การวิเคราะห์แบบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา จังหวัดปทุมธานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี

AN ANALYSIS OF FORMAT LEADERSHIP OF SCHOOL ADMINISTRATORS IN PATHUM THANI PROVINCE UNDER PATHUM THANI PRIMARY EDUCATION SERVICE AREA OFFICE

สุพิชชา ภู่กันงาม

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
ปีการศึกษา 2559
ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

การวิเคราะห์แบบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา จังหวัดปทุมธานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี

สุพิชชา ภู่กันงาม

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
ปีการศึกษา 2559
ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

หัวข้อวิทยานิพนธ์	การวิเคราะห์แบบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา จังหวัดปทุมธานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี An Analysis of Format Leadership of School Administrators in Pathum Thani Province under Pathum Thani Primary Education Service Area Office
ชื่อ – นามสกุล	นางสาวสุพิชชา ภู่กันงาม
สาขาวิชา	การบริหารการศึกษา
อาจารย์ที่ปรึกษา	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ปริญญา มีสุข, ค.ด.
ปีการศึกษา	2559

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

..... ประธานกรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์รุ่งอรุณ รังรองรัตน์, ปร.ด.)

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

..... กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ต้องลักษณ์ บุญธรรม, ปร.ด.)

..... กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ปริญญา มีสุข, ค.ด.)

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี อนุมัติวิทยานิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญามหาบัณฑิต

..... คณบดีคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์สุทธิพร บุญส่ง, ค.ด.)
วันที่ 19 เดือน ธันวาคม พ.ศ. 2559

หัวข้อวิทยานิพนธ์	การวิเคราะห์แบบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา จังหวัดปทุมธานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี
ชื่อ – นามสกุล	นางสาวสุพิชชา ภู่กันงาม
สาขาวิชา	การบริหารการศึกษา
อาจารย์ที่ปรึกษา	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ปริญญา มีสุข, ปร.ด.
ปีการศึกษา	2559

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา จังหวัดปทุมธานี 2) เปรียบเทียบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา จังหวัดปทุมธานี จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และผลการประเมินภายนอกรอบ 3 ของสถานศึกษา และ 3) ศึกษาความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา จังหวัดปทุมธานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี

ตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี จำนวน 252 คน ที่ได้จากการกำหนดขนาดตัวอย่างโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป G*Power 3.1.9.2 โดยใช้วิธีการสุ่มแบบชั้นภูมิ และสุ่มอย่างง่าย เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบ สอบถามประเมินค่า 5 ระดับ จำนวน 36 ข้อ มีค่าความเที่ยงอยู่ระหว่าง 0.875 - 0.982 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อหาข้อมูล ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบความแปรปรวนแบบทางเดียว (One – Way ANOVA) และการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient)

ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา จังหวัดปทุมธานี โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน 2) ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำแตกต่างกันตามขนาดของสถานศึกษา เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหาสถานศึกษาขนาดกลางกับขนาดใหญ่ และขนาดใหญ่กับขนาดใหญ่พิเศษ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แต่เมื่อจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน และผลการประเมินภายนอกรอบ 3 ของสถานศึกษา พบว่า แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และ 3) ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาทุกแบบมีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

Thesis Title	An Analysis of Format Leadership of School Administrators in Pathum Thani Province under Pathum Thani Primary Education Service Area Office
Name - Surname	Miss Supitcha Phookanngam
Program	Educational Administration
Thesis Advisor	Assistant Professor Parinya Meesuk, Ph.D.
Academic Year	2016

ABSTRACT

The purposes of this study were to 1) examine the leadership of school administrators under Pathum Thani Primary Education Service Area Office, 2) compare the leadership of school administrators under Pathum Thani Primary Education Service Area Office in accordance of schools' sizes, working experience and the results of the third round of external evaluation, and 3) study the relationship of leadership of school administrators under Pathum Thani Primary Education Service Area Office.

The subjects of the study consisted of 252 administrators and teachers under Pathum Thani primary education service area office who were determined from the sample using the software package G* power 3.1.9.2 by using stratified random sampling and simple random sampling. The research instrument was a 36-item of 5-point rating scale questionnaire, which the reliability was between 0.875 to 0.982. The data were analyzed by using the software package to find out percentage, mean, standard deviation, one-way analysis of variance (One way ANOVA), and Pearson Product Moment correlation coefficient.

The results were as follow: 1) the leadership of school administrators under Pathum Thani Primary Education Service Area office was at a high level for the whole and individual aspects, 2) the school administrators had different leadership according to the school sizes. In individual aspects, it was found that the relationship of the school administers of medium and large school sizes, large and extra-large school sizes had the statistical significance level of 0.05, while there was no statistical significant difference at the level of 0.05 on working experience and the result of the third round of external evaluation and 3) every leadership style of the school administrators had high positive relationship at the statistical significance level of 0.01.

Keywords: leadership of school administrators, Primary Education Service Area Office

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จได้ด้วยดี เพราะได้รับความช่วยเหลือความเมตตากรุณาอย่างยิ่งจาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปริญญา มีสุข อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ที่กรุณาให้คำปรึกษา คำแนะนำ ตรวจสอบและแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ ทุกขั้นตอน จนทำให้วิทยานิพนธ์ฉบับนี้มีความสมบูรณ์ ผู้วิจัยขอกราบของพระคุณเป็นอย่างยิ่ง

ขอกราบขอบพระคุณคณะกรรมการในการสอบวิทยานิพนธ์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.รุ่งอรุณ รังรองรัตน์ ประธานกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อรุณี หงษ์ศิริวัฒน์ และ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ต้องลักษณ์ บุญธรรม กรรมการในการสอบวิทยานิพนธ์ ทำให้การสอบในครั้งนี้เกิดความสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี และวิทยานิพนธ์เล่มนี้เกิดประโยชน์อย่างสูงสุดสามารถนำไปพัฒนาและต่อยอดให้เกิดผลต่อไป และขอกราบขอบพระคุณผู้เชี่ยวชาญ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ต้องลักษณ์ บุญธรรม อาจารย์คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ดร.ภารุจีร์ เจริญเผ่า อาจารย์คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ดร.เพลินตา กะลัมพากร ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดชัยมังคลาราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี นางพิมพร อินทฤทธิ์ ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดกลางคลองสี่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี นายอธิวัชร พูนสวัสดิ์ ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดปัญจทายิกาวาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ที่ให้ความอนุเคราะห์ตรวจสอบความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม ให้คำแนะนำทำให้ผู้วิจัยมีความรู้มีความเข้าใจ สามารถวิเคราะห์ผลสำเร็จไปได้ด้วยดี รวมทั้งคณะครูและบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การ ศึกษาประถมศึกษาปทุมธานีทุกท่าน ที่ให้ความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถามจนสำเร็จ

นอกจากนี้ด้วยความสำเร็จและความภาคภูมิใจอันเกิดจากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ เป็นผลมาจากกำลังใจที่ได้จากครอบครัว เพื่อนๆ รุ่นพี่ ที่ค่อยช่วยเหลือ ให้คำแนะนำ ให้คำปรึกษา และเป็นกำลังใจที่ดีเสมอมา ซึ่งสิ่งเหล่านี้เป็นส่วนหนึ่งของผลสำเร็จในการทำวิทยานิพนธ์ในครั้งนี้

สุพิชชา ภู่กันงาม

สารบัญ

		หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย		(3)
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ		(4)
กิตติกรรมประกาศ		(5)
สารบัญ		(6)
สารบัญตาราง		(8)
สารบัญภาพ		(12)
บทที่ 1	บทนำ	13
	1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	13
	1.2 วัตถุประสงค์การวิจัย	15
	1.3 คำถามการวิจัย	15
	1.4 สมมติฐานการวิจัย	16
	1.5 ขอบเขตการวิจัย	16
	1.6 นิยามคำศัพท์เฉพาะ	17
	1.7 กรอบแนวคิดในการวิจัย	17
	1.8 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	20
บทที่ 2	เอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	21
	2.1 แนวความคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำ	22
	2.2 รูปแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา	23
	2.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	54
บทที่ 3	วิธีดำเนินการศึกษา	60
	3.1 ประชากร	60
	3.2 กลุ่มตัวอย่าง	60
	3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการจัย	61
	3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล	64
	3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล	64

สารบัญ (ต่อ)

หน้า

บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล..... 66

4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิจัย..... 66

4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล..... 66

บทที่ 5 สรุปผลการวิจัย การอภิปรายผล และข้อเสนอแนะ..... 95

5.1 สรุปผลการวิจัย..... 95

5.2 อภิปรายผล..... 96

5.3 ข้อเสนอแนะ..... 101

บรรณานุกรม..... 103

ภาคผนวก..... 113

ภาคผนวก ก รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือวิจัย..... 114

ภาคผนวก ข หนังสือเชิญผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือ และ
หนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูล..... 116

ภาคผนวก ค ผลการประเมินค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC)..... 122

ภาคผนวก ง เครื่องมือการวิจัย..... 127

ภาคผนวก จ การแบ่งระดับผลการประเมินภายนอก รอบ 3 ของสถานศึกษา..... 133

ภาคผนวก ฉ ผลการวิเคราะห์ข้อมูล..... 141

ภาคผนวก ช รายชื่อสถานศึกษาที่เก็บข้อมูล..... 153

ประวัติผู้เขียน..... 157

สารบัญตาราง

		หน้า
ตารางที่ 3.1	จำนวนประชากรและตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย……...	61
ตารางที่ 4.1	จำนวนและร้อยละของตัวอย่างจำแนกตาม เพศ อายุ ตำแหน่ง ระดับการศึกษา……..……..……..	67
ตารางที่ 4.2	จำนวนร้อยละของตัวอย่าง จำแนกตามขนาดสถานศึกษา…….….....	68
ตารางที่ 4.3	จำนวนร้อยละของตัวอย่าง จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน……..….	68
ตารางที่ 4.4	จำนวนร้อยละของตัวอย่าง จำแนกตามผลการประเมินภายนอก รอบ 3 ของสถานศึกษา……...……..……	69
ตารางที่ 4.5	ค่าเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวม……...……...…….	69
ตารางที่ 4.6	ค่าเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวม…….	70
ตารางที่ 4.7	ค่าเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี…….	71
ตารางที่ 4.8	ค่าเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการมีวิสัยทัศน์ในการทำงาน……..	72
ตารางที่ 4.9	ค่าเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการกระตุ้นในการใช้ปัญญาความคิด……...…....	73
ตารางที่ 4.10	ค่าเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจคบุคคล…….....	74
ตารางที่ 4.11	ค่าเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวม……...	75
ตารางที่ 4.12	ค่าเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการมีจินตนาการ……..	75
ตารางที่ 4.13	ค่าเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการมีวิสัยทัศน์ในการทำงาน……..……..	76

สารบัญตาราง (ต่อ)

หน้า

ตารางที่ 4.14 ค่าเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการมีความยืดหยุ่น……..……. 77

ตารางที่ 4.15 ค่าเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวม…….……..…… 78

ตารางที่ 4.16 ค่าเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการมีวิสัยทัศน์ในการทำงาน……...……..... 78

ตารางที่ 4.17 ค่าเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการเผยแพร่วิสัยทัศน์……..… 79

ตารางที่ 4.18 ค่าเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์……..……. 80

ตารางที่ 4.19 ค่าเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี…….…… 81

ตารางที่ 4.20 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา……..……. 82

ตารางที่ 4.21 การเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา……..... 83

ตารางที่ 4.22 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่ (Post Hoc) ของค่าเฉลี่ยระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา ด้วยวิธีของ Dunnet C…….……..…. 83

ตารางที่ 4.23 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน……..…… 84

ตารางที่ 4.24 การเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน……..……... 84

ตารางที่ 4.25 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามผลการประเมินภายนอก รอบ 3 ของสถานศึกษา…….. 85

สารบัญตาราง (ต่อ)

หน้า

ตารางที่ 4.26 การเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาจำแนกตามผลการประเมินภายนอก รอบ 3 ของสถานศึกษา……..…….. 85

ตารางที่ 4.27 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา…….…….. 86

ตารางที่ 4.28 การเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา……...…….. 86

ตารางที่ 4.29 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่ (Post Hoc) ของค่าเฉลี่ยระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามขนาดของสถานศึกษาด้วยวิธีของ Dunnet C ……..…….…..…… 87

ตารางที่ 4.30 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน……...……... 87

ตารางที่ 4.31 การเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน……...……. 88

ตารางที่ 4.32 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามผลการประเมินภายนอก รอบ 3 ของสถานศึกษา…….. 88

ตารางที่ 4.33 การเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาจำแนกตามผลการประเมินภายนอกรอบ 3 ของสถานศึกษา……..... 89

ตารางที่ 4.34 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา…….…….. 90

ตารางที่ 4.35 การเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา……...…..…… 90

ตารางที่ 4.36 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่ (Post Hoc) ของค่าเฉลี่ยระดับภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา ด้วยวิธีของ Dunnet C ……...…… 91

สารบัญตาราง (ต่อ)

หน้า

ตารางที่ 4.37 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน……..……..... 91

ตารางที่ 4.38 การเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน…… 92

ตารางที่ 4.39 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามผลการประเมินภายนอก รอบ 3 ของสถานศึกษา…..... 92

ตารางที่ 4.40 การเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาจำแนกตามผลการประเมินภายนอก รอบ 3 ของสถานศึกษา……...…...……...… 83

ตารางที่ 4.41 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี……...……..... 93

สารบัญภาพ

หน้า

ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย……..…….…..…..... 20
ภาพที่ 2.1 โมเดลภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง…….……..…..... 30
ภาพที่ 2.2 โมเดลภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์…….……..... 39
ภาพที่ 2.3 โมเดลองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์…….……..... 47

บทที่ 1
บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในปัจจุบันโลกของเรามีการเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว มีการสื่อสารที่ไร้พรมแดน มีการเปลี่ยนแปลงไปแบบรวดเร็วและมีความเจริญรุ่งเรืองทางเทคโนโลยีเป็นอย่างมาก ความเจริญรุ่งเรืองทางเทคโนโลยีเข้ามามีบทบาทเป็นอย่างมากต่อสังคม จึงส่งผลให้สังคมโลกเปลี่ยนไปได้อย่างรวดเร็ว มนุษย์จึงต้องมีการปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา (ดุษฎีรัตน์ โกสุมภ์ศิริ, 2558) และในการจัดการองค์กรนั้น การผลักดันองค์กรให้ไปสู่ทิศทางที่ดี ทันต่อการเปลี่ยนแปลงไปของโลกนั้นจะต้องอาศัยผู้นำ ซึ่งผู้นำจะเป็นคนที่สำคัญในการนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จ เป็นผู้นำในการเปลี่ยนแปลงองค์กรให้ทันต่อสถานการณ์โลกปัจจุบัน (สมบัติ กุสุมาวลี, 2556)

สถานศึกษาถือว่าเป็นองค์กรที่สำคัญในการผลิตทรัพยากรมนุษย์เพื่อสร้างสังคมและประเทศชาติให้เจริญรุ่งเรือง ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้องเป็นบุคคลสำคัญในการกำหนดเป้าหมายการดำเนินการเพื่อส่งเสริมผู้เรียนให้ เก่ง ดี และมีความสุข (สมชาย เทพแสง, 2552) ผู้บริหารทำหน้าที่ในฐานะผู้นำในการวางแผนดำเนินงาน การทำงานขององค์กร ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาจึงมีความสำคัญและจำเป็นจะต้องมีภาวะผู้นำ ภาวะผู้นำของผู้บริหารจะมีส่วนช่วยให้การปฏิรูปการศึกษาเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน ต้องมีทักษะในการบริหารงานที่มีการสั่งสมประสบการณ์มานาน เพื่อให้เกิดประสิทธิผลต่อองค์กร สร้างบรรยากาศการมีส่วนร่วมและพัฒนาศักยภาพของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง (บุญช่วย สายราม, 2557) และในสังคมที่มีการเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว ภาวะผู้นำจึงเป็นสิ่งจำเป็นที่ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีในการปรับเปลี่ยนสถานศึกษาให้เป็นไปตามสถานการณ์ในปัจจุบันและในอนาคต

ภาวะผู้นำที่มีความน่าสนใจและมีความจำเป็นต่อผู้บริหารสถานศึกษา มีทั้งหมด 3 ภาวะผู้นำ ได้แก่ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง คือ การที่ผู้บริหารจะกำหนดสิ่งที่จะเกิดขึ้นในอนาคตภายในสถานศึกษาได้อย่างชัดเจน โดยมองสภาพปัญหาที่เกิดขึ้นในปัจจุบันเป็นแนวทางในการกำหนดทิศทาง ซึ่งจะก่อให้เกิดการวางแผนการจัดการศึกษาที่ดีที่มีคุณภาพ ก่อให้เกิดความมีคุณภาพของผู้เรียนด้วย (ชนากานต์ ไชยวรรณ, 2554) ต่อมาคือ ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ คือการที่ผู้นำจะแสดงให้เห็นถึงทักษะในการคิด มีทัศนคติเชิงบวกต่อโลก พัฒนาศักยภาพของตนเองและผู้อื่นด้วยความริเริ่มสร้างสรรค์แปลกใหม่ มีจินตนาการในการคิด และมีความยืดหยุ่นทางความคิด ให้ช่องทางที่ดีกับผู้อื่น

ให้แนวทางความคิดให้ออกแนวคิดได้อย่างอิสระ (นเรศ บุญช่วย, 2553) สุดท้ายคือ ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ เป็นสิ่งที่มีความสำคัญต่อโรงเรียนในการกำหนดวิทัศน์ในด้านการทำงานขององค์กร ผู้บริหารจะมองภาพในอนาคตที่คาดหวังว่าจะเกิดกับองค์กร เป็นผู้จุดประกายความคิดสร้างสรรค์ และจูงใจให้ผู้อื่นปฏิบัติตามคำสั่งจนประสบความสำเร็จตามที่ตั้งไว้ (Nanus, 1992) นำพาองค์การไปสู่สิ่งใหม่ๆ พัฒนาศักยภาพของผู้ร่วมงานอย่างต่อเนื่องตามความสามารถและความเหมาะสมเพื่อเป็นประโยชน์ต่อสถานศึกษา (Kapu, 2007) ความสำเร็จจะเกิดขึ้นได้ถ้าผู้นำมีความกล้า กล้าที่จะเปลี่ยนแปลง กล้าที่จะประเชิญกับเหตุการณ์ที่ท้าทายด้วยวิธีการใหม่ๆ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายผลสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ (เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์, 2550)

ดังนั้น จะเห็นได้ว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ และภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ นั้นมีความคล้ายคลึงกับสถานการณ์ในยุคปัจจุบัน มีความสัมพันธ์และคล้ายคลึงกัน เป็นการปรับทัศนะตนเองให้ทันต่อสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ทำนายเหตุการณ์ในอนาคตจากสิ่งที่เกิดขึ้นในปัจจุบัน ส่งเสริมให้สถานศึกษาพัฒนาคุณภาพผู้เรียน ผู้สอน ให้มีศักยภาพเป็นผู้ที่มีความรอบรู้ความฉลาด มีไหวพริบปฏิภาณ และจากการศึกงานวิจัยภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอขลุง พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอขลุงที่จำแนกตามประสบการณ์ และขนาดของสถานศึกษา ทั้งโดยรวมและรายด้านมีความแตกต่างกัน และส่งผลต่อการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหาร (สุวรรณี เชยสมบัติ, 2554) ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอบ้านค่าย พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาจำแนกตามเพศ และประสบการณ์บริหาร ทั้งโดยรวมและรายด้านมีความแตกต่างกัน และส่งผลต่อการบริหารสถานศึกษา (ณัฏฐนิช ไพรเขียว, 2555) สรุปได้ว่าภาวะผู้นำที่จำแนกตาม เพศ ขนาดสถานศึกษา และประสบการณ์การบริหารของผู้บริหารสถานศึกษานั้นส่งผลต่อการบริหารสถานศึกษา

จากผลการประเมินภายนอก รอบ 3 (พ.ศ. 2554-2558) ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี พบว่า แต่ละสถานศึกษามีคะแนนผลการประเมินภายนอก รอบ 3 ที่แตกต่างกัน โดยสถานศึกษาที่มีผลการประเมินต่ำสุดอยู่ที่คะแนน 61.87 และสูงสุดอยู่ที่คะแนน 91.16 (สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา, 2558) ซึ่งมีความแตกต่างกันมาก จึงทำให้ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาว่า ผลคะแนนการประเมินภายนอกรอบ 3 ของสถานศึกษาแต่ละสถานศึกษานั้นมีความสัมพันธ์กับภาวะผู้นำของผู้บริหาร ในการบริหารสถานศึกษาหรือไม่ และศึกษาว่าผู้บริหารแต่ละแบบเหมาะควรกับวัฒนธรรมของสถานศึกษาแบบใด เมื่อจำแนกออกเป็น ขนาดโรงเรียน และประสบการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา

จากสภาพปัญหาและจุดสำคัญดังกล่าว ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาการวิเคราะห์แบบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา จังหวัดปทุมธานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เพื่อทราบความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา เปรียบเทียบตามประสบการณ์การบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา ขนาดของสถานศึกษา และผลการประเมินภายนอก รอบ 3 ของสถานศึกษา อันจะนำไปสู่แนวทางการแก้ไขปัญหาและการวางแผนการปฏิบัติงานของสถานศึกษาและการพัฒนาองค์กรให้เป็นไปอย่างมีระบบ พัฒนาบุคคลากรทางการศึกษาและพัฒนาผู้เรียนให้มีศักยภาพปรับเปลี่ยนตนเองไปตามการเปลี่ยนแปลงของโลก

1.2 วัตถุประสงค์การวิจัย

1.2.1 เพื่อศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา จังหวัดปทุมธานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี

1.2.2 เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ และภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา จังหวัดปทุมธานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา ประสบการณ์การ ทำงาน และผลการประเมินภายนอก รอบ 3 ของสถานศึกษา

1.2.3 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ และภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ ของผู้บริหารสถานศึกษา จังหวัดปทุมธานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี

1.3 คำถามการวิจัย

1.3.1 ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา จังหวัดปทุมธานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี อยู่ในระดับใด

1.3.2 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ และภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ ของผู้บริหารสถานศึกษา จังหวัดปทุมธานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา ประสบการณ์การบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา และผลการประเมินภายนอก รอบ 3 ของสถานศึกษา มีความแตกต่างกันหรือไม่

1.3.3 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ และภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา จังหวัดปทุมธานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี

จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา ประสบการณ์การบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา และผลการประเมินภายนอก รอบ 3 ของสถานศึกษา มีความสัมพันธ์กันหรือไม่

1.4 สมมติฐานการวิจัย

1.4.1 ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา จังหวัดปทุมธานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี อยู่ในระดับมาก

1.4.2 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ และภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา จังหวัดปทุมธานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา ประสบการณ์การบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา และผลการประเมินภายนอก รอบ 3 ของสถานศึกษา มีความแตกต่างกัน

1.4.3 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ และภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา จังหวัดปทุมธานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี มีความสัมพันธ์กัน

1.5 ขอบเขตการวิจัย

1.5.1 ขอบเขตด้านตัวแปร

1.5.1.1 ตัวแปรต้น คือ ข้อมูลพื้นฐาน

1.5.1.1.1 ขนาดของสถานศึกษา (เกณฑ์สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน)

1) ขนาดเล็ก 1 - 120 คน

2) ขนาดกลาง 121 – 600 คน

3) ขนาดใหญ่ 601 - 1,500 คน

4) ขนาดใหญ่พิเศษ 1,500 คนขึ้นไป

1.5.1.1.2 ประสบการณ์ในการทำงาน

1) ประสบการณ์น้อยกว่า 5 ปี

2) ประสบการณ์ 5 – 10 ปี

3) ประสบการณ์ 11 – 20 ปี

4) ประสบการณ์มากกว่า 20 ปี

1.5.1.1.3 ผลการประเมินภายนอกรอบ 3 ของสถานศึกษา

1) ระดับน้อย คะแนน 61 - 71

2) ระดับปานกลาง คะแนน 72 - 82

3) ระดับมาก คะแนน 83 – 93

1.5.1.2 ตัวแปรตาม คือ ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา

1.5.1.2.1 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา

1) การปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี

2) มีวิสัยทัศน์ในการทำงาน

3) กระตุ้นการใช้ปัญญาความคิด

4) คำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

1.5.1.2.2 ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา

1) มีจินตนาการ

2) มีวิสัยทัศน์

3) มีความยืดหยุ่น

1.5.1.2.3 ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา

1) การกำหนดวิสัยทัศน์

2) การเผยแพร่วิสัยทัศน์

3) การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์

4) การปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี

1.5.2 ขอบเขตด้านประชากร

ประชากร ได้แก่ ผู้อำนวยการสถานศึกษา รองผู้อำนวยการสถานศึกษา และครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี จำนวนทั้งหมด 2,855 คน

1.5.3 ขอบเขตด้านระยะเวลา

ปีการศึกษา 2558 – 2559

1.6 นิยามคำศัพท์เฉพาะ

1.6.1 ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาจังหวัดปทุมธานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ที่แสดงออกถึงความเป็นผู้นำในการวางแผนการทำงานไปสู่จุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้

1.6.1.1 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง พฤติกรรมของผู้นำที่ปฏิบัติต่อผู้ตาม ทำให้ผู้ตามรู้สึกเคารพยกย่องและเชื่อฟัง ผู้นำประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในการดำเนินงาน มีเป้าหมายในการดำเนินงานร่วมกัน เพื่อความสำเร็จขององค์กร คาดการณ์สิ่งที่จะเปลี่ยนแปลงไปในอนาคต โดยอาศัยพื้นฐานเหตุการณ์ที่เป็นไปในปัจจุบัน

1.6.1.1.1 การปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี หมายถึง ผู้นำเป็นผู้ที่มีคุณธรรม จริยธรรมในการทำงาน ไว้วางใจเคารพนับถือให้กับผู้ใต้บังคับบัญชา ส่งเสริมสนับสนุนให้คำปรึกษาในการทำงานอยู่เสมอ

1.6.1.1.2 วิสัยทัศน์ในการทำงาน หมายถึง การคาดการณ์สิ่งที่จะเกิดขึ้นในอนาคต สิ่งที่ต้องการให้เกิดขึ้นกับองค์กร และมีความเป็นไปได้ที่จะเกิดขึ้น นำวิสัยทัศน์ไปสู่การปฏิบัตินำพาองค์กรไปสู่เป้าหมายความสำเร็จ

1.6.1.1.3 กระตุ้นการใช้ปัญญาความคิด หมายถึง การส่งเสริมทางความคิด ผลักดันให้เกิดการคิด สนับสนุนความคิดที่สร้างสรรค์และแปลกใหม่ สร้างกำลังใจที่ดีในการทำงานร่วมกัน

1.6.1.1.4 คำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล หมายถึง การเอาใจใส่ผู้ใต้บังคับบัญชาแต่ละคน เข้าใจความแตกต่างของบุคคล สร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อผู้ร่วมปฏิบัติงาน ส่งผลให้ผู้ร่วมงานทุกคนนั้นตระหนักถึงความสำคัญของตนเองต่อองค์กร

1.6.1.2 ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง เป็นความสามารถในการคิดอย่างสร้างสรรค์ สร้างแรงจูงใจในการทำงานให้เกิดความคิดริเริ่มแปลกใหม่

1.6.1.2.1 การมีจินตนาการ หมายถึง การใช้สติปัญญาความคิด การพัฒนาความคิดของตนเอง เป็นความสามารถในการสร้างภาพทางความคิดของสมอง โดยอาศัยพื้นฐานประสบการณ์เดิมจากสิ่งแวดล้อมรอบๆ ตัว การนำความคิดไปใช้งานจริงในการแก้ไขปัญหา สร้างสิ่งใหม่ๆ ให้เกิดขึ้นในองค์กรอย่างสร้างสรรค์

1.6.1.2.2 การมีวิสัยทัศน์ หมายถึง การคาดการณ์สิ่งที่จะเกิดขึ้นในอนาคต ภาพในอนาคตขององค์กรที่มีความคาดหวังว่าจะเกิดขึ้น มีความเป็นไปได้ที่ชัดเจน นำพาองค์กรไปสู่เป้าหมายความสำเร็จ

1.6.1.2.3 การมีความยืดหยุ่น หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงการคิดหาคำตอบได้อย่างอิสระ การปรับตัวให้เข้ากับบุคคลและสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไปในสถานการณ์ต่างๆ เปิดใจให้ผู้อื่นได้แสดงออกทางความคิดสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ ให้เกิดขึ้นอย่างอิสระ และปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ต่างๆ

1.6.1.3 ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ความสามารถของผู้นำในการคาดการณ์อนาคตขององค์กร คาดการณ์เหตุการณ์ที่จะเกิดขึ้นในองค์กร สร้างแนวทางการปฏิบัติงานที่ชัดเจนเหมาะสมตามเป้าหมาย

1.6.1.3.1 การกำหนดวิสัยทัศน์ (Formulating) หมายถึง พฤติกรรมของผู้นำในการสิ่งที่คาดว่าจะเกิดขึ้นในอนาคตและมีความเป็นไปได้ว่าจะเกิดขึ้น โดยการวิเคราะห์จากข้อมูลทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา เพื่อนำมากำหนดวิสัยทัศน์

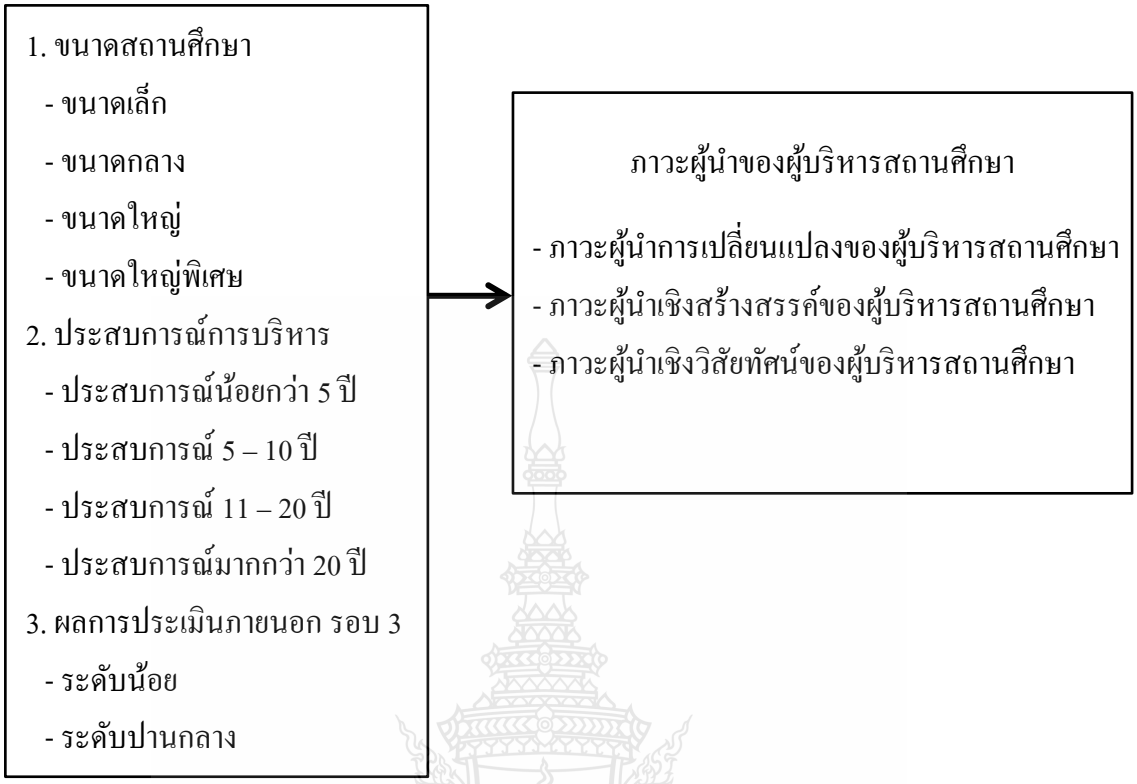
1.6.1.3.2 การเผยแพร่วิสัยทัศน์ (Articulating) หมายถึง การสื่อสารวิสัยทัศน์อย่างชัดเจน มีความสามารถในการโน้มน้าวจูงใจ ใช้ศิลปะในการพูดเพื่อเปลี่ยนแปลงทัศนคติของผู้ร่วมปฏิบัติงานให้การดำเนินงานเป็นไปตามวิสัยทัศน์ด้วยความเต็มใจ

1.6.1.3.3 การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ (Implementing) หมายถึง การนำวิสัยทัศน์ไปสู่การปฏิบัติจริงไปสู่ผลสำเร็จโดยความร่วมมือกันของทุกฝ่ายในองค์กร ร่วมมือปฏิบัติด้วยความเต็มใจ

1.6.1.3.4 การปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี (Role Model) หมายถึง การแสดงออกถึงความมุ่งมั่นตั้งใจ มีคุณธรรม จริยธรรม มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ พัฒนานวัตกรรมใหม่ๆ สร้างความเปลี่ยนแปลงในอนาคต และพัฒนาศักยภาพของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง

1.7 กรอบแนวคิดในการวิจัย

กรอบแนวคิดการวิเคราะห์แบบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา จังหวัดปทุมธานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ดังภาพที่ 1.1



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

1.8 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1.8.1 สามารถนำไปเป็นแบบแผนในการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา จังหวัดปทุมธานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี

1.8.2 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี สามารถนำผลการวิจัยครั้งนี้ไปวางแผนการพัฒนาภาวะผู้นำในสถานศึกษาแต่ละขนาดให้แตกต่างกันไป ตามความเหมาะสมของสถานศึกษา

1.8.3 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี สามารถนำผลการวิจัยครั้งนี้ไปออกแบบโปรแกรมพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่สอดคล้องกับการดำเนินงานประกันคุณภาพการศึกษา รอบ 4

บทที่ 2
เอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษารูปแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาระดับประถมศึกษา จังหวัดปทุมธานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ได้ศึกษาค้นคว้าเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

2.1 แนวความคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำ
  2.1.1 ความหมายของภาวะผู้นำ
2.2 รูปแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา
  2.2.1 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา
    2.2.1.1 ความหมายของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง
    2.2.1.2 แนวคิดทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง
    2.2.1.3 องค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง
  2.2.2 ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา
    2.2.2.1 ความหมายของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์
    2.2.2.2 แนวคิดภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์
    2.2.2.3 องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์
  2.2.3 ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา
    2.2.3.1 ความหมายของภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์
    2.2.3.2 แนวคิดทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์
    2.2.3.3 องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์
2.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
  2.3.1 งานวิจัยในประเทศ
  2.3.2 งานวิจัยต่างประเทศ

2.1 แนวความคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำ

2.1.1 ความหมายของภาวะผู้นำ

ถาวร เส้งเอียด (2550, น. 150) ให้ความหมายภาวะผู้นำ หมายถึง ความสามารถของผู้นำในการนำความรู้ แนวคิด วิธีการต่างๆ และมีการใช้สิ่งใหม่ๆ ในการสั่งงาน ซึ่งเป็นประโยชน์ต่อองค์กร

ธวัช บุญยมณี (2550) ได้ศึกษาภาวะผู้นำว่า เป็นการกระทำระหว่างบุคคล โดยบุคคลที่เป็นผู้นำจะใช้อิทธิพล (Influence) ให้บุคคลอื่นหรือกลุ่มกระทำหรือไม่กระทำบางสิ่งบางอย่าง ตามเป้าหมายที่ผู้นำกลุ่มหรือองค์กรกำหนดไว้

ธีระ รุญเจริญ (2550, น. 140) ภาวะผู้นำเป็นสิ่งที่มีในตัวของบุคคล เช่น สติปัญญา ความดีงาม ความรู้ ความสามารถของบุคคลที่ชักนำให้คนทั้งหลายมาประสานกันและพากันไปสู่จุดหมายที่ดีงาม

ภารดี อนันต์นาวี (2551, น. 194) ได้กล่าวว่า เป็นการกระทำของผู้นำต่อผู้ตามในการโน้มน้าวจูงใจให้ผู้ร่วมงานปฏิบัติงานตาม ทำให้งานบรรลุผลสำเร็จ ภาวะผู้นำนั้นเกิดขึ้นได้ทุกคน ไม่ว่าจะเป็นผู้นำหรือผู้ตาม

ทองใบ สุดชารี (2551, น. 2) ได้ให้ความหมาย ภาวะผู้นำ ว่าคือขั้นตอนที่บุคคลใช้อำนาจหรืออิทธิพลต่อผู้อื่น เพื่อให้ผู้คนและบุคคลอื่นๆ ยอมปฏิบัติตามความต้องการของตนเอง เพื่อให้เป็นไปตามจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้

ไกศิษฎ์ เปลรินทร์ (2552, น. 50) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเป็นขั้นตอนในการที่จะสร้างงานและมุ่งงานเชิงสังคม มุ่งสิ่งต่างๆ ที่มีคุณค่า เน้นความคิดและพฤติกรรมที่เป็นเรื่องจำเป็นของภาวะผู้นำนั้น เป็นกระบวนการปฏิสัมพันธ์ทางสังคม

อุดม พินธุรักษ์ (2553, น. 13) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง การแสดงพฤติกรรมของผู้นำอย่างเป็นกระบวนการเป็นความเก่งกาจของผู้นำ ซึ่งก่อให้เกิดอิทธิพลในการสั่งการ มีความสามารถในการชักจูงให้ผู้อื่นคล้อยตามและปฏิบัติตาม เพื่อให้การกระทำงานบรรลุจุดมุ่งหมาย

จีรานุช มูลประเสริฐ (2554, น. 22) ได้กล่าวถึงภาวะผู้นำว่า เป็นการกระทำของบุคคลที่เป็นที่ยอมรับจากกลุ่มให้เป็นผู้นำ เป็นผู้มีอิทธิพล โดยจะอาศัยอำนาจหรือการกระทำของผู้นำในการชักจูงหรือชี้นำบุคคลอื่นให้ปฏิบัติงานตามคำสั่ง ให้การกระทำงานนั้นสำเร็จตามจุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้

สุมารี อุดมรักษ์ (2555, น. 23) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ เป็นการใช้อิทธิพลของบุคคลต่อบุคคลหรือต่อกลุ่มบุคคลที่จะก่อให้เกิดการทำกิจกรรมต่างๆ ร่วมกัน ทำให้การปฏิบัติงานที่ได้รับมานั้น

สำเร็จรุร่วงไปได้ด้วยดี ภาวะผู้นำจะสามารถจูงใจให้ผู้อื่นปฏิบัติหน้าที่หรือภารกิจนั้นสำเร็จด้วยความเต็มใจ

อรัญญา โตค้างพลู (2556, น. 21) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำไว้ว่า เป็นขั้นตอนของการที่ผู้บริหารใช้กลวิธีต่างๆ ในการกำหนดความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ที่ก่อให้เกิดการทำงานที่ดี มีคุณภาพก่อให้เกิดการกระทำงานบรรลุผลสำเร็จได้อย่างรวดเร็ว เป็นสิ่งสำคัญในการจัดการงานต่างๆ

บุหงา วชิระศักดิ์มงคล (2556) กล่าวถึง ภาวะผู้นำว่าเป็นสภาพหรือลักษณะที่แสดงออกของผู้นำซึ่งเป็นผลรวมของบุคลิกภาพ เช่น ลักษณะ ทางกาย ทางความรู้สึก ทางสังคม และมนุษยสัมพันธ์

วิโรจน์ สารรัตนะ (2557) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ เป็นวิธีการที่ทำให้ผู้นำมีอำนาจ มีอิทธิพลต่อผู้อื่นโดยมีจุดมุ่งหวังเพื่อให้การทำงานสำเร็จจุดหมายขององค์การ

Daft (1999, p. 5) ภาวะผู้นำเป็นขั้นตอนที่มีความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับผู้ตาม ซึ่งจะส่งผลให้เกิดความแปรเปลี่ยนเพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายร่วมกัน

Ivancevich and Matteson (2002, p. 425) นิยามความหมายว่า ภาวะผู้นำ เป็นเรื่องราวของการใช้อิทธิพลต่อผู้อื่นเพื่อให้บรรลุถึงเป้าหมายการทำงานขององค์กร

Yukl (2002) ภาวะผู้นำ หมายถึง ความประพฤติส่วนตัวของบุคคลคนหนึ่งที่จะชักนำกิจกรรมของกลุ่มให้บรรลุเป้าหมายร่วมกัน

จากนิยามของนักวิชาการและนักการศึกษา สรุปว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ความสามารถในการนำ การใช้ศิลปะในการพูด โน้มน้าว จูงใจ ให้บุคคลปฏิบัติตามด้วยความเต็มใจ ทำให้การทำงานบรรลุจุดมุ่งหมายร่วมกัน

2.2 รูปแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา

ผู้บริหารสถานศึกษา เป็นปัจจัยที่สำคัญในการวางแผนโครงสร้างการทำงานจัดการสถานศึกษาให้บรรลุความสำเร็จ ผู้บริหารนั้นจะเป็นผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ และทักษะในการดำเนินงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งคือ การมีภาวะผู้นำที่เอาใจใส่ต่อสถานศึกษา เกื้อหนุนให้สถานศึกษาไปสู่เป้าหมาย มีความรักสามัคคีกันในการร่วมกันทำงาน ภาวะผู้นำที่สำคัญในการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารมี ดังนี้

2.2.1 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา

ความหมายของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง แนวคิดทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และองค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

2.2.1.1 ความหมายของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

กระทรวงศึกษาธิการ (2550, น. 7) ได้ให้ความหมายว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง การให้ความสำคัญกับผู้ร่วมปฏิบัติงาน สร้างแรงบันดาลใจใหม่ๆ ในการสร้างสรรค์ผลงาน ส่งเสริมความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ เป็นผู้ที่มีอุดมการณ์ทางความคิด สร้างความสนใจให้ผู้ร่วมงานเต็มใจทำงาน และมีส่วนร่วมในการพัฒนาความโดดเด่นของผู้ร่วมงานให้มีศักยภาพที่สูงขึ้น

ภิรมย์ ถิ่นถาวร (2550, น. 30) กล่าวว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง การแสดงความสามารถในการบริหารงานของผู้บริหารที่จะนำพาผู้ใต้บังคับบัญชานั้นทำหน้าที่ของตนเองด้วยความเต็มใจ เต็มศักยภาพที่มีของตนเอง ทำให้องค์กรนั้นมีการเปลี่ยนแปลงเท่าทันกับสังคมโลกในปัจจุบัน

นิตยา วิเศษยา (2551, น. 56) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงไว้ว่า เป็นการกระทำของผู้บริหารที่แสดงออกถึงความสามารถในการบริหารจัดการคนอย่างเป็นกระบวนการ มีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงานในการสั่งการ ทำให้ผู้ร่วมงานรู้สึกไว้วางใจ สามารถเปลี่ยนแปลงวิธีการทำงานแบบเดิมๆ ของผู้ร่วมงานให้มีศักยภาพมากยิ่งขึ้น สร้างวิสัยทัศน์ในการดำเนินงานและสนับสนุนให้ผู้ร่วมงานมองสิ่งที่จะเกิดขึ้นในอนาคตไม่ใช่แค่ในปัจจุบัน

อารี กังสานุกูล (2553, น. 29) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงไว้ว่า เป็นการแสดงออกถึงการใช้ศาสตร์และทักษะในการยกระดับทั้งผู้นำและผู้ตาม ผู้นำจะเป็นผู้กระตุ้นให้พูดตามปฏิบัติภารกิจหน้าที่ให้บรรลุเป้าหมาย ผู้นำปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในการทำงาน สร้างความน่าเชื่อถือให้กับผู้ร่วมงาน

วันเพ็ญ รัตนอนันต์ (2555, น. 23-24) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงไว้ว่า เป็นการแสดงความประพฤติในการทำของผู้นำอย่างเป็นกระบวนการ เพื่อให้ผู้ร่วมงานนั้นเกิดความเชื่อถือ และลงมือปฏิบัติตาม สร้างแรงกระตุ้นให้เกิดการทำสิ่งใหม่ๆ จูงใจให้ผู้ร่วมงานนั้นตระหนักถึงอนาคตขององค์กร มองถึงประโยชน์สูงสุดขององค์กรในอนาคต สร้างความภาคภูมิใจให้กับตนเอง ผู้นำจะต้องเป็นผู้ที่มีวิสัยทัศน์ และถ่ายทอดวิสัยทัศน์นั้นไปยังผู้ร่วมงานให้เข้าใจชัดเจน จูงใจให้ผู้ร่วมงาน มีความตั้งใจทุ่มเทต่อหน้าที่การงานของตนเอง เผชิญกับความปรับเปลี่ยนที่เกิดขึ้น มีเจตคติที่ดีในการทำงาน มีความสามารถออกความคิดที่มีอยู่ในตนเองออกมา

อย่างหลากหลายและแตกต่างอย่างสร้างสรรค์ วิเคราะห์ปัญหาที่เกิดขึ้นโดยใช้เหตุผลมีความสามารถถ่ายทอดความคิด มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อผู้อื่น

Bass and Avolio (1999, pp. 9-10) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงว่าเป็นความสามารถในการปฏิบัติงานของผู้นำที่มีการปฏิบัติงานร่วมกันเป็นทีม ทำให้เกิดวิสัยทัศน์และภารกิจขององค์กร ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง เป็นผู้นำที่ทำให้ผู้ตามอยู่เหนือความสนใจตนเอง ผู้นำพัฒนาผู้ที่อยู่ภายใต้การควบคุมของตนเองสร้างอุดมการณ์ของผู้ตาม การบรรลุสัจการแห่งตน ความเจริญรุ่งเรืองขององค์กรองค์กร

Mushinsky (1997, p. 373) กล่าวว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง คือ กระบวนการกระทำของผู้นำที่มีอำนาจต่อทัศนคติของผู้ที่ทำงานในที่แห่งเดียวกันและต่อองค์กร เป็นอิทธิพลของผู้นำที่มีต่อผู้ตาม ผู้นำสร้างความเปลี่ยนแปลงขององค์กรตามวัตถุประสงค์และกลยุทธ์ที่สร้างขึ้นต่อองค์กร

Yukl (2000, p. 246) ได้เสนอว่า ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลง เป็นภาวะผู้นำที่ส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงค่านิยมของผู้ตาม และกระตุ้นให้ผู้ร่วมทำงานได้ทำงานอย่างมีสมรรถนะมากกว่าที่คาดหวัง

จากนิยามของนักวิชาการและนักการศึกษา สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง ความประพฤติของผู้นำในการใช้อำนาจอิทธิพลของความเป็นหัวหน้าในการสั่งการให้ผู้ร่วมงานทำงานตามมอบหมาย และกระตุ้นให้ผู้ตามนั้นมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มองภาพในอนาคตที่แตกต่างไปจากสภาพปัจจุบัน สามารถพบกับสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นได้เป็นอย่างดี

2.2.1.2 แนวคิดทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

Bass (1985, p. 20) กล่าวว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นผู้นำที่จะทำให้ผู้ตามเกิดความรู้สึกไว้วางใจเคารพยกย่อง กล่าวได้ดังนี้

1. ผู้นำจะกระตุ้นให้ผู้ตามเกิดความสนใจและความสำคัญต่อผลลัพธ์ที่จะเกิดขึ้นในการทำงาน

2. ผู้นำจะเป็นผู้กระตุ้นให้ผู้ตามนั้นคำนึงถึงประโยชน์ของคนส่วนมากมากกว่าผลประโยชน์ของตนเอง มุ่งสร้างผลประโยชน์ให้กับองค์กร

3. ผู้นำเป็นผู้กระตุ้นให้ผู้ร่วมงานต้องการพัฒนาตนเอง (Higher-order need) มีกระบวนการและมีลำดับกระบวนการในการวางแผนการทำงาน

Burns (1987, pp. 55-58) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเป็นแบบปฏิสัมพันธ์ของทั้งสองฝ่ายที่มีความแตกต่างกันในเรื่องของอิทธิพล ทักษะ การจูงใจ แต่มีจุดมุ่งหมายเดียวกัน ดังนี้

1. ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน (Transactional Leadership) เป็นปฏิสัมพันธ์ของผู้นำต่อผู้ตามที่มีประโยชน์ร่วมกัน ผู้นำมีแรงจูงใจต่อผู้ตาม โดยการให้รางวัลตอบแทนเมื่อปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมาย ทำให้ผู้ตามมีความกระตือรือร้นที่จะให้สำเร็จ เป็นไปตามทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของ มาสโลว์ ขั้นที่ 1

2. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) เป็นปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับผู้ตาม เพื่อสร้างความเปลี่ยนผัน เปลี่ยนบทบาทจากผู้ตามเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง และเปลี่ยนบทบาทจากการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงมาเป็นผู้นำเชิงจริยธรรม เข้าใจ ว่าผู้อื่นต้องการอะไร และส่งเสริมให้เกิดความต้องการที่สูงขึ้นกว่าเดิม มีอุดมการณ์ อุดมคติที่ดี มีความเสมอภาคทัดเทียมกัน

3. ภาวะผู้นำแบบจริยธรรม (Moral Leadership) เปลี่ยนจากผู้นำการเปลี่ยนแปลงมาเป็นผู้นำเชิงจริยธรรม ประพฤติตนเชิงจริยธรรม ซึ่งจะส่งผลให้เกิดความเปลี่ยนแปลง

Tichy and Devanna (1990) ได้สรุปแนวคิดภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงไว้ดังนี้

1. ผู้นำการเปลี่ยนแปลง การปฏิบัติตนของผู้นำที่แสดงความเป็นผู้นำ พยายามเปลี่ยนแปลงองค์กร พัฒนาองค์กรอย่างสร้างสรรค์

2. กล้าพูด กล้าทำ ผู้นำในลักษณะนี้จะเป็นผู้ที่กล้าได้กล้าเสีย ยอมรับความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น กล้าเผชิญกับปัญหา ชอบทำงานที่ท้าทาย

3. มีความเชื่อมั่นในบุคคล ผู้นำเป็นผู้มีอำนาจในการปฏิบัติหน้าที่ แต่ยังต้องการบุคคลอื่นที่จะมาช่วยในการดำเนินการ ให้ทุกคนร่วมกันตกลงใจในการดำเนินการ

4. มีความมุ่งมั่นตั้งใจ ส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานมีความมุ่งมั่นตั้งใจ เชื่อมั่นในคุณประโยชน์ของความดี มีแรงผลักดันในการกระทำงานเพื่อบรรลุผลสำเร็จ

5. ใฝ่เรียนรู้ เป็นผู้ที่ใส่ใจการเรียน เรียนรู้ตลอดเวลา มองความล้มเหลวที่เกิดขึ้นให้เป็นบทเรียนในการดำเนินการในครั้งต่อไป พัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลา

6. ความสามารถในการทำงานที่ซับซ้อน และงานที่ไม่แน่นอน

7. มองการณ์ไกล สร้างภาพในอนาคต และทำสิ่งนั้นให้เกิดขึ้นจริง

จากนิยามของนักวิชาการและนักการศึกษา สรุปได้ว่า แนวคิดภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นพฤติกรรมของผู้นำที่ปฏิบัติต่อผู้ตาม แสดงออกให้ผู้ตามเกิดความเคารพยกย่อง ความ

น่าเชื่อถือ ประพฤติตนให้เป็นแบบอย่างที่ดีในการทำงาน มีจุดมุ่งหมายในการทำกิจกรรมต่างๆ ร่วมกันในการตั้งเป้าหมายในการดำเนินงานเพื่อวันข้างหน้าขององค์กร มองภาพสถานศึกษาที่จะเปลี่ยนแปลงไปในอนาคต และส่งเสริมให้ผู้ตามใช้ปัญญาความคิดอย่างสร้างสรรค์และมีความแปลกใหม่

2.2.1.3 องค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

วิโรจน์ สารรัตนะ (2546, น. 264) กล่าวว่า องค์ประกอบหลักของภาวะผู้นำที่มีอำนาจต่อการเปลี่ยนแปลง ดังนี้

1. ผู้นำและผู้ตาม (Leadership Followers) การใช้อิทธิพลของผู้นำต่อผู้ตามแบบสองทาง ผู้ตามสามารถแสดงบทบาทเป็นผู้นำได้ ผู้นำที่ดีจะสามารถปรับบทบาทเป็นได้ทั้งผู้นำและผู้ตาม พัฒนาภาวะผู้นำของตนเองอยู่เสมอ

2. การมีอิทธิพล (Influence) เป็นกระบวนการของผู้นำที่มีการสื่อสารทางความคิดทำให้ผู้ร่วมงานยอมรับ สร้างแรงบันดาลใจให้กับผู้ตามเต็มใจปฏิบัติงาน สนับสนุนการทำงานของผู้นำ

3. วัตถุประสงค์ขององค์กร (Organizational Objectives) เป็นการทำงานที่สร้างความท้าทายความสามารถ เพื่อให้งานนั้นสำเร็จลุลวงดังเป้าหมายที่ตั้งไว้

4. การเปลี่ยนแปลง (Change) การใช้อำนาจในการกำหนดเป้าหมายในการดำเนินการ มุ่งให้เกิดการเปลี่ยนแปลงสิ่งใหม่ๆ ต่อองค์กร พัฒนาองค์กรให้ก้าวหน้าเปลี่ยนแลงไปอย่างรวดเร็ว

5. การจัดการคน (People) คนนั้นเป็นสิ่งสำคัญในการปฏิบัติหน้าที่ ผู้นำและผู้ตามจะต้องเกี่ยวพันกับบุคคลอื่นๆ อีหลายกลุ่ม ดังนั้น การแสดงบทบาทหน้าที่ของผู้นำจะต้องมีบทบาทของภาวะผู้นำและช่วยเหลือบุคคลอื่นๆ ให้ประสบความสำเร็จ

สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์ (2550, น. 277-278) ได้กล่าวถึงแนวคิดภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงไว้ว่า เป็นภาวะผู้นำที่มีหลายมิติ ซึ่งสามารถสรุปได้ดังนี้

1. มีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน ได้แก่ พฤติกรรมของผู้นำที่มีจุดประสงค์เพื่อนำไปสู่สิ่งใหม่ๆ ต่อองค์กร สร้างความชัดเจนและสร้างแรงจูงใจให้แก่ผู้ตามให้มีความรักความสัมพันธ์ต่อองค์กรของตนเอง

2. ปฏิบัติตนให้เป็นแบบอย่างที่ดีต่อผู้ตาม ได้แก่ การแสดงความประพฤติของผู้นำ ประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีให้ผู้ตามปฏิบัติตนตาม ซึ่งการปฏิบัตินั้นจะเกี่ยวเนื่องกับค่านิยมและความเป็นผู้นำ

3. กระตุ้นให้เกิดการดำเนินงานแบบเป็นกลุ่ม มีเป้าหมายในการดำเนินงานร่วมกัน ได้แก่ เป้าหมายในการปฏิบัติงานของผู้นำที่สนับสนุนให้เกิดความร่วมมือร่วมใจกันทำงานจนบรรลุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่ตั้งไว้

4. ตั้งเป้าหมายและวางแผนงานไว้สูง ได้แก่ การแสดงออกของผู้นำที่แสดงออกถึงความคาดหวังที่เป็นเลิศที่จะได้งานที่ดีและมีคุณภาพ

5. สนับสนุนการกระทำงานแบบเป็นรายคน ได้แก่ ผู้นำแสดงออกให้ผู้ตามเห็นว่าตนให้การสนับสนุนในการกระทำงานอย่างเต็มที่ มีความเอื้ออาทรต่อความต้องการและความรู้สึกของผู้ตาม

6. ส่งเสริมให้ใช้ปัญญาความคิด ได้แก่ ผู้นำสร้างความท้าทายและกระตุ้นให้ผู้ตามให้มองปัญหาของงานเดิมในมุมมองใหม่ๆ และวิธีการแก้ไขปัญหาใหม่ๆ ที่ต่างไปจากเดิมโดยผ่านกระบวนการคิดวิเคราะห์อย่างดี

นงนุช กลิ่นทับ; บุญสืบ มะอิ และ ลำจวน ป้อมบุญมี (2552, น. 40-41) ได้สรุปองค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีดังนี้

1. การสร้างและการสื่อสารวิสัยทัศน์ หมายถึง พฤติกรรมของผู้นำในการสร้างวิสัยทัศน์ จุดมุ่งหมายในการดำเนินงาน ด้วยวิธีการที่เหมาะสม กระตุ้นให้ครูตั้งเป้าหมายในการดำเนินงานในอนาคต และมีวิธีดำเนินการไปสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้ สร้างแรงบันดลใจในการดำเนินงาน มีความสนใจต่อหน้าที่รับผิดชอบหน้าที่ ผู้นำมีการติดตามประเมินผลการดำเนินงานอยู่เป็นประจำ

2. การเป็นต้นแบบที่ดี หมายถึง พฤติกรรมของผู้นำในการประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในการทำงาน ผู้นำแสดงถึงความมุ่งมานะตั้งใจในการดำเนินงานในหน้าที่ ยอมรับต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น

3. กระตุ้นการใช้ปัญญา หมายถึง ผู้นำกระตุ้นให้ครูเกิดความคิดใหม่ๆ มุมมองในการทำงานต่างๆ และนำมาปรับใช้ในการสอน สนับสนุนให้ครูพัฒนาด้านวิชาชีพให้เจริญก้าวหน้า ผู้นำจะเป็นผู้ที่คอยช่วยเหลือในการทำงาน และสร้างการเรียนรู้ร่วมกันในองค์กร

4. ความสัมพันธ์เป็นรายบุคคล หมายถึง ความประพฤติของผู้นำที่ใส่ใจและให้ความสนใจผู้ร่วมงานแต่ละคน เป็นผู้ผลักดันช่วยเหลือ สนับสนุน ส่งเสริมให้ทุกคนพัฒนาตนเองอยู่เสมอ

5. การจูงใจดลใจ หมายถึง การสร้างความมั่นใจ ความเชื่อใจ ส่งเสริมความเปลี่ยนแปลง เป็นครูมืออาชีพ เป็นนักนวัตกรรมและสามารถนำนวัตกรรมไปใช้และเผยแพร่ได้ มุ่งประโยชน์สูงสุดขององค์กร

Bass & Avolio (1994) กล่าวว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงว่าเป็นภาวะผู้นำที่มีลักษณะการกระตุ้นให้เกิดความสนใจของผู้ร่วมงานในแง่มุมใหม่ๆ ตระหนักถึงหน้าที่ ภารกิจในการดำเนินงาน มีการช่วยกันร่วมกันเป็นทีม ผู้นำมีอำนาจต่อผู้ร่วมงาน ผู้นำจะทำหน้าที่เปลี่ยนแปลงผู้ร่วมงานให้มีความเจริญด้านการกระทำงานให้ดีขึ้น ส่งเสริมให้ผู้ที่กระทำงานก้าวไปสู่ระดับที่สูงขึ้น มีศักยภาพมากยิ่งขึ้น จูงใจให้ผู้ร่วมงานมองให้ไกลเกินกว่าความคาดหวังของตนเอง มุ่งประโยชน์ขององค์กร ซึ่งกระบวนการที่ผู้นำมีอำนาจต่อผู้ที่ทำงานร่วมกันนั้นสามารถทำโดยผ่านองค์ประกอบความประพฤติเฉพาะ 4 ประการ คือ

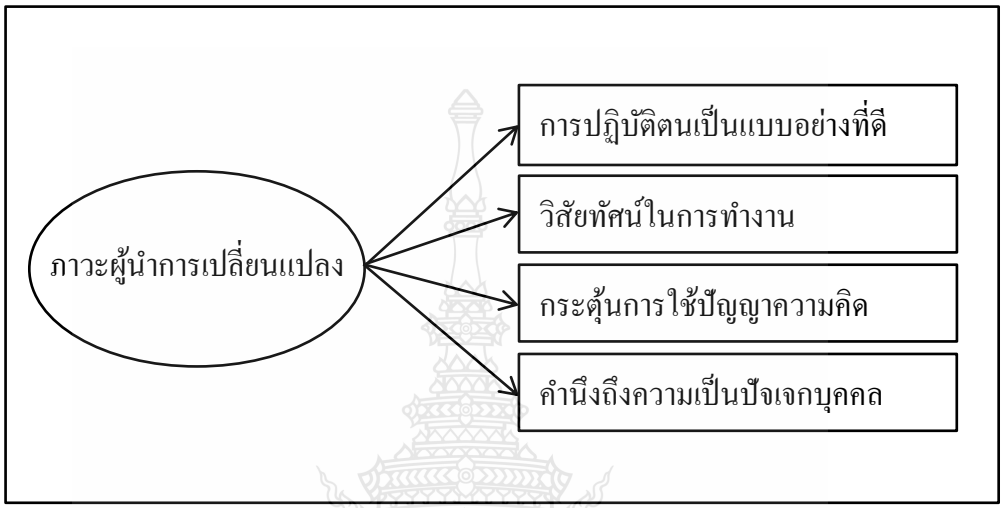
1. การมีอำนาจอย่างมีอุดมการณ์ (Idealized Influence, Charisma Leadership) หมายถึง เป็นการประพฤติตนเป็นให้แบบอย่างในทางที่ดี แสดงตนให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเคารพนับถือยกย่องให้เกียรติ ผู้ร่วมงานนั้นเกิดความชื่นชอบเมื่อปฏิบัติงานร่วมกัน เมื่อผู้นำเป็นแบบอย่างที่ดีแล้ว ผู้ตามก็จะพยายามประพฤติปฏิบัติตนให้เหมือนกับผู้นำ สิ่งที่ควรนำมาปฏิบัติมี ดังนี้ ผู้นำจะต้องมีวิสัยทัศน์และสมารถที่จะเผยแพร่วิสัยทัศน์ให้กับผู้อื่นได้ เป็นผู้ที่ได้รับความไว้วางใจในการทำงาน ทำในสิ่งที่ดี มีคุณธรรมจริยธรรม ไม่แสวงหาผลประโยชน์ส่วนตน ให้ความสำคัญกับประโยชน์ส่วนรวม ประโยชน์ขององค์กร

2. การสร้างแรงบันดาลใจ (Inspiration Motivation) พฤติกรรมของผู้นำในการโน้มน้าวใจ และร่วมสร้างแรงดลใจ กระตุ้นให้เกิดการทำงานร่วมกันอย่างมีชีวิตชีวา สร้างทัศนคติในการปฏิบัติงานในทางที่ดี ผู้นำสร้างจุดมุ่งหมายของงานและสื่อสารให้ผู้ตามได้รับอย่างแน่ชัด เพื่อให้การทำงานประสบผลสำเร็จ

3. การกระตุ้นทางปัญญา (Intellectual Stimulation) หมายถึง เป็นการกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานเกิดความนึกคิดถึงผลเสียที่จะเกิดขึ้นในองค์กร และร่วมกันหาวิธีแก้ไขปัญหา มีแนวความคิดใหม่ๆ ในการแก้ไขปัญหา เป็นความคิดเชิงสร้างสรรค์ ปรับปรุงอย่างเป็นระบบ ร่วมกันสังเคราะห์หาเหตุผลของปัญหาและหาคำตอบ เปิดโอกาสให้ทุกคนได้ร่วมกันคิดได้อย่างอิสระ ผู้นำยอมรับในความคิดต่างๆ ของผู้ตามทุกคน

4. การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (Individualized Consideration) ผู้นำจะให้ความสนใจและเอาใจใส่ดูแลผู้ตามแต่ละคน เพื่อให้ผู้ตามรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญกับองค์กร ผู้นำทำหน้าที่ให้คำแนะนำให้คำปรึกษา พัฒนาคุณภาพของผู้ตามให้มีศักยภาพมากยิ่งขึ้น เปิดโอกาสให้ผู้ตามได้เรียนรู้สิ่งใหม่ๆ อยู่เสมอ นึกถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล สั่งการตามความสนใจและความสามารถ

จากนิยามของนักวิชาการและนักการศึกษา สรุปได้ว่า องค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีดังนี้ 1) การประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี 2) มีวิสัยทัศน์ในการปฏิบัติงาน 3) กระตุ้นการใช้ปัญญาความคิด 4) คำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ดังที่แสดงในภาพที่ 2.1 และจากภาพ 2.1 สามารถอธิบายได้ดังนี้



ภาพที่ 2.1 โมเดลภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

1) การปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี

สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์ (2550, น. 277-278) กล่าวว่า ปฏิบัติตนให้เป็นแบบอย่างที่ดีต่อผู้ตาม ได้แก่ การแสดงความประพฤติของผู้นำ ประพฤติตนเป็นแบบอย่างในทางที่ดีงามให้ผู้ตามปฏิบัติตนตาม ซึ่งการปฏิบัตินั้นจะคล้ายกับค่านิยมและภาวะความเป็นผู้นำ

นงนุช กลิ่นทับ; บุญสืบ มะอิ และ ลำจวน ป้อมบุญมี (2552, น. 40-41) กล่าวว่า การเป็นแบบอย่างที่ดี หมายถึง พฤติกรรมของผู้นำในการประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในการทำงาน ผู้นำแสดงถึงความมุ่งมานะตั้งใจในการปฏิบัติงาน ยอมรับต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น

สุวิทย์ ยอดสละ (2554) ได้กล่าวไว้ว่า เป็นการแสดงความสามารถของผู้บริหารที่ปฏิบัติตนเป็นผู้ที่มีคุณงามความดี คิดดี ประพฤติดี ปฏิบัติดี สร้างความน่ายกย่องน่าเคารพน่าเชื่อถือและไว้วางใจ อุทิศตนเพื่อการเปลี่ยนแปลง

Nanus (1996) กล่าวถึง การเป็นแบบอย่างที่ดี คือ การนำเสนอของผู้บริหารในการเป็นแบบอย่าง เป็นผู้ให้คำปรึกษา ผู้ฝึกสอน สร้างความไว้เนื้อเชื่อใจ และการเน้นการสร้างนวัตกรรมและการเปลี่ยนแปลง

Kapur (2007) กล่าวว่า การเป็นแบบอย่างที่ดี คือ การไม่ย่อท้อ มีความมุ่งหวัง อดทนและฟันฝ่าอุปสรรคไปสู่วิสัยทัศน์ ส่งเสริมสนับสนุนให้มีการสร้างนวัตกรรมใหม่และการเปลี่ยนแปลง รวมถึงการพัฒนาศักยภาพของผู้ร่วมปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง

Leonard (2008) ได้กล่าวว่า การเป็นแบบอย่างที่ดี คือ ผู้นำต้องมีความเป็นธรรม เป็นนักสร้างสรรค์ ส่งเสริมให้มีการสร้างนวัตกรรมและการเปลี่ยนแปลง การเป็นแบบอย่างที่ดี คือ เป็นผู้ที่อุทิศตนเพื่อการเปลี่ยนแปลง เป็นผู้ที่มีความกล้าต่อการลงมือปฏิบัติ เป็นผู้ให้คำปรึกษาให้คำแนะนำ

จากนิยามของนักวิชาการและนักการศึกษา สรุปได้ว่า การปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี หมายถึง การเป็นบุคคลที่มีความเป็นธรรม สร้างความไว้วางใจ ความเคารพนับถือให้กับผู้ใต้บังคับ บัญชา ค่อยส่งเสริมสนับสนุนให้คำปรึกษาในการทำงานอยู่เสมอ

2) วิสัยทัศน์ในการทำงาน

สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์ (2550, น. 277-278) มีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน ได้แก่ พฤติกรรมของผู้นำที่มีความตั้งใจที่จะนำไปสู่สิ่งใหม่ๆ ต่อองค์กร สร้างความชัดเจนและสร้างแรงบันดาลใจให้แก่ผู้ตามให้มีความรักความเป็นมิตรต่อองค์กรของตนเอง

จิตติมา วรรณศรี (2550, น. 29) กล่าวไว้ว่า วิสัยทัศน์เป็นคุณสมบัติของบุคคลที่สามารถมองการณ์ไกลหรือสร้างภาพองค์กรในอนาคตและมีความเป็นไปได้ว่าจะเกิดขึ้น โดยอาศัยข้อมูลในปัจจุบันในการตัดสินใจ สมารถนำวิสัยทัศน์ไปสู่การปฏิบัติได้

ชลาลัย นิมิบุตร (2550, น. 15) ได้กล่าวถึงวิสัยทัศน์ไว้ว่า เป็นคุณสมบัติเฉพาะตัวของบุคคลในการมองภาพในวันข้างหน้าที่คาดว่าจะเกิดขึ้นได้อย่างชัดเจน และมีความเป็นไปได้ว่าจะเกิดขึ้นและเป็นไปตามจุดมุ่งหมายขององค์กร

วิจิตร นิลฉวี (2550, น. 33) ได้กล่าวว่า วิสัยทัศน์ คือ ภาพในอนาคตขององค์กรที่ต้องการจะให้เกิดขึ้น ซึ่งภาพนั้นเกิดจากการจินตนาการ วาดฝันขึ้นมา และมีความเป็นไปได้ว่าจะเกิดขึ้น ตั้งอยู่บนพื้นฐานของความจริง คล้ายคลึงกับวัตถุประสงค์ เป้าหมายขององค์กร

นงนุช กลิ่นทับ; บุญสืบ มะอิ และ ลำจวน ป้อมบุญมี (2552, น. 40-41) การสร้างและการสื่อสารวิสัยทัศน์ เป็นพฤติกรรมของผู้นำในการสร้างวิสัยทัศน์ จุดมุ่งหมายในการกระทำงานด้วยวิธีการที่เหมาะสม กระตุ้นให้ครูตั้งเป้าหมายในการร่วมงานในอนาคต และมีวิธีดำเนินการไปสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้ สร้างแรงโน้มน้าวใจในการกระทำงาน มีความรับผิดชอบต่อหน้าที่ ผู้นำมีการติดตามประเมินผลการทำงานอยู่เป็นประจำ

Hickman & Silva (1984, p. 151) ได้กล่าวว่า วิสัยทัศน์เป็นการทำงานของสมองเพื่อให้เกิดความคิดสร้างความคิดในอนาคตจากข้อมูลปัจจุบันที่มีอยู่และมีโอกาสที่จะเป็นไปได้

Phillips (1997, p. 7) ได้กล่าวถึงวิสัยทัศน์ คือ เป็นสิ่งที่สามารถกำหนดขอบเขตของการทำงานไปสู่การปฏิบัติจริง โดยมีความคิดเห็นที่กว้างขวางและชัดเจน และไกลออกไปจากเดิม

จากนิยามของนักวิชาการและนักการศึกษา สรุปได้ว่า วิสัยทัศน์ในการทำงาน หมายถึง การคาดการณ์สิ่งที่จะเกิดขึ้นในอนาคต ภาพในอนาคตขององค์กรที่มุ่งหวังไว้ และมีความเป็นไปได้ที่ชัดเจน อยู่ในกรอบของการกระทำงานขององค์กร นำวิสัยทัศน์ไปสู่การปฏิบัตินำพาองค์กรไปสู่เป้าหมายความสำเร็จที่พึงประสงค์

3) กระตุ้นการใช้ปัญญาความคิด

Bennis and Nanus (1985) กล่าวว่า การกระตุ้นการใช้ปัญญา สร้างให้เกิดการคิดอย่างสร้างสรรค์ หาวิธีการใหม่ๆ ในการแก้ไขปัญหาต่างๆ คิดหาวิธีการป้องกันปัญหามากกว่าการแก้ไขปัญหา คิดต่างคิดแปลกใหม่ พัฒนาความคิดของตนเองอยู่อย่างสม่ำเสมอ

สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์ (2550, น. 277-278) กล่าวว่า ส่งเสริมให้ใช้ปัญญาความคิด ได้แก่ ผู้นำสร้างความท้าทายและกระตุ้นผู้ตามให้มองปัญหาของงานเดิมในมุมมองใหม่ๆ และวิธีการแก้ไขปัญหาใหม่ๆ ที่ต่างไปจากเดิม โดยผ่านกระบวนการคิดวิเคราะห์อย่างดี

นงนุช กลิ่นทับ; บุญสืบ มะอิ และ ลำจวน ป้อมบุญมี (2552, น. 40-41) กล่าวว่า กระตุ้นการใช้ปัญญา หมายถึง ผู้นำกระตุ้นให้ครูเกิดความคิดใหม่ๆ มุมมองในการทำงานต่างๆ และเพื่อใช้ในการจัดการเรียนการสอน สนับสนุนให้ครูพัฒนาด้านวิชาชีพให้เจริญก้าวหน้า ผู้นำจะเป็นผู้ที่คอยช่วยเหลือในการทำงาน และสร้างการเรียนรู้ร่วมกันในองค์กร

Bass and Avolio (1994) กล่าวว่า การกระตุ้นทางปัญญา คือ การที่ผู้นำกระตุ้นให้ผู้ตามตระหนักถึงสถานการณ์ต่างๆ ที่เกิดขึ้นในองค์กร และคิดหาแนวทางใหม่ๆ เพื่อที่จะแก้ปัญหาในองค์กร พยายามหาแนวคิดใหม่ๆ ที่ริเริ่มสร้างสรรค์ มีกระบวนการคิดอย่างเป็นระบบ มีการตั้งสมมติฐานจากปัญหาที่เกิดขึ้น ชักจูงให้เกิดความคิดที่แปลกใหม่ สร้างแรงจูงใจในการทำงานให้แก่ผู้ร่วมงาน

จากนิยามของนักวิชาการและนักการศึกษา สรุปได้ว่า การกระตุ้นการใช้ปัญญาความคิด คือ การส่งเสริมทางความคิด สร้างแรงจูงใจ แรงผลักดันให้เกิดการคิด สนับสนุนความคิดที่สร้างสรรค์และแปลกใหม่ สร้างแรงใจและพลังใจในการร่วมมือกันทำงาน

4) คำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

วิโรจน์ สารรัตนะ (2546, น. 264) กล่าวว่า คนนั้นเป็นสิ่งสำคัญในการปฏิบัติงาน ผู้นำและผู้ตามจะต้องเกี่ยวพันกับบุคคลอื่นๆ อีหลายกลุ่ม ดังนั้นการสร้างบทบาทหน้าที่ของผู้นำจะต้องมีบทบาทของภาวะผู้นำและช่วยเหลือบุคคลอื่นๆ ให้บรรลุผลสำเร็จ

รุ่งนภา วิจิตรวงศ์ (2551) ได้กล่าวไว้ว่า บุคคลแต่ละคนคือ การที่ผู้นำนั้นให้ความสนใจกับผู้อื่น ผู้นำดูแลเอาใจใส่เป็นรายบุคคล พยายามทำให้ผู้ร่วมงานทุกคนรู้สึกว่าตนเองมีส่วนสำคัญในองค์กร คอยให้คำปรึกษาแนะนำการทำงานต่างๆ เพื่อความเจริญงอกงามขององค์กร

สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์ (2550, น. 277-278) กล่าวว่า การสนับสนุนการกระทำงานเป็นรายบุคคลนั้น ผู้นำต้องแสดงออกให้ผู้ตามเห็นว่าตนให้การสนับสนุนในการบริหารงานอย่างเต็มที่ มีความเอื้ออาทรต่อผู้อื่นและเข้าใจถึงความต้องการ

นงนุช กลิ่นทับ; บุญสืบ มะอิ และ ลำจวน ป้อมบุญมี (2552, น. 40-41) กล่าวว่า ความสัมพันธ์เป็นรายบุคคล คือ พฤติกรรมของผู้นำที่ใส่ใจและให้ความสนใจผู้ร่วมงานแต่ละคน เป็นผู้ผลักดันช่วยเหลือสนับสนุนให้ทุกคนปรับปรุงตนเองอยู่เสมอ

วนิชชัย แสงหม่น (2552) กล่าวไว้ว่า การให้ความสนใจบุคคลแต่ละบุคคลนั้น คือ การแสดงพฤติกรรมของผู้นำในการให้ความสนใจผู้ร่วมงานและองค์กร ให้ความดูแลเอาใจใส่ผู้ร่วมงาน รู้และเข้าใจถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล คอยให้คำปรึกษาแนะนำในการปฏิบัติงานสั่งการตามความถนัดของบุคคลนั้นๆ

สุภาพ ฤทธิ์บำรุง (2556) ได้กล่าวว่า เป็นการดูแลเอาใจใส่แต่ละคนเป็นพิเศษ จุดมุ่งหมายเพื่อความเจริญงอกงามขององค์กร ส่งเสริมการพัฒนาความคิดให้มีความทันสมัย ให้ทุกคนตระหนักถึงความสำคัญของตนเองต่อองค์กร

Bennis and Nanus (1985) ผู้นำให้การสนับสนุนพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นรายบุคคล เอาใจใส่ต่อผู้ใต้บังคับบัญชาแต่ละคน สร้างความสัมพันธ์ที่ดี ปฏิบัติต่อลูกน้องแต่ละคนแตกต่างกันไปตามความสามารถและต้องการ

Bass and Avolio (1994) กล่าวว่า การคำนึงถึงความแตกต่างของแต่ละบุคคล ผู้นำจะมีความเกี่ยวข้องกับผู้ใต้บังคับบัญชา เป็นผู้ดูแลเอาใจใส่ สร้างความสัมพันธ์อันดีงาม ให้ผู้ใต้บังคับบัญชารู้สึกว่าตนเองมีประโยชน์และเป็นบุคลที่สำคัญต่อองค์กร ผู้นำจะเป็นผู้ส่งเสริมพัฒนาศักยภาพของผู้ใต้บังคับบัญชาให้สูงขึ้น ให้ช่องทางในการเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ อยู่เสมอ

จากนิยามของนักวิชาการและนักการศึกษา สรุปได้ว่า ผู้นำนั้นจะต้องใส่ใจผู้ใต้บังคับบัญชาแต่ละคน เพราะแต่ละคนมีความรู้ความสามารถที่แตกต่างกันไป สร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อผู้ร่วมงาน ทำให้ผู้ร่วมงานทุกคนนั้นตระหนักถึงความสำคัญของตนเองต่อองค์กร

2.2.2 ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา

ความหมายของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ แนวคิดภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ และองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์

2.2.2.1 ความหมายของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์

กรองทิพย์ นาควิเชตร (2552) ได้กล่าวไว้ว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ หมายถึง ความสามารถของผู้นำในการนำพาผู้ร่วมงานให้ปฏิบัติหน้าให้บรรลุเป้าหมาย ด้วยความคิดที่สร้างสรรค์และพัฒนาสิ่งใหม่ๆ

ธีระ รุญเจริญ (2554) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ว่าเป็นพฤติกรรมในการนำผู้อื่น สื่อสารกับผู้อื่นด้วยการสร้างแรงบันดาลใจ สร้างแรงจูงใจ สร้างบรรยากาศโดยการคิดแบบนอกกรอบด้วยวิธีใหม่ๆ สร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ

สุภาพ ฤทธิ์บำรุง (2556, น. 43) ได้กล่าวว่าภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ หมายถึง ความสามารถในการนำในการจูงใจผู้อื่น อย่างมีวิสัยทัศน์ กระตุ้นและสนับสนุนให้เกิดความคิดใหม่ๆ ปรับตัวและให้เข้ากับองค์กรเข้ากับเหตุการณ์ได้เป็นอย่างดี

มณฑาทิพย์ เสยยงคะ (2556, น. 74) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำแบบสร้างสรรค์ไว้ว่า เป็นความสามารถในการชักจูงหรือนำบุคคลอื่น ด้วยความคิดอย่างมีวิสัยทัศน์ มีความฝันและความยืดหยุ่น โดยวิธีการหรือแนวทางใหม่ๆ อย่างสร้างสรรค์

Arellano and Martin (2002) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ไว้ว่า เป็นความสามารถในการสร้างแรงบันดาลใจอย่างมีเอกลักษณ์ ช่วยให้สามารถเข้าใจสถานการณ์ที่ซับซ้อนและพร้อมต่อสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ

Danner (2008) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ หมายถึง ความสามารถในการบริหารงานที่ยืดหยุ่น และไว้วางใจในวิธีการและกระบวนการในภาพรวม สนับสนุนการทำงานเป็นทีมมุ่งไปสู่อนาคตที่สร้างสรรค์

Stoll (2009) กล่าวไว้ว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์เป็นการตอบสนองเชิงจินตนาการ และคิดไตร่ตรองอย่างถี่ถ้วน ท้าทายความสามารถ เป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการมอง การคิดและการกระทำต่างๆ ที่แตกต่างกัน

จากนิยามของนักวิชาการและนักการศึกษา สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ หมายถึง ผู้นำที่มีความสามารถในการคิดอย่างสร้างสรรค์ จูงใจและสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้ผู้อื่นได้มีความคิดริเริ่มแปลกใหม่ที่ท้าทายความสามารถ สนับสนุนการทำงานร่วมกัน

2.2.2.2 แนวคิดภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์

กรองทิพย์ นาควิเชตร (2552, น. 29) เสนอแนวคิดภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ไว้ว่า ผู้นำจะต้องเป็นผู้ผลักดันให้ผู้ร่วมงานร่วมมือกันทำงานให้สำเร็จลุล่วงตามจุดมุ่งหมาย ด้วยความคิดอย่างสร้างสรรค์ เกิดประโยชน์ต่อองค์กร ผู้นำจะต้องศึกษาพัฒนาตนเองและพัฒนาทีมงานให้มีคุณสมบัติเป็นผู้นำอย่างสร้างสรรค์ มีแนวคิดในการทำงานเชิงสร้างสรรค์ สร้างความรับผิดชอบร่วมกันในการปฏิบัติงาน ให้งานนั้นมีประสิทธิภาพบรรลุเป้าหมาย

ไพฑูรย์ สินลารัตน์ (2553) ได้เสนอแนวคิดภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ไว้ว่า ควรมีลักษณะ ทั้ง 10 อย่างดังนี้ 1) มีการวิเคราะห์เป้าหมายภายใต้กรอบของสังคม 2) สร้างแรงจูงใจร่วมกันในหมู่คณะ 3) เป็นแบบอย่างของผู้นำในการเปลี่ยนแปลงที่ดี 4) เข้าใจวัฒนธรรม 5) การวางแผนการกำหนดกลยุทธ์ 6) สร้างมั่นคงให้กับองค์กร 7) ทุกคนมีความสามารถในการตัดสินใจ 8) สร้างแรงจูงใจและแรงบันดาลใจในการปฏิบัติงาน 9) ไม่ยอมแพ้ และไม่ย่อท้อ 10) ความสำเร็จของงานคือความสำเร็จของทุกคน

นเรศ บุญช่วย (2553) ได้เสนอแนวคิดของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ไว้ดังนี้

1. มีความรู้ (Knowledge) เป็นผู้ที่มีความรอบรู้ทั้งข้อมูล ความสามารถ การแก้ไขปัญหาของผู้นำต้องอาศัยองค์ประกอบหลายอย่าง ทั้งความคิด ความรู้ ข้อมูล ข่าวสาร ต้องอาศัยการสังเกตเข้าช่วย ความรู้จึงเป็นสิ่งกำหนดแนวทางความคิด

2. ความสามารถทางเชาว์ปัญญา (Intellectual Abilities) ผู้นำต้องเป็นผู้ที่มีไหวพริบ สติปัญญา และการใช้เหตุผล ผู้นำที่สามารถแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าได้เป็นอย่างดี คนฉลาดมักเป็นคนที่ต้องการงานเชิงสร้างสรรค์ เป็นคนอยากรู้อยากเห็น มักเป็นคนที่เปิดเผยอารมณ์ความรู้สึกของตนเองให้ผู้อื่นได้รับรู้

3. การมีบุคลิกภาพที่ดี (Personality) ผู้นำเป็นผู้สร้างสรรค์ความคิด ต้องเป็นคนที่มองภาพลักษณ์ของตนเองในทางที่สร้างสรรค์ ต้องมีความมั่นใจในตนเอง ความมั่นใจในตนเองจะช่วยให้สามารถรับมือกับปัญหาอุปสรรคต่างๆ ได้เป็นอย่างดี สามารถแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับผู้อื่นได้ เป็นผู้ที่ชอบความท้าทาย ความตื่นเต้น สามารถรับมือกับความขัดแย้งวุ่นวานได้เป็นอย่างดี

4. พฤติกรรมทางสังคมและการเลี้ยงดู (Social habits and Upbring) ผู้นำเชิงสร้างสรรค์จะเป็นผู้ที่ชอบพบปะแลกเปลี่ยนทัศนคติกับผู้อื่นที่มีความคิดคล้ายคลึงกันกับตนเอง ได้รับการเลี้ยงดูอยู่ในระดับดี อยู่ในสภาพแวดล้อมที่ดี

จริญญา จันทร์ปาน (2553, น. 140-143) ได้ให้แนวคิดของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ไว้ว่า เป็นการวาดฝันเรื่องในอนาคต ผู้นำที่มีประสิทธิภาพจะเป็นผู้ที่มีจินตนาการสร้างสรรค์ และมีศักยภาพในการปฏิบัติงานให้ประสบผลสำเร็จ ความคิดสร้างสรรค์ที่จะประสบผลสำเร็จมีคุณภาพนั้นจะเป็นประโยชน์ก็ต่อเมื่อได้มีการนำความคิดนั้นไปใช้ ผู้ที่มีความคิดสร้างสรรค์จะต้องเป็นผู้ที่มีความใฝ่ฝัน ความกล้าหาญ สามารถใช้นวัตกรรมได้เป็นอย่างดี สามารถถ่ายทอดภาพแนวคิดให้กับบุคคลอื่นได้ และจูงใจให้ผู้อื่นนั้นเห็นคล้อยตามไปด้วยกับตน

เทียนประพันธ์ พันธลิขิต (2554, น. 162-171) ได้ให้แนวคิดผู้นำความคิดสร้างสรรค์ เป็นความสามารถในการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ ที่มีความโดดเด่นจนประสบความสำเร็จ คิดสิ่งใหม่ที่ท้าทายและเป็นสิ่งที่เกิดประโยชน์ให้กับส่วนร่วมมากกว่าตนเอง ความคิดสร้างสรรค์เกิดขึ้นได้จากการจินตนาการ คิดกว้าง คิดใหม่ สามารถกล่าวได้ดังนี้

1. จินตนาการ เป็นภาพที่เกิดขึ้นในความคิดเป็นเหมือนความฝันที่ไม่เคยเห็นภาพที่เกิดขึ้นมาก่อน จินตนาการจึงเป็นเพียงความคิด ความนึกคิดของคนตามที่จินตนาการออกมา

2. การคิดเร็ว เป็นความคิดที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว เป็นการท้าทายทางความคิด เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว และสิ่งนั้นจะกลายเป็นผลงานทางความคิด

3. การคิดไกลคิดกว้าง เป็นสิ่งสำคัญที่สุดของการคิดสร้างสรรค์ การใช้ความสามารถทางความคิดการมองภาพให้ไกลออกไปจากความเป็นจริง และมีความเป็นไปได้ว่าที่สิ่งนั้นจะเกิดขึ้น

4. การสร้างความคิดขึ้นมาใหม่ เป็นความคิดที่สร้างขึ้นมาใหม่ จะเกิดขึ้นได้อย่างรวดเร็วเมื่อต้องเผชิญกับปัญหาอุปสรรค จะสามารถคิดตัดสินใจได้อย่างรวดเร็วเพื่อให้ผ่านปัญหานั้นไปได้

5. การคิดอย่างละเอียด เป็นการคิดอย่างรอบครอบ มีกระบวนการขั้นตอนทางความคิด เรียนรู้เรื่องราวใกล้ตัวนำมาเป็นวิถีทางในการคิดอย่างสร้างสรรค์ใหม่ๆ

Ash and Persall (อ้างถึงใน สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์, 2550, น. 3) ได้เสนอหลักการของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ไว้ดังนี้

1. การเรียนรู้แบบเป็นทีม (Team Learning) การคิดอย่างหวังผลและร่วมมือกันแก้ไขปัญหานำมาใช้แทนกลไกควบคุมการตัดสินใจในการปฏิบัติงาน ตลอดจนบังคับสั่งการให้ผู้ร่วมงานทำงานร่วมกัน

2. มุมมองการเป็นผู้นำสถานศึกษาจะต้องมีทักษะที่หลากหลายและเหมาะสม เป็นผู้รู้และมีความคิดกว้างขวาง

3. ความสัมพันธ์ของการปฏิบัติงานควรตั้งอยู่บนพื้นฐานของการเชื่อใจซึ่งกันและกัน ผู้นำจะไม่มีทัศนะว่าครูหรือนักเรียนชอบหลีกเลี่ยงความรับผิดชอบแต่มีหน้าที่ช่วยให้คนเหล่านั้นมีความกล้าหาญต่อการทำงานในหน้าที่ของตนเอง

4. ผู้นำควรปรับทัศนคติ สร้างแรงจูงใจและกระตุ้นให้พูดตามมีความคิดเห็นของผู้ตาม และสนับสนุนแนวคิดและความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

5. ผู้นำควรให้ความสนใจและให้ความสำคัญต่อคน ให้ความสนใจต่อกระบวนการมากกว่าเอกสารและงานธุรการ

6. ผู้นำที่เน้นถึงความสำคัญของผู้รับบริการ ครูและบุคลากร คือ ลูกค้าโดยตรงของผู้บริหาร ดังนั้น หน้าที่สำคัญที่สุดของผู้บริหารก็คือให้การบริการแก่ผู้รับบริการ

7. ผู้นำควรสร้างเครือข่ายให้เกิดการสื่อสารแบบ 2 ทาง มากกว่าการกำหนดช่องทางแบบทางเดียว การเป็นผู้นำแบบสร้างสรรค์จำเป็นต้องอาศัยความเข้าใจความใกล้ชิด

8. การทำงานและอยู่ใกล้ชิดกับผู้รับบริการ ผู้นำควรใช้หลักนิเทศภายในแบบแวะเวียนไปยังหน่วยงานต่างๆ ทั่วทั้งโรงเรียน และชุมชนที่อยู่ล้อมรอบโรงเรียน เพื่อไปรับฟังในเรื่องต่างๆ

9. ผู้นำแบบสร้างสรรค์ ผู้นำจะบริหารงานแบบกระจายอำนาจการตัดสินใจให้กับบุคคลผู้ปฏิบัติงานได้มีส่วนช่วยในการตกลงใจร่วมกัน ทั้งการทำงานภายในแล้วภายนอก

10. ผู้นำแบบสร้างสรรค์ต้องมีความสามารถสูงในการปฏิบัติภารกิจที่อยู่ในสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ เพื่อประโยชน์สูงสุดขององค์กร

Basadur (2008, p. 13) ได้สรุปความคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ไว้ว่า ผู้นำเชิงสร้างสรรค์นั้นเป็นการนำบุคคลอื่นโดยผ่านกระบวนการหรือวิธีการร่วมกัน เป็นการค้นหาปัญหาอย่างละเอียดถี่ถ้วน และเป็นการดำเนินการแก้ไขปัญหาด้วยแนวทางใหม่ เป็นกระบวนการที่จำเป็นที่จะต้องใช้ภาษาในการสื่อสาร และทำความเข้าใจได้อย่างรวดเร็ว กระบวนการเชิงสร้างสรรค์นั้นจะต้องมีลักษณะที่ใช้ทักษะในการจัดการอย่างเป็นลำดับและขั้นตอน

Harrls (2009, pp. 1-7) ได้สรุปแนวคิดสาระสำคัญเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ไว้ว่า เป็นสิ่งที่เกี่ยวกับการสื่อสารกับบุคคลอื่น สร้างช่องทางในการเรียนรู้ร่วมกัน ภาระงานหลักของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ คือ การประสานงานบุคคลที่มีความคิดเห็นตรงกันและมีความคิดเห็นที่แตกต่างกัน เป็นภาวะผู้นำที่พัฒนาสมรรถนะและความสามารถต่างๆ ของบุคคลภายในองค์กรเพื่อให้เกิดความสร้างสรรค์ในทุกสถานที่และทุกระดับ เพื่อที่จะพัฒนาและส่งเสริมภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ให้เกิดขึ้น

จากนิยามของนักวิชาการและนักการศึกษา สรุปแนวคิดภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ได้ดังนี้ เป็นผู้ที่มีความรอบรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน คิดกว้าง คิดไกล คิดอย่างสร้างสรรค์ มองสิ่งที่เกิดขึ้นต่างไปจากเรื่องราวที่เกิดขึ้น เป็นผู้ที่คิดได้อย่างรวดเร็วและรอบคอบ มุ่งการปฏิบัติงานร่วมกันเป็นกลุ่ม ไว้วางใจซึ่งกันและกัน มีมนุษยสัมพันธ์และทัศนคติที่ดีในการทำงาน ให้ความสนใจกับผู้รับบริการ

2.2.2.3 องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์

กิตติ์กาญขน์ ปฏิพันธ์ (2554, น. 213-215) ได้เสนอองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ไว้ว่า เป็นความสามารถในการจูงใจหรือนำบุคคลอื่นให้มีจินตนาการ มีความยืดหยุ่นและมีวิสัยทัศน์โดยวิธีการหรือแนวทางใหม่อย่างท้าทายและสร้างสรรค์ องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ คือ การที่ผู้นำมีคุณลักษณะดังต่อไปนี้คือ 1) ผู้นำที่มีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์จะมีจินตนาการในการทำงาน 2) ผู้นำที่มีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์จะมีความยืดหยุ่นในการทำงาน และ 3) ผู้นำที่มีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์จะมีวิสัยทัศน์ในการทำงาน

Chemin (2000, p. 113) ได้เสนอไว้ว่า องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์เป็นเรื่องที่เกี่ยวกับความสามารถในการติดต่อประสานงาน ทั้งเกี่ยวกับตนเองและเกี่ยวกับส่วนรวมซึ่งมีองค์ประกอบดังนี้คือ 1) แรงบันดาลใจ 2) วิสัยทัศน์ และ 3) จินตนาการ

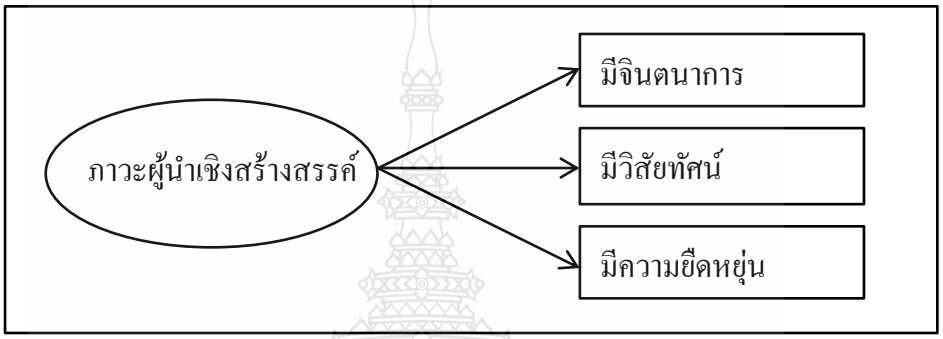
Bennls (2002, p. 1) กล่าวถึงองค์ประกอบเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ไว้ว่า เป็นการสร้างความน่าเชื่อถือความไว้วางใจ มีกระบวนการ ดังนี้ 1) มีวิสัยทัศน์ 2) ไว้วางใจได้ 3) มีความน่าเชื่อถือ และ 4) มีความยืดหยุ่น

Guntern (2004, p. 7) กล่าวว่า องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์เป็นความสามารถของบุคคลที่หลากหลาย ดังนี้ 1) แรงบันดาลใจ 2) วิสัยทัศน์ 3) ความน่าเชื่อถือ และ 4) สติปัญญา

Ezendu (2010, pp. 1-11) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในอนาคตไว้ว่า จะต้องประกอบไปด้วย 1) การรู้แนวทาง 2) การคิดนอกกรอบ 4) ความสามารถในการ

ควบคุม และ 5) การมีจินตนาการ ความสามารถในการกำหนดทิศทางที่มีความล้ำสมัย และความสามารถในการใช้นวัตกรรมได้เป็นอย่างดี

จากนิยามของนักวิชาการและนักการศึกษา สรุปได้ว่า องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ประกอบไปด้วย 1) มีจินตนาการ 2) มีวิสัยทัศน์ 3) มีความยืดหยุ่น สามารถสรุปได้ดังภาพที่ 2.2 และจากภาพ 2.2 มีผู้ให้ความหมายไว้ ดังนี้



ภาพที่ 2.2 โมเดลภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์

1) มีจินตนาการ

สมศักดิ์ กิจธนวัฒน์ (2545) ได้กล่าวไว้ว่า จินตนาการ คือ การวาดฝันของจิตใจที่มีความสนใจอยากจะให้เป็น อาจมาจากสิ่งที่พบเจอที่เคยพบในชีวิตของตนเอง บุคคลที่มีจินตนาการจะเป็นผู้ที่กล้าคิด กล้าทำ สิ่งที่แปลกๆ ใหม่ต่างจากบุคคลอื่น

ไพศาส จันทรภักดี (2550) ได้กล่าวถึงจินตนาการว่า เป็นความสามารถของบุคคลที่มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ จินตนาการจากสิ่งที่จะเกิดขึ้นโดยอาศัยประสบการณ์ที่พบเห็น นำมาจัดการวางแผนการดำเนินงาน เพื่อให้ประสบผลสำเร็จตามที่คาดหวังไว้

วิเชียร วิทยอุดม (2550) เป็นลักษณะเฉพาะของผู้ที่มีสติปัญญาที่ดี มีความรับผิดชอบต่อหน้าที่ มีความเชื่อมั่นในตนเอง คิดตัดสินใจแก้ปัญหาได้อย่างสร้างสรรค์ ด้วยวิธีการใหม่ๆ

กิตติ์กาญจน์ ปฏิพันธ์ (2555) กล่าวว่า จินตนาการ คือ การมีอารมณ์ขันในการทำงาน มีความคิดที่สร้างสรรค์ เป็นผู้ที่มีสติปัญญาในการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์

Reuter (2011) ได้กล่าวว่า จินตนาการ คือ ภาพที่สร้างขึ้นมาจากความคิดที่อยู่ในใจจากประสบการณ์ ถ่ายทอดออกมาเป็นความคิดเชิงสร้างสรรค์ ซึ่งสอดคล้องกับทัศนะของ มนสิชา เพชรานนท์ (2547) ผู้เชี่ยวชาญด้านพฤติกรรมมนุษย์และการออกแบบสภาพแวดล้อม ได้เสนอความ

คิดเห็นไว้ว่า จินตนาการ หมายถึง การมีกระบวนการในการสร้างภาพในจิต เป็นผู้ที่มีอารมณ์สนุกสนาน และมีความคิดเชิงสร้างสรรค์

จากนิยามของนักวิชาการและนักการศึกษา สรุปได้ว่า จินตนาการ เป็นความสามารถของผู้ที่มีปัญญา เป็นกระบวนการสร้างภาพของจิต ความคิดที่อยู่ภายในจิตใจ จินตนาการเชิงสร้างสรรค์ โดยอาศัยประสบการณ์ที่พบเจอจากเหตุกาณ์ที่ผ่านมา

2) มีวิสัยทัศน์

สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์ (2550, น. 277-278) มีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน ได้แก่ พฤติกรรมของผู้นำที่มีความตั้งใจที่จะนำไปสู่สิ่งใหม่ๆ ต่อองค์กร สร้างความชัดเจนและสร้างแรงบันดาลใจให้แก่ผู้ตามให้มีความรักความเป็นมิตรต่อองค์กรของตนเอง

จิตติมา วรรณศรี (2550, น. 29) กล่าวไว้ว่า วิสัยทัศน์เป็นคุณสมบัติของบุคคลที่สามารถมองการณ์ไกลหรือสร้างภาพองค์กรในอนาคตและมีความเป็นไปได้ว่าจะเกิดขึ้น โดยอาศัยข้อมูลในปัจจุบันในการตัดสินใจ สมารถนำวิสัยทัศน์ไปสู่การปฏิบัติได้

ชลาลัย นิมิบุตร (2550, น. 15) ได้กล่าวถึงวิสัยทัศน์ไว้ว่า เป็นคุณสมบัติเฉพาะตัวของบุคคลในการมองภาพในวันข้างหน้าที่คาดว่าจะเกิดขึ้นได้อย่างชัดเจน และมีความเป็นไปได้ว่าจะเกิดขึ้นและเป็นไปตามจุดมุ่งหมายขององค์กร

วิจิตร นิลฉวี (2550, น. 33) ได้กล่าวว่า วิสัยทัศน์ คือ ภาพในอนาคตขององค์กรที่ต้องการจะให้เกิดขึ้น ซึ่งภาพนั้นเกิดจากการจินตนาการ วาดฝันขึ้นมา และมีความเป็นไปได้ว่าจะเกิดขึ้น ตั้งอยู่บนพื้นฐานของความจริง คล้ายคลึงกับวัตถุประสงค์ เป้าหมายขององค์กร

นงนุช กลิ่นทั;, บุญสืบ มะอิ และ ลำจวน ป้อมบุญมี (2552, น. 40-41) การสร้างและการสื่อสารวิสัยทัศน์ เป็นพฤติกรรมของผู้นำในการสร้างวิสัยทัศน์ จุดมุ่งหมายในการกระทำงานด้วยวิธีการที่เหมาะสม กระตุ้นให้ครูตั้งเป้าหมายในการร่วมงานในอนาคต และมีวิธีดำเนินการไปสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้ สร้างแรงโน้มน้าวใจในการกระทำงาน มีความรับผิดชอบต่อหน้าที่ ผู้นำมีการติดตามประเมินผลการทำงานอยู่เป็นประจำ

Hickman and Silva (1984, p. 151) ได้กล่าวว่า วิสัยทัศน์เป็นการทำงานของสมองเพื่อให้เกิดความคิดสร้างความคิดในอนาคตจากข้อมูลปัจจุบันที่มีอยู่ และมีโอกาสที่จะเป็นไปได้

Phillips (1997, p. 7) ได้กล่าวถึงวิสัยทัศน์ คือ เป็นสิ่งที่สามารถกำหนดขอบเขตของการทำงานไปสู่การปฏิบัติจริง โดยมีความคิดเห็นที่กว้างขวางและชัดเจน และไกลออกไปจากเดิม

จากนิยามของนักวิชาการและนักการศึกษา สรุปได้ว่า วิสัยทัศน์ในการทำงาน หมายถึง การคาดการณ์สิ่งที่จะเกิดขึ้นในอนาคต ภาพในอนาคตขององค์กรที่มุ่งหวังไว้ และมีความ

เป็นไปได้ที่ชัดเจน อยู่ในกรอบของการกระทำงานขององค์กร นำวิสัยทัศน์ไปสู่การปฏิบัตินำพาองค์กรไปสู่เป้าหมายความสำเร็จที่พึงประสงค์

3) มีความยืดหยุ่น

วนิช สุธารัตน์ (2547) ได้เสนอความคิดการมีความยืดหยุ่นไว้ว่า เป็นความคิดที่หลากหลายตามสถานการณ์ สามารถเปลี่ยนแปลงตนเองให้เข้ากับเหตุการณ์พร้อมรับสิ่งใหม่ๆ อยู่เสมอ มีความตื่นตัว มีความมุ่งหมายเพื่อการเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้น

วิโรจน์ สารรัตนะ (2554) กล่าวว่า ผู้ที่มีความยืดหยุ่นจะสามารถปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงได้ดี กระบวนการต่างๆ ควรมีความยืดหยุ่นเพื่อให้ประสบผลสำเร็จบรรลุวัตถุประสงค์

สุภาพ ฤทธิ์บำรุง (2556, น. 58) ได้ให้ความหมายของความยืดหยุ่นไว้ว่า เป็นการแสดงออกในการคิดหาคำตอบอย่างอิสระไม่มีขอบเขต ปรับตัวให้เข้ากับผู้อื่น สภาพแวดล้อม และสถานการณ์ต่างๆ

Lussier and Achua (2007) ได้กล่าวว่าความยืดหยุ่น เป็นความสามารถด้านการปรับตัวให้เข้ากับผู้อื่น ปรับพฤติกรรมให้เข้ากับสถานการณ์ต่างๆ

จากนิยามของนักวิชาการและนักการศึกษา สรุปได้ว่า เป็นความคิดที่หลากหลายซึ่งความคิดนั้นเกิดขึ้นจากสภาพแวดล้อมที่เป็นอยู่ เพื่อปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ต่างๆ และมีจุดมุ่งหมายคือ ความสำเร็จ

2.2.3 ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา

ความหมายของภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ และองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์

2.2.3.1 ความหมายของภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์

นิกัญชลา ล้นเหลือ (2554, น. 25) ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ หมายถึง ความสามารถของผู้นำในการสร้างวิสัยทัศน์ กำหนดจุดมุ่งหมายเพื่อสร้างภาพขององค์กรในวันข้างหน้า ส่งเสริมให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ และคิดนอกกรอบในการทำงาน มีการเผยแพร่วิสัยทัศน์โดยการโน้มน้าว จูงใจให้บุคคลยึดมั่นและร่วมสานฝันต่อวิสัยทัศน์องค์การ สามารถสื่อสารวิสัยทัศน์ได้อย่างแน่ชัด มีการดำเนินการตามวิสัยทัศน์ โดยการส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรได้มีส่วนร่วมปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ กระตุ้นการทำงานเป็นกลุ่ม กระตุ้นให้บุคคลากรได้ใช้ศักยภาพในการกระทำงานในหน้าที่อย่างเต็มที่ เต็มความสามารถ โดยมุ่งเน้นการกระจายอำนาจแก่บุคลากร และเป็นแบบอย่างที่ดี มีความซื่อสัตย์ยึดมั่นสิ่งที่ถูกต้องในการดำเนินงาน

Robin (2003) กล่าวถึง ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ไว้ว่า เป็นความสามารถของผู้นำในการสื่อสารสร้างวิสัยทัศน์ ทำนายอนาคตขององค์กร แสดงวิสัยทัศน์ในอนาคตขององค์กร ความก้าวหน้าเจริญเติบโตที่ดีขึ้นมากกว่าปัจจุบันอย่างน่าเชื่อถือและน่าสนใจ และมีความเป็นไปได้ในอนาคต วิสัยทัศน์ที่ได้รับการปฏิบัติอย่างเหมาะสมจะกลายเป็นพลังในการขับเคลื่อนองค์กรในอนาคต

Hatch (2009) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ คือ ความสามารถของผู้นำในการคาดการณ์เหตุการณ์ต่างๆ ที่มีอำนาจต่อสภาวการณ์ในอนาคต ทำให้องค์กรสามารถดำเนินไปสู่เป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้นำต้องให้คำปรึกษาแนะนำแนวทางสนับสนุนบุคลากรให้ส่งเสริมศักยภาพนักเรียน และมีการบริการที่ดี ปฏิบัติตนให้เป็นแบบอย่างให้ผู้ตามเกิดความไว้วางใจ

พิชาย รัตนดิลก ณ ภูเก็ต (2552) ให้ความหมายว่า ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ หมายถึง ความสามารถของผู้นำในการสร้างวิสัยทัศน์ที่แหลมคม เป็นวิสัยทัศน์ที่อธิบายให้เห็นว่าองค์การหรือประเทศในอนาคตมีลักษณะมีการเจริญเติบโตลักษณะใด และมีสภาพที่ดีขึ้นจากปัจจุบันอย่างไร

ไพฑูรย์ สินลารัตน์ (2552, น. 68) ได้เสนอว่า ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ หมายถึง ความสามารถของผู้นำในการรู้จักและเข้าใจสภาพการณ์ขององค์การเป็นอย่างดี สามารถกำหนดบทบาทและทิศทางขององค์การได้อย่างชัดเจน รวมถึงขยายความคิดให้คนยอมรับและปรับเปลี่ยนให้คนอื่นช่วยทำให้กาลังใจกับทุกคน และบันทึกงานไว้และเผยแพร่อย่างกว้างขวาง

สุรีพันธุ์ เสนานุช (2553) ได้สรุปว่า ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ หมายถึง ลักษณะของผู้นำที่มีคุณสมบัติหลายประการที่เอื้อต่อผลสำเร็จขององค์กร โดยมีแนวทางในการปฏิบัติที่ชัดเจนตั้งแต่การสร้างวิสัยทัศน์ การนำไปสู่การปฏิบัติ การสร้างโอกาส การสร้างพลัง และการสร้างจริยธรรม ซึ่งเป็นที่ยอมรับของบุคลากรในองค์การ

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553) กล่าวถึง ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ คือ ความสามารถของผู้นำในการปฏิบัติงาน สั่งการ และอธิบายภารกิจหลักวิสัยทัศน์ของตนเองให้กับผู้ใต้บังคับบัญชารับทราบ เข้าใจ มีจุดมุ่งหมายเดียวกัน สิ่งสำคัญของผู้บริหารสถานศึกษา คือ การอธิบายวิสัยทัศน์และภารกิจหลัก แผนกลยุทธ์ขององค์กรให้บุคคลอื่นรับทราบทั้งภายในและภายนอกองค์กร

สำนักบริหารงานการมัธยมศึกษาตอนปลาย (2553) สรุปไว้ว่า ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ เป็นความสามารถของผู้บริหารโรงเรียนในการกำหนดแนวทางการดำเนินการ วิสัยทัศน์ของ

โรงเรียน ความมุ่งหมายในการส่งเสริมผู้เรียน สื่อสารทิศทางวิสัยทัศน์สู่การปฏิบัติและสร้างแรงจูงใจ กระตุ้นบุคลากรทุกคนร่วมกันทำให้สถานศึกษา ทำให้สถานศึกษาประสบผลสำเร็จ

สุพานี สฤษฎ์วานิช (2552) ได้เสนอว่า ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ หมายถึง เป็นความสามารถของผู้นำในการสร้างวิสัยทัศน์ ซึ่งวิสัยทัศน์นั้นจะทำให้ผู้นำสามารถนำพาองค์กรไปยังทิศทางที่ถูกต้อง เหมาะสม และสามารถวางรากฐานขององค์การได้อย่างยั่งยืนพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงและการแข่งกันที่เกิดขึ้นได้

สุวิทย์ ยอดสละ (2556, น. 30) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ หมายถึง ผู้นำที่มีความสามารถในการกำหนดภาพอนาคตขององค์การ โดยการสื่อสาร จูงใจ และโน้มน้าวไปสู่การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ร่วม กระตุ้นให้บุคลากรทำงานเต็มศักยภาพ และกระทำตนเป็นแบบอย่างที่ดี มีคุณธรรม และจริยธรรม

จากนิยามของนักวิชาการและนักการศึกษา สรุปได้ว่าว่า ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ หมายถึง ความสามารถของผู้นำในการคาดการณ์อนาคตขององค์กร คาดการณ์เหตุการณ์ที่จะเกิดขึ้นในองค์กร สร้างแนวทางการปฏิบัติงานที่ชัดเจนเหมาะสมตามเป้าหมาย การดำเนินงานสร้างวิสัยทัศน์ขององค์กรไปสู่การปฏิบัติ สร้างโอกาสคุณธรรมจริยธรรมขององค์กรให้เป็นที่ยอมรับ

2.2.3.2 แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์

สมชาย เทพแสง (2552, pp. 84-90) ได้อธิบายถึงคุณลักษณะและพฤติกรรมของภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ ดังนี้คือ 1) การกำหนดวิสัยทัศน์ได้อย่างชัดเจน 2) การเพิ่มพลังอำนาจให้เจ้าหน้าที่ทำงานเต็มศักยภาพด้วยความเต็มใจ 3) การปฏิบัติงานที่เน้นการทำงานเป็นทีมและสร้างทีมงานให้เข้มแข็ง 4) ใช้หลักของมนุษยสัมพันธ์ 5) การสร้างเครือข่ายเพื่อระดมทรัพยากรและสรรพกำลังจากภายนอกให้เกิดความเจริญรุ่งเรืองและมีคุณภาพ

Hickman and Silva (1984) ได้ศึกษาการกระทำตนของผู้บริหารที่มีวิสัยทัศน์ไว้ดังนี้ 1) เป็นการแสวงหาอุดมคติ แนวคิด และวิธีการของการคิดที่ชัดเจน 2) การหาวิสัยทัศน์ให้แน่ชัดเพื่อให้ง่ายต่อการยึดติดกับปรัชญาที่บูรณาการทิศทางของกลยุทธ์และความเชื่อทางวัฒนธรรม 3) การกระตุ้นสมาชิกในองค์กรให้รับเอาวิสัยทัศน์โดยผ่านการโน้มน้าวที่ถาวรและจัดทำตัวอย่างให้ดูสำหรับงานที่ยาก 4) การสร้างพันธะสัญญากับสมาชิกในองค์กรในทุกระดับ พยายามให้ความเข้าใจในความเกี่ยวข้องและผลกระทบของวิสัยทัศน์ที่จะเกิดขึ้นกับพวกเขา 5) การแสดงออกในทางอบอุ่นเกื้อหนุน 6) การแปลความหมายวิสัยทัศน์สู่เหตุผลสำหรับความเป็นอยู่สำหรับสมาชิกแต่ละคน ให้ความสัมพันธ์อย่างต่อเนื่องของแต่ละความรู้สึกของบุคลากร ให้ความเป็นห่วงกังวลในงาน 7) การสร้างความมั่นใจให้กับผลสำเร็จของวิสัยทัศน์

Westley and Mintzberg (1989) ได้กล่าวไว้ว่า ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์เป็นขั้นตอนของการที่มีพลวัตรซึ่งเกี่ยวพันกัน 3 ขั้นตอน ดังนี้ 1) เป็นภาพลักษณ์ (Image) ที่พึงประสงค์ในวันข้างหน้าขององค์การ 2) มีการเผยแผ่เพื่อให้เกิดการร่วม (Shared) ต่อวิสัยทัศน์ 3) ให้อำนาจการตกลงใจแก่ผู้ตาม (Empowered) เพื่อให้คนเหล่านี้สามารถนำวิสัยทัศน์ร่วมสู่การปฏิบัติให้กลายเป็นจริงในที่สุด

Bennis (1989) ได้กล่าวถึงหลัก 5 ประการของความเป็นผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ ดังนี้ 1) ความเป็นผู้นำในการทำงานที่ท้าทาย สร้างนวัตกรรมใหม่ๆ และส่งเสริมผู้อื่นให้มีความคิดริเริ่มใหม่ๆ ที่ท้าทาย 2) มีแรงบันดาลใจและกระตือรือร้นโดยการทำให้เกิดวิสัยทัศน์ร่วมกับผู้อื่น 3) ส่งเสริมการทำงานเป็นทีมให้การสนับสนุนผู้อื่น 4) ทำตนเป็นต้นแบบตัวอย่างที่ดีแก่ผู้อื่น 5) นำมาซึ่งการบรรลุความสำเร็จสูงสุดในการทำงานจากจิตวิญญาณอย่างแท้จริง

Kapur (2007) ให้แนวคิดเกี่ยวกับหลักการของภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ ดังนี้ 1) ผู้บริหารโรงเรียนที่มีภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ ต้องเป็นนักสังเกต พิจารณาจากการทำให้บุคลากรเกิดการยอมรับการเปลี่ยนแปลงไปสู่สิ่งที่ดีกว่า โดยสังเกตพฤติกรรมของบุคลากรในการปฏิบัติงาน และเน้นความคิดเห็นและมุมมองที่แตกต่างจากบุคลากรภายในและภายนอกโรงเรียน 2) ในการนำพาโรงเรียนไปสู่วิสัยทัศน์ถึงแม้จะถูกต่อต้าน แต่ผู้บริหารโรงเรียนจะไม่ท้อแท้ จึงต้องมีความมุ่งหวังและผ่านอุปสรรคไปสู่วิสัยทัศน์ให้จงได้ 3) ในการบริหารจัดการจำเป็นต้องเปลี่ยนแปลงระบบและประเพณีแบบดั้งเดิม รวมถึงสัญลักษณ์ไปสู่ความคิดสร้างสรรค์แบบใหม่ 4) ผู้บริหารโรงเรียนมีการกำกับ ควบคุม การเปลี่ยนแปลงสัญลักษณ์ไปสู่พฤติกรรมที่สามารถสังเกตได้ 5) บริหารโรงเรียนสร้างโรงเรียนที่มีสภาพแวดล้อมทางกายภาพที่สมบูรณ์แบบและพฤติกรรมที่สามารถสังเกตได้ เพราะสิ่งเหล่านี้เป็นปัจจัยแห่งความสำเร็จ 6) ผู้บริหารโรงเรียนจะคัดเลือกการปฏิบัติงานที่สามารถเปลี่ยนแปลงได้และเป็นไปได้ในการปฏิบัติ 7) ผู้บริหารโรงเรียนสร้างระบบนวัตกรรมในการให้ข้อมูลย้อนกลับเพื่อปรับปรุง 8) ผู้บริหารโรงเรียนสร้างระบบการประสานงานในแต่ละวัน มีการจัดโครงสร้างใหม่ปรับปรุงวิธีการพัฒนาศักยภาพของมนุษย์และกิจกรรมในการพัฒนาในรูปแบบต่างๆ

Rock (2009) ได้เสนอภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ไว้/7/ประการ ดังนี้ 1) การมีวิสัยทัศน์ (Visioning) ผู้บริหารโรงเรียนรู้ว่าจะพาโรงเรียนไปสู่ ณ จุดใด 2) การกำหนดแผนที่ (Mapping) ผู้บริหารโรงเรียนต้องมีการกำหนดและสร้างแผนที่ที่จะไปให้ถึงจุดหมายที่ต้องการ 3) การเดินทาง (Journeying) ผู้บริหารโรงเรียนต้องทำให้บุคลากรในโรงเรียนเดินทางไปด้วยกันด้วยความเต็มใจและเป็นประชามติ โดยอาศัยเสียงส่วนใหญ่ 4) การเรียนรู้ (Learning) ผู้บริหารโรงเรียนเปิดโอกาสให้บุคลากรในโรงเรียนสามารถเรียนรู้ร่วมกัน และเปิดใจที่ยอมรับการเปลี่ยนแปลง 5) การเป็น

พี่เลี้ยง (Mentoring) ผู้บริหารโรงเรียนทำให้บุคลากรในโรงเรียนยอมรับความคิดเห็นจากคนอื่น 6) การนำ (Leading) ผู้บริหารโรงเรียนเป็นตัวอย่างที่ดีในการปฏิบัติงาน 7) คุณค่า (Valuing) ผู้บริหารโรงเรียนยึดค่านิยมและจรรยาบรรณในการบริหารจัดการ

2.2.3.3 องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์

สุพานี สฤษฎ์วานิช (2552) กล่าวถึง องค์ประกอบสำคัญของภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ไว้ว่า วิสัยทัศน์ที่ดีและเหมาะสม คือ 1) ต้องพัฒนาสิ่งใหม่ๆ มาสู่องค์กร สร้างนวัตกรรมต่างๆ ในองค์การ 2) ต้องมีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน สร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน 3) มีจิตใจเมตตาช่วยเหลือผู้อื่น เคารพผู้บังคับบัญชา และมีการทำงานเป็นทีม 4) ปฏิบัติตนอย่างเหมาะสมเป็นแบบอย่างที่ดี 5) ปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ด้วยความมุ่งมั่นตั้งใจ

จีระพร เรืองจิระชูพร (2553) ได้กล่าวว่า องค์ประกอบที่สำคัญของภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ มี 3 ประการ ดังนี้ 1) ความสามารถในการถ่ายทอดวิสัยทัศน์ไปสู่องค์กร ต้องมีความชัดเจนและเข้าใจตรงกันถึงเป้าหมายในการประพฤติตามวิสัยทัศน์ 2) ความสามารถในการแสดงออกถึงวิสัยทัศน์ ปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ แสดงออกถึงการกระทำของผู้นำที่สอดคล้องและสนับสนุนต่อวิสัยทัศน์ 3) ความสามารถที่จะทำให้วิสัยทัศน์นั้นเป็นจริงปรับวิสัยทัศน์ให้เข้ากับสภาวะแวดล้อมได้อย่างเหมาะสม

สถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ (2553) กล่าวถึง องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ ดังนี้ คือ 1) การสร้างวิสัยทัศน์ ผู้นำสร้างแรงดลใจในการปฏิบัติ มองเห็นในภาพอนาคตที่คาดว่าจะเกิดขึ้น ไม่ใช่การสร้างวิมานในอากาศวิสัยทัศน์ ผู้นำที่จะประสบผลสำเร็จได้นั้นต้องเป็นผู้ที่สามารถวิเคราะห์ข้อมูลทั้งภายในและภายนอกที่มีผลกระทบต่อองค์กรได้ 2) สร้างฝันให้เป็นจริง กำหนดทิศทางการปฏิบัติงานให้เป็นไปในทางเดียวกันเพื่อนำพาองค์กรไปสู่อนาคต มีการกำหนดโครงสร้าง ขั้นตอน วิธีการ และผู้ปฏิบัติที่เหมาะสมจนบรรลุผลที่ต้องการ 3) สร้างโอกาสและให้อำนาจแก่ผู้ปฏิบัติ กำหนดทิศทางและจัดระบบการกระทำงาน แบ่งจ่ายอำนาจการตัดสินใจอย่างทั่วถึง โดยพิจารณาองค์ประกอบ 3 ประการ คือ ความพร้อมในการกระทำหน้าที่ หมายถึง ความรู้ ความสามารถและความรับผิดชอบ 4) สร้างพลังผู้นำจะต้องสร้างความน่าเชื่อถือในการปฏิบัติงานของตน สร้างความเชื่อมั่นและทำตนเป็นต้นแบบที่ดี โดยปราศจากคำถามหรือลังเลจากผู้ปฏิบัติ จูงใจให้ปฏิบัติงานให้สำเร็จช่วยเหลือเมื่อมีปัญหา ให้กำลังใจเมื่อมีอุปสรรค 5) สร้างจริยธรรม ผู้นำต้องเป็นผู้ที่มีความประพฤติที่ดี มีความซื่อสัตย์สุจริต ไม่ใช้อำนาจของตนเองในทางที่ผิด อดทนต่ออุปสรรคต่างๆ รักและเมตตาผู้อื่น มีความอ่อนน้อมถ่อมตน ยอมรับแนวคิดของบุคคลอื่น ซึ่งจะเป็นแบบอย่างของการสร้างวัฒนธรรมที่ดีงามให้เกิดขึ้นในองค์กร

สุรีพันธุ์ เสนานุช (2553) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของวิสัยทัศน์ไว้ดังนี้ 1) การกำหนดทิศทางที่ชัดเจนเป็นรูปธรรม 2) การสร้างกลยุทธ์ ผู้นำต้องกำหนดกลยุทธ์ในการปฏิบัติตามพันธกิจ ถ่ายทอดเป้าหมายพันธกิจในสมาชิกในองค์กรทุกระดับอย่างชัดเจนและเข้าใจตรงกัน 3) การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานขององค์กร 4) ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี มีศีลธรรมความดีงามในการปฏิบัติงาน

ไพฑูรย์ สินลารัตน์ (2553) ได้อธิบายถึงองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ ไว้ว่า 1) การกำหนดเป้าหมายในการปฏิบัติงาน และนำพาองค์กรไปสู่เป้าหมายได้สำเร็จ 2) ความรอบรู้ รอบคอบ สามารถมองภาพในอนาคต และสามารถถ่ายทอดให้กับผู้ร่วมงานได้ดี

Hickman and Silva (1984) ได้กล่าวถึง องค์ประกอบของวิสัยทัศน์ ไว้ดังนี้ 1) การสร้างอุดมคติ แนวคิด และวิธีการ คิดที่ชัดเจนจนวิสัยทัศน์นั้นตกผลึก 2) การทำวิสัยทัศน์ให้เหมาะสมมีความแน่ชัดนำไปสู่การปฏิบัติอย่างแท้จริง สามารถบูรณาการทิศทางของกลยุทธ์และความเชื่อทางวัฒนธรรม 3) การโน้มน้าวใจให้สมาชิกในองค์กรนำวิสัยทัศน์ไปปฏิบัติและปฏิบัติเป็นแบบอย่าง 4) การสร้างพันธะสัญญากับสมาชิกในองค์กรในทุกระดับทำความเข้าใจในความเกี่ยวกับผลกระทบของวิสัยทัศน์ที่จะเกิดขึ้นในอนาคต 5) การแสดงออก ผู้นำต้องมีความรักและเมตตา 6) การแปลความหมายวิสัยทัศน์สู่เหตุผลสำหรับความเป็นอยู่สำหรับสมาชิกแต่ละคน ให้ความสัมพันธ์อย่างต่อเนื่องของแต่ละความรู้สึกของบุคลากร ให้ความเป็นห่วงกังวลในงาน 7) การสร้างความมั่นใจให้กับผลสำเร็จของวิสัยทัศน์

Bennis and Nanus (1985) กล่าวว่า องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์มีหลักที่สำคัญ คือ 1) ความเป็นผู้นำในการทำงานที่ท้าทายแปลกใหม่ 2) มีความสามารถในการสร้างนวัตกรรมที่แปลกใหม่ ส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ 3) สร้างจูงใจในการปฏิบัติงานร่วมกันตามวิสัยทัศน์ให้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี 4) การส่งเสริมการร่วมงานกันเป็นกลุ่มสนับสนุนการทำงานร่วมกัน 5) ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในการทำงานให้นำพาองค์กรไปสู่จุดมุ่งหมายที่ดี

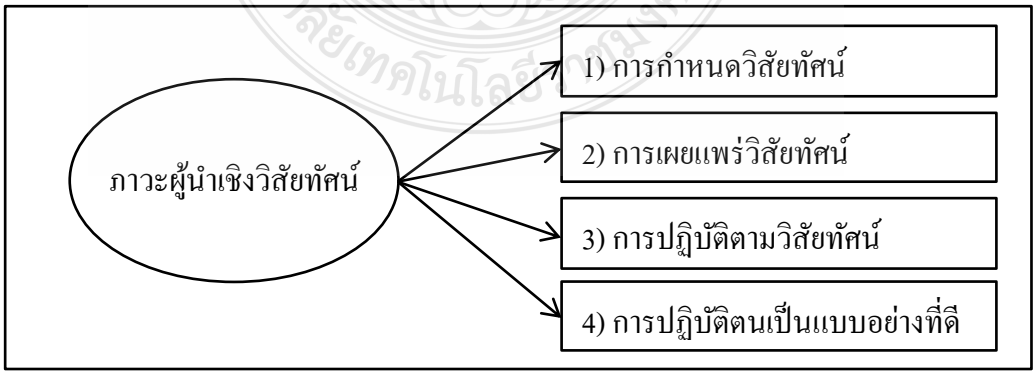
Nanus (1992) ได้เสนอองค์ประกอบของผู้นำที่มีวิสัยทัศน์อยู่ 4 ประการ คือ 1) การสร้างเป้าหมายร่วมกัน เป็นผลมาจากการสร้างวิสัยทัศน์ของผู้นำองค์การและทีมงานร่วมกันโดยการสื่อสารความเข้าใจร่วมกัน 2) การกระจายอำนาจ ให้มีอิสระในการปฏิบัติงานมากขึ้นในการปฏิบัติงานนำมาซึ่งความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และสร้างนวัตกรรมใหม่ให้เกิดขึ้น 3) การเปลี่ยนแปลงองค์การอย่างเหมาะสม ปรับการบริหารองค์การให้สอดคล้องต่อการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมสอดคล้องต่อภารกิจและวิสัยทัศน์องค์กร 4) ความคิดเชิงกลยุทธ์ สร้างความคิดเชิงกลยุทธ์สู่ความ

สำเร็จ มีการประเมินสภาพแวดล้อมภายนอกและภายในองค์การมุ่งไปสู่การบริหาร เพื่อการบริการเพิ่มประสิทธิภาพด้วยเทคโนโลยีสารสนเทศ ผู้นำองค์การจะต้องมีทั้งความคิดริเริ่ม (Initiative) และความคิดสร้างสรรค์ (Creativity) อยู่ตลอดเวลา

Quigley (1995, p. 8) กล่าวถึง องค์ประกอบสำคัญของวิสัยทัศน์ไว้ 3 ประการ ดังนี้ 1) ค่านิยมหรือเป้าหมาย กำหนดขึ้นจากผู้นำองค์กร หรือจากความคิดเห็นร่วมกันของผู้ร่วมงาน 2) ภารกิจ ที่นำไปปฏิบัติได้จริงเป็นผลในภายภาคหน้า 3) เป้าหมาย ซึ่งมาจากการแปลความหรือขยายความค่านิยม และภารกิจออกมาเป็นกลยุทธ์และวิธีเชิงปฏิบัติ มีความเป็นรูปธรรม ต้องมีทั้งเป้าหมายระยะสั้นและระยะยาว ซึ่งสามารถแยกองค์ประกอบได้ดังนี้ (3.1) วิสัยทัศน์เป็นการกำหนดทิศทางในอนาคตระยะยาว (3.2) วิสัยทัศน์มีลักษณะท้าทายไปสู่ความก้าวหน้าใหม่ (3.3) วิสัยทัศน์ต้องเสนอทางเลือกที่ดีกว่า และสามารถนำไปปฏิบัติได้จริง (3.4) วิสัยทัศน์ต้องมีคุณสมบัติน่าเชื่อถือ ความยืดหยุ่นไม่ระบุเจาะจงถึงวิธีทางที่จะบรรลุจุดสุดท้ายและสร้างสรรค์ (3.5) วิสัยทัศน์มีความสัมพันธ์กับการกำหนดทิศทางกระบวนการในระยะยาว

Zaccaro and Banks (2004) ได้ศึกษาองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ พบว่า พฤติกรรมที่บ่งบอกถึงความเป็นผู้นำเชิงวิสัยทัศน์นั้น ประกอบด้วย 1) การกำหนดวิสัยทัศน์ที่ต้องการให้เกิดขึ้นในอนาคต 2) การสื่อสารและเผยแพร่วิสัยทัศน์ให้ผู้อื่นทราบ 3) การกระทำเพื่อให้มองเห็นภาพในผลสำเร็จที่ต้องการ 4) ผู้นำจะสร้างความไว้วางใจ และให้ความสำคัญกับผู้อื่นมากกว่าตนเอง

จากนิยามของนักวิชาการและนักการศึกษา สามารถสรุปได้ว่า องค์ประกอบที่ดีและเหมาะสมของผู้บริหารสถานศึกษา คือ 1) การกำหนดวิสัยทัศน์ 2) การเผยแพร่วิสัยทัศน์ 3) การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ 4) การปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี สามารถสรุปได้ดังภาพที่ 2.3 และจากภาพที่ 2.3 สามารถอธิบายได้ดังนี้



ภาพที่ 2.3 โมเดลองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์

1. การกำหนดวิสัยทัศน์ (Formulating)

เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์ (2541, น. 12) ได้เสนอการสร้างวิสัยทัศน์ที่กว้างไกลเพื่อนำไปสู่การพัฒนาคน สังคมและประเทศชาติไว้ 4 ประเด็นหลัก คือ 1) มองประเด็นแบบสหวิทยาการ ร่วมกันวิเคราะห์ปัญหามุ่งที่การศึกษาหาคำตอบอย่างครบวงจรและสมดุล 2) มองอนาคต มุ่งประเด็นไปที่อนาคตด้วยการสร้างความเข้าใจในอดีตและสามารถวิเคราะห์ปัจจุบัน เพื่อนำไปสู่การวางแผนในอนาคต 3) มีคำตอบที่เป็นรูปธรรม ชัดเจนเพื่อนำมาใช้ให้เกิดประโยชน์อย่างแท้จริง เกิดการพัฒนาความเจริญทางเศรษฐกิจ พัฒนาความรู้ พัฒนาคน พัฒนาจิตใจ และสิ่งแวดล้อมอย่างสมดุลและครบถ้วน 4) ถ่ายทอดออกไปได้เป็นความปรารถนาให้การศึกษาวิจัยที่ดำเนินการนั้นเป็นประโยชน์แก่สังคมส่วนรวมมากที่สุดและเป็นรูปธรรมกระจายกว้างขวางมากที่สุด

จิติมา วรรณศรี (2550, น. 32) อธิบายการสร้างวิสัยทัศน์ว่าเป็นการสร้างภาพในอนาคตของสถานศึกษา โดยมีที่มาจากการมีความรู้ การมีข้อมูลข่าวสาร การเก็บรวบรวมข้อมูลจากแหล่งต่างๆ ทั้งภายนอกและภายในสถานศึกษา รวมทั้งมีความสามารถในการวิเคราะห์ข้อมูล สังเคราะห์ข้อมูล ผสมผสานกับความคิดสร้างสรรค์

ชลาลัย นิมิบุตร (2550, น. 34) การสร้างวิสัยทัศน์ หมายถึง การที่ผู้บริหารโรงเรียนสามารถสร้างภาพในอนาคตของโรงเรียนได้อย่างชัดเจนว่าประสิทธิผลที่ดีที่สุดของโรงเรียนที่ต้องการอย่างแท้จริงคืออะไร โดยอาศัยทักษะการรวบรวมข้อมูลหลักฐาน และการสังเคราะห์หลักฐาน และการสังเคราะห์ข้อมูลของผู้บริหารโรงเรียน

นิกัญชลา ล้นเหลือ (2554, น. 52) ได้อธิบายการสร้างวิสัยทัศน์ (Formulating) ไว้ว่า เป็นพฤติกรรมการการทำงานของหัวหน้างานในการเก็บรวบรวมข้อมูล วิเคราะห์สภาพการณ์ทั้งภายในและภายนอกองค์การ โดยการกำหนดทิศทางและเป้าหมายเพื่อสร้างอนาคตผ่านวิสัยทัศน์ของโรงเรียน มองปัญหาที่เกิดขึ้นในองค์การว่าเป็นสิ่งท้าทาย กระตุ้นให้เกิดความคิดสร้างสรรค์และคิดนอกกรอบในการทำงานและสร้างบรรยากาศที่สนับสนุนความคิดสร้างสรรค์ได้ และสามารถสรุปตัวบ่งชี้พฤติกรรมที่แสดงออกถึงการสร้างวิสัยทัศน์ได้ 8 ตัวบ่งชี้ ได้แก่ 1) มีการวิเคราะห์สภาพการณ์ทั้งภายในและภายนอกองค์การ 2) มีการกำหนดทิศทางและเป้าหมายเพื่อสร้างอนาคตองค์การผ่านวิสัยทัศน์ 3) เปิดโอกาสให้กำหนดเป้าหมายวิสัยทัศน์ขององค์การเพื่อเป็นแนวทางปฏิบัติร่วมกัน 4) มองปัญหาที่เกิดขึ้นในองค์การว่าเป็นสิ่งท้าทาย 5) มีการค้นหาวิธีการแก้ปัญหาเดิมด้วยวิธีการใหม่ๆ 6) กระตุ้นให้เกิดความคิดสร้างสรรค์และคิดนอกกรอบในการทำงาน 7) มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อเกิดความคิดสร้างสรรค์ด้วยวิถีทางใหม่ และ8) สร้างบรรยากาศที่สนับสนุนความคิดสร้างสรรค์ได้

สุวิทย์ ยอดสละ (2556, น. 61) ได้กล่าวไว้ว่าการสร้างวิสัยทัศน์ (Formulating) หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารโรงเรียนในการสร้างภาพอนาคตขององค์การได้อย่างชัดเจน โดยการเก็บรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับวิเคราะห์สภาพการณ์ทั้งภายในและภายนอกองค์การ แล้วนำมาวิเคราะห์ กำหนดภาพที่พึงประสงค์ในอนาคตขององค์การไปสู่ให้บรรลุเป้าหมายที่มุ่งหวังไว้

DuBrin (1998) ได้กล่าวว่า การสร้างวิสัยทัศน์ ผู้บริหารต้องมีข้อมูลมากและเพียงพอต่อการตัดสินใจ ต้องมีข้อมูลที่หลากหลาย จึงได้เสนอขั้นตอนที่จะนำไปสู่การสร้างวิสัยทัศน์ ได้แก่ การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม วิเคราะห์องค์การ กำหนดทักษะที่จำเป็นในการดำเนินงานให้สำเร็จ สามารถประเมินปัญหาและโอกาสที่เอื้ออำนวยประเมินและตัดสินใจเลือก สอดคล้องกับ Russell and Stone (2002) และ Zaccaro and Banks (2004) จากผลการศึกษาว่า พฤติกรรมของผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ จะต้องมีการสร้างวิสัยทัศน์ (Formulating) เพื่อให้เห็นถึงภาพที่ควรจะเป็นในอนาคต Merron (1995 อ้างถึงใน ดลพร ทวาโรจน์, 2548) ได้เสนอแนวคิดในการสร้างวิสัยทัศน์ว่า ควรเริ่มจากการกำหนดวัตถุประสงค์และภารกิจขององค์การให้ชัดเจน มีการรวบรวมข้อมูลและวิเคราะห์สภาวะสถานการณ์รอบๆ ทั้งในและนอกขององค์การเพื่อหาจุดอ่อนและจุดแข็งขององค์การ ในการสร้างวิสัยทัศน์ควรมีการกำหนดขึ้นโดยตัวผู้นำและคณะ สามารถสร้างวิสัยทัศน์โดยรวบรวมความคิดเห็นของทุกคนในองค์การได้

Ellis and Joslin (1990, p. 5) มีความคิดเห็นว่า ทุกโรงเรียนมีศักยภาพเป็นของตนเองในการทำบางสิ่งบางอย่าง ดังนั้น ในการกำหนดภาพในอนาคตของโรงเรียนจึงต้องศึกษาสภาพของโรงเรียนในปัจจุบันว่ามีจุดเด่น จุดด้อยด้านใด โดยการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มคนทุกคนในสถานศึกษา แล้วนำข้อมูลที่ได้มาสังเคราะห์เป็นภาพรวมของโรงเรียน เพื่อตัดสินใจว่าจะวางทิศทางการพัฒนาโรงเรียนไปทางใด

จากนิยามของนักวิชาการและนักการศึกษา สรุปได้ว่า การสร้างวิสัยทัศน์ (Formulating) เป็นพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในการสร้างภาพที่จะเกิดขึ้นในอนาคตและมีความเป็นไปได้ว่าจะเกิดขึ้น โดยการวิเคราะห์จากข้อมูลทั้งภายในและภายนอกรงเรียน สภาพแวดล้อมขององค์กร กำหนดทิศทางความมุ่งหมายของสถานศึกษาที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์

2. การเผยแพร่วิสัยทัศน์ (Articulating)

ชลาลัย นิมิบุตร (2550, น. 36) อธิบายการเผยแพร่วิสัยทัศน์ หมายถึง การที่ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถสื่อสารให้คณะครูมีความเข้าใจวิสัยทัศน์ได้อย่างชัดเจน ยอมรับและเต็มใจที่จะปฏิบัติ

ทองใบ สุดชารี (2551) กล่าวว่า การเผยแพร่วิสัยทัศน์ คือความสามารถของผู้นำในการสื่อสารวิสัยทัศน์ให้ผู้ร่วมงานขององค์การรวมทั้งบุคคลภายนอก ได้เกิดความเข้าใจตรงกันในอันที่จะเกิดการยอมรับการเปลี่ยนแปลงใหม่ที่จะเกิดขึ้น การเลือกใช้วิธีการสื่อสารจะต้องมีความเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ รวมถึงความสามารถในการสร้างเครือข่ายการสื่อสารกับบุคลากรทั้งภายในและภายนอกองค์การให้เกิดการยอมรับวิสัยทัศน์ขององค์การ

นิกัญชลา ล้นเหลือ (2554, น. 56) การเผยแพร่วิสัยทัศน์ หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่แสดงออกถึงความสามารถในการสื่อสารให้ครูและผู้เกี่ยวข้องมีความเข้าใจวิสัยทัศน์ได้อย่างชัดเจน ยอมรับและเต็มอกเต็มใจที่จะดำเนินงานเพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์นั้น ซึ่งผู้บริหารต้องมีทักษะในการสื่อสาร รวมถึงพฤติกรรมในการแสดงออกถึงการโน้มน้าว จูงใจให้หรือกระตุ้นให้ผู้ตามเกิดความเข้าใจต่อวิสัยทัศน์ อยากอุทิศตนและทุ่มเทความพยายามมากขึ้นเป็นพิเศษ เชื่อมั่นและยอมรับในวิสัยทัศน์ว่าจะสามารถบรรลุเป้าหมายร่วมกันได้ โดยเห็นคุ่นค่าและให้ความสำคัญกับองค์การ

สุวิทย์ ยอดสละ (2556,น. 64) การสื่อสารวิสัยทัศน์ (Communicating) หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารโรงเรียนในการสื่อสารให้คนอื่นเข้าใจวิสัยทัศน์ได้อย่างชัดเจน ยอมรับและเต็มใจที่จะปฏิบัติงานรวมถึงการโน้มน้าว จูงใจให้ หรือกระตุ้นให้ผู้ตามเกิดความเข้าใจต่อวิสัยทัศน์โดยการใช้คำพูด สัญลักษณ์ การกระทำ และการให้รางวัล

Quigley (1993) ได้เสนอแนะวิธีการสื่อสารวิสัยทัศน์ทั่วทั้งองค์การไว้ว่าจะต้องสื่อสารอย่างต่อเนื่อง และสม่ำเสมอ โดยอาจใช้วิธีการพิมพ์เอกสารเผยแพร่เกี่ยวกับวิสัยทัศน์ขององค์การ การเขียนบทความเกี่ยวกับวิสัยทัศน์ของผู้บริหาร การจัดทำวีดีโอเกี่ยวกับวิสัยทัศน์ขององค์การเผยแพร่ การประชุมกลุ่มย่อยซึ่งเป็นการพบปะที่มีการสื่อสารแบบสองทาง ทำให้ได้ซักถามข้อสงสัยหรือใช้วิธีการย่อขนาดเอกสารที่บอกถึงวิสัยทัศน์ขององค์การให้มีขนาดเท่ากับบัตรเครดิตให้พนักงานพกติดตัวได้

Ellis and Joslin (1990, p. 8) มีความเห็นว่า การสร้างวิสัยทัศน์ขึ้นมาได้นั้นยังไม่สำคัญเท่ากับความสามารถในการเผยแพร่วิสัยทัศน์ไปยังสมาชิกทุกคนขององค์กรให้มีความคิดเห็นคล้อยตามและเต็มใจที่จะปฏิบัติกิจกรรมทั้งหลายเพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์นั้น ซึ่งวิธีการที่ก่อให้เกิดผลสำเร็จ การให้สมาชิกทุกคนมีส่วนร่วมในการเปลี่ยนแปลงเพื่อมุ่งไปยังวิสัยทัศน์ของสถานศึกษาที่กำหนดไว้นั่นคือ เปลี่ยนสภาพของวิสัยทัศน์ส่วนบุคคลเป็นวิสัยทัศน์ของส่วนรวม จุดมุ่งหมายของการเผยแพร่วิสัยทัศน์ คือ การทำให้สมาชิกขององค์กรยอมรับวิสัยทัศน์นั้นเป็นของตน ผู้บริหารจึงต้องมีศิลปะในการเปลี่ยนแปลงทัศนคติและค่านิยมของสมาชิก มีวิธีการสื่อสารที่มี

ประสิทธิผลในการอธิบายและโน้มน้าวให้สมาชิกขององค์กรเข้าใจและยอมรับวิสัยทัศน์ที่สร้างขึ้นอย่างต่อเนื่อง

Quigley (1991, pp. 189-196) ได้เสนอแนะวิธีการสื่อสารวิสัยทัศน์ทั่วทั้งองค์การไว้ว่า จะต้องสื่อสารอย่างต่อเนื่องติดต่อกันเรื่อยๆ โดยอาจใช้วิธีการพิมพ์เอกสารเผยแพร่เกี่ยวกับวิสัยทัศน์ขององค์การ การเขียนบทความเกี่ยวกับวิสัยทัศน์ของผู้บริหาร การจัดทำวีดีโอเกี่ยวกับวิสัยทัศน์ขององค์การเผยแพร่ การประชุมกลุ่มย่อยซึ่งเป็นการพบปะที่มีการสื่อสารแบบสองทางทำให้ได้ซักถามข้อสงสัยหรือใช้วิธีการย่อขนาดเอกสารที่บอกถึงวิสัยทัศน์ขององค์การให้มีขนาดเท่ากับบัตรเครดิตให้พนักงานพกติดตัวได้

Wilmore (2002) กล่าวว่า เป็นการวางแผนการปฏิบัติงานไว้อย่างรอบคอบและสื่อสารให้ผู้ร่วมงานทราบ ให้ผู้ที่มีส่วนร่วมมีการสื่อสารโดยการพูด การบอกกล่าวหรือการเขียนเป็นข้อความ

จากนิยามของนักวิชาการและนักการศึกษา สรุปได้ว่า การเผยแพร่วิสัยทัศน์ (Articulating) เป็นความประพฤติของผู้บริหารในการสื่อสารวิสัยทัศน์อย่างต่อเนื่องอย่างเป็นประจำและชัดเจน มีความสามารถในการชักชวน ใช้ศิลปะในการพูดเพื่อเปลี่ยนแปลงทัศนคติ และค่านิยมเดิมๆ ให้ผู้ที่ทำงานด้วยกันทำตามคำสั่งการตามแผนที่วางไว้ด้วยความเต็มใจ นำพาองค์กรไปสู่เป้าหมายความสำเร็จ

3. การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ (Implementing)

จิติมา วรรณศรี (2550, น. 36) ได้เสนอการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ เป็นการนำวิสัยทัศน์ไปสู่การปฏิบัติโดยแท้จริง ด้วยวิธีการแปลงวิสัยทัศน์ของตนเองไปสู่นโยบาย แผนกลยุทธ์ แผนงาน โครงการ และกิจกรรมของสถานศึกษา

ชลาลัย นิมิบุตร (2550, น. 41) กล่าวไว้ว่า การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ คือ การที่ผู้อำนวยการโรงเรียนสามารถนำวิสัยทัศน์ไปสู่การปฏิบัติจริงได้เป็นผลสำเร็จ ด้วยการหลอมวิสัยทัศน์ของตนลงไปสู่นโยบาย เป้าหมาย แผนงาน โครงการ กิจวัตรประจำวันของโรงเรียน และโดยการสร้างความสัมพันธ์อันดีกับครู

สุวิทย์ ยอดสละ (2556, น. 68) การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ คือ ความสามารถของผู้บริหารโรงเรียนในการนำวิสัยทัศน์ไปสู่การปฏิบัติได้จริง โดยการร่วมแรงร่วมใจของทุกฝ่ายในการปฏิบัติงาน ทั้งความคิด และความตั้งอกตั้งใจของผู้ร่วมปฏิบัติงานภายโรงเรียน เพื่อให้เป็นไปตามแผนที่สร้างขึ้นนั้นเป็นไปและเป็นผลสำเร็จ

Wilmore (2002, pp. 21-22) กล่าวว่า การปฏิบัติเพื่อให้บรรลุเป้าหมายและความสำเร็จตามวิสัยทัศน์นั้นต้องอาศัยองค์ประกอบต่างๆ ได้แก่ เป้าหมาย งบประมาณ และทรัพยากรอื่นๆ ที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ โดยต้องระบุเป้าหมายและแผนกลยุทธ์อย่างละเอียด รวมทั้งกิจกรรมต่างๆ การจัดการเรียนการสอน การวางแผนหลักสูตรและอื่นๆ ต้องสอดคล้องและมุ่งสู่ความสำเร็จตามวิสัยทัศน์สถานศึกษา

Zaccaro and Banks (2004, pp. 367-368) ได้ให้ความเห็นว่า ผู้บริหารนั้นจะปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ได้เมื่อมีแนวทาง ดังนี้ 1) การหลอมวิสัยทัศน์เข้าไปไว้ในปรัชญาของโรงเรียนและกำหนดนโยบายเพื่อนำปรัชญาของโรงเรียนไปปฏิบัติจริง 2) การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อผู้ร่วมงาน คุณลักษณะ 5 ประการ ที่ผู้บริหารต้องมี คือ มีทักษะการสื่อสารที่ดี แสดงออกถึงวิสัยทัศน์อย่างชัดเจน วางตนให้เป็นแบบอย่างที่ดีมีความน่าเชื่อถือ มีความมั่นใจในตนเอง และเคารพความคิดเห็นของผู้อื่น

จากนิยามของนักวิชาการและนักการศึกษา สรุปได้ว่า การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ (Implementing) เป็นพฤติกรรมความสามารถของผู้บริหารในการนำวิสัยทัศน์ไปสู่การปฏิบัติจริงไปสู่ผลสำเร็จ โดยอาศัยความร่วมมือของทุกฝ่ายในองค์กร ร่วมมือปฏิบัติด้วยความเต็มใจ มีความสัมพันธ์อันดีงามต่อกันในการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์

4. การปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี (Role Model)

Nanus (1996) กล่าวถึง การเป็นแบบอย่างที่ดี คือ การแสดงความรู้สึกนึกคิดของผู้บริหารเป็นแบบอย่างเป็นผู้ให้คำปรึกษา ผู้ฝึกสอน สร้างความไว้เนื้อเชื่อใจและการเน้นการสร้างนวัตกรรมและการเปลี่ยนแปลง

Kapur (2007) การเป็นแบบอย่างที่ดี คือ การไม่ย่อท้อ มีความมุ่งหวัง อดทนและฟันฝ่าอุปสรรคไปสู่วิสัยทัศน์ ส่งเสริมสนับสนุนให้มีการสร้างนวัตกรรมใหม่และการเปลี่ยนแปลง รวมถึงการพัฒนาศักยภาพของเจ้าหน้าที่อย่างต่อเนื่อง

Leonard (2008) การเป็นแบบอย่างที่ดี คือ ผู้นำต้องมีคุณงามความดี มีศีลธรรม เป็นนักสร้างสรรค์ ส่งเสริมให้มีการสร้างนวัตกรรมและการเปลี่ยนแปลง การเป็นตัวอย่างที่ดี คือ เป็นผู้ที่อุทิศตนเพื่อการเปลี่ยนแปลง เป็นผู้ที่มีความกล้าต่อการลงมือปฏิบัติ เป็นผู้ที่ให้คำแนะนำ

นิพนธ์ สำแดงเดช (2548, น. 42) สรุปได้ว่า ผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ควรมีลักษณะดังนี้คือ เป็นผู้ที่คาดเดาสถานการณ์ต่างๆ การคาดคะเนและสั่งสมประสบการณ์ได้ดี มีความคิดสร้างสรรค์ มุ่งอนาคตมากกว่าอนุรักษ์นิยม มีความสามารถในการสังเคราะห์ข้อมูลเพื่อการวางแผนทั้งระยะสั้นและระยะยาวมีความตื่นตัวและสามารถรับรู้และเปลี่ยนแปลงไปสู่สิ่งใหม่ กระตุ้นริเริ่มให้มี

การใช้นวัตกรรมสนับสนุนผู้ปฏิบัติงานที่มีความสามารถในการพัฒนาศักยภาพให้บังเกิดผลสูงสุด เปิดใจกว้างรับประสบการณ์ใหม่ๆ อยู่ตลอดเวลา

สมชาย เทพแสง (2552) การเป็นต้นแบบที่ดี หมายถึง ความประพฤติของผู้นำในการเป็นแบบอย่างที่ดี ได้รับการชื่นชมและไว้วางใจ สร้างการยอมรับและความน่าเชื่อถือให้กับบุคลากร มีความขมีขมันในการทำงาน มีความมั่นเพียรและมุ่งมั่นตั้งใจในการทำงานเพื่อให้ประสบความสำเร็จ เป็นผู้มีจิตใจในด้านการบริการพร้อมปรับปรุงพัฒนาการบริการให้เกิดความประทับใจ เป็นผู้มีความซื่อสัตย์ จริงใจในการทำงาน ให้ความไว้วางใจในการทำหน้าที่ของตนเอง โดยปราศจากการควบคุม ให้อิสระในการทำงาน ให้ความใกล้ชิดกับบุคลากร มีความเป็นกันเอง สร้างบรรยากาศที่เป็นมิตร

ไพฑูรย์ สินลารัตน์ (2553) การเป็นแบบอย่างที่ดี หมายถึง พฤติกรรมของผู้นำในการเป็นแบบอย่างที่ดี มีความน่าเชื่อถือ ให้กำลังใจกับทุกคน บทบาทของผู้นำจึงอยู่ที่ได้ใจของผู้ร่วมงาน ผู้นำต้องมีความคิดดี เป็นที่ศรัทธาของทุกคนที่เกี่ยวข้อง ผู้นำต้องดูแลเอาใจใส่ผู้ร่วมงาน

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553) ได้กำหนดในคู่มือการขับเคลื่อนโรงเรียนมุ่งสู่มาตรฐานสากลว่า การเป็นแบบอย่างที่ดี หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในการปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างด้านจริยธรรม สร้างศรัทธาโดยเป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติงานตามค่านิยมของสถานศึกษาเพื่อพัฒนาบุคลากรสู่อนาคต

นิกัญชลา ล้นเหลือ (2554, น. 62) การเป็นแบบอย่างที่ดี หมายถึง ความประพฤติการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษา ถึงการประพฤติตนเป็นแบบอย่างแก่ผู้ตาม ยึดมั่นในวิสัยทัศน์ มีการประพฤติตนดีปฏิบัติตามมาตรฐานวิชาชีพ สร้างศรัทธาโดยเป็นตัวอย่างที่ดีในการปฏิบัติงานตามค่านิยมของสถานศึกษาเพื่อพัฒนาบุคลากรสู่อนาคต เป็นที่ปรึกษาและให้กาลังใจแก่บุคลากรในการปฏิบัติงาน มีความกระตือรือร้นในการทำงาน มีความเพียรพยายามและมุ่งมั่นตั้งใจในการทำงาน และมีการกระตุ้นให้สร้างนวัตกรรมใหม่ๆ โดยอาศัยเทคโนโลยี

จากนิยามของนักวิชาการและนักการศึกษา สรุปได้ว่า การปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี (Role Model) พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารที่แสดงออกถึงความมุ่งมั่นตั้งใจ มีคุณธรรมจริยธรรม มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ พัฒนานวัตกรรมใหม่ๆ สร้างความเปลี่ยนแปลงในอนาคต และพัฒนาศักยภาพของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง

2.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.3.1 งานวิจัยในประเทศ

วิจิตร นิลฉวี (2550, น. 66) ได้ศึกษางานวิจัยเรื่อง การมีส่วนร่วมของกรรมการสถานศึกษาในการกำหนดวิสัยทัศน์ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า เมื่อพิจารณาทั้งโดยรวมแล้ว อยู่ในระดับมาก และรายด้านของการมีส่วนร่วม อยู่ในระดับมากทุกด้าน สถานภาพตำแหน่งที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นในการมีส่วนร่วมกำหนดวิสัยทัศน์ต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ชลาลัย นิมิบุตร (2550, น. 267) ได้ศึกษางานวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารส่วนใหญ่มีวิสัยทัศน์อยู่ในระดับสูงทั้งสามมิติ ปัจจัยด้านช่วงเวลาในการทำงานของผู้บริหารมีผลให้การเผยแพร่วิสัยทัศน์แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อวิสัยทัศน์ของผู้บริหารอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และสามารถทำนายวิสัยทัศน์ของผู้บริหารได้ 5 ปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยภายในโรงเรียน ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม พฤติกรรมสั่งการ และการให้ความช่วยเหลือชุมชน

พัชรินทร์ ศรีสุพรรณ (2551, น. 80) ได้ศึกษางานวิจัยเรื่อง การพัฒนาแนวทางการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 และเขต 2 ผลการวิจัยพบว่า แนวทางการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมที่มีความตรงตามความต้องการ และความตรงตามหลักวิชาการ มีความเหมาะสมและมีความเป็นไปได้ ประกอบด้วย 5 ขั้นตอน ได้แก่ 1) การบอกเล่าแนวความคิด 2) การขายแนวความคิด 3) การทดสอบความคิด 4) การปรึกษาหารือ 5) การร่วมสร้างสรรค์

สุจารี ฮีมินกูล (2551) ศึกษางานวิจัยเรื่อง ความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนที่มีขนาดต่างกันแตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารในโรงเรียนขนาดเล็ก ผู้บริหารมีระดับภาวะผู้นำมากกว่าในสถานศึกษาขนาดใหญ่

สาคร เจริญกัลป์ (2552, น. 96-103) ได้ศึกษางานวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาระยอง เขต 2 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ด้านการกระตุ้นเชาว์ปัญญา มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด ด้านการคำนึงถึงความแตกต่างของแต่ละบุคคล ด้านการสร้างแรงจูงใจ และด้านการสร้างบารมีตามลำดับ 2) บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก

ทุกด้านมีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด ด้านการกระจายอำนาจ ด้านการมีส่วนร่วม ด้านการมีอิทธิพลในการจัดการศึกษาให้ประชาชน ด้านที่มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากันคือ ด้านการบริหารตนเองและด้านการตรวจสอบและดุลยภาพ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 2 โดยรวมและรายด้านมีความสัมพันธ์กัน

กัลยาณี บุตรดีวงศ์ (2552, น. 103-112) ได้ศึกษางานวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนและการบริหารโรงเรียน โดยใช้โรงเรียนเป็นฐานกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดสระแก้ว ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร การบริหารโรงเรียนโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของผู้บริหารโรงเรียน ประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดสระแก้ว จำแนกตามขนาดของโรงเรียน วุฒิการศึกษาของผู้บริหาร ประสบการณ์บริหารงานของผู้บริหาร โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร การบริหารโรงเรียนโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียน

อรรถวิ เดชรัตนสุวรรณ์ (2554, น. 60–66) ได้ศึกษางานวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพกับกลยุทธ์การบริหารสถานศึกษาโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียน สังกัดเทศบาลนครระยอง ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพทั้งด้านการสร้างบารมี ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการกระตุ้นปัญญา และด้านความสัมพันธ์เป็นรายบุคคล อยู่ในระดับมากตามลำดับ 2) กลยุทธ์การบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการกระจายอำนาจ ด้านการบริหารตนเอง ด้านการตรวจสอบและถ่วงดุล ด้านการคืนอำนาจการจัดการศึกษาให้ประชาชน และด้านการมีส่วนร่วม อยู่ในระดับมากตามลำดับ ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านมีความสัมพันธ์ทางบวกกับกลยุทธ์การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียน สังกัดเทศบาลนครระยอง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

นิกัญชลา ล้นเหลือ (2554, น. 250) ได้ศึกษางานวิจัยเรื่อง โมเดลสมการโครงสร้างภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า ระดับภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และจากการเปรียบเทียบด้านความแตกต่างด้านอายุ พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกปัจจัย และจากการเปรียบเทียบพบว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 นอกนั้นไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

กิตติ์กาญจน์ ปฏิพันธ์ (2555) ได้ศึกษางานวิจัยเรื่อง โมเดลสมการโครงสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษา ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษามีระดับ การแสดงออกภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยผู้บริหารที่มีเพศต่างกัน มีระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ไม่แตกต่างกัน และผู้บริหารที่มีอายุต่างกัน มีประสบการณ์การเป็นผู้บริหารต่างกัน มีระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

มยุรา ศรีสมุทร (2555) ศึกษางานวิจัยเรื่อง การศึกษาแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามทรรศนะของครู สังกัดองค์การปกครองท้องถิ่น จังหวัดอุบลราชธานี พบว่า ผู้บริหารและครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 10 ปี และมีประสบการณ์ในการทำงานตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป มีทรรศนะต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

สุวิทย์ ยอดสละ (2556, น. 248) ได้ศึกษางานวิจัยเรื่อง สภาพปัจจุบันภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ความต้องการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด ผลการประเมินภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ก่อนพัฒนาโดยรวมอยู่ในระดับมาก หลังการพัฒนาโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา หลังการพัฒนาและระยะติดตามผล พบว่า ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาระยะติดตามผลสูงกว่าภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาหลังการพัฒนา ผลการประเมินความพึงพอใจของผู้เข้ารับการพัฒนาต่อโปรแกรมพัฒนาภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา อยู่ในระดับมาก

สุภาพ ฤทธิ์บำรุ (2556) ได้ศึกษางานวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความมีประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 30 ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 30 มีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการทำงานเป็นกลุ่ม ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ และมีความสัมพันธ์กันในทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ .782 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีค่าสัมประสิทธิ์การทำนายหรืออำนาจพยากรณ์ ร้อยละ 61.20

กันทิมา ชัยอุดม (2557) ได้ศึกษางานวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และพฤติกรรมการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและพฤติกรรมการบริหารแบบมีส่วนร่วม และประสิทธิผลของสถานศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับมาก จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และขนาดของสถานศึกษา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของพฤติกรรมการบริหารการมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 มีความสัมพันธ์ กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

อัจฉรา โพธิ์อ้น (2557) ศึกษางานวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของผู้บริหารและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี พบว่า เรื่อง ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ตามทัศนะของผู้บริหารและครูผู้สอน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สรุปผลจากการศึกษางานวิจัยในประเทศ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ และภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ทั้ง 3 รูปแบบ เมื่อจำแนกตามขนาดของสถานศึกษา ประสบการณ์ และอายุ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แต่เมื่อจำแนกตามเพศ ตำแหน่งแล้วแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แสดงให้เห็นว่าผู้บริหารที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีอายุต่างกัน และสถานศึกษาขนาดต่างกัน มีระดับภาวะผู้นำต่อครูในสถานศึกษาต่างกัน แต่ผู้บริหารที่มีตำแหน่ง และเพศ ต่างกัน ไม่มีผลต่อระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา

2.3.2 งานวิจัยต่างประเทศ

Braun (1991) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวิสัยทัศน์ของผู้บริหารกับบรรยากาศของโรงเรียน โดยศึกษาตามความรับรู้ของผู้บริหารและตามการรับรู้ของครู พบว่า ผู้บริหารเพศหญิงสร้างวิสัยทัศน์ได้ชัดเจนกว่าและสามารถเผยแพร่วิสัยทัศน์นั้นสู่คณะทำงานได้ชัดเจนกว่าเพศชาย และตามการรับรู้ของครู พบว่า วิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนกับบรรยากาศของโรงเรียน มีความสัมพันธ์ทางบวกและสามารถใช้การสร้างวิสัยทัศน์ การเผยแพร่วิสัยทัศน์และการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ตามการรับรู้ของครูเป็นตัวทำนายบรรยากาศของโรงเรียน

Cuffe (1997) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำของผู้บริหารที่มีวิสัยทัศน์ในโรงเรียนมัธยมศึกษา โดยมีสมมติฐานว่าตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กับภาวะผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ ได้แก่ สุขภาพของบรรยากาศโรงเรียน การได้รับการยอมรับในวิชาชีพอย่างกว้างขวาง ความจงรักภักดีของ

ครูต่อผู้บริหารและความผูกพันของครูที่มีต่อโรงเรียน ผลการศึกษาพบว่า บรรยากาศโรงเรียนที่มีสุขภาพดีกว่า ครูมีความจงรักภักดีต่อผู้บริหารสูงกว่าและความผูกพันของครูที่มีต่อโรงเรียนมากกว่ามีความสัมพันธ์กับผู้บริหารที่มีวิสัยทัศน์

Hansman and Goldring (2001) ศึกษาเรื่อง ระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนตามทัศนะของครูระดับประถมศึกษาในสหรัฐอเมริกา กลุ่มตัวอย่างเป็นครูที่มีความผูกพันกับโรงเรียน 231 คน และครูที่ไม่มีความผูกพันกับโรงเรียน 186 คน เก็บข้อมูลจากการสำรวจนำข้อมูลมาวิเคราะห์ด้วยสมการถดถอย ผลการวิจัยพบว่า ครูที่มีความผูกพันกับโรงเรียนเห็นว่าผู้บริหารโรงเรียนเป็นบุคคลสำคัญของโรงเรียนที่ทำให้การปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนเป็นไปด้วยความเรียบร้อย ทำให้มีการจัดการเรียนรู้และการสอนได้ดี และเห็นว่าผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำในโรงเรียนควรนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีมาใช้ในการบริหารโรงเรียน

Mungkasem (2001) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์สำหรับผู้บริหาร พบว่า คุณลักษณะของผู้ที่มีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ มีองค์ประกอบที่สำคัญ 5 ประการ คือ การมีความเป็นผู้นำ มองการณ์ไกล การทำงานเป็นทีม การมีทัศนคติด้านบวก และการมีความสามารถในการปรับพฤติกรรม

Memeses and Trejo (2002) ศึกษาเรื่องลักษณะภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผลกับความสำเร็จของงาน โดยเฉพาะผู้นำทางการศึกษาในการพัฒนาโรงเรียน กลุ่มตัวอย่างเป็นผู้กำหนดนโยบายและผู้บริหารโรงเรียนในรัฐคาลิฟอร์เนีย เพื่อศึกษาทัศนะเกี่ยวกับผู้บริหารที่มีศักยภาพการทำงานสูงกับผู้บริหารที่มีศักยภาพการทำงานต่างๆ ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารที่มีศักยภาพการทำงานทางการศึกษาต่างมักขาดความรอบคอบ ไม่สามารถแก้ปัญหาความขัดแย้ง ขาดมนุษย์สัมพันธ์และละเลยต่อเทคโนโลยี ส่วนผู้บริหารที่มีศักยภาพการทำงานสูงจะมีลักษณะตรงกับข้าม ผลการวิจัยแสดงให้เห็นถึงลักษณะภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผลว่า ส่งผลต่อองค์กรไปในทางที่ดี โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้นำทางการศึกษาในการพัฒนาโรงเรียนให้มีความก้าวหน้า

Sternberg (2006) ได้ศึกษาถึงภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ด้านที่เกี่ยวข้องกับการตัดสินใจของผู้บริหารสถานศึกษา ผลการศึกษาพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาที่ดีจะต้องเป็นผู้ที่มีทักษะการตัดสินใจที่ชาญฉลาด มีความนึกคิดอย่างสร้างสรรค์ในการนำหลักสูตรมาปรับใช้ได้จริง มีวิสัยทัศน์ที่สร้างสรรค์ในการพิจารณาความคิดของตนและของบุคลากร เพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กร มีความสามารถในการโน้มน้าวใจผู้ปฏิบัติหน้าที่ในสถานศึกษาให้เห็นคุณค่าของตนเอง และทำให้ทุกคนมีเป้าหมายร่วมกัน

สรุปผลจากการเรียนรู้งานวิจัยต่างประเทศ ภาวะผู้นำของผู้บริหารเพศหญิงสามารถสร้างวิสัยทัศน์ได้ชัดเจนกว่า และสามารถเผยแพร่วิสัยทัศน์ได้ชัดเจนกว่าเพศชาย และครูที่มีความผูกพันกับโรงเรียนเห็นว่าผู้บริหารโรงเรียนเป็นบุคคลสำคัญของโรงเรียนที่ทำให้การกระทำงานในโรงเรียนเป็นไปด้วยความเรียบร้อย ทำให้มีการจัดการเรียนรู้และการสอนได้ดี ผู้บริหารสถานศึกษาที่ดีจะต้องเป็นผู้ที่มีทักษะการตกลงใจที่ชาญฉลาด มีความนึกคิดอย่างสร้างสรรค์ในการนำหลักสูตรมาปรับใช้ได้จริง มีวิสัยทัศน์ที่สร้างสรรค์ในการวิเคราะห์ความคิดของตนและของบุคลากร

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

บทที่ 3
วิธีดำเนินการศึกษา

การศึกษาครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษารูปแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาจังหวัดปทุมธานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี โดยมีรายละเอียดการดำเนินการศึกษา ดังนี้

3.1 ประชากร

3.2 กลุ่มตัวอย่าง

3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

3.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้อำนวยการสถานศึกษา และครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี จำนวน 170 โรงเรียน ในปีการศึกษา 2558 บุคลากรภายในสถานศึกษาทั้งสิ้น จำนวน 2,855 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี, 2558)

3.2 กลุ่มตัวอย่าง

กำหนดขนาดตัวอย่างโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป G*Power 3.1.9.2 ด้วยขนาดอิทธิพล 0.25 โอกาสของความคาดเคลื่อน (Error Prob) เท่ากับ 0.05 ค่าอำนาจการทดสอบ (1) เท่ากับ 0.95 จำนวน 3 กลุ่ม คำนวณขนาดตัวอย่างที่เหมาะสม ได้เท่ากับ 252 ตัวอย่าง ผู้วิจัยจึงออกแบบการเก็บข้อมูลจากตัวอย่างให้ครอบคลุมที่คำนวณไว้ โดยใช้วิธีการสุ่มแบบชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) แบ่งเป็นระดับผลการประเมิน รอบ 3 ของสถานศึกษา และใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) ด้วยวิธีการจับฉลาก เลือกผู้ตอบแบบสอบถาม ดังรายละเอียดจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ดังในตารางที่ 3.1

ตารางที่ 3.1 จำนวนประชากรและตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

ผลการประเมินภายนอก รอบ 3 ของสถานศึกษา	จำนวน		
	สถานศึกษา	ประชากร (คน)	ตัวอย่าง (คน)
ระดับน้อย คะแนน 61 - 71	11	105	84
ระดับปานกลาง คะแนน 72 - 82	89	1,473	84
ระดับมาก คะแนน 83 - 93	70	1,277	84
รวม	170	2,855	252

ที่มา: ข้อมูลสารสนเทศ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1, 2558)
ข้อมูลสารสนเทศ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2, 2558)

3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถามความคิดเห็นของผู้อำนวยการสถานศึกษา และครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เกี่ยวกับรูปแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบไปด้วย ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา และภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม ซึ่งเป็นเครื่องมือที่ผู้วิจัยเป็นผู้สร้างขึ้นเอง โดยแบ่งเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist)

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับรูปแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ ได้แก่ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และ น้อยที่สุด โดยผู้วิจัยกำหนดเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

5 คะแนน หมายถึง มีระดับความเหมาะสมมากที่สุด
4 คะแนน หมายถึง มีระดับความเหมาะสมมาก
3 คะแนน หมายถึง มีระดับความเหมาะสมปานกลาง
2 คะแนน หมายถึง มีระดับความเหมาะสมน้อย
1 คะแนน หมายถึง มีระดับความเหมาะสมน้อยที่สุด

การสร้างเครื่องมือ

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล มีขั้นตอนดังนี้

3.3.1 ศึกษาเอกสาร ตำรา บทความ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เกี่ยวกับรูปแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาเครื่องมือ

3.3.2 ศึกษาวิธีการสร้างเครื่องมือที่เป็นแบบสอบถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) และมาตราส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Rating scale) 5 ระดับ

3.3.3 รวบรวมเนื้อหาและความรู้ที่เกี่ยวข้องตามวัตถุประสงค์และกรอบแนวคิดของการวิจัย

3.3.4 ดำเนินการสร้างเครื่องมือแบบสอบถามทั้ง 2 ตอน ให้ครอบคลุมเนื้อหาและกรอบแนวคิดของการวิจัย

3.3.5 นำเครื่องมือที่เป็นแบบสอบถามที่สร้างเสร็จแล้วเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ เพื่อตรวจสอบความถูกต้องและให้ข้อเสนอแนะ จากนั้นนำมาแก้ไขปรับปรุงเนื้อหา และการใช้ภาษาให้ถูกต้องสมบูรณ์

3.3.6 ผู้วิจัยนำเสนอแบบสอบถามให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน ดังมีรายชื่อผู้เชี่ยวชาญประกอบด้วย

1. ผศ.ดร.ต้องลักษณ์ บุญธรรม	อาจารย์ สังกัดคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
2. ดร.ภารุจีร์ เจริญเผ่า	อาจารย์ สังกัดคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
3. ดร.เพลินตา กะลัมพากร	ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดชัยมังคลาราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี
4. นางพิมพร อินทฤทธิ์	ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดกลางคลองสี่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี
5. นายอธิวัชร พูนสวัสดิ์	ผู้อำนวยการโรงเรียนปัญจทายิกาวาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี

เพื่อพิจารณาความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ของเครื่องมือ โดยวิธีหาดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามศัพท์ (Index of Item Objective Congruence : IOC) แล้วเลือกข้อคำถามที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไป ปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะก่อนนำไปทดลองใช้ (Try Out) เกณฑ์การพิจารณาเลือกข้อคำถามที่มีดัชนีความสอดคล้องไม่ต่ำกว่า 0.50 ขึ้นไป ถ้าข้อคำถามใดมีค่าดัชนีความสอดคล้องต่ำกว่า 0.50 ผู้วิจัยจะนำไปปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะก่อนที่จะนำไปทดลอง (Try Out) ผลการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ พบว่า ดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถามมีค่าระหว่าง 0.60 – 1.00 ดังนี้

มีค่า 0.60 จำนวน 8 ข้อ ได้แก่ ข้อ 1,4,7,8,10,24,25,33

มีค่า 0.80 จำนวน 4 ข้อ ได้แก่ ข้อ 18,20,21,29

มีค่า 1.00 จำนวน 24 ข้อ ได้แก่ ข้อ 2,3,5,6,9,11,12,13,14,15,16,17,19, 22,23,26,27,28,30,31,32,34,35,36

3.3.7 ผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try Out) กับประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน

3.3.8 ผู้วิจัยนำผลการตอบแบบสอบถามมาวิเคราะห์หาค่าความเที่ยง (Reliability) โดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) มีผลการวิเคราะห์แบบสอบถามของข้อคำถามภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา จังหวัดปทุมธานี มีค่าความเที่ยงเท่ากับ 0.982 มีการวิเคราะห์เป็นรายด้าน ดังนี้

ด้านการปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี	มีค่าความเที่ยงเท่ากับ 0.894
ด้านการมีวิสัยทัศน์	มีค่าความเที่ยงเท่ากับ 0.916
ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญาความคิด	มีค่าความเที่ยงเท่ากับ 0.875
ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	มีค่าความเที่ยงเท่ากับ 0.933
ด้านการมีจินตนาการ	มีค่าความเที่ยงเท่ากับ 0.913
ด้านการมีความยืดหยุ่น	มีค่าความเที่ยงเท่ากับ 0.912
ด้านการเผยแพร่วิสัยทัศน์	มีค่าความเที่ยงเท่ากับ 0.929
ด้านการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์	มีค่าความเที่ยงเท่ากับ 0.929

3.3.9 จัดพิมพ์แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์เพื่อนำไปใช้เก็บรวบรวมข้อมูล

3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยได้ดำเนินตามขั้นตอนดังนี้

3.4.1 ติดต่อประสานงานกับงานบัณฑิตศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี เพื่อทำหนังสือเกี่ยวกับการขอความอนุเคราะห์เข้าเก็บข้อมูลการวิจัยถึงผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขต 2 เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการใช้แบบสอบถามเก็บรวบรวมข้อมูล

3.4.2 นำหนังสือขอความอนุเคราะห์พร้อมทั้งแบบสอบถามส่งไปยังสถานศึกษา เพื่อขออนุญาตในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้อำนวยการสถานศึกษา และบุคคลทางการศึกษาภายในสถานศึกษาที่เป็นตัวอย่าง กำหนด วัน เวลา สถานที่ ขอรับแบบสอบถามคืนภายใน 2 วัน

3.4.3 ผู้วิจัยได้รับแบบสอบถามที่สมบูรณ์ถูกต้องคืน จำนวน 231 ชุด คิดเป็นร้อยละ 91.66 ผู้วิจัยจึงเก็บข้อมูลเพิ่มอีก จำนวน 21 ชุด เพื่อให้ได้แบบสอบถามครบตามการคำนวณ จำนวน 252 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100

3.4.4 ผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปวิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางคอมพิวเตอร์

3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยตรวจสอบความถูกต้อง ความสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาจากตัวอย่างที่กำหนดไว้ เพื่อนำแบบสอบถามมาวิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์และสมมติฐานที่วางไว้ จำนวน 252 ฉบับ และนำข้อมูลทั้งหมดดำเนินการ ดังนี้

3.5.1 วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) โดยการแจกแจงความถี่ และคำนวณค่าร้อยละ

3.5.2 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับรูปแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ และภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ วิเคราะห์โดยใช้ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางคอมพิวเตอร์ และนำผลวิเคราะห์ที่ได้มาแปลความหมาย รายข้อรายด้าน และความหมายในภาพรวมแปลผล โดยผู้วิจัยกำหนดเกณฑ์ (บุญชม ศรีสะอาด และ บุญส่ง นิลแก้ว, 2535, น. 23-24) ดังนี้

4.51 – 5.00 หมายถึง มีระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมากที่สุด

3.51 – 4.50 หมายถึง มีระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก

2.51 – 3.50 หมายถึง มีระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับปานกลาง

1.51 – 2.50 หมายถึง มีระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับน้อย

1.00 – 1.50 หมายถึง มีระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับน้อยที่สุด

3.5.3 วิเคราะห์เปรียบเทียบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา โดยจำแนกออกเป็นขนาดของสถานศึกษา ประสบการณ์การบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา และผลการประเมินภายนอก รอบ 3 ของสถานศึกษา โดยใช้การทดสอบความแปรปรวนแบบทางเดียว One – Way ANOVA ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางคอมพิวเตอร์ และนำผลวิเคราะห์ที่ได้มาแปลความหมาย รายข้อ รายด้าน และความหมายในภาพรวมแปลผล โดยผู้วิจัยกำหนดเกณฑ์ (บุญชม ศรีสะอาด และบุญส่ง นิลแก้ว, 2535 น. 23-24) ดังนี้

4.51 – 5.00 หมายถึง มีระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมากที่สุด

3.51 – 4.50 หมายถึง มีระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก

2.51 – 3.50 หมายถึง มีระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับปานกลาง

1.51 – 2.50 หมายถึง มีระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับน้อย

1.00 – 1.50 หมายถึง มีระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับน้อยที่สุด

3.5.4 วิเคราะห์หาความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ และภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ ใช้การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน Correlation Analysis โดยผู้วิจัยกำหนดเกณฑ์ (ปริญญา มีสุข, 2559, น. 313) ดังนี้

0.70 – 1.00 หมายถึง มีความสัมพันธ์ในระดับสูง

0.30 – 0.69 หมายถึง มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง

0.01 – 0.29 หมายถึง มีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ

3.5.5 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยการใช้โปรแกรมสำเร็จรูป ดังนี้

1) ค่าความถี่

2) ค่าร้อยละ

3) ค่าเฉลี่ย

4) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

5) ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson’s product moment correlation coefficient)

บทที่ 4
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิจัย

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกันในการแปรความหมายของการวิเคราะห์ข้อมูลและตัวแปร ค่าสถิติ ผู้วิจัยจึงกำหนดสัญลักษณ์ทางสถิติที่ใช้แทนตัวแปรในการวิจัยครั้งนี้ ดังนี้

$\overline{X}$	แทน	คะแนนเฉลี่ย
S.D.	แทน	ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน
n	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
p	แทน	ความน่าจะเป็น ของความคลาดเคลื่อนในการทดสอบสมมุติฐาน
r	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์
y_1	แทน	ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง
y_2	แทน	ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์
y_3	แทน	ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์
Sig.	แทน	ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ
df	แทน	ชั้นของความเป็นอิสระ (Degree of freedom)
SS	แทน	ผลบวกกำลังสองของคะแนน (Sum of Squares)
MS	แทน	ค่าคะแนนเฉลี่ยของผลบวกกำลังสองของคะแนน (Mean of Square)
F	แทน	ค่าสถิติแจกแจงแบบเอฟ

4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์แบบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา จังหวัดปทุมธานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิเคราะห์ออกเป็น 6 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของกลุ่มตัวอย่าง

ผู้วิจัยเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างคืนกลับมา จำนวน 252 ชุด ได้รับแบบสอบถามถูกต้องสมบูรณ์คืนทั้งหมด จำนวน 252 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100 จากนั้นผู้วิจัยนำมาวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของกลุ่มตัวอย่าง โดยจำแนกตามตารางดังต่อไปนี้

ตารางที่ 4.1 จำนวน ร้อยละของตัวอย่างจำแนกตาม เพศ อายุ ตำแหน่ง ระดับการศึกษา

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	32	12.69
หญิง	220	87.30
อายุ		
20-30 ปี	70	27.77
31-40 ปี	99	39.28
41-50 ปี	22	8.73
51-60 ปี	61	24.20
ตำแหน่ง		
ผู้บริหารโรงเรียน	24	9.52
ครูผู้สอน	228	90.47
ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	2	0.79
ปริญญาตรี	170	67.46
ปริญญาโท	78	30.95
ปริญญาเอก	2	0.79
รวม	252	100

จากตารางที่ 4.1 แสดงให้เห็นว่า กลุ่มตัวอย่างเป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 87.30 เป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 12.69 ส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 31-40 ปี คิดเป็นร้อยละ 39.28 ส่วนใหญ่เป็นครูผู้สอน คิดเป็นร้อยละ 90.47 และเป็นผู้บริหารสถานศึกษา คิดเป็นร้อยละ 9.52 ส่วนใหญ่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 67.46 รองลงมาเป็นระดับปริญญาโท คิดเป็นร้อยละ 30.95

ตารางที่ 4.2 จำนวน ร้อยละของตัวอย่าง จำแนกตามขนาดสถานศึกษา

ขนาดสถานศึกษา	จำนวน	ร้อยละ
ขนาดเล็ก	4	1.58
ขนาดกลาง	163	64.68
ขนาดใหญ่	35	13.88
ขนาดใหญ่พิเศษ	50	19.84
รวม	252	100

จากตารางที่ 4.2 แสดงให้เห็นว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นโรงเรียนที่มีขนาดปานกลาง มีนักเรียนจำนวน 121 – 600 คน คิดเป็นร้อยละ 64.68 รองลงมาคือสถานศึกษาที่มีขนาดใหญ่พิเศษ มีนักเรียนจำนวน 1,500 คนขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 19.84 สถานศึกษาที่มีขนาดใหญ่ มีนักเรียนจำนวน 601 – 1,500 คน คิดเป็นร้อยละ 13.88 และสถานศึกษาที่มีขนาดเล็ก มีนักเรียนจำนวน 1 – 120 คน คิดเป็นร้อยละ 1.58 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.3 จำนวน ร้อยละของตัวอย่าง จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน

ประสบการณ์ในการทำงาน	จำนวน	ร้อยละ
น้อยกว่า 5 ปี	99	39.28
6 - 10 ปี	61	24.20
11 - 20 ปี	27	10.71
มากกว่า 20 ปีขึ้นไป	65	25.79
รวม	252	100

จากตารางที่ 4.3 แสดงให้เห็นว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า 5 ปี คิดเป็นร้อยละ 39.28 รองลงมาคือ มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 20 ปี คิดเป็น

ร้อยละ 25.79 มีประสบการณ์ในการทำงาน 6 – 10 ปี คิดเป็นร้อยละ 24.20 และมีประสบการณ์ในการทำงาน 11 – 20 ปี คิดเป็นร้อยละ 10.71 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.4 จำนวน ร้อยละของตัวอย่าง จำแนกตามผลการประเมินภายนอก รอบ 3 ของสถานศึกษา

ผลการประเมินภายนอกรอบ 3 ของสถานศึกษา	จำนวน	ร้อยละ
ระดับน้อย	18	7.14
ระดับปานกลาง	178	70.63
ระดับมาก	56	22.22
รวม	252	100

จากตารางที่ 4.4 แสดงให้เห็นว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีผลการประเมินภายนอก รอบ 3 ของสถานศึกษาอยู่ในระดับปานกลาง คิดเป็นร้อยละ 70.63 รองลงมาคือ มีผลการประเมินภายนอก รอบ 3 อยู่ในระดับมาก คิดเป็นร้อยละ 22.22 และมีผลการประเมินภายนอก รอบ 3 อยู่ในระดับน้อย คิดเป็นร้อยละ 7.14 ตามลำดับ

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา จังหวัดปทุมธานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี

ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา โดยหาค่าเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ประกอบด้วย 3 ด้าน ดังนี้

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา
2. ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา
3. ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา

ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวม

ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา	$\overline{X}$	S.D.	แปลผล
ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา	4.18	0.71	มาก
ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา	4.26	0.81	มาก
ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา	4.24	0.72	มาก

จากตารางที่ 4.5 แสดงให้เห็นว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา จังหวัดปทุมธานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี มีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 4.18–4.26 เมื่อพิจารณารายด้านของภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ($\overline{X}$ = 4.26, S.D.= 0.81) รองลงมาคือ ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา ($\overline{X}$ = 4.24, S.D.= 0.72) และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ($\overline{X}$ = 4.1, S.D.= 0.71) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวม

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา	$\overline{X}$	S.D.	แปลผล
การปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี	4.21	0.63	มาก
การมีวิสัยทัศน์ในการทำงาน	4.21	0.63	มาก
กระตุ้นในการใช้ปัญญาความคิด	4.03	0.68	มาก
การคำนึงถึงความเป็นปัจเจคบุคคล	4.14	0.68	มาก

จากตารางที่ 4.6 แสดงให้เห็นว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา จังหวัดปทุมธานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี โดยภาพรวมเห็นว่ามีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.18, S.D.= 0.71) เมื่อพิจารณารายด้านของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ($\overline{X}$ = 4.21, S.D.= 0.63) และการมีวิสัยทัศน์ในการทำงาน ($\overline{X}$ = 4.21, S.D.= 0.63) รองลงมาคือ การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ($\overline{X}$ = 4.14, S.D.= 0.68) และกระตุ้นในการใช้ปัญญาความคิด ($\overline{X}$ = 4.03, S.D.= 0.68) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา	$\overline{X}$	S.D.	แปลผล
การปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี			
1. ผู้บริหารปฏิบัติตนในการทำงานอย่างกระตือรือร้น	4.29	0.71	มาก
2. ผู้บริหารมีวินัย มีความรับผิดชอบต่อหน้าที่ของตนเอง	4.45	0.67	มาก
3. ผู้บริหารปฏิบัติตนอยู่ในศีลธรรม จรรยาบรรณ	4.36	0.70	มาก
4. ผู้บริหารเป็นที่รักและศรัทธาของครูทุกคน	4.05	0.83	มาก
5. ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูพัฒนาศักยภาพของตนเองตลอดเวลา	4.40	0.70	มาก
6. ผู้บริหารให้คำปรึกษาในการทำงานต่อครูอย่างสม่ำเสมอ	4.22	0.76	มาก
รวม	4.21	0.63	มาก

จากตารางที่ 4.7 แสดงให้เห็นว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ด้านการปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี มีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 4.05–4.44 โดยมีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.21, S.D.= 0.63) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกประเด็น โดยประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ผู้บริหารมีวินัย มีความรับผิดชอบต่อหน้าที่ของตนเอง ($\overline{X}$ = 4.45, S.D.= 0.67) รองลงมาคือ ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูพัฒนาศักยภาพของตนเองตลอดเวลา ($\overline{X}$ = 4.40, S.D.= 0.70) และประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารปฏิบัติตนอยู่ในศีลธรรม จรรยาบรรณ ($\overline{X}$ = 4.05, S.D.= 0.83) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการมีวิสัยทัศน์ในการทำงาน

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา	$\overline{X}$	S.D.	แปลผล
การมีวิสัยทัศน์ในการทำงาน			
1. ผู้บริหารกำหนดสิ่งที่ต้องการให้เกิดขึ้นกับสถานศึกษาในอนาคต	4.35	0.73	มาก
2. ผู้บริหารวิเคราะห์ข้อมูลทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา เพื่อนำมากำหนดวิสัยทัศน์	4.20	0.70	มาก
3. ผู้บริหารวางแผนและกำหนดเป้าหมายในการทำงานอย่างเป็นระบบ	4.18	0.77	มาก
4. ผู้บริหารใช้ข้อมูลปัจจุบันในการกำหนดวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา	4.17	0.73	มาก
รวม	4.23	0.66	มาก

จากตารางที่ 4.8 แสดงให้เห็นว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ด้านการมีวิสัยทัศน์ในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 4.17–4.35 โดยมีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.23, S.D.= 0.66) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกประเด็น โดยประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ผู้บริหารกำหนดสิ่งที่ต้องการให้เกิดขึ้นกับสถานศึกษาในอนาคต ($\overline{X}$ = 4.35, S.D.= 0.73) รองลงมาคือ ผู้บริหารวิเคราะห์ข้อมูลทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา เพื่อนำมากำหนดวิสัยทัศน์ ($\overline{X}$ = 4.20, S.D.= 0.70) และประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารใช้ข้อมูลปัจจุบันในการกำหนดวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา ($\overline{X}$ = 4.17, S.D.= 0.73) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการกระตุ้นในการใช้ปัญญาความคิด

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา	$\overline{X}$	S.D.	แปลผล
กระตุ้นในการใช้ปัญญาความคิด			
1. ผู้บริหารกระตุ้นให้ครูใช้ความคิดแก้ไขปัญหาด้วยตนเองอย่างสร้างสรรค์	4.13	0.76	มาก
2. ผู้บริหารยกย่องชมเชยครูในการปฏิบัติงาน	4.13	0.82	มาก
3. ผู้บริหารให้รางวัลตอบแทนการทำงานของครู	3.81	0.78	มาก
4. ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูได้แสดงความคิดเห็นร่วมกันในการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์	4.06	0.83	มาก
รวม	4.03	0.68	มาก

จากตารางที่ 4.9 แสดงให้เห็นว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ด้านการกระตุ้นในการใช้ปัญญาความคิด มีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 3.81–4.13 โดยมีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.03, S.D.= 0.68) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกประเด็น โดยประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ผู้บริหารกระตุ้นให้ครูใช้ความคิดแก้ไขปัญหาด้วยตนเองอย่างสร้างสรรค์ ($\overline{X}$ = 4.13, S.D.= 0.76) รองลงมาคือ ผู้บริหารยกย่องชมเชยครูในการปฏิบัติงาน ($\overline{X}$ = 4.13, S.D.= 0.82) และประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารให้รางวัลตอบแทนการทำงานของครู ($\overline{X}$ = 3.81, S.D.= 0.78) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.10 ค่าเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา	$\overline{X}$	S.D.	แปลผล
การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล			
1. ผู้บริหารปฏิบัติต่อครูทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน	3.96	0.83	มาก
2. ผู้บริหารส่งเสริมและพัฒนาครูตามความสนใจและตามความสามารถของแต่ละบุคคล	4.17	0.74	มาก
3. ผู้บริหารเข้าใจความแตกต่างและความสามารถของครูแต่ละคน	4.11	0.78	มาก
4. ผู้บริหารเป็นผู้ที่มีมนุษย์สัมพันธ์ที่ดี	4.17	0.82	มาก
5. ผู้บริหารให้คำแนะนำคำปรึกษาต่อครูเป็นรายบุคคล	4.19	0.78	มาก
6. ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูเห็นถึงความสำคัญของตนเองต่อสถานศึกษา	4.21	0.73	มาก
รวม	4.14	0.68	มาก

จากตารางที่ 4.10 แสดงให้เห็นว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล มีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 3.96–4.21 โดยมีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.14, S.D.= 0.68) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกประเด็น โดยประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูเห็นถึงความสำคัญของตนเองต่อสถานศึกษา ($\overline{X}$ = 4.21, S.D.= 0.73) รองลงมา คือ ผู้บริหารให้คำแนะนำคำปรึกษาต่อครูเป็นรายบุคคล ($\overline{X}$ = 4.19, S.D.= 0.78) และประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารปฏิบัติต่อครูทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน ($\overline{X}$ = 3.96, S.D.= 0.83) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.11 ค่าเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวม

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา	$\overline{X}$	S.D.	แปลผล
การมีจินตนาการ	4.27	0.64	มาก
การมีวิสัยทัศน์ในการทำงาน	4.23	0.66	มาก
การมีความยืดหยุ่น	4.14	0.75	มาก

จากตารางที่ 4.11 แสดงให้เห็นว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา จังหวัดปทุมธานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี โดยภาพรวมเห็นว่ามีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.26, S.D.= 0.81) เมื่อพิจารณารายด้านของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การมีจินตนาการ ($\overline{X}$ = 4.27, S.D.= 0.64) รองลงมาคือ การมีวิสัยทัศน์ในการทำงาน ($\overline{X}$ = 4.23, S.D.= 0.66) และการมีความยืดหยุ่น ($\overline{X}$ = 4.14, S.D.= 0.75) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.12 ค่าเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการมีจินตนาการ

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา	$\overline{X}$	S.D.	แปลผล
การมีจินตนาการ			
1. ผู้บริหารใช้ปฏิภาณไหวพริบแก้ไขปัญหาต่างๆ ภายในสถานศึกษาได้เป็นอย่างดี	4.21	0.70	มาก
2. ผู้บริหารเสนอความคิดในการพัฒนาสถานศึกษาให้ทุกคนเข้าใจ	4.25	0.73	มาก
3. ผู้บริหารวางแผนการทำงานให้เกิดสิ่งใหม่ๆ ในสถานศึกษาอยู่เสมอ	4.38	0.71	มาก
4. ผู้บริหารใช้ข้อมูลจากประสบการณ์ที่ผ่านมา และการคาดการณ์สิ่งที่จะเกิดขึ้นในอนาคต เป็นแนวทางแก้ไขปัญหา	4.24	0.74	มาก
รวม	4.27	0.64	มาก

จากตารางที่ 4.12 แสดงให้เห็นว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ด้านการมีจินตนาการสถานศึกษา มีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 4.21–4.24 โดยมีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.27, S.D.= 0.64) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกประเด็น โดยประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ผู้บริหารวางแผนการทำงานให้เกิดสิ่งใหม่ๆ ในสถานศึกษาอยู่เสมอ ($\overline{X}$ = 4.38, S.D. = 0.71) รองลงมาคือ ผู้บริหารเสนอความคิดในการพัฒนาสถานศึกษาให้ทุกคนเข้าใจ ($\overline{X}$ = 4.25, S.D.= 0.73) ส่วนประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารใช้ปฏิภาณไหวพริบแก้ไขปัญหาต่างๆ ภายในสถานศึกษาได้เป็นอย่างดี ($\overline{X}$ = 4.21, S.D.= 0.70) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.13 ค่าเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการมีวิสัยทัศน์ในการทำงาน

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา	$\overline{X}$	S.D.	แปลผล
การมีวิสัยทัศน์ในการทำงาน			
1. ผู้บริหารกำหนดสิ่งที่ต้องการให้เกิดขึ้นกับสถานศึกษาในอนาคต	4.35	0.73	มาก
2. ผู้บริหารวิเคราะห์ข้อมูลทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา เพื่อนำมากำหนดวิสัยทัศน์	4.20	0.70	มาก
3. ผู้บริหารวางแผนและกำหนดเป้าหมายในการทำงานอย่างเป็นระบบ	4.18	0.77	มาก
4. ผู้บริหารใช้ข้อมูลปัจจุบันในการกำหนดวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา	4.17	0.73	มาก
รวม	4.23	0.66	มาก

จากตารางที่ 4.13 แสดงให้เห็นว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ด้านการมีวิสัยทัศน์ในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 4.17–4.35 โดยมีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.23, S.D.= 0.66) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกประเด็น โดยประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ผู้บริหารกำหนดสิ่งที่ต้องการให้เกิดขึ้นกับสถานศึกษาในอนาคต ($\overline{X}$ = 4.35, S.D.= 0.73) รองลงมาคือ ผู้บริหารวิเคราะห์ข้อมูลทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา เพื่อนำมากำหนดวิสัยทัศน์ ($\overline{X}$ = 4.20, S.D.= 0.70)

และประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารใช้ข้อมูลปัจจุบันในการกำหนดวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา ($\overline{X}$ = 4.17, S.D.= 0.73) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.14 ค่าเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการมีความยืดหยุ่น

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา	$\overline{X}$	S.D.	แปลผล
การมีความยืดหยุ่น			
1. ผู้บริหารคิดริเริ่มสร้างสรรค์ แสดงความคิดเห็นในการทำงานอย่างอิสระ	4.13	0.89	มาก
2. ผู้บริหารปรับปรุงเปลี่ยนแปลงวิธีการทำงานให้ เหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษา เพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพ	4.16	0.81	มาก
3. ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูได้แสดงความคิดเห็นอย่างอิสระ	4.19	0.80	มาก
4. ผู้บริหารยอมรับฟังความคิดเห็นที่แตกต่างของครูทุกคน	4.09	0.88	มาก
รวม	4.14	0.75	มาก

จากตารางที่ 4.14 แสดงให้เห็นว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ด้านการมีความยืดหยุ่น มีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 4.09–4.19 โดยมีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.14, S.D.= 0.75) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่ามีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกประเด็น โดยประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูได้แสดงความคิดเห็นอย่างอิสระ ($\overline{X}$ = 4.19, S.D.= 0.80) รองลงมาคือ ผู้บริหารปรับปรุงเปลี่ยนแปลงวิธีการทำงานให้เหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษา เพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพ ($\overline{X}$ = 4.16, S.D.= 0.81) และประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารยอมรับฟังความคิดเห็นที่แตกต่างของครูทุกคน ($\overline{X}$ = 4.09, S.D.= 0.88) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.15 ค่าเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวม

ภาวะผู้นำเชิงเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา	$\overline{X}$	S.D.	แปลผล
การมีวิสัยทัศน์ในการทำงาน	4.23	0.66	มาก
การเผยแพร่วิสัยทัศน์	4.12	0.66	มาก
การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์	4.26	0.66	มาก
การปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี	4.21	0.63	มาก

จากตารางที่ 4.15 แสดงให้เห็นว่า ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา จังหวัดปทุมธานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี โดยภาพรวมเห็นว่ามีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.24, S.D.= 0.72) เมื่อพิจารณารายด้านของภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ ($\overline{X}$ = 4.26, S.D.= 0.66) รองลงมาคือ การมีวิสัยทัศน์ในการทำงาน ($\overline{X}$ = 4.23, S.D.= 0.66) การปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ($\overline{X}$ = 4.21, S.D.= 0.63) และการเผยแพร่วิสัยทัศน์ ($\overline{X}$ = 4.12, S.D.= 0.66) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.16 ค่าเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการมีวิสัยทัศน์ในการทำงาน

ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา	$\overline{X}$	S.D.	แปลผล
การมีวิสัยทัศน์ในการทำงาน			
1. ผู้บริหารกำหนดสิ่งที่ต้องการให้เกิดขึ้นกับสถานศึกษาในอนาคต	4.35	0.73	มาก
2. ผู้บริหารวิเคราะห์ข้อมูลทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา เพื่อนำมากำหนดวิสัยทัศน์	4.20	0.70	มาก
3. ผู้บริหารวางแผนและกำหนดเป้าหมายในการทำงานอย่างเป็นระบบ	4.18	0.77	มาก
4. ผู้บริหารใช้ข้อมูลปัจจุบันในการกำหนดวิสัยทัศน์	4.17	0.73	มาก
รวม	4.23	0.66	มาก

จากตารางที่ 4.16 แสดงให้เห็นว่า ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ด้านการมีวิสัยทัศน์ในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 4.17–4.35 โดยมีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.23, S.D.= 0.66) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกประเด็น โดยประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ผู้บริหารกำหนดสิ่งที่ต้องการให้เกิดขึ้นกับสถานศึกษาในอนาคต ($\overline{X}$ = 4.35, S.D.= 0.73) รองลงมาคือ ผู้บริหารวิเคราะห์ข้อมูลทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา เพื่อนำมากำหนดวิสัยทัศน์ ($\overline{X}$ = 4.20, S.D.= 0.70) และประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารใช้ข้อมูลปัจจุบันในการกำหนดวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา ($\overline{X}$ = 4.17, S.D.= 0.73) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.17 ค่าเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการเผยแพร่วิสัยทัศน์

ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา	$\overline{X}$	S.D.	แปลผล
การเผยแพร่วิสัยทัศน์			
1. ผู้บริหารสื่อสารเป้าหมายในการทำงานให้ครูได้รับรู้และเข้าใจตรงกันอย่างชัดเจน	4.18	0.77	มาก
2. ผู้บริหารมีศิลปะในการพูด เพื่อเปลี่ยนแปลงทัศนคติของผู้อื่น	4.10	0.77	มาก
3. ผู้บริหารสามารถโน้มน้าวจูงใจให้ครูปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ได้	4.08	0.67	มาก
4. ผู้บริหารถ่ายทอดวิสัยทัศน์ให้ครูนำไปปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ	4.10	0.70	มาก
รวม	4.12	0.66	มาก

จากตารางที่ 4.17 แสดงให้เห็นว่า ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ด้านการเผยแพร่วิสัยทัศน์ มีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 4.08–4.18 โดยมีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.12, S.D.= 0.66) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่ามีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกประเด็น โดยประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ผู้บริหารสื่อสารเป้าหมายในการทำงานให้ครูได้รับรู้และเข้าใจตรงกันอย่างชัดเจน ($\overline{X}$ = 4.18, S.D.= 0.77) รองลงมาคือ ผู้บริหารมีศิลปะในการพูด เพื่อเปลี่ยนแปลงทัศนคติของผู้อื่น ($\overline{X}$ = 4.10, S.D.= 0.77) และประเด็นที่มีค่าเฉลี่ย

น้อยที่สุด คือ ผู้บริหารสามารถโน้มน้าวจูงใจให้ครูปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ได้ ($\overline{X}$ = 4.08, S.D.= 0.67) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.18 ค่าเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์

ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา	$\overline{X}$	S.D.	แปลผล
การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์			
1. ผู้บริหารประพฤติตนสอดคล้องกับวิสัยทัศน์และวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้	4.21	0.69	มาก
2. ผู้บริหารวางแผนล่วงหน้าในการทำงานเสมอ	4.21	0.75	มาก
3. ผู้บริหารจัดทำแผนกลยุทธ์ของสถานศึกษาเพื่อให้การดำเนินงานของสถานศึกษาบรรลุเป้าหมาย	4.29	0.73	มาก
4. ผู้บริหารส่งเสริมสนับสนุนการทำงานร่วมกันในสถานศึกษา	4.35	0.73	มาก
รวม	4.26	0.66	มาก

จากตารางที่ 4.18 แสดงให้เห็นว่า ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ด้านการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ มีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 4.35–4.21 โดยมีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.26, S.D.= 0.66) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่ามีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกประเด็น โดยประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ผู้บริหารส่งเสริมสนับสนุนการทำงานร่วมกันในสถานศึกษา ($\overline{X}$ = 4.35, S.D.= 0.73) รองลงมาคือ ผู้บริหารจัดทำแผนกลยุทธ์ของสถานศึกษา เพื่อให้การดำเนินงานของสถานศึกษาบรรลุเป้าหมาย ($\overline{X}$ = 4.29, S.D.= 0.73) และประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารประพฤติตนสอดคล้องกับวิสัยทัศน์และวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ($\overline{X}$ = 4.21, S.D.= 0.69) และผู้บริหารวางแผนล่วงหน้าในการทำงานเสมอ ($\overline{X}$ = 4.21, S.D.= 0.75) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.19 ค่าเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี

ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา	$\overline{X}$	S.D.	แปลผล
การปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี			
1. ผู้บริหารปฏิบัติตนในการทำงานอย่างกระตือรือร้น	4.29	0.71	มาก
2. ผู้บริหารมีวินัย มีความรับผิดชอบต่อหน้าที่ของตนเอง	4.45	0.67	มาก
3. ผู้บริหารปฏิบัติตนอยู่ในศีลธรรม จรรยาบรรณ	4.36	0.70	มาก
4. ผู้บริหารเป็นที่รักและศรัทธาของครูทุกคน	4.05	0.83	มาก
5. ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูพัฒนาศักยภาพของตนเองตลอดเวลา	4.40	0.70	มาก
6. ผู้บริหารให้คำปรึกษาในการทำงานต่อครูอย่างสม่ำเสมอ	4.22	0.76	มาก
รวม	4.21	0.63	มาก

จากตารางที่ 4.19 แสดงให้เห็นว่า ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ด้านการปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี มีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 4.05–4.44 โดยมีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.21, S.D.= 0.63) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกประเด็น โดยประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ผู้บริหารมีวินัย มีความรับผิดชอบต่อหน้าที่ของตนเอง ($\overline{X}$ = 4.45, S.D.= 0.67) รองลงมา คือ ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูพัฒนาศักยภาพของตนเองตลอดเวลา ($\overline{X}$ = 4.40, S.D.= 0.70) และประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารปฏิบัติตนอยู่ในศีลธรรม จรรยาบรรณ ($\overline{X}$ = 4.05, S.D.= 0.83) ตามลำดับ

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-Way ANOVA)

ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) ได้แก่ ขนาดของสถานศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และผลการประเมินภายนอก รอบ 3 ของสถานศึกษา หากพบความแตกต่าง จะทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่โดยพิจารณาความเท่ากันของความแปรปรวน หากข้อมูลมีความแปรปรวนระหว่างกลุ่มเท่ากัน ผู้วิจัยจะวิเคราะห์ด้วยวิธีการของเชฟเฟ่ (Scheffe) แต่หากว่าความแปรปรวนแต่ละกลุ่มไม่เท่ากันผู้วิจัยจะวิเคราะห์ด้วยวิธีการของ Dunnet C

ตอนที่ 3.1 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-Way ANOVA) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา

ในตอนนี้ผู้วิจัยวิเคราะห์ความแปรปรวนของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และผลการประเมินภายนอก รอบ 3 ของสถานศึกษา มีผลวิเคราะห์ดังต่อไปนี้

ตารางที่ 4.20 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา

ขนาดของสถานศึกษา	$\overline{X}$	S.D.	แปลผล
ขนาดเล็ก	4.78	0.05	มากที่สุด
ขนาดกลาง	4.29	0.70	มาก
ขนาดใหญ่	4.24	0.44	มาก
ขนาดใหญ่พิเศษ	3.76	0.80	มาก
รวม	4.19	0.72	มาก

จากตารางที่ 4.20 แสดงให้เห็นว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา มีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 3.76–4.78 โดยมีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.19, S.D.= 0.72) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า สถานศึกษาขนาดเล็กมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.78, S.D.= 0.05) รองลงมาคือ สถานศึกษาขนาดกลาง ($\overline{X}$ = 4.29, S.D.= 0.70) สถานศึกษาขนาดใหญ่ ($\overline{X}$ = 4.24, S.D.= 0.44) และสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ ($\overline{X}$ = 3.76, S.D.= 0.80) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.21 การเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา

ความแปรปรวน	df	SS	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	3	12.31	4.10	8.71	0.00
ภายในกลุ่ม	248	116.70	0.47		
รวม	251	129.01			

จากตารางที่ 4.21 การเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา ด้วยวิธีการวิเคราะห์ความแปรปรวน (One-Way ANOVA) นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 อย่างน้อย 1 คู่ จึงได้วิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่ (Post Hoc) ได้ผลการวิเคราะห์ ดังตารางที่ 4.22

ตารางที่ 4.22 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่ (Post Hoc) ของค่าเฉลี่ยระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา ด้วยวิธีของ Dunnet C

ขนาดของสถานศึกษา	$\overline{X}$	ขนาดเล็ก	ขนาดกลาง	ขนาดใหญ่	ขนาดใหญ่พิเศษ
ขนาดเล็ก	4.78	-			
ขนาดกลาง	4.29	*	-		
ขนาดใหญ่	4.24	*	-	-	
ขนาดใหญ่พิเศษ	3.76	*	*	*	-

* $p < 0.05$

จากตารางที่ 4.22 การเปรียบเทียบการเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ในสถานศึกษาขนาดเล็กกับขนาดกลาง ขนาดเล็กกับขนาดใหญ่ ขนาดเล็กกับขนาดใหญ่พิเศษ ขนาดกลางกับขนาดใหญ่พิเศษ และขนาดใหญ่กับขนาดใหญ่พิเศษ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ยกเว้นในสถานศึกษาขนาดกลางกับขนาดใหญ่ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.23 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน

ประสบการณ์ในการทำงาน	$\overline{X}$	S.D.	แปลผล
น้อยกว่า 5 ปี	4.24	0.86	มาก
6 - 10 ปี	4.10	0.65	มาก
11 - 20 ปี	4.00	0.58	มาก
มากกว่า 20 ปีขึ้นไป	4.27	0.57	มาก
รวม	4.19	0.72	มาก

จากตารางที่ 4.23 แสดงให้เห็นว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 4.00–4.27 โดยมีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.19, S.D.= 0.72) เมื่อพิจารณารายด้าน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกประเด็น โดยประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 20 ปี ($\overline{X}$ = 4.27, S.D.= 0.57) รองลงมามีประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า 5 ปี ($\overline{X}$ = 4.24, S.D.= 0.86) มีประสบการณ์ในการทำงาน 6–10 ปี ($\overline{X}$ = 4.10, S.D.= 0.65) และมีประสบการณ์ในการทำงาน 11–20 ปี ($\overline{X}$ = 4.00, S.D.= 0.58) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.24 การเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน

ความแปรปรวน	df	SS	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	3	2.08	0.69	1.35	0.26
ภายในกลุ่ม	248	126.93	0.51		
รวม	251	129.01			

จากตารางที่ 4.24 การเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน ด้วยวิธีการวิเคราะห์ความแปรปรวน (One-Way ANOVA) พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.25 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามผลการประเมินภายนอก รอบ 3 ของสถานศึกษา

ผลการประเมินภายนอก รอบ 3	$\overline{X}$	S.D.	แปลผล
ระดับน้อย	4.15	1.25	มาก
ระดับปานกลาง	4.16	0.71	มาก
ระดับมาก	4.28	0.50	มาก
รวม	4.19	0.72	มาก

จากตารางที่ 4.25 แสดงให้เห็นว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามผลการประเมินภายนอก รอบ 3 ของสถานศึกษา มีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 4.15–4.28 โดยมีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.19, S.D.= 0.72) เมื่อพิจารณารายด้าน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกประเด็น โดยประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ผลการประเมินภายนอก รอบ 3 ของสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.28, S.D.= 0.50) รองลงมา มีผลการประเมินภายนอก รอบ 3 ของสถานศึกษาอยู่ในระดับปานกลาง ($\overline{X}$ = 4.16, S.D.= 0.71) และมีผลการประเมินภายนอก รอบ 3 ของสถานศึกษาอยู่ในระดับน้อย ($\overline{X}$ = 4.15, S.D.= 1.25) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.26 การเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามผลการประเมินภายนอก รอบ 3 ของสถานศึกษา

ความแปรปรวน	df	SS	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	2	0.61	0.31	0.59	0.55
ภายในกลุ่ม	248	127.99	0.52		
รวม	250	128.60			

จากตารางที่ 4.26 การเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาจำแนกตามผลการประเมินภายนอกรอบ 3 ของสถานศึกษา ด้วยวิธีการวิเคราะห์ความแปรปรวน (One-Way ANOVA) นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับผลการประเมินภายนอก รอบ 3 ของสถานศึกษา แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตอนที่ 3.2 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-Way ANOVA) ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา

ในตอนนี้ผู้วิจัยวิเคราะห์ความแปรปรวนของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และผลการประเมินภายนอก รอบ 3 ของสถานศึกษา มีผลวิเคราะห์ดังต่อไปนี้

ตารางที่ 4.27 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา

ขนาดของสถานศึกษา	$\overline{X}$	S.D.	แปลผล
ขนาดเล็ก	4.83	0.01	มากที่สุด
ขนาดกลาง	4.38	0.82	มาก
ขนาดใหญ่	4.29	0.48	มาก
ขนาดใหญ่พิเศษ	3.81	0.83	มาก
รวม	4.26	0.81	มาก

จากตารางที่ 4.27 แสดงให้เห็นว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา มีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 3.81–4.83 โดยมีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.26, S.D.= 0.81) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า สถานศึกษาขนาดเล็กมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.83, S.D.= 0.01) รองลงมาคือ สถานศึกษาขนาดกลาง ($\overline{X}$ = 4.38, S.D.= 0.82) สถานศึกษาขนาดใหญ่ ($\overline{X}$ = 4.29, S.D.= 0.48) และสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ ($\overline{X}$ = 3.81, S.D.= 0.83) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.28 การเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา

ความแปรปรวน	df	SS	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	3	13.46	4.49	7.35	0.00
ภายในกลุ่ม	248	151.39	0.61		
รวม	251	164.85			

จากตารางที่ 4.28 การเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาจำแนกตามขนาดของสถานศึกษา ด้วยวิธีการวิเคราะห์ความแปรปรวน (One-Way ANOVA) นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาจำแนกตามขนาดของสถานศึกษา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 อย่างน้อย 1 คู่ จึงได้วิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่ (Post Hoc) ได้ผลการวิเคราะห์ ดังตารางที่ 4.29

ตารางที่ 4.29 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่ (Post Hoc) ของค่าเฉลี่ยระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา ด้วยวิธีของ Dunnet C

ขนาดของสถานศึกษา	$\overline{X}$	ขนาดเล็ก	ขนาดกลาง	ขนาดใหญ่	ขนาดใหญ่พิเศษ
ขนาดเล็ก	4.83	-			
ขนาดกลาง	4.38	*	-		
ขนาดใหญ่	4.29	*	-	-	
ขนาดใหญ่พิเศษ	3.81	*	*	*	-

* $p < 0.05$

จากตารางที่ 4.29 การเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในสถานศึกษาที่มีขนาดเล็กกับขนาดกลาง ขนาดเล็กกับขนาดใหญ่ ขนาดเล็กกับขนาดใหญ่พิเศษ ขนาดกลางกับขนาดใหญ่พิเศษ และขนาดใหญ่กับขนาดใหญ่พิเศษ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ยกเว้นสถานศึกษาขนาดกลางกับขนาดใหญ่ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.30 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน

ประสบการณ์ในการทำงาน	$\overline{X}$	S.D.	แปลผล
น้อยกว่า 5 ปี	4.35	1.00	มาก
6 – 10 ปี	4.14	0.69	มาก
11 – 20 ปี	4.07	0.66	มาก
มากกว่า 20 ปี	4.32	0.59	มาก
รวม	4.26	0.81	มาก

จากตารางที่ 4.30 แสดงให้เห็นว่า ภาวะผู้นำการเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 4.07–4.35 โดยมีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.26, S.D.= 0.81) เมื่อพิจารณารายด้าน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกประเด็น โดยประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า 5 ปี ($\overline{X}$ = 4.35, S.D. = 1.00) รองลงมามีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 20 ปี ($\overline{X}$ = 4.32, S.D.= 0.59) มีประสบการณ์ในการทำงาน 6–10 ปี ($\overline{X}$ = 4.14, S.D.= 0.69) และมีประสบการณ์ในการทำงาน 11–20 ปี ($\overline{X}$ = 4.07, S.D.= 0.66) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.31 การเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน

ความแปรปรวน	df	SS	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	3	3.07	1.02	1.57	0.20
ภายในกลุ่ม	248	161.79	0.65		
รวม	251	164.86			

จากตารางที่ 4.31 การเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน ด้วยวิธีการวิเคราะห์ความแปรปรวน (One-Way ANOVA) นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสบการณ์ในการทำงาน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.32 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามผลการประเมินภายนอก รอบ 3 ของสถานศึกษา

ผลการประเมินภายนอก รอบ 3	$\overline{X}$	S.D.	แปลผล
ระดับน้อย	4.34	1.42	มาก
ระดับปานกลาง	4.23	0.81	มาก
ระดับมาก	4.33	0.52	มาก
รวม	4.26	0.81	มาก

จากตารางที่ 4.32 แสดงให้เห็นว่า ภาวะผู้นำการเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามผลการประเมินภายนอกรอบ 3 ของสถานศึกษา มีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 4.23–4.34 โดยมีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.26, S.D.= 0.81) เมื่อพิจารณารายด้าน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกประเด็น โดยประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ มีผลการประเมินภายนอก รอบ 3 ของสถานศึกษาอยู่ในระดับน้อย ($\overline{X}$ = 4.34, S.D.= 1.42) รองลงมา มีผลการประเมินภายนอกรอบ 3 ของสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.33, S.D.= 0.52) และมีผลการประเมินภายนอก รอบ 3 ของสถานศึกษาอยู่ในระดับปานกลาง ($\overline{X}$ = 4.23, S.D.= 0.81) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.33 การเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามผลการประเมินภายนอก รอบ 3 ของสถานศึกษา

ความแปรปรวน	df	SS	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	2	0.58	0.29	0.44	0.65
ภายในกลุ่ม	248	163.95	0.66		
รวม	250	164.53			

จากตารางที่ 4.33 การเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามผลการประเมินภายนอก รอบ 3 ของสถานศึกษา ด้วยวิธีการวิเคราะห์ความแปรปรวน (One-Way ANOVA) นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับผลการประเมินภายนอกรอบ 3 ของสถานศึกษา แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตอนที่ 3.3 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-Way ANOVA) ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา

ในตอนนี้ผู้วิจัยวิเคราะห์ความแปรปรวนของภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และผลการประเมินภายนอก รอบ 3 ของสถานศึกษา มีผลวิเคราะห์ดังต่อไปนี้

ตารางที่ 4.34 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา

ขนาดของสถานศึกษา	$\overline{X}$	S.D.	แปลผล
ขนาดเล็ก	4.86	0.10	มากที่สุด
ขนาดกลาง	4.36	0.72	มาก
ขนาดใหญ่	4.18	0.44	มาก
ขนาดใหญ่พิเศษ	3.86	0.80	มาก
รวม	4.24	0.73	มาก

จากตารางที่ 4.34 แสดงให้เห็นว่า ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา มีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 3.86–4.86 โดยมีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.24, S.D.= 0.73) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า สถานศึกษาขนาดเล็กมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.86 , S.D. = 0.10) รองลงมาคือ สถานศึกษาขนาดกลาง ($\overline{X}$ = 4.36, S.D.= 0.72) สถานศึกษาขนาดใหญ่ ($\overline{X}$ = 4.18, S.D.= 0.44) และสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ ($\overline{X}$ = 3.86, S.D.= 0.80) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.35 การเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา

ความแปรปรวน	df	SS	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	3	11.05	3.68	7.50	0.00
ภายในกลุ่ม	248	121.69	0.49		
รวม	251	132.74			

จากตารางที่ 4.35 การเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาจำแนกตามขนาดของสถานศึกษา ด้วยวิธีการวิเคราะห์ความแปรปรวน (One-Way ANOVA) พบว่า ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาจำแนกตามขนาดของสถานศึกษา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 อย่างน้อย 1 คู่ จึงได้ทำการวิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่ (Post Hoc) ได้ผลการวิเคราะห์ ดังตารางที่ 4.36

ตารางที่ 4.36 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่ (Post Hoc) ของค่าเฉลี่ยระดับภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา ด้วยวิธีของ Dunnet C

ขนาดของสถานศึกษา	$\overline{X}$	ขนาดเล็ก	ขนาดกลาง	ขนาดใหญ่	ขนาดใหญ่พิเศษ
ขนาดเล็ก	4.83	-			
ขนาดกลาง	4.38	*	-		
ขนาดใหญ่	4.29	*	-	-	
ขนาดใหญ่พิเศษ	3.81	*	*	-	-

จากตารางที่ 4.36 การเปรียบเทียบการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาจำแนกตามขนาดของสถานศึกษา พบว่า ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาในสถานศึกษาที่มีขนาดเล็กกับขนาดกลาง ขนาดเล็กกับขนาดใหญ่ ขนาดเล็กกับขนาดใหญ่พิเศษ และขนาดกลางกับขนาดใหญ่พิเศษ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ยกเว้นในสถานศึกษาขนาดกลางกับขนาดใหญ่ และ ขนาดใหญ่กับใหญ่พิเศษ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.37 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน

ประสบการณ์ในการทำงาน	$\overline{X}$	S.D.	แปลผล
น้อยกว่า 5 ปี	4.35	0.87	มาก
6 – 10 ปี	4.11	0.65	มาก
11 – 20 ปี	4.06	0.61	มาก
มากกว่า 20 ปี	4.27	0.57	มาก
รวม	4.24	0.73	มาก

จากตารางที่ 4.37 แสดงให้เห็นว่า ภาวะผู้นำการเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 4.06–4.35 โดยมีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.24, S.D.= 0.73) เมื่อพิจารณารายด้าน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกประเด็น โดยประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า 5 ปี ($\overline{X}$ = 4.35, S.D.= 0.87) รองลงมา

มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 20 ปี ($\overline{X}$ = 4.27, S.D.= 0.57) มีประสบการณ์ในการทำงาน 6–10 ปี ($\overline{X}$ = 4.11, S.D.= 0.65) และมีประสบการณ์ในการทำงาน 11–20 ปี ($\overline{X}$ = 4.06, S.D.= 0.61) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.38 การเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน

ความแปรปรวน	df	SS	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	3	3.22	1.08	2.06	0.11
ภายในกลุ่ม	248	129.51	0.52		
รวม	251	132.73			

จากตารางที่ 4.38 การเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน ด้วยวิธีการวิเคราะห์ความแปรปรวน (One-Way ANOVA) ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสบการณ์ในการทำงาน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.39 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามผลการประเมินภายนอก รอบ 3 ของสถานศึกษา

ผลการประเมินภายนอก รอบ 3	$\overline{X}$	S.D.	แปลผล
ระดับน้อย	4.23	1.23	มาก
ระดับปานกลาง	4.21	0.72	มาก
ระดับมาก	4.33	0.54	มาก
รวม	4.24	0.73	มาก

จากตารางที่ 4.39 แสดงให้เห็นว่า ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามผลการประเมินภายนอก รอบ 3 ของสถานศึกษา มีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 4.21–4.33 โดยมีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.24, S.D.= 0.73) เมื่อพิจารณารายด้าน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกประเด็น โดยประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ มีผลการประเมินภายนอก รอบ 3 ของสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.33, S.D.= 0.54) รองลงมา มีผลการประเมินภายนอก รอบ 3 ของสถานศึกษาอยู่ใน

ระดับน้อย ($\overline{X}$ = 4.23, S.D.= 1.23) และมีผลการประเมินภายนอก รอบ 3 ของสถานศึกษาอยู่ในระดับปานกลาง ($\overline{X}$ = 4.21, S.D.= 0.72) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.40 การเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามผลการประเมินภายนอก รอบ 3 ของสถานศึกษา

ความแปรปรวน	df	SS	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	2	0.59	0.29	0.55	0.58
ภายในกลุ่ม	248	131.87	0.53		
รวม	250	132.46			

จากตารางที่ 4.40 การเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามผลการประเมินภายนอก รอบ 3 ของสถานศึกษา ด้วยวิธีการวิเคราะห์ความแปรปรวน (One-Way ANOVA) นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษากับผลการประเมินภายนอก รอบ 3 ของสถานศึกษา แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา จังหวัดปทุมธานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี

ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา (y_1) ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา (y_2) และภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา (y_3) มาวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson ‘s product moment correlation coefficient)

ตารางที่ 4.41 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี

ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา	y_1	y_2	y_3
ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา (y_1)	1.000		
ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา (y_2)	0.960**	1.000	
ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา (y_3)	0.963**	0.948**	1.000

** $p < 0.01$

จากตารางที่ 4.41 แสดงให้เห็นว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ทุกคู่มีความสัมพันธ์กันอยู่ในระดับมาก และมีสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) ระหว่าง 0.948 – 0.963

เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษารายด้าน พบว่า ด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา (y_1) กับภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา (y_3) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ($r\ y_1\ y_3 = 0.963$) มีความสัมพันธ์กันทางบวก อยู่ในระดับมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 รองลงมาคือ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา (y_1) กับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา (y_2) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ($ry_1y_2 = 0.960$) มีความสัมพันธ์กันทางบวก อยู่ในระดับมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา (y_2) กับภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา (y_3) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ($ry_2y_3 = 0.948$) มีความสัมพันธ์กันทางบวก อยู่ในระดับมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ตามลำดับ

บทที่ 5
สรุปผลการวิจัย การอภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษา เรื่อง การวิเคราะห์รูปแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา จังหวัดปทุมธานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี โดยมีวัตถุประสงค์ของการวิจัย คือ 1) เพื่อศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา จังหวัดปทุมธานี 2) เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา จังหวัดปทุมธานี จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา ประสบการณ์การบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา และผลการประเมินภายนอก รอบ 3 ของสถานศึกษา และ 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ และภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ ของผู้บริหารสถานศึกษา จังหวัดปทุมธานี วิธีการดำเนินการวิจัย ดังนี้ กลุ่มตัวอย่างเป็นผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ปีการศึกษา 2559 ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 24 คน และครูผู้สอน จำนวน 228 คน รวมทั้งสิ้น จำนวน 252 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถาม (Questionnaires) ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง ได้แบบสอบถามคืนมา จำนวน 252 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100 ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางคอมพิวเตอร์ ด้วยการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติ ดังนี้ ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) วิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One Way ANOVA) และทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธีของ Dunnet C และนำมาวิเคราะห์หาค่าความสัมพันธ์ และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation coefficient)

5.1 สรุปผลการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยสรุปผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ ดังนี้

จากการศึกษา พบว่า ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 31 – 40 ปี ตำแหน่งครูผู้สอน จบการศึกษาในระดับปริญญาตรี ที่มีประสบการณ์น้อยกว่า 5 ปี อยู่ในสถานศึกษาที่มีขนาดกลาง (มีนักเรียน จำนวน 121 – 600 คน) และมีผลการประเมินภายนอก รอบ 3 ของสถานศึกษาอยู่ในระดับปานกลาง (มีคะแนนผลการประเมิน 72 – 82 คะแนน)

จากวัตถุประสงค์ ข้อที่ 1 เพื่อศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา จังหวัดปทุมธานี ผลการวิจัยพบว่า โดยภาพรวมและรายด้าน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร

สถานศึกษา แสดงออกถึงการมีจินตนาการในการคิด มีวิสัยทัศน์ในการทำงาน ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีต่อผู้ร่วมงาน มีการเผยแพร่วิสัยทัศน์ในการทำงาน ทำตนให้เป็นแบบอย่างที่ดี อีกทั้งยังเป็นแบบอย่างที่ดีในการทำงาน และคำนึงถึงความแตกต่างของแต่ละบุคคล และกระตุ้นการใช้ปัญญาแนวคิดในการทำงานแก้ไขปัญหา

จากวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา จังหวัดปทุมธานี จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา ประสบการณ์การบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา และผลการประเมินภายนอก รอบ 3 ของสถานศึกษา พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา จังหวัดปทุมธานี จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ได้แก่ สถานศึกษาขนาดเล็กกับขนาดกลาง ขนาดเล็กกับขนาดใหญ่ ขนาดเล็กกับขนาดใหญ่พิเศษ ขนาดกลางกับขนาดใหญ่พิเศษ ขนาดใหญ่กับขนาดใหญ่พิเศษ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ยกเว้นสถานศึกษาขนาดกลางกับขนาดใหญ่พิเศษ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน และจำแนกตามผลการประเมินภายนอก รอบ 3 ของสถานศึกษา พบว่า แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากวัตถุประสงค์ข้อที่ 3 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ และภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ ของผู้บริหารสถานศึกษา จังหวัดปทุมธานี พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ และภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา มีความสัมพันธ์กันทางบวกอยู่ในระดับมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

5.2 อภิปรายผล

จากผลการวิจัยการวิเคราะห์รูปแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา จังหวัดปทุมธานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี มีประเด็นที่จะนำมาอภิปราย ดังนี้

5.2.1 ผลการศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา จังหวัดปทุมธานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับภาวะผู้นำที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ดังนี้ ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา เนื่องจากผู้บริหารมีการวางแผนการทำงานให้เกิดสิ่งใหม่ๆ ในสถานศึกษาอยู่เสมอ เพื่อให้สถานศึกษามีการพัฒนาและเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้น ผู้บริหารเสนอความคิดเห็นในการพัฒนาสถานศึกษาให้กับทุกคนที่เกี่ยวข้องเข้าใจตรงกัน มีความเข้าใจไปในทิศทางเดียวกัน มีเป้าหมายในการดำเนินงานร่วมกัน ผู้บริหารมีการวิเคราะห์ข้อมูลทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา

และนำข้อมูลที่ได้มาประกอบการพิจารณาในการกำหนดวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา ส่งเสริมให้เกิดการทำงานร่วมกันในสถานศึกษา เปิดโอกาสให้ครูทุกคนมีส่วนร่วมในการร่วมกันพัฒนาสถานศึกษา กระจายการทำงานการตัดสินใจในการทำงานให้ครูทุกคนอย่างเท่าเทียม ส่งเสริมให้ครูทุกคนมีความรักสามัคคีกัน มีความกระตือรือร้นในการทำงาน ตระหนักถึงความสำคัญของตนเองต่อหน้าที่ความรับผิดชอบ ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่จะทำให้สถานศึกษาดำเนินงานได้ตามวัตถุประสงค์ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ กรองทิพย์ นาควิเชตร (2552, น. 2) ได้กล่าวไว้ว่า ผู้นำต้องผลักดันให้ผู้ร่วมงานร่วมกันปฏิบัติหน้าที่ให้บรรลุเป้าหมายที่ดีงาม ด้วยการคิดต่าง คิดหลายมิติ คิดบวก คิดเชิงสร้างสรรค์ คิดเชิงพัฒนา และการคิดแก้ไขปัญหา และ วิจิตร นิลฉวี (2550, น. 33) ได้กล่าวว่า ผู้นำจะต้องมีวิสัยทัศน์ในการมองภาพอนาคตขององค์การที่ควรจะเกิดขึ้น ซึ่งภาพนั้นเกิดจากการจินตนาการ และมีความเป็นไปได้ว่าจะเกิดขึ้นจริง โดยตั้งอยู่บนพื้นฐานของความจริง และ กิตติ์กาญจน์ ปฏิพันธ์ (2555) กล่าวว่า ผู้นำต้องสามารถตอบสนองจินตนาการ และนำผู้อื่นได้ด้วยแนวทางใหม่ๆ วิธีการที่ใหม่ๆ มีอารมณ์ขันในการดำเนินงาน มีแนวคิดที่สร้างสรรค์ เป็นผู้ที่มีสติปัญญาในการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ และ สุมารี อุดมรักษ์ (2555, น. 23) ได้กล่าวว่า การใช้อิทธิพลของผู้นำต่อผู้ใต้บังคับบัญชาจะก่อให้เกิดการทำกิจกรรมต่างๆ ร่วมกัน ทำให้การปฏิบัติงานที่ต่างๆ เป็นไปด้วยดีและสำเร็จลุล่วงไปได้ดี ผู้นำต้องสามารถจูงใจให้ผู้อื่นปฏิบัติหน้าที่หรือภารกิจนั้นสำเร็จด้วยความเต็มใจ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ วันเพ็ญ รัตนอนันต์ (2555) ศึกษางานวิจัยเรื่อง การศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 พบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน และ สุภาพ ฤทธิ์บำรุง (2556) ศึกษางานวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความมีประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 30 พบว่าเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน และ นนทิพร สาน้อย (2559) ศึกษางานวิจัยเรื่อง การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาภาคเหนือตอนล่าง ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน

5.2.2 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา และภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และผลการประเมินภายนอก รอบ 3 ของสถานศึกษา มีประเด็นที่จะนำมาอภิปราย ดังนี้

5.2.2.1 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา จังหวัดปทุมธานี จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยผู้บริหารสถานศึกษาและครู มีความเห็นว่าผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนขนาดเล็กมีระดับภาวะผู้นำสูงมากที่สุด รองลงมาคือ ในสถานศึกษาขนาดกลาง ขนาดใหญ่ และขนาดใหญ่พิเศษ ตามลำดับ ทั้งนี้เนื่องจากว่าผู้บริหารในสถานศึกษาขนาดเล็กนั้น ผู้บริหารสามารถเข้าถึงครูทุกคน มีความใกล้ชิดและปฏิบัติงานรวมกับทุกคนได้ สามารถออกคำสั่งและควบคุมการทำงานของครูได้เป็นรายบุคคล เนื่องจากในสถานศึกษาขนาดเล็กนั้นมีครูจำนวนไม่มาก ผู้บริหารสามารถจำครูแต่ละคนได้เป็นรายคน กระจายการดำเนินงานให้ครูแต่ละคนได้เป็นอย่างดี สามารถเรียกใช้ครูแต่ละคนได้ตามความเหมาะสมและความถนัดในการปฏิบัติหน้าที่ เข้าใจถึงความแตกต่างของแต่ละคน ส่วนสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษนั้น การสั่งการของผู้บริหารสถานศึกษาบางครั้งอาจจะลงมาไม่ถึงผู้ปฏิบัติงาน เป็นการสั่งการผ่านหัวหน้างานทั้ง 4 ฝ่าย ของสถานศึกษา และหัวหน้างานแต่ละคนนำมาบริหารจัดการในสายงานของตนเอง ผู้บริหารในโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษนั้นมีภาระหน้าที่ในการปฏิบัติงานมาก ต้องออกไปติดต่องาน ไปประชุมกับบุคคลนอกโรงเรียนบ่อยครั้ง จึงทำให้การพบปะพูดคุยกับผู้ร่วมงานในสถานศึกษานั้นน้อยมาก ทำให้ครูรู้สึกว่าในสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษผู้บริหารสถานศึกษามีระดับภาวะผู้นำน้อยกว่าในสถานศึกษาขนาดเล็ก ด้วยเหตุผลดังกล่าวจึงเป็นเหตุทำให้ระดับภาวะผู้นำในสถานศึกษาแต่ละขนาดแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุจารี ฮีมินกูล (2551) ศึกษางานวิจัยเรื่อง ความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนที่มีขนาดต่างกัน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนขนาดเล็ก ผู้บริหารมีระดับภาวะผู้นำมากกว่าในสถานศึกษาขนาดใหญ่ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ อัจฉรา โพธิ์อ้น (2557) ศึกษางานวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ตามทัศนะของผู้บริหารและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี พบว่าเรื่อง ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ตามทัศนะของผู้บริหารและครูผู้สอน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

5.2.2.2 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา จังหวัดปทุมธานี จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เนื่องจากในปัจจุบันประเทศไทยให้ความใส่ใจกับการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารเป็นอย่างมาก โดยให้ความสำคัญกับผู้บริหารทั้งเก่าและใหม่ ซึ่งจะเห็นได้จากการที่รัฐบาล ทั้งภาครัฐและเอกชนมีการเปิดอบรมภาวะผู้นำสำหรับผู้บริหารทั้งเก่าและใหม่ เพื่อให้ผู้บริหารเป็นผู้ที่มีศักยภาพ

ให้รู้จักการแสดงออกถึงการเป็นผู้นำ เช่น การเปิดการอบรมหลักสูตรการพัฒนาผู้นำเพื่อการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษา และหลักสูตร Growth Mindset and Strategic Moral Leadership สำหรับผู้บริหารการศึกษาและผู้บริหารสถานศึกษา จากสถาบันพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา และการอบรมพัฒนาภาวะผู้นำสำหรับหัวหน้างานและผู้จัดการมืออาชีพ เพื่อเสริมสร้างทักษะและความสามารถและเพิ่มศักยภาพของผู้นำในองค์กร โดยวิทยากรมืออาชีพ วชิระ ชนะบุตร ที่ปรึกษาด้าน Human Resources Development & Organization Development นอกจากนี้ยังมีการเปิดอบรมหลักสูตรต่างๆ เพื่อพัฒนาภาวะผู้นำ เช่น การเปิดอบรมหลักสูตรพัฒนาภาวะความเป็นผู้นำ (Leadership within you) เพื่อให้ผู้นำรู้จักวิธีการดึงศักยภาพและลักษณะความเป็นผู้นำที่มีอยู่ในตนเองออกมาใช้ได้อย่างเต็มที่ โดยวิทยากรผู้อบรม อาจารย์ปกรณ์ วงศ์รัตนพิบูลย์ วิทยากรคุณภาพประจำสถาบันเอ็นเทรนนิ่ง ผู้บริหารสถานศึกษาส่วนมากเข้าร่วมการอบรมภาวะผู้นำ จึงเป็นผลทำให้ผู้บริหารที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยนั้นมีประสิทธิภาพในการทำงานเทียบเท่ากับผู้บริหารที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานมานาน และผู้บริหารที่เพิ่งจะได้รับตำแหน่งนั้นจะมีความกระตือรือร้นในการทำงานมากเพื่อพัฒนาสถานศึกษาของตนเอง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อุทัยวรรณ ฝอยหิรัญ (2551, น. 82) ศึกษางานวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 1 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานน้อยกว่า 10 ปี และมีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 10 ปี ขึ้นไป มีภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และ ประเวศน์ ดีเพ็ชร (2555, น. 62) ศึกษางานวิจัยเรื่อง แบบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามทรรศนะของผู้บริหารสถานศึกษากับครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี พบว่า แบบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ตามทรรศนะของผู้บริหารสถานศึกษากับครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า 10 ปี มีประสบการณ์ในการทำงาน 10 – 20 ปี และมีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 20 ปี โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ มยุรา ศรีสมุทร (2555) ศึกษางานวิจัยเรื่อง การศึกษาแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ตามทรรศนะของครู สังกัดองค์การปกครองท้องถิ่นจังหวัดอุบลราชธานี พบว่า ผู้บริหารและครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 10 ปี และมีประสบการณ์ในการทำงานตั้งแต่ 10 ปี ขึ้นไป มีทัศนะต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เช่นกัน

5.2.2.3 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา จังหวัดปทุมธานี จำแนกตามผลการประเมินภายนอก รอบ 3 ของสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เนื่องมาจากว่าผู้บริหารและครูให้ความสำคัญต่อการจัดทำระบบประกันคุณภาพการศึกษาทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง ครูและผู้บริหารสถานศึกษาพัฒนาตนเองให้จัดการศึกษาได้อย่างมีคุณภาพ และกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ส่วนใหญ่เป็นโรงเรียนที่มีผลการประเมินภายนอก รอบ 3 ตามเกณฑ์ของสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา อยู่ในระดับดี หากแต่ผู้วิจัยแบ่งกลุ่มสถานศึกษาออกเป็น 3 กลุ่ม โดยการหาค่าพิสัยของคะแนนการประกันคุณภาพภายนอก รอบ 3 เพื่อวิเคราะห์เปรียบเทียบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา แต่ในความเป็นจริงแล้วผลการประเมินภายนอกของสถานศึกษาที่นำมาวิเคราะห์ มีระดับใกล้เคียงกันมากจนแทบจะไม่แตกต่างกัน จึงเป็นไปได้ว่าภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับใกล้เคียงกัน ผลการวิจัยจึงปรากฏว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาปทุมธานี จำแนกตามผลการประเมินภายนอก รอบ 3 ของสถานศึกษา แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งผลการวิจัยนี้ไม่สอดคล้องกับ เทวา ตั้งวานิชกพงษ์ (2555, น. 59) ได้ศึกษางานวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาส่งผลต่อการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาเป็นอย่างมาก โดยด้านที่มีผลมากที่สุด คือ ด้านการระบุวิสัยทัศน์อย่างชัดเจน และการกระตุ้นทางปัญญา และขัดกับงานวิจัยของ สุวิมล ว่องวานิช (2543) ได้ศึกษางานวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่สำคัญให้การดำเนินการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษาประสบผลสำเร็จ พบว่า ปัจจัยที่สำคัญคือ ผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีภาวะผู้นำ ซึ่งประกอบไปด้วย การมีวิสัยทัศน์ที่ดี มีแนวคิดในเชิงสร้างสรรค์ มีคุณธรรมจริยธรรม สามารถโน้มน้าวจูงใจผู้อื่นให้ปฏิบัติตามคำสั่งได้ หากผู้บริหารสถานศึกษาเป็นบุคคลที่มีภาวะผู้นำจะเป็นผลทำให้ผลการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษานั้นดีตามไปด้วย

5.2.3 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา และภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมมีความสัมพันธ์กันทางบวก อยู่ในระดับมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เนื่องมาจากว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา จังหวัดปทุมธานี นั้นแสดงออกให้เห็นถึงการวางแผนการทำงานทั้งคนและงานอย่างเป็นกระบวนการ มีการดำเนินการทำงาน ผู้บริหารสร้างความเชื่อมั่นและความศรัทธาให้แก่ผู้ร่วมงาน คำนึงถึงความแตกต่างของแต่ละบุคคลคน กระตุ้นให้ผู้ที่ทำงานร่วมกันตระเห็นถึงความสำคัญของตนเองต่อองค์กร ผู้บริหารมีทัศนคติที่กว้างไกลมี

ความคิดใหม่ๆ แนวทางใหม่ๆ ในการพัฒนาสถานศึกษา และการแก้ไขปัญหาต่างๆ ที่อาจจะเกิดภายในสถานศึกษา สร้างแรงจูงใจให้ผู้ร่วมงานทำงานด้วยความเต็มใจ ภาวะผู้นำเป็นปัจจัยหนึ่งในการนำพาองค์กรสู่ความสำเร็จ ผู้นำนั้นเป็นบุคคลที่มีความสามารถในการอธิบายชักจูง จูงใจให้เกิดการปฏิบัติงานร่วมกัน และในขณะเดียวกันนั้นผู้บริหารนั้นมีการปรับเปลี่ยนบทบาทของตนเองให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ตามสถานการณ์ที่เกิดขึ้นในปัจจุบัน มีวิสัยทัศน์ในการมองภาพที่ต้องการให้เกิดขึ้นในอนาคต และมีการวางแผนการทำงานในปัจจุบันไปสู่อนาคต มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์วางแผนการทำงานให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร พัฒนาองค์กรให้เจริญก้าวหน้า และจากพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาดังกล่าว แสดงให้เห็นถึงพฤติกรรมความเป็นผู้นำในหลายๆ ด้าน ทั้งภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา และภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา และจากผลการวิจัยจะเห็นได้ว่าความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำทั้ง 3 แบบนั้นมีความสัมพันธ์กันในระดับมาก ซึ่งแสดงให้เห็นว่าไม่ว่าสถานศึกษาจะพัฒนาภาวะผู้นำแบบใดแบบหนึ่งก็จะได้ภาวะผู้นำแบบอื่นๆ ตามมาด้วย เนื่องจากภาวะผู้นำทั้ง 3 แบบนี้ มีความคล้ายคลึงและใกล้เคียงกัน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ ธีระ รุญเจริญ (2550, น. 31) กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษาต้องปฏิบัติตนให้เป็นแบบอย่างที่ดี มีความสามารถในการสร้างความศรัทธาให้แก่ครูและผู้ร่วมงาน สร้างการปฏิบัติงานเป็นกลุ่ม มีวิสัยทัศน์และมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อผู้ร่วมงาน กล้าตัดสินใจและรับผิดชอบต่อหน้าที่ และ ทองใบ สุดชาตรี (2543, น.33) กล่าวว่า ผู้นำที่จะนำพาองค์ไปสู่ผลสำเร็จได้จะต้องมีการกำหนดเป้าหมาย ตั้งความคาดหวังในการปฏิบัติงานของผู้ร่วมงาน มุ่งเน้นความเป็นเลิศและเปลี่ยนแปลงการทำงานอย่างต่อเนื่อง

5.3 ข้อเสนอแนะ

5.3.1 ข้อเสนอแนะการนำผลการวิจัยไปใช้

ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา จังหวัดปทุมธานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในสถานศึกษาที่มีขนาดต่างกัน มีระดับภาวะผู้นำต่างกัน โดยในสถานศึกษาขนาดเล็กมีค่าเฉลี่ยระดับภาวะสูงสุด และในสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษมีค่าเฉลี่ยระดับภาวะผู้นำต่ำสุด แสดงให้เห็นว่าในสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ ผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทภาวะผู้นำต่อผู้ร่วมงานน้อยกว่าในสถานศึกษาขนาดเล็ก ซึ่งผลการวิจัยนี้สามารถนำไปใช้เป็นข้อมูลในการวางแผนพัฒนา ปรับปรุง

ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาต่อผู้ร่วมงาน ในสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษให้มีบทบาทภาวะผู้นำต่อผู้ร่วมงานมากยิ่งขึ้น

5.3.2 ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

5.3.2.1 ควรศึกษาการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในสถานศึกษาแต่ละขนาด

5.3.2.2 ควรศึกษารูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่เหมาะสมกับสถานศึกษา ในศตวรรษที่ 21

บรรณานุกรม

กรองทิพย์ นาควิเชตร. (2552). **ภาวะผู้นำสร้างสรรค์เพื่อการศึกษา**. กรุงเทพฯ: ธีรสาส์น.

_____. (2556). **ภาวะผู้นำสร้างสรรค์เพื่อการศึกษา**. สมุทรปราการ: ธีรสาส์น.

กระทรวงศึกษาธิการ. (2550). **แนวทางปฏิรูปการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ**. กรุงเทพฯ: ที.เอส.บี. โปรดักส์.

กันทิมา ชัยอุดม. (2557). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และพฤติกรรมการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3. **วารสารการศึกษาและการพัฒนาสังคม, 10**(1), 23.

กัลยาณี บุตรดีวงศ์. (2552). **ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนและการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว**. (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา).

กิตต์กาญจน์ ปฏิพันธ์. (2555). **โมเดลสมการโครงสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษา**. (วิทยานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต, มหาวิทยาลัยขอนแก่น).

เกรียงศักดิ์ เจริญวงค์ศักดิ์. (2550). **สุดยอดภาวะผู้นำ**. กรุงเทพฯ: ซักเซส มีเดีย.

ไกศิษฏ์ เปลรินทร์. (2552). **การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน**. (วิทยานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต, มหาวิทยาลัยขอนแก่น).

จริญญา จันทร์ปาน. (2553). **เรียนลัด MBA**. นนทบุรี: ธิงค์ บียอนด์ บุ๊คส์.

จิติมา วรรณศรี. (2550). **รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน**. (วิทยานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต, มหาวิทยาลัยนเรศวร).

จีระพร เรืองจิระชูพร. (2553). **องค์การสมัยใหม่และการจัดการ**. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์.

จีรานุช มูลประเสริฐ. (2554). **การศึกษาภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดเทศบาลเมืองศรีราชา**. (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา).

ณัฏฐนิช ไพรเขียว. (2555). **การศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอบ้านค่าย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1**. (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา).

บรรณานุกรม (ต่อ)

ดุษฎีรัตน์ โกสุมภ์ศิริ. (21 กันยายน 2558). **ภาวะผู้นำแบบดุลยภาพ – ภาวะผู้นำสำหรับศตวรรษที่ 21**. [ออนไลน์]. สืบค้นจาก http://leader1234.blogspot.com/2015/09/21-scholarly-article-equilibrium.html

ชนากานต์ ไชยวรรณ์. (2554). **ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารการศึกษาในรูปแบบการใช้โรงเรียนเป็นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครนายก**. (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี).

ชลาลัย นิมิบุตร. (2550). **ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร**. (วิทยานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ).

ถาวร เส้งเอียด. (2550). **ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษาในจังหวัดชายแดนภาคใต้ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน**. (วิทยานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ).

ทองใบ สุดชาตรี. (2551). **ภาวะผู้นำกลไกขับเคลื่อนองค์การแห่งการเรียนรู้**. อุบลราชธานี: มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.

เทวา ตั้งวานิชกพงษ์. (2555). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น. **วารสารศึกษาศาสตร์ ฉบับบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยขอนแก่น, 7**(1), 59.

เทียนประพันธ์ พันธลิขิต. (2554). **แนวคิดของนักคิดนำทางสู่ความสำเร็จ**. กรุงเทพฯ: เบสบุ๊ค.

ธวัช บุญมณี. (2550). **ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง**. กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.

ธีระ รุญเจริญ. (2550). **การบริหารการศึกษายุคปฏิรูปการศึกษา**. กรุงเทพฯ: เอ็กเปอร์เน็ท.

_____. (2550). **ความเป็นมืออาชีพในการวัดและบริหารการศึกษา ยุคปฏิรูปการศึกษา**. กรุงเทพฯ: ข้าวฟ่าง.

นงนุช กลิ่นทับ, บุญสืบ มะอิ และ ลำจวน ป้อมบุญมี. (2552). **การศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานช่วงชั้นที่ 3, 4 จังหวัดพิษณุโลก** (รายงานการวิจัย). พิษณุโลก: มหาวิทยาลัยนเรศวร.

บรรณานุกรม (ต่อ)

นนทิพร สาน้อย. (2559). **การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ภาคเหนือตอนล่าง**. (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยนเรศวร).

นเรศ บุญช่วย. (2553). **การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา**. (วิทยานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ในพระบรมราชูปถัมภ์).

นิกัญชลา ล้นเหลือ. (2554). **โมเดลโครงสร้างภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน**. (วิทยานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต, มหาวิทยาลัยขอนแก่น).

นิพนธ์ สำแดงเดช. (2548). **วิสัยทัศน์การบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เขตพื้นที่การศึกษา จังหวัดกาญจนบุรี**. (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศิลปากร).

บุญชม ศรีสะอาด. (2543). **การวิจัยทางการวัดและประเมินผล**. กรุงเทพฯ: ชมรมเด็ก.

บุญช่วย สายราม. (2557). **การพัฒนาการดำเนินงานการส่งเสริมนิสัยรักการอ่านของนักเรียนโรงเรียนบ้านหนองทัพ อำเภอน้ำยืน จังหวัดอุบลราชธานี**. (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม).

บุญส่ง นิลแก้ว. (2541). วิจัยการศึกษา. ใน**เอกสารวิชาการภาควิชาประเมินผลและวิจัยทางการศึกษา**. เชียงใหม่: มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

บุหงา วชิระศักดิ์มงคล. (2556). สมรรถนะครูมืออาชีพ : ปฏิบัติการให้คำปรึกษาอย่างมืออาชีพ **วารสรราชภัฏอุตรดิตถ์, 8**(2), 247–264.

ปกรณ์ วงศ์รัตนพิบูลย์. (10 กุมภาพันธ์ 2560). **หลักสูตรพัฒนาความเป็นผู้นำ**. [ออนไลน์]. สืบค้นจาก http://www.entraining.net/pakorn-expert.php.

ประเวศน์ ดีเพ็ชร. (2555). **แบบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ตามทรรศนะของผู้บริหารสถานศึกษากับครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี**. (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี).

ปราโมศ อิสโร. (2553). **ภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานที่ผ่านการประเมินและรับรองคุณภาพจากสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (สมศ.) ในรอบที่สอง มีผลการประเมินในระดับดีและดีมาก**. (วิทยานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต, มหาวิทยาลัยทักษิณ).

บรรณานุกรม (ต่อ)

ปริญญา มีสุข. (2559). **การวิจัยทางการศึกษา**. กรุงเทพฯ: ทริปเพิ้ล เอ็ดดูเคชั่น.

พัชรินทร์ ศรีสุพรรณ. (2551). **การพัฒนาแนวทางการสร้างวิสัยทัศน์ร่วม ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา**. (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา).

พิชาย รัตนดิลก ณ ภูเก็ต. (2552). **องค์การและการบริหารจัดการ**. นนทบุรี: ธิงค์ บียอนด์ บุ๊คส์.

ไพฑูรย์ สินลารัตน์. (2553). **ผู้นำเชิงสร้างสรรค์และผลิตภาพ**. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์ มหาวิทยาลัย.

ไพศาล จันทรภักดี. (2550). **การพัฒนาภาวะผู้นำเยาวชน ระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย โรงเรียนมัธยมศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการโดยใช้กระบวนการหลักสูตร,** (วิทยานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต, มหาวิทยาลัยนเรศวร).

ภัสรา ชูเสน. (2558). **ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4**. (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, วิทยาลัยเทคโนโลยีภาคใต้).

ภารดี อนันต์นาวี. (2551). **หลักการ แนวคิด ทฤษฎีทางการบริหารการศึกษา**. กรุงเทพฯ: มนตรี.

มณฑาทิพย์ เสยยงคะ. (2556). **การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ กระทรวงศึกษาธิการ**. (วิทยานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม).

มยุรา ศรีสมุ ทร. (2555). **การศึกษาแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามทรรศนะของผู้บริหารและครู สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดอุบลราชธานี**. (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี).

รุ่งนภา วิจิตรวงศ์. (2551). **ภาวะผู้นาการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1**. (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์).

วชิระ ชนะบุตร. (10 กุมภาพันธ์ 2560). **การอบรมการพัฒนาภาวะผู้นำสำหรับหัวหน้างานและผู้จัดการมืออาชีพ**. [ออนไลน์]. สืบค้นจาก http://www.uptosuccess.net/goodcourse/leadership/leadership/.

บรรณานุกรม (ต่อ)

วนิช สุธารัตน์. (2547). **ความคิดและความคิดสร้างสรรค์**. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.

วนิชชัย แสงหม่น. (2552). **ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว**. (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์).

วันเพ็ญ รัตนอนันต์. (2555). **การศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2**. (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา).

วิจิตร นิลฉวี. (2550). **การศึกษาการมีส่วนร่วมของกรรมการสถานศึกษาในการกำหนดวิสัยทัศน์ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 1**. (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ในพระบรมราชูปถัมภ์).

วิเชียร วิทยอุดม. (2548). **ภาวะผู้นำ**. อุดรธานี: มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี.

วิโรจน์ สารรัตนะ. (2557). **ภาวะผู้นำ: ทฤษฎีและนานาทัศนะร่วมสมัยปัจจุบัน**. กรุงเทพฯ: ทิพย์วิสุทธ์.

สถาบันพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา. (27 ธันวาคม 2559). **การเปิดการอบรมหลักสูตรการพัฒนาผู้นำเพื่อการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษา และหลักสูตร Growth Mindset and Strategic Moral Leadership สำหรับผู้บริหารการศึกษาและผู้บริหารสถานศึกษา**. [ออนไลน์]. สืบค้นจาก http://www.nidtep.go.th/webnidtep2015/index.php/2015-04-29-02-17-33/2015-04-29-02-18-11

สถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ. (2553). **ภาวะผู้นำ**. กรุงเทพฯ: เรดเฟิร์นครีเอชั่น.

สมชาย เทพแสง. (2552). “ภาวะผู้นาวิสัยทัศน์ : รูปแบบใหม่ของผู้บริหารโรงเรียนในทศวรรษหน้า” **วารสารบริหารศึกษา มศว, 6**(11), 83-95.

สมบัติ กุสุมาวลี. (2556). การสำรวจแนวคิดภาวะผู้นำในองค์กรระดับโลก. **พรมแดนใหม่แห่งการบริหารการพัฒนา, 47**(1), 721.

สมศักดิ์ กิจธนวัฒน์. (2545). **การพัฒนารูปแบบการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์สำหรับผู้ประกอบการธุรกิจขนาดย่อม โดยใช้หลักการจัดกิจกรรมตามแนวมนุษยนิยมและการเพิ่มพลังศักยภาพบุคคลของแอนโทนี่ ร็อบบินส์**. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

บรรณานุกรม (ต่อ)

สาคร เจริญกัลป์. (2552). **ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 2**. (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา).

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1. (15 มกราคม 2559). **ข้อมูลสารสนเทศ**. [ออนไลน์]. สืบค้นจาก http://www.pathum1.go.th/index.php

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2. (15 มกราคม 2559). **ข้อมูลสารสนเทศ**. [ออนไลน์]. สืบค้นจาก http://www.ptt2.go.th/main/#

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2550). **แนวทางการกระจายอำนาจและการจัดการการศึกษาให้คณะกรรมการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา**. กรุงเทพฯ: ชุมชนสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.

สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา. (2558). **มาตรฐาน ตัวบ่งชี้และเกณฑ์การพิจารณาเพื่อการประเมินคุณภาพภายนอก ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน**. กรุงเทพฯ: สำนักงานฯ.

สุจารี ฮีมินกูล. (2551). **ความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนกลุ่มโรงเรียนในเครือไทย – เทค.** (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีปทุม).

สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์. (2550). **ภาวะความเป็นผู้นำ**. กรุงเทพฯ: เอ็กซเปอร์เน็ท.

สุเทพ ฤทธิ์บำรุง. (2556). **ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความมีประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3**. (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยขอนแก่น).

สุพานี สฤษฎ์วานิช. (2552). **พฤติกรรมองค์การสมัยใหม่: แนวคิด และทฤษฎี**. ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

สุรีพันธุ์ เสนานุช. (2553). **Visionary leadership : กรณีศึกษา โรงพยาบาลสงขลานครินทร์**. กรุงเทพฯ: สถาบันรางวัลคุณภาพแห่งชาติ.

สุวรรณี เชยสมบัติ. (2554). **การศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอขลุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2**. (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา).

บรรณานุกรม (ต่อ)

สุวิทย์ ยอดสละ. (2556). **การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน**. (วิทยานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม).

สุวิมล ว่องวานิช. (2543). **การวิจัยและพัฒนาระบบการประเมินภายในของสถานศึกษา**. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ สำนักนายกรัฐมนตรี.

อรรถวิ เดชรัตนสุวรรณ์. (2554). **ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนสภาพกับกลยุทธ์การบริหารสถานศึกษาโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนสังกัดเทศบาลนครระยอง**. (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา).

อรัญญา โตค้างพลู. (2556). **ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ตามการรับรู้ของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 1**. (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา).

อัจฉรา โพธิ์อ้น. (2557). **ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ตามทัศนะของผู้บริหารและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี**. (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี).

อารี กังสานุกูล. (2553). **ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 2**. (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา).

อุดม พันธุรักษ์. (2553). **ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุดรธานี**. (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี).

อุทัยวรรณ ฝอยหิรัญ. (2551). **ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 1**. (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์).

Arellano, R., B., Bolfarine, H. & Martin, H. (2002). Skew-normal linear mixed models. **Journal of Data Science, 3**(2), 415–438.

Bass, B., M. (1985). **Leadership and Performance**. NY: Free Press.

บรรณานุกรม (ต่อ)

Bass, B., M. & Avolio, B., J. (1994). **Improving Organizational Effectiveness Through Transformational Leadership**. Thousand Oaks, Calif: Sage.

Basadur, M. (2008). Leading Other to Think Innovatively Together: Creative Leadership. **Journal of The Leadership Quarterly, 15(**1), 103–21.

Bennis, W., G. (1989). Managing the dream : Leadership in the 21th century. **Journal of Organization Change Management, 2**(1), 7-8.

Bennis, W., G. & Nanus, B. (1985). **Leader: The Strategies for Taking Change**. NY: Harper and Row.

Burns, J., M. (1978). **Leadership**. NY: Harper and Row.

Cuffe, J., H. (1997). **Correlates of Visionary Principal Leadership in Secondary Schools: School Based Management**. Dissertation Abstracts International, 57(1), 4606-A.

Chernin, P. (2001). Creative leadership: The strength of ideas The power of the imagination. **Vital Speeches of the Day, 68**(8), 245.

Daft, R., L. (1999). **Leadership**. The Dryden Press, TX: Fort Worth.

Danner, S., E. (2008.). **Creative Leadership in Art Education: Perspectives of an Art Educator**. (Thesis Master of Arts (MA) in Art Education (Fine Arts), Ohio University).

Dubrin, A., J. (1998). **Leadership Research Finding, Practice and Skills**. Boston, MA: Houghton Mifflin.

Ellis, N., E. & Joslin, A., W. (1990). **Shared Governance and Responsibility: The Keys on Leadership, Commitment and Vision in School Reform**. U.S.: Department of Educational Design and Management School of Education.

Guntern, G. (2004). **The Challenge of Creative Leadership**. NP: Maya Angelou Press.

Lussier , R., N. & Achua, C., F. (2007). **Effective Leadership** (3rd ed.). Ohio: South-Western.

Harris, A. (2009). Creative leadership. **Journal of Management in Education, 23**(1), 9-11.

Hatch, T. (2009). **The Outside-Inside Connection : Educational Leadership**. NY: McGraw-Hill.

บรรณานุกรม (ต่อ)

Hausman, C., S. & Goldring, E., B. (2001). Sustaining teacher commitment: The role of professional communities. **Peabody Journal of Education, 76**(2), 30-51.

Hickman, C., R. & Silva, M., A. (1984). **Creating Excellence**. NY: New American library.

Mungkasem, U. (2001). **The experimental Chief Executive officer**. Dissertation Presented to the Graduate School Technical University of the Philippines.

Mushinsky, P., M. (1997). **Psychology applied to work an introductions to industrial and organizational psychology**. CA: Brooks Cole.

Nanus, B. (1992). **Visionary Leadership: Creating a Compelling Sense of Direction for your Organization. San Francisco**. CA: Jossey-Bass.

Phillips, R. (March 9, 2016). **Hospital mutual aid evacuation plan**. Healthc Facil Manager. [Online]. Retrieved form : PubMed-indexed for MEDLINE:10164378.

Quigley, J., V. (1995). **Vision**. NY: McGraw-Hill.

Rock, Michael. (March 11, 2016). **The 7 Pillars of Visionary Leadership, Mentoring**. [online]. Retrieved from : www.canadaone.com/ezine/may99/leadership6.html.

Sternberg, R., J. (2006). Creative leadership: it's a decision. **Journal of Leadership, 36**(2), 22-24.

Stoll, L. (2009). Creative leadership: A challenge of our times. **School Leadership and Management, 29**(1), 63-76.

Tichy, N., M. & Devanna, M,. A. (1986). The Transformational Leader. **Training and Development Journal, 40**(7), 27-32.

Westley, F. & Mintzberg, H. (1989). Visionary Leadership and Strategic Management. **Strategic Management Journal, 10**(1), 17-32.

Wilmore, E., L. (2002). **Principal leadership: Applying the new educational leadership constituent council (ELCC) standards**. Thousan Oak, Calif.: Corwin Pr.

Yukl, G., A. (2000). **Leadership in Organizations**. Englewood Cliffs. NJ: Prentice Hall.

_____. (2002). **Leadership in Organizations** (5th ed.). Upper Saddle River: Prentice-hall.

บรรณานุกรม (ต่อ)

Zaccaro, S., J. & Banks, D. (2004). Leader visioning and adaptability: Bridging the gap between research and practice on developing the ability to manage Change. **Human Resource management, 43**(4), 367-380.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก
รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือวิจัย

รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

1. ผศ.ดร.ต้องลักษณ์ บุญธรรม	อาจารย์ สังกัดคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
2. ดร.ภารุจีร์ เจริญเผ่า	อาจารย์ สังกัดคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
3. ดร.เพลินตา กะลัมพากร	ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดชัยมังคลาราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี
4. นางพิมพร อินทฤทธิ์	ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดกลางคลองสี่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี
5. นายอธิวัชร พูนสวัสดิ์	ผู้อำนวยการโรงเรียนปัญจทายิกาวาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี

ภาคผนวก ข

- หนังสือเชิญผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือ
- หนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูล

บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม งานบัณฑิตศึกษา โทร. 025493209
ที่ ศธ 0578.02 /1032 **วันที่** 12 พฤษภาคม 2559
เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน ดร.ต้องลักษณ์ บุญธรรม

เนื่องด้วย นางสาวสุพิชชา ภู่กันงาม นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ได้รับอนุมัติจัดทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง การวิเคราะห์แบบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา จังหวัดปทุมธานี โดยมี ดร.บริญญา มีสุข เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ในการนี้ คณะกรรมการบริหารหลักสูตรฯ พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถอย่างดียิ่ง จึงขอเรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัย ให้แก่นางสาวสุพิชชา ภู่กันงาม เพื่อประโยชน์ทางการศึกษาต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ด้วย จักขอบคุณยิ่ง

(ดร.นพดล พรามณี)
หัวหน้างาน.บัณฑิตศึกษา ปฏิบัติราชการแทน
คณบดีคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม งานบัณฑิตศึกษา โทร. 025493209
ที่ ศธ 0578.02 /1032.1 **วันที่** 12 พฤษภาคม 2559
เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน ดร.ภารุจีร์ เจริญเผ่า

เนื่องด้วย นางสาวสุพิชชา ภู่กันงาม นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ได้รับอนุมัติจัดทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง การวิเคราะห์แบบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา จังหวัดปทุมธานี โดยมี ดร.ปริญญา มีสุข เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ในการนี้ คณะกรรมการบริหารหลักสูตรฯ พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถอย่างดียิ่ง จึงขอเรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัย ให้แก่นางสาวสุพิชชา ภู่กันงาม เพื่อประโยชน์ทางการศึกษาต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ด้วย จักขอบคุณยิ่ง

(ดร.นพดล พรามณี)
หัวหน้างานบัณฑิตศึกษา ปฏิบัติราชการแทน
คณบดีคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ที่ ศธ 0578.02 / 0350.1

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

12 พฤษภาคม 2559

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน ดร.เพลินตา กะลันพากร

เนื่องด้วย นางสาวสุพิชชา ภู่กันงาม นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ได้รับอนุมัติจัดทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง การวิเคราะห์แบบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา จังหวัดปทุมธานี โดยมี ดร.บริญญา มิสุข เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ในการนี้ คณะกรรมการบริหารหลักสูตรฯ พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถอย่างดียิ่ง จึงขอเรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัย ให้แก่นางสาวสุพิชชา ภู่กันงาม เพื่อประโยชน์ทางการศึกษาต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ด้วย จักขอบคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ดร.นพดล พรามณี)
หัวหน้างานบัณฑิตศึกษา ปฏิบัติราชการแทน
คณบดีคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

งานบัณฑิตศึกษา
โทร. 02 5493209
โทรสาร 02 5493209

ที่ ศธ 0578.02 / 0350

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

12 พฤษภาคม 2559

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน นางพิมพร อินทฤทธิ์

เนื่องด้วย นางสาวสุพิชชา ภู่กันงาม นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ได้รับอนุมัติจัดทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง การวิเคราะห์แบบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา จังหวัดปทุมธานี โดยมี ดร.ปริญญา มีสุข เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ในการนี้ คณะกรรมการบริหารหลักสูตรฯ พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถอย่างดียิ่ง จึงขอเรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัย ให้แก่นางสาวสุพิชชา ภู่กันงาม เพื่อประโยชน์ทางการศึกษาต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ด้วย จักขอบคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ดร.นทลล พรามณี)
หัวหน้างานบัณฑิตศึกษา ปฏิบัติราชการแทน
คณบดีคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

งานบัณฑิตศึกษา
โทร. 02 5493209
โทรสาร 02 5493209

ที่ ศธ 0578.02 / 0350.2

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

12 พฤษภาคม 2559

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน นายอธิวัชร พูนสวัสดิ์

เนื่องด้วย นางสาวสุพิชชา ภู่กันงาม นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ได้รับอนุมัติจัดทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง การวิเคราะห์แบบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา จังหวัดปทุมธานี โดยมี ดร.ปริญญา มิสุข เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ในการนี้ คณะกรรมการบริหารหลักสูตรฯ พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถอย่างดียิ่ง จึงขอเรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัย ให้แก่นางสาวสุพิชชา ภู่กันงาม เพื่อประโยชน์ทางการศึกษาต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ด้วย จักขอบคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ดร.นพดล พรามณี)
หัวหน้างานบัณฑิตศึกษา ปฏิบัติราชการแทน
คณบดีคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

งานบัณฑิตศึกษา
โทร. 02 5493209
โทรสาร 02 5493209

ภาคผนวก ค
ผลการประเมินค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC)

การประเมินค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC)

เรื่อง การวิเคราะห์แบบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา จังหวัดปทุมธานี

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี

ตอนที่ 2 แบบสอบถามภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา จังหวัดปทุมธานี

ข้อที่	ภาวะผู้นำ	ผลการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญ (คนที่ 1-5)					รวม	ค่าเฉลี่ย	สรุปผล
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5			
การปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี									
1	ผู้บริหารมีความขยัน กระตือรือร้นในการทำงาน	+1	+1	-1	+1	+1	3	0.6	ใช้ได้
2	ผู้บริหารมีวินัย มีความรับผิดชอบต่อหน้าที่ของตนเอง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
3	ผู้บริหารปฏิบัติตนอยู่ในศีลธรรม จรรยาบรรณ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
4	ผู้บริหารเป็นที่รักและศรัทธาของครูทุกคน	0	0	+1	+1	+1	3	0.6	ใช้ได้
5	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูพัฒนาศักยภาพของตนเองตลอดเวลา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
6	ผู้บริหารให้คำปรึกษาในการทำงานต่อครูอย่างสม่ำเสมอ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
การมีวิสัยทัศน์									
7	ผู้บริหารกำหนดสิ่งที่ต้องการให้เกิดขึ้นกับสถานศึกษาในอนาคต	+1	-1	+1	+1	+1	3	0.6	ใช้ได้
8	ผู้บริหารวิเคราะห์ข้อมูลทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา เพื่อนำมากำหนดวิสัยทัศน์	+1	-1	+1	+1	+1	3	0.6	ใช้ได้

ข้อที่	ภาวะผู้นำ	ผลการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญ (คนที่ 1-5)					รวม	ค่าเฉลี่ย	ผลการประเมิน
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5			
9	ผู้บริหารวางแผนและกำหนดเป้าหมายในการทำงานอย่างเป็นระบบ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
10	ผู้บริหารใช้ข้อมูลปัจจุบันในการกำหนดวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา	+1	-1	+1	+1	+1	3	0.6	ใช้ได้
การกระตุ้นการใช้ปัญญาความคิด									
11	ผู้บริหารกระตุ้นให้ครูใช้ความคิดแก้ไขปัญหาด้วยตนเองอย่างสร้างสรรค์	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
12	ผู้บริหารยกย่องชมเชยครูในการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
13	ผู้บริหารให้รางวัลตอบแทนการทำงานของครู	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
14	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูได้แสดงความคิดเห็นร่วมกันในการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
การคำนึงถึงความเป็นปัจเจคบุคคล									
15	ผู้บริหารปฏิบัติต่อครูทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
16	ผู้บริหารส่งเสริมและพัฒนาครูตามความสนใจและตามความสามารถของแต่ละบุคคล	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
17	ผู้บริหารเข้าใจความแตกต่างและความสามารถของครูแต่ละคน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
18	ผู้บริหารเป็นผู้ที่มีมนุษย์สัมพันธ์ที่ดี	+1	+1	0	+1	+1	4	0.8	ใช้ได้
19	ผู้บริหารให้คำแนะนำคำปรึกษาต่อครูเป็นรายบุคคล	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
20	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูเห็นถึงความสำคัญของตนเองต่อสถานศึกษา	+1	+1	+1	0	+1	4	0.8	ใช้ได้

ข้อที่	ภาวะผู้นำ	ผลการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญ (คนที่ 1-5)					รวม	ค่าเฉลี่ย	สรุปผล
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5			
การมีจินตนาการ									
21	ผู้บริหารใช้ปฏิภาณไหวพริบแก้ไขปัญหาต่างๆ ภายในสถานศึกษาได้เป็นอย่างดี	+1	+1	+1	0	+1	4	0.8	ใช้ได้
22	ผู้บริหารเสนอความคิดในการพัฒนาสถานศึกษาให้ทุกคนเข้าใจ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
23	ผู้บริหารวางแผนการทำงานให้เกิดสิ่งใหม่ๆ ในสถานศึกษาอยู่เสมอ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
24	ผู้บริหารแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นโดยอาศัยข้อมูล และประสบการณ์ที่ผ่านมา	+1	+1	+1	-1	+1	3	0.6	ใช้ได้
การมีความยืดหยุ่น									
25	ผู้บริหารคิดริเริ่มสร้างสรรค์ แสดงความคิดเห็นในการทำงานอย่างอิสระ	+1	+1	-1	+1	+1	3	0.6	ใช้ได้
26	ผู้บริหารปรับปรุงเปลี่ยนแปลงวิธีการทำงานให้เหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษาเพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
27	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูได้แสดงความคิดเห็นอย่างอิสระ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
28	ผู้บริหารยอมรับฟังความคิดเห็นที่แตกต่างของครูทุกคน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
การเผยแพร่วิสัยทัศน์									
29	ผู้บริหารสื่อสารเป้าหมายในการทำงานให้ครูได้รับรู้และเข้าใจตรงกันอย่างชัดเจน	+1	+1	+1	0	+1	4	0.8	ใช้ได้
30	ผู้บริหารมีศิลปะในการพูด เพื่อเปลี่ยนแปลงทัศนคติของผู้อื่น	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้

ข้อที่	ภาวะผู้นำ	ผลการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญ (คนที่ 1-5)					รวม	ค่าเฉลี่ย	สรุปผล
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5			
31	ผู้บริหารสามารถโน้มน้าวจูงใจให้ครูปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ได้	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
32	ผู้บริหารถ่ายทอดวิสัยทัศน์ให้ครูนำไปปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์									
33	ผู้บริหารปฏิบัติตนตามเป้าหมาย และวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ตามวิสัยทัศน์	+1	+1	+1	-1	+1	3	0.6	ใช้ได้
34	ผู้บริหารวางแผนล่วงหน้าในการทำงานเสมอ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
35	ผู้บริหารจัดทำแผนกลยุทธ์ของสถานศึกษาเพื่อให้การดำเนินงานของสถานศึกษาบรรลุเป้าหมาย	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
36	ผู้บริหารส่งเสริมสนับสนุนการทำงานร่วมกันในสถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้

ภาคผนวก ง
เครื่องมือการวิจัย

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง การวิเคราะห์แบบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา จังหวัดปทุมธานี

เรื่อง ขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามการวิจัย

เรียน ท่านผู้ตอบแบบสอบถามการวิจัย (ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน)

เนื่องด้วยข้าพเจ้า นางสาวสุพิชชา ภู่กันงาม นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี กำลังดำเนินการวิจัยเพื่อเสนอเป็นวิทยานิพนธ์ เรื่อง การวิเคราะห์แบบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา จังหวัดปทุมธานี ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาในหลักสูตรสาขาวิชาการบริหารการศึกษา จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดตอบแบบสอบถามตามความเป็นจริง เพื่อนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์ในการบริหารและพัฒนาสถานศึกษาต่อไป โดยแบบสอบถามชุดนี้แบ่งออกเป็น 2 ตอน ตามรายละเอียดดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) จำนวน 6 ข้อ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ จำนวน 36 ข้อ

ดังนั้น ข้าพเจ้าขอรับรองว่าจะเก็บข้อมูลเป็นความลับและจะนำข้อมูลที่ได้ไปวิเคราะห์ ซึ่งจะไม่เกิดผลกระทบต่อการปฏิบัติงานของท่าน และโปรดส่งแบบสอบถามคืนผู้ประสานงานโรงเรียนของท่านภายในระยะเวลา 1 สัปดาห์ เพื่อผู้วิจัยจะได้เก็บรวบรวมแบบสอบถาม และทำการศึกษาวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป ข้าพเจ้าหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือจากท่านเป็นอย่างดี และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

นางสาวสุพิชชา ภู่กันงาม

นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ตอนที่ 1 สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ☐ หน้าข้อความที่ตรงกับข้อมูลของท่าน

1. เพศ

☐ 1. ชาย ☐ 2. หญิง

2. อายุ

☐ 1. 20-30 ปี ☐ 2. 31-40 ปี

☐ 3. 41-50 ปี ☐ 4. 51-60 ปี

3. ตำแหน่ง

☐ 1. ผู้บริหารโรงเรียน ☐ 2. ครูผู้สอน

4. ระดับการศึกษา

☐ 1. ต่ำกว่าปริญญาตรี ☐ 2. ปริญญาตรี

☐ 3. ปริญญาโท ☐ 4. ปริญญาเอก

5. ประสบการณ์ในการทำงาน

☐ 1. น้อยกว่า 5 ปี ☐ 2. 6-10 ปี

☐ 3. 11-20 ปี ☐ 4. มากกว่า 20 ปีขึ้นไป

6. ขนาดสถานศึกษา (เกณฑ์ สพฐ.)

☐ 1. ขนาดเล็ก (1-120 คน)

☐ 2. ขนาดกลาง (121–600 คน)

☐ 3. ขนาดใหญ่ (601-1,500 คน)

☐ 4. ขนาดใหญ่พิเศษ (1,500 คนขึ้นไป)

7. ผลการประเมินภายนอกรอบ 3

☐ 1. ระดับมาก

☐ 2. ระดับปานกลาง

☐ 3. ระดับน้อย

ตอนที่ 2 ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับการปฏิบัติของภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาของท่านเพียงช่องเดียวในแต่ละข้อคำถาม โดยมีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

5 หมายถึง ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด
4 หมายถึง ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติอยู่ในระดับมาก
3 หมายถึง ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง
2 หมายถึง ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย
1 หมายถึง ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ข้อที่	ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับการปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
การปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี						
1.	ผู้บริหารปฏิบัติตนในการทำงานอย่างกระตือรือร้น					
2.	ผู้บริหารมีวินัย มีความรับผิดชอบต่อหน้าที่ของตนเอง					
3.	ผู้บริหารปฏิบัติตนอยู่ในศีลธรรม จรรยาบรรณ					
4.	ผู้บริหารเป็นที่รักและศรัทธาของครูทุกคน					
5.	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูพัฒนาศักยภาพของตนเองตลอดเวลา					
6.	ผู้บริหารให้คำปรึกษาในการทำงานต่อครูอย่างสม่ำเสมอ					
การมีวิสัยทัศน์						
7.	ผู้บริหารกำหนดสิ่งที่ต้องการให้เกิดขึ้นกับสถานศึกษาในอนาคต					
8.	ผู้บริหารวิเคราะห์ข้อมูลทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษาเพื่อนำมากำหนดวิสัยทัศน์					
9.	ผู้บริหารวางแผนและกำหนดเป้าหมายในการทำงานอย่างเป็นระบบ					
10.	ผู้บริหารใช้ข้อมูลปัจจุบันในการกำหนดวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา					
การกระตุ้นการใช้ปัญญาความคิด						
11.	ผู้บริหารกระตุ้นให้ครูใช้ความคิดแก้ไขปัญหาด้วยตนเองอย่างสร้างสรรค์					

ข้อที่	ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับการปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
12.	ผู้บริหารยกย่องชมเชยครูในการปฏิบัติงาน					
13.	ผู้บริหารให้รางวัลตอบแทนการทำงานของครู					
14.	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูได้แสดงความคิดเห็นร่วมกันในการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์					
การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล						
15.	ผู้บริหารปฏิบัติต่อครูทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน					
16.	ผู้บริหารส่งเสริมและพัฒนาครูตามความสนใจและตามความสามารถของแต่ละบุคคล					
17.	ผู้บริหารเข้าใจความแตกต่างและความสามารถของครูแต่ละคน					
18.	ผู้บริหารเป็นผู้ที่มีมนุษย์สัมพันธ์ที่ดี					
19.	ผู้บริหารให้คำแนะนำคำปรึกษาต่อครูเป็นรายบุคคล					
20.	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูเห็นถึงความสำคัญของตนเองต่อสถานศึกษา					
การมีจินตนาการ						
21.	ผู้บริหารใช้ปฏิภาณไหวพริบแก้ไขปัญหาต่างๆ ภายในสถานศึกษาได้เป็นอย่างดี					
22.	ผู้บริหารเสนอความคิดในการพัฒนาสถานศึกษาให้ทุกคนเข้าใจ					
23.	ผู้บริหารวางแผนการทำงานให้เกิดสิ่งใหม่ๆ ในสถานศึกษาอยู่เสมอ					
24.	ผู้บริหารใช้ข้อมูลจากประสบการณ์ที่ผ่านมา และการคาดการณ์สิ่งที่จะเกิดขึ้นในอนาคต เป็นแนวทางแก้ไขปัญหา					
การมีความยืดหยุ่น						
25.	ผู้บริหารคิดริเริ่มสร้างสรรค์ แสดงความคิดเห็นในการทำงานอย่างอิสระ					
26.	ผู้บริหารปรับปรุงเปลี่ยนแปลงวิธีการทำงานให้เหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษา เพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพ					
27.	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูได้แสดงความคิดเห็นอย่างอิสระ					

ข้อที่	ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับการปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
28.	ผู้บริหารยอมรับฟังความคิดเห็นที่แตกต่างของครูทุกคน					
การเผยแพร่วิสัยทัศน์						
29.	ผู้บริหารสื่อสารเป้าหมายในการทำงานให้ครูได้รับรู้และเข้าใจตรงกันอย่างชัดเจน					
30.	ผู้บริหารมีศิลปะในการพูด เพื่อเปลี่ยนแปลงทัศนคติของผู้อื่น					
31.	ผู้บริหารสามารถโน้มน้าวจูงใจให้ครูปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ได้					
32.	ผู้บริหารถ่ายทอดวิสัยทัศน์ให้ครูนำไปปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ					
การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์						
33.	ผู้บริหารประพฤติตนสอดคล้องกับวิสัยทัศน์และวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้					
34.	ผู้บริหารวางแผนล่วงหน้าในการทำงานเสมอ					
35.	ผู้บริหารจัดทำแผนกลยุทธ์ของสถานศึกษา เพื่อให้การดำเนินงานของสถานศึกษาบรรลุเป้าหมาย					
36.	ผู้บริหารส่งเสริมสนับสนุนการทำงานร่วมกันในสถานศึกษา					

ข้อเสนอแนะ

.....

.....

.....

.....

.....

☺ ขอขอบคุณอย่างสูงที่ให้ความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถาม ☺

ภาคผนวก จ

การแบ่งระดับผลการประเมินภายนอก รอบ 3 ของสถานศึกษา

ผลการประเมินภายนอกรอบ 3 (2554-2558) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี

เกณฑ์ที่ใช้ในการแบ่งระดับผลการประเมิน ได้มาจากการหาค่าพิสัยแบบอัตราภาคชั้น ดังนี้

ผลการประเมินภายนอก รอบ 3 ระหว่าง 61 – 71 คะแนน อยู่ในระดับน้อย

ผลการประเมินภายนอก รอบ 3 ระหว่าง 72 – 82 คะแนน อ ยู่ในระดับปานกลาง

ผลการประเมินภายนอก รอบ 3 ระหว่าง 83 – 93 คะแนน อยู่ในระดับมาก

สถานศึกษา	ระดับผลการประเมินภายนอก รอบ 3	แปลผล
โรงเรียนคลองลาดช้าง	65.76	ระดับน้อย
โรงเรียนบ้านบึง	69.37	ระดับน้อย
โรงเรียนลิ้นจี่อุทิศ	61.87	ระดับน้อย
โรงเรียนวัดฉาง	68.65	ระดับน้อย
โรงเรียนวัดเชิงท่า	71.75	ระดับน้อย
โรงเรียนวัดดาวเรือง	71.23	ระดับน้อย
โรงเรียนวัดเพิ่มทาน	71.89	ระดับน้อย
โรงเรียนสามวาวิทยา	63.03	ระดับน้อย
โรงเรียนขจรทรัพย์อำรุง	80.37	ระดับปานกลาง
โรงเรียนคลองลากค้อน	78.66	ระดับปานกลาง
โรงเรียนคลองสอง	81.73	ระดับปานกลาง
โรงเรียนคลองสิบสาม	82.2	ระดับปานกลาง
โรงเรียนคลองหนึ่ง (แก้วนิมิต)	72.8	ระดับปานกลาง
โรงเรียนคลองห้า (พฤกษชัฏราษฎร์)	82.56	ระดับปานกลาง
โรงเรียนจารุศรบำรุง	78.07	ระดับปานกลาง
โรงเรียนเจริญวิทยา	80.27	ระดับปานกลาง
โรงเรียนชุมชนประชาธิปัตย์วิทยาคาร	80.59	ระดับปานกลาง
โรงเรียนชุมชนประชานิกรอำนวยเวทย์	78.18	ระดับปานกลาง
โรงเรียนชุมชนเลิศพินิจพิทยาคม	78.07	ระดับปานกลาง
โรงเรียนชุมชนวัดบัวแก้วเกษร	82.98	ระดับปานกลาง

สถานศึกษา	ระดับผลการประเมินภายนอก รอบ 3	แปลผล
โรงเรียนชุมชนวัดบางกะดี	81.27	ระดับปานกลาง
โรงเรียนชุมชนวัดบางขัน	82.55	ระดับปานกลาง
โรงเรียนชุมชนวัดหน้าไม้	80.78	ระดับปานกลาง
โรงเรียนชุมชนวัดหัตถสารเกษตร	81.6	ระดับปานกลาง
โรงเรียนไทยรัฐวิทยา 69 (คลองหลวง)	81.49	ระดับปานกลาง
โรงเรียนวัดบางคูวัด	77.4	ระดับปานกลาง
โรงเรียนวัดบางนางบุญ	81.95	ระดับปานกลาง
โรงเรียนบางโพธิ์เหนือ	79.9	ระดับปานกลาง
โรงเรียนบางโพธิ์ใหม่	82.1	ระดับปานกลาง
โรงเรียนปากคลองสอง	81.48	ระดับปานกลาง
โรงเรียนร่วมใจประสิทธิ์	78.28	ระดับปานกลาง
โรงเรียนราษฎร์สงเคราะห์วิทยา	82.5	ระดับปานกลาง
โรงเรียนวัดกลางคลองสาม	76.04	ระดับปานกลาง
โรงเรียนวัดกลางคลองสี่	79.53	ระดับปานกลาง
โรงเรียนวัดเกิดการอุดม	82.16	ระดับปานกลาง
โรงเรียนวัดขุมแก้ว	77.82	ระดับปานกลาง
โรงเรียนวัดคุณหญิงส้มจีน มิตรภาพที่ 64	80.71	ระดับปานกลาง
โรงเรียนวัดโคก	76.07	ระดับปานกลาง
โรงเรียนวัดจุฬาจินดาราม	80.02	ระดับปานกลาง
โรงเรียนวัดเจริญบุญ	80.52	ระดับปานกลาง
โรงเรียนวัดแจ้งลำหิน	82.37	ระดับปานกลาง
โรงเรียนวัดชินวราราม	78.58	ระดับปานกลาง
โรงเรียนวัดดอนใหญ่	80.04	ระดับปานกลาง
โรงเรียนวัดตะวันเรือง	82.48	ระดับปานกลาง
โรงเรียนวัดธรรมราษฎร์เจริญผล	77.7	ระดับปานกลาง
โรงเรียนวัดธัญญะผล	82.45	ระดับปานกลาง

สถานศึกษา	ระดับผลการประเมินภายนอก รอบ 3	แปลผล
โรงเรียนวัดนพรัตนาราม	81.25	ระดับปานกลาง
โรงเรียนวัดนาบุญ	82.18	ระดับปานกลาง
โรงเรียนวัดนิเทศน์	82.65	ระดับปานกลาง
โรงเรียนวัดเนกขัมมาราม	82.63	ระดับปานกลาง
โรงเรียนวัดบ่อทอง	76.52	ระดับปานกลาง
โรงเรียนวัดบัวขวัญ	76.34	ระดับปานกลาง
โรงเรียนวัดบัวสุวรรณประดิษฐ์	81.77	ระดับปานกลาง
โรงเรียนวัดบัวหลวง	80.04	ระดับปานกลาง
โรงเรียนวัดบางกุฎีทอง	80.42	ระดับปานกลาง
โรงเรียนวัดบางเดื่อ	78.38	ระดับปานกลาง
โรงเรียนวัดบางเตยใน	82.46	ระดับปานกลาง
โรงเรียนวัดบางนา (เสิ่งเลิศประชานุกูล)	77.82	ระดับปานกลาง
โรงเรียนวัดบางพูน	80.33	ระดับปานกลาง
โรงเรียนวัดบ้านพร้าวใน	80.48	ระดับปานกลาง
โรงเรียนวัดปทุมทอง	81.35	ระดับปานกลาง
โรงเรียนวัดปัญจทายิกาวาส	79.51	ระดับปานกลาง
โรงเรียนวัดเปรมประชากร	78.97	ระดับปานกลาง
โรงเรียนวัดผลาหาร	73.78	ระดับปานกลาง
โรงเรียนวัดพืชนิมิตร	78.67	ระดับปานกลาง
โรงเรียนวัดพืชอุดม	78.42	ระดับปานกลาง
โรงเรียนวัดโพธิ์เลื่อน	80.09	ระดับปานกลาง
โรงเรียนวัดมงคลพุการาม	80.02	ระดับปานกลาง
โรงเรียนวัดมะขาม (ศรีวิทยาคาร)	78.67	ระดับปานกลาง
โรงเรียนวัดมูลจินดาราม	82.7	ระดับปานกลาง
โรงเรียนวัดเมตารางค์	82.05	ระดับปานกลาง
โรงเรียนวัดรังสิต	73.15	ระดับปานกลาง
โรงเรียนวัดลาดสนุ่น	80.36	ระดับปานกลาง

สถานศึกษา	ระดับผลการประเมินภายนอก รอบ 3	แปลผล
โรงเรียนวัดลานนา	81.86	ระดับปานกลาง
โรงเรียนวัดเวฬุวัน	73.32	ระดับปานกลาง
โรงเรียนวัดศิริจันทราราม	82.12	ระดับปานกลาง
โรงเรียนวัดสระบัว	74.89	ระดับปานกลาง
โรงเรียนวัดสว่างภพ	73.01	ระดับปานกลาง
โรงเรียนวัดสอนดีศรีเจริญ	80.18	ระดับปานกลาง
โรงเรียนวัดสะแก	76.69	ระดับปานกลาง
โรงเรียนวัดสุวรรณ	79.95	ระดับปานกลาง
โรงเรียนวัดสุวรรณจินดาราม	81.59	ระดับปานกลาง
โรงเรียนวัดแสงมณี	72.85	ระดับปานกลาง
โรงเรียนวัดแสงสรรค์	82.94	ระดับปานกลาง
โรงเรียนวัดหงส์ปทุมาวาส	81.43	ระดับปานกลาง
โรงเรียนวัดหว่านบุญ	75.44	ระดับปานกลาง
โรงเรียนวัดอู่ข้าว	81.15	ระดับปานกลาง
โรงเรียนวันครู 2502	82.12	ระดับปานกลาง
โรงเรียนสังข์อ่ำวิทยา	78	ระดับปานกลาง
โรงเรียนสังฆรักษ์บำรุง	82.69	ระดับปานกลาง
โรงเรียนสามัคคีราษฎร์บำรุง	77.17	ระดับปานกลาง
โรงเรียนสี่แยกบางเตย	81.63	ระดับปานกลาง
โรงเรียนสุเหร่าใหม่เจริญ	76.85	ระดับปานกลาง
โรงเรียนแสนจำหน่ายวิทยา	76.61	ระดับปานกลาง
โรงเรียนอยู่ประชานุเคราะห์	78.81	ระดับปานกลาง
โรงเรียนวัดลำมหาเมฆ	81.1	ระดับปานกลาง
โรงเรียนบุญคุ้มราษฎร์บำรุง	77.91	ระดับปานกลาง
โรงเรียนกลางคลองสิบ	86.42	ระดับมาก
โรงเรียนคลอง11 ศาลาครุ (เที้ยมอุปถัมภ์)	85.27	ระดับมาก
โรงเรียนคลองบางโพธิ์	87.46	ระดับมาก

สถานศึกษา	ระดับผลการประเมินภายนอก รอบ 3	แปลผล
โรงเรียนคลองบ้านพร้าว	89.14	ระดับมาก
โรงเรียนคลองพระอุดม	84.56	ระดับมาก
โรงเรียนคลองสระ (สภาวิทยาอุทิศ)	85.43	ระดับมาก
โรงเรียนเจริญดีวิทยา	83.17	ระดับมาก
โรงเรียนชุมชนบึงบา	84.94	ระดับมาก
โรงเรียนชุมชนวัดไก่เตี้ย	84.42	ระดับมาก
โรงเรียนชุมชนวัดจันทน์กะพ้อ	85.76	ระดับมาก
โรงเรียนชุมชนวัดทำเลทอง	83.25	ระดับมาก
โรงเรียนชุมชนวัดพิชิตปิตยาราม	87.39	ระดับมาก
โรงเรียนชุมชนวัดเสด็จ	84.79	ระดับมาก
โรงเรียนทองพูลอุทิศ	85.35	ระดับมาก
โรงเรียนธัญญสิทธิศิลป์	86.61	ระดับมาก
โรงเรียนนิกรราษฎร์บำรุงวิทย์	88.85	ระดับมาก
โรงเรียนนิกรราษฎร์บูรณะ (เหราบัตย์อุทิศ)	84.4	ระดับมาก
โรงเรียนบางชวดอนุสรณ์	85.12	ระดับมาก
โรงเรียนบ้านคลองขวางบน	86.54	ระดับมาก
โรงเรียนบ้านคลองเจ้าเมือง	85.84	ระดับมาก
โรงเรียนบึงเขาย้อน (คงพันธุ์อุปถัมภ์)	84.4	ระดับมาก
โรงเรียนประถมศึกษาธรรมศาสตร์	87.91	ระดับมาก
โรงเรียนร่วมจิตประสาท	86.09	ระดับมาก
โรงเรียนรวมราษฎร์สามัคคี	85.89	ระดับมาก
โรงเรียนวัดกล้าชอุ่ม	84.79	ระดับมาก
โรงเรียนวัดเกตุประภา	83.36	ระดับมาก
โรงเรียนวัดเขียนเขต	83.82	ระดับมาก
โรงเรียนวัดคลองชัน	85.62	ระดับมาก
โรงเรียนวัดจตุพิธวราวาส	84.43	ระดับมาก

สถานศึกษา	ระดับผลการประเมินภายนอก รอบ 3	แปลผล
โรงเรียนวัดจันทาราม	87.73	ระดับมาก
โรงเรียนวัดชัยมังคลาราม	87.07	ระดับมาก
โรงเรียนวัดถั่วทอง	88.1	ระดับมาก
โรงเรียนวัดทศทิศ	87.58	ระดับมาก
โรงเรียนวัดท้ายเกาะ	85.57	ระดับมาก
โรงเรียนวัดเทียนถวาย	86.98	ระดับมาก
โรงเรียนวัดนาวง	85.52	ระดับมาก
โรงเรียนวัดบ่อเงิน	83.73	ระดับมาก
โรงเรียนวัดบางเตยนอก	86.96	ระดับมาก
โรงเรียนวัดโบสถ์ (บวรธรรมกิจวิทยา)	86.09	ระดับมาก
โรงเรียนวัดปทุมนายก	83.52	ระดับมาก
โรงเรียนวัดประชุมราษฎร์	87.54	ระดับมาก
โรงเรียนวัดประยูรธรรมาราม	89.53	ระดับมาก
โรงเรียนวัดโปรยฝน	91.16	ระดับมาก
โรงเรียนวัดพวงแก้ว	83.33	ระดับมาก
โรงเรียนวัดพิรุณศาสตร์	85.91	ระดับมาก
โรงเรียนวัดโพสพผลเจริญ	89.17	ระดับมาก
โรงเรียนวัดไพร่ฟ้า	83	ระดับมาก
โรงเรียนวัดมงคลรัตน์	85.23	ระดับมาก
โรงเรียนวัดมูลเหล็ก	83.08	ระดับมาก
โรงเรียนวัดราษฎรบำรุง	87.2	ระดับมาก
โรงเรียนวัดราษฎร์ศรัทธาทำ	86.65	ระดับมาก
โรงเรียนวัดลาดหลุมแก้ว	87.2	ระดับมาก
โรงเรียนวัดศรีคัคณางค์	84.69	ระดับมาก
โรงเรียนวัดศรีสโมสร	83.68	ระดับมาก
โรงเรียนวัดสมุหราษฎร์บำรุง	88.01	ระดับมาก
โรงเรียนวัดสองพี่น้อง	85.29	ระดับมาก

สถานศึกษา	ระดับผลการประเมินภายนอก รอบ 3	แปลผล
โรงเรียนวัดสามัคคิยาราม	84.8	ระดับมาก
โรงเรียนวัดสุขบุญฑริการาม	85.46	ระดับมาก
โรงเรียนวัดสุทธาวาส	83.01	ระดับมาก
โรงเรียนวัดโสภณาราม	83.35	ระดับมาก
โรงเรียนวัดอดิศร	83.28	ระดับมาก
โรงเรียนวัดอัยยิการาม	86.79	ระดับมาก
โรงเรียนศาลาพัน	87.92	ระดับมาก
โรงเรียนศาลาลอย	86.68	ระดับมาก
โรงเรียนสหราษฎร์บำรุง	84.68	ระดับมาก
โรงเรียนสุลักขณะ	86.68	ระดับมาก
โรงเรียนแสนชื่นปานนุกูล	84.26	ระดับมาก
โรงเรียนหิรัญพงษ์อนุสรณ์	90.9	ระดับมาก
โรงเรียนอนุบาลปทุมธานี	88.94	ระดับมาก
โรงเรียนวัดสหราษฎร์บำรุง (วงษ์ กล้าแข็ง)	84.68	ระดับมาก

ภาคผนวก ฉ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามด้วยการนำตัวแปรเข้าสมการทั้งหมด โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางคอมพิวเตอร์ จำนวน 160 ฉบับ ผลการวิเคราะห์มีดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์สถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ อายุ ตำแหน่ง ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน ขนาดสถานศึกษา และผลการประเมินภายนอกรอบ 3 ของสถานศึกษา

เพศ

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	ชาย	32	12.6	12.7	12.7
	หญิง	220	87.0	87.3	100.0
	Total	252	99.6	100.0	
Missing	System	1	.4		
Total		253	100.0		

อายุ

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	20-30ปี	70	27.7	27.8	27.8
	31-40ปี	99	39.1	39.3	67.1
	41-50ปี	22	8.7	8.7	75.8
	51-60ปี	61	24.1	24.2	100.0
	Total	252	99.6	100.0	
Missing	System	1	.4		
Total		253	100.0		

ตำแหน่ง

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	ผู้บริหารสถานศึกษา	24	9.5	9.5	9.5
	ครู	228	90.1	90.5	100.0
	Total	252	99.6	100.0	
Missing	System	1	.4		
	Total	253	100.0		

ระดับการศึกษา

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	ต่ำกว่าปริญญาตรี	2	.8	.8	.8
	ปริญญาตรี	170	67.2	67.5	68.3
	ปริญญาโท	78	30.8	31.0	99.2
	ปริญญาเอก	2	.8	.8	100.0
	Total	252	99.6	100.0	
Missing	System	1	.4		
	Total	253	100.0		

ประสบการณ์

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	น้อยกว่า 5 ปี	99	39.1	39.3	39.3
	6-10ปี	61	24.1	24.2	63.5
	11-20ปี	27	10.7	10.7	74.2
	มากกว่า 20 ปี	65	25.7	25.8	100.0
	Total	252	99.6	100.0	
Missing	System	1	.4		
Total		253	100.0		

ขนาดสถานศึกษา

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	ขนาดเล็ก	4	1.6	1.6	1.6
	ขนาดกลาง	163	64.4	64.7	66.3
	ขนาดใหญ่	35	13.8	13.9	80.2
	ขนาดใหญ่พิเศษ	50	19.8	19.8	100.0
	Total	252	99.6	100.0	
Missing	System	1	.4		
Total		253	100.0		

ผลการประเมิน

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	ระดับมาก	56	22.1	22.3	22.3
	ระดับปานกลาง	178	70.4	70.9	93.2
	ระดับน้อย	17	6.7	6.8	100.0
	Total	251	99.2	100.0	
Missing	System	2	.8		
Total		253	100.0		

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์เปรียบเทียบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา จังหวัดปทุมธานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี จำแนกตามขนาดสถานศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และผลการประเมินภายนอก รอบ 3 ของสถานศึกษา

ANOVA

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	12.308	3	4.103	8.718	.000
Within Groups	116.702	248	.471		
Total	129.010	251			

Multiple Comparisons

Dependent Variable : ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

	(I) ขนาดสถานศึกษา	(J) ขนาดสถานศึกษา	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
						Lower Bound	Upper Bound
Dunnett C	ขนาดเล็ก	ขนาดกลาง	.48613*	.06177		.2957	.6766
		ขนาดใหญ่	.54114*	.07955		.3040	.7782
		ขนาดใหญ่พิเศษ	1.01600*	.11686		.6898	1.3422
	ขนาดกลาง	ขนาดเล็ก	-.48613*	.06177		-.6766	-.2957
		ขนาดใหญ่	.05501	.09206		-.1902	.3003
		ขนาดใหญ่พิเศษ	.52987*	.12572		.1970	.8627
	ขนาดใหญ่	ขนาดเล็ก	-.54114*	.07955		-.7782	-.3040
		ขนาดกลาง	-.05501	.09206		-.3003	.1902
		ขนาดใหญ่พิเศษ	.47486*	.13534		.1132	.8365
	ขนาดใหญ่พิเศษ	ขนาดเล็ก	-1.01600*	.11686		-1.3422	-.6898
		ขนาดกลาง	-.52987*	.12572		-.8627	-.1970
		ขนาดใหญ่	-.47486*	.13534		-.8365	-.1132

*. The mean difference is significant at the 0.05 level.

ANOVA

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	2.079	3	.693	1.354	.257
Within Groups	126.931	248	.512		
Total	129.010	251			

ANOVA

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง จำแนกตามผลการประเมินภายนอก รอบ 3 ของสถานศึกษา

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	.611	2	.306	.592	.554
Within Groups	127.986	248	.516		
Total	128.597	250			

ANOVA

ภาวะผู้นำการเชิงสร้างสรรค์ จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	13.459	3	4.486	7.349	.000
Within Groups	151.394	248	.610		
Total	164.853	251			

Multiple Comparisons

Dependent Variable:ภาวะผู้นำการเชิงสร้างสรรค์

	(I) ขนาดสถานศึกษา	(J) ขนาดสถานศึกษา	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
						Lower Bound	Upper Bound
Dunnett C	ขนาดเล็ก	ขนาดกลาง	.45117*	.06447		.2838	.6185
		ขนาดใหญ่	.53714*	.08109		.3181	.7562
		ขนาดใหญ่พิเศษ	1.01320*	.11747		.7008	1.3256
	ขนาดกลาง	ขนาดเล็ก	-.45117*	.06447		-.6185	-.2838
		ขนาดใหญ่	.08598	.10360		-.1896	.3616
		ขนาดใหญ่พิเศษ	.56203*	.13400		.2076	.9164
	ขนาดใหญ่	ขนาดเล็ก	-.53714*	.08109		-.7562	-.3181
		ขนาดกลาง	-.08598	.10360		-.3616	.1896
		ขนาดใหญ่พิเศษ	.47606*	.14274		.0945	.8576
	ขนาดใหญ่พิเศษ	ขนาดเล็ก	-1.01320*	.11747		-1.3256	-.7008
		ขนาดกลาง	-.56203*	.13400		-.9164	-.2076
		ขนาดใหญ่	-.47606*	.14274		-.8576	-.0945

*. The mean difference is significant at the 0.05 level.

ANOVA

ภาวะผู้นำการเชิงสร้างสรรค์ จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	3.065	3	1.022	1.566	.198
Within Groups	161.788	248	.652		
Total	164.853	251			

ANOVA

ภาวะผู้นำการเชิงสร้างสรรค์ จำแนกตามผลการประเมินภายนอก รอบ 3 ของสถานศึกษา

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	.578	2	.289	.437	.646
Within Groups	163.951	248	.661		
Total	164.529	250			

ANOVA

ภาวะผู้นำการเชิงวิสัยทัศน์ จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	11.046	3	3.682	7.504	.000
Within Groups	121.690	248	.491		
Total	132.736	251			

Multiple Comparisons

Dependent Variable:ภาวะผู้นำการเชิงวิสัยทัศน์

	(I) ขนาดสถานศึกษา	(J) ขนาดสถานศึกษา	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
						Lower Bound	Upper Bound
Dunnett C	ขนาดเล็ก	ขนาดกลาง	.45117*	.06447		.2838	.6185
		ขนาดใหญ่	.53714*	.08109		.3181	.7562
		ขนาดใหญ่พิเศษ	1.01320*	.11747		.7008	1.3256
	ขนาดกลาง	ขนาดเล็ก	-.45117*	.06447		-.6185	-.2838
		ขนาดใหญ่	.08598	.10360		-.1896	.3616
		ขนาดใหญ่พิเศษ	.56203*	.13400		.2076	.9164
	ขนาดใหญ่	ขนาดเล็ก	-.53714*	.08109		-.7562	-.3181
		ขนาดกลาง	-.08598	.10360		-.3616	.1896
		ขนาดใหญ่พิเศษ	.47606*	.14274		.0945	.8576
	ขนาดใหญ่พิเศษ	ขนาดเล็ก	-1.01320*	.11747		-1.3256	-.7008
		ขนาดกลาง	-.56203*	.13400		-.9164	-.2076
		ขนาดใหญ่	-.47606*	.14274		-.8576	-.0945

*. The mean difference is significant at the 0.05 level.

ANOVA

ภาวะผู้นำการเชิงวิสัยทัศน์ จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	3.224	3	1.075	2.058	.106
Within Groups	129.512	248	.522		
Total	132.736	251			

ANOVA

ภาวะผู้นำการเชิงวิสัยทัศน์ จำแนกตามผลการประเมินภายนอกรอบ 3 ของสถานศึกษา

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	.586	2	.293	.551	.577
Within Groups	131.870	248	.532		
Total	132.456	250			

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา จังหวัดปทุมธานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี

Correlations

		ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	ภาวะผู้นำการเชิงสร้างสรรค์	ภาวะผู้นำการเชิงวิสัยทัศน์
ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	Pearson Correlation	1	.960**	.963**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000
	N	252	252	252
ภาวะผู้นำการเชิงสร้างสรรค์	Pearson Correlation	.960**	1	.948**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000
	N	252	252	252
ภาวะผู้นำการเชิงวิสัยทัศน์	Pearson Correlation	.963**	.948**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	
	N	252	252	252

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

ภาคผนวก ช
รายชื่อสถานศึกษาที่เก็บข้อมูล

รายชื่อสถานศึกษาที่เก็บข้อมูล

ลำดับที่	สถานศึกษา	กลุ่มตัวอย่างที่ใช้	
		ผู้บริหาร	ครู
1.	โรงเรียนชุมชนประชาธิปัตย์วิทยาคาร	1	3
2.	โรงเรียนชุมชนวัดพิชิตปิตยาราม	1	3
3.	โรงเรียนวัดขุมแก้ว	1	3
4.	โรงเรียนวัดเขียนเขต	1	3
5.	โรงเรียนวัดนาบุญ	1	3
6.	โรงเรียนวัดมูลจินดาราม	1	3
7.	โรงเรียนวัดสระบัว	1	3
8.	โรงเรียนวัดแสงสรรค์	1	3
9.	โรงเรียนอัยยิการาม	1	3
10.	โรงเรียนกลางคลองสิบ	1	3
11.	โรงเรียนเจริญดีวิทยา	1	3
12.	โรงเรียนวัดกลางคลองสี่	1	3
13.	โรงเรียนวัดเกตุประภา	1	3
14.	โรงเรียนวัดคลองชัน	1	3
15.	โรงเรียนวัดแจ้งลำหิน	1	3
16.	โรงเรียนวัดชัยมังคลาราม	1	3
17.	โรงเรียนวัดดอนใหญ่	1	3
18.	โรงเรียนวัดทศทิศ	1	3
19.	โรงเรียนวัดธัญญะผล	1	3
20.	โรงเรียนนิเทศน์	1	3
21.	โรงเรียนวัดประชุมราษฎร์	1	3
22.	โรงเรียนวัดประยูรธรรมาราม	1	3
23.	โรงเรียนวัดปัญจทายิกาวาส	1	3
24.	โรงเรียนวัดพิรุณศาสตร์	1	3
25.	โรงเรียนวัดพืชอุดม	1	3

ลำดับที่	สถานศึกษา	กลุ่มตัวอย่างที่ใช้	
		ผู้บริหาร	ครู
26.	โรงเรียนวัดโพสพผลเจริญ	1	3
27.	โรงเรียนวัดมงคลรัตน์	1	3
28.	โรงเรียนวัดลาดสนุ่น	1	3
29.	โรงเรียนวัดลานนา	1	3
30.	โรงเรียนวัดสมุหราษฎร์บำรุง	1	3
31.	โรงเรียนวัดสุวรรณ	1	3
32.	โรงเรียนวัดโสภาณาราม	1	3
33.	โรงเรียนวัดอดิศร	1	3
34.	โรงเรียนสหราษฎร์บำรุง	1	3
35.	โรงเรียนคลอง 11 ศาลาครุ(เทียมอุปถัมภ์)	1	3
36.	โรงเรียนคลองสิบสาม(ผิวศรีราษฎร์บำรุง)	1	3
37.	โรงเรียนชุมชนบึงบา	1	3
38.	โรงเรียนชุมชนประชานิกรอำนวยเวทย์	1	3
39.	โรงเรียนนิกรราษฎร์บำรุงวิทย์	1	3
40.	โรงเรียนนิกรราษฎร์บูรณะ	1	3
41.	โรงเรียนราษฎร์สงเคราะห์วิทยา	1	3
42.	โรงเรียนวัดจตุพิธวราวาส	1	3
43.	โรงเรียนวัดจุฬาจินดาราม	1	3
44.	โรงเรียนวัดเจริญบุญ	1	3
45.	โรงเรียนวัดธรรมราษฎร์เจริญผล	1	3
46.	โรงเรียนวัดนพรัตนาราม	1	3
47.	โรงเรียนวัดปทุมนายก	1	3
48.	โรงเรียนวัดโปรยฝน	1	3
49.	โรงเรียนวัดพวงแก้ว	1	3
50.	โรงเรียนวัดราษฎรบำรุง	1	3
51.	โรงเรียนวัดศรีอังคณางค์	1	3
52.	โรงเรียนวัดศรีสโมสร	1	3

ลำดับที่	สถานศึกษา	กลุ่มตัวอย่างที่ใช้	
		ผู้บริหาร	ครู
53.	โรงเรียนสอนดีศรีเจริญ	1	3
54.	โรงเรียนวัดสุขบุญฑริการาม	1	3
55.	โรงเรียนวัดแสงมณี	1	3
56.	โรงเรียนศาลาลอย	1	3
57.	โรงเรียนแสนจำหน่าย	1	3
58.	โรงเรียนแสนชื่นปานนุกูล	1	3
59.	โรงเรียนหิรัญพงษ์อนุสรณ์	1	3
60.	โรงเรียนอยู่ประชานุเคราะห์	1	3
61.	โรงเรียนสี่แยกบางเตย	1	3
62.	โรงเรียนลำสนุ่น	1	3
63.	โรงเรียนสังข์อ่ำวิทยา	1	3
	รวม	**63**	**189**

ประวัติผู้เขียน

ชื่อ – นามสกุล	นางสาวสุพิชชา ภู่กันงาม
วัน เดือน ปีเกิด	9 มีนาคม พ.ศ. 2533
ที่อยู่	126 หมู่ 3 ตำบลบางพึ่ง อำเภอบ้านหมี่ จังหวัดลพบุรี 15110
การศึกษา	ปริญญาตรี การศึกษาบัณฑิต สาขาเทคโนโลยีการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา
	ปริญญาโท ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
ประสบการณ์ทำงาน	
พ.ศ. 2555 – พ.ศ. 2556	ครูอัตราจ้าง โรงเรียนวัดชัยมังคลาราม
พ.ศ. 2556 – ปัจจุบัน	ครูอัตราจ้าง โรงเรียนวัดกลางคลองสี่
โทรศัพท์	095 – 747 – 9262
อีเมล	supitcha.pho@gmail.com