (2-tailed)	.063	.317	.001		.000	.000	.000	.050	.000	.050	.000	.000
X _{tot}	Pearson	.473**	.348**	.592**	.681**	1	.426**	.441**	.418**	.450**	.434**	.420**	.431**
	Correlation												
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

ประวัติผู้เขียน

ชื่อ – นามสกุล	นางสาวกัทสนันท์ เบิกสีใส
วัน เดือน ปีเกิด	20 กันยายน 2528
ที่อยู่	202/2 หมู่ 2 บ้านดอนหัน ตำบลบงเหนือ อำเภอสว่างแดนดิน จังหวัดสกลนคร 47110
การศึกษา	ปริญญาตรี บริหารธุรกิจบัณฑิต วิชาเอกการบริหารธุรกิจ (คอมพิวเตอร์ธุรกิจ) มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา
ประสบการณ์การทำงาน	ที่ทำการไปรษณีย์รังสิต กรรมการผู้จัดการบริษัทพาสตีเวลลอปเมนท์ จำกัด ตำบลบึงขี้เฒ่า อำเภอธัญบุรี จังหวัดปทุมธานี 12110
เบอร์โทรศัพท์	098-6621309
E-mail	tdewty_659@hotmail.com

