

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการมีคุณธรรมจริยธรรมของนักเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3

ยุทธพงศ์ ทองสุข

สารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
พุทธศักราช 2566

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการมีคุณธรรมจริยธรรมของนักเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3

ยุทธพงศ์ ทองสุข



สารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
พุทธศักราช 2566
(ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย)

LEADERSHIP CHANGE OF SCHOOL ADMINISTRATORS AFFECTING MORALITY AND ETHICS OF STUDENTS UNDER SURAT THANI PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 3

YOOTTAPONG TONGSOOK

A THAMATIC PAPER SUBMITTED IN PARTIAL FULFILLMENT OF THE REQUIREMENTS
FOR THE DEGREE OF MASTER OF EDUCATION
PROGRAM IN EDUCATIONNAL ADMINISTRATION
FACULTY OF EDUCATION
MAHAMAKUT BUDDHIST UNIVERSITY
2023

(COPYRIGHT OF MAHAMAKUT BUDDHIST UNIVERSITY)

หัวข้อสารนิพนธ์	:	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการมีคุณธรรมจริยธรรมของนักเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3
ชื่อนักศึกษา	:	ยุทธพงศ์ ทองสุข
ชื่อปริญญา	:	ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชา	:	การบริหารการศึกษา
ปีพุทธศักราช	:	2566
อาจารย์ที่ปรึกษา	:	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สรัญญา แสงอัมพร
อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม	:	ดร. สันติ อุนจะนำ

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย อนุมัติให้นับสารนิพนธ์ นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

คณะบดีคณะศึกษาศาสตร์ .....
(พระครูศรีวีรคุณสุนทร, ผศ.ดร.)

คณะกรรมการวิทยานิพนธ์ :

ประธานกรรมการ .....
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ทิพมาศ เศวตวรโชติ)

กรรมการ (อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก) .....
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สรัญญา แสงอัมพร)

กรรมการ (อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม) .....
(ดร.สันติ อุนจะนำ)

กรรมการ .....
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เกศริน มนูญผล)

กรรมการ .....
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นพรัตน์ ชัยเรือง)

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

Thematic Topic	:	Leadership Change of School Administrators Affecting Morality and Ethics of Students under Surat Thani Primary Educational Service Area Office 3 Educational Service Area Office 3
Student's Name	:	Yoottapong Tongsook
Degree Sought	:	Master of Education
Program	:	Education Administration
Anno Domini	:	2023
Advisor	:	Asst .Prof. Dr. Sranya Saengamporn
Co-Advisor	:	Dr. Santi Aunjanam

Accepted by the Faculty of Education, Mahamakut Buddhist University in Partial Fulfillment of the Recuirements for the Master of Education (Educational Administration)

Dean of Faculty of Education .....
(Phrakhrusriveerakhunsunthon, Asst. Prof. Dr.)

Thesis Committee:
Chairman .....
(Asst.Prof.Dr.Tippamas Sawetvorachot)

Member (Advisor) .....
(Asst.Prof.Dr.Sranya Saengamporn)

Member/Co-Advisor .....
(Dr.Santi Aunjanam)

Member .....
(Asst.Prof.Dr.Kassarin Manunphon)

Member .....
(Asst.Prof.Dr.Nopparat Chairuang)

Copyright of Mahamakut Buddhist University

บทคัดย่อ

หัวข้อสารนิพนธ์	:	**ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการมีคุณธรรมจริยธรรมของนักเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3**
ชื่อนักศึกษา	:	**ยุทธพงศ์ ทองสุข**
ชื่อปริญญา	:	**ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต**
สาขาวิชา	:	**การบริหารการศึกษา**
ปีพุทธศักราช	:	**2566**
อาจารย์ที่ปรึกษา	:	**ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สรัญญา แสงอัมพร**
อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม	:	**ดร. สันติ อุนจะนำ**

สารนิพนธ์นี้มีวัตถุประสงค์ ดังนี้ 1) เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา 2) เพื่อศึกษาระดับคุณธรรมจริยธรรมของนักเรียน 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการมีคุณธรรมจริยธรรมของนักเรียน และ 4) เพื่อค้นหาตัวพยากรณ์ที่ใช้ในการพยากรณ์ โดยประชากรกลุ่มตัวอย่างคือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 จำนวน 346 โดยใช้แบบสอบถามที่มีค่าความเชื่อมั่น 0.98 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติพื้นฐานได้แก่ คาเฉลี่ย ค่าสวนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธของเพียรสัน ค่าการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ

ผลการวิจัยพบว่า:

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือด้านสร้างความผูกพันในการเปลี่ยนแปลง

2. การมีคุณธรรมจริยธรรมของนักเรียน โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือด้านเป็นอยู่อย่างพอเพียง

3. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับคุณธรรมจริยธรรมของนักเรียนโดยรวมมีความสัมพันธ์ในระดับมาก และมีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

4. การพยากรณ์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการมีคุณธรรมจริยธรรมของนักเรียน สามารถร่วมกันทำนายประสิทธิผลของสถานศึกษา ได้ร้อยละ 32.40 โดยผลการศึกษาพบว่า ตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ที่ดีที่สุดคือ ด้านมีพฤติกรรมที่ดีเป็น แบบอย่างโดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยการพยากรณ์ (β=.512, t=4.83, p-value=.00) ด้านการ ทำงานเป็นทีม (β=.232, t=2.62, p-value =.00) ส่งผลต่อการมีคุณธรรมจริยธรรมของนักเรียนอย่าง มีนัยทางสถิติที่ระดับ .01 นำมาเขียนเป็นสมการถดถอยพหุคูณในรูปคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐาน ได้ดังต่อไปนี้

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

Y = 1.793+.003(X1)+ .243(X2)+ .088(X3)+ .512(X4)+ .232(X5)

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

ZY = .512(X4)+. 243(X2)+ .232(X5)+ .088(X3)+ 003(X1)

คำสำคัญ : ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง, คุณธรรมจริยธรรม

ABSTRACT

Thematic Topic	:	**Leadership Change of School Administrators Affecting Morality and Ethics of Students under Surat Thani Primary Educational Service Area Office 3 Educational Service Area Office 3**
Student's Name	:	**Yoottapong Tongsook**
Degree Sought	:	**Master of Education**
Program	:	**Education Administration**
Anno Domini	:	**2023**
Advisor	:	**Asst. Prof. Dr. Sranya Saengamporn**
Co-Advisor	:	**Dr. Santi Aunjanam**

The objectives of this thematic were as follows; 1) to study the level of transformational leadership of school administrators, 2) to study the morality and ethics of students, and 3) to study the relationship between the transformational leadership of school administrators and the morality and ethics of school administrators of students and 4) to find predictors used in forecasting. The sample population were 346 school administrators and teachers under Surat Thani primary educational service area office 3 using a questionnaire with a reliability of 0.98. Data were analyzed using basic statistics: mean, standard deviation and Pearson's correlation coefficient Multiple regression analysis values.

The results showed that:

1. Transformational leadership of school administrators overall and each aspect was at the highest level. The aspect with the highest average was the conversion engagement aspect.

2. Morality and ethics of students overall, it was at the highest level. The aspect with the highest mean was the aspect of self-sufficiency.

3. Transformative leadership of school administrators and students' ethics overall, there was a high level of relationship and there was a statistically significant positive correlation at the .01 level.

4. The prediction of Transformative leadership of school administrators that affect students' morality and ethics were able to jointly predict the effectiveness of

educational institutes at 32.40 percent. The study found that the variable with the best predictive power was the side had good behavior as a model with a predictive regression coefficient (β=.512, t=4.83, p-value=.00), and the teamwork side (β=.232, t=2.62, p-value = .00) had a statistically significant effect on students' morality and ethics at the .01 level. This can be written as a multiple regression equation in the form of raw scores and standard scores as follows:

Forecasting equation in raw score form

Y = 1.793+.003(X1)+ .243(X2)+ .088(X3)+ .512(X4)+ .232(X5)

Forecasting equation in standard score form

ZY = .512(X4)+. 243(X2)+ .232(X5)+ .088(X3)+ 003(X1)

Keywords: Transformative leadership, Moral and Ethics

กิตติกรรมประกาศ

สารนิพนธ์เล่มนี้สำเร็จลงได้ด้วยความกรุณาอย่างดียิ่งจากบุคคลหลายฝ่ายในการให้ความช่วยเหลือ ผู้วิจัยใคร่ขอขอบคุณมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมาโศกราช ซึ่งเป็นสถาบันที่ประสิทธิ์ ประสาทวิชาความรู้ด้านการบริหารการศึกษา ในระดับปริญญาโท

ขอขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สรัญญา แสงอัมพร อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก และ ดร.สันติ อุนจะนำ อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม ที่ได้ให้คำปรึกษาชี้แนะแนวทาง ตลอดจนตรวจสอบแก้ไข ทั้งยังได้ใช้ความเชี่ยวชาญของท่านในการช่วยเพิ่มเติมเนื้อหาอันเป็นประโยชน์แก่ผู้ทำการวิจัยเป็นอย่างมากด้วยดีเสมอมา ขอขอบคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ทิพมาศ เศวตวรโชติ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เกศริน มนูญผล นางณภัค อินทร์ปาน ผู้อำนวยการโรงเรียนทุ่งใหญ่เฉลิมราชอนุสรณ์รัชมังคลาภิเษก ที่ได้ให้ความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย เพื่อเก็บข้อมูลงานสารนิพนธ์ และให้คำแนะนำในด้านต่าง ๆ

สุดท้ายนี้ขอขอบพระคุณ คุณบิดา มารดา ที่เคารพรักยิ่งของผู้วิจัยซึ่งวางรากฐานการศึกษาให้แสงสว่างทางปัญญาส่องทางในการดำเนินชีวิต ช่วยเติมเต็มและเป็นแรงผลักดันอันเป็นประโยชน์แก่ผู้ทำการวิจัยให้ประสบความสำเร็จในครั้งนี้ และขอแผ่คุณความดีนี้ให้แก่สรรพสัตว์ทุกรูปทุกนาม พร้อมทั้งเจ้ากรรม นายเวรในทุกภพทุกชาติด้วยเทอญ

ยุทธพงศ์ ทองสุข

สารบัญ

หน้า

บทคัดย่อภาษาไทย..... จ

บทคัดย่อภาษาอังกฤษ..... ช

กิตติกรรมประกาศ..... ฌ

สารบัญ..... ญ

สารบัญตาราง..... ฏ

สารบัญภาพ..... ฑ

บทที่

1 บทนำ..... 1

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา..... 1

1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย..... 3

1.3 สมมติฐานของการวิจัย..... 3

1.4 ขอบเขตของการวิจัย..... 3

1.5 ประโยชน์ที่จะได้รับ..... 4

1.6 นิยามศัพท์เฉพาะ..... 4

2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง..... 7

2.1 แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ..... 7

2.2 แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง..... 14

2.3 แนวคิดเกี่ยวกับคุณธรรมจริยธรรม..... 39

2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง..... 52

2.5 กรอบแนวคิดในการวิจัย..... 61

3 วิธีดำเนินการวิจัย..... 63

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง..... 63

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย..... 63

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
3.3 การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ	65
3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล	67
3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล	67
3.6 สถิติที่ใช้ในวิเคราะห์ข้อมูล	68
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	**70**
4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	70
4.2 ลำดับขั้นตอนการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล	71
4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	71
5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	**88**
5.1 สรุปผล	88
5.2 อภิปรายผล	92
5.3 ข้อเสนอแนะ	94
บรรณานุกรม	**96**
ภาคผนวก	**105**
ภาคผนวก ก รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือเพื่อการวิจัย	106
ภาคผนวก ข หนังสือขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย	108
ภาคผนวก ค หนังสือขอความอนุเคราะหทดลองใชเครื่องมือ (Try Out)	112
ภาคผนวก ง หนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูล	114
ภาคผนวก จ เครื่องมือเพื่อการวิจัย	116
ภาคผนวก ฉ ผลตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือเพื่อการวิจัย	123
ประวัติผู้วิจัย	**130**

สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
2.1	การสังเคราะห์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา.....	36
4.1	แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ.....	71
4.2	แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตาม อายุ.....	72
4.3	แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตาม วุฒิการศึกษา.....	72
4.4	แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตาม วิทยฐานะ.....	72
4.5	แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน.....	73
4.6	ค่าเฉลี่ย($\overline{X}$)และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานีเขต 3 โดยรวมและรายด้าน.....	73
4.7	ค่าเฉลี่ย($\overline{X}$)และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานีเขต 3 ด้านแรงจูงใจและโน้มน้าวจูงใจ.....	74
4.8	ค่าเฉลี่ย($\overline{X}$)และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานีเขต 3 ด้านผู้สร้างแรงบันดาลใจ.....	75
4.9	ค่าเฉลี่ย($\overline{X}$)และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานีเขต 3 ด้านสร้างความผูกพันในการเปลี่ยนแปลง.....	76
4.10	ค่าเฉลี่ย($\overline{X}$)และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานีเขต 3 ด้านมีพฤติกรรมที่ดีเป็นแบบอย่าง.....	77
4.11	ค่าเฉลี่ย($\overline{X}$)และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานีเขต 3 ด้านการทำงานเป็นทีม.....	78

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่		หน้า
4.12	ค่าเฉลี่ย($\overline{X}$)และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับการมีคุณธรรมจริยธรรมของนักเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 โดยรวมและรายด้าน	79
4.13	ค่าเฉลี่ย($\overline{X}$)และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับการมีคุณธรรมจริยธรรมของนักเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 ด้านความซื่อสัตย์สุจริต	80
4.14	ค่าเฉลี่ย($\overline{X}$)และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับการมีคุณธรรมจริยธรรมของนักเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 ด้านการมีจิตสาธารณะ	81
4.15	ค่าเฉลี่ย($\overline{X}$)และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับการมีคุณธรรมจริยธรรมของนักเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 ด้านความเป็นธรรมทางสังคม	82
4.16	ค่าเฉลี่ย($\overline{X}$)และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับการมีคุณธรรมจริยธรรมของนักเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 ด้านกระทำอย่างรับผิดชอบ	83
4.17	ค่าเฉลี่ย($\overline{X}$)และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับการมีคุณธรรมจริยธรรมของนักเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 ด้านเป็นอยู่อย่างพอเพียง	84
4.18	ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับคุณธรรมจริยธรรมของนักเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3	85
4.19	ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบเป็นขั้นตอนเพื่อหาความสามารถในการพยากรณ์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการมีคุณธรรมจริยธรรมของนักเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3	86

สารบัญภาพ

ภาพที่ **หน้า**

2.1 กรอบแนวคิดการวิจัย..... 61

บทที่ 1
บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ปัจจุบันคนไทยกำลังประสบปัญหาวิกฤต คุณธรรมและจริยธรรมลดลง ขณะเดียวกันวัฒนธรรมและระบบคุณค่าที่ดีงามของสังคมไทยเริ่มเสื่อมถอยลง โดยเป็นผลกระทบมาจากการเลื่อนไหลทางวัฒนธรรมจากต่างชาติเข้ามาสู่ประเทศไทยผ่านสื่อและเทคโนโลยีสารสนเทศโดยเฉพาะเด็กและเยาวชนยังขาดทักษะในด้านการคิดวิเคราะห์อย่างเป็นระบบ ไม่สามารถคัดกรองและเลือกรับวัฒนธรรมที่ดีหรือไม่ดีได้การพัฒนาประเทศจำเป็นต้องอาศัยกำลังคนเป็นสำคัญ เพราะคนเป็นทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณค่า ฝึกอบรมสั่งสอน จนสามารถนำความรู้ที่ได้รับมาสร้างสรรค์สิ่งต่าง ๆ ที่เป็นคุณประโยชน์ต่อโลกได้ มนุษย์ควรได้รับการปลูกฝังคุณธรรมและจริยธรรมไปด้วยพร้อมๆกัน เพราะคุณธรรมจริยธรรมมีความสำคัญต่อการดำเนินชีวิตของมนุษย์ทุกคนเป็นอย่างมาก คนจะมีประสิทธิภาพเพียงใดนั้นย่อมขึ้นอยู่กับประสิทธิภาพในการจัดการศึกษา ตามนโยบายการจัดการศึกษาไว้ ในยุทธศาสตร์ชาติด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2561-2580) มุ่งเน้นให้สถาบันทางสังคมร่วมปลูกฝังค่านิยมและวัฒนธรรมที่พึงประสงค์โดย (1) การปลูกฝังค่านิยมและวัฒนธรรมผ่านการเลี้ยงดูในครอบครัว (2) การบูรณาการเรื่องความซื่อสัตย์วินัย คุณธรรมจริยธรรม ในการจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา (3) การสร้างความเข้มแข็งในสถาบันทางศาสนา (4) การปลูกฝังค่านิยมและวัฒนธรรมโดยใช้ชุมชนเป็นฐาน(5) การสร้างค่านิยมและวัฒนธรรมที่พึงประสงค์จากภาคธุรกิจ (6) การใช้สื่อและสื่อสารมวลชนในการปลูกฝังค่านิยมและวัฒนธรรมของคนในสังคม และ (7) การส่งเสริมให้คนไทยมีจิตสาธารณะและมีความรับผิดชอบต่อส่วนรวม (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2560)

มาตรา 27 แห่งพระราชบัญญัติข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 ผู้บริหารสถานศึกษา นับเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวของการจัดการศึกษา คำว่า “ผู้บริหาร ”ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติหมายถึงบุคลากรวิชาชีพที่รับผิดชอบการบริหารสถานศึกษาแต่ละแห่งทั้งของภาครัฐและเอกชน ซึ่งถือได้ว่าเป็นกลไกหลักในการขับเคลื่อนการจัดการศึกษาอย่างแท้จริง ตามนโยบายการกระจายอำนาจทางการศึกษา(ธงชัยสันติวงษ์, 2561) ซึ่งสิ่งที่นักบริหารการศึกษา และบุคคลทั่วไปมีความคาดหวังต่อการเป็นผู้บริหารสถานศึกษา คือการเป็น “ผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ”ที่มีความรู้และประสบการณ์สมกับที่เป็นวิชาชีพชั้นสูง เป็นบุคลากรวิชาชีพที่รับผิดชอบการบริหารสถานศึกษา ที่นอกจากจะบริหารบุคลากร

ครูผู้สอนแล้ว ผู้บริหารมืออาชีพจะต้องเป็นผู้นำทางวิชาการ เป็นผู้นำการปฏิรูปการเรียนรู้ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ กล่าวคือ มีความสามารถที่จะประสานการมีส่วนร่วมของครู ผู้ปกครอง กรรมการสถานศึกษา ชุมชน และผู้เกี่ยวข้องอื่น ๆ ในการระดมความสามารถและทรัพยากรต้องรู้จักการประสานงานและการดึงศักยภาพของบุคลากรทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องให้มีส่วนร่วมในงานและกิจการของสถานศึกษาได้เป็นอย่างดีต้องมีบทบาทเป็นผู้ริเริ่ม ชี้นำแนวทางความคิด และประสานความคิดที่ดีในการทำงานได้เป็นอย่างดี เพื่อการบริหารอย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล ตลอดจนจัดให้มีกระบวนการประกันคุณภาพเพื่อให้การจัดการศึกษาเป็นไปตามมาตรฐานการศึกษาของชาติ ซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาผู้เรียนให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ในทุกด้านเพื่อเป็นกำลังสำคัญในการพัฒนาประเทศชาติต่อไป(สำนักงานเลขานุการคุรุสภา, 2561)

จากข้อมูลสถานศึกษาเป็นสถาบันทางสังคมในการสร้างและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในสังคมให้เป็นบุคคลที่มีคุณภาพต้องมีการปรับกระบวนทัศน์เพื่อให้สอดรับกับการเป็นองค์การเรียนรู้ ปัจจัยที่ส่งผลต่อการมีคุณธรรมพื้นฐานของนักเรียนนั้น ขึ้นอยู่กับความสามารถและทักษะในการบริหารสถานศึกษาเป็นสำคัญ แสดงให้เห็นว่าผู้บริหารสถานศึกษามีความสำคัญต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา ยิ่งในสังคมไทยในยุคเปลี่ยนแปลง คุณธรรมพื้นฐานของนักเรียนจะสัมพันธ์และผันแปรไปตามผู้นำ(ศักดิ์ชัยภู่เจริญ, 2562) ในการจัดการศึกษาผู้บริหารเป็นปัจจัยที่สำคัญในการพัฒนาคุณธรรมของผู้สอนและผู้เรียน ผู้บริหารจะต้องเป็นแบบอย่างหรือเป็นต้นแบบที่ดีในด้านคุณธรรมดังนั้นผู้บริหารที่ต้องการเป็นนักบริหารที่มีประสิทธิภาพและปฏิบัติงานในบทบาทหน้าที่ให้เกิดผลจำต้องเสริมจิตสำนึกด้านคุณธรรมให้อยู่ในระดับน่าพอใจหรืออยู่ในระดับสูง การพัฒนาและส่งเสริมคุณธรรมให้กับผู้เรียนจึงเป็นสิ่งจำเป็นและควรกระทำอย่างยิ่ง เป็นกระบวนการที่ต้องกระทำอย่างต่อเนื่องการจัดการศึกษาจึงเป็นองค์ประกอบในการช่วยพัฒนาและส่งเสริมคุณธรรมที่พึงประสงค์ให้กับผู้เรียน การศึกษาที่พึงประสงค์จะต้องเป็นการจัดการศึกษาที่เสริมสร้างชีวิตและสังคมให้ดีขึ้น ดังนั้นการจัดการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้องคำนึงถึงทั้งด้านร่างกาย อารมณ์ สังคมและสติปัญญาควบคู่กันไปด้วย เพราะถ้าผู้เรียน มีความรู้สูงแต่ขาดความเจริญทางด้านจิตใจก็จะทำให้เกิดปัญหาขึ้น ซึ่งต้องมีการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนมีการพัฒนาคุณธรรมให้กับผู้เรียน เช่น ส่งเสริม ศีลธรรมและประกวดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนด้านพระพุทธศาสนา มีการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่สอดแทรกคุณธรรมในกลุ่มสาระการเรียนรู้ต่างๆที่ชัดเจน(เนตร์พัณณา ยาวิราช, 2561)

จากปัญหาดังกล่าวผู้วิจัยในฐานะบุคลากรปฏิบัติหน้าที่ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 มีความสนใจที่จะศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการมีคุณธรรมจริยธรรมของนักเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 เพื่อนำมาพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ให้เป็นผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสิทธิภาพส่งผลต่อประสิทธิผลในการส่งเสริม คุณธรรม

จริยธรรมของนักเรียน ตลอดจนสามารถนำผลการวิจัยครั้งนี้ไปเป็นแนวทางพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้อย่างยั่งยืนใช้เป็นแนวทางในการวางแผนพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาให้มีความเหมาะสมอันเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาและการมีคุณธรรมจริยธรรมของนักเรียนต่อไป

1.2 วัตถุประสงค์การวิจัย

1.2.1 เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3

1.2.2 เพื่อศึกษาระดับคุณธรรมจริยธรรมของนักเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3

1.2.3 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการมีคุณธรรมจริยธรรมของนักเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3

1.2.4 เพื่อค้นหาตัวพยากรณ์ที่ใช้ในการพยากรณ์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการมีคุณธรรมจริยธรรมของนักเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3

1.3 สมมติฐานของการวิจัย

1.3.1 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการมีคุณธรรมจริยธรรมของนักเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3

1.3.2 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการมีคุณธรรมจริยธรรมของนักเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 ตัวแปรใดเป็นตัวแปรพยากรณ์

1.4 ขอบเขตของการวิจัย

ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตของการวิจัยครั้งนี้ไว้ดังนี้

1.4.1 ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 จำนวน 1,971 คน จากโรงเรียนในสังกัด 152 โรงเรียน

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 จำนวน 346 คน ได้มาโดยการใช้ตารางสำเร็จรูปกำหนดขนาดของกลุ่มตัวแปรของเครจซี่และมอร์แกน

1.4.2 ขอบเขตของเนื้อหา

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 โดยมีขั้นตอนสำคัญ 5 ขั้นตอน ดังนี้ 1) แรงจูงใจและโน้มน้าวจูงใจ 2) ผู้สร้างแรงบันดาล3) สร้างความผูกพันในการเปลี่ยนแปลง 4) มีพฤติกรรมที่ดีเป็นแบบอย่าง 5) การทำงานเป็นทีม

2) ตัวแปรตาม การมีคุณธรรมจริยธรรมของนักเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 ประกอบด้วย 1) ความมีวินัยและรับผิดชอบ 2) ความซื่อสัตยสุจริต 3) ความมีเมตตา 4) ความประหยัด 5) ความกตัญญูกตเวที

1.4.3 ด้านพื้นที่

โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3

1.4.4 ด้านระยะเวลา

ปีการศึกษา 2564-2566

1.5 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1.5.1 ได้แนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการมีคุณธรรมจริยธรรมของนักเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3

1.5.2. ได้สารสนเทศ สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา และผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการบริหารงานในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 สามารถนำข้อค้นพบไปพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ให้เป็นสถานศึกษาที่มีประสิทธิผลต่อไป

1.6 นิยามศัพท์เฉพาะ

1.6.1 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational leadership) หมายถึง เป็นกระบวนการที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงานและผู้ตามโดยเปลี่ยนแปลงความพยายามของผู้ร่วมงานและผู้ตามให้สูงขึ้นกว่าความพยายามที่คาดหวัง พัฒนาความสามารถของผู้ร่วมงานและผู้ตามไปสู่ระดับที่สูงขึ้นและศักยภาพมากขึ้น ทำให้เกิดการตระหนักรู้ในภารกิจและวิสัยทัศน์ของทีมและขององค์การ จูงใจให้ผู้ร่วมงานและผู้ตามมองให้ไกลเกินกว่าความสนใจของพวกเขาไปสู่ประโยชน์ของกลุ่มองค์การหรือสังคม

1.6.2 แรงจูงใจและโน้มน้าวจูงใจ หมายถึง บุคคลที่สามารถนำคนอื่น หรือกลุ่ม โดยพฤติกรรมของผู้มีอิทธิพลต่อผู้อื่น ทำให้ผู้อื่นมีพฤติกรรมคล้อยตามหรือยอมรับสามารถที่จะจูงใจ ชักนำหรือชี้นำให้บุคคลหรือสมาชิกของกลุ่มรวมพลัง เพื่อปฏิบัติภารกิจต่างๆ ให้สำเร็จและบรรลุจุดมุ่งหมายที่วางไว้ การที่ผู้นำได้ใช้ศักยภาพของตนที่มีอย่างเต็มที่ในการสร้างวิสัยทัศน์ และกล้าที่จะเปลี่ยนแปลงตัวเองให้หลุดพ้นไปจากกรอบคิดแบบเดิมๆ รวมถึงการแสวงหาวิธีการหรือเครื่องมือในการทำงานที่มีประสิทธิภาพ เพื่อช่วยสนับสนุนและกระตุ้นจูงใจให้ผู้ปฏิบัติสามารถที่งานให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ

1.6.3 ผู้สร้างแรงบันดาล หมายถึง พลังอำนาจในตนเองชนิดหนึ่ง ที่ใช้ในการขับเคลื่อนการคิดและ การกระทำใด ๆ ที่พึงประสงค์ เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จได้ตามต้องการ โดยไม่ต้องอาศัยสิ่งจูงใจภายนอกก่อให้เกิด แรงจูงใจขึ้นภายในจิตใจเสียก่อน เพื่อที่จะกระตุ้นให้เกิดการคิดและการกระทำในสิ่งที่พึงประสงค์เหมือนเช่นปกติวิสัยของมนุษย์ส่วนใหญ่ ไม่ว่าสิ่งที่ตนกระทำนั้นจะยากสักเพียงใด ตนก็พร้อมที่จะฝ่าฟันอุปสรรคทั้งหลายสู่ความสำเร็จที่ต้องการให้จงได้ แม้จะต้องเสียสละบางสิ่งของตนเองไปบ้าง ก็พร้อมที่จะเสียสละได้เสมอ ถ้าจะช่วยนำมาซึ่งผลสำเร็จที่ต้องการนั้นได้จริง ๆ

1.6.4 สร้างความผูกพันในการเปลี่ยนแปลง หมายถึง สร้างความผูกพันให้แก่สมาชิกในองค์กร ก็คือ คนเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดในการบริหารจัดการ ไม่ว่าจะเป็นภาครัฐ ภาคเอกชน ทุกคน คือ จักรกลตัวสำคัญ ถ้าคนดีคนมีความรู้ มีความสามารถ องค์กรก็จะอยู่รอด มีการคิดใหม่อยู่เสมอ ปรับปรุงงานอยู่เสมอ เกิดนวัตกรรมใหม่ขึ้น

1.6.5 มีพฤติกรรมที่ดีเป็นแบบอย่าง หมายถึง การยึดมั่นในหลักนิติธรรม ยืนหยัด การกระทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม และชอบด้วยกฎหมายประพฤติปฏิบัติตน กระทำในสิ่งที่ถูกต้องเหมาะสม ชอบด้วยกฎหมาย โดยการไม่กระทำในสิ่งที่ผิดกฎหมาย ไม่ผิดศีลธรรม ประเพณีและวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น ช่วยรักษาและทะนุบำรุงพุทธศาสนาประเพณีและวัฒนธรรม ตามสมควร ประพฤติปฏิบัติตนเป็นคนดี ไม่ยุ่งเกี่ยวกับสิ่งเสพติด การกระทำผิดกฎหมาย สามารถอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข

1.6.6 การทำงานเป็นทีม หมายถึง มีความเป็นหนึ่งเดียวกันสมาชิกของทีมที่ประสบความสำเร็จในการทำงานจะต้องมีความเป็นหนึ่งเดียวกัน ทุก ๆ คนจะถูกดึงเข้ามาในทิศทางเดียวกัน เพื่อให้บรรลุความสำเร็จในงาน และ / หรือบรรลุเป้าหมายร่วมกัน

1.6.7 ความซื่อสัตย์สุจริต (Honesty and Integrity) หมายถึง การยึดมั่นในความสัตย์จริงและในสิ่งที่ถูกต้องดีงาม มีความซื่อตรง และมีเจตนาที่บริสุทธิ์ ปฏิบัติต่อตนเองและผู้อื่นโดยชอบ ไม่คดโกง

1.6.8 การมีจิตสาธารณะ (Greater Good) หมายถึง การมีจิตสำนึกเพื่อส่วนรวม มีความตระหนักรู้และคำนึงถึงสังคมส่วนรวม มีความรับผิดชอบต่อตัวเองในการกระทำใดๆเพื่อไม่ให้เกิด

ผลกระทบเสียหายต่อส่วนรวม และพร้อมที่จะเสียสละประโยชน์ส่วนตนเพื่อรักษาผลประโยชน์ของส่วนรวม

1.6.9 ความเป็นธรรมทางสังคม (Fairness and Justice) หมายถึง การปฏิบัติต่อผู้อื่นอย่างเสมอภาคและเท่าเทียมกัน และอย่างมีเหตุผล โดยไม่เลือกปฏิบัติต่อ เพศ เชื้อชาติ ชนชั้น สถานะทางเศรษฐกิจและสังคม

1.6.10 กระทำอย่างรับผิดชอบ (Responsibility and Accountability) หมายถึง การกระทำอย่างรับผิดชอบ คือ การมีจิตสำนึกในบทบาทและหน้าที่ของตัวเองและปฏิบัติหน้าที่ให้ดีที่สุดเคารพกฎเกณฑ์กติกา พร้อมให้ตรวจสอบการกระทำได้เสมอ หากมีการกระทำผิดก็พร้อมที่จะยอมรับและแก้ไขในสิ่งที่ผิด

1.6.11 เป็นอยู่อย่างพอเพียง หมายถึง การดำเนินชีวิตโดยยึดหลักความพอประมาณ ซื่อตรง ไม่ละโมภโลภมาก รู้จักยับยั้งชั่งใจ และต้องไม่เอาเปรียบหรือเบียดเบียนทั้งตัวเองและผู้อื่น

บทที่ 2
เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการมีคุณธรรมจริยธรรมของนักเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 และผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารแนวคิด ทฤษฎีและวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องตามลำดับ ดังนี้

2.1 แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ

2.2แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

2.3 แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับคุณธรรมจริยธรรม

2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.5 กรอบแนวคิดในการวิจัย

2.1 แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ

2.1.1 ความหมายของภาวะผู้นำ

สุรีรัตน์ โตเขียว (2560) ได้ให้ความหมายว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง บุคคลที่สามารถนำคนอื่น หรือกลุ่ม โดยพฤติกรรมของผู้มีอิทธิพลต่อผู้อื่น ทำให้ผู้อื่นมีพฤติกรรมคล้อยตามหรือยอมรับ สามารถที่จะจูงใจ ชักนำหรือชี้นำให้บุคคลหรือสมาชิกของกลุ่มรวมพลัง เพื่อปฏิบัติภารกิจต่างๆ ให้สำเร็จและบรรลุจุดมุ่งหมายที่วางไว้

อัศนีย์ สุกิจใจ (2560) ให้ความหมายว่า ภาวะผู้นำหมายถึง พฤติกรรมการกระทำหน้าที่ตามบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์ในการชี้นำ หรือโน้มน้าวจูงใจข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาตลอดจนผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่ายให้เข้าใจและเกิดความตระหนักในการรวมพลังและประสานสัมพันธ์เพื่อพัฒนางานวิชาการและวิชาชีพที่เกี่ยวข้อง โดยตรงกับการส่งเสริมและพัฒนาการเรียนรู้ให้กับผู้เรียนได้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้อย่างมีคุณภาพ

ศักดิ์ชัย ภู่เจริญ (2561) ได้สรุปแนวคิดเกี่ยวกับผู้นำไว้ 5 ประการ คือ

1. ผู้นำหมายถึง ผู้ซึ่งเป็นศูนย์กลางหรือจุดรวมของกิจกรรมภายในกลุ่ม เปรียบเสมือนแกนของกลุ่ม เป็นผู้มีโอกาสติดต่อสื่อสารกับผู้อื่นมากกว่าทุกคนในกลุ่ม มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจของกลุ่มสูง

2. ผู้นำหมายถึง บุคคลซึ่งนำกลุ่มหรือพากลุ่มไปสู่วัตถุประสงค์หรือจุดหมายที่วางไว้ แม้แต่เพียงชี้แนะให้กลุ่มไปสู่จุดหมายปลายทางก็ถือว่าเป็นผู้นำ

3. ผู้นำหมายถึง บุคคลที่สมาชิกส่วนใหญ่คัดเลือกหรือยกให้เขาเป็นผู้นำของกลุ่ม ซึ่งเป็นไปโดยอาศัยลักษณะทางสังคม มิติของบุคคลเป็นฐาน และสามารถแสดงพฤติกรรมของผู้นำได้

4. ผู้นำหมายถึง บุคคลซึ่งมีคุณสมบัติเฉพาะอย่าง คือสามารถสอดแทรกอิทธิพลบางประการอันก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงของกลุ่มได้มากที่สุด

5. ผู้นำหมายถึง บุคคลซึ่งสามารถนำกลุ่มไปในทางที่ต้องการ เป็นบุคคลที่มีส่วนร่วม และเกี่ยวข้องโดยตรงต่อการแสดงบทบาท หรือพฤติกรรมการเป็นผู้นำ

เศกสรรค์ ปัญญาแก้ว (2560) ภาวะผู้นำเป็นเรื่องของศิลปะของการใช้อิทธิพล หรือกระบวนการใช้อิทธิพลต่อบุคคลอื่นเพื่อให้เขามีความเต็มใจ และกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานจนประสบความสำเร็จตามจุดมุ่งหมายของกลุ่ม

สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์ (2561) เป็นพฤติกรรมการนำของผู้นำที่ทำให้เกิดการปฏิบัติการที่สร้างความเคลื่อนไหวให้เกิดขึ้นในองค์กรตามทิศทางที่กำหนดไว้ ภาวะผู้นำ จึงเป็นศิลปะในการทำให้เกิดอิทธิพลในการจูงใจผู้อื่นให้ร่วมปฏิบัติงานเพื่อให้สำเร็จตามความมุ่งหมาย

เอกวัฒน์ ดันงา (2562) ภาวะผู้นำเป็นกระบวนการที่บุคคลหนึ่ง(ผู้นำ)ใช้อิทธิพลและอำนาจของตนกระตุ้นชี้นำให้บุคคลอื่น (ผู้ตาม) มีความกระตือรือร้น เต็มใจทำในสิ่งที่เขาต้องการ โดยมีเป้าหมายขององค์การเป็นจุดหมายปลายทาง

สรุปได้ว่าภาวะผู้นำ หมายถึง พฤติกรรมและบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการใช้กลยุทธ์ ทางการเป็นผู้นำ และการบริหาร ที่สามารถนำกลุ่มให้กระทำกิจกรรมด้านต่างๆ ให้บรรลุเป้าหมายและสามารถบริหารจัดการเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอน ตลอดทั้งการสร้างบรรยากาศในโรงเรียนให้เอื้อต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน เพื่อให้การ จัดกิจกรรมการเรียนการสอนเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และบรรลุตามจุดหมาย ของหลักสูตร อันจะส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนเป็นสำคัญ

2.1.2 ความสำคัญของภาวะผู้นำ

กฤษพล อัมระนันท์ (2561) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเป็นปัจจัยสำคัญที่มีผลกระทบต่อผู้ร่วมงาน องค์กร สิ่งแวดล้อม ในอันที่จะก่อให้เกิดประสิทธิภาพหรือความล้มเหลวเป็นคุณสมบัติสำคัญที่ผู้บริหารพึงควรมี เพราะยุคของการแข่งขันจำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้บริหารต้องมีคุณลักษณะภาวะผู้นำ เพื่อนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้

ขวัญตา เกื้อกูลรัฐ (2560) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำมีความสำคัญอย่างมากในการใช้กลยุทธ์ของ การประสานงานและการควบคุมที่จะปรับพันธกิจด้านวิชาการของโรงเรียนกับกลยุทธ์ และการดำเนินการ ดังนั้น ผู้นำทางวิชาการจะไม่เน้นการเป็นผู้นำเพียงอย่างเดียว แต่ จะให้ความสำคัญเกี่ยวกับการบริหารจัดการด้วยบทบาททางการบริหารได้รวมถึงการ ประสานงาน การควบคุม และกำกับดูแลหลักสูตรและการเรียนการสอน ภาวะผู้นำทาง วิชาการเกี่ยวข้องการมีส่วนร่วมกับ "หลัก

ทางเทคนิค" ของการศึกษา คือการเรียนการ สอนและการเรียนรู้ ผู้นำทางวิชาการจะต้องประกอบด้วยความเชี่ยวชาญและ ความสามารถพิเศษ เป็นแกนนำในการทำงานอย่างเจาะลึกเกี่ยวกับหลักสูตรและการ เรียนการสอน และกล้าหาญในการทำงานโดยตรงกับครูในการปรับปรุงการเรียนการ สอนและการเรียนรู้

กิตติพงษ์ ไชยมาตย (2562) ภาวะความเป็นผู้นำจะทำให้เรารู้หน้าที่ของตัวเอง รู้ว่าอะไรที่เราควรจะทำ และอะไรที่ไม่ควรทำ ในแง่ของหน้าที่และความรับผิดชอบที่มีต่อตัวเอง คนทำงานที่มีภาวะผู้นำจะรู้จักงานของตัวเองดี โดยไม่จำเป็นต้องให้ใครมาออกคำสั่ง หรือคอยเตรียมงานให้อยู่ตลอดเวลา เพราะเขาสามารทำงานนี้ได้เอง และรู้ว่าต้องทำอย่างไร ตัวเองก็จะไม่รู้สึกว่าเป็นคนด้อยค่า หรือไร้ความสามารถ อีกทั้งยังไม่รู้สึกว่าตัวเองเป็นตัวถ่วงที่จะทำให้การทำงานล่าช้า การทำงานเป็นทีมก็จะดำเนินไปอย่างเป็นขั้นเป็นตอนมากขึ้น เรียกได้ว่าเป็นการทำงานที่เป็นเจ้านายตัวเอง มีแต่ตัวเราเองเท่านั้นที่รู้ว่าเราต้องทำอะไร และคนรอบข้างที่เป็นเพื่อนร่วมงานของเราก็ได้รับอิทธิพลการทำงานแบบนี้ไปด้วย ภาวะผู้นำจึงสำคัญกับการทำงานเป็นทีมอย่างยิ่ง เพราะทำให้งานของเรามีประสิทธิภาพมากขึ้น

ไพโรจน์ บาลัน (2562) ในการปฏิบัติงานร่วมกันภาวะผู้นำมีความสำคัญต่อคนหรือผู้ร่วมงานเป็นปัจจัยสำคัญ ที่จะทำให้เกิดปฏิสัมพันธ์กันเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ในการทำงานร่วมกัน โดยผู้นำจะพยายามทำให้ ผู้ร่วมงานเกิดการยอมรับอิทธิพลและโน้มน้าวใจเพื่อจะให้คนปฏิบัติตามและทำให้เกิดความร่วมมือ ร่วมใจดำเนินการร่วมกันไปสู่จุดหมาย โดยที่ทุกคนเกิดความพึงพอใจด้วย เกิดเป็นภาวะผู้นำในตัว บุคคลที่เรียกว่าผู้นำ เพื่อแสดงบทบาทในการนำเพื่อนร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชาในด้านต่างๆ ไม่ว่า จะเป็นการกำหนดนโยบาย การวางแผน เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง เป็นผู้ประสาน ให้ความสนับสนุน และช่วยเหลือ

ภารดี อนันต์นาวี (2561) ภาวะผู้นำของผู้บริหารเป็นปัจจัยสำคัญประการหนึ่งที่มีส่วนในการกำหนดความอยู่รอดและความเจริญเติบโตขององค์การ โดยทั่วไปภาวะผู้นำมีความสำคัญต่อหน่วยงาน

มัทนา วังถนอมศักดิ์ (2561) ได้กล่าวถึงความสำคัญของภาวะผู้นำว่าองค์กรที่ปราศจากผู้นำที่มีความสามารถเปรียบเสมือนกองทัพที่ขาดแม่ทัพที่เข้มแข็ง สมาชิกองค์กรต้องการผู้นำที่มีทักษะความรู้ความสามารถ มีวิสัยทัศน์กว้างไกล สามารถนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จได้ตามเป้าหมายที่กำหนด ผู้นำจึงนับว่าเป็นบุคคลที่มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อองค์กร เนื่องจากเป็นผู้สร้างวิสัยทัศน์สื่อสารวิสัยทัศน์ กำหนดนโยบาย ทิศทาง หรือเป้าหมายให้กับบุคคลอื่นๆ ในองค์กร และยังเป็นผู้สร้างแรงบันดาลใจให้แก่ผู้ตามให้เกิดความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานเพื่อให้งานบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้

สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำมีความสำคัญอย่างมากต่อการพัฒนาสถานศึกษา เพราะภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษานั้นสามารถสร้างวิสัยทัศน์ และขับเคลื่อนสถานศึกษา จนนำไปสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้ของสถานศึกษาได้ โดยกระบวนการโน้มน้าวของผู้บริหารสถานศึกษา ในการสร้างเป้าหมายความสำเร็จที่จุดเดียวกันขององค์กร

2.1.3 แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ

สุเทพ พงษ์ศรีวัฒน์ (2561) แนวคิดเกี่ยวกับผู้นำเริ่มเปลี่ยนแปลงไปตามยุคสมัยมีการศึกษาและรวมรวมทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำโดยแบ่งตามระยะเวลาการพัฒนาดังนี้

ทฤษฎีคุณลักณะภาวะผู้นำ(Trait Theories) กล่าวถึงงานที่ผู้นำจำเป็นต้องมี 9 อย่าง ได้แก่ มีการกำหนดเป้าหมายของกลุ่ม มีบรรทัดฐานและค่านิยมของกลุ่มรู้จักสร้างและใช้แรงจูงใจมีการบริหารจัดการ มีความสามารถในการปฏิบัติการสามารถอธิบายได้เป็นตัวแทนของกลุ่ม แสดงถึงสัญลักษณ์ของกลุ่ม และมีความคิดริเริ่มสร้างสรร

ทฤษฎีพฤติกรรมผู้นำ (Behavioral Theories) คือ ให้มองในสิ่งที่ผู้นำปฏิบัติและชี้ให้เห็นว่าทั้งผู้นำและผู้ตามต่างมีอิทธิพลซึ่งกันและกัน แบ่งลักษณะผู้นำเป็น 3 แบบ คือ

1.1 ผู้นำแบบอัตถนิยมหรืออัตตา (Autocratic Leaders)จะตัดสินใจด้วยตนเองไม่มีเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์แน่นอนขึ้นอยู่กับตัวผู้นำเอง คิดถึงผลงานไม่คิดถึงคน บางครั้งทำให้เกิดศัตรูได้ ผู้นำลักษณะนี้จะใช้ได้ดีในช่วงภาวะวิกฤตเท่านั้น ผลของการมีผู้นำลักษณะนี้จะทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาไม่มีความเชื่อมั่นในตัวเอง และไม่เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรร

1.2 ผู้นำแบบประชาธิปไตย (Democratic Leaders) ใช้การตัดสินใจของกลุ่มหรือให้ผู้ตามมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ รับฟังความคิดเห็นส่วนรวม ทำงานเป็นทีม มีการสื่อสารแบบ 2 ทาง ทำให้เพิ่มผลผลิตและความพึงพอใจในการทำงาน บางครั้งการอิงกลุ่มทำให้ใช้เวลานานในการตัดสินใจ ระยะเวลาที่เร่งด่วนผู้นำลักษณะนี้ไม่เกิดผลดี

1.3 ผู้นำแบบตามสบายหรือเสรีนิยม (Laissez- Faire Leaders) จะให้อิสระกับผู้ใต้บังคับบัญชาเต็มที่ในการตัดสินใจแก้ปัญหา จะไม่มีการกำหนดเป้าหมายที่แน่นอน ไม่มีหลักเกณฑ์ ไม่มีระเบียบ จะทำให้เกิดความคับข้องใจหรือความไม่พอใจของผู้ร่วมงานได้และได้ผลผลิตต่ำ การทำงานของผู้นำลักษณะนี้เป็นการกระจายงานไปที่กลุ่ม ถ้ากลุ่มมีความรับผิดชอบและมีแรงจูงใจในการทำงานสูง สามารถควบคุมกลุ่มได้ดี มีผลงานและความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ลักษณะผู้นำแต่ละแบบจะสร้างบรรยากาศในการทำงานที่แตกต่างกันดังนั้นการเลือกใช้ลักษณะผู้นำแบบใดย่อมขึ้นอยู่กับความเหมาะสมของสถานการณ์ด้วย

ทฤษฎีตามสถานการณ์ (Situational or Contingency Leadership Theories) เป็นทฤษฎีที่นำปัจจัยสิ่งแวดล้อมของผู้นำมาพิจารณาว่ามีความสำคัญต่อความสำเร็จของผู้บริหาร ขึ้นอยู่กับสิ่งแวดล้อมหรือสถานการณ์ที่อำนวยให้ ได้แก่ เรดดิน เพิ่มมิติประสิทธิผลเข้ากับมิติพฤติกรรมด้าน

งาน และมิติพฤติกรรมด้านมนุษยสัมพันธ์ เรดดินกล่าวว่าแบบภาวะผู้นำต่างๆอาจมีประสิทธิผลหรือไม่ก็ได้ขึ้นอยู่กับสถานการณ์ ซึ่งประสิทธิผลจะหมายถึง การที่ผู้บริหารประสบความสำเร็จในผลงานตามบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบที่มีอยู่ แบบภาวะผู้นำจะมีประสิทธิผลมากหรือน้อยไม่ได้ขึ้นอยู่กับพฤติกรรมการบริหารที่มุ่งงานหรือมนุษยสัมพันธ์ ซึ่งแบบภาวะผู้นำกับสถานการณ์ที่เข้ากันได้อย่างเหมาะสม เรียกว่า มีประสิทธิผล แต่ถ้าไม่เหมาะสมกับสถานการณ์ เรียกว่า ไม่มีประสิทธิผล

ผู้นำการแลกเปลี่ยน (Transactional Leadership) คือ ผู้นำที่ติดต่อกับผู้ตามโดยการแลกเปลี่ยนซึ่งกันและกัน และสิ่งแลกเปลี่ยนนั้นต่อมากลายเป็นประโยชน์ร่วมกัน ลักษณะนี้พบได้ในองค์กรทั่วไป เช่น ทำงานดีก็ได้เลื่อนขั้น ทำงานก็จะได้ค่าจ้างแรงงาน และในการเลือกตั้งผู้แทนราษฎรมีข้อแลกเปลี่ยนกับชุมชน เช่น ถ้าตนได้รับการเลือกตั้งจะสร้างถนนให้ เป็นต้น

ผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) ผู้นำที่ตระหนักถึงความต้องการของผู้ตาม พยายามให้ผู้ตามได้รับการตอบสนองสูงกว่าความต้องการของผู้นำ เน้นการพัฒนาผู้ตาม กระตุ้นและยกย่องซึ่งกันและกันจนเปลี่ยนผู้ตามเป็นผู้นำ และมีการเปลี่ยนต่อๆกันไป เรียกว่า Domino effect ต่อไปผู้นำการเปลี่ยนแปลงก็จะเปลี่ยนเป็นผู้นำจริยธรรม ตัวอย่างผู้นำลักษณะนี้ได้แก่ ผู้นำชุมชน

ผู้นำจริยธรรม (Moral Leadership) คือ ผู้นำที่สามารถทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่สอดคล้องกับความต้องการของผู้ตาม ซึ่งผู้นำจะมีความสัมพันธ์กับผู้ตามในด้านความต้องการ (Needs) ความปรารถนา (Aspirations) ค่านิยม (Values) และควรยึดจริยธรรมสูงสุด คือ ความเป็นธรรมและความยุติธรรมในสังคม ผู้นำลักษณะนี้มุ่งไปสู่การเปลี่ยนแปลงที่ตอบสนองความต้องการและความจำเป็นอย่างแท้จริงของผู้ตาม ตัวอย่างผู้นำจริยธรรมที่สำคัญ คือ พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวภูมิพลอดุลยเดช ท่านทรงเป็นนักวางแผนและมองการณ์ไกล นำมาซึ่งการเปลี่ยนแปลง เช่น โครงการอีสานเขียว โครงการน้ำพระทัยจากในหลวง โครงการแก้มลิง เป็นต้น

ความเป็นผู้นำเชิงปฏิรูป (Transformational Leadership) หมายถึง การที่ผู้นำให้ความช่วยเหลือเกื้อกูลแก่ผู้ตามเพื่อให้เกิดขวัญและแรงใจในระดับที่สูงขึ้น ผู้นำสามารถทำให้ผู้ตามเกิดแรงดลใจในการทำงาน และพยายามที่จะทำงานให้ได้มากกว่าที่คาดหวังไว้ ซึ่งความเป็นผู้นำเชิงปฏิรูปประกอบด้วย ความเป็นผู้นำเชิงปฏิรูป (Transformational Leadership)ภาวะผู้นำบารมีในการสร้างแรงบันดาลใจ(Charismatic – Inspirational Leadership)ภาวะในการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (Individualized Consideration)การดลใจ (inspiration motivation)

ภาวะผู้นำบารมีในการสร้างแรงบันดาลใจ (Charismatic – Inspirational Leadership) ผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะแสดงออกด้วยการเป็นแม่แบบที่เข้มแข็งให้ผู้ตามได้เห็นตาม เกิดการรับรู้ในพฤติกรรมของผู้นำ ทำให้เกิดการลอกเลียนแบบพฤติกรรมผู้นำขึ้น นอกจากนี้ผู้นำการ

เปลี่ยนแปลงยังมีพฤติกรรมปฏิบัติที่มีมาตรฐานทางศีลธรรม และศีลธรรมสูงจนเกิดการยอมรับว่าเป็นสิ่งที่ถูกต้องดีงาม ทำให้ได้รับความศรัทธา ความไว้วางใจ การยอมรับ นับถืออย่างลึกซึ้งจากผู้ตาม พร้อมได้รับความไว้วางใจอย่างสูงอีกด้วย

ภาวะในการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล(Individualized Consideration) เป็นพฤติกรรมของผู้นำการเปลี่ยนแปลง ที่ให้ความสำคัญในการใส่ใจถึงความต้องการความสำเร็จและโอกาสก้าวหน้าของผู้ตามเป็นรายบุคคล ยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคลบางคนอาจต้องดูแลใกล้ชิด ในขณะที่บางคนมีความรับผิดชอบสูงอยู่แล้ว จะให้อิสระในการทำงาน

การดลใจ (inspiration motivation) การดลใจ หมายถึงการที่ผู้นำใช้คำพูดและการกระทำปลุกปลอบใจ เร้าอารมณ์ ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความร่าเริง มีชีวิตชีวา กระตือรือร้น และทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทุ่มเทความพยายามมากกว่าที่คิดไว้ เพื่อประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน บาสและอโวลิโอ (Bass and Avolio) ให้คำจำกัดความว่าดลใจนั้น คือการที่ผู้นำสามารถโน้มน้าวจิตใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชา เปลี่ยนแปลงความสนใจในการกระทำเพื่อตนเองไปสู่การกระทำประโยชน์เพื่อกลุ่มเพื่อองค์การ

ภาวะในการกระตุ้นทางปัญญา (Intellectual Stimulation) เป็นพฤติกรรมของผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่แสดงออกด้วยการกระตุ้นให้เกิดการริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ โดยใช้วิธีการคิดทวนกระแสความเชื่อและค่านิยมเดิมของตนหรือผู้นำหรือองค์การ ผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะสร้างความรู้สึกท้าทายให้เกิดขึ้นแก่ผู้ตาม มองปัญหาเป็นโอกาส และจะให้การสนับสนุนหากต้องการทดลองวิธีการใหม่ ๆ ของตน หรือการริเริ่มสร้างสรรค์งานใหม่ ๆ ให้กับองค์การ ส่งเสริมให้ผู้ตามแสวงหาทางออกและวิธีการแก้ปัญหาต่าง ๆ ด้วยตนเองเปิดโอกาสให้ผู้ตามได้แสดงความสามารถอย่างเต็มที่ กระตุ้นให้ทุกคนได้ทำงานอย่างอิสระในขอบเขตของงานที่ตนมีความรู้ความชำนาญ

ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนจะมีพื้นฐานมาจากทฤษฎีการแลกเปลี่ยนทางสังคม โดยเน้นการแลกเปลี่ยนประโยชน์ระหว่างผู้นำกับผู้ตาม ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน ผู้นำและผู้ตามต่างก็มีอิทธิพลซึ่งกันและกัน ต่างพึ่งพาซึ่งกันและกันเพื่อแลกเปลี่ยนผลประโยชน์บางอย่าง ต่างฝ่ายต่างอำนวย ประโยชน์ให้ซึ่งกันและกัน และต่างฝ่ายต่างก็จะได้รับผลประโยชน์ตอบแทน

ภาวะผู้นำแบบความสามารถพิเศษ

ทฤษฎีภาวะผู้นำแบบความสามารถพิเศษ (Chariamatic Leadership) คำว่า "Charisma" หรือ "ความสามารถพิเศษ" มาจากภาษากรีก หมายถึงบุคคลที่มีพรสวรรค์ที่สามารถทำงานได้สำเร็จอย่างน่าอัศจรรย์ ทั้งยังสามารถทำนายเหตุการณ์และคาดการณ์ล่วงหน้าได้อย่างแม่นยำ นักสังคมวิทยาอย่าง แม็กซ์ วีเบอร์ (Max Weber, 1947) อ้างจาก ยุคส์ (Yukl, 1989:204) ได้อธิบายถึง ผู้นำที่

มีความสามารถพิเศษ (Charismatic Leader) ว่าเป็นผู้นำที่มีอิทธิพลเหนือผู้ตามโดยไม่ได้อาศัยตำแหน่ง อำนาจหน้าที่และประเพณีที่ยึดถือกันมา

คุณลักษณะและพฤติกรรมของผู้นำที่มีความสามารถพิเศษ (Charismatic leaders)

1. วิสัยทัศน์กว้างไกล (Extremty vision)
2. กล้าเสี่ยง (High personal risk)
3. ใช้กลยุทธวิธีทุกรูปแบบ (Use of unconventional strategies)
4. ประเมินสถานการณ์รอบข้างตลอดเวลา (Accurate assessment of the situation)
5. เปลี่ยนความติดยึดของผู้ตาม (Follower disenchantment)
6. สื่อสารด้วยความมั่นใจ (Communication of self-confidence)
7. ใช้อำนาจส่วนบุคคล (Use of personal power)

องค์การสหประชาชาติ (2561) แนวคิดภาวะผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลงของสหประชาชาติ ในการประชุมของสหประชาชาติเกี่ยวกับการตั้งถิ่นฐานของมนุษย์ (UN Conference on Human Settlements) เพื่อจัดทำ “วิสัยทัศน์ชุมชนในศตวรรษที่ 21 ของสหประชาชาติ” ขึ้น มีการนำเสนอและอภิปรายถึง “ความเป็นปึกแผ่นหรือ Solidarity” และ “การเปลี่ยนแปลงทางสังคม (Social Change)” ร่วมกันกำหนดเป้าหมาย การจัดทำแนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และการสร้างความเป็นหนึ่งเดียวของโลก (Global oneness) ขึ้น มีการพูดถึง การพยายามรวมคนที่อยู่อย่างกระจัดกระจายกันในเมืองใหญ่ ๆ เข้าด้วยกันให้กลายเป็นชุมชนใหม่ต่าง ๆขึ้น ในเมืองใหญ่นั้น จากนั้นก็จะใช้กลยุทธ์ใหม่ทางจิตวิทยา (Psychological approach) รวมทั้งกระบวนการสนทนาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (Dialectic process) ทำการฝึกอบรมคนเหล่านี้ในเรื่อง “วิธีคิดใหม่ หรือ A new way of thinking” และ “การอยู่ร่วมอย่างมีสัมพันธภาพต่อกันหรือ Living and relating to one another

หลักการที่ 1 : หลักการ “ทำให้เป็นเรื่องง่าย” (Principle of Simplification)

หลักการที่ 2 : หลักการ “การจูงใจ” (Principle of Motivation)

หลักการที่ 3 : หลักการ “การเอื้ออำนวยความสะดวก” (Principle of Facilitation)

หลักการที่ 4 : หลักการแห่ง “การริเริ่มสิ่งใหม่” (Principle of Innovation)

หลักการที่ 5 : หลักการ “ด้านการขับเคลื่อน” (Principle of Mobilization)

หลักการที่ 6 : หลักการเตรียมความพร้อม (Principle of Preparation)

หลักการที่ 7 : หลักการแห่ง “การสิ้นสุด” (Principle of Determination)

กล่าวโดยสรุปแนวคิดทฤษฎีภาวะผู้นำ ตามทฤษฎีการบริหาร ปัจจัยนำเข้าที่นำมาใช้ในกระบวนการดำเนินงานให้เกิดผลผลิตหรือปัจจัยนำออกมีอยู่ 4 ประเภท ได้แก่ คน เงิน วัสดุอุปกรณ์และการบริหาร คน บุคลากรหรือทรัพยากรมนุษย์ เป็นปัจจัยที่สำคัญมากประการหนึ่งของการดำเนินงานทุกประการโดยเฉพาะอย่างยิ่งคนที่มีความรู้มีทักษะหรือมีความสามารถ เป็นทรัพยากรที่หา

ยากสมควรที่จะทะนุบำรุงเอาไว้ให้ดี ฉะนั้น การสร้างหรือพัฒนาคนของหน่วยงานหรือองค์กร จึงถือว่ามีความจำเป็นอย่างยิ่ง เพื่อให้ได้บุคคลที่มีความรู้ ความสามารถ มีคุณภาพในการทำหน้าที่เป็นหัวหน้างาน เป็นผู้บริหาร ซึ่งจะนำองค์กรสู่ความสำเร็จตามเป้าหมา

2.2 แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

2.2.1 ความหมายของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

ตามแนวคิดของนักวิชาการหลายท่าน มีการให้ความหมายของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงไว้แตกต่างกัน ซึ่งอาจจะสรุปความหมายของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงได้ดังนี้ เช่น

ปัจจุบันมีแนวคิดทฤษฎีจำนวนมากที่ศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำ ซึ่งได้มีการพยายามจัดกลุ่มแนวทางการศึกษาภาวะผู้นำไว้หลายแบบ ในที่นี้ขอยกตัวอย่างการจัดกลุ่มทฤษฎีตามแนวทางการศึกษาผู้นำ ที่แบ่งเป็น 4 กลุ่มใหญ่ ๆ ดังนี้ คือการศึกษาคุณลักษณะของผู้นำ (Traits Approach) การศึกษาพฤติกรรมของผู้นำ (Behavioral Approach) การศึกษาผู้นำตามสถานการณ์ (Situational Approach) และการศึกษาอิทธิพลอำนาจของผู้นำ (Power-Influence Approach) อย่างไรก็ตามทั้ง 4 กลุ่มทฤษฎีนี้ มีข้อถกเถียงถึงจุดอ่อนของแต่ละแนวคิดทฤษฎีอยู่มาก โดยเฉพาะแนวทางการนำไปประยุกต์ใช้ในปัจจุบัน ซึ่งสภาพแวดล้อมหรือบริบทของสังคมและขององค์การต่าง ๆ มีการเปลี่ยนแปลงไปมาก และยังมีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ดังนั้นในช่วง 1-2 ทศวรรษที่ผ่านมา จึงได้มีการพัฒนาแนวทางการศึกษาภาวะผู้นำในแนวทางใหม่ ที่มีการกล่าวถึงกันมากคือ “ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง” (Transformational Leadership) (รัตติกรณ์จงวิศาล, 2561)

นิตย์ สัมมาพันธ์ (2561) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational leadership) หมายถึง ผู้นำที่สามารถสร้างแรงบันดาลใจให้บุคคลจำนวนมากลงมือทำมากกว่าเดิมจนไต่ระดับขึ้นสู่เพดานการปฏิบัติงานที่สูงขึ้น

รัตติกรณ์ จงวิศาล (2560) ได้ให้ความหมายว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational leadership) หมายถึง ระดับพฤติกรรมที่ผู้นำแสดงให้เห็นในการจัดการหรือการทำงาน เป็นกระบวนการที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงาน โดยการเปลี่ยนสภาพหรือเปลี่ยนแปลงความพยายามของผู้ร่วมงานให้สูงขึ้นกว่าความพยายามที่คาดหวัง พัฒนาความสามารถของผู้ร่วมงานไปสู่ระดับที่สูงขึ้นและมีศักยภาพมากขึ้น ทำให้เกิดการตระหนักรู้ในภารกิจและวิสัยทัศน์ของกลุ่ม จูงใจให้ผู้ร่วมงานมองไกลเกินกว่าความสนใจของพวกเขาไปสู่ประโยชน์ของกลุ่ม หรือสังคม

อรุณ พรหมจรรย (2561) ให้ความหมายไว้ว่า ผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีพฤติกรรมที่มีความชัดเจนมากกว่า พวกเขาไม่ได้ถูกจำกัดโดยการรับรู้ของผู้ตาม ผู้นำต้องตั้งใจทำงานเพื่อที่จะเปลี่ยนแปลงหรือเปลี่ยนรูปแบบข้อเสนอของลูกน้อง และปรับปรุงข้อเสนอเหล่านั้นเสียใหม่ มากกว่าที่จะเชื่อว่าต้องทำงานให้ตรงกับความคาดหวังของลูกน้อง

โสภณ ภูเก้าล้วน (2562) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) ประกอบไปด้วย

1. การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (Idealized Influence) หรือการมีคุณลักษณะพิเศษ (Charisma) ที่มีอุดมการณ์ มีวิสัยทัศน์ มีความสามารถในการบริหารอารมณ์และมีจริยธรรม

2. การสร้างแรงบันดาลใจ (Inspirational Motivation) เป็นการจูงใจให้เกิดแรงบันดาลใจในการทำงาน โดยการสร้างแรงจูงใจภายใน การสร้างเจตคติและการคิดในแง่บวกและกระตุ้นจิตวิญญาณของทีม (Team Spirit) ให้มีชีวิตชีวา

3. การกระตุ้นทางปัญญา (Intellectual Stimulation) เป็นการกระตุ้นความพยายามของผู้ตาม เพื่อให้เกิดสิ่งใหม่และสร้างสรรค์ เพื่อการตระหนักรู้ในเรื่องปัญหา กระตุ้นให้มีการตั้งข้อสมมุติฐาน เปลี่ยนกรอบการมองปัญหา และมีการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ

4.การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (Individualized Consideration) เป็นการปฏิบัติต่อบุคคลในฐานะที่เป็นปัจเจกชน การเอาใจใส่ดูแลคำนึงถึง ความต้องการและความแตกต่างระหว่างบุคคล มีการติดต่อสื่อสาร และปฏิสัมพันธ์ที่ดี มีการแนะนำและการมอบหมายงาน มีการพัฒนาหรือสนับสนุนในการทำงานเพื่อให้บุคคลสามารถบรรลุเป้าหมายของส่วนตนและส่วนรวม

ผจญ เฉลิมสาร (2560) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นรูปแบบความเป็นผู้นำที่ผู้นำส่งเสริมให้สร้างแรงบันดาลใจและกระตุ้นให้พนักงานคิดค้นและสร้างการเปลี่ยนแปลงที่จะช่วยให้เติบโตและกำหนดความสำเร็จในอนาคตของ บริษัท นี่คือความสำเร็จโดยการเป็นตัวอย่างในระดับผู้บริหารผ่านความรู้สึกที่แข็งแกร่งของวัฒนธรรมองค์กรความเป็นเจ้าของของพนักงานและความเป็นอิสระในที่ทำงาน

จิตรา ทรัพย์โฉม (2560) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงหมายถึง ผู้ที่สามารถนำการเปลี่ยนแปลงทั้งความเชื่อ ทัศนคติ การริเริ่มสิ่งต่าง ๆรวมถึงความรวดเร็วในการปฏิบัติงาน ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีวุฒิภาวะที่สมบูรณ์ กระตุ้นความคิด โดยการถ่ายทอด โน้มน้าวความคิด อีกทั้งประสบการณ์อย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานทำตามเกินกว่าที่กำหนด ยังก่อให้เกิดประโยชน์อีกด้วย

จิรวรรณ เล่งพาณิชย (2562) ให้ความหมายภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ไว้ว่า เป็นกระบวนการที่มีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลงทัศนคติและสมมุติฐานของสมาชิกในองค์การ และสร้างความผูกพันในการเปลี่ยนแปลงวัตถุประสงค์และกลยุทธ์ขององค์การ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเกี่ยวข้องกับอิทธิพลของผู้นำที่มีต่อผู้ตาม แต่ผลกระทบของอิทธิพลนั้นเป็นการให้อำนาจแก่ผู้ตามให้กลับมาเป็นผู้นำ และเป็นผู้ที่เปลี่ยนแปลงหน่วยงานในกระบวนการการเปลี่ยนแปลงองค์การ ดังนั้นภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง จึงถูกมองว่าเป็นกระบวนการร่วมและเกี่ยวข้องกับการดำเนินการของผู้นำในระดับต่างๆในหน่วยงานย่อยขององค์การ

ชัยเสฏฐ์ พรหมศร (2561) ให้ความหมายภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ไว้ว่า ความเป็นผู้นำซึ่งผู้นำไม่ได้ถูกจำกัดโดยการรับรู้ของผู้ตาม แต่มีอิสระในการกระทำซึ่งจะเปลี่ยนแปลงหรือเปลี่ยนรูปแบบมุมมองของผู้ตาม

ศิรินันท์ กิตติสุขสถิต (2560) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง ระดับพฤติกรรมที่ผู้นำแสดงให้เห็นในการจัดการหรือการทำงานเป็นกระบวนการที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงานโดยการเปลี่ยนแปลงสภาพหรือเปลี่ยนแปลงความพยายามของผู้ร่วมงานให้สูงขึ้นกว่าความพยายามคาดหวัง พัฒนาความสามารถของผู้ร่วมงานไปสู่ระดับที่สูงขึ้นและมีศักยภาพมากขึ้น

สมชาย สุเทศ (2561) ได้ให้นิยามไว้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง การที่ผู้นำได้ใช้ ศักยภาพของตนที่มีอย่างเต็มที่ในการสร้างวิสัยทัศน์ และกล้าที่จะเปลี่ยนแปลงตัวเองให้หลุดพ้นไป จากกรอบคิดแบบเดิมๆ ที่พ้นยุคสมัย รวมถึงการแสวงหาวิธีการหรือเครื่องมือในการทำงานที่มี ประสิทธิภาพ เพื่อช่วยสนับสนุนและกระตุ้นจูงใจให้ผู้ปฏิบัติสามารถทำงานได้บรรลุผลสำเร็จอย่าง สม่ำเสมอ

รังสรรค์ อินทน์จันทน์ (2562) ได้ให้นิยามไว้ว่า ภาวะผู้นำเป็นกระบวนการที่ ผู้นำใช้อิทธิพล และอำนาจของตนต่อบุคคลอื่นในการกระตุ้นชี้นำ การให้คำปรึกษา การสั่งการ ตลอดจนการจัดหาปัจจัยที่จำเป็น เพื่อสนับสนุนและส่งเสริมให้การดำเนินงานบรรลุเป้าหมายที่ กำหนดไว้ขององค์การอย่างมีประสิทธิภาพนั่นเอง

เพ็ญพร ทองคำสุก (2561) ได้ให้นิยามของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงไว้ว่า หมายถึง การที่ผู้บริหารองค์การเป็นพลังผลักดันการเปลี่ยนแปลงจากสภาพเดิมที่เป็นอยู่ ทำให้ครูเกิด การตระหนักรู้คุณค่าวิสัยทัศน์ มีความรู้สึกชื่นชม ภาคภูมิใจ และให้ความเคารพนับถือแก่ผู้บริหาร มี การกระตุ้นและ จูงใจให้ครูปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย มีการคิด แก้ปัญหาและตัดสินใจอย่างมีเหตุมีผล มีการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ และมุ่งพัฒนาบุคลากรไปสู่ ความสามารถที่สูงขึ้นเพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์การ

รัตติกรณ์ จงวิศาล (2561) กล่าวไว้ว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้นำแสดงให้เห็นในการจัดการหรือการทำงาน เป็นกระบวนการที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อ ผู้ร่วมงานหรือผู้ตาม โดยการเปลี่ยนสภาพหรือเปลี่ยนแปลงความพยายามของผู้ร่วมงานหรือผู้ตามให้ สูงขึ้นกว่าความพยายามที่คาดหวัง พัฒนาความสามารถของผู้ร่วมงานหรือผู้ตามไปสู่ระดับที่สูงขึ้น และมีศักยภาพมากขึ้น ทำให้เกิดการตระหนักรู้ในภารกิจและวิสัยทัศน์ของกลุ่ม จูงใจให้ผู้ร่วมงาน หรือ ผู้ตามมองไกลเกินกว่าความสนใจของพวกเขาไปสู่ประโยชน์ของกลุ่ม หรือสังคม

วิโรจน์ สารรัตนะ (2561) ได้ให้ทัศนะเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ว่า เป็นทฤษฎีที่อธิบายถึงสิ่งที่ผู้นำทำแล้วประสบความสำเร็จ หรือทำแล้วก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลง ในสิ่งใหม่ๆ มากกว่าที่จะมุ่งอธิบายถึงการใช้คุณลักษณะของผู้นำเพื่อให้เกิดความศรัทธาและมี ปฏิกิริยาจากผู้ตาม เพราะลักษณะสำคัญของภาวะผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลงคือ การมุ่งให้มีการ เปลี่ยนแปลงจากสภาพ

เดิมที่เป็นอยู่ (Change Oriented) โดยกระตุ้นให้ผู้ตามได้ตระหนักถึงโอกาส หรือปัญหาและการร่วมกำหนดวิสัยทัศน์ให้เกิดสิ่งใหม่ๆ ในองค์การ

วิโรจน์ สารรัตนะ (2561) ได้ให้ทัศนะไว้ว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงว่า เป็นการจูงใจให้บุคคลปฏิบัติงาน “เกินกว่าความคาดหวังตามปกติ” มุ่งไปที่ภารกิจงานอย่างกว้างๆ ด้วยความสนใจที่เกิดขึ้นภายในตน มุ่งการบรรลุความต้องการในระดับสูง เช่น ความสำเร็จของงาน มากกว่าความต้องการในระดับต่ำ เช่น ความปลอดภัยหรือความมั่นคง และทำให้พวกเขามีความ มั่นใจในการที่จะใช้ความสามารถปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จในภารกิจที่เกินกว่าปกตินั้น ภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงนี้ไม่ได้มาแทนที่ภาวะผู้นำแห่งการจัดการ แต่จะช่วยเสริมหรือก่อให้เกิด ผลที่ เพิ่มขึ้น (Add-On Effect) จากภาวะผู้นำแห่งการจัดการ กล่าวอีกนัยหนึ่ง การที่ผู้นำแห่งการ เปลี่ยนแปลงจะประสบผลสำเร็จจำเป็นต้องอาศัยทักษะภาวะผู้นำแห่งการจัดการเป็นพื้นฐานด้วย

สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึงการแสดงพฤติกรรมของบุคคลให้สร้างแรงบันดาลใจและกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานสามารถคิดและตัดสินใจด้วยตนเอง กระตุ้นจูงใจผู้ร่วมงานให้กระทำมากกว่าที่คาดหวังไว้ สร้างความผูกพันต่อองค์กร มีวิสัยทัศน์กว้างไกล สามารถกระตุ้นการคิดสร้างสรรค์หาทางเลือกหรือวิธีการใหม่ๆ การแก้ปัญหาในการทำงาน สามารถเผชิญปัญหา และคุณลักษณะที่เป็นแบบอย่างในการปฏิบัติแก่ผู้ตาม

2.2.2 คุณลักษณะของผู้นำการเปลี่ยนแปลง

วรวัฒน์ แสงน้อยอ่อน (2560) องค์ประกอบ 4 ประการ ซึ่งมีความสัมพันธ์กัน (Intercorrelated) และมีการแบ่งแยกแต่ละองค์ประกอบ เนื่องจากต่างก็มีความเฉพาะเจาะจง และมีความสำคัญที่แตกต่างกัน ซึ่งมีรายละเอียดเฉพาะของแต่ละองค์ประกอบดังนี้

1. การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (Idealized Influence or Leadership : II or IL) หมายถึง การที่ผู้นำประพฤติตัวเป็นแบบอย่างหรือเป็นโมเดลสำหรับผู้ตาม ผู้นำจะเป็นที่ยกย่องเคารพนับถือ ศรัทธา ไว้วางใจและทำให้ผู้ตามเกิดความภาคภูมิใจเมื่อได้ร่วมงานกัน ผู้ตามจะพยายามประพฤติปฏิบัติเหมือน กับผู้นำและต้องการเลียนแบบผู้นำของเขา สิ่งที่ผู้นำต้องปฏิบัติเพื่อบรรลุถึงคุณลักษณะนี้คือ ผู้นำจะต้องมีวิสัยทัศน์และสามารถถ่ายทอดไปยังผู้ตาม ผู้นำจะมีความสม่ำเสมอมากกว่าการเอาแต่อารมณ์ สามารถควบคุมอารมณ์ได้ในสถานการณ์วิกฤต ผู้นำเป็นผู้ที่ไว้ใจได้ว่าจะทำในสิ่งที่ถูกต้อง ผู้นำจะเป็นผู้ที่มีศีลธรรมและมีจริยธรรมสูง ผู้นำจะหลีกเลี่ยงที่จะใช้อำนาจเพื่อประโยชน์ส่วนตน แต่จะประพฤติตนเพื่อให้เกิดประโยชน์แก่ผู้อื่นและเพื่อประโยชน์ของกลุ่ม ผู้นำจะแสดงให้เห็นถึงความเฉลียวฉลาด ความมีสมรรถภาพ ความตั้งใจ การเชื่อมั่นในตนเอง ความแน่วแน่ในอุดมการณ์ ความเชื่อและค่านิยมของเขา ผู้นำจะเสริมความภาคภูมิใจ ความจงรักภักดี และความมั่นใจของผู้ตาม และทำให้ผู้ตามมีความเป็นพวกเดียวกับผู้นำ โดยอาศัยวิสัยทัศน์และการมีจุดประสงค์ร่วมกัน ผู้นำแสดงความมั่นใจช่วยสร้างความรู้สึกเป็นหนึ่งเดียวกันเพื่อการบรรลุเป้าหมายที่ต้องการ ผู้

ตามจะเลียนแบบผู้นำและพฤติกรรมของผู้นำจากการสร้างความมั่นใจในตนเอง ประสิทธิภาพและความเคารพในตนเอง ผู้นำการเปลี่ยนแปลง จึงรักษาอิทธิพลของตนในการบรรลุเป้าหมายและปฏิบัติภาระหน้าที่ขององค์การ

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเกี่ยวข้องกับอิทธิพลของผู้นำที่มีต่อผู้ตาม แต่อิทธิพลนั้นเป็นการให้อำนาจแก่ผู้ตามให้กลับกลายมาเป็นผู้นำ และผู้ที่เปลี่ยนแปลงหน่วยงานในกระบวนการของการเปลี่ยนแปลงองค์กร ดังนั้นภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงจึงได้รับการมองว่าเป็นกระบวนการที่เป็นองค์รวม และเกี่ยวข้องกับการดำเนินการของผู้นำในระดับต่างๆในหน่วยงานย่อยขององค์กร

จากการวิจัยพฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงพบว่า “ผู้นำจะมีการถ่ายโอนหน้าที่,ความรับผิดชอบและอำนาจที่สำคัญ และขจัดข้อจำกัดการทำงานที่ไม่จำเป็นออกไป ผู้นำมีการดูแลสอนทักษะให้แก่ผู้ตามที่มีความจำเป็นต้องแก้ปัญหา ต้องการการริเริ่ม การกระตุ้นการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจที่สำคัญ การกระตุ้นการแข่งขันความคิด การตระหนักในข้อมูลที่เกี่ยวข้อง การส่งเสริมความร่วมมือ และการทำงานเป็นทีม รวมทั้งส่งเสริมการแก้ปัญหาแบบสร้างสรรค์ในการบริหารความขัดแย้งต่างๆ ผู้นำจะทำการปรับปรุงโครงสร้างองค์กร และระบบการบริหาร เพื่อเน้นและสร้างค่านิยมและวัตถุประสงค์หลักขององค์กร

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) จึงประกอบไปด้วย

1. การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (Idealized Influence) หรือการมีคุณลักษณะพิเศษ (Charisma) ที่มีอุดมการณ์ มีวิสัยทัศน์ มีความสามารถในการบริหารอารมณ์และมีจริยธรรม

2. การสร้างแรงบันดาลใจ (Inspirational Motivation) เป็นการจูงใจให้เกิดแรงบันดาลใจในการทำงาน โดยการสร้างแรงจูงใจภายใน การสร้างเจตคติและการคิดในแง่บวกและกระตุ้นจิตวิญญาณของทีม (Team Spirit) ให้มีชีวิตชีวา

3. การกระตุ้นทางปัญญา (Intellectual Stimulation) เป็นการกระตุ้นความพยายามของผู้ตาม เพื่อให้เกิดสิ่งใหม่และสร้างสรรค์ เพื่อการตระหนักรู้ในเรื่องปัญหา กระตุ้นให้มีการตั้งข้อสมมุติฐาน เปลี่ยนกรอบการมองปัญหา และมีการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ

4.การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (Individualized Consideration) เป็นการปฏิบัติต่อบุคคลในฐานะที่เป็นปัจเจกชน การเอาใจใส่ดูแลคำนึงถึง ความต้องการและความแตกต่างระหว่างบุคคล มีการติดต่อสื่อสาร และปฏิสัมพันธ์ที่ดี มีการแนะนำและการมอบหมายงาน มีการพัฒนาหรือสนับสนุนในการทำงานเพื่อให้บุคคลสามารถบรรลุเป้าหมายของส่วนตนและส่วนรวม

องค์ประกอบเฉพาะทั้ง 4 ประการของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงนี้ จะมีความสัมพันธ์กัน (Intercorrelated) และมีการแบ่งแยกแต่ละองค์ประกอบ เนื่องจากต่างก็มีความเฉพาะเจาะจง และมีความสำคัญที่แตกต่างกัน ซึ่งมีรายละเอียดเฉพาะของแต่ละองค์ประกอบดังนี้

ก. การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (Idealized Influence or Leadership : II or CL) หมายถึง การที่ผู้นำประพฤติตัวเป็นแบบอย่าง หรือเป็นโมเดลสำหรับผู้ตาม ผู้นำจะเป็นที่ยกย่อง เคารพนับถือ ศรัทธา ไว้วางใจ และทำให้ผู้ตามเกิดความภาคภูมิใจเมื่อได้ร่วมงานกัน ผู้ตามจะพยายามประพฤติปฏิบัติเหมือนกับผู้นำและต้องการเลียนแบบผู้นำของเขา สิ่งที่ผู้นำต้องปฏิบัติเพื่อบรรลุถึงคุณลักษณะนี้ คือ ผู้นำจะต้องมีวิสัยทัศน์ และสามารถถ่ายทอดไปยังผู้ตาม ผู้นำจะมีความสม่ำเสมอมากกว่าการเอาแต่อารมณ์ สามารถควบคุมอารมณ์ได้ในสถานการณ์วิกฤต ผู้นำเป็นผู้ที่ไว้ใจได้ว่าจะทำในสิ่งที่ถูกต้อง ผู้นำจะเป็นผู้ที่มีศีลธรรมและมีจริยธรรมสูง ผู้นำจะหลีกเลี่ยงที่จะใช้อำนาจเพื่อประโยชน์ส่วนตน แต่จะประพฤติตนเพื่อให้เกิดประโยชน์แก่ผู้อื่นและเพื่อประโยชน์ของกลุ่ม ผู้นำจะแสดงให้เห็นถึงความเฉลียวฉลาด ความมีสมรรถภาพ ความตั้งใจ การเชื่อมั่นในตนเอง ความแน่วแน่ในอุดมการณ์ ความเชื่อและค่านิยมของเขา ผู้นำจะเสริมความภาคภูมิใจ ความจงรักภักดี และความมั่นใจของผู้ตาม และทำให้ผู้ตามมีความเป็นพวกเดียวกับผู้นำ โดยอาศัยวิสัยทัศน์และการมีจุดประสงค์ร่วมกัน ผู้นำแสดงความมั่นใจช่วยสร้างความรู้สึกเป็นหนึ่งเดียวกันเพื่อการบรรลุเป้าหมายที่ต้องการ ผู้ตามจะเลียนแบบผู้นำและพฤติกรรมของผู้นำจากการสร้างความมั่นใจในตนเอง ประสิทธิภาพและความเคารพในตนเอง ผู้นำการเปลี่ยนแปลง จึงรักษาอิทธิพลของตนในการบรรลุเป้าหมายและปฏิบัติภาระหน้าที่ขององค์การ

ข. การสร้างแรงบันดาลใจ (Inspiration Motivation : IM) หมายถึง การที่ผู้นำจะประพฤติในทางที่จูงใจให้เกิดแรงบันดาลใจกับผู้ตาม โดยการสร้างแรงจูงใจภายใน การให้ความหมายและท้าทายในเรื่องงานของผู้ตาม ผู้นำจะกระตุ้นจิตวิญญาณของทีม (Team Spirit) ให้มีชีวิตชีวา มีการแสดงออกซึ่งความกระตือรือร้น โดยการสร้างเจตคติที่ดีและการคิดในแง่บวก ผู้นำจะทำให้ผู้ตามสัมผัสกับภาพที่งดงามของอนาคต ผู้นำจะสร้างและสื่อความหวังที่ผู้นำต้องการอย่างชัดเจน ผู้นำจะแสดงการอุทิศตัวหรือความผูกพันต่อเป้าหมายและวิสัยทัศน์ร่วมกัน ผู้นำแสดงความเชื่อมั่นและแสดงให้เห็นความตั้งใจอย่างแน่วแน่ว่าสามารถบรรลุเป้าหมายได้ ผู้นำจะช่วยให้ผู้ตามมองข้ามผลประโยชน์ของตนเพื่อวิสัยทัศน์และภารกิจขององค์การ ผู้นำจะช่วยให้ผู้ตามพัฒนาความผูกพันของตนต่อเป้าหมายระยะยาว และบ่อยครั้งพบว่าการสร้างแรงบันดาลใจนี้เกิดขึ้นผ่านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลและการกระตุ้นทางปัญญา โดยการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลทำให้ผู้ตามรู้สึกเหมือนตนเองมีคุณค่า และกระตุ้นให้พวกเขาสามารถจัดการกับปัญหาที่ตนเองเผชิญได้ ส่วนการกระตุ้นทางปัญญาช่วยให้ผู้ตามจัดการกับอุปสรรคของตนเอง และเสริมความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

ค. การกระตุ้นทางปัญญา (Intellectual Stimulation : IS) หมายถึง การที่ผู้นำมีการกระตุ้นผู้ตามให้ตระหนักถึงปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นในหน่วยงาน ทำให้ผู้ตามมีความต้องการหาแนวทางใหม่มาแก้ปัญหาในหน่วยงาน เพื่อหาข้อสรุปใหม่ที่ดีกว่าเดิม เพื่อทำให้เกิดสิ่งใหม่และสร้างสรรค์ โดยผู้นำมีการคิดและแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีการตั้งสมมติฐาน การเปลี่ยน

กรอบ (Reframing) การมองปัญหา และการเผชิญกับสถานการณ์เก่าๆ ด้วยวิถีทางแบบใหม่ๆ มีการจูงใจและสนับสนุนความคิดริเริ่มใหม่ๆในการพิจารณาปัญหาและการหาคำตอบของปัญหา มีการให้กำลังใจผู้ตามให้พยายามหาทางแก้ปัญหาด้วยวิธีใหม่ๆ ผู้นำมีการกระตุ้นให้ผู้ตามแสดงความคิดและเหตุผล และไม่วิจารณ์ความคิดของผู้ตาม แม้ว่ามันจะแตกต่างไปจากความคิดของผู้นำ ผู้นำทำให้ผู้ตามรู้สึกว่าปัญหาที่เกิดขึ้นเป็นสิ่งที่ท้าทายและเป็นโอกาสที่ดีที่จะแก้ปัญหาร่วมกัน โดยผู้นำจะสร้างความเชื่อมั่นให้ผู้ตามว่าปัญหาทุกอย่างต้องมีวิธีแก้ไข แม้บางปัญหาจะมีอุปสรรคมากมาย ผู้นำจะพิสูจน์ให้เห็นว่าสามารถเอาชนะอุปสรรคทุกอย่างได้ จากความร่วมมือร่วมใจในการแก้ปัญหาของผู้ร่วมงานทุกคน ผู้ตามจะได้รับการกระตุ้นให้ตั้งคำถามต่อคำนิยมของตนเอง ความเชื่อและประเพณี การกระตุ้นทางปัญญาเป็นส่วนสำคัญของการพัฒนาความสามารถของผู้ตามในการที่จะตระหนักและแก้ไขปัญหาด้วยตนเอง

ง.การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล(Individualized Consideration : IC) ผู้นำจะมีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับบุคคลในฐานะเป็นผู้นำในการดูแลเอาใจใส่ผู้ตามเป็นรายบุคคล และทำให้ผู้ตามรู้สึกมีคุณค่าและมีความสำคัญ ผู้นำจะเป็นโค๊ช (Coach) และเป็นที่ปรึกษา (Advisor) ของผู้ตามแต่ละคน เพื่อการพัฒนาผู้ตาม ผู้นำจะเอาใจใส่เป็นพิเศษในความต้องการของปัจเจกบุคคล เพื่อความสัมฤทธิ์ และเติบโตของแต่ละคน ผู้นำจะพัฒนาศักยภาพของผู้ตามและเพื่อนร่วมงานให้สูงขึ้น นอกจากนี้ผู้นำจะมีการปฏิบัติต่อผู้ตาม โดยการให้โอกาสในการเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ สร้างบรรยากาศของการให้การสนับสนุน คำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลในด้านความจำเป็นและความต้องการ การประพฤติของผู้นำแสดงให้เห็นว่า เข้าใจและยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล เช่น บางคนได้รับกำลังใจมากกว่า บางคนได้รับอำนาจการตัดสินใจด้วยตนเองมากกว่า บางคนมีมาตรฐานที่เคร่งครัดกว่า บางคนมีโครงสร้างงานที่มากกว่า ผู้นำมีการส่งเสริมการสื่อสารสองทาง และมีการจัดการด้วยการเดินดูรอบๆ (Management by walking around) มีปฏิสัมพันธ์กับผู้ตามเป็นการส่วนตัว ผู้นำสนใจในความกังวลของแต่ละบุคคล เห็นปัจเจกบุคคลเป็นบุคคลทั้งคน (As a Whole Person) มากกว่าเป็นพนักงานหรือเป็นเพียงปัจจัยการผลิต ผู้นำจะมีการฟังอย่างมีประสิทธิภาพ มีการเอาใจเขามาใส่ใจเรา (Empathy) ผู้นำจะมีการมอบหมายงานเพื่อเป็นเครื่องมือในการพัฒนาผู้ตาม เปิดโอกาสให้ผู้ตามได้ใช้ความสามารถพิเศษอย่างเต็มที่ และเรียนรู้สิ่งใหม่ๆที่ท้าทายความสามารถ ผู้นำจะดูแลผู้ตามว่าต้องการคำแนะนำ การสนับสนุนและการช่วยให้ก้าวหน้าในการทำงานที่รับผิดชอบอยู่หรือไม่ โดยผู้ตามจะไม่รู้สึกว่าเขากำลังถูกตรวจสอบ

คุณลักษณะของผู้นำการเปลี่ยนแปลงโดยทั่ว ๆ ไป ผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีคุณลักษณะของผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะเป็นดังนี้

1. เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Change Agent) จะเปลี่ยนแปลงองค์กรที่ตนเองรับผิดชอบไปสู่เป้าหมายที่ดีกว่า คล้ายกับผู้ฝึกสอน หรือ โค๊ช นักกีฬาที่ต้องรับผิดชอบทีมที่ไม่เคยชนะเลย ต้องมี

การเปลี่ยนแปลงเป้าหมาย เพื่อความเป็นผู้ชนะและต้องสร้างแรงบันดาลใจให้ลูกทีมเล่นให้ได้ดีที่สุดเพื่อชัยชนะ

2. เป็นคนกล้าและเปิดเผย เป็นคนที่กล้าเสี่ยงแต่มีความสุขุม และมีจุดยืนของตัวเอง กล้าเผชิญกับความจริง กล้าเปิดเผยความจริง

3. เชื่อมั่นในผู้อื่น ผู้นำการเปลี่ยนแปลงจึงไม่ใช่เผด็จการ แต่มีอำนาจและสนใจคนอื่นๆ มีการทำงานโดยมอบอำนาจให้ผู้อื่นนำ โดยเชื่อมั่นว่าผู้อื่นมีความสามารถ

4. ใช้คุณค่าเป็นแรงผลักดัน ผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะชี้นำให้ผู้ตามตระหนักถึงคุณค่าของเป้าหมาย และสร้างแรงผลักดันในการปฏิบัติงาน เพื่อบรรลุเป้าหมายที่มีคุณค่า

5. เป็นผู้เรียนรู้ตลอดชีวิต ผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะนึกถึงสิ่งที่ตัวเองเคยทำผิดพลาด ในฐานะที่เป็นบทเรียนและพยายามเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ เพื่อพัฒนาตัวเองตลอดเวลา

6. มีความสามารถที่จะเผชิญกับความสลับซับซ้อน ความคลุมเครือ และความไม่แน่นอนตลอดจนมีความสามารถในการเผชิญปัญหาที่เปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ

7. เป็นผู้มองการณ์ไกล โดยมีความสามารถในการคาดการณ์ไปข้างหน้าทั้งในด้านโอกาสและอุปสรรคที่เกิดขึ้น สามารถที่จะทำให้เกิดความหวังและความฝันของทีมงานกลายเป็นจริง

ขั้นตอนในการบริหารความเปลี่ยนแปลง

Jim Stewart ได้ลำดับขั้นตอนในการบริหารความเปลี่ยนแปลงอย่างมีประสิทธิภาพ ในหนังสือ Managing Change Though Training And Development (1996) ดังนี้

1. ตรวจวิเคราะห์ความเปลี่ยนแปลงที่กำลังเกิดขึ้นหรือมีแนวโน้มว่าจะเกิดขึ้นในอนาคต (Change Diagnosis) โดยให้พิจารณาว่า

1.1 มีความเปลี่ยนแปลงใดที่น่าจะนำมาวิเคราะห์เพื่อเตรียมการรองรับ (Changes To Be Considered) หากการเปลี่ยนแปลงนั้นไม่มีผลอันมีนัยสำคัญต่อกระบวนการทำงาน พฤติกรรมการปฏิบัติงาน เครื่องมือและอุปกรณ์การทำงาน หรืองบประมาณ ให้ถือเป็นความเปลี่ยนแปลงโดยปกติที่เกิดขึ้นได้อย่างสม่ำเสมอ แต่ถ้าความเปลี่ยนแปลงนั้น มีผล ไม่ว่าทางบวกหรือทางลบต่อส่วนหนึ่งส่วนใด ก็จำเป็นจะต้องนำมาพิจารณาร่วมกัน

1.2 ใครจะได้รับผลกระทบจากความเปลี่ยนแปลงนั้นบ้าง (Who will be affected from the change) ไม่ว่าจะเป็นตัวบุคคล กลุ่มคน หรือทุกคน ก็ให้ถือว่าเป็นความเปลี่ยนแปลงที่ต้องนำมาบริหารจัดการให้สามารถสร้างประสิทธิภาพสูงสุดให้เกิดแก่การปฏิบัติของทุกๆคนได้ เนื่องจากแต่ละคนที่เป็นสมาชิกของทีมงานและองค์กร ต่างก็มีสถานภาพเป็นส่วนหนึ่งของสิ่งแวดล้อมของผู้อื่นทั้งสิ้น

2. ระบุการต่อต้านความเปลี่ยนแปลง (Identifying Resistance) เนื่องจากความเปลี่ยนแปลงย่อมมีผลกระทบต่อสิ่งที่เคยเห็น เคยเป็น เคยมี (Status Quo) ของสังคมการทำงานและความเคยชินในการปฏิบัติงาน ฉะนั้นการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวอาจมีผลต่อความเชื่อมั่นเดิมๆที่เคยมีอยู่

และเป็นอยู่ของสังคมการทำงาน และยิ่งถ้าเป็นความเปลี่ยนแปลงด้านนโยบายและทิศทางในการบริหารจัดการด้วยแล้ว การต่อต้านก็มีแนวโน้มสูงมาก ผู้นำหรือนักบริหารจึงจำเป็นต้องระบุให้ได้ว่า

2.1 ใครและกลุ่มใดบ้างที่ต่อต้านหรือจะต่อต้าน หรือมีแนวโน้มว่าจะต่อต้านความเปลี่ยนแปลงที่จำเป็นจะต้องนำเข้ามา เพราะตัวบุคคลและกลุ่มคนที่แตกต่างกันจะมีพฤติกรรมการต่อต้านที่แตกต่างกัน หากวิเคราะห์ไม่ทั่วถึงและจัดการปรับแต่งการต่อต้านต่อความเปลี่ยนแปลงไม่ได้ก็จะส่งผลให้เกิดการต่อต้านในระยะยาวจนเกิดผลเสียต่อประสิทธิภาพในการบริหารจัดการในระยะยาวได้

2.2 ความรุนแรงของการต่อต้าน (Degree of resistance) มีมากน้อยเพียงใด ซึ่งมีส่วนเกี่ยวข้องโดยตรงกับความคิดเห็น ความเชื่อ และผลประโยชน์ ของคนหรือกลุ่มคนที่ได้รับผลกระทบจากความเปลี่ยนแปลง เช่น ถ้ามีผลกระทบต่อความรู้สึกนึกคิด ความคิดเห็นหรือแนวคิด ทฤษฎีที่ยึดถือปฏิบัติอยู่ ก็จะเกิดการต่อต้านเฉพาะในตอนแรกๆ เมื่อเกิดความเคยชินใหม่ๆ การต่อต้านก็จะลดลง แต่ถ้ามีผลกระทบต่อความเชื่อ ค่านิยม และปรัชญาการทำงานหรือการดำรงชีวิตของบุคคล ก็จะเกิดการต่อต้านที่รุนแรงขึ้น จนอาจถึงขั้นเกิดการรวมตัวกันต่อต้านความเปลี่ยนแปลงนั้นอย่างจริงจังก็อาจเป็นได้ ยิ่งถ้ามีผลกระทบต่อผลประโยชน์ของกลุ่มบุคคลด้วยแล้ว ก็ยิ่งจะเกิดการต่อต้านอย่างรุนแรงที่สุดและยืดเยื้อจนยากที่จะแก้ไขได้ การวิเคราะห์ ทั้งในด้านลักษณะของความเปลี่ยนแปลงและการต่อต้านความเปลี่ยนแปลง จึงต้องมีการดำเนินการอย่างจริงจัง และถี่ถ้วน เพื่อให้สามารถวางแผนกลยุทธ์และบริหารความเปลี่ยนแปลงได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพราะหากเกิดการต่อต้านจนเกิดความเสียหายขึ้นแล้ว จะบริหารได้ยาก หรืออาจจะต้องยกเลิกการเปลี่ยนแปลงนั้นไปเลยก็มี

3. กำหนดและวางแผนมอบหมายความรับผิดชอบ (Allocating Responsibility) ในฐานะนักบริหาร จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีทีมงานที่มีความเข้าใจในความจำเป็นที่จะต้องเปลี่ยนแปลง ซึ่งหมายถึง ผู้บริหารจะต้องศึกษาความเปลี่ยนแปลงอย่างถ่องแท้ ว่าเหตุใดจำเป็นต้องมีการเปลี่ยนแปลงอะไรจะเกิดขึ้น ถ้าองค์การไม่ยอมรับการเปลี่ยนแปลงนั้น และโอกาสที่จะไม่รับความเปลี่ยนแปลงนั้นมีมากน้อยเพียงใด ตลอดจนมองเห็นไปในอนาคตด้วยวิสัยทัศน์ว่า เมื่อมีการเปลี่ยนแปลงแล้ว มีอะไรเป็นข้อดีและมีอะไรเป็นข้อเสียบ้าง เมื่อได้ทำความเข้าใจกันในทีมของผู้บริหารแล้ว ซักซ้อมรายละเอียดที่มองเห็นด้วยกันแล้ว ตลอดจนยอมรับว่าต้องบริหารให้เกิดความเปลี่ยนแปลง ดังกล่าวแล้ว จึงร่วมกันตกลงแบ่งความรับผิดชอบกันให้ได้ว่า

3.1 ใครจะต้องทำหน้าที่เป็นผู้นำในด้านใด เพื่อให้ทั้งทีมมีเอกภาพ เช่น ทีมงานประชาสัมพันธ์ ทีมงานตอบข้อโต้แย้งและตอบคำถาม ทีมงานพัฒนาและฝึกอบรมทีมงานแก้ปัญหาข้อจำกัดต่างๆ ทีมงานส่งเสริมการมีส่วนร่วมและทีมงานประสานความร่วมมือ เป็นต้น โดยผู้บริหารที่เป็นหัวหน้าทีมแต่ละทีมมีหน้าที่และความรับผิดชอบโดยตรงในการสร้างความเข้าใจเบื้องต้นที่ถูกต้อง

ด้านข้อมูลของความเปลี่ยนแปลงให้แก่ทีมงานของตัวเองก่อน เพื่อให้แต่ละทีมสามารถขับเคลื่อนภารกิจที่ได้รับมอบหมายต่อไปได้

3.2 จัดให้มีระบบการสื่อสารที่รวดเร็วและชัดเจนเพื่อป้องกันการเข้าใจคลาดเคลื่อนและข่าวลือ ซึ่งจะทำให้เกิดการต่อต้านมากขึ้น โดยเฉพาะทีมงานของผู้บริหารระดับสูงด้วยกัน จะต้องทำให้เกิดการสื่อสารสร้างความเข้าใจซึ่งกันและกันได้อย่างคล่องตัวและทันเวลา

4. พัฒนายุทธศาสตร์และนำแผนยุทธศาสตร์การบริหารความเปลี่ยนแปลงสู่การปฏิบัติ (Developing and Implementing Strategies) โดยทีมงานผู้บริหารซึ่งทำหน้าที่เป็นผู้นำของทีมงานแต่ละทีม ต้องร่วมประชุมและกำหนดยุทธศาสตร์หรือแนวทางร่วมกันเพื่อจะได้เข้าใจและดำเนินไปด้วยกันได้ว่าทีมงานได้ใช้แนวทางและยุทธศาสตร์ในการดำเนินงานเพื่อจะได้ร่วมกันดำเนินงานให้สอดคล้องรองรับซึ่งกันและกัน ทั้งในด้าน

4.1 เป้าหมาย (Target) ที่คาดว่าจะไปให้ถึงโดยใช้กลยุทธ์หรือยุทธศาสตร์ของแต่ละทีม ซึ่งจะต้องสอดคล้องรองรับซึ่งกันและกัน

4.2 ระยะเวลา (Time) ที่แต่ละกลยุทธ์เริ่มนำสู่การปฏิบัติและการสิ้นสุด

4.3 วิธีการวัดผล (Assessing Method) เพื่อจะให้สามารถทราบได้ว่า บรรลุเป้าหมายโดยสมบูรณ์แล้ว ทั้งนี้แต่ละกลยุทธ์หรือยุทธศาสตร์ที่ใช้ ควรมีดัชนีชี้วัดความสำเร็จ (KPI) ที่ชัดเจนรวมอยู่ด้วย

5. การติดตามความก้าวหน้า (Progress Monitoring) โดยอาศัยแผนยุทธศาสตร์ที่ได้กำหนดไว้ แล้วเพื่อ

5.1 ปรับปรุงแก้ไขยุทธศาสตร์ที่ยังไม่สามารถสร้าง ประสิทธิภาพได้เท่าที่ควร ให้มีความเหมาะสมและทันต่อ ความเปลี่ยนแปลงของปัญหาให้ได้มากขึ้น

5.2 เพิ่มเติมยุทธศาสตร์ใหม่ๆให้สามารถเชื่อมโยงแผนยุทธ ศาสตร์ที่มีอยู่แล้วเข้าด้วยกันให้เกิดความกระชับและมี ประสิทธิภาพมากขึ้น

5.3 ยกย่องชมเชยและปูนบำเหน็จรางวัลให้แก่ทีมงานแต่ละทีม ที่ได้ร่วมมือกันในการบริหาร ความเปลี่ยนแปลงได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย

5.4 เพื่อร่วมกันภาคภูมิใจในความสำเร็จที่ได้รับและกระตุ้นให้ เกิดการยอมรับความเปลี่ยนแปลงใหม่ๆ ที่จะเกิดมีขึ้นอีกในอนาคต

5.5 ประสานความคิดและประสานพลัง (Synergy) ในการทำงานเป็นทีม ทั้งทีมงานย่อยและทีมงานใหญ่โดยส่วนรวม เพื่อให้มีความพร้อมที่จะปฏิบัติภารกิจที่ยากและซับซ้อนกว่าเดิมได้มากขึ้นในอนาคต

จากแนวคิดทฤษฎีต่างๆ ทั้งในประเทศและต่างประเทศสามารถสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformation Leadership) หมายถึง ระดับพฤติกรรมที่ผู้นำแสดงให้เห็นในการ

จัดการ หรือการบริหารงาน เป็นกระบวนการที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ตามและผู้ร่วมงาน โดยการเปลี่ยนสภาพหรือเปลี่ยนแปลงความพยายามของผู้ร่วมงานให้สูงขึ้นกว่าความพยายามที่คาดหวัง พัฒนาความสามารถของผู้ร่วมงานไปสู่ระดับที่สูงขึ้นและมีศักยภาพมากขึ้น ทำให้เกิดความตระหนักรู้ในภารกิจและวิสัยทัศน์ของกลุ่ม จูงใจให้ผู้ร่วมงานมองไกลเกินกว่าความสนใจของพวกเขา ไปสู่ประโยชน์ของกลุ่มหรือสังคม ซึ่งกระบวนการที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงาน จะกระทำโดยผ่านองค์ประกอบพฤติกรรมเฉพาะ 4 ประการ คือ การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นทางปัญญา และการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

ทั้งนี้ลักษณะของผู้นำการเปลี่ยนแปลงโดยทั่วไปคือ

1) เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง

2) เป็นคนกล้าเปิดเผย

3) เป็นคนที่เชื่อมั่นในคนอื่น

4) ใช้คุณค่าเป็นแรงผลักดัน

5) เป็นผู้เรียนรู้ตลอดชีวิต

6) มีความสามารถที่จะเผชิญกับความสลับซับซ้อน และ

7) เป็นผู้มองการณ์ไกล

โดยอาศัยคุณลักษณะของผู้นำการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว ผู้นำจึงจะดำเนินการเป็นผู้บริหารความเปลี่ยนแปลงโดยการตรวจวิเคราะห์การเปลี่ยนแปลง ระบุการต่อต้านการเปลี่ยนแปลง กำหนดและมอบหมายความรับผิดชอบ พัฒนายุทธศาสตร์การบริหารและการนำไปใช้ ตลอดจนติดตามการตรวจประเมินความก้าวหน้าในการบริหารความเปลี่ยนแปลงอย่างเป็นระบบ

2. การสร้างแรงบันดาลใจ (Inspiration Motivation : IM) หมายถึง การที่ผู้นำจะประพฤติในทางที่จูงใจให้เกิดแรงบันดาลใจกับผู้ตาม โดยการสร้างแรงจูงใจภายใน การให้ความหมายและท้าทายในเรื่องงานของผู้ตาม ผู้นำจะกระตุ้นจิตวิญญาณของทีม (Team Spirit) ให้มีชีวิตชีวา มีการแสดงออกซึ่งความกระตือรือร้น โดยการสร้างเจตคติที่ดีและการคิดในแง่บวก ผู้นำจะทำให้ผู้ตามสัมผัสกับภาพที่งดงามของอนาคต ผู้นำจะสร้างและสื่อความหวังที่ผู้นำต้องการอย่างชัดเจน ผู้นำจะแสดงการอุทิศตัวหรือความผูกพันต่อเป้าหมายและวิสัยทัศน์ร่วมกัน ผู้นำแสดงความเชื่อมั่นและแสดงให้เห็นความตั้งใจอย่างแน่วแน่ว่าสามารถบรรลุเป้าหมายได้ ผู้นำจะช่วยให้ผู้ตามมองข้ามผลประโยชน์ของตนเพื่อวิสัยทัศน์และภารกิจขององค์การ ผู้นำจะช่วยให้ผู้ตามพัฒนาความผูกพันของตนต่อเป้าหมายระยะยาว และบ่อยครั้งพบว่าการสร้างแรงบันดาลใจนี้เกิดขึ้นผ่านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล และการกระตุ้นทางปัญญา โดยการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลทำให้ผู้ตามรู้สึกเหมือนตนเองมีคุณค่า และกระตุ้นให้พวกเขาสามารถจัดการกับปัญหาที่ตนเองเผชิญได้ ส่วนการกระตุ้นทางปัญญาช่วยให้ผู้ตามจัดการกับอุปสรรคของตนเอง และเสริมความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

ความหมายของแรงบันดาลใจ

แรงบันดาลใจ (Inspiration) หมายถึง พลังอำนาจในตนเองชนิดหนึ่ง ที่ใช้ในการขับเคลื่อนการคิดและ การกระทำใด ๆ ที่พึงประสงค์ เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จได้ตามต้องการ โดยไม่ต้องอาศัยสิ่งจูงใจภายนอกก่อให้เกิด แรงจูงใจขึ้นภายในจิตใจเสียก่อน เพื่อที่จะกระตุ้นให้เกิดการคิดและการกระทำในสิ่งที่พึงประสงค์เหมือนเช่นปกติวิสัยของมนุษย์ส่วนใหญ่ ไม่ว่าสิ่งที่ตนกระทำนั้นจะยากสักเพียงใด ตนก็พร้อมที่จะฝ่าฟันอุปสรรคทั้งหลายสู่ความสำเร็จที่ต้องการให้จงได้ แม้จะต้องเสียสละบางสิ่งของตนเองไปบ้าง ก็พร้อมที่จะเสียสละได้เสมอ ถ้าจะช่วยนำมาซึ่งผลสำเร็จที่ต้องการนั้นได้จริง ๆ

มนุษย์ส่วนใหญ่ที่ใช้พฤติกรรมทางอารมณ์นำหน้าสติปัญญาหรือยังไม่อาจเข้าถึงการใช้ปัญญาญาณได้ จะมีโอกาสรู้จักกับอำนาจแห่งแรงบันดาลใจของตนเองน้อยมาก ส่วนใหญ่มักจะเกิดขึ้นเองโดยมิได้จงใจเจตนาเสียมากกว่ามนุษย์จึงไม่รู้ว่าแรงบันดาลใจคืออำนาจภายในตนเองที่ยอดเยี่ยมอีกชนิดหนึ่ง ซึ่งเสริมอำนาจการเป็นผู้นำของตนได้เป็นอย่างดี เพราะได้แต่ตกเป็นทาสของสิ่งแวดล้อม ตกเป็นทาสของสิ่งเร้า และตกเป็นทาสของเงื่อนไขที่ผู้อื่นจัดวางเอาไว้ตลอดเวลา จนต้องอยู่ในสภาพของผู้ที่ไม่มีอำนาจในตนเอง เพราะไม่อาจควบคุมอารมณ์ ความรู้สึกนึกคิดและความต้องการที่แท้จริงของตนเองได้ อำนาจทางการคิดและการกระทำใด ๆ ในชีวิต ล้วนถูกจูงใจด้วยสิ่งเร้าแทบทั้งสิ้น

การแสดงบทบาทใดในชีวิต จึงเป็นไปตามอำนาจของสิ่งเร้าภายนอกที่กระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจภายใน ไม่ใช่เกิดจากอำนาจการปลุกเร้าตนเองด้วยแรงบันดาลใจภายในเลย

ด้วยเหตุนี้จึงพอจะบ่งชี้ให้เห็นความแตกต่างของที่มาของคำสองคำได้อย่างชัดเจน ระหว่างคำว่า “แรงจูงใจ”กับคำว่า “แรงบันดาลใจ” โดยด้านของแรงจูงใจก็คืออำนาจ รับรู้สิ่งเร้าที่เป็นเงื่อนไข อารมณ์ที่เกิดขึ้นนั้นจะเป็นตัวบงการให้เกิดพฤติกรรมภายนอกต่อไป ส่วนด้านของแรงบันดาลใจ ก็คืออำนาจอันเกิดจากจิตวิญญาณซึ่งเป็นแก่นแท้ของตนเอง โดยใช้เงื่อนไขภายในจิตใจของตนด้วยตัวเอง ซึ่งเรียกว่า “การสำนึกรู้”

การสร้างแรงบันดาลใจ

ผู้นำกับการสร้างแรงบันดาลใจ มีดังนี้

1. รับฟังความคิดและให้คุณค่าของบุคคล (Appeal to the person’s ideals and values) คนส่วนมากต้องการเป็นคนสำคัญ อยากมีคุณค่า ประสบความสำเร็จ ช่วยเหลือผู้อื่น มีส่วนร่วมในความสำเร็จ แรงบันดาลใจเหล่านี้เป็นพื้นฐานที่ดีสำหรับการดึงดูดทางอารมณ์ที่ดี ตัวอย่างเช่น การพัฒนางานด้านโปรแกรมคอมพิวเตอร์ยังมีลักษณะทางอารมณ์อื่น ๆ ที่สามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้ เช่น เสรีภาพ อิสรภาพ ความยุติธรรม ความโปร่งใสความเสมอภาค ความรัก ความก้าวหน้า เป็นต้น

2. เชื่อมโยงสิ่งร้องขอให้เข้ากับภาพลักษณ์ของบุคคล (Link the request to the person’s self-image)ตัวอย่างเช่น นักวิทยาศาสตร์ส่วนมากค้นพบวิทยาการใหม่ ๆ ซึ่งมีคุณค่าต่อ

มนุษยชาติ แพทย์และพยาบาลมีคุณค่าต่อการรักษาสุขภาพของผู้คน วัตถุประสงค์ที่เปลี่ยนไปหรือการกระทำนั้นอาจอธิบายได้ว่าเป็นการพัฒนาความรู้ให้ก้าวหน้า ช่วยพัฒนาการดูแลสุขภาพทำให้องค์การมีประสิทธิภาพ เป็นต้น

3. เชื่อมโยงคำร้องขอเข้ากับวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน (Link the request to the clear and appealing vision)พยายามนำเสนอการเปลี่ยนแปลงและนวัตกรรมที่จะประสบความสำเร็จ เมื่อวิสัยทัศน์ถูกทำให้เป็นจริง คุณค่าทางความคิดนั้นสำคัญกว่าประโยชน์ส่วนตัว แต่อย่างไรก็ตาม ไม่จำเป็นต้องละทิ้งประโยชน์ส่วนตัวเลย

4. ใช้การตื่นเต้นเร้าใจ ใช้แสดงออกทางการพูด (Use a dramatic, expressive of speaking) การแสดงออกทางคำพูดจะช่วยเพิ่มความรู้สึกด้านอารมณ์ ความรู้สึกอัดอั้นและเก็บกดมักแสดงทางน้ำเสียง ควรใช้คำพูดที่หนักแน่น มีระดับเสียงสูงต่ำ เว้นระยะอย่างเหมาะสม เว้นช่วงสำคัญเพื่อสร้างความรู้สึกสนใจ

5. ใช้คำพูดที่เป็นบวก มองโลกในแง่ดี (Use positive, optimistic language) ความเชื่อมั่นและมองโลกในแง่ดีเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงนั้น สามารถติดต่อไปยังผู้อื่นได้ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการสนับสนุนงานที่ทำยาก และถ้าหากผู้ปฏิบัติขาดความเชื่อมั่น ก็ควรใช้ภาษาสื่อสารที่เป็นบวก สร้างความมั่นใจว่าการเปลี่ยนแปลงนั้นจะนำมาซึ่งความสำเร็จ ตัวอย่างเช่น ใช้คำว่า “สิ่งดี ๆ จะเกิดขึ้น” แทนคำว่า “สิ่งดี ๆ อาจเกิดขึ้นได้” เมื่อมีการเปลี่ยนแปลง

บันได 3 ขั้นของการสร้างแรงบันดาลใจของผู้นำ

บันได 3 ขั้นของการสร้างแรงบันดาลใจของผู้นำมีดังต่อไปนี้

1. มีความเชื่อมั่นในตนเอง

มีความเชื่อมั่นในตนเองสูงพอ ผู้นำต้องเชื่อมั่นในตนเองว่า ผลสำเร็จที่ต้องการจะได้รับจากการคิดหรือจาก การกระทำนั้น สามารถพิชิตมันได้อย่างแน่นอน โดยต้องไม่มีความวิตกกังวล ความลังเลใจ ความสับสนสงสัย และความไม่มั่นใจในตนเองเข้ามาสอดแทรกในระหว่างการคิดคำนึงหรือในขณะที่กำลังลงมือกระทำสิ่งนั้นอยู่โดยเด็ดขาดเพราะมันจะเป็นตัวการลดทอนหรือบ่อนทำลายความเชื่อมั่นในตนเองจนหมดสิ้น เมื่อพลังแห่งความเชื่อมั่นสูญสิ้นพลังความคิด พลังจิต และพลังกายก็จะพลอยถดถอยตามไปด้วย

ผู้นำที่มีพลังอำนาจในการกระทำสิ่งใด ๆ ได้สำเร็จ แม้เป็นสิ่งยากก็เหมือนง่าย ล้วนมีความเชื่อมั่นในตนเองสูงด้วยกันทั้งสิ้น (ปริญญาตันสกุล, 2560)

2. ความมุ่งมั่นในการลงมือทำ

เมื่อมีความเชื่อมั่นในตนเองสูงจนเป็นที่น่าพอใจได้แล้ว ก่อนที่จะก้าวสู่ขั้นที่สอง บันไดขั้นที่สอง คือ “ความมุ่งมั่น”

ความมุ่งมั่น หมายถึง ความตั้งใจล้นเปี่ยม ในอันที่จะทำสิ่งใด ๆ ให้บรรลุผลสำเร็จให้จงได้ ไม่ว่าจะต้องทุ่มเทแรงกาย แรงใจ และกำลังสติปัญญามากน้อยแค่ไหน ไม่ว่ามันจะต้องเปลืองเวลาเนิ่นนานสักเท่าใด และไม่ว่าจะยากสักปานใด ก็จะไม่ย่อท้อโดยเด็ดขาด

พลังอำนาจแห่งความมุ่งมั่น จะแสดงตัวออกมาภายนอกผ่านพฤติกรรมของการมีมานะพยายาม ความบากบั่นหมั่นเพียร ความอดทนต่อความเหนื่อยล้า และความกล้าหาญต่อการฟันฝ่าอุปสรรค ปัญหา ซึ่งมันจะช่วยให้คุณสามารถทำงานใด ๆ ได้อย่างต่อเนื่อง จนกว่าจะประสบผลสำเร็จได้

3. ความมีศรัทธาในผลสำเร็จที่มุ่งหวัง

ความมีศรัทธาในผลสำเร็จที่มุ่งหวัง หมายถึง การมองเห็นผลสำเร็จที่จะได้จากการกระทำที่มีคุณค่าสูงสุดและมีความรู้สึกว่า ถ้าเข้าถึงมันได้จะเป็นสิ่งที่น่าท้าทายที่สุดในชีวิต

3. การกระตุ้นทางปัญญา (Intellectual Stimulation : IS) หมายถึง การที่ผู้นำมีการกระตุ้นผู้ตามให้ตระหนักถึงปัญหาต่างๆที่เกิดขึ้นในหน่วยงาน ทำให้ผู้ตามมีความต้องการหาแนวทางใหม่มาแก้ ปัญหาในหน่วยงาน เพื่อหาข้อสรุปใหม่ที่ดีกว่าเดิม เพื่อทำให้เกิดสิ่งใหม่และสร้างสรรค์ โดยผู้นำมีการคิดและแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีการตั้งสมมติฐาน การเปลี่ยนกรอบ (Reframing) การมองปัญหา และการเผชิญกับสถานการณ์เก่าๆ ด้วยวิถีทางแบบใหม่ๆ มีการจูงใจและสนับสนุนความคิดริเริ่มใหม่ๆในการพิจารณาปัญหาและการหาคำตอบของปัญหา มีการให้กำลังใจผู้ตามให้พยายามหาทางแก้ปัญหาด้วยวิธีใหม่ๆ ผู้นำมีการกระตุ้นให้ผู้ตามแสดงความคิดและเหตุผล และไม่วิจารณ์ความคิดของผู้ตาม แม้ว่ามันจะแตกต่างไปจากความคิดของผู้นำ ผู้นำทำให้ผู้ตามรู้สึกว่าปัญหาที่เกิดขึ้นเป็นสิ่งที่ท้าทายและเป็นโอกาสที่ดีที่จะแก้ปัญหาร่วมกัน โดยผู้นำจะสร้างความเชื่อมั่นให้ผู้ตามว่าปัญหาทุกอย่างต้องมีวิธีแก้ไข แม้บางปัญหาจะมีอุปสรรคมากมาย ผู้นำจะพิสูจน์ให้เห็นว่าสามารถเอาชนะอุปสรรคทุกอย่างได้ จากความร่วมมือร่วมใจในการแก้ปัญหาของผู้ร่วมงานทุกคน ผู้ตามจะได้รับการกระตุ้นให้ตั้งคำถามต่อคำนิยมของตนเอง ความเชื่อและประเพณี การกระตุ้นทางปัญญาเป็นส่วนสำคัญของการพัฒนาความสามารถของผู้ตามในการที่จะตระหนักและแก้ไขปัญหาด้วยตนเอง

การกระตุ้นทางปัญญา (Intellectual Stimulation : IS) หมายถึง การที่ครูมีการกระตุ้นนักเรียน ให้ตระหนักถึงปัญหาต่างๆที่เกิดขึ้นในบทเรียน ทำให้ผู้เรียนมีความต้องการหาแนวทางใหม่ๆ มาแก้ปัญหา เพื่อหาข้อสรุปใหม่ที่ดีกว่าเดิม เพื่อทำให้เกิดสิ่งใหม่และสร้างสรรค์ โดยครูต้องสร้างกระบวนการคิดและการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีการตั้งสมมุติฐาน การเปลี่ยนกรอบ (Reforming) การมองปัญหา และการเผชิญกับสถานการณ์เก่าๆ ด้วยวิถีทางใหม่แบบใหม่ๆ มีการจูงใจและสนับสนุนความคิดริเริ่มใหม่ๆในการพิจารณาปัญหาและการหาคำตอบของปัญหา มีการให้กำลังใจผู้เรียนให้พยายามหาทางแก้ปัญหาด้วยวิธีใหม่ๆ

แนวทางการกระตุ้นทางปัญญา

แนวทางการปฏิบัติของครูที่เป็นปัจจัยความสำเร็จ คือ ครูที่สามารถให้เกิดการกระตุ้นทางปัญญาได้ด้วยการ ให้นักเรียนมีส่วนร่วมในการวางแผน และร่วมตลอดกิจกรรม การทำงานเป็นกลุ่ม และมีสื่ออุปกรณ์ที่เอื้ออำนวยพร้อมในการเรียนรู้ เป็นต้น

การกระตุ้นทางปัญญาอาจจำแนกเป็น 2 แนวทาง คือ

1. การกระตุ้นทางบวก หมายถึงการใช้แรงจูงเชิงบวก ให้ผู้เรียนมีความกระตือรือร้น เกิดภาวะหลั่งสารจากต่อมไร้ท่อ ให้มีความสุขกับการเรียน ดังที่ ประเวศ วะสี กล่าวว่า ตามธรรมชาติร่างกายจะมีกลไกการหลั่งสารที่ให้ความสุขออกมาอยู่ตลอดเวลาสารสุขคือเอ็นโดฟิน (Endophins) เอ็นโดฟินส์จัดเป็นสารสื่อประสาทชนิดหนึ่งในจำนวนหลายชนิดที่สร้างมาจากเซลล์ประสาทเพื่อนำกระแสประสาทถ่ายทอดต่อ ๆ ไป ดังนั้นพอสรุปแนวทางในการจัดการเรียนรู้ที่สามารถกระตุ้นเชิงบวกได้ 8 วิธี ดังนี้

1.1 การให้นักเรียนออกกำลังกาย หรือทำกิจกรรมการเรียนรู้ให้สนุกสนาน

1.2 การให้นักเรียนฝึกสมาธิ

1.3 การให้นักเรียนได้สัมผัส ธรรมชาติหรือจินตนาการกับ เอกภพ ท้องฟ้า ทะเล ป่าเขา เป็นต้น

1.4 การฝึกให้นักเรียนมีจิตใจเมตตา

1.5 การตั้งรางวัลเมื่องานสำเร็จ

1.6 การให้ได้ชมความงามตามธรรมชาติหรือศิลปะ

1.7 การให้ทำในงานที่ชอบ ถ้านักเรียนได้ทำงานที่ตนเองชอบจะมีความสุข ตั้งใจทำให้ประณีตกลายเป็นความงามหรือศิลปะที่มาพัฒนาจิตใจให้สูงขึ้น

1.8 การทำงานเป็นกลุ่ม การที่คนหลายคนมาทำอะไร ๆ ร่วมกันโดยมีวัตถุประสงค์เดียวกัน มีความเอื้ออาทรต่อกัน มีการเรียนรู้ร่วมกันในการปฏิบัติ ทำให้มีความสำเร็จสูง และมีความสุขอย่างยิ่ง

2. การกระตุ้นเชิงลบ เป็นการกระตุ้นทางปัญญาชนิดหนึ่งที่ผู้เขียนได้ประสบมาจากชีวิตจริง เช่น คนกลุ่มหนึ่งแอบเล่นการพนันกัน เมื่อยินเสียงคนตะโกนบอกว่า “ตำรวจมา” ด้วยความกลัวถูกจับ บางคนกล้ากระโดดหน้าต่างหนีลงจากบ้านที่สูงสองชั้น หรือบางคนกระโดดข้ามกำแพงที่สูงเสมอศรีษะ สิ่งที่มากระตุ้นให้กระทำเกินความสามารถปกติ คือ ความกลัว อันความกลัวถูกใช้กระตุ้นผู้คนให้ทำงานจนบรรลุความสำเร็จมาแล้วมากมายซึ่งใช้กับกลุ่มที่ใช้แรงจูงใจเชิงบวกไม่ได้ผล ดังเช่นแม่ทัพสมัยโบราณหลายคนที่สั่งให้คนไปตายด้วยคำสั่งอันเฉียบขาดว่า “ใครถอยให้ตัดหัวทันที” ทั้งๆ ที่การเข้าสู่สนามรบเป็นตายเท่าๆ กัน ดังนั้นการกระตุ้นโดยใช้หลักความกลัว(นักเรียนบางกลุ่มที่ไม่สนใจแรงจูงใจเชิงบวก) ด้วยการกำหนดโทษอย่างเหมาะสมอาจช่วยให้ครูกระตุ้นทางปัญญาที่เหนือความความสามารถที่เขาแสดงออกมาตามปกติ อีกกรณีหนึ่ง เมื่อมีไฟไหม้บ้านมีบางคนสามารถแบกโอ่ง

น้ำหนีไฟด้วยความตกใจ ซึ่งปกติคนทั่วไปไม่สามารถยกได้ จึงเป็นเรื่องแปลกอย่างหนึ่งว่า เมื่อคนเราตกใจจะสามารถใช้พลังงานแฝงในตัวออกมาใช้ในยามคับขัน อีกทั้ง ความโกรธ เป็นกลเม็ดอย่างหนึ่งที่ผู้คนมักยั่วยุให้เกิดกับฝ่ายตรงกันข้ามเพื่อใช้งานผู้ที่กำลังโกรธอย่างได้ผล เพราะความโกรธมักขาดเหตุผลและการไตร่ตรอง ดังนั้นการเลือกใช้แรงกระตุ้นทางปัญญาเชิงลบกับนักเรียนครูจะต้องพิจารณาถึงผลได้ผลเสีย หากผลเสียมากกว่าได้ ครูไม่ควรใช้

ตัวอย่าง(1) การกระตุ้นด้วยความกลัว "พรุ่งนี้ใครไม่ทำการบ้านมา ครูตีข้อและ 1 ที" ครูสั่งพร้อมกับเอามือลูบไม้หวาย ขนาดเขื่อง แล้วตั้งไว้บนโต๊ะ (ครูอาจไม่ต้องตีนักเรียนก็ได้ เพราะนักเรียนอาจทำมาครบทุกคน)

ตัวอย่าง(2) การกระตุ้นด้วยความตกใจ นักเรียนบางส่วนในห้องเรียนมีสมาธิสั้น ในการทำแบบฝึกนักเรียนเหล่านั้น มักจะหันไปเล่นด้วยกัน อาจทำให้นักเรียนอื่น รำคาญและเสียสมาธิ การที่ครูใช้ไม้เคาะโต๊ะให้มีเสียงดัง อาจเรียกสมาธิคืนได้ หรือเรียกสมาธิด้วยการสั่งปรบมือพร้อมกัน (12 12 12 123 เฮ) เป็นต้น หรือ ปรบมือแบบลูกเสือ (123 456 789 10) ฯลฯ

ตัวอย่าง (3) การกระตุ้นด้วยความโกรธ ใช้ได้กับวัยรุ่น ครูควรพูดท้าทายความสามารถนักเรียนให้ต่ำกว่าความเป็นจริง แล้วหาแนวร่วมจากนักเรียนโดยพูดกระตุ้นให้เพื่อนหัวเราะ (แต่ระวังการพูดดูถูกเหยียดหยามโดยเฉพาะปมด้อยของนักเรียน) ความโกรธอาจนำมาซึ่งความคิดสร้างสรรค์ที่เหนือกว่าได้ แต่หลังจากงานสำเร็จ ครูจะต้องพูดชมเชยและพูดให้เพื่อนนักเรียนยอมรับ

4. การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (Individualized Consideration:IC)

การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (Individualized Consideration : IC) หมายถึง การที่ผู้นำให้การดูแลเอาใจใส่ผู้ตามเป็นรายบุคคล ทำให้ผู้ตามรู้สึกมีคุณค่าและมีความสำคัญ ผู้นำจะเป็นโค้ช(Coach) และเป็นที่ปรึกษา (Advisor) ผู้นำจะส่งเสริมพัฒนาศักยภาพของผู้ตามและเพื่อนร่วมงานให้สูงขึ้น โดยการให้โอกาสในการเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ เข้าใจและยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล เปิดโอกาสให้ผู้ตามได้ใช้ความสามารถอย่างเต็มที่สอดคล้องกับการศึกษาของ พอดซาคอฟฟ์และคณะ (อ้างในสุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์, 2556) ซึ่ง

สรุปไว้ว่า ผู้นำการเปลี่ยนแปลงควรมีพฤติกรรมหลักที่สำคัญอย่างน้อยที่สุด 6 ประการ ดังนี้ 1) ให้ความชัดเจนด้านวิสัยทัศน์ 2) แสดงแบบอย่างของพฤติกรรมที่เหมาะสมกับผู้ตาม 3) กระตุ้นให้เกิดการยอมรับเป้าหมายร่วมของกลุ่ม 4) กำหนดความคาดหวังต่อผลงานสูง มุ่งสู่ความเป็นเลิศของผลงาน5) ให้การสนับสนุนผู้ตามเป็นรายบุคคล 6) กระตุ้นการใช้ปัญญา

ผู้นำจะมีความ สัมพันธ์เกี่ยวข้องกับบุคคลในฐานะเป็นผู้นำในการดูแลเอาใจใส่ผู้ตามเป็นรายบุคคล และทำให้ผู้ตามรู้สึกมีคุณค่าและมีความสำคัญ ผู้นำจะเป็นโค้ช (Coach) และเป็นที่ปรึกษา (Advisor) ของผู้ตามแต่ละคน เพื่อการพัฒนาผู้ตาม ผู้นำจะเอาใจใส่เป็นพิเศษในความต้องการของปัจเจกบุคคล เพื่อความสัมฤทธิ์ และเติบโตของแต่ละคน ผู้นำจะพัฒนาศักยภาพของผู้ตามและเพื่อน

ร่วมงานให้สูงขึ้น นอกจากนี้ผู้นำจะมีการปฏิบัติต่อผู้ตาม โดยการให้โอกาสในการเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ สร้างบรรยากาศของการให้การสนับสนุน คำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลในด้านความจำเป็น และความต้องการการประพฤติของผู้นำแสดงให้เห็นว่า เข้าใจและยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล เช่น บางคนได้รับกำลังใจมากกว่า บางคนได้รับอำนาจการตัดสินใจด้วยตนเองมากกว่า บางคนมีมาตรฐานที่เคร่งครัดกว่า บางคนมีโครงสร้างงานที่มากกว่า ผู้นำมีการส่งเสริมการสื่อสารสองทาง และมีการจัดการด้วยการเดินดูรอบๆ (Management by walking around) มีปฏิสัมพันธ์กับผู้ตามเป็นการส่วนตัว ผู้นำสนใจในความกังวลของแต่ละบุคคล เห็นปัจเจกบุคคลเป็นบุคคลทั้งคน (As a Whole Person) มากกว่าเป็นพนักงานหรือเป็นเพียงปัจจัยการผลิต ผู้นำจะมีการฟังอย่างมีประสิทธิภาพ มีการเอาใจเขามาใส่ใจเรา (Empathy) ผู้นำจะมีการมอบหมายงานเพื่อเป็นเครื่องมือในการพัฒนาผู้ตาม เปิดโอกาสให้ผู้ตามได้ใช้ความสามารถพิเศษอย่างเต็มที่ และเรียนรู้สิ่งใหม่ๆที่ท้าทายความสามารถ ผู้นำจะดูแลผู้ตามว่าต้องการคำแนะนำ การสนับสนุนและการช่วยให้ก้าวหน้าในการทำงานที่รับผิดชอบอยู่หรือไม่ โดยผู้ตามจะไม่รู้สึกว่าเขากำลังถูกตรวจสอบ

นิติยา นาคดิลก (2560) ได้กล่าวว่าคุณลักษณะของผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่จะส่งผลสำเร็จนั้นผู้นำต้องมีคุณลักษณะดังต่อไปนี้

1. มีวิสัยทัศน์และมองการณ์ไกล เพื่อกำหนดทิศทางการทำงานที่ชัดเจน

2. แสวงหาความรู้ใหม่ๆ อยู่เสมอ กระตุ้นการเรียนรู้ของครูและผู้ร่วมงานกระตือรือร้นส่งเสริมให้

ครูมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

3. สร้างปฏิสัมพันธ์อันดีกับครูและเพื่อนร่วมงาน

4. มีพฤติกรรมที่ดีเป็นแบบอย่าง มีความมุ่งมั่น สามารถตัดสินใจในการแก้ปัญหาในสถาวะที่มีการ

เปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น

5. ใช้อำนาจตามความเหมาะสม เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพต่อองค์กรณ์อย่างสูงสุด

พรชัย เจดามาน (2560) ผู้นำในศตวรรษที่ 21 : ไทยแลนด์ 4.0 สิ่งที่ท้าทายความสามารถ คือ ความสามารถนำพาองค์กรของตนให้อยู่ในฐานะผู้นำการเปลี่ยนแปลงได้หรือไม่ ผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะมองเห็นการเปลี่ยนแปลงว่าเป็นโอกาส

1. การทำความรู้จักกับการเปลี่ยนแปลง

2. ผู้นำต้องสร้างการเปลี่ยนแปลง

3. การเป็นตัวแทนความเปลี่ยนแปลง

4. การเป็นนักคิด นักพัฒนาที่ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลก

5. การบริหารงานแบบประชาธิปไตย

6. การเป็นผู้ประสานงานในองค์กรให้เกิดการทำงานที่ราบรื่น

7. การประนีประนอม

8. การประชาสัมพันธ์

9. การประชาสงเคราะห์

สรุป ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นกระบวนการที่ผู้นำพยายามเปลี่ยนแปลงผู้ตามให้ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ เกิดความไว้วางใจ เกิดความจงรักภักดีและเชื่อถือในตัวผู้นำเกิดความคล้อยตาม พยายามแก้ปัญหาในการปฏิบัติ เกิดความมั่นใจในตนเอง มีความรับผิดชอบและยอมอุทิศตนเพื่อองค์กร ดังนั้น ผู้บริหารหรือผู้นำการเปลี่ยนผู้นำที่ดี จึงต้องมีความสามารถในการจูงใจคนให้ทำสิ่งต่าง ๆ ด้วยความเต็มใจ ทำให้ผู้คนรู้สึกอยากจะติดตามไปทุกหนทุกแห่งขณะเดียวกันก็ต้องส่งเสริมลูกน้องให้ได้แสดงออกถึงความรู้สึกความสามารถ ให้มีโอกาสพัฒนาตนให้ดีขึ้นกว่าที่เป็นอยู่ ต้องสร้างสภาพแวดล้อมและบรรยากาศในการทำงานที่อบอุ่น ซึ่งจะส่งผลให้ลูกน้องเกิดความรักความผูกพันต่อองค์กร

2.2.3 องค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

แนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงนั้น ได้มุ่งเน้นไปที่การใช้ความสามารถในการเปลี่ยนความเชื่อและทัศนคติของผู้ตาม เพื่อให้ทำงานได้บรรลุเหนือกว่า 98 เป้าหมายที่ต้องการ โดยผู้นำ จะถ่ายทอดความคิด ประสบการณ์ และกระตุ้นทางด้านความคิดต่างๆ ให้แก่ผู้ตามอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ ซึ่งจากการศึกษาพบว่ามีนักวิชาการหลายท่านได้นำเสนอองค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงไว้หลากหลายองค์ประกอบ ดังนี้

Julian Barling, Tom Weber & E. Kevin Kelloway (2011) ได้ศึกษาภาวะ ผู้นำการเปลี่ยนแปลงในผู้บริหารองค์การธุรกิจตามแนวคิดของ Bernard M. Bass โดยแบ่งเป็น 5 องค์ประกอบ คือ (1) การสร้างบารมี คือ การที่ผู้นำประพฤติตนเป็นแบบอย่างแก่ผู้ตาม ทำให้ผู้ตามเลื่อมใส ศรัทธา เคารพนับถือ และไว้วางใจ พยายามเลียนแบบการประพฤติปฏิบัติของผู้นำและเชื่อมั่นผู้นำว่าทำ ในสิ่งที่ถูกต้องดีงาม เป็นผู้มีคุณธรรม ร่วมรับผิดชอบความเสี่ยงกับผู้ตาม ผู้นำจะหลีกเลี่ยงที่จะใช้อำนาจ เพื่อผลประโยชน์ส่วนตน แต่จะประพฤติปฏิบัติตนเพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อผู้อื่น และกลุ่มบารมีเป็น ลักษณะพิเศษของบุคคล หรือเป็นการมีอำ นาจในตัวผู้นำที่มีผลต่อผู้ตามอย่างลึกซึ้ง ทำให้ผู้ตามนับ ถือ เชื่อฟัง ศรัทธา พร้อมที่จะอุทิศตนปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย (2) การสร้างแรงบันดาลใจ คือ การที่ผู้นำสามารถจูงใจและสร้างแรงบันดาลใจให้ผู้ตามมีความกระตือรือร้นและทุ่มเทความ พยายามในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย โดยทำให้ผู้ตามเห็นคุณค่าและความท้าทายของงาน กระตุ้นให้เกิดการทำงานเป็นทีมอย่างมีความสุข (Team Spirit) ทำให้ผู้ตามสัมผัสกับจินตภาพที่ งดงามในอนาคต สามารถสื่อภาพฝันหรือวิสัยทัศน์ให้ผู้ตามทราบอย่างชัดเจน แสดงความผูกพันต่อ เป้าหมาย ผู้นำสามารถสร้างแรงบันดาลใจแก่ผู้ตามได้ โดยแสดงพฤติกรรมการ

สร้างแรงบันดาลใจ (3) การคำนึงถึงความเป็นเอกัตถะบุคคล คือ การที่ผู้นำคำนึงถึงความต้องการและความแตกต่างของ แต่ละบุคคล ผู้นำจะหาแนวทางส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพของผู้ตามให้สูงขึ้นโดยคำนึงถึงความ เป็นเอกบุคคล ทั้งนี้โดยให้โอกาสผู้ตามในการเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ สร้างบรรยากาศที่สนับสนุนการ เรียนรู้ ส่งเสริมการติดต่อสื่อสารแบบสองทาง มอบหมายงานที่มีคุณค่าช่วยพัฒนาศักยภาพของ ผู้ตาม สามารถให้คำปรึกษา ชี้แนะหรือเป็นพี่เลี้ยงให้แก่ผู้ตามหรือผู้ปฏิบัติงาน ทำให้เกิด สัมพันธภาพที่ดี การคำนึงถึงความเป็นเอกัตถะบุคคล เป็นลักษณะสำคัญของความสัมพันธ์ระหว่าง ผู้นำและผู้ตาม ซึ่งจะมีผลต่อความพึงพอใจที่ผู้ปฏิบัติงานมีต่อผู้นำและสมรรถนะในการผลิตของ ผู้ตาม โดยเน้นการจัดการแบบมีส่วนร่วม และให้ความสนใจกับการหาทางตอบสนองความต้องการ ความก้าวหน้าและการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจที่มีผลต่อการท างาน และอาชีพของผู้ตาม (4) การ กระตุ้นทางปัญญา คือ เป็นการที่ผู้นำทำให้ผู้ตามตื่นตัวและเปลี่ยนแปลงในการตระหนักถึงปัญหา และวิธีการแก้ไข เกิดความคิด จินตนาการ ความเชื่อและค่านิยมมากกว่าที่จะทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงการปฏิบัติในทันทีทันใด ทำให้เกิดมโนทัศน์ เกิดความเข้าใจ และสามารถใช้ดุลยพินิจ ในการพิจารณาปัญหาที่เผชิญอยู่ ตลอดจนวิธีการแก้ไขด้วยสติปัญญา และ (5) การให้รางวัลตามสถานการณ์ คือ วิธีการที่ผู้นำจูงใจผู้ตามให้ทุ่มเทความพยายาม เพื่อให้งานประสบผลสำเร็จ โดย บอกผลลัพธ์ของงานที่ต้องการ วิธีการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย และบอกถึงรางวัลที่จะได้รับ ตามต้องการเมื่องานสำเร็จ การอธิบายวิธีการทำงานและผลลัพธ์ของงานจะทำให้ผู้ตามรู้สึกว่า 99 สามารถทำงานให้สำเร็จได้ง่าย จึงทุ่มเทความพยายามในการปฏิบัติงานการให้รางวัลอาจเป็นคำยกย่องชมเชย การประกาศความดีความชอบ การให้เกียรติในฐานะผู้ตามดีเด่นการขึ้นเงินเดือน เลื่อนตำแหน่ง

Gary A. Yukl (2018) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีองค์ประกอบ 3 ประการ คือ (1) การกระตุ้นทางปัญญา (Intellectual Stimulation) คือ การกระตุ้นให้ผู้ตามคิดเกี่ยวกับการแก้ปัญหาหรือประเด็นต่าง โดยการใช้กลยุทธ์ในการหาหนทางใหม่ๆ (2) การคำนึงถึงความเป็น เอกัตถะบุคคล (Individualized Consideration) คือ เป็นการปฏิบัติต่อผู้ตามเฉพาะบุคคล โดยเอาใจ ใส่ในการพัฒนาบุคคล และช่วยเหลือให้ผู้ตามที่ยังขาดประสบการณ์ตามสมควร (3) การสร้างบารมี (Charisma) คือ ความสามารถในการมีอ านาจในการบังคับบัญชาให้ผู้ตามเกิดความซื่อสัตย์อย่างเข้มแข็งและมีความเสียสละทุ่มเท และที่สำคัญคือการมีอิทธิพลต่อผู้ตามซึ่งหลักในการสร้างบารมี ให้เกิดขึ้นในตัวผู้นำนั้นไม่ใช่เป็นสิ่งที่ง่ายในการสร้าง

James L. Gibson, John M. Ivancevich & James H. Donnelly (2018) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงไว้ 5องค์ประกอบ คือ (1) บารมี (Charisma) คือ การที่ผู้นำ สามารถปลูกฝังความรู้สึกที่มีคุณค่า ความเคารพ ชื่นชม และการมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน (2) ความใส่ใจ ส่วนบุคคล (Individual Attention) คือ ผู้นำสนใจในความต้องการของผู้ตามในการมอบหมายงานที่มีความหมายเพื่อให้ผู้ตามเกิดความก้าวหน้า (3) การกระตุ้นทางเชาว์ปัญญา (Intellectual

Stimulation) คือ ผู้นำช่วยให้ผู้ตามมีความคิดอย่างมีเหตุผล โดยมีการทดสอบจากสถานการณ์จริง ทั้งยังมีการสนับสนุนให้ผู้ตามมีความคิดในเชิงสร้างสรรค์ (4) รางวัลเกินคาดหมาย (Contingent Reward) คือ ผู้นำบอกให้ผู้ตามทราบว่าทำอย่างไรผู้ตามจะได้รับรางวัลที่ชอบมากกว่า และ (5) การบริหารด้วยการละเว้น (Management by Exception) คือ ผู้นำยินยอมให้ผู้ตามทำงานในภาระงานนั้นๆ โดยไม่เข้าไปสอดแทรก เว้นแต่ว่าการกระทำนั้นไม่สามารถสำเร็จได้ด้วยเหตุทางด้านเวลา และทุน

ชีวิน อ่อนละออ (2561) ได้ทำการทบทวนองค์ประกอบของภาวะผู้นำการ เปลี่ยนแปลงและสรุปว่า องค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมี 4 องค์ประกอบ 13 ตัวชี้วัด คือ (1) องค์ประกอบด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ มี 2 ตัวชี้วัดคือ การสร้างวิสัยทัศน์ และการ สร้างบารมี (2) องค์ประกอบด้านการคำนึงถึงเอกัตถะบุคคลมี 3 ตัวชี้วัดคือ การเน้นการพัฒนา การ เน้นความแตกต่างระหว่างบุคคล และการเป็นพี่เลี้ยง (3) องค์ประกอบด้านกระตุ้นปัญญา มี 4 ตัวชี้วัดคือ การใช้หลักเหตุผล การเน้นที่การอยู่รอด การใช้ประสบการณ์ และการมุ่งเน้นความเป็น เลิศ และ (4) องค์ประกอบด้านการสร้างแรงบันดาลใจ มี 4 ตัวชี้วัดคือ การเน้นการปฏิบัติ การสร้าง ความเชื่อมั่น การสร้างความเชื่อในจุดหมายของอุดมการณ์ และการสร้างความคาดหวังใน ความสามารถของผู้ตาม

Stephen R. Covey (2018) ได้อธิบายถึงองค์ประกอบของภาวะผู้นำการ เปลี่ยนแปลง ได้แก่ (1) การสร้างบารมีหรือการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (Charisma or Idealized Influence) คือ ผู้นำควรมีการชื่นชมจากผู้ตาม โดยผู้นำที่มีบารมีต้องสร้างความชัดเจนต่างๆ แสดงให้ เห็นคุณค่าของตนเองในทุกอิริยาบถ มีการกำหนดบทลงโทษหรือการอุทธรณ์ให้กับผู้ตาม และยึด หลักบทความเป็นจริง ความถูกต้องทางศีลธรรมและจริยธรรม (2) การสร้างแรงบันดาลใจ (Inspirational Motivation) คือ ผู้นำควรมองวิสัยทัศน์ร่วมผู้ตาม ผู้นำกับการสร้างแรงบันดาลใจให้กับ ผู้ตามให้มีมาตรฐานสูงขึ้น สื่อสารถึงเป้าหมายในอนาคต และจัดหางานในแต่ละส่วน ผู้ตาม จำเป็นต้องใช้เป้าหมายถ้าใช้แรงจูงใจในการแสดงออก มันเป็นส่วนสำคัญในวิสัยทัศน์ของผู้นำที่ สนับสนุนความสามารถในการสื่อสาร โดยอนุญาตให้ผู้นำกล่าวถึงวิสัยทัศน์ในการยอมรับและ แรงผลักดันในการชักชวนและบังคับ (3) การกระตุ้นทางปัญญา (Intellectual Stimulation) คือ ผู้นำ ควรให้โอกาสให้กระตุ้นทางปัญญาให้ผู้ตามเกิดความคิดสร้างสรรค์ของงานและองค์การ มีการ เชื่อมโยงโครงสร้างวิสัยทัศน์ เป้าหมายขององค์การและผู้นำกับผู้ตาม เพื่อที่จะสร้างสรรค์และ ปรับเปลี่ยนอุปสรรคทิศทางใหม่ๆ รวมกัน และ (4) การคำนึงถึงความเป็นเอกัตถะบุคคล (Individualized Consideration) คือ ผู้นำต้องพิจารณาใส่ใจหรือสนใจผู้ตามรายบุคคล โดยผู้นำต้องรับฟังในส่วนที่เกี่ยวข้องกับผู้ตาม รวมสิ่งต้องการต่าง ๆ เข้าไว้ด้วยกันและสามารถสร้างทีม ผู้นำสอนให้ผู้ตามเกิดการกระตือรือร้น ช่วยเหลือตนเองได้ ยอมรับในสิ่งที่ผิดพลาดและนำวิธีการใหม่ๆมาปรับปรุงเพื่อ ทำให้ก้าวหน้ามากยิ่งขึ้น

Adegoke Oke., Natasha Munshi & Fred O. Walumbwa (2017) ได้พัฒนากรอบความคิด หลักขององค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ได้แก่ (1) การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (Idealized Influence) ผู้นำควรแสดงบทบาทเป็นตัวอย่างที่น่าเคารพยกย่องและสร้างความเชื่อถือ โดยพิจารณาความต้องการของคนอื่นมากกว่าตนเอง มั่นคงในความประพฤติกล้าที่ยอมรับความผิดพลาดร่วมกัน และชักนำตัวเองเกี่ยวกับหลักจริยธรรม (2) การสร้างแรงบันดาลใจ (Inspirational Motivation) ผู้นำจะต้องกระตุ้นและสร้างแรงบันดาลใจให้ผู้อื่นเกิดความเข้าใจกับสิ่งที่ ท้าทายในองค์การ โดยจะต้องทำให้กลุ่มผู้ตามเกิดความรู้สึกกระตือรือร้นและคาดหวังทางที่ดี และทำการเชื่อมระหว่างความคาดหวังกับความรับผิดชอบวิสัยทัศน์ร่วมกัน (3) การกระตุ้นทางปัญญา (Intellectual Stimulation) ผู้นำจะต้องส่งเสริมให้มีการสร้างนวัตกรรมและเกิดความสามารถในการสร้างสรรค์เพื่อตอบสมมติฐาน คำถาม และปรับเปลี่ยนมุมมองในเรื่องที่ยุ่งยาก และหลีกเลี่ยงการวิจารณ์ต่อสาธารณะ และ (4) การคำนึงถึงความเป็นเอกัตถะบุคคล (Individualized Consideration) ผู้นำให้ความสนใจกับความต้องการแต่ละบุคคลเพื่อสนับสนุนให้บรรลุผลสำเร็จและเกิดพัฒนา โดยผู้นำจะเปรียบเสมือนผู้ฝึกสอนหรือผู้ให้คำปรึกษาที่สร้างสรรค์โอกาสที่ดีในการสร้างสรรค์ใน การเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ เห็นถึงคุณค่าความหลายหลาก และหลีกเลี่ยงการควบคุม

สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์ (2560) ได้อธิบายองค์ประกอบของภาวะผู้นำการ เปลี่ยนแปลงมีองค์ประกอบ 4 ด้าน ดังนี้ (1) การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์หรือการสร้างบารมี (Idealized Influence and Charisma) เป็นพฤติกรรมที่ผู้นำแสดงออกด้วยแบบตัวอย่างบทบาทที่ เข้มแข็งให้ผู้ตามมองเห็น เมื่อผู้ตามรับรู้พฤติกรรมของผู้นำ ก็จะเกิดการลอกเลียนแบบพฤติกรรม เกิดขึ้น ซึ่งปกติผู้นำจะมีการประพฤติดีปฏิบัติที่มีมาตรฐานทางศีลธรรมและจริยธรรมสูงจนเกิดการ ยอมรับว่าเป็นสิ่งที่ถูกต้องดีงาม ดังนั้น จึงได้รับการนับถืออย่างลึกซึ้งจากผู้ตาม พร้อมทั้งได้รับความ ไว้วางใจอย่างสูงอีกด้วย ผู้นำจึงสามารถจะทำหน้าที่ให้วิสัยทัศน์และสร้างความเข้าใจต่อเป้าหมายของ พันธกิจแก่ผู้ตาม (2) การสร้างแรงบันดาลใจ (Inspirational Motivation) เป็นพฤติกรรมของผู้นำที่ แสดงออกด้วยการสื่อสารให้ผู้ตามทราบถึงความคาดหวังที่สูงของผู้นำที่มีต่อผู้ตาม ด้วยการสร้างแรง บันดาลใจโดยการจูงใจให้ยึดมั่นและร่วมสานฝันต่อวิสัยทัศน์ขององค์การในทางปฏิบัติผู้นำมักจะ ใช้สัญลักษณ์และ การปลุกเร้าทางอารมณ์ให้กลุ่มการทำงานร่วมกันเพื่อไปสู่เป้าหมายแทนการทำ เพื่อประโยชน์เฉพาะตน ผู้นำจึงถือได้ว่าเป็นผู้ส่งเสริมน้ำใจแห่งการทำงานเป็นทีม ผู้นำจะพยายาม จูงใจผู้ตามให้ทำงานบรรลุเกินเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยการสร้างจิตสำนึกของผู้ตามให้เห็น ความสำคัญว่าเป้าหมายและผลงานนั้นจำเป็นต้องมีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา จึงจะทำให้ องค์การเจริญก้าวหน้าประสบความสำเร็จได้ (3) การกระตุ้นทางปัญญา (Intellectual Stimulation) เป็นพฤติกรรมของผู้นำที่แสดงออกด้วยการกระตุ้นให้เกิดการเริ่มการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ โดยการใช้ วิธีการฝึกคิดทบทวน กระแสความเชื่อและค่านิยมเดิมของตนหรือผู้นำหรือขององค์การ ผู้นำจะสร้าง ความรู้สึกท้าท้ายให้เกิดขึ้นแก่ผู้ตามและจะให้การสนับสนุนหาผู้ตามต้องการทดลองวิธีการใหม่ๆ ของตน หรือต้องการ

ริเริ่มสร้างสรรค์ใหม่ที่เกี่ยวกับงานองค์การส่งเสริมให้ผู้ตามแสวงหาทางออก และวิธีการแก้ปัญหาต่างๆด้วยตนเอง และ (4) การคำนึงถึงความเป็นเอกัตถะบุคคล (Individualized Consideration) หรือการมุ่งความสัมพันธ์เป็นรายคนเป็นพฤติกรรมของผู้นำที่มุ่งเน้นความสำคัญใน การส่งเสริมบรรยากาศของการทำงานที่ดี ด้วยการใส่ใจรับรู้และพยายามตอบสนองต่อความต้องการ เป็นรายบุคคลของผู้ตาม ผู้นำจะแสดงบทบาทเป็นครู พี่เลี้ยงและที่ปรึกษาให้คำแนะนำในการ ช่วยเหลือผู้ตามให้พัฒนาระดับความต้องการของตนสู่ระดับสูงขึ้น

รังสรรค์ ประเสริฐศรี (2561) ได้อธิบายว่าคุณภาพสำคัญ 4 ประการของผู้นำ เชิงปฏิรูป จะมีลักษณะส่วนตัวที่เป็นภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผลด้านคุณภาพ 4องค์ประกอบ ดังนี้ (1) ความสามารถพิเศษ (Charismatic) เป็นผู้ที่มีวิสัยทัศน์และความรู้สึกของภาระหน้าที่มีการเอาใจ ใส่ในงาน มีความมั่นใจ ด้วยผลจากประสบการณ์ที่เกี่ยวกับชื่อเสียงของผู้นำ ซึ่งจะทำให้ผู้ตามมีความ ซื่อสัตย์ มีความภาคภูมิใจ มีศรัทธาอย่างแรงกล้า มีความภักดีและไว้วางใจในสิ่งที่ผู้นำต้องการ ที่จะทำให้สำเร็จ (2) การสร้างแรงบันดาลใจ (Inspirational Motivation) หรือผู้นำที่มีจูงใจผู้ตามให้ กระทำตามที่ตนต้องการ (Inspirational Leadership) ให้ทำตามโดยมีการสื่อสารวิสัยทัศน์อย่างชัดเจน และมั่นใจ มีอารมณ์ดี ตลอดจนสร้างความรู้ความเข้าใจให้ถูกต้องแก่ผู้ตาม (3) การกระตุ้นทางปัญญา 102 หรือแรงกระตุ้นด้านสติปัญญา (Intellectual Stimulation) เป็นผู้นำที่สามารถกระต้นสมาชิกในกลุ่ม ให้ทดสอบด้วยวิธีการเก่าๆ หรือวิธีการใหม่ๆ มีการสร้างบรรยากาศซึ่งกระตุ้นความคิดสร้างสรรค์ และความคิดที่เกิดขึ้นเองจากการหยั่งรู้ (Intuition) หรือการหยั่งรู้ในขณะเดียวกันก็จะเน้นวิธีการแก้ปัญหา (Methodical Problem Solving) การคิดใหม่ (Rethinking) การทดสอบสมมติฐานใหม่ และ การให้เหตุผลด้วยความรอบคอบ เหล่านี้ทำให้ผู้ตามเกิดความยอมรับและมีการพัฒนาด้านสติปัญญา และ (4) การคำนึงถึงความเป็นเอกัตถะบุคคลหรือการให้ความสำคัญรายบุคคล (Individualized Consideration) มีการพัฒนาความสามารถของผู้ตาม ศึกษาความต้องการของแต่ละบุคคลให้ ความสำคัญและความเชื่อถือในแต่ละบุคคล ผู้นำจะให้ความสนใจพิเศษแก่ผู้ตามเป็นรายบุคคล ผู้นำ จะใช้เวลาในการสื่อสารแบบตัวต่อตัวกับผู้ตาม และรับฟังความคิดเห็นอย่างสนใจ ขณะเดียวกันก็จะ ทำให้ผู้ตามเกิดความรู้สึกเคารพ ผู้นำจะเน้นการพัฒนาผู้ตามเป็นรายบุคคลด้วยการพูดคุยเกี่ยวกับ เป้าหมายอาชีพและโอกาสการพัฒนาของแต่ละบุคคล ซึ่งสามารถนำมาเทียบเคียงในการศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงได้ด้วย

สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นกระบวนการที่มีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงานโดยพัฒนาความสามารถของผู้ร่วมงานไปสู่ระดับที่สูงขึ้นและมีศักยภาพมากขึ้น ทำให้เกิดการตระหนักรู้ในภารกิจและวิสัยทัศน์ของทีมและองค์กร โดยผู้นำจูงใจให้ผู้ร่วมงานมองให้ไกลเกินกว่าความสนใจของพวกเขาไปสู่ประโยชน์ของกลุ่ม องค์กร หรือสังคม ซึ่งกระบวนการที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงานจะกระทำโดยผ่านองค์ประกอบพฤติกรรมเฉพาะ 4 ด้าน คือ 1) ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ 2) ด้านการกระตุ้นให้เกิดเชาวน์ปัญญา 3) ด้านการสร้างบารมี และ 4) ด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล

ตารางที่ 2.1 การสังเคราะห์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา

ตัวแปร	ประธาน ยรุ่งเรือง (2561)	สุรีรัตน์ โตเขียว (2560)	อัศนีย์ สุกิจใจ (2560)	บุญพา พรหมณะ (2561)	ศักดิ์ชัย ภู่เจริญ (2561)	วชิระ ดวงมาตย์พล (2562)	อภิวิชญ์ ต้นตุลา (2563)	สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์ (2561)	เอกวัฒน์ ต้นงา (2562)	กฤษพล อ้ายระน้นท์ (2561)	สัมฤทธิ์ กางเพ็ง (2560)	ขวัญตา เกื้อกูลรัฐ (2560)	กิตติพงษ์ ไชยมาตย (2562)	ไพโรจน์ บาลัน (2562)	ภารดี อันต์ตานี (2561)	มัทนา วังถนอมศักดิ์ (2561)	ความถี่
1. แรงจูงใจโน้มน้าวจูงใจ	✓		✓	✓		✓			✓	✓	✓			✓	✓		9*
2. พฤติกรรมคล้อยตาม		✓															1
3. พฤติกรรมการเป็นผู้นำ					✓					✓	✓						3
4. ศิลปะของการใช้อิทธิพล						✓	✓	✓					✓		✓		5
5. กระตุ้นชี้นำ									✓								1
6. กลยุทธ์ การประสานงาน												✓					1
7. การทำงานเป็นทีม	✓					✓	✓	✓				✓	✓				6*
8. ผู้สร้างแรงบันดาล	✓		✓			✓			✓			✓	✓		✓	✓	8*
9. บุคลิกภาพของผู้นำ	✓		✓	✓										✓	✓		5
10.การกำหนดเป้าหมายของกลุ่ม	✓				✓								✓				3
11.ผู้นำแบบประชาธิปไตย						✓	✓	✓									3
12. ลักษณะสัมพันธภาพของคน	✓		✓			✓	✓	✓									5
13.วางแผนกำหนดแนวทางการปฏิบัติ		✓				✓											2
14.สร้างความผูกพันในการเปลี่ยนแปลง	✓		✓	✓	✓								✓	✓	✓		7*
15.การกระตุ้นทางปัญญา	✓	✓		✓			✓	✓									5
16. มีพฤติกรรมที่ดีเป็นแบบอย่าง		✓	✓	✓		✓		✓		✓							6*
[redacted]	8	4	6	4	4	7	5	5	5	2	3	3	5	3	5	1	70

จากการสังเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ดังตารางที่แสดงออกมาในรูปความถี่จะเห็นได้ว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ได้จากการสังเคราะห์มีจำนวนทั้งหมด 16 องค์ประกอบ แต่สำหรับการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้เกณฑ์พิจารณาจากองค์ประกอบที่มีความถี่สูง (ในที่นี้คือความถี่ตั้งแต่ 6 ขึ้นไป) ได้องค์ประกอบเพื่อกำหนดเป็นตัวแปรเพื่อการวิจัยในครั้งนี้จำนวน 5 องค์ประกอบด้วยกันคือ 1. แรงจูงใจโน้มน้าวจูงใจ 2. ผู้สร้างแรงบันดาล 3. สร้างความผูกพันในการเปลี่ยนแปลง 4. มีพฤติกรรมที่ดีเป็นแบบอย่าง 5. การทำงานเป็นทีม ซึ่งแต่ละองค์ประกอบมีรายละเอียดต่าง ๆ ดังนี้

1. แรงจูงใจโน้มน้าวจูงใจ

บุคคลที่สามารถนำคนอื่น หรือกลุ่ม โดยพฤติกรรมของผู้มีอิทธิพลต่อผู้อื่น ทำให้ผู้อื่นมีพฤติกรรมคล้อยตามหรือยอมรับสามารถที่จะจูงใจ ชักนำหรือชี้นำให้บุคคลหรือสมาชิกของกลุ่มรวมพลัง เพื่อปฏิบัติภารกิจต่างๆ ให้สำเร็จและบรรลุจุดมุ่งหมายที่วางไว้ การที่ผู้นำได้ใช้ศักยภาพของตนที่มีอย่างเต็มที่ในการสร้างวิสัยทัศน์ และกล้าที่จะเปลี่ยนแปลงตัวเองให้หลุดพ้นไปจากกรอบคิดแบบเดิมๆ รวมถึงการแสวงหาวิธีการหรือเครื่องมือในการทำงานที่มีประสิทธิภาพ เพื่อช่วยสนับสนุนและกระตุ้นจูงใจให้ผู้ปฏิบัติสามารถที่งานให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ

2. ผู้สร้างแรงบันดาล

พลังอำนาจในตนเองชนิดหนึ่ง ที่ใช้ในการขับเคลื่อนการคิดและ การกระทำใด ๆ ที่พึงประสงค์ เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จได้ตามต้องการ โดยไม่ต้องอาศัยสิ่งจูงใจภายนอกก่อให้เกิด แรงจูงใจขึ้นภายในจิตใจเสียก่อน เพื่อที่จะกระตุ้นให้เกิดการคิดและการกระทำในสิ่งที่พึงประสงค์เหมือนเช่นปกติวิสัยของมนุษย์ส่วนใหญ่ ไม่ว่าสิ่งที่ตนกระทำนั้นจะยากสักเพียงใด ตนก็พร้อมที่จะฝ่าฟันอุปสรรคทั้งหลายสู่ความสำเร็จที่ต้องการให้จงได้ แม้จะต้องเสียสละบางสิ่งของตนเองไปบ้าง ก็พร้อมที่จะเสียสละได้เสมอ ถ้าจะช่วยนำมาซึ่งผลสำเร็จที่ต้องการนั้นได้จริง ๆ

3. สร้างความผูกพันในการเปลี่ยนแปลง

สร้างความผูกพันให้แก่สมาชิกในองค์กร ก็คือ คนเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดในการบริหารจัดการ ไม่ว่าจะเป็นภาครัฐ ภาคเอกชน ทุกคนคือ จักรกลตัวสำคัญ ถ้าคนดีคนมีความรู้ มีความสามารถองค์กรก็จะอยู่รอด มีการคิดใหม่อยู่เสมอ ปรับปรุงงานอยู่เสมอ เกิดนวัตกรรมใหม่ขึ้น ซึ่งเทคนิคสร้างความผูกพัน มีดังนี้

1. ความประทับใจครั้งแรกในการพบกับผู้นำหรือหัวหน้างาน ตอนที่เราเข้าบรรจุทำงานใหม่ๆ มีการ การต้อนรับภายในหน่วยงานเป็นอย่างไร สร้างความประทับใจ จะเกิดขึ้นทันทีที่เข้ามาทำงาน

2. ความรับผิดชอบ เมื่อเข้าทำงานใหม่ ๆ ได้รับการเอาใจใส่จากหัวหน้างาน มีการอำนวยความสะดวกให้ในเรื่องของการทำงาน ตั้งแต่เริ่มแรกที่เข้ามาทำงาน มีการเปิดโอกาสให้มีการแก้ตัวถ้าเกิดทำงานผิดพลาดในครั้งแรก พูดอย่างกัลยาณมิตร สอนงานอย่างมีหลักปฏิบัติ

3. ให้ความสำคัญ ต้องให้ความสำคัญกับงานที่มอบให้ปฏิบัติ งานของเราก็คืองานขององค์กร เมื่อมอบให้เขาปฏิบัติก็ต้องให้ความสำคัญกับงานของเขาที่ให้เขาปฏิบัติ อธิบายถึงความสำคัญของงานให้เขาเห็นว่าเขามีความสำคัญมากขนาดไหนต่อองค์กร ทุกคนในองค์กรเปรียบเสมือนเฟืองตัวเล็ก จะทำให้สามารถสร้างรายได้ลดต้นทุนให้แก่องค์กรทำให้เกิดความภาคภูมิใจในงาน ว่าเขามีประโยชน์ต่อองค์กรและเขาได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับงาน

4. มีโอกาสพัฒนาและเติบโตในหน้าที่การงาน เมื่อเข้าทำงานแล้วใครก็ตามที่เข้าไปทำงานแล้วมองไม่เห็นอนาคต ย่อมจะไม่เกิดความผูกพันแน่นอน แต่ถ้าเขามองเห็นถึงความก้าวหน้า ได้รับ

การเลื่อนระดับที่สูงขึ้น มีเงินเดือนที่สูงขึ้น ก็จะก่อให้เกิดความกระตื้อรือร้นและก็เป็นการท้าทายต่องานที่ได้รับ

5. การสื่อสาร ถือเป็นสิ่งจำเป็นมาก เพราะเมื่อเขาเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรแล้ว ต้องให้เขารู้ทุกเรื่อง ถ้าองค์กรขาดการสื่อสารหรือสื่อสารกันไม่ดี ความวินาศหรือความไม่เจริญก้าวหน้าขององค์กร ก็จะเกิดขึ้นตามมา เพราะถ้าสื่อสารกันไม่ดีก่อให้เกิดการไม่เข้าใจกัน ก่อให้เกิดความเข้าใจผิดและก็ให้เกิดปัญหาตามมาได้

6. การให้รางวัล ถือเป็นเทคนิคการสร้างความผูกพัน ถ้าทำดีต้องได้รางวัลอย่างน้อย ๆ ก็คำชมเชย ใคร ๆ ก็ชอบคำชมเชย แต่เมื่อทำไม่ดีก็ต้องมีการว่ากล่าวตักเตือนและชี้แนะแนวทางที่ถูกต้องให้

7. ความผูกพัน ถือเป็นกุญแจสำคัญต่อความสำเร็จของการทำงาน หากคนมีความผูกพันต่อองค์กร สิ่งที่องค์กรจะได้มากกว่างานก็คือ หัวใจของคนทำงาน เพราะเขาจะทุ่มเทอุทิศเวลาเพื่อองค์กรเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร เขาจะมุ่งมาที่งานแล้วก็สร้างความเจริญให้กับธุรกิจหรืองาน

4. มีพฤติกรรมที่ดีเป็นแบบอย่าง

การยึดมั่นในหลักนิติธรรม ยืนหยัด การกระทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม และชอบด้วยกฎหมายประพฤติปฏิบัติตน กระทำในสิ่งที่ถูกต้อง เหมาะสม ชอบด้วยกฎหมาย โดยการไม่กระทำในสิ่งที่ผิดกฎหมาย ไม่ผิดศีลธรรม ประเพณีและวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น ช่วยรักษาและทะนุบำรุงพุทธศาสนาประเพณีและวัฒนธรรม ตามสมควร ประพฤติปฏิบัติตนเป็นคนดี ไม่ยุ่งเกี่ยวกับสิ่งเสพติด การกระทำผิดกฎหมาย สามารถอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข

5. การทำงานเป็นทีม

มีความเป็นหนึ่งเดียวกันสมาชิกของทีมที่ประสบความสำเร็จในการทำงานจะต้องมีความเป็นหนึ่งเดียวกัน ทุก ๆ คนจะถูกดึงเข้ามาในทิศทางเดียวกันเพื่อให้บรรลุความสำเร็จในงาน และ / หรือบรรลุเป้าหมายร่วมกัน โดยทั่วไปแล้วงาน และ / หรือเป้าหมายอาจบรรลุได้เมื่อทำงานร่วมกันแทนที่จะต่างคนต่างทำ ทีมงานที่มีประสิทธิภาพจะมีลักษณะโดดเด่นและสมาชิกทุกคนมีความรู้สึกว่าตนเองมีส่วนร่วมในความสำเร็จด้วย จัดการด้วยตนเองทีมงานที่ประสบความสำเร็จในการทำงานมีแนวโน้มว่าจะสร้างโครงสร้างเฉพาะตนขึ้นมา เนื่องจากสมาชิกยอมรับบทบาท ของตนในเวลาต่าง ๆ กัน คล้อยตามความจำเป็น ความต้องการและความสามารถของตน บางคนอาจมีประสบการณ์ในงานเฉพาะอย่างจึงอาจเป็นคนจัดการให้คนอื่น ๆ ทำตาม คนอื่น ๆ ก็จะทำหน้าที่ในกิจกรรมของตนที่คุ้นเคย พฤติกรรมเหล่านี้จะถูกพัฒนาไปในแนวของโครงสร้างองค์กร และสมาชิกทุกคนจะต้องปฏิบัติตาม พึ่งพาตัวเองสมาชิกของทีมที่ประสบความสำเร็จในการทำงานจะร่วมมือกับคนอื่น ๆ เพื่อทำงานชิ้นใดชิ้นหนึ่งหรือทำให้เป้าหมายสำเร็จอย่างไม่หลีกเลี่ยง ร่วมกันทำงานตามกำลังความสามารถของตนเอง ให้คำปรึกษาแนะนำและชักจูงเมื่อจำเป็น ร่วมประสานงานในหน้าที่และแก้ไขปัญหาอุปสรรคร่วมกัน ทุกคนต่างเอื้ออาทรช่วยเหลือกันและมีความเป็นหนึ่งเดียวกัน ถ้ามีบุคคลหนึ่งบุคคลใดทำงานเกิน

กำลังหรือประสบปัญหายุ่งยากอันใดพวกเขาจะร่วมมือกัน เช่น อาจปกปิดคนที่มาทำงานสายหรือ เลิกงานก่อนเวลา ขนาดของกลุ่มที่พอเหมาะโดยทั่วไปแล้วทีมงานที่ประสบความสำเร็จในการทำงานมักจะมีขนาดพอเหมาะไม่ใหญ่โตเกินไปนัก เพื่อให้สมาชิกทุกคนในกลุ่มสามารถเข้ามามีส่วนร่วมสร้างสรรค์และจัดการด้วยตัวเองได้ แบ่งงานกันทำอย่างยุติธรรม แบ่งปันความคิดเห็นและความรู้สึกอย่างเปิดเผย ร่วมกันคิดแก้ปัญหาอย่างฉับไวและทันกาล เป็นแบบเดียวกัน เพราะทุกคนจะมีบุคลิกภาพที่แตกต่างกันไป จึงควรพิจารณาให้ต่างทัศนะกันไป อย่างไรก็ตามบางคนก็อาจมีบุคลิกที่คล้ายคลึงกันแบบที่เราจะกล่าวต่อไป แต่โปรดระมัดระวังอย่าไปคิดว่าคุณลักษณะที่สมบูรณ์ของแต่ละคนจะไม่เหมือนกันทีเดียวนัก เพราะว่าเขาหรือเธออาจมีเพียงบางอย่างที่สอดคล้องกัน จึงจำเป็นต้องรู้จักคนแต่ละคนเป็นอย่างดีสมาชิกของทีมมักจะเป็นดังต่อไปนี้

2.3 แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับคุณธรรมจริยธรรม

2.3.1 ความหมายของคุณธรรม

คุณธรรมเป็นพฤติกรรมที่แสดงถึงมาตรฐานทางศีลธรรม และเป็นรูปแบบของความคิดและการกระทำบนพื้นฐานของมาตรฐานทางศีลธรรม คุณธรรมอาจนับรวมในบริบทกว้าง ๆ ของค่านิยมบุคคลแต่ละคนละมีแก่นของค่านิยมภายใจที่ เป็นหลักของความเชื่อ ความคิด ความเห็น ของคน ๆ นั้น ความซื่อสัตย์ต่อเอง (integrity) ในแง่ของค่านิยม คือคุณธรรมที่ เชื่อมค่านิยมของคน ๆ นั้นเข้ากับความเชื่อ ความคิด ความเห็น และ การกระทำของเขา สังคมมีค่านิยมร่วมที่คนในสังคมยึดถือร่วมกัน ค่านิยมส่วนตัว โดยทั่วไปแล้ว มักจะเข้ากับค่านิยมของสังคม

โกสินทร์ รังสิยาพันธ์ (2560) กล่าวว่า คุณธรรมก่อให้เกิด คุณธรรมอื่น คือ เมื่อฝึกคุณธรรมคุณธรรมหนึ่งแล้วก็พลอยได้คุณธรรมอื่น ๆ ไปด้วย แต่ ถ้าปล่อยให้เกิดกิเลสอย่างหนึ่งเกาะกุม กิเลสอีกอย่างหนึ่งก็จะตามมาด้วยเช่นกัน

สมผิว ชื่นตระกูล (2561) ได้ให้ความหมายของคุณธรรมไว้ว่า คุณธรรม คือ การกระทำความดี เป็นสิ่งที่ทำไปแล้วตนเองไม่เดือดร้อน ผู้อื่นไม่เดือดร้อน เป็นประโยชน์ทั้งสองฝ่าย และสิ่งที่ทำไปเป็นประโยชน์เกื้อกูลด้วยประการทั้งปวง

กีรติ บุญเจือ (2561) ให้ความหมาย คุณธรรม (virtue) หมายถึง ความเคยชินในการประพฤติดีอย่างใดอย่างหนึ่ง

ปราชญา กล้าผจญ (2560) ให้ความหมาย คุณธรรม หมายถึง สภาวะที่ก่อให้เกิดประโยชน์แก่ตนเองและผู้อื่น ความดีงามทั้งหลาย อันเกิดจากการเป็นผู้มี ธรรม มีศีลธรรมประจ าใจ มีสภาวะจิตใจที่เหนี่ยวรั้งไว้มิให้ทำชั่ว

ประภาศรี สีหอำไพ (2561) ได้ให้ความหมายว่า คุณธรรม หมายถึง หลักธรรมจริยธรรมที่สร้างความรู้สึกผิดชอบชั่วดี ทางศีลธรรม มีคุณงาม ความดี ภายในจิตใจคนจนเต็มเปียมด้วยความสุข

ความยินดี สรุปได้ว่า ผู้มีคุณธรรม หมายถึง ผู้ที่มีการประพฤติปฏิบัติอยู่ในกรอบทีดีงาม สามารถตัดสินใจ แก่ปัญหาได้ถูกต้องและเป็น ธรรม สอดคล้องกับหลักธรรม หรือคำสอนในพระพุทธศาสนา ซึ่งสามารถจำแนกความถูกผิดได้ สามารถอบรมสั่งสอนให้ผู้อื่นปฏิบัติตามมาตรฐานของพฤติกรรมที่ถูกต้อง มีความรับผิดชอบชั่วดี ตามทำนองคลองธรรม มีความตั้งใจและเจตนาที่ดีงาม

เสถียร ชาวไทย (2560) ได้ให้ความหมายของคุณธรรมไว้ว่า คุณธรรม คือ การกระทำ ความดี เป็นสิ่งที่ทำไปแล้วตนเองไม่เดือดร้อน ผู้อื่นไม่เดือดร้อน เป็น ประโยชน์ทั้งสองฝ่าย และสิ่งที่ทำไปเป็นประโยชน์เกื้อกูลด้วยประการทั้งปวง

สมผิว ชืนตระกูล (2560) ได้ให้คำจำกัดความของคำว่า คุณธรรม หมายถึง อุปนิสัยอันดีงามทีสะสมอยู่ในจิตใจ ซึ่งอุปนิสัยอันดีงามนี้ ได้มาจากความ พยายามที่จะปฏิบัติในสิ่งที่ถูกต้อง ดีงามต่อกันมาเป็นเวลานาน

จรัล แก้วเป้ง (2560) ได้กล่าวสรุปความหมายคุณธรรม หมายถึง หลัก ของความดี ความงาม ความถูกต้อง ในการแสดงออกทั้งกาย วาจาใจ ของแต่ละบุคคล ซึ่ง ยึดมันไว้เป็นหลักประจำใจในการประพฤติปฏิบัติจนเกิดเป็นนิสัย ซึ่งอาจส่งผลให้การ อยู่ร่วมกันในสังคมอย่างมีความสุข จะทำให้เกิดประโยชน์ต่อตนเองและสังคม

วีระพงศ์ ถินแสนดี (2560) ได้อธิบายความหมาย คุณธรรมเป็นความดี อันสูงสุดที่ปลูกฝังอยู่ในอุปนิสัยอันดีงามของคนทั่วไป ซึ่งวางอยู่ ในจิตสำนึก ความรู้สึก รับผิดชอบของคนนั้น อันเป็นเครื่องควบคุมความประพฤติของบุคคลให้แสดงออก ตามที่ตนปรารถนา

พรณรงค สิงหสำราญ (2560) สรุปวา คุณธรรม หมายถึง สภาพความดีงามทั้งหลายซึ่งฝงลึกอยูในจิตสำนึกของบุคคล และเปนคุณสมบัติที่มิอาจหาไดในสัตวโลกชนิดอื่น อาจกลาวไดวาคุณธรรมเปนสมบัติของมนุษยชาติโดยเฉพาะ และจริยธรรมนับวาเปนปจจัยสำคัญในการอยูรวมกันในสังคมอยางมีความสุขถาคนในสังคมใดมีจริยธรรมสูงสังคมนั้นจะมีแตความเจริญผูที่มีจริยธรรมสูงจะประพฤติปฏิบัติแตในสิ่งที่ดีและบรรลุถึงสภาพชีวิตอันทรงคุณคาอันพึงประสงค

ดุจเดือน พันธุมนาวิน (2560) กลาววา หลักธรรมทางศาสนาเปนเรื่องเกี่ยวกับคุณธรรม เพราะวา หลักธรรมในศาสนามักเปนคำสั่งสอนที่ใหบุคคลตระหนักรูวาสิ่งใดเปนสิ่งที่ดีหรือสิ่งใดเปนสิ่งที่ไมดี สิ่งใดควรปฏิบัติหรือสิ่งใดไมควรปฏิบัติ ซึ่งมีการนำไปประยุกตเปนหลักในการปฏิบัติในอาชีพตาง ๆ หรือที่เรียกวา จรรยาบรรณ (Ethics)ดังนั้น หลักธรรมทางศาสนาจึงเปนเรื่องเกี่ยวกับคุณธรรม

นภีสี ศรีวัฒนทรัพย (2560) ไดสรุปความหมายของคุณธรรม คือ สภาพคุณงามความดีที่มีอยูในจิตใจของบุคคล เปนสิ่งที่บุคคลโดยทั่วไปหรือสังคมยอมรับ เกิดจากความเพียรพยายามในการกระทำความดีเปนระยะเวลานานติดตอกัน จนเกิดเปนความเคยชินและเปนนิสัย ไดรับการสั่งสมหรือปฏิบัติตามกันมาจากจิตใจโดยมิไดฝนใจ เปนแนวทางในการประพฤติตนที่เปนประโยชนตอตนเองและผูอื่น และสงผลใหสังคมของการอยูรวมกันมีความสุขและความเจริญงอกงาม หลักคุณธรรม จึงมี

ความสำคัญอยางยิ่งสำหรับมนุษยที่ตองอาศัยอยูรวมกัน เพราะคุณธรรมเปนหลักแหงความประพฤติปฏิบัติในทางที่ถูกตองและดีงาม และมีจุดหมายปลายทางอยูที่คุณงามความดีของสังคมโดยสวนรวม

สุทธิวรรณ ตันติรจนาวงศ และ ศศิกาญจน ทวิสุวรรณ (2561) ให้ความหมายของคุณธรรมวาคุณธรรม หมายถึง สิ่งที่มีคุณคา มีประโยชน เปนความดี เปนมโนธรรม เปนความคิดดีที่กระตุนใหมีการประพฤติปฏิบัติอยูในกรอบที่ดีงาม และสามารถจำแนกความถูกผิดได มีสติสัมปชัญญะ มีความรับผิดชอบชั่วดี มีอุปนิสัยความตั้งใจและเจตนาที่ดีงาม

สุทธิวรรณ ตันติรจนาวงศ และ ศศิกาญจน ทวิสุวรรณ (2560) ให้ความหมายของ คุณธรรมวา คุณธรรม หมายถึง สิ่งที่มีคุณคา มีประโยชน เปนความดี เปนมโนธรรม เปนความคิดดีที่กระตุนใหมีการประพฤติปฏิบัติอยูในกรอบที่ดีงาม และสามารถจำแนกความถูกผิดได มีสติสัมปชัญญะมีความรับผิดชอบชั่วดี มีอุปนิสัยความตั้งใจและเจตนาที่ดีงาม

สรุป คุณธรรม หมายถึง หลักคุณงามความดีความถูกต้องที่อยู่ภายในจิตใจของแต่ละบุคคล ซึ่งจะส่งเสริมให้บุคคลในสังคม ยึดมันเป็นหลักประจำใจในการประพฤติปฏิบัติ ส่งผลให้เกิดคุณประโยชน์แก่สังคมโดยรวมการแสดงออกอันเนื่องมาจากสภาพคุณงามความดีในจิตใจ พฤติกรรมที่แสดงออกเปนไปตามความสำนึกในจิตใจ

2.3.2 ความหมายของจริยธรรม

คำว่าจริยธรรมมีความหมายใกล้เคียงกับคำว่าจริยศาสตร์ นอกจากนี้ ยังมีคำที่มีความหมายใกล้เคียงกันอีกหลายคำ บางครั้งก็มีการนำมาใช้แทนกัน ซึ่งให้ความหมายทั้งที่เหมือนกันและแตกต่างกัน ดังนั้น การทำความเข้าใจความหมายและขอบข่ายของจริยธรรมกับศัพท์เกี่ยวข้องในหลายมุมมอง ทำให้ทราบถึงทรรศนะมุมมองของผู้รู้ต่าง ๆ ที่พยายามศึกษาแนวคิดจริยธรรมในด้านที่แตกต่างกันออกไป

สุชาติ ประสิทธิ์รัฐสินธุ์ (2560) โดยทั่วไปเมื่อกล่าวถึงคำว่าจริยธรรม ผู้ฟังหรือผู้อ่านมักจะพิจารณาอยู่ในกรอบคิดเกี่ยวกับศาสนา ทั้งนี้ เพราะคำสอนทางศาสนามีส่วนสร้างระบบจริยธรรมให้สังคม ดังคำกล่าวของ ที่ว่า “จริยธรรมของสังคมไทยขึ้นอยู่กับระบบศีลธรรมของพุทธศาสนาว่ากำหนดหลักในการปฏิบัติในชีวิตประจำไว้อย่างไร หลักจริยธรรมก็จะกำหนดให้ปฏิบัติตามนั้น”

ทั้งนี้ จริยธรรมมาจากคำว่า จริย กับ ธรรมะ จริย หมายถึง ความประพฤติ กิริยาที่ควรประพฤติ ธรรมะหมายถึง คุณความดี คำสั่งสอนในศาสนา หลักประพฤติปฏิบัติในศาสนา ความจริง ความยุติธรรม ความถูกต้อง กฎเกณฑ์ กฎหมาย สิ่งของทั้งหลาย เมื่อพิจารณาตามรูปคำจากพจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2535 ให้คำนิยามว่า “จริยธรรม” คือ ธรรมที่เป็น ข้อประพฤติปฏิบัติ ศีลธรรม กฎศีลธรรม

สาโรช บัวศรี (2561) การจัดระดับจริยธรรม ได้ให้ความเห็นว่า จริยธรรมมีหลายระดับ ซึ่งสามารถจำแนกตามระดับกว้าง ๆ ได้ 2 ระดับ ได้แก่ ระดับของผู้ครองเรือน คือ โลกีย์ธรรม กับ ระดับของผู้ที่สละบ้านเรือนแล้ว คือ โลกุตตรธรรม

ในความหมายที่เฉพาะเจาะจงนั้น ศาสตราจารย์ ดร. สุชาติ ประสิทธิ์รัฐสินธุ์ เห็นว่า จริยธรรม หมายถึง ความถูกต้องดีงาม สังคมทุกสังคมจะกำหนดกฎเกณฑ์กติกา บรรทัดฐานของตนเองว่า อะไรเป็นสิ่งที่ดีงาม และอะไรคือความถูกต้อง โดยทั่วไปมิได้มีการเขียนเป็นกฎข้อบังคับให้สมาชิกทุกคนต้องยึดถือปฏิบัติตาม ซึ่งหากมีการละเมิดจะถูกลงโทษโดยสังคมในขณะเดียวกัน

ส่วนศาสตราจารย์เกียรติคุณแสง จันทร์งาม เห็นว่า จริยธรรมกับค่านิยมมีความหมายแตกต่างกันเฉพาะในทางทฤษฎี แต่ในทางปฏิบัติยากที่จะชี้ให้เห็นความแตกต่างกันอย่างชัดเจน กล่าวคือ

จริยธรรม หมายถึง คุณสมบัติทางความประพฤติ ที่สังคมมุ่งหวังให้คนในสังคมนั้นประพฤติ มีความถูกต้องในความประพฤติ มีเสรีภาพภายในขอบเขตของมโนธรรม (Conscience) เป็นหน้าที่ที่สมาชิกในสังคมพึงประพฤติปฏิบัติต่อตนเอง ต่อผู้อื่น และต่อสังคม ทั้งนี้เพื่อก่อให้เกิดความเจริญรุ่งเรืองขึ้นในสังคม การที่จะปฏิบัติให้เป็นไปเช่นนั้นได้ ผู้ปฏิบัติจะต้องรู้ว่าสิ่งใดถูกสิ่งใดผิด

ค่านิยม หมายถึง ความโน้มเอียง หรือแนวทางที่คนจะประพฤติตนไปในแนวทางใดแนวทางหนึ่งที่ตัวเองได้พิจารณาไตร่ตรองแล้วว่า เป็นสิ่งที่ดีสำหรับตนหรือสังคมยอมรับนับถือและปฏิบัติตามแนวคิดนั้น ๆ อย่างสม่ำเสมอ อย่างน้อยก็ช่วงระยะเวลาหนึ่ง ค่านิยมมีความหมายถึงแนวคิดเกี่ยวกับความดีงามในความประพฤติ โดยผ่านการพิจารณาอย่างรอบคอบถึงผลที่จะเกิดขึ้นจากความประพฤตินั้น ๆ ถ้าหากเป็นเพียงเจตคติ (Attitude) ความเชื่อ (Belief) ยังไม่อาจเรียกได้ว่าเป็นค่านิยมจนกว่าจะได้พิจารณาถึงผลที่จะตามมาจากความประพฤติหรือการกระทำนั้นๆ อย่างรอบคอบและมีการปฏิบัติตามอย่างสม่ำเสมอ

นอกจากนี้ ยังเห็นว่าโครงสร้างของแนวคิดด้านจริยธรรม จะประกอบด้วยคุณธรรมหลายประการ ซึ่งส่วนมากมาจากคำสอนทางศาสนา ดังนี้

1. ความรับผิดชอบ (Accountability) คือ ความมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติหน้าที่ด้วยความผูกพันด้วยความพากเพียร และความละเอียดรอบคอบ ยอมรับผลการกระทำในการปฏิบัติหน้าที่ เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามความมุ่งหมาย ทั้งพยายามที่จะปฏิบัติหน้าที่ ให้ดียิ่งขึ้น

2. ความซื่อสัตย์ (Honesty) คือ การประพฤติอย่างเหมาะสม และตรงต่อความเป็นจริง ประพฤติ ปฏิบัติ อย่างตรงไปตรงมา ทั้งกาย วาจา ใจ ต่อตนเองและผู้อื่น

3. ความมีเหตุผล (Rationality) คือ ความสามารถในการใช้ปัญญา ในการประพฤติปฏิบัติ รู้จักไตร่ตรอง พิสูจน์ให้ประจักษ์ ไม่หลงงมงาย มีความยับยั้งชั่งใจ โดยไม่ผูกพันกับอารมณ์และความยึดมั่นของตนเอง ที่มีอยู่เดิมซึ่งอาจผิดได้

4. ความกตัญญูกตเวที (Gratitude) คือ ความรู้สำนึกในอุปการคุณหรือบุญคุณที่ผู้อื่นมีต่อเรา

5. ความมีระเบียบวินัย (Disciplined) คือ การควบคุมความประพฤติปฏิบัติให้ถูกต้องและเหมาะสมกับจรรยามารยาท ข้อบังคับ ข้อตกลง กฎหมาย และศีลธรรม

6. ความเสียสละ (Sacrifice) คือ การละความเห็นแก่ตัว การให้ปันแก่บุคคลที่ควรให้ด้วยกำลังกาย กำลังสติปัญญา รวมทั้งการรู้จักสลัดทิ้งอารมณ์ร้ายในตนเอง

7. การประหยัด (Thrifty) คือ การใช้สิ่งของพอเหมาะพอควรให้ได้ประโยชน์มากที่สุด ไม่ให้มีส่วนเกินมากนัก รวมทั้งการรู้จักระมัดระวัง รู้จักยับยั้งความต้องการให้อยู่ในกรอบและขอบเขตที่พอเหมาะ

8. ความอุตสาหะ (Diligence) คือ ความพยายามอย่างเข้มแข็ง เพื่อให้เกิดความสำเร็จในงาน

9. ความสามัคคี (Harmony) คือ ความเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน มีความพร้อมเพรียงร่วมมือกันกระทำกิจการให้สำเร็จลุล่วงด้วยดี โดยเห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าส่วนตัว

10. ความเมตตาและกรุณา (Loving Kindness and Compassion) คือ ความรักใคร่ปรารถนาจะให้ผู้อื่นมีสุข กรุณา หมายถึง ความสงสาร คิดจะช่วยให้ผู้อื่นพ้นทุกข์

11. ความยุติธรรม (Justice) คือ การปฏิบัติด้วยความเที่ยงตรง สอดคล้องกับความเป็นจริงและเหตุผล ไม่มีความลำเอียง

พระราชวรมุนี ได้กล่าวถึงจริยธรรมในความหมายอย่างกว้าง หมายถึง การดำเนินชีวิตความเป็นอยู่ การคลองชีวิตการใช้ชีวิตการเคลื่อนไหวของชีวิตทุกด้านทุกระดับ ทั้งทางกาย ทางวาจา ทางใจ การปฏิบัติกรรมฐานเจริญสมาธิ บำเพ็ญสมถะ เจริญวิปัสสนา

จากนิยามข้างต้น แม้ว่าจริยธรรมไม่สามารถแยกเด็ดขาดจากศีลธรรม แต่คำว่าจริยธรรม จะมีความหมายกว้างกว่าศีลธรรม เพราะศีลธรรมเป็นหลักคำสอนทางศาสนาที่ว่าด้วยความประพฤติปฏิบัติชอบ ส่วนจริยธรรม หมายถึง หลักแห่งความประพฤติปฏิบัติชอบ ซึ่งมีรากฐานอยู่บนหลักคำสอนของศาสนา ปรัชญาและขนบธรรมเนียมประเพณี เป็นแนวทางประพฤติปฏิบัติตนเพื่อการบรรลุถึงสภาพชีวิตอันทรงคุณค่าที่พึงประสงค์ ทั้งนี้ เหตุที่จริยธรรมมักอิงอยู่กับศาสนา เนื่องจากคำสอนทางศาสนามีส่วนสร้างระบบจริยธรรมให้สังคม แต่ไม่ได้หมายความว่าจริยธรรมอิงอยู่กับหลักคำสอนทางศาสนาเพียงอย่างเดียว แท้ที่จริงจริยธรรมยังหยั่งรากอยู่บนวัฒนธรรมขนบธรรมเนียมประเพณี และโดยนัยนี้ บางท่านเรียกหลักแห่งความประพฤติอันเนื่องมาจากคำสอนทางศาสนาว่า ศีลธรรม และเรียกหลักแห่งความประพฤติอันพัฒนามาจากแหล่งอื่นว่าจริยธรรม นอกจากนี้จริยธรรมยังมิใช่กฎหมาย เนื่องจากกฎหมายเป็นสิ่งบังคับให้คนทำตาม และมีบทลงโทษสำหรับผู้ฝ่าฝืน สาเหตุที่คนเคารพเชื่อฟังกฎหมายเพราะกลัวถูกลงโทษ ขณะที่จริยธรรมไม่มีบทลงโทษ ดังนั้น คนมีจริยธรรมเพราะมีแรงจูงใจ อย่างไรก็ตาม กฎหมายก็มีส่วนเกี่ยวข้องกับจริยธรรมในฐานะเป็นแรงหนุนจากภายนอกเพื่อให้คนมีจริยธรรม

สุภาพร สุขสวัสดิ์ (2560) สรุปวา จริยธรรมเปนความประพฤติของบุคคล เปน แนวทางของการประพฤติปฏิบัติตนในสิ่งที่ดีงาม เหมาะสม และเปนที่ยอมรับของสังคม เพื่อประโยชนของตนเองและสวนรวม

อติกันต ภูดีทิพย์ (2561) ไดสรุปความหมายของจริยธรรม คือ การประพฤติปฏิบัติที่เปนไปตามระเบียบแบบแผนกฎเกณฑทางสังคมของบุคคลทั้งทางกาย วาจา ใจ เพื่อกอใหเกิดความเจริญและอยูรวมกันอยางสงบสุข เปนการขจัดขัดแยงทางสังคม ทำใหเกิดการพัฒนาและเปนปกติ

รัตนากร วงคศรี และคณะ (2561) สรุปความหมายของจริยธรรม คือ การประพฤติปฏิบัติของบุคคลที่แสดงออกถึงความดีงามทั้งตอตนเอง ตอผูอื่น และตอสังคม เพื่อใหเกิดความสงบสุขความเจริญรุงเรือง เป็นประโยชนตอสังคมและการพัฒนาประเทศชาติ

ประทีป มากมิตร (2560) ไดสรุปวา จริยธรรม ก็คือ หลักการที่มนุษยในสังคม ยอมรับวาดีงามและเห็นควรยึดถือปฏิบัติ เพื่อการอยูรวมกันอยางเปนสุขในสังคมนั่นเอง และเมื่อนำไปใชกับการประกอบอาชีพหรือการทำงาน ซึ่งเปนกิจกรรมที่มีความสำคัญที่สุดอยางหนึ่งของมนุษย และสังคมก็ยอมหมายความวามนุษยยอมจะตองมีจริยธรรมในการทำงานหรือการประกอบวิชาชีพเพราะในการทำงาน มนุษยยอมตองมีสังคมซึ่งประกอบดวยคนหลายคน มีความเชื่อและความคิดเห็นที่ตางกัน ดังนั้น จึงมีความจำเปนตองมีการวางกรอบใหมนุษยประพฤติปฏิบัติไปในทิศทางเดียวกันเพื่อการทำงานรวมกันอยางสงบสุขและบรรลุเปาหมายในงานนั้น ๆ

นงลักษณ วิรัชชัย และคณะ (2561) ไดสรุปความหมายของจริยธรรม คือ การแสดงออกทางการประพฤติปฏิบัติ หรือพฤติกรรมของบุคคลในลักษณะที่ดีงามถูกตองเหมาะสม โดยสอดคลองกับกฎเกณฑและมาตรฐานของการประพฤติปฏิบัติในทางสังคม ซึ่งบุคคลใชในการแยกการกระทำที่ถูกตอง ออกจากการกระทำที่ผิด

นภีสี ศรีวัฒนทรัพย์ (2560) ไดสรุปความหมายของจริยธรรม คือ การประพฤติปฏิบัติให้เปนไปตามหลักศีลธรรมวัฒนธรรม คานิยมที่ชมชอบตามทำนองคลองธรรมตามแนวทางพุทธศาสนาและมีความพึงพอใจวาการกระทำนั้นถูกตอง ดีงาม เหมาะสมตามขนบธรรมเนียมประเพณีมีลักษณะของความดีความถูกตองอันจะกอใหเกิดประโยชนตอตนเองและสังคม อีกทั้งเปนการรูสึกผิดชอบชั่วดีและเปนการกระทำที่สังคมใหการยอมรับ แสดงออกในลักษณะเปนรูปธรรม

สุทธิวรรณ ตันติรจนาวงศ และ ศศิกาญจน ทวิสุวรรณ (2561) ให้ความหมายของจริยธรรมคือ พฤติกรรมที่แสดงออกใหเห็นเปนการปฏิบัติดี ปฏิบัติไดถูกตอง ที่เปนผลมาจากความคิดที่สังคมหรือบุคคลเห็นรวมกันเปนสิ่งที่ดี โดยมีกรอบหรือแนวทางอันดีงามที่พึงปฏิบัติซึ่งกำหนดไวสำหรับสังคม เพื่อใหเกิดความเปนระเบียบเรียบรอยงดงาม ความรมเย็นเปนสุข ความรักสามัคคีความอบอุนมั่นคงปลอดภัยในการดำเนินชีวิต

ขวัญฟา รังสิยานนท (2561) ให้ความหมายของจริยธรรม คือ การแสดงออกดาน พฤติกรรม (กาย สังคม)จิตใจและปญญาที่เกิดจากการรูเขาใจความจริง รูถึงกฎเกณฑแหงความเปนไปตามเหตุปจจัยของสิ่งทั้งหลาย แลวเอาความรูนั้นมาใช ทำใหปฏิบัติตอชีวิตตนเองและสิ่งทั้งหลายรอบตัวได ถูกตอง จริยธรรมตามหลักพุทธศาสนาจึงเปนเรื่องของระบบการดำเนินชีวิตที่ดีงามทั้งดานกายสังคม จิตใจ และปญญา ที่สอดคลองกับหลักความจริงของธรรมชาติ

สุภาพร สุขสวัสดิ์ (2561) สรุปวา จริยธรรมเปนความประพฤติของบุคคลเปนแนวทางของการประพฤติปฏิบัติตนในสิ่งที่ดีงามเหมาะสม และเปนที่ยอมรับของสังคม เพื่อประโยชนของตนเองและสวนรวม

อติกันต ภูดีทิพย์ (2560) ไดสรุปความหมายของจริยธรรม คือ การประพฤติปฏิบัติที่เปนไปตามระเบียบแบบแผนกฎเกณฑทางสังคมของบุคคลทั้งทางกาย วาจา ใจ เพื่อกอใหเกิดความเจริญและอยูรวมกันอยางสงบสุข เปนการขจัดขัดแยงทางสังคม ทำใหเกิดการพัฒนาและเปนปกติสุข

ทิพย หาสาสนศรี (2561) ไดสรุปความหมายของจริยธรรม คือ ธรรมที่เปนหลักเกณฑในการประพฤติปฏิบัติตามกฎของศีลธรรม ซึ่งผูปฏิบัติจะประสบแตสภาพชีวิตที่ดีที่เจริญรุงเรืองและสงบสุข

พระบุญทัน จารุวณฺโณ (กณาลักษณ) (2561) กลาววา จริยธรรม มาจากคำ2 คำ คือ จริยะ ธรรม ซึ่งแปลตามศัพทคือจริยะ แปลวา ความประพฤติกิริยาที่ควรประพฤติธรรม แปลวา คุณงามความดี คำสั่งสอนในศาสนา หลักปฏิบัติในทางศาสนา ความจริง ความยุติธรรม ความถูกตองกฎเกณฑ เมื่อนำเอาคำจริยะมาตอกับคำวา ธรรมเปนจริยธรรม แปลเอาความหมายวา กฎเกณฑแห่งความประพฤติหรือหลักความจริงที่เปนแนวทางแหงความประพฤติปฏิบัติ

นาวิน เหมือนแสง (2561) กลาววา จริยธรรม หมายถึง ลักษณะทางสังคมหลายลักษณะของมนุษย และมีขอบเขตรวมถึงพฤติกรรมทางสังคมประเภทตางๆ ดวยลักษณะและพฤติกรรมที่เกี่ยวของกับจริยธรรม จะมีคุณสมบัติประเภทใดประเภทหนึ่งในสองประเภท คือ เปนลักษณะที่สังคมตองการใหมีอยูในสมาชิกสังคมนั้น คือ เปนพฤติกรรมที่สังคมนิยมชมชอบใหการสนับสนุนและผูกระทำสวนมากเกิดความพอใจวาการกระทำนั้นเปนสิ่งที่ถูกตองและเหมาะสม สวนอีกประเภทหนึ่ง คือ ลักษณะที่สังคมไมตองการใหมีอยูรวมในสมาชิกของสังคม เปนการกระทำที่สังคม ลงโทษหรือพยายามกำจัดและผูกระทำพฤติกรรมนั้นสวนมากรูสึกวาเปนสิ่งที่ไมถูกตองและไมสมควร ฉะนั้น ผูที่มีจริยธรรมสูง คือ ผูที่มีลักษณะและพฤติกรรมประเภทแรกมากและประเภทหลังนอย ลักษณะตาง ๆ ของมนุษยที่เกี่ยวของกับจริยธรรมนั้น แบงออกไดเปนหลายประเภทดวยกัน เชน ความรู ทัศนคติ การใชเหตุผล และพฤติกรรมตางๆ เปนตน

ชัยนนท นิลพัฒน (2561) กลาวโดยสรุปวา จริยธรรม คือ หลักการที่มนุษยในสังคมยอมรับวาดีงามและเห็นควรยึดถือปฏิบัติเพื่อการอยูรวมกันอยางเปนสุขในสังคมนั่นเอง และเมื่อนำไปใชกับการประกอบอาชีพหรือการทำงาน ซึ่งเปนกิจกรรมที่มีความสำคัญที่สุดอยางหนึ่งของมนุษยและสังคม

ก็ยอมหมายความวามนุษยยอมจะต่องมีจริยธรรมในการทำงานหรือการประกอบอาชีพเพราะในการทำงานมนุษยยอมต่องมีสังคมซึ่งประกอบด่วยคนหลายคนมีความเชื่อและความคิดเห็นที่ตางกัน จึงมีความจำเปนต่องมีการวางกรอบใหม่นุษยประพฤติไปในทิศทางเดียวกัน เพื่อการทำงานรวมกันอยางสงบสุขและบรรลุเปาหมายในงานนั้น ๆ

ไชยพร เรืองแหล (2561) กลาวสรุปวา จริยธรรม คือ ความดีงามที่เปนหลักในการประพฤติปฏิบัติในการดำเนินชีวิตทั้งทางกาย ทางวาจา ทางใจ อันชี้ให่เห็นถึงความเจริญงอกงามในชีวิตและรวมถึงสภาพแวดล่อมที่โน่มนำให่บุคคลมุงกระทำความดี เปนหลักความประพฤติของบุคคล เปนแนวทางของการประพฤติปฏิบัติตนในสิ่งที่ดีงามเหมาะสม และเปนที่ยอมรับของสังคมเพื่อประโยชนของตนเองและสวนรวม

กลาวโดยสรุป จริยธรรม หมายถึง ธรรมที่เป็นหลักเกณฑ์ในการประพฤติปฏิบัติตามกฎของศีลธรรม ซึ่งผู้ปฏิบัติจะประสบแต่สภาพชีวิตที่ดีที่เจริญรุ่งเรือง และสงบสุข คุณสมบัติทางความประพฤติ ที่สังคมมุ่งหวังให้คนในสังคมนั้นประพฤติ มีความถูกต้องในความประพฤติ มีเสรีภาพภายในขอบเขตของมโนธรรม (Conscience) เป็นหน้าที่ที่สมาชิกในสังคมพึงประพฤติปฏิบัติต่อตนเอง ต่อผู้อื่น และต่อสังคม ทั้งนี้เพื่อก่อให้เกิดความเจริญรุ่งเรืองขึ้นในสังคม การที่จะปฏิบัติให้เป็นไปเช่นนั้นได้ ผู้ปฏิบัติจะต้องรู้ว่าสิ่งใดถูกสิ่งใดผิด

2.3.3 ความสำคัญของคุณธรรมจริยธรรม

สมเดช สีแสง (2561) ได้สรุปความสำคัญของคุณธรรมไว้ดังนี้ คุณธรรมเป็นปัจจัยสำคัญที่จะเสริมสร้างความสงบสุขและความเจริญให้แก่บุคคลเป็น ส่วนตัวและแก่ประเทศชาติเป็นส่วนรวม ดังในพระบรมราโชวาทของพระบาทสมเด็จ พระเจ้าอยู่หัวในพิธีพระราชทานปริญญาบัตรของมหาวิทยาลัยรามคำแหง เมื่อวันที่ 8 กรกฎาคม 2520 ว่า “การที่จะทำงานให้สัมฤทธิผลที่พึงปรารถนา คือ ที่เป็นประโยชน์ และเป็นธรรมด้วยนัน จะอาศัยความรู้แต่ เพียงอยางเดียวมิได้ จำเป็นต้องอาศัยความสุจริต ความบริสุทธิใจ และความถูกต้องเป็นธรรมประกอบด้วย เพราะเหตุว่าความรู้นั้นเป็น เสมือนเครื่องยนต์ที่ทำให้ยวดยานเคลื่อนไปได้ประการเดียว ส่วนคุณธรรมดังกล่าวเป็นเสมือนหนึ่งพวงมาลัยหรือหางเสือ ซึ่งเป็นปัจจัยที่นำพาให้ยวดยานดำเนินไปถูกทางด้วยความสวัสดีคือ ปลอดภัยจนบรรลุถึงจุดหมายทีพึงประสงค์”

ที่ว่าคุณธรรมเป็นปัจจัยที่สำคัญที่จะเสริมสร้างความสงบสุขและความเจริญ ให้แก่บุคคลเป็นส่วนตัวนั้นเพราะว่า คุณธรรมเป็นเครื่องช่วยให้แต่ละคนประสบ ความสุขความเจริญในหลายๆทาง เช่น

1. คุณธรรมเป็นเครื่องธำรงศักดิของความเป็นมนุษย์ เราไม่ตีคุณค่าของมนุษย์เป็นตัวเงิน แต่จะตีค่ากันด้วยคุณธรรม ผู้มีคุณธรรมจะเป็นผู้ที่ได้รับยกย่องว่าเป็นคนดีเป็นคนมีค่ามาก ส่วนผู้ไร้คุณธรรมอาจจะถูกประณามว่า “เหมือนมิใช่คน” เป็นคนมีค่าน้อย

2. คุณธรรมเป็นเครื่องเสริมบุคลิกภาพ เช่น “ความซื่อตรง” ทำให้คนมีความสมบูรณ์ในความคิดและการกระทำ เพราะไม่มีความขัดแย้งกันระหว่างความคิด คำพูดและการกระทำ

3. คุณธรรมเป็นเครื่องเสริมมิตรภาพ เช่น “ความจริงใจ” ทำให้ความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นเป็นไปอย่างราบรื่น คนไม่จริงใจย่อมไม่ได้รับความไว้วางใจ จึงทำให้เสียผลประโยชน์ที่ควรจะได้

4. คุณธรรมเป็นเครื่องสร้างความสบายใจ ซึ่งนอกจากจะสบายใจเพราะการทำแต่สิ่งที่ถูกที่ควรแล้วยังสบายใจที่ไม่ต้องระแวงระวังในอันตรายที่จะมีมาอีกด้วย เพราะผู้มีคุณธรรมจะเป็นผู้ประพฤติปฏิบัติแต่ในทางที่ถูกต้องและไม่ทำผิด

5. คุณธรรมเป็นเครื่องส่งเสริมความสำเร็จและความมั่นคงปลอดภัยในการประกอบอาชีพและดำรงชีวิต

วศิน อินทสระ (2561) ได้กล่าวถึงความสำคัญและประโยชน์ของจริยธรรมดังจะกล่าวโดยย่อดังนี้

1. จริยธรรมเป็นรากฐานอันสำคัญแห่งความเจริญรุ่งเรือง ความมั่นคงและความสงบสุขของปัจเจกชน สังคมและประเทศชาติอย่างยิ่ง รัฐควรส่งเสริมประชาชนให้มีจริยธรรมเป็นอันดับแรกเพื่อให้เป็นแกนกลางของการพัฒนาด้านอื่นๆ ทั้งเศรษฐกิจ การศึกษา การเมืองการปกครอง ฯลฯ การพัฒนาที่ขาดจริยธรรมเป็นหลักยึดย่อมเกิดผลร้ายมากกว่าดี เพราะผู้มีความรู้แต่ขาดคุณธรรม ย่อมก่อให้เกิดความเสื่อมเสียได้มากกว่าผู้ด้อยความรู้ โดยท่านกล่าวว่า “ ผู้มีความรู้แต่ไม่รู้วิธีที่จะประพฤติตน ย่อมก่อให้เกิดความเสื่อมเสียได้มากกว่าผู้มีความรู้น้อย ถ้าเปรียบความรู้เหมือนดิน จริยธรรมย่อมเป็นเหมือนน้ำ ดินที่ไม่มีน้ำยึดเหนี่ยวเกาะกุมย่อมเป็นฝุ่นละอองให้ความรำคาญมากกว่าให้ประโยชน์ คนที่มีความรู้แต่ไม่มีจริยธรรมจึงมักเป็นคนที่ก่อความรำคาญหรือเดือดร้อนให้แก่ผู้อื่นอยู่เนืองๆ”

2. การพัฒนาบ้านเมือง ต้องพัฒนาจิตใจคนก่อน หรืออย่างน้อยก็ให้พร้อมๆไปกับการพัฒนาเศรษฐกิจ สังคม การศึกษาวิชาการอื่นๆ เพราะการพัฒนาที่ไม่มีจริยธรรมเป็นแกนนำนั้นจะสูญเปล่าและเกิดผลเสียเป็นอันมากทำให้บุคคลลุ่มหลงในวัตถุและอบายมุข การที่เศรษฐกิจต้องเสื่อมโทรมประชาชนทุกข์ยาก เพราะคนในสังคมละเลยจริยธรรม กอบโกยทรัพย์สินเป็นประโยชน์ส่วนตัวมากเกินไปขาดความเมตตาปราณี แล้งน้ำใจในการดำเนินชีวิตซึ่งกันและกัน

3. จริยธรรม มิได้หมายถึง การถือศีล กินเพล เข้าวัดฟังธรรม จำศีลภาวนา โดยไม่ช่วยเหลือทำประโยชน์ให้แก่สังคม แต่จริยธรรมหมายถึงความประพฤติ การกระทำและความคิดที่ถูกต้องเหมาะสมการทำหน้าที่ของตนอย่างถูกต้องสมบูรณ์ เว้นสิ่งควรเว้น ทำสิ่งควรทำ ด้วยความฉลาดรอบคอบ รู้เหตุรู้ผลถูกต้องตามกาลเทศะและบุคคล ดังนั้นจะเห็นว่าจริยธรรมจึงจำเป็นและมีคุณค่าสำหรับทุกคนในทุกวิชาชีพทุกสังคม สังคมจะอยู่รอดด้วยจริยธรรม

4.การทุจริต คดโกง การเบียดเบียนกันในรูปแบบต่างๆอันเป็นเหตุให้สังคมเสื่อมโทรม มีสาเหตุมาจากการขาดจริยธรรมของคนในสังคม ทรัพยากรธรรมชาติในโลกนี้น่าจะพอเลี้ยงชาวโลกไป

ได้อีกนาน ถ้าชาวโลกช่วยกันละทิ้งความละโมบโลภมาก แล้วมามีชีวิตอยู่อย่างเรียบง่าย ช่วยกันสร้างสรรค์สังคม ยึดเอาจริยธรรมเป็นทางดำเนินชีวิต ไม่ใช่ยึดเอาลาภยศความมีหน้ามีตาในสังคมเป็นจุดหมาย ถ้าสิ่งนั้นจะเกิดขึ้นก็ถือเป็นเพียงผลพลอยได้และนำมาใช้เป็นเครื่องมือในการประพฤติธรรม เช่น อาศัยลาภผลเป็นเครื่องมือในการบำเพ็ญสาธารณประโยชน์อาศัยยศและความมีหน้ามีเกียรติในสังคมเป็นเครื่องมือในการจูงใจคนผู้เคารพนับถือเข้าหาธรรม

5. จริยธรรมสอนให้เราเลิกดูหมิ่นกดขี่คนจน ให้เอาใจใส่ดูแลเอื้ออาทรต่อผู้สูงอายุ ซึ่งเป็นบุพการีของชาติ สอนให้เราถ่อมตัวเพื่อเข้าหากันได้ดีกับคนทั้งหลาย และไม่วางโตโอหังอวดดีหรือก้าวร้าวผู้อื่น สอนให้เราลดทิฏฐิมานะลงให้มากๆเพื่อจะได้มองเห็นสิ่งต่างๆตามความจริง ไม่หลงสำคัญตัวว่ารู้ดีกว่า มีความสามารถกว่าใคร ผู้นำที่มีจริยธรรมสูงย่อมเป็นที่เคารพกราบไหว้ของทั้งหลายได้อย่างสนิทใจ เราควรเลือกผู้นำที่สามารถนำความสงบสุขทางใจมาสู่มวลชนได้ด้วย เพื่อสันติสุขจะเกิดขึ้นทั้งภายในและภายนอก ความแข็งแกร่งทางกำลังกายกำลังทรัพย์และอาวุธนั้น ถ้าปราศจากความแข็งแกร่งทางจริยธรรมเสียแล้ว บุคคลหรือประเทศชาติจะมั่นคงอยู่ได้ไม่นาน สังคมที่เจริญมั่นคงต้องมีจริยธรรมเป็นเครื่องรับรอบหรือเป็นแกนกลาง เหมือนถนนที่มั่นคงหรือตึกที่แข็งแรงเขาใช้คอนกรีตเสริมเหล็กแม้เหล็กจะไม่ปรากฏออกมาให้เห็นภายนอก แต่มีความสำคัญอยู่ภายในนายช่างย่อมรู้ดี ทำนองเดียวกันกับบัณฑิตย่อมมองเห็นอย่างแจ่มแจ้งว่าจริยธรรมมีความสำคัญในสังคมเพียงใด

ศูนย์ส่งเสริมและพัฒนาพลังแผ่นดินเชิงคุณธรรม (2561) ได้กล่าวถึงความสำคัญของคุณธรรมและจริยธรรม ไว้พอสรุปได้ว่า เด็กและเยาวชนเป็นทรัพยากรบุคคลที่ทรงคุณค่าอย่างยิ่งต่อการพัฒนาประเทศ จำเป็นต้องมีการปลูกฝังคุณลักษณะที่พึงประสงค์ทั้งด้านความรู้ และคุณธรรม ซึ่งจำเป็นต้องกระทำตั้งแต่วัยเด็ก จนกระทั่งเติบโตเป็นผู้ใหญ่ที่สร้างคุณประโยชน์ให้แก่สังคมในปัจจุบันและอนาคต

พระเทพเวที (ประยุทธ์ ปยุตฺโต) (2561) กล่าวว่า น้ำและอากาศเป็นสิ่งที่มีอยู่ทั่ว ๆ ไปเป็นสิ่งจำเป็นต่อชีวิต เพราะ ถ้าขาดน้ำเพียงวันเดียวคนก็แทบตาย ยิ่งขาดอากาศประเดี๋ยวเดียวก็อาจตายหรือไม่ก็เป็นอัมพาตไป จริยธรรมหล่อเลี้ยงชีวิตมนุษย์และสังคมของเราอยู่โดยไม่รู้ตัว แต่ก็มีความแตกต่างกันอยู่อย่างหนึ่งระหว่างน้ำและอากาศ กับศาสนาและจริยธรรม คือน้ำและอากาศนั้นคนขาดไปแล้วก็รู้ตัวเองว่าตัวเองขาดอะไรและต้องการอะไร แต่ศาสนาและจริยธรรมนั้นมีลักษณะประณีตและเป็นนามธรรมมาก จนกระทั่งแม้ว่าคนจะขาดสิ่งเหล่านี้จนถึงขั้นมีปัญหาเกิดขึ้นแล้วก็ยังไม่รู้ว่าขาดอะไร ซึ่งเป็นปัญหาที่ต้องสร้างความเข้าใจ และชี้แจงอย่างต่อเนื่องให้ตระหนักเห็นคุณค่าและความสำคัญ

ยนต์ ชุมจิต (2561) ได้อธิบายว่า คุณธรรม จริยธรรม และศีลธรรมก่อให้เกิดประโยชน์หรือมีความสำคัญทั้งต่อตนเองและผู้อื่น ประโยชน์ตน ทำให้ตนเองมีชีวิตที่สงบร่มเย็น ไม่ต้องเดือดเนื้อร้อนใจ ไม่ต้องอยู่อย่างหวาดระแวง เพราะตนเองไม่ได้เบียดเบียนผู้ใด มีแต่จะสร้างประโยชน์สุขให้แก่

สังคมและผู้อื่น ทำให้ตนเองมีความเจริญรุ่งเรืองในชีวิตส่วนตัวและการงานอาชีพ มีความมั่นคงและก้าวหน้า ได้รับการยกย่องสรรเสริญเทิดทูนบูชาจากบุคคลทั่วไป ครอบครัวอบอุ่น มีความสุข มีฐานะทางเศรษฐกิจมั่นคง ประโยชน์ต่อสังคมและประเทศชาติ ประโยชน์ต่อสถาบัน เช่น สถาบันครอบครัวของตนได้รับการยกย่องสรรเสริญจากบุคคลทั่วไป สถาบันการศึกษาหรือสถาบันที่ประกอบอาชีพธุรกิจมีชื่อเสียง ทำให้บุคคลอื่นศรัทธาเลื่อมใส สถาบันหรือหน่วยงานที่ตนเองสังกัดมีความเจริญก้าวหน้า ได้รับการพัฒนาอย่างรวดเร็วและต่อเนื่อง ทั้งนี้เพราะสมาชิกทุกคนเป็นผู้มีคุณธรรม จริยธรรม และศีลธรรมอันดีงาม ประโยชน์ต่อชุมชน เช่น สังคมได้รับความสงบสุข เพราะทุกคนเป็นคนที่มีคุณธรรม และสังคมได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่องรวดเร็ว เพราะสมาชิกทุกคนต่างกระทำหน้าที่ของตนอย่างเต็มความสามารถ ประโยชน์ต่อชาติบ้านเมือง เช่น สถาบันชาติ ศาสน์ กษัตริย์ มีความมั่นคง เพราะประชาชนมีความจงรักภักดีและเห็นความสำคัญของสถาบันดังกล่าวอย่างแท้จริง และขนบธรรมเนียมประเพณีและวัฒนธรรมอันดีงามของชาติมีความมั่นคงถาวร เพราะทุกคนมีความรู้ความเข้าใจอย่างถ่องแท้ และเต็มใจยึดถือปฏิบัติตาม

พระมหาอาจริยพงษ์ (2561) ได้กล่าวถึงความสำคัญของคุณธรรม จริยธรรมและค่านิยมที่พึงประสงค์ ไว้ว่า ถือเป็นเครื่องชี้วัดความเจริญและความเสื่อมของสังคม ความสำคัญของคุณธรรมทำให้เกิดจริยธรรม และค่านิยมที่เหมาะสมส่งผลให้เกิดการปฏิบัติที่ถูกต้องและดีงาม ทำให้เกิดความสุขและความพึงพอใจกับตนเองและทำให้เกิดความสันติสุขต่อสังคม คุณธรรม สามารถที่จะปลูกฝังกันได้ ซึ่งเมื่อบุคคลเกิดคุณธรรมอย่างหนึ่งก็จะส่งผลให้เกิดคุณธรรมด้านอื่น ๆ ตามมา คุณธรรม จริยธรรมมีอยู่กับสังคมทุกระดับ เพื่อผลักดันให้สังคมเป็นไปด้วยความเรียบร้อย แต่คุณธรรม จริยธรรม ของแต่ละสังคมและแต่ละชุมชนก็อาจจะมีความแตกต่างกันตามความเชื่อ กาลเวลา ค่านิยม ศาสนา อาชีพและชนชั้น ดังนั้น คุณธรรม จริยธรรม จึงมีลักษณะเป็นพลวัตร มีความเป็นอนิจลักษณะ พร้อมที่จะปรับตนเองให้เข้ากับบริบทของสังคมและชุมชนตลอดเวลา

สมเดช สีแสง (2561) ได้สรุปความสำคัญของคุณธรรมไว้ดังนี้ คุณธรรมเป็นปัจจัยสำคัญที่จะเสริมสร้างความสงบสุขและความเจริญให้แก่บุคคลเป็นส่วนตัวและแก่ประเทศชาติเป็นส่วนร่วม ดังในพระบรมราโชวาทของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวในพิธีพระราชทานปริญญาบัตรของมหาวิทยาลัยรามคำแหง เมื่อวันที่ 8 กรกฎาคม 2520 ว่า “การที่จะทำงานให้สัมฤทธิ์ผลที่พึงปรารถนา คือ ที่เป็นประโยชน์และเป็นธรรมด้วยนั้น จะอาศัยความรู้แต่เพียงอย่างเดียวมิได้ จำเป็นต้องอาศัยความสุจริต ความบริสุทธิ์ใจ และความถูกต้องเป็นธรรมประกอบด้วย เพราะเหตุว่าความรู้นั้นเป็นเสมือนเครื่องยนต์ที่ทำให้ยวดยานเคลื่อนไปได้ประการเดียว ส่วนคุณธรรมดังกล่าวเป็นเสมือนหนึ่งพวงมาลัยหรือหางเสือ ซึ่งเป็นปัจจัยที่นำพาให้ยวดยานดำเนินไปถูกทางด้วย ความสวัสดี คือ ปลอดภัยจนบรรลุถึงจุดหมายที่พึงประสงค์” ที่ว่าคุณธรรมเป็นปัจจัยที่สำคัญที่จะเสริมสร้างความสงบสุขและความเจริญ

ให้แก่บุคคลเป็นส่วนตัวนั้นก็เพราะว่า คุณธรรมเป็นเครื่องช่วยให้แต่ละคนประสบความสุขความเจริญในหลาย ๆ ทาง เช่น

1.คุณธรรมเป็นเครื่องธำรงศักดิ์ของความเป็นมนุษย์ เราไม่คุณค่าของมนุษย์เป็นตัวเงินแต่จะตีค่ากันด้วยคุณธรรม ผู้มีคุณธรรมจะเป็นผู้ที่ได้รับยกย่องว่าเป็นคนดี เป็นคนมีค่ามาก ส่วนผู้ไร้คุณธรรมอาจจะถูกประณามว่า “เหมือนมิใช่คน” เป็นคนมีค่าน้อย

2. คุณธรรมเป็นเครื่องเสริมบุคลิกภาพ เช่น “ความซื่อตรง” ทำให้คนมีความสมบูรณ์ในความคิดและการกระทำ เพราะไม่มีความขัดแย้งกันระหว่างความคิด คำพูด และการกระทำ

3. คุณธรรมเป็นเครื่องเสริมมิตรภาพ เช่น “ความจริงใจ” ทำให้ความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นเป็นไปอย่างราบรื่น คนไม่จริงใจย่อมไม่ได้รับความไว้วางใจ จึงทำให้เสียผลประโยชน์ที่ควรจะได้

4. คุณธรรมเป็นเครื่องสร้างความสบายใจ ซึ่งนอกจากจะสบายใจเพราะการทำแต่สิ่งที่ถูกต้องที่ควรแล้วยังสบายใจที่ไม่ต้องระแวงระวังในอันตรายที่จะมีมาอีกด้วย เพราะผู้มีคุณธรรมจะเป็นผู้ประพฤติแต่ในทางที่ถูกต้องและไม่ทำผิด

5. คุณธรรมเป็นเครื่องส่งเสริมความสำเร็จและความมั่นคงปลอดภัยในการประกอบอาชีพ และดำรงชีวิตกล่าวได้ว่า คุณธรรม และจริยธรรม มีความสำคัญ เป็นมาตรฐานกำหนดแสดงออกว่าควรทำหรือไม่ควรทำ ช่วยในการตัดสินใจปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริตแทนการปฏิบัติในทางทุจริต ทำให้ตนเองมีความสงบสุข มีความเจริญรุ่งเรืองในชีวิต ซึ่งคุณธรรม จริยธรรมจะอยู่กับสังคมทุกระดับ เพื่อผลักดันให้สังคมมีความสงบสุข และคุณธรรม จริยธรรมของแต่ละสังคม อาจจะมีความแตกต่างกัน ตามความเชื่อ ค่านิยม ศาสนา อาชีพ ชนชั้น คุณธรรม จริยธรรมมีความเป็นพลวัตร

2.3.4 คุณลักษณะพึงประสงค์ 5 ประการ โรงเรียนสุจริตสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (คู่มือแบบประเมินเกณฑ์มาตรฐานโรงเรียนสุจริต, 2560)

1. ความซื่อสัตย์สุจริต (Honesty and Integrity) ความหมายความซื่อสัตย์สุจริต คือ การยึดมั่นในความสัตย์จริงและในสิ่งที่ถูกต้องดีงาม มีความซื่อตรง และมีเจตนาที่บริสุทธิ์ ปฏิบัติต่อตนเองและผู้อื่นโดยชอบ ไม่คดโกง การนำไปใช้ พูดความจริง ไม่ลักขโมย ทำตัวเป็นที่น่าเชื่อถือ ทำตามสัญญาตรงไปตรงมา กล้าเปิดเผยความจริง รู้จักแยกแยะประโยชน์ส่วนตัวส่วนรวม

แนวคิด

การดำเนินชีวิตในสังคมนั้น ความซื่อสัตย์สุจริตเป็นเรื่องที่สำคัญและจำเป็น ไม่ว่าจะซื่อสัตย์ต่อตนเองหรือผู้อื่น ดังนั้น การที่เราจะมีความซื่อสัตย์สุจริตนั้น เราจะต้องปลูกฝังและสร้างจิตสำนึกเกี่ยวกับความซื่อสัตย์สุจริตอย่างถูกต้อง และให้เห็นโทษของการไม่ซื่อสัตย์สุจริตว่าจะส่งผลต่อตนเองและสังคมอย่างไรบ้าง

2. การมีจิตสาธารณะ (Greater Good) ความหมาย การมีจิตสาธารณะ คือ การมีจิตสำนึกเพื่อส่วนรวม มีความตระหนักรู้และคำนึงถึงสังคมส่วนรวม มีความรับผิดชอบต่อตัวเองในการ

กระทำใดๆเพื่อไม่ให้เกิดผลกระทบเสียหายต่อส่วนรวม และพร้อมที่จะเสียสละประโยชน์ส่วนตนเพื่อรักษาผลประโยชน์ของส่วนรวม การนำไปใช้ ร่วมดูแลสังคม รับผิดชอบส่วนรวม เสียสละเพื่อส่วนรวม เอื้อเฟื้อ เมตตา มีน้ำใจ ไม่เห็นแก่ตัว

แนวคิด

การอยู่ร่วมกันของสมาชิกในสังคมหนึ่งนั้น ต้องอาศัยความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ ความเข้าใจซึ่งกันและกัน รวมทั้งการที่สมาชิกในสังคมคิดและทำเพื่อส่วนรวม รู้จักการให้เพื่อสังคม ไม่เห็นแก่ประโยชน์ส่วนตนเป็นใหญ่ และพร้อมที่จะเสียสละหรือช่วยปกป้องผลประโยชน์ของส่วนรวม

3. ความเป็นธรรมทางสังคม (Fairness and Justice) ความหมาย ความเป็นธรรมทางสังคม คือ การปฏิบัติต่อผู้อื่นอย่างเสมอภาคและเท่าเทียมกัน และอย่างมีเหตุผล โดยไม่เลือกปฏิบัติต่อเพศ เชื้อชาติ ชนชั้น สถานะทางเศรษฐกิจและสังคม การนำไปใช้ นึกถึงใจเขาใจเรา ไม่เอาเปรียบผู้อื่น รับฟังผู้อื่น เคารพให้เกียรติผู้อื่น กตัญญูอย่างมีเหตุผล คำนึงถึงความยุติธรรมโดยตลอด

แนวคิด

ทุกคนควรได้รับความเป็นธรรมอย่างเสมอภาคและเท่าเทียมกัน ไม่ว่าจะแตกต่างกันด้วยเชื้อชาติ ศาสนา ภูมิกำเนิด ฐานะ หรือการศึกษา รวมทั้งต้องไม่ละเมิดสิทธิของผู้อื่นด้วย ดังนั้นการให้ความเคารพในศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ของผู้อื่น การไม่เอาเปรียบผู้อื่น และการเข้าใจสิทธิและหน้าที่ของตนเองจะช่วยให้รักษาความเป็นธรรมในสังคมได้มากขึ้น

4. กระทำอย่างรับผิดชอบ (Responsibility and Accountability) ความหมาย การกระทำอย่างรับผิดชอบ คือ การมีจิตสำนึกในบทบาทและหน้าที่ของตัวเองและปฏิบัติหน้าที่ให้ดีที่สุด เคารพกฎเกณฑ์กติกา พร้อมให้ตรวจสอบการกระทำได้เสมอ หากมีการกระทำผิดก็พร้อมที่จะยอมรับและแก้ไขในสิ่งที่ผิด การนำไปใช้ ทำหน้าที่ของตัวเองให้ดีที่สุด มีระเบียบวินัย เคารพกติกา รับผิดชอบในสิ่งที่ทำ กล้ายอมรับผิดและรับการลงโทษ รู้จักสำนึกผิดและขอโทษ แก้ไขในสิ่งผิด กล้าทำในสิ่งที่ถูกต้อง

แนวคิด

ในทุกสังคมประกอบด้วยสมาชิกหรือบุคคลที่แตกต่างหลากหลายตามบทบาทและหน้าที่ต่างๆที่เหมือนกันบ้างและต่างกันบ้าง ตั้งแต่เป็นสมาชิกของครอบครัว สมาชิกของโรงเรียน สมาชิกของที่ทำงาน และสมาชิกของสังคม ดังนั้น การอยู่ร่วมกันอย่างสันติสุข เข้าใจซึ่งกันและกัน ไม่ละเมิดผู้อื่น และพร้อมยอมรับในการกระทำของตนเองนั้น สมาชิกทุกคนจะต้องเข้าใจความรับผิดชอบในบทบาทและหน้าที่ของตนเองและบุคคลต่างๆ รวมทั้งการปฏิบัติหน้าที่ต่างๆอย่างมีความรับผิดชอบ พร้อมที่จะให้มีการตรวจสอบได้ มีความเคารพต่อกฎเกณฑ์กติกาอย่างมีวินัย

5. เป็นอยู่อย่างพอเพียง ความหมาย เป็นอยู่อย่างพอเพียง คือ การดำเนินชีวิตโดยยึดหลักความพอประมาณ ซื่อตรง ไม่ละโมภโลภมาก รู้จักยับยั้งชั่งใจ และต้องไม่เอาเปรียบหรือเบียดเบียนทั้งตัวเองและผู้อื่น การนำไปใช้ รู้จักความเพียงพอ ความพอดี มีความอดทนอดกลั้น

แนวคิด

การดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงนั้น ถือว่าเป็นแบบอย่างที่ดี ที่ควรถือปฏิบัติ การรู้จักความพอดี พอประมาณในการใช้ชีวิต การรู้สึกพอใจในสิ่งที่ตนเองมีอยู่ การรู้ประหยัดและรู้คุณค่าสิ่งของเป็นเรื่องสำคัญในการสร้างนิสัยที่เป็นอยู่อย่างพอเพียง จะไม่ทำให้เกิดการดิ้นรนแบบเห็นแก่ตัวและขาดสติ ไม่เอาเปรียบผู้อื่นและสังคมในภาพรวมด้วย

สรุป ความสำคัญของคุณธรรมจริยธรรม คือ สภาพคุณงามความดี ที่เป็นข้อประพฤติปฏิบัติของบุคคล เป็นสิ่งมีคุณค่ายิ่ง ส่งเสริมให้บุคคลที่ปฏิบัติอยู่ร่วมกับผู้อื่นในสังคมได้อย่างมีความสุข เพื่อให้มีคุณภาพ ลักษณะอันมาซึ่งความเป็นพลเมืองที่ดี ความประพฤติปฏิบัติในสิ่งที่ดีงามตามคำสั่งสอนในศาสนา หรือการประพฤติตามเกณฑ์ที่ถูกต้องทั้งกายวาจา และใจ อันก่อให้เกิดประโยชน์และความสุขทั้งต่อตนเองและสังคมส่วนร่วมเป็นปัจจัยที่สำคัญที่จะเสริมสร้างความสงบสุขและความเจริญให้แก่บุคคลเป็นส่วนตัวนั้นก็เพราะว่า คุณธรรมเป็นเครื่องช่วยให้แต่ละคนประสบความสุขความเจริญในหลาย ๆ

2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.4.1 งานวิจัยในประเทศ

ชรัตน์ จีนขาวขา (2562) ได้ศึกษาภาวะผู้นาการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของข้าราชการครู สังกัดสานักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 3 ภาวะผู้นาการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของข้าราชการ สังกัดสานักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 3 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลาดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการสร้างบารมี และด้านการคานึงถึงความแตกต่างของแต่ละบุคคลเป็นลาดับสุดท้าย การเปรียบเทียบภาวะผู้นาการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 3 โดยรวมจำแนกตามเพศแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และจำแนกตามประเภทของสถานศึกษาด้านการคานึงถึงความแตกต่างของแต่ละบุคคล ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนด้านการสร้างบารมีมีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ธวัชชัย หอมยามเย็น (2561) ได้ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสานักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย เขต 2 ผลการศึกษาพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีระดับ ภาวะผู้นาการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นาการเปลี่ยนแปลง ตามระดับความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนอยู่ในระดับมาก เรียงจากมาก ไปหาน้อยดังนี้ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ด้านการใช้อิทธิพลเชิงอุดมการณ์สราญรัตน์ จันทะมล (2548 : 49-51) ได้ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอสะพุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเลยเขต 2 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอสะพุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเลยเขต 2 โดยภาพรวม และรายด้านผู้บริหารมีระดับมาก ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ผู้บริหารแสดงออกมากว่าด้านอื่น คือ ด้านการมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์ ส่วนภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ผู้บริหารแสดงออกน้อยกว่าด้านอื่น คือ ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา ในด้านการการสร้างแรงบันดาลใจผู้บริหารกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานทางานกันเป็นทีมได้อย่างมีประสิทธิภาพ และผู้บริหารทาให้ผู้ร่วมงานเกิดความสนใจที่จะค้นหาวิธีการใหม่ ๆ อยู่ในระดับปานกลาง ด้านการกระตุ้นเชาว์ปัญญา ผู้บริหารช่วยให้ผู้ร่วมงานทางานมองปัญหาในหลายแง่หมายมุมและผู้บริหารสนับสนุนผู้ร่วมงานให้คิดแก้ไขปัญหาที่เคยเกิดขึ้นแล้วด้วยวิธีการใหม่ ๆ อยู่ในระดับปานกลาง และด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ผู้บริหารเป็นพี่เลี้ยงคอยแนะนาวิธีการทางานแก่ผู้ร่วมงานเป็นรายบุคคลอยู่ในระดับปานกลาง

พระมหาสิฐ์วิษฐ์ ปณฺญาปสุโต (2561) ได้ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาในจังหวัดนครราชสีมาตามทัศนะของครูผู้สอน พบว่า 1) การใช้ภาวะผู้นำแบบการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกมาสามัญศึกษาในจังหวัดนครราชสีมาตามทัศนะของครูผู้สอน โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านแต่ละด้านอยู่ในระดับปานกลางเช่นเดียว กันโดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยการใช้ภาวะผู้นาแบบการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรร แผนกสามัญศึกษาในจังหวัดนครราชสีมาสูงสุด คือ ด้านสร้างแรงบันดาลใจ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยที่ต่ำสุดคือ ด้านการมุ่งความสัมพันธ์ เป็นรายบุคคล 2) การใช้ภาวะผู้นาแบบการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาในจังหวัดนครราชสีมาตามทัศนะของ ครูผู้สอนจำแนกตามประสบการณ์การทางานของครูผู้สอน โดยภาพรวม และรายด้านไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ.05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ทุกด้านไม่แตกต่างกัน 3) การใช้ภาวะผู้นำแบบการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาในจังหวัดนครราชสีมาตามทัศนะของครูผู้สอน จำแนกตามขนาดโรงเรียนโดยภาพรวม และรายด้านไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าไม่แตกต่างกันเช่นเดียวกัน

สมพร จาปานิล (2562) ได้ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 5 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ

ด้านการมุ่งความสัมพันธ์เป็นรายคน รองลงมา คือ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ และด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการกระตุ้นเชาว์ปัญา ตามทัศนะของครูผู้สอนจำแนกตามขนาดโรงเรียนโดยภาพรวม และรายด้านไม่แตกต่างกัน ส่วนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีตำแหน่งหน้าที่ต่างกัน มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ปัทมาวดี วาปีเน (2560) ได้ทำการศึกษาและทำวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน ตามการรับรู้ของครูผู้สอน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี และเพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน ตามการรับรู้ของครูผู้สอน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี โดยจำแนกตามวุฒิการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงานของครูผู้สอน

พัชรีย ศักดี (2560) ไดศึกษาวิจัยเรื่อง การพัฒนาความเสียสละของนักเรียนที่มีแรงจูงใจตางกันในการเขารวมกิจกรรมยุวกาชาดของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปที่ 4 จำนวน 20 คนผลการวิจัยพบวา หลังเขารวมกิจกรรมยุวกาชาดนักเรียนมีความเสียสละเพิ่มสูงขึ้นอยางมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งนี้ เกิดจากการที่ผูเรียนไดเรียนรูถึงการเสียสละ และสามารถนำไปใชประโยชนในชีวิตประจำวันไดเปนอยางดี

รัตนากร วงคศรี และคณะ (2560) ไดศึกษาวิจัยเรื่อง การพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมนักเรียนนักศึกษาโรงเรียนลำปางพาณิชยการและเทคโนโลยี จังหวัดลำปาง วัตถุประสงค เพื่อศึกษาสภาพการดำเนินงานพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมของนักเรียน นักศึกษา และแนวทางพัฒนาการดำเนินงานพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมของนักเรียน นักศึกษาในโรงเรียนลำปางพาณิชยการและเทคโนโลยีจังหวัดลำปาง กลุมตัวอยางที่ใชในการวิจัย ไดแก ครูผูสอนโรงเรียนลำปางพาณิชยการและเทคโนโลยี จำนวน 190 คน นักเรียนจำนวน 3,234คน เครื่องมือที่ใชในการวิจัย คือ แบบสอบถามสถิติที่ใชในการวิจัย คือ คาความถี่ คารอยละ คาเฉลี่ย และสวนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการวิจัยพบวาครูและนักเรียนมีความเห็นตรงกันวาวิธีที่ดำเนินงานพัฒนาคุณธรรมจริยธรรม โดยการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมของนักเรียน ควบคูกับกิจกรรมการเรียนการสอนมีการปฏิบัติอยูในระดับมากการจัดสภาพแวดลอมในโรงเรียนเพื่อพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมของนักเรียนมีการปฏิบัติอยูในระดับปานกลาง กิจกรรมของโรงเรียนที่จัดขึ้นเพื่อพัฒนาคุณธรรมจริยธรรม และการกำหนดระเบียบปฏิบัติของนักเรียน นักศึกษาและการควบคุมการปฏิบัติ เพื่อพัฒนาคุณธรรมจริยธรรม มีการปฏิบัติอยูในระดับมาก สวนแนวทางพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมของนักเรียนนักศึกษาตามความคิดเห็นของครู คือ ครูควรเปนแบบอยางที่ดีในเรื่องคุณธรรมจริยธรรมแกนักเรียน ควรมีการปรับปรุงหองน้ำใหสะอาด และควรจัดกิจกรรมนอกสถานที่ที่มุงเนนกิจกรรมสรางประโยชนเพื่อสวนรวม แนวทางพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมของนักเรียนนักศึกษาตามความคิดเห็นของนักเรียน คือครูควรเพิ่มความเอาใจใสตอความประพฤติของนักเรียน

นักศึกษาในทุก ๆ ดานอยางตอเนื่อง และใหทุกคนมีส่วนรวมในการปฏิบัติ และควรมีความเขมงวดให มากขึ้น มีการรณรงคใหชวยกันรักษาความสะอาด

พรณรงค สิงหสำราญ (2560) ไดศึกษาวิจัยเรื่อง เจตคติของนักศึกษาวิทยาลัยนอรทกรุงเทพที่มีตอคุณธรรมจริยธรรมและความรับผิดชอบตอสังคม กลุมตัวอยาง คือ นักศึกษาวิทยาลัยนอรทกรุงเทพ ในระดับปริญญาตรีภาคการศึกษาที่1 ปการศึกษา 2551จำนวน 360คน เครื่องมือที่ใชในการวิจัย ไดแก แบบสอบถาม สถิติที่ใชการวิเคราะหขอมูล ไดแก คาเฉลี่ย สวนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการวิจัยพบวา เจตคติของนักศึกษาวิทยาลัยนอรทกรุงเทพที่มีตอคุณธรรมจริยธรรม ดานวินัยความมีน้ำใจ ความซื่อสัตย ความขยัน ความประหยัด ความสุภาพ ความสะอาด ความสามัคคี และความรับผิดชอบตอสังคม โดยรวมอยูในระดับมาก

ศิณาภรณ หูเต็ม (2562) ไดศึกษาวิจัยเรื่อง พฤติกรรมดานคุณธรรมจริยธรรมของนักศึกษาในระดับปริญญาตรี วิทยาลัยราชพฤกษ จังหวัดนนทบุรี กลุมตัวอยาง คือ นักศึกษาวิทยาลัยราชพฤกษ จำนวน 302 คน เครื่องมือที่ใชเปนแบบสอบถาม สถิติที่ใชในการวิเคราะหขอมูล ไดแก คารอยละ คาเฉลี่ย คาความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการวิจัยพบวา นักศึกษามีพฤติกรรมดานคุณธรรมจริยธรรมโดยสวนใหญอยูในระดับปานกลาง เรียงลำดับจากมากไปหานอย ไดแก ความมีระเบียบวินัย ความรับผิดชอบ ความอดทน และความซื่อสัตย สวนความเสียสละ นักศึกษามีพฤติกรรมอยูในระดับมาก นอกจากนี้ วิทยาลัยราชพฤกษ มีขอเสนอแนะเพื่อสงเสริมพฤติกรรมดานคุณธรรมจริยธรรมของนักศึกษา คือ วิทยาลัยควรจัดกิจกรรม เพื่อปลูกฝงพฤติกรรมดานคุณธรรมจริยธรรมใหนักศึกษา โดยจัดใหมีการทำบุญตักบาตรในตอนเชาทุกวันพระ และวิทยาลัยควรสงเสริมสนับสนุนการปลูกฝงจริยธรรมในเรื่องการทำงานรวมกันเปนทีมเพื่อเปนการยอมรับความคิดเห็นของผูอื่น และนักศึกษาควรประพฤติปฏิบัติตนใหถูกตองตามกฎระเบียบของทางวิทยาลัย เพื่อจะไดเปนคนดีของสังคม ไมทำใหผูอื่นเดือดรอน เปนผูเสียสละชวยเหลือผูอื่นทุกๆ ดาน

สุภาพร สุขสวัสดิ์ (2562) ไดศึกษาวิจัยเรื่องการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมของนักเรียนโรงเรียนสตรีนนทบุรี ประชากร คือ ผูบริหาร ครู คณะกรรมการนักเรียนและคณะกรรมการเครือขายผูปกครอง จำนวน 350 คน พบวา แนวทางการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมของนักเรียนโรงเรียนสตรีนนทบุรี มีดังนี้

1. ด้านการกำหนดนโยบายการพัฒนา ควรมีการวิเคราะหสภาพปญหาและความตองการในการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรม ปรับวิสัยทัศน พันธกิจ กำหนดนโยบาย วางแผนการดำเนินงานรายงานผลตอผูบริหารโรงเรียน

2. ด้านการเรียนการสอน การสอนควรสอดแทรกคุณธรรมจริยธรรมในทุกรายวิชา มีการวัดผลดานคุณธรรมจริยธรรม ควบคูกับเนื้อหาสาระการเรียนการสอน ครูเปนกลไกสำคัญในการอบรมขัดเกลานักเรียน

3. ด้านการจัดสภาพแวดลอมในโรงเรียน จัดที่ประดิษฐานพลับพลาสัญลักษณของโรงเรียนให เหมาะสม ปลูกดอกไมประจำโรงเรียนและตนไมใหญใหรมรื่น จัดภูมิทัศนใหเหมาะสมเปนแหลงเรียนรู พัฒนาสิ่งแวดลอมใหสะอาด มีระบบสุขาภิบาลที่ดีจากการมีสวนรวมของนักเรียน

4.ด้านการปฏิบัติเปนแบบอยางของครูและบุคลากรในโรงเรียนผูบริหารครูและบุคลากรควร เปนแบบอยางของความศรัทธา ความเคารพนับถือ และรับฟงความคิดเห็นของนักเรียน มีความสุภาพ รูจักควบคุมอารมณ มีความรักและปรารถนาดีตอศิษย

5. ด้านการจัดกิจกรรมพัฒนาผูเรียน ตองสงเสริมใหนักเรียนรูจักการทำความดีดวยตนเองมี กิจกรรมสรางแรงบันดาลใจในการทำความดี และสงเสริมความสามัคคี

6. ด้านการมีสวนรวมของผูปกครองและชุมชน ผูปกครองตองเปนแบบอยางที่ดี โรงเรียนควร จัดทำคูมือการอบรมคุณธรรมจริยธรรมมอบใหผูปกครอง จัดสัปดาหการเยี่ยมบานนักเรียนผูปกครอง ควรมีสวนรวมในกิจกรรมของโรงเรียน รับทราบพฤติกรรม อบรมคุณธรรมจริยธรรมแกนักเรียน

7. ด้านการประเมินผลเพื่อการพัฒนา ควรแตงตั้งผูรับผิดชอบโครงการกำกับติดตาม ประเมินผลการพัฒนา มีการประกาศเกียรติคุณนักเรียนที่มีคุณงามความดีเปนระยะอยางตอเนื่องและ วางแผน การพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมใหมีประสิทธิภาพ

อติกันต ภูดีทิพย(2562) ไดศึกษาวิจัยเรื่อง การศึกษาพฤติกรรมดานคุณธรรมจริยธรรมบน พื้นฐาน 8 ประการ ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปที่3 ที่ไดรับการจัดการเรียนรูแบบกลุมเพื่อนชวย เพื่อน ภายใตโครงการวิจัยเรื่องการศึกษาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิทยาศาสตร และพฤติกรรมดาน คุณธรรมจริยธรรมบนพื้นฐาน 8 ประการของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปที่3 ที่ไดรับการจัดการเรียนรู แบบกลุมเพื่อนชวยเพื่อนกลุมประชากรเปาหมาย เปนนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปที่ 3 โรงเรียนรวมไทย พัฒนา 1 อำเภอพบพระ จังหวัดตาก ภาคเรียนที่2 ปการศึกษา 2551 จำนวน 1 หองเรียน รวม นักเรียนทั้งหมด40 คน ไดมาโดยการเลือกแบบจำเพาะเจาะจง ไดรับการจัดการเรียนรูแบบ กลุมเพื่อนชวยเพื่อน 15 ชั่วโมง ทั้งนี้ จากการสอดแทรกพฤติกรรมดานคุณธรรมจริยธรรมบนพื้นฐาน 8 ประการ ไดแก ขยัน ประหยัด ซื่อสัตย มีวินัย สุภาพ สะอาด สามัคคี และมีน้ำใจ ลงไปในการจัดการ เรียนรูแบบกลุมเพื่อนชวยเพื่อน พบวา นักเรียนมีพฤติกรรมดานคุณธรรมจริยธรรม โดยไดคาคะแนน เฉลี่ยรอยละ 92.91 ซึ่งสูงกวาเกณฑที่กำหนดไว รอยละ 80กลาวคือ ผูเรียนมีปฏิสัมพันธที่ดีในกลุม รู จักแบงงานกันทำ ทำงานอยางเปนขั้นตอน รวมมือกันทำงาน แสดงความคิดเห็นอยางมีเหตุผล รวมทั้ง การทำงานเสร็จทันเวลา ทำใหผูเรียนไดแลกเปลี่ยนเรียนรูซึ่งกันและกัน มีความเปนประชาธิปไตย มี ความสามัคคีในหมูคณะ ทำงานไดจนสำเร็จ ผูเรียนจึงเกิดพฤติกรรมอันพึงประสงคไดเปนอยางดี

ฉันทนา โรจนบูรณาวงศ์ (2560) ไดศึกษาวิจัยเรื่องการศึกษาผลการประเมินโครงการพัฒนา คุณธรรมจริยธรรมของนักเรียนโรงเรียนบานมะกอก โดยบูรณาการกิจกรรมสงเสริมคุณธรรมรูป แบบเดิมกับผลผลิตของโครงการเกี่ยวกับคุณธรรมจริยธรรมของนักเรียน จำนวน 10ดาน ไดแก ความ

มีวินัย ความ รับผิดชอบ ความขยัน ความซื่อสัตย ความมีสติและละเอียดรอบคอบความเอื้อเฟอเผื่อแผและเสียสละ ความสุภาพ ความยุติธรรม ความมีจิตสำนึกตอสวนรวม และความสามัคคี กลุมตัวอยาง คือ ครู นักเรียน และ ผูปกครองนักเรียนชวงชั้นที่ 2และชวงชั้นที่3 โรงเรียนบานมะกอก ปการศึกษา 2559 จำนวน 188 คน จำแนกเปนครู จำนวน 12 คน นักเรียนชวงชั้นที่2 และชวงชั้นที่ 3 จำนวน 88 คน และผูปกครอง นักเรียนชวงชั้นที่2 และชวงชั้นที่3 จำนวน 88 คนซึ่งไดมาโดยการสุมแบบงาย (Sample Random Sampling) เครื่องมือที่ใชในการศึกษาเปนแบบสอบถาม สถิติที่ใชในการวิเคราะหขอมูล ไดแก คารอยละ คาเฉลี่ย และสวนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการศึกษาพบวา ผลผลิตของโครงการเกี่ยวกับคุณธรรมจริยธรรมนักเรียน ทั้ง 10ดานในภาพรวม อยูในระดับมาก เมื่อพิจารณารายดาน พบวา อยูในระดับ มากทุกดาน และดานที่มีคาเฉลี่ยมากที่สุดคือ ความมีสติและละเอียดรอบคอบ สวนดานที่มีคาเฉลี่ยนอยที่สุดคือ ความรับผิดชอบ เมื่อเรียงลำดับคุณธรรมจริยธรรมของนักเรียน ดานที่มีคาเฉลี่ยมากไปหานอย สามารถเรียงลำดับไดคือ ความมีสติและละเอียดรอบคอบ ความสุภาพ ความมีวินัย ความสามัคคี ความเอื้อเฟอเผื่อแผและเสียสละ ความมีจิตสำนึกตอสวนรวม ความซื่อสัตย ความยุติธรรม ความขยันและ ความรับผิดชอบ

สุทธิวรรณ ตันติรจนาวงศ และ ศศิกาญจน ทวิสุวรรณ (2561) ไดศึกษาวิจัยเรื่อง การศึกษาการสงเสริมคุณธรรมที่มีประสิทธิภาพ : กรณีศึกษากลุมเด็กเยาวชนและขาราชการภาครัฐกลุมตัว อยาง ไดแก นักเรียน โรงเรียนสวนกุหลาบวิทยาลัย นนทบุรี จำนวน 1,080 คน ผูบริหารและครูจำนวน 92คน และผูปกครอง/ ชุมชน จำนวน 1,083คน รวมทั้งสิ้นจำนวน 2,255คน เครื่องมือที่ใชในการวิจัย ไดแก แบบบันทึก แบบสอบถาม แบบสัมภาษณ สถิติที่ใชในการวิเคราะหเชิงปริมาณไดแก คารอยละ คาเฉลี่ย สวนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการศึกษาพบวา ลักษณะคุณธรรมของนักเรียนกอนการพัฒนา โดยภาพรวมอยูในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณารายดานพบวา การประหยัด มีคาเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาไดแก ความสามัคคี ความรับผิดชอบ ความพอเพียง ความซื่อสัตย การเสียสละ ความอดทน ความกตัญญูกตเวที ความมีสติสัมปชัญญะ การขมใจ ความขยันหมั่นเพียรและความมีวินัย มีคาเฉลี่ยต่ำสุด สวนลักษณะคุณธรรมของนักเรียนหลังการพัฒนา โดยภาพรวมอยูในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายดาน พบวา ความกตัญญูกตเวที มีคาเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาไดแกความสามัคคี การประหยัด ความซื่อสัตย ความรับผิดชอบ ความมีสติสัมปชัญญะ การเสียสละความขยันหมั่นเพียร ความพอเพียง การขมใจ ความอดทน และความมีวินัย มีคาเฉลี่ยต่ำสุด

พระบำรุง ปญญาพโล (2561) ไดศึกษาวิจัยเรื่อง ปจจัยที่มีผลตอการปลูกฝงคุณธรรมและจริยธรรมของนักศึกษาวิทยาลัยเทคโนโลยีสยาม เขตบางกอกใหญ กรุงเทพมหานครวัตถุประสงคของการวิจัย คือ เพื่อศึกษาปจจัยที่มีผลตอการปลูกฝงคุณธรรมและจริยธรรมของนักศึกษา วิทยาลัยเทคโนโลยีสยาม เขตบางกอกใหญ กรุงเทพมหานคร และเพื่อศึกษาแนวทางสงเสริมปจจัยที่มีผลตอการพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมของนักศึกษาวิทยาลัยเทคโนโลยีสยามเครื่องมือที่ใชในการวิจัย

คือ แบบสอบถาม กลุมตัวอยางคือ นักศึกษาวิทยาลัยเทคโนโลยีสยาม ที่กำลังศึกษาในระดับปริญญาตรีชั้นปที่1-3 จำนวน 280คน สถิติที่ใชใน การวิเคราะห ไดแก คารอยละ คาเฉลี่ย คาเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการวิจัยพบวา ปจจัยภายในดานความเมตตา นักศึกษาวิทยาลัยเทคโนโลยีสยามมีลักษณะเดนใน ดานการเปนผูมีความเห็นอกเห็นใจ มีความสงสารเมื่อเห็นเพื่อนประสบกับความทุกขยาก และพรอมที่จะใหอภัยเสมอเมื่อเพื่อน ๆ กระทำไมดีตอตน ดานความซื่อสัตย นักศึกษามีความซื่อสัตยตอเพื่อนที่ตนคบหา ดวยความจริงใจ และเขาเรียนสม่ำเสมอ ถือวาเปนความซื่อสัตยตอตนเองที่สำคัญยิ่ง ดาน ความมีวินัย ผลการวิจัยชี้ใหเห็นวา นักศึกษาเปนผูมีระเบียบวินัยสูง ไมวาจะเปนการปฏิบัติตามกฎระเบียบของวิทยาลัย การไมคุยโทรศัพทหรือแอบหลับในขณะที่อาจารยกำลังสอน สวนปจจัยภายนอก นักศึกษามีความคิดเห็น คือ ดานครอบครัวของนักศึกษา พบวา นักศึกษาใหความสำคัญกับครอบครัวที่มีความอบอุน มีคนคอยชวยแกปญหาใหมีการอยูพรอมหนากันในครอบครัวเปนสิ่งที่สำคัญมาก ดานสถานศึกษา นักศึกษาเห็นวาอาจารยผูสอนควรมีการลงโทษเมื่อนักศึกษากระทำผิด ไมควรปลอยปะละเลย ดานสภาพแวดลอมทางสังคม นักศึกษาเห็นวาชุมชนไมไดมีสวนชวยเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของนักศึกษาใหเปนผูมีคุณธรรมและจริยธรรมที่ดีขึ้น และนักศึกษาชอบเลียนแบบพฤติกรรมของดาราและนักรอง ดานสถาบันศาสนา นักศึกษาเชื่อวาศาสนามีสวนชวยขัดเกลาจิตใจใหตนเปนคนดีและมีความสุขนอกจากนี้ ยังนำคำสอนมาประยุกตใชในการดำเนินชีวิตไมวาจะในขณะที่มีความสุขหรือมีความทุกข สำหรับแนวทางสงเสริมปจจัยที่มีผลตอการปลูกฝงคุณธรรมและจริยธรรมแกนักศึกษา คือ 1) สมาชิกในครอบครัวตองรูจักรักสามัคคีกัน มีการทานอาหารรวมกันและมีการพูดคุยปรึกษาหารือกันอยางใกลชิดในทุกปญหา 2) บิดา-มารดา หรือผูปกครอง ควรสรางความสัมพันธที่ดีใหเกิดขึ้นภายในครอบครัวและประพฤติปฏิบัติตนใหเปนตนแบบที่ดีแกบุตรหลาน 3) สถานศึกษาควรจัดใหครู-อาจารย นักศึกษา รวมถึงผูปกครองของนักศึกษาเปนเครือขายคุณธรรมและมีการรวมกันทำกิจกรรมอยางเปนกัลยาณมิตร 4)ครู-อาจารย ควรประพฤติปฏิบัติตนใหเปนตนแบบที่ดีแกนักศึกษา5) สมาชิกในชุมชน ตองมีความรักสามัคคีกัน และมีการจัดกิจกรรมตาง ๆ ที่สงเสริมคุณธรรมที่นักศึกษาสามารถเขาไปมีสวนรวมได 6) ภาครัฐควรใหการสนับสนุนกิจกรรมและจัดโครงการเขาคายสงเสริมคุณธรรมและจริยธรรมสำหรับนักศึกษา และ 7) วัดควรจัดกิจกรรมที่นาสนใจ

สรุป งานวิจัยที่เกี่ยวกับภาวะผู้นาการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาภายในประเทศนั้น แต่ละงานจะให้ความสำคัญกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาซึ่งถือว่าเป็นปัจจัยหลักที่จะให้สถานศึกษาสามารถจัดการศึกษาให้บรรลุได้ตามวัตถุประสงค์ของการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

2.4.2 งานวิจัยต่างประเทศ

คูห์เน็ต และเลวิตต์ (2018) ได้ศึกษาลักษณะของภาวะผู้นาการเปลี่ยนแปลงและภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยน พบว่าภาวะผู้นาการเปลี่ยนแปลงจะอยู่ในระดับที่มีคุณค่าสูงกว่าภาวะผู้นำการ

แลกเปลี่ยน คือ ผู้นำในลักษณะของผู้นาการแลกเปลี่ยนจะมีลักษณะการทางานด้วยแรงจูงใจ เพื่อประโยชน์ทั้งสองฝ่ายในขณะที่ผู้นาการเปลี่ยนแปลงจะอยู่ในระดับพัฒนาการที่สูงขึ้นไป จะไม่สนใจต่อความต้องการของตนเอง แต่จะเริ่มเห็นคุณค่าของหมู่คณะและหน่วยงาน ซึ่งเป็นคุณค่าหรือคุณธรรมที่สูงกว่าผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะเสียสละผลประโยชน์ของตนเอง ก้าวเข้าถึงใจของผู้ตาม กระตุ้นให้ลูกน้องเห็นคุณค่าของความมีอุดมการณ์ ศักดิ์ศรี เพื่อที่จะไม่ได้ทางานตามหน้าที่เพียงพอเพื่อเงินเดือนหรือผลตอบแทนไปวัน ๆ อีกทั้งพยายามเปลี่ยนแปลงทัศคติ ความเชื่อของผู้บังคับบัญชาให้เกิดการยอมรับจนงานบรรลุเป้าหมาย

ทัคเกอร์ (2018) ศึกษาภาวะผู้นาการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารระดับอุดมศึกษาที่ส่งผลต่อความพึงพอใจ ประสิทธิภาพและความพยายามเป็นพิเศษ ผลการวิจัย พบว่า โครงร่าง (Profile) ของผู้นำแต่ละคนมีพฤติกรรมกระจายตั้งแต่ภาวะผู้นาแบบตามสบาย จนถึงภาวะผู้นาการเปลี่ยนแปลง ภาวะผู้นาการเปลี่ยนแปลงส่งผลต่อความพึงพอใจประสิทธิผล และความพยายามเป็นพิเศษ และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงช่วยทำให้ภาวะผู้นาแบบแลกเปลี่ยนส่งผลต่อความพึงพอใจประสิทธิผลและความพยายามเป็นพิเศษมากยิ่งขึ้นและผลการวิจัย พบว่า ภาวะผู้นาแบบตามสบายมีความสัมพันธ์ทางลบกับความพึงพอใจประสิทธิภาพและความพยายามเป็นพิเศษ

สบาค และชาร์ค (2017) ศึกษาเรื่องผลกระทบของ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformation Leadership) ที่ส่งผลกระทบต่อการเพิ่มแรงบันดาลใจที่สูงขึ้น (Higher-order Motive) ของพนักงานในธุรกิจขายตรง โดยทำงานสำรวจในของพนักงานขายตรงเพศหญิง จำนวน 736 คน ปรากฏผลเป็นที่น่าเชื่อถือได้ว่า แรงบันดาลใจที่สูงขึ้นของพนักงานขายตรงที่เป็นกลุ่มตัวอย่างที่มาจากกระบวนการของภาวะผู้นาการเปลี่ยนแปลงทำให้ผลิตผล (Outcome) เพิ่มขึ้น ประกอบด้วย การร่วมแรงร่วมใจ ความพึงพอใจในงานและผลการปฏิบัติงาน ซึ่งสิ่งเหล่านี้เพิ่มขึ้นด้วยเนื่องจากผู้นำได้เปลี่ยนแปลง (Transform) ผู้ตามโครงการให้การสนับสนุนพวกเขาให้มองเห็นเป้าหมายที่สูงยิ่งขึ้นในการทำงาน

บาดีโก (2018) ได้ศึกษาและถ่ายทอดภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในวิทยาลัยชุมชนในอเมริกา การศึกษาครั้งนี้ได้วิเคราะห์ถึงความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแบบสอบถามในการถ่ายทอดภาวะผู้นาตามรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นาการเปลี่ยนแปลงของ Bass โดยใช้กลุ่มตัวอย่าง คือ วิทยาลัยชุมชนในอเมริกา จำนวน122 แห่ง โดยใช้แบบสอบถามตามกรอบแนวคิดของแบสส์และอโวลิโอ (Bass and Avolio) พบว่าภาวะผู้นาการเปลี่ยนแปลงของ ผู้บริหารระดับสูง จะมีมากกว่าผู้นำในระดับรองลงมา และการสนับสนุนต่าง ๆ จากผู้นาระดับสูงจะเป็นพื้นฐานในการถ่ายทอดภาวะผู้นาการเปลี่ยนแปลงในระดับรองลงมา ซึ่งมีความสอดคล้องกับงานวิจัยก่อนหน้าที่ที่แสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์อย่างดีระหว่างภาวะผู้นาการเปลี่ยนแปลงกับผลสาเร็จของงาน ประสิทธิภาพของผู้นาและความพึงพอใจในตัว ผู้นำ

บรุช และวอลเตอร์ (2019) ได้ศึกษาและทำการสำรวจผลกระทบของการจัดลำดับความสำคัญ ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านพฤติกรรม ได้แก่ การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นทางสติปัญญาและการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล โดยการคัดเลือกจากผู้บริหาร 448 คน จากบริษัทในประเทศสวีเดนโดยผลการศึกษาค้นคว้า พบว่า การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ และการสร้างแรงบันดาลใจ เกิดขึ้นมากในผู้บริหารระดับสูงมากกว่าผู้บริหารระดับกลาง ขณะที่ไม่มีข้อแตกต่าง ระหว่างการกระตุ้นทางสติปัญญา และการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล อย่างไรก็ตาม การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์การสร้างแรงบันดาลใจ และการกระตุ้นทางสติปัญญา ส่งผลโดยตรงต่อความพอใจในการทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชามากกว่าผู้บริหารระดับสูง และระดับกลาง ขณะที่การคานึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลส่งผลต่อทั้งสองกลุ่มเหมือนกัน

แมคเกอรี่ และฮัทชิง (2018) ได้ทำการศึกษาภาวะผู้นาของ ดร.มาติน ลูเทอร์ คอง เจอา ในความสัมพันธ์ทั้ง 4 ลักษณะของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ใช้วิธีการสุ่มแบบไม่เฉพาะเจาะจง จากบันทึกสำคัญของจดหมาย ส่วนบุคคลและคำแถลงการณ์ของ ดร.มาติน ที่เก็บไว้ที่ คิงเซนเตอร์ รัฐแอทแลนต้า ประเทศจอร์เจีย พบว่า ดร. มาตินบรรยายให้เห็นภาพลักษณะทั้ง 4 ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ซึ่งรวมถึงภาวะผู้นาของกษัตริย์ตลอดจนการทางานของผู้นาสมัยใหม่แนวความคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ซึ่งเน้นถึงความสำคัญของการสร้างความมั่นใจของผู้ตาม การท้าทายในการยอมรับการดารงตำแหน่ง ความต้องการในการพัฒนาผู้ตาม และแรงสนับสนุนอย่างแท้จริง

Changeux (2018) คุณธรรมและจริยธรรมมีความเกี่ยวของกันในเรื่องของความแตกตางระหวางความดี(อาจเปนสิ่งที่ถูก) หรือความไมดี(อาจเปนสิ่งผิดพลาด) โดยปกติแลวจะมีกฎตาง ๆ มากมายที่ทำใหบุคคลควรกระทำหรือไมควรกระทำในสังคม

Hinde (2017) อีกปจจัยหนึ่งที่กำหนดใหกับพฤติกรรมของมนุษยคือ ความตองการของมนุษยในขณะที่บุคคลจะสังเกตเห็นคุณคาทางคุณธรรมจริยธรรม และกฎเกณฑทางสังคม คนจะรูสึกถึงความจำเปนในการตอบสนองความตองการของพวกเขา เชน การใหความรัก และการถูกใหความรัก การเปนสมาชิกของกลุม การประสบความสำเร็จในชีวิต เพื่อตอบสนองความตองการเหลานี้ คนจะมีปฏิสัมพันธโตตอบกับคนอื่น ๆ คนก็จะมีปญหาในการตอบสนองความตองการเพราะความตองการของพวกเขาไมสอดคลองกับคานิยมทางคุณธรรมและจริยธรรม รวมทั้งคานิยมทางสังคมนั้นๆ ในกรณีที่เกิดเหตุการณความขัดแยง ความแตกตางระหวางบุคคล และความมีคุณธรรมและจริยธรรมของแตละบุคคลจะถูกนำมาใชเปนสิ่งแรก

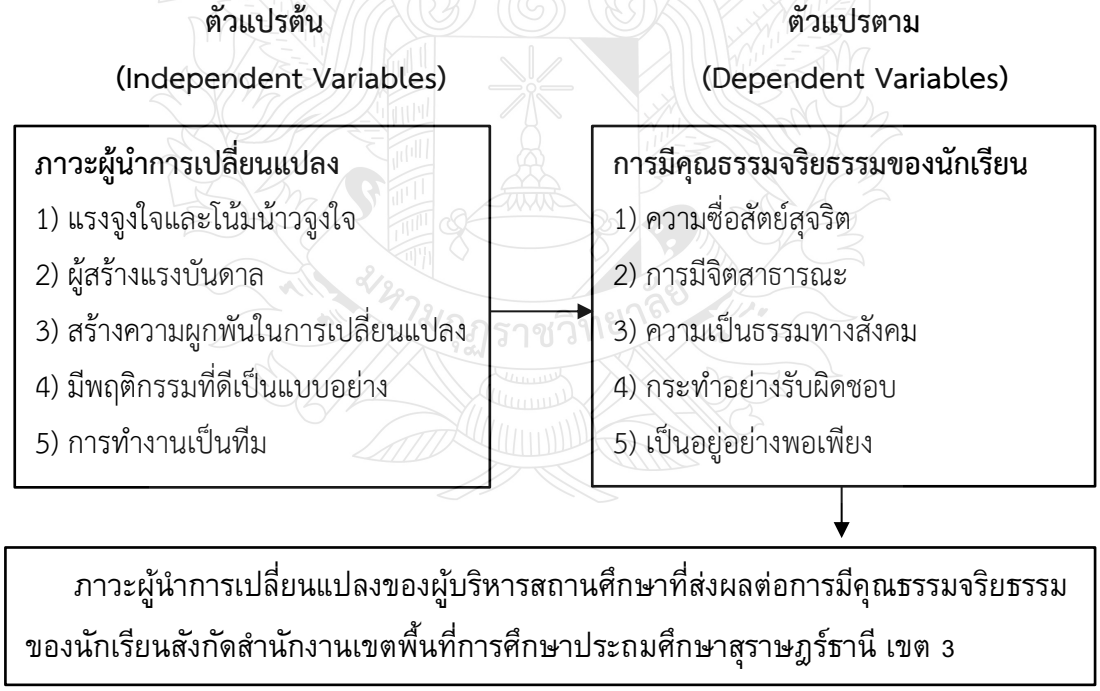
Keskin (2017) ไดกำหนดการตัดสินทางคุณธรรมและจริยธรรมตามหลักคุณธรรมและจริยธรรมที่เปนที่ยอมรับคำตัดสินทางคุณธรรมและจริยธรรมเกี่ยวของกับสองมิติที่มีความแตกต่างกันไดแก มิติทางดานอารมณ และมิติดานความรูความเขาใจ Keskin (2017)แมวามิติทางอารมณจะเกี่ยวของกับคานิยมที่เนนการตัดสินเรื่องคุณธรรมจริยธรรม Lind. (2008) สวนมิติความรูความเขาใจจะเกี่ยวของกับการมุงเนนไปที่มิติทางจริยธรรมของการตัดสินใจ ถึงกระนั้นก็ยังมีการเผชิญหนากันระหวางความขัดแยงทางคุณธรรมและจริยธรรมและความยุติธรรม Çiftçi (2017) เชน นักวิจัยบางคน

ไดแกFernandez-Berrocal Extremera (2005) และ Rietti (2009) ไดมีการเนนอารมณ ความรูสึกของการตัดสินทางคุณธรรมและจริยธรรมมากกวามิติความรูความเขาใจFernandezBerrocal และ Extremera. (2005) กลาววาบอยครั้งที่อารมณมีผลตอการตัดสินใจทางคุณธรรมและจริยธรรมของบุคคล

สรุปงานวิจัยที่เกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในต่างประเทศนั้น แต่ละงานวิจัยนั้นให้ความสำคัญเกี่ยวกับภาวะผู้นาการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาเช่นเดียวกัน เพื่อที่จะนำพาสถานศึกษาไปสู่ความสำเร็จและบรรลุตามความมุ่งหมายของการจัดการศึกษา คุณธรรมและจริยธรรมมีความเกี่ยวของกันในเรื่องของความแตกต่างระหว่างความดี (อาจเปนสิ่งที่ถูก) หรือความไมดี(อาจเปนสิ่งผิดพลาด) โดยปกติแลวจะมีกฎตาง ๆ มากมายที่ทำใหบุคคลควรกระทำหรือไมควรกระทำในสังคม

2.5 กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการมีคุณธรรมจริยธรรมของนักเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 รายละเอียดกรอบแนวคิดในการวิจัยที่ได้จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังแสดงไว้ในภาพที่ 2.1



ภาพที่ 2.1 กรอบแนวคิดการวิจัย

สรุป จากการศึกษาเอกสาร ทฤษฎีงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในการบริหารสถานศึกษา กล่าวคือ ผู้บริหารต้องแสดงให้เห็นถึงพฤติกรรมความเป็นผู้นำในการบริหารสถานศึกษาหรือการทำงานกระบวนการที่มีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงาน โดยเปลี่ยนแปลงความสามารถของผู้ร่วมงานไปสู่ระดับที่สูงขึ้นและมีศักยภาพทำให้เกิดความตระหนักรู้ในภาระกิจหน้าที่ และการกำหนดวิสัยทัศน์ของกลุ่ม ผู้บริหารและครูผู้สอนจะต้องมี แรงจูงใจและโน้มน้าวจูงใจ ผู้สร้างแรงบันดาล สร้างความผูกพันในการเปลี่ยนแปลง มีพฤติกรรมที่ดีเป็นแบบอย่าง การทำงานเป็นทีม นำไปสู่การมีคุณธรรม จริยธรรมของนักเรียนในด้าน ความซื่อสัตย์สุจริต การมีจิตสาธารณะ ความเป็นธรรมทางสังคม กระทำอย่างรับผิดชอบ เป็นอยู่อย่างพอเพียง โดยเฉพาะอย่างยิ่งในสภาวะที่กำลังต้องการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา จะทำให้เกิดผลในด้านคุณภาพของสถานศึกษาหลายๆด้าน ดังนั้นผู้วิจัยจึงได้ศึกษา ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการมีคุณธรรมจริยธรรมของนักเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3

บทที่ 3
วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่องภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการมีคุณธรรมจริยธรรมของนักเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ผู้วิจัยดำเนินการวิจัยตามขั้นตอน ดังนี้

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

3.3 การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

3.6 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้วิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 จำนวน 1,971 คน จากโรงเรียนในสังกัด 152 โรงเรียน

กลุมตัวอย่าง ไดแก ครูและบุคลากรในโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎรธานี เขต 3 จำนวน 1,971 กำหนดขนาดของกลุมตัวอยาง โดยใชตาราง Krejcic & Morgan,1970, p.608) แล้วจึงสุมอยางงาย (Simple Random sampling) ไดกลุมตัวอยาง จำนวน 346 คน

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผูวิจัยใช้เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลพัฒนาขึ้นตามกรอบของการวิจัย เรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการมีคุณธรรมจริยธรรมของนักเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 ผูวิจัยไดทำการศึกษาคนควา รวบรวมจากขอมูลหนังสือ ตำราเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวของเพื่อนำมาสรางเปนเครื่องมือในการเก็บรวบรวมขอมูล มีลักษณะเป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) มีลักษณะคำถามปลายปด (Close Ended) ซึ่ง ผูวิจัยสรางขึ้นเพื่อใชสอบถามกลุมตัวอยาง จำนวน 1 ชุด แบบสอบถาม มี 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สอบถามข่อมูลทั่วไปเกี่ยวกับปจจัยสวนบุคคลของผู่ตอบแบบสอบถาม เปนแบบสอบถามลักษณะปลายปด (Close Ended) มีจำนวน 5 ข่อ ประกอบด่วย เพศ อายุ วุฒิการศึกษา วิทยฐานะ ประสบการณในการสอน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นแบบสอบถามลักษณะมาตรา สวนประมาณคา (Rating Scale) มีทั้งหมด 25 ขอ

1. ด้านแรงจูงใจและโน้มน้าวจูงใจ	จำนวน 5 ข้อ
2. ด้านผู้สร้างแรงบันดาล	จำนวน 5 ข้อ
3. ด้านสร้างความผูกพันในการเปลี่ยนแปลง	จำนวน 5 ข้อ
4. ด้านมีพฤติกรรมที่ดีเป็นแบบอย่าง	จำนวน 5 ข้อ
5. ด้านการทำงานเป็นทีม	จำนวน 5 ข้อ

แบบสอบถามตอนที่ 2 นี้มีลักษณะเปนแบบมาตราสวนประมาณคา (Rating Scale) 5 ระดับ ดังนี้

5 หมายถึง ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	มากที่สุด
4 หมายถึง ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	มาก
3 หมายถึง ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	ปานกลาง
2 หมายถึง ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	น้อย
1 หมายถึง ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	น้อยที่สุด

การแบงชวงคะแนนเฉลี่ยซึ่งใชเปนเกณฑมาตรฐาน เพื่อพิจารณาเปรียบเทียบกับคา คะแนนที่คำนวณไดตามขั้นตอนที่ระบุไวดวยเกณฑดังนี้

คาคะแนนเฉลี่ย 4.51 – 5.00 หมายถึง มีระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในระดับมากที่สุด
คาคะแนนเฉลี่ย 3.51 – 4.50 หมายถึง มีระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในระดับมาก
คาคะแนนเฉลี่ย 2.51 – 3.50 หมายถึง มีระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในระดับปานกลาง
คาคะแนนเฉลี่ย 1.51 – 2.50 หมายถึง มีระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในระดับนอย
คาคะแนนเฉลี่ย 1.00 – 1.50 หมายถึง มีระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในระดับนอยที่สุด

ตอนที่ 3 แบบสอบถามวัดการมีคุณธรรมจริยธรรมของนักเรียน เปนแบบมาตราสวนประมาณ (Rating Scale) มีจำนวน 5 ดาน 25 ขอ ดังนี้

1. ด้านความซื่อสัตย์สุจริต	จำนวน 5 ข้อ
2. ด้านการมีจิตสาธารณะ	จำนวน 5 ข้อ
3. ด้านความเป็นธรรมทางสังคม	จำนวน 5 ข้อ
4. ด้านกระทำอย่างรับผิดชอบ	จำนวน 5 ข้อ
5. ด้านเป็นอยู่อย่างพอเพียง	จำนวน 5 ข้อ

แบบสอบถามตอนที่ 3 นี้มีลักษณะเปนแบบมาตราสวนประมาณคา (Rating Scale) จำนวน 5 อันดับ ตามแบบของ Likert Scale 5 ระดับ ดังนี้

5 หมายถึง ระดับการมีคุณธรรมจริยธรรมของนักเรียน มากที่สุด

4 หมายถึง ระดับการมีคุณธรรมจริยธรรมของนักเรียน มาก

3 หมายถึง ระดับการมีคุณธรรมจริยธรรมของนักเรียน ปานกลาง

2 หมายถึง ระดับการมีคุณธรรมจริยธรรมของนักเรียน นอย

1 หมายถึง ระดับการมีคุณธรรมจริยธรรมของนักเรียน น้อยที่สุด

การแบงชวงคะแนนเฉลี่ยซึ่งใชเปนเกณฑมาตรฐาน เพื่อพิจารณาเปรียบเทียบกับคา คะแนนที่คำนวณไดตามขั้นตอนที่ระบุไวดวยเกณฑดังนี้

คาคะแนนเฉลี่ย 4.51 – 5.00 หมายถึง มีคุณธรรมจริยธรรมของนักเรียนในระดับมากที่สุด

คาคะแนนเฉลี่ย 3.51 – 4.50 หมายถึง มีคุณธรรมจริยธรรมของนักเรียนในระดับมาก

คาคะแนนเฉลี่ย 2.51 – 3.50 หมายถึง มีคุณธรรมจริยธรรมของนักเรียนในระดับปานกลาง

คาคะแนนเฉลี่ย 1.51 – 2.50 หมายถึง มีคุณธรรมจริยธรรมของนักเรียนในระดับนอย

คาคะแนนเฉลี่ย 1.00 – 1.50 หมายถึง มีคุณธรรมจริยธรรมของนักเรียนในระดับนอยที่สุด

3.3 การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

ผูวิจัยไดดำเนินการสราง และตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ คือ แบบสอบถาม ตามลำดับขั้นตอน ดังนี้

3.4.1 การสรางเครื่องมือ

1. ผูวิจัยไดทบทวนเอกสารจากหนังสือ ตำรา และงานวิจัยที่เหมาะสมสอดคลองและเกี่ยวของกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการมีคุณธรรมจริยธรรมของนักเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 ตามวัตถุประสงค ขอบเขตการวิจัย กรอบแนวคิด และนิยามศัพทที่สรุปจากการทบทวนวรรณกรรม

2. ผูวิจัยกำหนดกรอบแนวคิด และเนื้อหาตามวัตถุประสงคของการวิจัยนำมาใชเปนประเด็นในการสรางแบบสอบถาม

3. ผูวิจัยไดสรางแบบสอบถามใหครอบคลุมวัตถุประสงคของการวิจัย ขอบเขตของการวิจัยตามกรอบแนวคิด และนิยามศัพท

3.4.2 การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

1. ผูวิจัยนำแบบสอบถามที่สรางเสร็จแลวเสนออาจารยที่ปรึกษาสารนิพนธเพื่อทำการตรวจสอบความสมบูรณของเครื่องมือ

2. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วตามข้อเสนอแนะของอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์เสนอให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบจำนวน 3 ท่าน ตรวจสอบเครื่องมือวิจัยเพื่อหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (IOC)

3. ผู้วิจัยดำเนินการปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถาม ตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ โดยใช้เกณฑ์การพิจารณา ดังนี้

คะแนน +1 สำหรับข้อคำถามที่แน่ใจว่า คำถามสอดคล้องตรงตามวัตถุประสงค์

คะแนน 0 สำหรับข้อคำถามที่ไม่แน่ใจว่า คำถามสอดคล้องตรงตามวัตถุประสงค์

คะแนน -1 สำหรับข้อคำถามที่แน่ใจว่า คำถามสอดคล้องตรงตามวัตถุประสงค์

คำถามรวม 50 ข้อ ของแบบสอบถาม ค่าดัชนีที่คำนวณได้อยู่ระหว่าง 0-1 จึงเป็นการบ่งชี้ถึงความสอดคล้องตามวัตถุประสงค์ (พิสณุ ฟองศรี, 2550, หน้า 139)

4. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามและแบบประเมินความสอดคล้องที่ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือได้ตรวจสอบ และเสนอแนะ ซึ่งผ่านการหาค่า IOC แล้วนำมาปรับปรุง และนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์อีกครั้ง เพื่อตรวจสอบความสมบูรณ์ แล้วนำไปทดลองใช้ 30 ชุด โดยผ่านกระบวนการการหาความเชื่อมั่นของเครื่องมือของแบบสอบถามทั้งฉบับตามรายละเอียด ดังนี้

4.1. นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try Out) กับประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง แต่มีคุณลักษณะคล้ายกันกับกลุ่มตัวอย่าง ในการวิจัยนี้ได้ทดลองใช้กับครูในเขตจังหวัดนครศรีธรรมราช จำนวน 30 คน เพื่อหาค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือทั้งฉบับ โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์อัลฟ่าของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการมีคุณธรรมจริยธรรมของนักเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 เท่ากับ 0.97 “ซึ่งค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม มีค่ามากกว่า 0.70 – 1.00” (สุจินต ธรรมชาติ, 2544, หน้า 172) จากคำถามที่อยู่ในเกณฑ์จำนวน 50 ข้อ ซึ่งบ่งชี้ให้เห็นค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามดังกล่าวมีค่ามากกว่า 0.70 จึงเป็นเครื่องมือที่มีความเหมาะสมมีคุณภาพ และมีความเชื่อถือได้สูง สามารถนำไปใช้วัดภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการมีคุณธรรมจริยธรรมของนักเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 ได้

4.2 ผู้วิจัยนำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์นี้ไปจัดพิมพ์ และนำไปใช้เก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างจริงเพื่อการวิจัยต่อไป

3.4 การเก็บรวบรวมขอมูล

วิธีการเก็บรวบรวมขอมูล ผูวิจัยไดดำเนินการตามลำดับขั้นตอน ดังนี้

1. ดำเนินการขอหนังสือรับรองจากคณะศึกษาศาสตรมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ถึงโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎรธานี เขต 3 เพื่อขอความอนุเคราะหใชพื้นที่แจกแบบสอบถามเพื่อทำการวิจัยในการเก็บรวบรวมขอมูล

2. ผูวิจัยนำสงหนังสือถึงสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎรธานี เขต 3 เพื่อขอความอนุเคราะห์ให้โรงเรียนในสังกัดตอบแบบสอบถาม จากผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษา จนครบตามจำนวนที่กำหนดไวโดยใช วิธีการสุมอยางงาย (Simple Random sampling)

3. เมื่อไดแบบสอบถามที่ตอบขอมูลเรียบรอยแลวกลับคืนมาจำนวน 346 ชุด คิดเปน 100% จึงตรวจสอบความสมบูรณของแบบสอบถามจัดลำดับของขอมูล ลงรหัส และบันทึกขอมูล

4. นำขอมูลที่ไดไปวิเคราะหและประมวลผลดวยคอมพิวเตอรโดยใชโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติตอไป

3.5 การวิเคราะหขอมูล

ผูวิจัยไดดำเนินการวิเคราะหขอมูล (Data Analyzed) ดังนี้

1. วิเคราะหขอมูลปจจัยสวนบุคคลของผูตอบแบบสอบถาม โดยหาคาสถิติพื้นฐานคือคาความถี่ (Frequency) และคารอยละ (Percentage)

2. วิเคราะห์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการมีคุณธรรมจริยธรรมของนักเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 โดยการหาคาเฉลี่ย (Mean) และคาสวนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

3. วิเคราะหความสัมพันธระหวางภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการมีคุณธรรมจริยธรรมของนักเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 โดยใชสถิติหาคาสัมประสิทธิ์สหสัมพันธแบบเพียรสัน (Peason’s Product Moment Correlation Coefficient) และแปลความหมายของสัมประสิทธิ์สหสัมพันธตามเกณฑการวิเคราะหสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ (r) (พิสณุ ผองศรี, 2550, หนา 159-160) ดังนี้

คา |r| 0.81 - 1.00 มีความสัมพันธกันในระดับมากที่สุด

คา |r| 0.61 - 0.80 มีความสัมพันธกันในระดับมาก

คา |r| 0.41 - 0.60 มีความสัมพันธกันในในระดับปานกลาง

คา |r| 0.21 - 0.40 มีความสัมพันธกันในระดับต่ำ

คา |r| 0.01 - 0.20 มีความสัมพันธกันในระดับต่ำมาก

คา |r| 0.00 มีความสัมพันธกันในระดับต่ำมาก

หาก r มีคาเปนบวก (+) หมายถึงตัวแปรมีความสัมพันธกันทางบวก หากคา r มีคาเปน ลบ (-) หมายถึง ตัวแปรมีความสัมพันธกันทางลบ โดยใชการทดสอบนัยสำคัญทางสถิติของคาสัมประสิทธิ์สหสัมพันธที่คำนวณไดโดยใชสถิติการวิเคราะหการถดถอยพหุคูณแตละขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis)

3.6 สถิติที่ใชในการวิเคราะห์ข้อมูล

สูตรการหาคาสถิติที่ใชในการวิจัย ไดแก

1. คารอยละ (Percentage) ใชสูตร (ลวน สายยศและคณะ 2538, หนา 194)

$$p=\frac{f}{n}\times 100$$

เมื่อ p แทน ร้อยละ

f แทน ความถี่ที่ต้องการแปลงเป็นร้อยละ

n แทน จำนวนความถี่ทั้งหมด

2. คาเฉลี่ย ใชสูตร (ลวน สายยศและคณะ 2538 , หนา 194)

$$\bar{x}=\frac{\sum x}{n}$$

เมื่อ $\bar{x}$ แทน ค่าเฉลี่ย

$\sum x$ แทน ผลรวมของความถี่ของคะแนนทั้งหมด

n แทน จำนวนผู้ประเมินทั้งหมด

3. คาความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (ลวน สายยศและคณะ 2538, หนา 195)

$$S.D.=\sqrt{\frac{n\sum x^2-(\sum x)^2}{n(n-1)}}$$

เมื่อ S.D. แทน คาความเบี่ยงเบนมาตรฐาน

$\sum x^2$ แทน ผลรวมของกำลังสองของคะแนน

$(\sum x)^2$ แทน ผลรวมของคะแนนทั้งหมดยกกำลังสอง

n แทน จำนวนขอมูลทั้งหมด

4. หาคาความเชื่อมั่น ดวยสูตรสัมประสิทธิ์แอลฟา ตามวิธีของครอนบาคโดยใชวิธีหาคาสัมประสิทธิ์แอลฟา (α - Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach) โดยใชสูตร (ลวน สายยศ และคณะ 2538, หนา 20)

เมื่อ a $\alpha = \frac{n}{n-1}\left[1-\frac{\sum s_i^2}{s_t^2}\right]$ แทน สัมประสิทธิความเชื่อมั่นของเครื่องมือวัด

n แทน จำนวนข้อ

s_i^2 แทน คะแนนความแปรปรวนแตละขอ

s_t^2 แทน คะแนนความแปรปรวนทั้งฉบับ

5. คาดัชนีความสอดคลองระหวางขอคำถามกับวัตถุประสงค (IOC)

$$IOC = \frac{\sum R}{N}$$

เมื่อ IOC แทน ดัชนีความสอดคลองของแบบสอบถาม

R แทน คะแนนของผูเชี่ยวชาญ

$\sum R$ แทน ผลรวมคะแนนความคิดเห็นของผูเชี่ยวชาญทั้งหมด

N แทน จำนวนผูเชี่ยวชาญทั้งหมด

6. คาสัมประสิทธิ์สหสัมพันธแบบเพียรสัน (Peason's Product Moment Correlation Coefficient)

$$r_{xy} = \frac{n\sum xy - \sum x \sum y}{\sqrt{(n\sum x^2 - (\sum x)^2)(n\sum y^2 - (\sum y)^2)}}$$

เมื่อ r_{xy} แทน คาสัมประสิทธิ์สหสัมพันธระหวางตัวแปรx กับตัวแปร y

n แทน จำนวนคูของขอมูล

$\sum xy$ แทน ผลรวมทั้งหมดของผลคูณของตัวแปร xกับตัวแปรy

$\sum x$ แทน ผลรวมของตัวแปร x

$\sum y$ แทน ผลรวมของตัวแปร y

$\sum x^2$ แทน ผลรวมของตัวแปร xแตละคายกกำลังสอง

$\sum y^2$ แทน ผลรวมของตัวแปร y แตละคายกกำลังสอง

บทที่ 4
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่อง “ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการมีคุณธรรมจริยธรรมของนักเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3”ใช้วิธีการวิจัยแบบเชิงปริมาณ ผู้วิจัยได้เสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลและนำเสนอผลการวิเคราะห์ตามลำดับ ดังนี้

4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

4.2 ลำดับขั้นตอนการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้ ผู้วิจัยได้ให้ความหมายไว้ดังนี้

$\overline{X}$	แทน	ค่าเฉลี่ย (Mean)
S.D.	แทน	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)
n	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
R	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ
R_2	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์การทำนายหรืออำนาจพยากรณ์
r	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์ สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน
**	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
X_1	แทน	ด้านแรงจูงใจและโน้มน้าวจูงใจ
X_2	แทน	ด้านผู้สร้างแรงบันดาล
X_3	แทน	ด้านสร้างความผูกพันในการเปลี่ยนแปลง
X_4	แทน	ด้านมีพฤติกรรมที่ดีเป็นแบบอย่าง
X_5	แทน	ด้านการทำงานเป็นทีม
Y_1	แทน	ด้านความซื่อสัตย์สุจริต
Y_2	แทน	ด้านการมีจิตสาธารณะ
Y_3	แทน	ด้านความเป็นธรรมทางสังคม
Y_4	แทน	ด้านกระทำอย่างรับผิดชอบ
Y_5	แทน	ด้านเป็นอยู่อย่างพอเพียง

4.2 ขั้นตอนการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นำเสนอในรูปแบบตารางวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานีเขต 3

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ระดับคุณธรรมจริยธรรมของนักเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับคุณธรรมจริยธรรมของนักเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3

ตอนที่ 5 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบเป็นขั้นตอนเพื่อหาความสามารถในการพยากรณ์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการมีคุณธรรมจริยธรรมของนักเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3

4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์สถานภาพของผู้ตอบแบบ จำแนกตามเพศ อายุ วุฒิการศึกษา วิทยฐานะ และประสบการณ์ในการสอน

ตารางที่ 4.1 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวนคน	ร้อยละ
ชาย	110	31.80
หญิง	236	68.20
รวม	**346**	**100.00**

จากตารางที่ 4.1 พบว่า ครูผู้สอน ที่ตอบแบบสอบถามส่วนมากเป็นเพศหญิง จำนวน 236 คน คิดเป็นร้อยละ 68.20 และเพศชาย จำนวน 110 คน คิดเป็นร้อยละ 31.80

ตารางที่ 4.2 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตาม อายุ

อายุ	จำนวนคน	ร้อยละ
ต่ำกว่า 40 ปี	119	34.40
40 ปีขึ้นไป	227	65.60
รวม	**346**	**100.00**

จากตารางที่ 4.2 พบว่า ครูผู้สอน ที่ตอบแบบสอบถามส่วนมากอายุ 40 ปีขึ้นไป จำนวน 227 คน คิดเป็นร้อยละ 65.60 และอายุต่ำกว่า 40 ปี จำนวน 119 คน คิดเป็นร้อยละ 34.40

ตารางที่ 4.3 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตาม วุฒิการศึกษา

วุฒิการศึกษา	จำนวนคน	ร้อยละ
ปริญญาตรี	115	33.20
ปริญญาโท	231	66.80
รวม	**346**	**100.00**

จากตารางที่ 4.3 พบว่า ครูผู้สอน ที่ตอบแบบสอบถามส่วนมาก วุฒิการศึกษาระดับปริญญาโท จำนวน 231 คน คิดเป็นร้อยละ 66.80 และการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 115 คน คิดเป็นร้อยละ 33.20

ตารางที่ 4.4 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตาม วิทยฐานะ

วิทยฐานะ	จำนวนคน	ร้อยละ
ครูผู้ช่วย	39	11.30
ครูชำนาญการ	136	39.30
ครูชำนาญการพิเศษ	171	49.40
รวม	**346**	**100.00**

จากตารางที่ 4.4 พบว่า ครูผู้สอน ที่ตอบแบบสอบถามส่วนมากวิทยฐานะ ครูชำนาญการพิเศษ จำนวน 171 คน คิดเป็นร้อยละ 49.40 วิทยฐานะ ครูชำนาญการ จำนวน 136 คน คิดเป็นร้อยละ 39.30 และครูผู้ช่วยจำนวน 39 คน คิดเป็นร้อยละ 11.30

ตารางที่ 4.5 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน

ประสบการณ์ในการทำงาน	จำนวนคน	ร้อยละ
ต่ำกว่า 15 ปี	128	37.00
15 ปีขึ้นไป	218	63.00
รวม	**346**	**100.00**

จากตารางที่ 4.5 พบว่า ครูผู้สอน ที่ตอบแบบสอบถามส่วนมากประสบการณ์ในการทำงาน15 ปีขึ้นไป จำนวน 218 คน คิดเป็นร้อยละ 63.00 และประสบการณ์ในการทำงาน ต่ำกว่า 15 ปี จำนวน 128 คน คิดเป็นร้อยละ 37.00

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานีเขต 3

ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานีเขต 3 โดยรวมและรายด้าน

(n=346)

	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง		
		$\overline{X}$	S.D.	แปลผล
1	ด้านแรงจูงใจและโน้มน้าวจูงใจ	4.65	0.43	มากที่สุด
2	ด้านผู้สร้างแรงบันดาลใจ	4.70	0.41	มากที่สุด
3	ด้านสร้างความผูกพันในการเปลี่ยนแปลง	4.73	0.37	มากที่สุด
4	ด้านมีพฤติกรรมที่ดีเป็นแบบอย่าง	4.69	0.38	มากที่สุด
5	ด้านการทำงานเป็นทีม	4.69	0.41	มากที่สุด
	โดยรวม	**4.69**	**0.36**	**มากที่สุด**

จากตารางที่ 4.6 พบว่า ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานีเขต 3 มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาในแต่ละด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือด้านสร้างความผูกพันในการเปลี่ยนแปลง รองลงมาคือด้านผู้สร้างแรงบันดาลใจ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ด้านแรงจูงใจและโน้มน้าวจูงใจ

ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานีเขต 3 ด้านแรงจูงใจและโน้มน้าวจูงใจโดยรวมและรายข้อ

(n=346)

	ด้านแรงจูงใจและโน้มน้าวจูงใจ	**ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง**		
		$\overline{X}$	**S.D.**	**แปลผล**
1	ผู้บริหารมีเป้าหมายในการทำงานที่ชัดเจน	4.69	0.52	มากที่สุด
2	ผู้บริหารมีความเพียรในการคิดกว้างและมองการณ์ไกลเพื่อพัฒนา สถานศึกษา	4.59	0.54	มากที่สุด
3	ผู้บริหารกล้าเผชิญปัญหาและอุปสรรคในการทำงาน	4.64	0.57	มากที่สุด
4	ผู้บริหารเป็นแบบอย่างที่ดีของครูผู้สอนในเรื่องค่านิยม สร้างความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันเพื่อบรรลุเป้าหมายที่ต้องการ	4.67	0.52	มากที่สุด
5	ผู้บริหารพยามส่งเสริมให้ครูปฏิบัติงานด้วยความตั้งใจและพัฒนาจุดด้อย ของตนเองอย่างสม่ำเสมอ	4.66	0.48	มากที่สุด
	โดยรวม	**4.65**	**0.43**	**มากที่สุด**

จากตารางที่ 4.7 พบว่า ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานีเขต 3 ด้านแรงจูงใจและโน้มน้าวจูงใจ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาในแต่ละข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือผู้บริหารมีเป้าหมายในการทำงานที่ชัดเจน รองลงมาคือผู้บริหารเป็นแบบอย่างที่ดีของครูผู้สอนในเรื่องค่านิยม สร้างความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันเพื่อบรรลุเป้าหมายที่ต้องการ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือผู้บริหารมีความเพียรในการคิดกว้างและมองการณ์ไกลเพื่อพัฒนาสถานศึกษา

ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$)และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานีเขต 3 ด้านผู้สร้างแรงบันดาลใจโดยรวมและรายข้อ

(n=346)

	ด้านผู้สร้างแรงบันดาลใจ	**ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง**		
		$\overline{X}$	**S.D.**	**แปลผล**
1	ผู้บริหารให้กำลังใจ ยกย่อง ชมเชย ผู้ร่วมงานอย่างสม่ำเสมอ	4.71	0.49	มากที่สุด
2	ผู้บริหารจูงใจผู้ร่วมงานให้ทุ่มเทความพยายามในการทำงานอย่างเต็มศักยภาพ	4.67	0.51	มากที่สุด
3	ผู้บริหารส่งเสริมให้ผู้ร่วมงาน ทำงานเป็นทีมได้อย่างมีประสิทธิภาพ	4.67	0.51	มากที่สุด
4	ผู้บริหารใช้ปัญญาพิจารณาเหตุผลในการทำงานทำให้ผู้ร่วมงานมีกำลังใจ ตั้งใจปฏิบัติงานดี	4.74	0.48	มากที่สุด
5	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานมีส่วนร่วมในการวางแผนปฏิบัติงาน ด้วยตนเอง	4.71	0.50	มากที่สุด
	โดยรวม	**4.70**	**0.41**	**มากที่สุด**

จากตารางที่ 4.8 พบว่า ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานีเขต 3 ด้านผู้สร้างแรงบันดาลใจ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาในแต่ละข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือผู้บริหารใช้ปัญญาพิจารณาเหตุผลในการทำงานทำให้ผู้ร่วมงานมีกำลังใจ ตั้งใจปฏิบัติงานดี รองลงมาคือผู้บริหารเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานมีส่วนร่วมในการวางแผนปฏิบัติงานด้วยตนเอง และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ผู้บริหารส่งเสริมให้ผู้ร่วมงาน ทำงานเป็นทีมได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานีเขต 3 ด้านสร้างความผูกพันในการเปลี่ยนแปลงโดยรวมและรายข้อ

(n=346)

	ด้านสร้างความผูกพันในการเปลี่ยนแปลง	ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง		
		$\overline{X}$	S.D.	แปลผล
1	ครูมีความรู้สึกว่าการทำงานในสถานศึกษาแห่งนี้มีความมั่นคงในการทำงาน	4.78	0.40	มากที่สุด
2	ครูและผู้บริหารมีความสัมพันธภาพที่ดีต่อกัน	4.67	0.46	มากที่สุด
3	ครูรู้สึกมีความภาคภูมิใจ ที่ได้ทำงานร่วมกับผู้บริหารสถานศึกษา	4.69	0.51	มากที่สุด
4	ผู้บริหารสร้างสิ่งแวดล้อมในการทำงานที่กระตุ้นให้เกิดความใฝ่รู้ ความคิด สร้างสรรค์ และอยากที่จะพัฒนาตนเองให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น	4.80	0.46	มากที่สุด
5	บุคลากรทุกคนมีจิตสำนึกเป็นเจ้าของสถานศึกษา	4.72	0.49	มากที่สุด
	โดยรวม	**4.73**	**0.37**	**มากที่สุด**

จากตารางที่ 4.9 พบว่า ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานีเขต 3 ด้านสร้างความผูกพันในการเปลี่ยนแปลงมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาในแต่ละข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ผู้บริหารสร้างสิ่งแวดล้อมในการทำงานที่กระตุ้นให้เกิดความใฝ่รู้ ความคิดสร้างสรรค์ และอยากที่จะพัฒนาตนเองให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น รองลงมาคือครูมีความรู้สึกว่าการทำงานในสถานศึกษาแห่งนี้มีความมั่นคงในการทำงาน และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ครูและผู้บริหารมีความสัมพันธภาพที่ดีต่อกัน

ตารางที่ 4.10 ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานีเขต 3 ด้านมีพฤติกรรมที่ดีเป็นแบบอย่างโดยรวมและรายข้อ

(n=346)

	ด้านมีพฤติกรรมที่ดีเป็นแบบอย่าง	ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง		
		$\overline{X}$	S.D.	แปลผล
1	ผู้บริหารกระตุ้นและจูงใจให้ผู้ร่วมงานยอมรับเชื่อถือศรัทธาและปฏิบัติตามอย่างถูกต้อง	4.76	0.47	มากที่สุด
2	ผู้บริหารเป็นผู้มีคุณธรรม และจริยธรรม	4.81	0.44	มากที่สุด
3	ผู้บริหารมีบุคลิกภาพดี สง่างาม เป็นบุคคลที่น่านับถือ น่ายกย่อง	4.60	0.53	มากที่สุด
4	ผู้บริหารมีความเสียสละประโยชน์ส่วนตนเพื่อประโยชน์ต่อส่วนรวม	4.63	0.52	มากที่สุด
5	ผู้บริหารสามารถควบคุมอารมณ์ได้ ใช้คำพูดกับผู้ร่วมงานอย่างสร้างสรรค์	4.64	0.48	มากที่สุด
	โดยรวม	**4.69**	**0.38**	**มากที่สุด**

จากตารางที่ 4.10 พบว่า ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานีเขต 3 ด้านมีพฤติกรรมที่ดีเป็นแบบอย่าง มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาในแต่ละข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือผู้บริหารเป็นผู้มีคุณธรรม และจริยธรรม รองลงมาคือผู้บริหารกระตุ้นและจูงใจให้ผู้ร่วมงานยอมรับเชื่อถือศรัทธาและปฏิบัติตามอย่างถูกต้อง และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ผู้บริหารมีบุคลิกภาพดี สง่างาม เป็นบุคคลที่น่านับถือ น่ายกย่อง

ตารางที่ 4.11 ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานีเขต 3 ด้านการทำงานเป็นทีมโดยรวมและรายข้อ

(n=346)

	ด้านการทำงานเป็นทีม	ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง		
		$\overline{X}$	S.D.	แปลผล
1	ผู้บริหารมีความสามารถจูงใจบุคลากรในสถานศึกษาให้เกิดความรู้สึกเป็นเจ้าของร่วมกัน	4.73	0.49	มากที่สุด
2	ผู้บริหารมีการทำงานภายใต้ความคิดเห็นของบุคลากรในสถานศึกษา	4.65	0.53	มากที่สุด
3	ผู้บริหารมีการดำเนินการลดความขัดแย้งในการทำงานของบุคลากรในสถานศึกษา	4.62	0.54	มากที่สุด
4	ผู้บริหารมีการสนับสนุนให้บุคลากรได้ร่วมกันแก้ไขปัญหาการปฏิบัติงาน	4.74	0.48	มากที่สุด
5	ผู้บริหารและครู มีการเรียนรู้ แลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์อย่างต่อเนื่อง	4.72	0.54	มากที่สุด
	โดยรวม	**4.69**	**0.41**	**มากที่สุด**

จากตารางที่ 4.11 พบว่า ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานีเขต 3 ด้านการทำงานเป็นทีม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาในแต่ละข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือผู้บริหารมีการสนับสนุนให้บุคลากรได้ร่วมกันแก้ไขปัญหาการปฏิบัติงาน รองลงมาคือผู้บริหารมีความสามารถจูงใจบุคลากรในสถานศึกษาให้เกิดความรู้สึกเป็นเจ้าของร่วมกันและข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ผู้บริหารมีการดำเนินการลดความขัดแย้งในการทำงานของบุคลากรในสถานศึกษา

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ระดับการมีคุณธรรมจริยธรรมของนักเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3

ตารางที่ 4.12 ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับการมีคุณธรรมจริยธรรมของนักเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 โดยรวมและรายด้าน

(n=346)

	การมีคุณธรรมจริยธรรมของนักเรียน	ระดับการมีคุณธรรมจริยธรรมของนักเรียน		
		$\overline{X}$	S.D.	แปลผล
1	ด้านความซื่อสัตย์สุจริต	4.57	0.36	มากที่สุด
2	ด้านการมีจิตสาธารณะ	4.65	0.39	มากที่สุด
3	ด้านความเป็นธรรมทางสังคม	4.43	0.51	มาก
4	ด้านกระทำอย่างรับผิดชอบ	4.45	0.50	มาก
5	ด้านเป็นอยู่อย่างพอเพียง	4.71	1.08	มากที่สุด
	โดยรวม	**4.56**	**0.39**	**มากที่สุด**

จากตารางที่ 4.12 พบว่า ระดับการมีคุณธรรมจริยธรรมของนักเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาในแต่ละด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือด้านเป็นอยู่อย่างพอเพียง รองลงมาคือด้านการมีจิตสาธารณะ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ด้านความเป็นธรรมทางสังคม

ตารางที่ 4.13 ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับการมีคุณธรรมจริยธรรมของนักเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 ด้านความซื่อสัตย์สุจริตโดยรวมและรายข้อ

(n=346)

	ด้านความซื่อสัตย์สุจริต	**ระดับการมีคุณธรรมจริยธรรม**		
		$\overline{X}$	**S.D.**	**แปลผล**
1	นักเรียนยอมรับเมื่อทำผิด ไม่พูดโกหก	4.62	0.48	มากที่สุด
2	นักเรียนปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างด้านความซื่อสัตย์ได้	4.51	0.51	มากที่สุด
3	นักเรียนทำผิดจะยอมรับว่าเป็นความผิดพลาดของตน	4.56	0.50	มากที่สุด
4	นักเรียนไม่หยิบของผู้อื่นก่อนได้รับอนุญาต	4.58	0.54	มากที่สุด
5	นักเรียนเก็บสิ่งของของผู้อื่นได้จะรีบนำไปติดต่อคืนเจ้าของ	4.62	0.48	มากที่สุด
	โดยรวม	**4.57**	**0.36**	**มากที่สุด**

จากตารางที่ 4.13 พบว่า ระดับการมีคุณธรรมจริยธรรมของนักเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 ด้านความซื่อสัตย์สุจริต มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาในแต่ละข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ข้อนักเรียนยอมรับเมื่อทำผิด ไม่พูดโกหก รองลงมาคือข้อนักเรียนเก็บสิ่งของของผู้อื่นได้จะรีบนำไปติดต่อคืนเจ้าของ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ นักเรียนปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างด้านความซื่อสัตย์ได้

ตารางที่ 4.14 ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับการมีคุณธรรมจริยธรรมของนักเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 ด้านการมีจิตสาธารณะโดยรวมและรายข้อ

(n=346)

	ด้านการมีจิตสาธารณะ	**ระดับการมีคุณธรรมจริยธรรม**		
		$\overline{X}$	**S.D.**	**แปลผล**
1	นักเรียนช่วยเหลือครูในการทำงาน ทำกิจกรรมของโรงเรียนเสมอ	4.73	0.44	มากที่สุด
2	นักเรียนเข้าร่วมการจัดทำกิจกรรมวันสำคัญในโรงเรียนเสมอ	4.65	0.47	มากที่สุด
3	นักเรียนช่วยดูแล รักษาสิ่งแวดล้อม และทรัพย์สินสาธารณะประโยชน์	4.50	0.61	มากที่สุด
4	นักเรียนเข้าร่วมกิจกรรมบำเพ็ญประโยชน์ต่อสังคมเสมอ	4.67	0.46	มากที่สุด
5	นักเรียนแบ่งปันสิ่งของให้เพื่อนด้วยความเต็มใจ	4.69	0.45	มากที่สุด
	โดยรวม	**4.65**	**0.39**	**มากที่สุด**

จากตารางที่ 4.14 พบว่า ระดับการมีคุณธรรมจริยธรรมของนักเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 ด้านการมีจิตสาธารณะ มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาในแต่ละข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ข้อนักเรียนช่วยเหลือครูในการทำงาน ทำกิจกรรมของโรงเรียนเสมอ รองลงมาคือข้อนักเรียนแบ่งปันสิ่งของให้เพื่อนด้วยความเต็มใจ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ นักเรียนช่วยดูแล รักษาสิ่งแวดล้อม และทรัพย์สินสาธารณะประโยชน์

ตารางที่ 4.15 ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับการมีคุณธรรมจริยธรรมของนักเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 ด้านความเป็นธรรมทางสังคมโดยรวมและรายข้อ

(n=346)

	ด้านความเป็นธรรมทางสังคม	ระดับการมีคุณธรรมจริยธรรม		
		$\overline{X}$	S.D.	แปลผล
1	นักเรียนจะไม่โต้ตอบหากเพื่อนพูดจาถากถาง	4.30	0.79	มาก
2	นักเรียนใช้เหตุผลในการตัดสินปัญหาเสมอ	4.44	0.63	มาก
3	นักเรียนยอมรับความคิดเห็นของเพื่อนเมื่อข้อแย้งเกิดขึ้น	4.50	0.54	มาก
4	นักเรียนไม่มีอาการหงุดหงิดรำคาญเมื่อเจอเหตุการณ์ที่ไม่พึงปรารถนา	4.36	0.67	มาก
5	ให้อภัยเพื่อนเสมอ เมื่อเพื่อนทำความผิดและยอบรับผิด	4.53	0.49	มากที่สุด
	โดยรวม	**4.43**	**0513**	**มาก**

จากตารางที่ 4.15 พบว่า ระดับการมีคุณธรรมจริยธรรมของนักเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 ด้านความเป็นธรรมทางสังคมมีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาในแต่ละข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ข้อ ให้อภัยเพื่อนเสมอ เมื่อเพื่อนทำความผิดและยอบรับผิด รองลงมาคือ ข้อนักเรียนยอมรับความคิดเห็นของเพื่อนเมื่อข้อแย้งเกิดขึ้น และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ นักเรียนจะไม่โต้ตอบหากเพื่อนพูดจาถากถาง

ตารางที่ 4.16 ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับการมีคุณธรรมจริยธรรมของนักเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 ด้านกระทำอย่างรับผิดชอบโดยรวมและรายข้อ

(n=346)

	ด้านกระทำอย่างรับผิดชอบ	ระดับการมีคุณธรรมจริยธรรม		
		$\overline{X}$	S.D.	แปลผล
1	นักเรียนตั้งใจทำงานที่ครูมอบหมายให้อย่างเต็มกำลังความสามารถ	4.51	0.56	มากที่สุด
2	นักเรียนส่งรายงานการบ้านและงานต่างๆ ตามเวลาที่กำหนด	4.50	0.56	มาก
3	นักเรียนไม่เคยขาดเรียนยกเว้นกรณีเจ็บป่วย	4.36	0.62	มาก
4	นักเรียนทำงานสำเร็จลุล่วงได้ตามเวลา	4.40	0.60	มาก
5	นักเรียนปฏิบัติตามกฎระเบียบและข้อบังคับของโรงเรียนและชุมชน	4.51	0.61	มากที่สุด
	โดยรวม	**4.45**	**0.50**	**มาก**

จากตารางที่ 4.16 พบว่า ระดับการมีคุณธรรมจริยธรรมของนักเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 ด้านกระทำอย่างรับผิดชอบ มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาในแต่ละข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ข้อ นักเรียนตั้งใจทำงานที่ครูมอบหมายให้อย่างเต็มกำลัง ความสามารถ รองลงมาคือ ข้อนักเรียนปฏิบัติตามกฎระเบียบและข้อบังคับของ โรงเรียนและชุมชน และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ นักเรียนไม่เคยขาดเรียนยกเว้นกรณีเจ็บป่วย

ตารางที่ 4.17 ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับการมีคุณธรรมจริยธรรมของนักเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 ด้านเป็นอยู่อย่างพอเพียงโดยรวมและรายข้อ

(n=346)

	ด้านเป็นอยู่อย่างพอเพียง	**ระดับการมีคุณธรรมจริยธรรม**		
		$\overline{X}$	**S.D.**	**แปลผล**
1	นักเรียนมีความพึงพอใจในสิ่งของที่ตนเองมี	4.53	0.79	มากที่สุด
2	นักเรียนถนอมรักษาสิ่งของใช้ต่าง ๆ ให้สามารถใช้งานได้นานที่สุด	4.41	0.58	มาก
3	นักเรียนมีการปฏิบัติประหยัดน้ำ ประหยัดไฟ	4.51	0.54	มากที่สุด
4	นักเรียนช่วยดูแลและประหยัดการใช้พลังงานทั้งในโรงเรียน และในที่สาธารณะ	4.60	0.53	มากที่สุด
5	นักเรียนไม่ใช้จ่ายฟุ่มเฟือยให้หมดเปลืองโดยเปล่าประโยชน์	4.50	0.58	มาก
	โดยรวม	**4.71**	**0.58**	**มากที่สุด**

จากตารางที่ 4.17 พบว่า ระดับการมีคุณธรรมจริยธรรมของนักเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 ด้านเป็นอยู่อย่างพอเพียง มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาในแต่ละข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ข้อ นักเรียนช่วยดูแลและประหยัดการใช้พลังงานทั้งในโรงเรียน และในที่สาธารณะ รองลงมาคือ ข้อนักเรียนมีความพึงพอใจในสิ่งของที่ตนเองมี และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ นักเรียนถนอมรักษาสิ่งของใช้ต่าง ๆ ให้สามารถใช้งานได้นานที่สุด

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับคุณธรรมจริยธรรมของนักเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3

วิเคราะห์โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson'product moment correlation coefficient)

ตารางที่ 4.18 ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับคุณธรรมจริยธรรมของนักเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3

(n=346)

ตัวแปร	Y_1	Y_2	Y_3	Y_4	Y_5	Y
X_1	.463**	.553**	.358**	.237**	.316**	.451**
X_2	.473**	.531**	.340**	.220**	.311**	.473**
X_3	.347**	.511**	.382**	.248**	.339**	.469**
X_4	.592**	.698**	.421**	.331**	.450**	.473**
X_5	.480**	.662**	.410**	.376**	.498**	.384**
x	.460**	.735**	.682**	.660**	.553**	**.657****

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 4.18 พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับคุณธรรมจริยธรรมของนักเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 พบว่าโดยรวมมีความสัมพันธ์ในระดับมาก (R_{XY}).657 และมีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์แต่ละด้าน พบว่า มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เรียงลำดับความสัมพันธ์จากสูงไปหาต่ำ ดังนี้ ด้านผู้สร้างแรงบันดาลใจ (r=.473) ด้านมีพฤติกรรมที่ดีเป็นแบบอย่าง (r=.473) ด้านสร้างความผูกพันในการเปลี่ยนแปลง (r=.469)ด้านแรงจูงใจและโน้มน้าวจูงใจ (r=.451) และด้านการทำงานเป็นทีม(r=.384)

ตอนที่ 5 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบเป็นขั้นตอนเพื่อหาความสามารถในการพยากรณ์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการมีคุณธรรมจริยธรรมของนักเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3

ตารางที่ 4.19 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบเป็นขั้นตอนเพื่อหาความสามารถในการพยากรณ์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการมีคุณธรรมจริยธรรมของนักเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3

ตัวแปรอิสระ(ตัวแปรพยากรณ์)	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการมีคุณธรรมจริยธรรมของนักเรียน				
	b	S.E.b.	β	t	p-value
ค่าคงที่ (Constant)	1.793	.231		7.773	.000**
ด้านแรงจูงใจและโน้มน้าวจูงใจ	.003	.085	.004	.039	.969
ด้านผู้สร้างแรงบันดาลใจ	.243	.108	.263	2.254	.025
ด้านสร้างความผูกพันในการเปลี่ยนแปลง	.088	.075	.086	1.161	.247
ด้านมีพฤติกรรมที่ดีเป็นแบบอย่าง	.512	.106	.516	4.833	.000**
ด้านการทำงานเป็นทีม	.232	.088	.250	2.623	.009**
R= .569, R^2= .324, *S.E.= .31506* , F=31.779 , P=.000					

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 4.19 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบเป็นขั้นตอนเพื่อหาความสามารถในการพยากรณ์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการมีคุณธรรมจริยธรรมของนักเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการมีคุณธรรมจริยธรรมของนักเรียนทุกด้าน สามารถร่วมกันทำนายประสิทธิผลของสถานศึกษา ได้ร้อยละ 32.40

โดยผลการศึกษาพบว่า ตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ที่ดีที่สุดคือ ด้านมีพฤติกรรมที่ดีเป็นแบบอย่างโดยมีค่า สัมประสิทธิ์ถดถอยการพยากรณ์ (β=.512, t=4.83, p-value=.00) ด้านการทำงานเป็นทีม (β=.232, t=2.62, p-value =.00) ส่งผลต่อการมีคุณธรรมจริยธรรมของนักเรียนอย่าง

มีนัยทางสถิติที่ระดับ .01 นำมาเขียนเป็นสมการถดถอยพหุคูณในรูปคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐาน ได้ดังต่อไปนี้

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

$Y = 1.793+.003(X_1)+ .243(X_2)+ .088(X_3)+ .512(X_4)+ .232(X_5)$

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$Z_Y = .512(X_4)+. 243(X_2)+ .232(X_5)+ .088(X_3)+ 003(X_1)$

บทที่ 5
สรุป อภิปรายผล และขอเสนอแนะ

การวิจัยในครั้งนี้ เรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการมีคุณธรรมจริยธรรมของนักเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 เพื่อศึกษาระดับคุณธรรมจริยธรรมของนักเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการมีคุณธรรมจริยธรรมของนักเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 เพื่อค้นหาตัวพยากรณ์ที่ใช้ในการพยากรณ์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการมีคุณธรรมจริยธรรมของนักเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 ประชากรที่ใช้วิจัยในครั้งนี้ คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 จำนวน 1,971 คน จากโรงเรียนในสังกัด 152 โรงเรียน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 จำนวน 346 คน ได้มาโดยการใช้ตารางสุ่มของเครจซี่และมอร์แกน โดยใชแบบสอบถามที่มีค่าความเชื่อมั่น 0.98 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใชสถิติพื้นฐานได้แก คาเฉลี่ย ค่าสวนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธของเพียรสัน (Pearson Correlation Coefficient)ค่าการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแต่ละขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิจัยตามลำดับ ดังนี้

5.1 สรุปผล

การวิจัยเรื่องภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการมีคุณธรรมจริยธรรมของนักเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 ผู้วิจัยได้สรุปผลการวิเคราะห์ ดังนี้

5.1.1.ผลการวิเคราะห์สถานภาพของผู้ตอบแบบ จำแนกตามเพศ อายุ วุฒิการศึกษา วิทยฐานะและประสบการณ์ในการสอน

1) ครูผู้สอน ที่ตอบแบบสอบถามส่วนมากเป็นเพศหญิง จำนวน 236 คน คิดเป็นร้อยละ 68.20 และเพศชาย จำนวน 110 คน คิดเป็นร้อยละ 31.80

2) ครูผู้สอน ที่ตอบแบบสอบถามส่วนมากอายุ 40 ปีขึ้นไป จำนวน 227คน คิดเป็นร้อยละ 65.60 และอายุต่ำกว่า 40 ปี จำนวน 119 คน คิดเป็นร้อยละ 34.40

3) ครูผู้สอน ที่ตอบแบบสอบถามส่วนมาก วุฒิการศึกษาระดับปริญญาโท จำนวน 231 คน คิดเป็นร้อยละ 66.80 และการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 115 คน คิดเป็นร้อยละ 33.20

4) ครูผู้สอน ที่ตอบแบบสอบถามส่วนมากวิทยฐานะ ครูชำนาญการพิเศษ จำนวน 171 คน คิดเป็นร้อยละ 49.40 วิทยฐานะ ครูชำนาญการ จำนวน 136 คน คิดเป็นร้อยละ 39.30 และครูผู้ช่วย จำนวน 39 คน คิดเป็นร้อยละ 11.30

5) ครูผู้สอน ที่ตอบแบบสอบถามส่วนมากประสบการณ์ในการทำงาน15 ปีขึ้นไป จำนวน 218 คน คิดเป็นร้อยละ 63.00 และประสบการณ์ในการทำงาน ต่ำกว่า 15 ปี จำนวน 128 คน คิดเป็นร้อยละ 37.00

5.1.2 ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานีเขต 3

ผลการวิจัยพบว่า ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานีเขต 3 มีค่าเฉลี่ยโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาในแต่ละด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือด้านสร้างความผูกพันในการเปลี่ยนแปลง รองลงมาคือด้านผู้สร้างแรงบันดาลใจ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ด้านแรงจูงใจและโน้มน้าวจูงใจ

ด้านแรงจูงใจและโน้มน้าวจูงใจ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาในแต่ละข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือผู้บริหารมีเป้าหมายในการทำงานที่ชัดเจน รองลงมาคือผู้บริหารเป็นแบบอย่างที่ดีของครูผู้สอนในเรื่องค่านิยม สร้างความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันเพื่อบรรลุเป้าหมายที่ต้องการ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ผู้บริหารมีความเพียรในการคิดกว้างและมองการณ์ไกลเพื่อพัฒนาสถานศึกษา

ด้านผู้สร้างแรงบันดาลใจ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาในแต่ละข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือผู้บริหารใช้ปัญญาพิจารณาเหตุผลในการทำงานทำให้ผู้ร่วมงานมีกำลังใจ ตั้งใจปฏิบัติงานดี รองลงมาคือผู้บริหารเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานมีส่วนร่วมในการวางแผนปฏิบัติงานด้วยตนเอง และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ผู้บริหารส่งเสริมให้ผู้ร่วมงาน ทำงานเป็นทีมได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ด้านสร้างความผูกพันในการเปลี่ยนแปลงมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาในแต่ละข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือผู้บริหารสร้างสิ่งแวดล้อมในการทำงานที่กระตุ้นให้เกิดความใฝ่รู้ความคิดสร้างสรรค์ และอยากที่จะพัฒนาตนเองให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น รองลงมาคือครูมีความรู้สึก

ว่าการทำงานในสถานศึกษาแห่งนี้มีความมั่นคงในการทำงาน และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ครูและผู้บริหารมีความสัมพันธภาพที่ดีต่อกัน

ด้านมีพฤติกรรมที่ดีเป็นแบบอย่าง มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาในแต่ละข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือผู้บริหารเป็นผู้มีคุณธรรม และจริยธรรม รองลงมาคือผู้บริหารกระตุ้นและจูงใจให้ผู้ร่วมงานยอมรับเชื่อถือศรัทธาและปฏิบัติตามอย่างถูกต้อง และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ผู้บริหารมีบุคลิกภาพดี สง่างาม เป็นบุคคลที่น่านับถือ น่ายกย่อง

ด้านการทำงานเป็นทีม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาในแต่ละข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือผู้บริหารมีการสนับสนุนให้บุคลากรได้ร่วมกันแก้ไขปัญหาการปฏิบัติงาน รองลงมาคือ ผู้บริหารมีความสามารถจูงใจบุคลากรในสถานศึกษาให้เกิดความรู้สึกเป็นเจ้าของร่วมกัน และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ผู้บริหารมีการดำเนินการลดความขัดแย้งในการทำงานของบุคลากรในสถานศึกษา

5.1.3 ผลการวิเคราะห์ระดับคุณธรรมจริยธรรมของนักเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3

ผลการวิจัยพบว่า ระดับการมีคุณธรรมจริยธรรมของนักเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาในแต่ละด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือด้านเป็นอยู่อย่างพอเพียง รองลงมาคือด้านการมีจิตสาธารณะ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ด้านความเป็นธรรมทางสังคม

ด้านความซื่อสัตย์สุจริต มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาในแต่ละข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ข้อนักเรียนยอมรับเมื่อทำผิด ไม่พูดโกหก รองลงมาคือข้อนักเรียนเก็บสิ่งของของผู้อื่นได้จะรีบนำไปติดต่อคืนเจ้าของ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ นักเรียนปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างด้านความซื่อสัตย์ได้

ด้านการมีจิตสาธารณะ มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาในแต่ละข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ข้อนักเรียนช่วยเหลือครูในการทำงาน ทำกิจกรรมของโรงเรียนเสมอ รองลงมาคือข้อนักเรียนแบ่งปันสิ่งของให้เพื่อนด้วยความเต็มใจ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ นักเรียนช่วยดูแล รักษาสิ่งแวดล้อม และทรัพย์สินสาธารณะประโยชน์

ด้านความเป็นธรรมทางสังคมมีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาในแต่ละข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ข้อ ให่อภัยเพื่อนเสมอ เมื่อเพื่อนทำความผิดและยอบรับผิด รองลงมาคือ ข้อนักเรียนยอมรับความคิดเห็นของเพื่อนเมื่อข้อแย้งเกิดขึ้น และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ นักเรียนจะไม่โต้ตอบหากเพื่อนพูดจาถากถาง

ด้านกระทำอย่างรับผิดชอบ มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาในแต่ละข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ข้อ นักเรียนตั้งใจทำงานที่ครูมอบหมายให้อย่างเต็มกำลัง ความสามารถ

รองลงมาคือ ข้อนักเรียนปฏิบัติตามกฎระเบียบและข้อบังคับของ โรงเรียนและชุมชน และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ นักเรียนไม่เคยขาดเรียนยกเว้นกรณีเจ็บป่วย

ด้านเป็นอยู่อย่างพอเพียง มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาในแต่ละข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ข้อ นักเรียนช่วยดูแลและประหยัดการใชพลังงานทั้งในโรงเรียน และในที่สาธารณะ รองลงมาคือ ข้อนักเรียนมีความพึงพอใจในสิ่งของที่ตนเองมี และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ นักเรียนถนอมรักษาสิ่งของใช้ต่าง ๆ ให้สามารถใช้งานได้นานที่สุด

5.1.4 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับคุณธรรมจริยธรรมของนักเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3

ผลการวิจัยพบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับคุณธรรมจริยธรรมของนักเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 พบว่าโดยรวมมีความสัมพันธ์ในระดับมาก (R_{XY}).657 และมีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์แต่ละด้าน พบว่า มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เรียงลำดับจากสูงไปหาต่ำ ดังนี้ ด้านผู้สร้างแรงบันดาลใจ (r=.473) ด้านมีพฤติกรรมที่ดีเป็นแบบอย่าง (r=.473) ด้านสร้างความผูกพันในการเปลี่ยนแปลง (r=.469)ด้านแรงจูงใจและโน้มน้าวจูงใจ (r=.451) และด้านการทำงานเป็นทีม (r=.384)

5.1.5 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบเป็นขั้นตอนเพื่อหาความสามารถในการพยากรณ์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการมีคุณธรรมจริยธรรมของนักเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3

ผลการวิจัยพบว่า ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบเป็นขั้นตอนเพื่อหาความสามารถในการพยากรณ์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการมีคุณธรรมจริยธรรมของนักเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการมีคุณธรรมจริยธรรมของนักเรียนทุกด้าน สามารถร่วมกันทำนายประสิทธิผลของสถานศึกษา ได้ร้อยละ 32.40

โดยผลการศึกษาพบว่า ตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ที่ดีที่สุดคือ ด้านมีพฤติกรรมที่ดีเป็นแบบอย่างโดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยการพยากรณ์ (β=.512, t=4.83, p-value=.00) ด้านการทำงานเป็นทีม (β=.232, t=2.62, p-value =.00) ส่งผลต่อการมีคุณธรรมจริยธรรมของนักเรียนอย่างมีนัยทางสถิติที่ระดับ .01

นำมาเขียนเป็นสมการถดถอยพหุคูณในรูปคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐานได้ดังต่อไปนี้

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

$Y = 1.793+.003(X_1)+ .243(X_2)+ .088(X_3)+ .512(X_4)+ .232(X_5)$

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$Z_Y = .512(X_4)+. 243(X_2)+ .232(X_5)+ .088(X_3)+ 003(X_1)$

5.2 อภิปรายผล

จากผลการวิจัยเรื่องภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการมีคุณธรรมจริยธรรมของนักเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 สามารถนำมาอภิปรายผล ได้ดังนี้

5.2.1 การวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานีเขต 3 พบว่า ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 มีค่าเฉลี่ยโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด เป็นไปตามสมมติฐาน ทั้งนี้เพราะ ภาวะผู้นำมีความสำคัญอย่างมากต่อการพัฒนาสถานศึกษา เพราะภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษานั้นสามารถสร้างวิสัยทัศน์ และขับเคลื่อนสถานศึกษา จนนำไปสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้ของสถานศึกษาได้ โดยกระบวนการโน้มน้าวของผู้บริหารสถานศึกษา ในการสร้างเป้าหมายความสำเร็จที่จุดเดียวกันขององค์กร สอดคล้องกับแนวคิดของ ชรัตน์ จีนขาวขา (2562) ได้ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 3 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของข้าราชการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 3 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากและยังสอดคล้องกับแนวคิดของธวัชชัย หอมยามเย็น (2561) ได้ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย เขต 2 ผลการศึกษาพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับมาก

5.2.2 การวิเคราะห์ระดับคุณธรรมจริยธรรมของนักเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า ระดับการมีคุณธรรมจริยธรรมของนักเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เป็นไปตามสมมติฐาน ทั้งนี้เพราะ คุณธรรมจริยธรรมเป็นข้อประพฤติปฏิบัติของบุคคลเป็นสิ่งมีคุณค่ายิ่ง ส่งเสริมให้บุคคลที่ปฏิบัติอยู่ร่วมกับผู้อื่นในสังคมได้อย่างมีความสุข ทั้งนี้เพราะสอดคล้องกับงานวิจัยของ รัตนากร วงคศรี และคณะ (2560) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมนักเรียนนักศึกษาโรงเรียนลำปางพาณิชยการและเทคโนโลยี จังหวัดลำปาง ผลการวิจัยพบ

วาครูและนักเรียนมีความเห็นตรงกันวาวิธีที่ดำเนินงานพัฒนาคุณธรรมจริยธรรม โดยการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมของนักเรียน ควบคูกับกิจกรรมการเรียนการสอนมีการปฏิบัติอยูในระดับมากและยังสอดคล้องกับงานวิจัยของฉันทนา โรจนบูรณาวงศ(2560) ไดศึกษาวิจัยเรื่องการศึกษาผลการประเมินโครงการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมของนักเรียนโรงเรียนบ่านมะกอก ผลการศึกษาพบวา ผลผลิตของโครงการเกี่ยวกับคุณธรรมจริยธรรมนักเรียน ทั้ง 10 ดานในภาพรวม อยูในระดับมาก เมื่อพิจารณารายดาน พบวา อยูในระดับ มากทุกดาน

5.2.3 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับคุณธรรมจริยธรรมของนักเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 พบว่าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับคุณธรรมจริยธรรมของนักเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 โดยรวมมีความสัมพันธ์ในระดับมาก (R_{XY}).657 และมีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เป็นไปตามสมมติฐาน ทั้งนี้เพราะ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาจะมีอิทธิพลต่อบุคลากรในโรงเรียนมากกว่านักเรียน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ศิณาภรณ หู่เต็ม (2562) ไดศึกษาวิจัยเรื่อง พฤติกรรมด้านคุณธรรมจริยธรรมของนักศึกษาในระดับปริญญาตรี วิทยาลัยราชพฤกษ จังหวัดนนทบุรี ผลการวิจัยพบวา นักศึกษามีพฤติกรรมดานคุณธรรมจริยธรรม โดยสวนใหญอยูในระดับมาก

5.2.4 การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบเป็นขั้นตอนเพื่อหาความสามารถในการพยากรณ์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการมีคุณธรรมจริยธรรมของนักเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบเป็นขั้นตอนเพื่อหาความสามารถในการพยากรณ์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการมีคุณธรรมจริยธรรมของนักเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการมีคุณธรรมจริยธรรมของนักเรียนทุกด้าน สามารถร่วมกันทำนายประสิทธิผลของสถานศึกษา ได้ร้อยละ 32.40 โดยผลการศึกษาพบว่า ตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ที่ดีที่สุดคือ ด้านมีพฤติกรรมที่ดีเป็นแบบอย่างโดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยการพยากรณ์ (β=.512, t=4.83, p-value=.00) ด้านการทำงานเป็นทีม (β=.232, t=2.62, p-value =.00) ส่งผลต่อการมีคุณธรรมจริยธรรมของนักเรียนอย่างมีนัยทางสถิติที่ระดับ .01เป็นไปตามสมมติฐาน ทั้งนี้เพราะ ผู้ที่มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสูงย่อมมีอิทธิพลต่อการเรียนรู้ของบุคคลในโรงเรียนและครูผู้ซึ่งมี หน้าที่หลักในการจัดการเรียนการสอน สามารถจัดกิจกรรมการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างครบถ้วน มุ่งมั่นและตั้งใจ และทุกฝ่ายมีการร่วมมือกันในการปฏิบัติภารกิจ ร่วมสร้างบรรยากาศในหน่วยงานให้เอื้อต่อการดำเนินงาน จะสามารถนำองค์การบรรลุเป้าหมายได้ในที่สุด ซึ่ง

สอดคล้องกับงานวิจัยของ แมคเกอรี่ และฮัทชิง (2018) ได้ทำการศึกษาภาวะผู้นำของ ดร.มาติน ลูเทอร์ คอง เจอา ในความสัมพันธ์ทั้ง 4 ลักษณะของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง พบว่า ดร. มาตินบรรยายให้เห็นภาพลักษณะทั้ง 4 ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ซึ่งรวมถึงภาวะผู้นำของกษัตริย์ตลอดจนการทำงานของผู้นำสมัยใหม่แนวความคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ซึ่งเน้นถึงความสำคัญของการสร้างความมั่นใจของผู้ตาม การท้าทายในการยอมรับการดารงตำแหน่ง ความต้องการในการพัฒนาผู้ตาม และแรงสนับสนุนอย่างแท้จริง

5.3 ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการมีคุณธรรมจริยธรรมของนักเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 ผู้วิจัยขอนำเสนอข้อเสนอแนะ ดังนี้

5.3.1 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1.จากผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการมีคุณธรรมจริยธรรมของนักเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ดังนั้นควรมีการกำหนดให้มีระบบการนิเทศ กำกับ ติดตาม ส่งเสริมและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

2.จากผลการวิจัยพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการมีคุณธรรมจริยธรรมของนักเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 มีความสัมพันธ์เชิงบวก ดังนั้นควรมีการกำหนดให้มีระบบการนิเทศ กำกับ ติดตาม ส่งเสริม และพัฒนาการบริหารงานให้อยู่ในสภาพการณ์ที่ดีกว่าเดิม

5.3.2 ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัย

จากผลการศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการมีคุณธรรมจริยธรรมของนักเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 มีข้อเสนอแนะในการศึกษา ดังนี้

1. ควรศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการมีคุณธรรมจริยธรรมของนักเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี ทั้งเขต 1,2,4 ด้วย

2. ควรศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการมีคุณธรรมจริยธรรมของนักเรียนองค์กรอื่น ๆ เช่น โรงเรียนสังกัดเทศบาล โรงเรียนเอกชน โรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นต้น

3. ควรศึกษาความสัมพันธ์กับตัวแปรอื่น ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการมีคุณธรรมจริยธรรมของนักเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 ด้วย

4. ควรศึกษาตัวพยากรณ์ตัวแปรอื่น ที่ใช้ในการพยากรณ์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการมีคุณธรรมจริยธรรมของนักเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 ด้วย

บรรณานุกรม

1) หนังสือ

1) หนังสือ

กีรติ บุญเจือ. (2561). *คุณธรรมปรัชญาธรรมาภิบาลที่สนับสนุนพระปฐมบรมราชโองการ. การประชุมวิชาการและนำเสนอผลงานวิจัยระดับชาติและนานาชาติ ครั้งที่ 9*. (20 มีนาคม 2561) หน้า 354-349.

โกสินทร์ รังสิยาพันธ์. (2560). *ปรัชญาและคุณธรรมสาหรับครู*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.

ขวัญตา เกื้อกูลรัฐ. (2560). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา.* กรุงเทพฯ : บริษัทเอกซเปอร์เนท จำกัด.

จิตรา ทรัพย์โฉม. (2560). *ภาวะผู้นาการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู.* กรุงเทพฯ : ศูนย์หนังสือจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ชัยเสฏฐ์ พรหมศร. (2561). *การจัดการสมัยใหม่.* กรุงเทพฯ : ปัญญาชน

ชีวิน อ่อนละออ. (2561). *ภาวะผู้นำยุคดิจิทัลสำหรับนักบริหารการศึกษา.* วารสารวิทยาลัยบัณฑิตเอเชีย.

ชูชาติ พ่วงสมจิตร. (2562). *การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งเสริมและปัจจัยที่เป็นอุปสรรคต่อการมีส่วนร่วมของชุมชนกับโรงเรียนประถมศึกษาในเขตปริมณฑลกรุงเทพมหานคร.* สำนักงานพิมพ์ฐานมีเดีย เน็ตเวร์ค.

ทิพย์ หาสาสน์ศรี. (2560). *การพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมนักเรียนโรงเรียน สาธิตมหาวิทยาลัยรามคำแหง.* กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

ธงชัย สันติวงษ์. (2561). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์.* กรุงเทพฯ: ประชุมช่าง.

นงลักษณ์ วิรัชชัย. (2551). *การวิจัยและตัวบ่งชี้คุณธรรมจริยธรรม.* กรุงเทพฯ : ศูนย์ส่งเสริมและพัฒนาพลังแผ่นดินเชิงคุณธรรม (ศูนย์คุณธรรม) สำนักงานบริหารและพัฒนาองค์ความรู้ (องค์การมหาชน).

นิตย์ สัมมาพันธ์. (2561). *ภาวะผู้นำ: พลังขับเคลื่อนองค์การสู่ความเป็นเลิศ.* กรุงเทพมหานคร : บริษัทอินโนกราฟฟิกส์จำกัด.

นิติยา นาคดิลก. (2560). *คิดกลยุทธ์ด้วยSWOT*. (พิมพ์ครั้งที่7). กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี.

เนตร์พัณณา ยาวิราช. (2561). *ภาวะผู้นำและผู้นำเชิงกลยุทธ์* กรุงเทพฯ : ศูนย์หนังสือจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ประภาศรี สีหอำไพ. (2561). *พื้นฐานการศึกษาทางศาสนาและจริยธรรม.* กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ปราชญา กล้าผจญ. (2560). *คุณธรรมแนวโน้มและพัฒนาการทางการบริหารการศึกษา.* สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง. กรุงเทพฯ.

ปริญญา ตันสกุล. (2560). *ศาสตรแห่งการเป็นผู้นำ.* กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์จิตจักรวาล.

พรณรงค์ สิงห์สำราญ. (2560). *เจตคติของนักศึกษาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพที่มีต่อคุณธรรมจริยธรรมและความรับผิดชอบต่อสังคม.* กรุงเทพฯ : วิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ

พระเทพเวที (ประยุทธ์ ปยุตฺโต) .(2561). *พจนานุกรมฉบับประมวลศัพท์.* พิมพ์ครั้งที่ 10. กรุงเทพฯ: บริษทั เอส.อาร์.พริ้นติ้งแมส โปรดักส์จำกัด.

พิสณุ ผ่องศรี. (2550). *วิจัยทางการศึกษา.* กรุงเทพฯ: พรอพเพอตี้พริ้นท์.

เพ็ญพร ทองคำสุก. (2561). *ผู้นำเชิงสร้างสรรค์และผลิตภาพ : กระบวนทัศน์ใหม่และผู้นำใหม่ทางการศึกษา.* กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ไพโรจน์ บาลัน. (2562). *ทักษะการบริหารทีม.* กรุงเทพฯ : แอคทีฟพรินท์จำกัด.

ยนต์ ชุมจิต. (2561). *วิชาชีพครู.* กรุงเทพฯ : โอเดียนสโตร์

รังสรรค์ ประเสริฐศรี. (2561). *ภาวะผู้นำ (Leadership).* กรุงเทพฯ : ธนธัชการพิมพ์.

รัตติกรณ์ จงวิศาล. (2561*). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง.* ภาควิชาจิตวิทยา คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

ล้วน สายยศ และอังคณา สายยศ. (2538). *เทคนิคการวิจัยทางการศึกษา.* (พิมพ์ครั้งที่ 11). กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น.

วศิน อินทสระ. (2561). *จริยธรรมกับบุคคล หลักสูตรมัธยมศึกษาตอนต้น พุทธศักราช 2521 (ฉบับปรับปรุง 2533).* กรุงเทพฯ : ส านักพิมพ์วัฒนาพานิช

สมชาย สุเทศ. (2561). *การบริหารการจัดการภาครัฐแนวใหม่ขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดนครปฐม.* นครปฐม : มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ในพระบรมราชูปถัมภ์.

สมเดช สีแสง. (2561). *คู่มือการบริหารโรงเรียน.* นครสวรรค : หจก.ริมปงการพิมพ์.

สาโรช บัวศรี. (2552). รากแกวการศึกษา. กรุงเทพฯ : สันติการพิมพ.

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. 2560. *ยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ 20 ปี.* (พ.ศ. 2560 - 2579) .

สำนักงานเลขานุการคุรุสภา. (2561). *รายงานการสังเคราะห์งานวิจัยคุณลักษณะ และกระบวนการปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรมของประเทศต่างๆ.* กรุงเทพฯ :โรงพิมพ์ ชุมชนสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย จำกัด.

สุจินต ธรรมชาติ. (2544). *การวิจัยภาคปฏิบัติวิธีลัด.* กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย.

สุชาติ ประสิทธิ์รัฐสินธุ์. (2560). *ระเบียบวิธีการวิจัยทางสังคมศาสตร์.*กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์. (2560). *การศึกษาภาวะผู้นำเพื่อการบริหารและการนำมหาวิทยาลัยของอธิการบดี มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย.* พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพมหานคร : วิรัตน์เอ็ดดูเคชั่น.

เสถียร ชาวไทย. (2560). *ปรัชญาคุณธรรมสำหรับครู.* เชียงราย : สถาบันราชภัฏเชียงราย.

โสภณ ภูเก้าล้วน. (2562). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง.* (ออนไลน์). สืบค้นเมื่อ วันที่ 8 กุมภาพันธ์ 2565 แหล่งที่มา : จากhttps://www.gotoknow.org

อภิวิชญ์ ตันตุลา. (2560). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำแบบเหนือชั้นของผู้บริหารสถานศึกษา.* กรุงเทพมหานคร: ศูนย์หนังสือจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

อัศนีย์ สุกิจใจ. (2560). *รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงวิชาการตามหลักพุทธธรรมของผู้บริหาร.* กรุงเทพมหานคร : ท็อปปริ๊น จำกัด.

2) วิทยานิพนธ์ / สารนิพนธ์ / รายงานการวิจัย

กฤษพล อัมมรนันท์ (2559). *การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอแม่วงก์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 2.* คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.

กิตติพงษ์ ไชยมาตย. (2562). *การบริหารจัดการเทศบาลตำบลแม่อายตามหลักธรรมาภิบาล เทศบาลตำบลแม่อาย.* วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต วิทยาลัยการปกครอง มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

ขวัญฟ้า รังสิยานนท์. (2552). *การพัฒนารูปแบบการจัดกระบวนการเรียนรู้แนวพุทธ สำหรับเด็กปฐมวัย.* วิทยานิพนธ์ ปร.ด. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

จรัญ แกวเป็ง. (2560). *การพัฒนาคุณธรรม จริยธรรมนักเรียนด้านคารวะธรรมโรงเรียนเชียงคำวิทยาคม อำเภอเชียงคำ จังหวัดพะเยา.* วิทยานิพนธ์ ครุศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา) สำนักบัณฑิตศึกษา สถาบันราชภัฏเชียงราย.

จิรวรรณ เล่งพานิชย์. (2562). *โมเดลสมการโครงสร้างภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน.* วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต, มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

ฉันทนา โรจนบูรณาวงศ์. (2560).*การประเมินโครงการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมนักเรียน โรงเรียนบ้านมะกอก อำเภอพิมาย จังหวัดนครราชสีมา โดยบูรณาการกจิกรรมส่งเสริมคุณธรรม รูปแบบเดิมกับแนวทางการปลูกฝังจิตสำนึกคุณธรรมผ่านระบบการศึกษาของมูลนิธิพุทธฉือจี้ ไต้หวัน.* ผลงานวิชาการโรงเรียนบ้านมะกอก อำเภอพิมาย จังหวัดนครราชสีมา.

ชรัตน์ จีนขาวขำ. (2557). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3.* วิทยานิพนธ์บัณฑิตวิทยาลัย มหาลัยขอนแก่น.

ชัยนนท์ นิลพัฒน์. (2555). *จริยธรรมในการบริหารงานบุคคลของคณะอนุกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เขตพื้นที่การศึกษา.* ดุษฎีนิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎี บัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร

ไชยพร เรืองแหล้. (2561). *บทบาทของสถานศึกษาในการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมแก่นักเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1*. วิทยานิพนธ์ พุทธศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

ดุจเดือน พันธุมนาวิน. (2560). *รายงานการสังเคราะห์งานวิจัยเกี่ยวกับคุณธรรมจริยธรรมในประเทศไทยและต่างประเทศ.* กรุงเทพฯ : ศูนย์ส่งเสริมและพัฒนาพลังแผ่นดินเชิงคุณธรรม สำนักงานบริหารและพัฒนาองค์ความรู้ (องค์กรมหาชน).

ธวัชชัย หอมยามเย็น. (2555). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 2.* วิทยานิพนธ์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาลัยขอนแก่น.

นภีสี ศรีวัฒนทรัพย์. (2551). *การศึกษาการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมด้าน คุณธรรมจริยธรรมด้วย หนังสือภาพประกอบการ์ตูนของนักเรียน ชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 โรงเรียนวัดศรีมหาโพธิ์.* นครปฐม : มหาวิทยาลัยศิลปากร.

นาวิน เหมือนแสง. (2553). *การบริหารสถานศึกษากับการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมของผู้เรียน ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสานักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสาคร.* วิทยานิพนธ์ ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร.

บุญพา พรหมณะ. (2559). *ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา.* วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยศิลปากร.

ประทีป มากมิตร. (2560). *จริยธรรมของผู้บริหารสถาบันอุดมศึกษาเอกชน.* ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร.

ปัทมาวดี วาปีเน. (2555). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี.* วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.

พระบำรุง ปณฺญาพโล. (2561). *ปัจจัยที่มีผลต่อการปลูกฝังคุณธรรม และจริยธรรมของนักศึกษาวิทยาลัยเทคโนโลยีสยาม เขตบางกอกใหญ่กรุงเทพมหานคร.* วิทยานิพนธ์ พุทธศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

พระบุญทัน จารุวณฺโณ (กณาลักษณ์). (2553). *การศึกษาพฤติกรรมเชิงจริยธรรมกับความมีวินัยของนักเรียนมัธยมศึกษา โรงเรียนสิรินธรวิทยานุสรณ์เทศบาลตำบลนิคมลาโดมน้อย อำเภอสิรินธร จังหวัดอุบลราชธานี.* วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพระพุทธศาสนา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

พระมหาสิฐ์วิษฐ์ ปญฺญาปสุโต (อภิปัณฐ์ไชย) (2549) *“ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยธรรมแผนกสามัญในจังหวัดนครราชสีมาตามทศนะของครูผู้สอน”* วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.

พระมหาอาจริยพงษ์คำตั๋น. (2554). *การปฏิบัติตนด้านคุณธรรม จริยธรรม และค่านิยมที่พึงประสงค์ของนักเรียนโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตจังหวัดนครปฐม.* วิทยานิพนธ์ ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพัฒนศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร.

พัชรีย์ ศักดี. (2560). *การพัฒนาความเสียสละของนักเรียนที่มีแรงจูงใจต่างกันในการเข้าร่วมกิจกรรมยุวกาชาดของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 4.* ปริญญานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต. สาขาวิชาการวัดผลการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.

ภารดี อนันต์นารี. (2551). *หลักการ แนวคิด ทฤษฎีทางการบริหารการศึกษา.* วิทยานิพนธ์กศ.ม. ชลบุรี : มหาวิทยาลัยบูรพา.

มัทนา วังถนอมศักดิ์. (2561). *ภาวะผู้นำทางการศึกษาทฤษฎีและการปฏิบัติ.* วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยศิลปากร.

รังสรรค์ อินทน์จันทน์. (2552). *ปัจจัยที่มีผลต่อความก้าวหน้าการถ่ายโอนภารกิจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น : ศึกษาเฉพาะกรณี องค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.) ในจังหวัดนครปฐม.* วิทยานิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขารัฐประศาสนศาตร์, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีปทุม.

รัตนากร วงค์ศรี. (2550). *การพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมนักเรียน นักศึกษาโรงเรียนลำปางพาณิชยการและเทคโนโลยี จังหวัดลำปาง.* ลำปาง: โรงเรียนลำปางพาณิชยการ และเทคโนโลยี จังหวัดลำปาง

วรวัฒน์ แสงน้อยอ่อน. (2560). *การศึกษาความพึงพอใจของผู้ปกครองต่อการบริการของโรงเรียนวิทยปัญญา สังกัดสำนักบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน กรุงเทพมหานคร.* สารนิพนธ์ กศ.ม.(การบริหารการศึกษา), บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

วิโรจน์ สารรัตนะ และคณะ. (2561). *ภาวะผู้นำสำหรับศตวรรษที่ 21*. วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร.

วีระพงศ์ ถิ่นแสนดี. (2550). *การพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมนักเรียนโรงเรียนสิงห์สะอาด อำเภอสหัสขันธ์ จังหวัดกาฬสินธุ์ .* วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.

ศักดิ์ชัย ภู่เจริญ. (2562). *รูปแบบการพัฒนาพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา.* วิทยานิพนธหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร.

ศิณาภรณ์ หู้เต็ม. (2552). *พฤติกรรมด้านคุณธรรมจริยธรรมของนักศึกษา ในระดับปริญญาตรี วิทยาลัยราชพฤกษ์.* นนทบุรี: วิทยาลัยราชพฤกษ์

เศกสรรค์ ปัญญาแก้ว. (2560). *การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำแบบเหนือชั้นของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด.* วิทยานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.

สมผิว ชื่นตระกูล. (2561). *รูปแบบกิจกรรมการพัฒนาพฤติกรรมทางจริยธรรมของนักศึกษาในสถาบันอุดมศึกษาเอกชนตามคุณลักษณะบัณฑิตอุดมคติไทย*. มหาวิทยาลัยเกริก.

สมพร จำปานิล. (2561). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 5*. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตร์ มหาบัณฑิต สาขาบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย

สราญรัตย์ จันทะมล. (2548). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาอำเภอวังสะพุง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเลย เขต 2*. รายงานการศึกษา อิสระปริญญามหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น

สุทธาวรรณ ภาณุรัตน์. (2553). *การเปรียบเทียบพัฒนาการทางทักษะการเขียนเรียงความภาษาไทยของนักเรียนประถมศึกษาปีที่ 6 ระหว่างกลุ่มที่ประเมินตนเองโดยใช้แบบตรวจสอบรายการกับแบบสอบถามปลายเปิด.* ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการวัดและประเมินผลการศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สุภาพร สุขสวัสดิ์. (2552). *การพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมของนักเรียนโรงเรียนสตรีนนทบุรี.* ปริญญาการศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร.

สุรีรัตน์ โตเขียว. (2560). *รูปแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในศตวรรษที่ 21*. ดุษฎีนิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.

อติกันต์ ภูดีทิพย์. (2552). *การศึกษาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิทยาศาสตร์และพฤติกรรมด้านคุณธรรมจริยธรรม พื้นฐาน 8 ประการ ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ที่ได้รับการจัดการเรียนรู้แบบกลุ่มเพื่อนช่วยเพื่อน.* สารนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาการมัธยมศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

อรุณ พรหมจรรย์. 2556. *การพัฒนารูปแบบภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการของ ผู้บริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา*. วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา วิทยาลัยบัณฑิตศึกษาด้านการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีปทุม.

เอกวัฒน์ ดันงา. (2554). *ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนของผู้บริหารตามทัศนะของผู้บริหารและครูโรงเรียนในเครือข่ายอำเภอธาตุพนม สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1.* ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยนครพนม.

2.ภาษาอังกฤษ

Covey, Stephen R. (2004). *The 8th Habit : From Effectiveness to Great*ness. New York : Simon & Schuster

Gibson, James L., Ivancevich, John M. and Donnelly, James H., Jr. (1997). *Organizations, Behavior Structure Processes*. International Edition. United States of America : Irwin/McGraw-Hill.

Julian Barling, Tom Weber & E. Kevin Kelloway (2011). *The Influence of Leadership onInnovation Processes and Activities.* Organizational Dynamics, 38(1), pp. 64-72.

Keskin, E. & Atar, H.H. (2013). *DNA barcoding commercially important aquatic invertebrates of Turkey*. Mitochondrial DNA, 24(4). pp. 440-450.

Mackerel and Hutchings.2018. *Economics for Business.(Fifth Edition),* Italy : Prentice Hall

Lewis, L. K., Schmisseur, A. M., Stephens, K. K. and Weir, K. E. (2006). *"Advice on Communicating during Organizational Change."Journal of Business Communication* 43 (2) : 113-137.

Max, Weber. (1947). *The Theory of Social and Economic Organization*. New York : Free Press.

Oke, Adegoke., Munshi, Natasha. & Walumbwa, Fred O. (2009). *The Influence of Leadership on Innovation Processes and Activities.* Organizational Dynamics, 38(1), pp. 64-72.

Yukl, G. A. (1998). *Leadership and performance beyond expectation (2nded.).* New York: McGraw-Hill.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือเพื่อการวิจัย

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย

1) นางทิพมาศ เศวตวรโชติ

ตำแหน่ง : ผู้ช่วยศาสตราจารย์
วุฒิการศึกษา : ศษ.ด.(การบริหารการศึกษา)
ม.มหามกุฏราชวิทยาลัย

วท.ม.(วิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์)
ม.ศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร

ค.บ.(สังคมศึกษา)
สถาบันราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา

2) นางเกศริน มนูญผล

ตำแหน่ง : ผู้ช่วยศาสตราจารย์
วุฒิการศึกษา : กศ.ด.(การวิจัยเพื่อพัฒนาหลักสูตร)
ม.ศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร

กศ.ม.(การวัดผลการศึกษา)
ม.ศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร

กศ.บ.(คณิตศาสตร์)
ม.ศรีนครินทรวิโรฒสงขลา

3) นางณภัค อินทร์ปาน

ตำแหน่ง : ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ
โรงเรียนทุ่งใหญ่เฉลิมราชอนุสรณ์รัชมังคลาภิเษก
วุฒิการศึกษา : ค.บ. (คณิตศาสตร์)
สถาบันราชภัฏนครศรีธรรมราช

บริหารการศึกษา
ม. ราชภัฏนครศรีธรรมราช

ภาคผนวก ข
หนังสือขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือเพื่อการวิจัย

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตศรีธรรมาโศกราช
หมู่ที่ ๖ ตำบลนาพรุ อำเภอพระพรหม
จังหวัดนครศรีธรรมราช ๘๐๐๐๐
โทร. ๐-๗๕๘๐-๙๑๒๘-๙ www.ssc.mbu.ac.th

ที่ อว ๗๙๑๖(๒)/ว ๐๐๐๗

๒๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เจริญพร นางนภัค อินทร์ปาน

ด้วย นายยุทธพงศ์ ทองสุข นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมาโศกราช กำลังดำเนินการทำสารนิพนธ์เรื่อง "ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการมีคุณธรรมจริยธรรม ของนักเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต ๓ (LEADERSHIP CHANGE OF SCHOOL ADMINISTRATORS AFFECTING MORALITY AND ETHICS OF STUDENTS UNDER SURAT THANI PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 3)" โดยมี ผศ.ดร.สรัญญา แสงอัมพร เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา

ในการนี้จึงเจริญพรเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา โครงสร้างของเครื่องมือที่นักศึกษาสร้างขึ้น ทั้งนี้เพื่อให้การวิจัยมีความถูกต้องและสมบูรณ์ตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้และเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป รายละเอียดดังเอกสารที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเจริญพรมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์แก่นักศึกษาด้วยและขออนุโมทนาขอบคุณ มา ณ โอกาสนี้

ขอเจริญพร

(พระครูสิริธรรมาภิรัต, ผศ.ดร.)
ผู้อำนวยการวิทยาลัยศาสนศาสตร์ศรีธรรมาโศกราช
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

บัณฑิตศึกษา
โทร. ๐-๗๕๘๐-๙๑๒๘

บันทึกข้อความ

ส่วนงาน มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมาโศกราช โทร. ๐-๗๕๘๐-๙๑๒๙

ที่ ยว ๗๙๑๖(๒)/ว ๐๐๐๗ **วันที่** ๒๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เจริญพร ผศ.ดร.ทิพมาศ เศวตวรโชติ

ด้วย นายยุทธพงศ์ ทองสุข นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมาโศกราช กำลังดำเนินการทำสารนิพนธ์เรื่อง "ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการมีคุณธรรมจริยธรรม ของนักเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต ๓ (LEADERSHIP CHANGE OF SCHOOL ADMINISTRATORS AFFECTING MORALITY AND ETHICS OF STUDENTS UNDER SURAT THANI PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 3)" โดยมี ผศ.ดร.สรัญญา แสงอัมพร เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา

ในการนี้จึงเจริญพรเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา โครงสร้างของเครื่องมือที่นักศึกษาสร้างขึ้น ทั้งนี้เพื่อให้การวิจัยมีความถูกต้องและสมบูรณ์ตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้และเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป รายละเอียดดังเอกสารที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเจริญพรมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์แก่นักศึกษาต่อไป

(พระครูสิริธรรมาภิรัต, ผศ.ดร.)
ผู้อำนวยการวิทยาลัยศาสนศาสตร์ศรีธรรมาโศกราช
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

บันทึกข้อความ

ส่วนงาน มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมาโศกราช โทร. ๐-๗๕๘๐-๙๑๒๙

ที่ อว ๗๙๑๖(๒)/ว ๐๐๐๗ **วันที่** ๒๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เจริญพร ผศ.ดร.เกศริน มนูญผล

ด้วย นายยุทธพงศ์ ทองสุข นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมาโศกราช กำลังดำเนินการทำสารนิพนธ์เรื่อง "ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการมีคุณธรรมจริยธรรม ของนักเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต ๓ (LEADERSHIP CHANGE OF SCHOOL ADMINISTRATORS AFFECTING MORALITY AND ETHICS OF STUDENTS UNDER SURAT THANI PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 3)" โดยมี ผศ.ดร.สรัญญา แสงอัมพร เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา

ในการนี้จึงเจริญพรเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา โครงสร้างของเครื่องมือที่นักศึกษาสร้างขึ้น ทั้งนี้เพื่อให้การวิจัยมีความถูกต้องและสมบูรณ์ตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้และเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป รายละเอียดดังเอกสารที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเจริญพรมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์แก่นักศึกษาต่อไป

(พระครูสิริธรรมาภิรัต, ผศ.ดร.)
ผู้อำนวยการวิทยาลัยศาสนศาสตร์ศรีธรรมาโศกราช
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

ภาคผนวก ค
หนังสือขอความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือ (Try Out)

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตศรีธรรมาโศกราช
หมู่ที่ ๖ ตำบลนาพรุ อำเภอพระพรหม
จังหวัดนครศรีธรรมราช ๘๐๐๐๐
โทร. ๐-๗๕๘๐-๙๑๒๘-๙ www.ssc.mbu.ac.th

ที่ อว ๗๙๑๖(๒)/ว ๐๐๐๘

๗ มีนาคม ๒๕๖๖

เรื่อง ขอความร่วมมือเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย (สำหรับ Try out)

เจริญพร ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครศรีธรรมราช

ด้วย นายยุทธพงศ์ ทองสุข นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมาโศกราช กำลังดำเนินการทำสารนิพนธ์เรื่อง "ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการมีคุณธรรม จริยธรรม ของนักเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต ๓ (LEADERSHIP CHANGE OF SCHOOL ADMINISTRATORS AFFECTING MORALITY AND ETHICS OF STUDENTS UNDER SURAT THANI PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 3)" โดยมี ผศ.ดร.สรัญญา แสงอัมพร เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา

ในการทำสารนิพนธ์เรื่องนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย (สำหรับ Try out) ในพื้นที่ของท่าน เพื่อนำข้อมูลที่ได้ใช้ประกอบการวิจัย ซึ่งจะเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป ทางมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมาโศกราช หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงจะได้รับความอนุเคราะห์ด้วยดีจากท่าน จึงขออนุโมทนาขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

จึงเจริญพรมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์แก่นักศึกษาต่อไป

ขอเจริญพร

(พระครูสิริธรรมาภิรัต, ผศ.ดร.)
ผู้อำนวยการวิทยาลัยศาสนศาสตร์ศรีธรรมาโศกราช
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

บัณฑิตศึกษา
โทร. ๐-๗๕๘๐-๙๑๒๘

ภาคผนวก ง
หนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูล

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตศรีธรรมาโศกราช
หมู่ที่ ๖ ตำบลนาพรุ อำเภอพระพรหม
จังหวัดนครศรีธรรมราช ๘๐๐๐๐
โทร. ๐-๗๕๘๐-๙๑๒๘-๙ www.ssc.mbu.ac.th

ที่ อว ๗๙๑๖(๒)/ว ๐๐๐๙

๑๓ มีนาคม ๒๕๖๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เจริญพร ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต ๓

ด้วย นายยุทธพงศ์ ทองสุข นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมาโศกราช กำลังดำเนินการทำสารนิพนธ์เรื่อง "ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการมีคุณธรรมจริยธรรม ของนักเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต ๓)" โดยมี ผศ.ดร.สรัญญา แสงอัมพร เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมาโศกราช จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดอนุญาตให้ นายยุทธพงศ์ ทองสุข ได้เก็บรวบรวมข้อมูลในพื้นที่ของท่าน เพื่อนำข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการทำสารนิพนธ์ต่อไป

จึงเจริญพรมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์แก่นักศึกษาต่อไป

ขอเจริญพร

(พระครูสิริธรรมาภิรัต, ผศ.ดร.)
ผู้อำนวยการวิทยาลัยศาสนศาสตร์ศรีธรรมาโศกราช
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

บัณฑิตศึกษา
โทร. ๐-๗๕๘๐-๙๑๒๘

ภาคผนวก จ
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการมีคุณธรรมจริยธรรมของนักเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามฉบับนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการมีคุณธรรมจริยธรรมของนักเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3

2. แบบสอบถามมีทั้งหมด 3 ตอน

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพสวนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับการมีคุณธรรมจริยธรรมของนักเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3

3. ขอความกรุณาจากท่านได้โปรดตอบแบบสอบถามทุกข้อตามความเป็นจริง คำตอบที่เป็นจริงจะมีคุณค่าอย่างยิ่งในการวิจัยครั้งนี้ และเป็นประโยชน์ต่อการบริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 ให้มีประสิทธิภาพต่อไป

4. ข้อมูลที่ได้จากการสอบถามครั้งนี้ จะไม่กระทบต่อการปฏิบัติงานในหน้าที่ของท่าน เนื่องจากผู้วิจัยจะสังเคราะห์เป็นภาพรวมและเป็นความลับ

ขอขอบพระคุณอย่างสูงในการให้ความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถาม

นายยุทธพงศ์ ทองสุข
นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมาโศกราช

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพสวนบุคคลของผูตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย **√** ลงใน ( ) หน้าข้อความที่ตรงกับสภาพความเป็นจริงเกี่ยวกับตัวท่าน

1. เพศ
   - ( ) ต่ำกว่า 40 ปี
   - ( ) 40 ปีขึ้นไป

2. อายุ
   - ( ) ต่ำกว่า 40 ปี
   - ( ) 40 ปีขึ้นไป

3. วุฒิการศึกษา
   - ( ) ปริญญาตรี
   - ( ) สูงกว่าปริญญาตรี

4. วิทยฐานะ
   - ( ) ครูผู้ช่วย
   - ( ) ชำนาญการ
   - ( ) ชำนาญการพิเศษขึ้นไป

5. ประสบการณ์ในการสอน
   - ( ) น้อยกว่า 10 ปี
   - ( ) 10 ปี ขึ้นไป

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3

คำชี้แจง 1. แบบสอบถามฉบับนี้ มีทั้งหมด 25 ขอ

2. ให้ท่านพิจารณาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงว่าอยู่ในระดับใด โดยทำเครื่องหมาย √ ลงในช่องระดับการปฏิบัติเพียง 1 ขอ

5 หมายถึง ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	มากที่สุด
4 หมายถึง ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	มาก
3 หมายถึง ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	ปานกลาง
2 หมายถึง ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	น้อย
1 หมายถึง ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	น้อยที่สุด

ข้อ	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง				
		5	4	3	2	1
1.ด้านแรงจูงใจและโน้มน้าวจูงใจ						
1.1	ผู้บริหารมีเป้าหมายในการทำงานที่ชัดเจน					
1.2	ผู้บริหารมีความเพียรในการคิดกว้างและมองการณ์ไกลเพื่อพัฒนา สถานศึกษา					
1.3	ผู้บริหารกล้าเผชิญปัญหาและอุปสรรคในการทำงาน					
1.4	ผู้บริหารเป็นแบบอย่างที่ดีของครูผู้สอนในเรื่องค่านิยม สร้างความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันเพื่อบรรลุเป้าหมายที่ต้องการ					
1.5	ผู้บริหารพยามส่งเสริมให้ครูปฏิบัติงานด้วยความตั้งใจและปรับปรุงจุดด้อย ของตนเองอย่างสม่ำเสมอ					
2.ด้านผู้สร้างแรงบันดาล						
2.1	ผู้บริหารให้กำลังใจ ยกย่อง ชมเชย ผู้ร่วมงานอย่างสม่ำเสมอ					
2.2	ผู้บริหารจูงใจผู้ร่วมงานให้ทุ่มเทความพยายามในการทำงานอย่างเต็มศักยภาพ					
2.3	ผู้บริหารส่งเสริมให้ผู้ร่วมงาน ทำงานเป็นทีมได้อย่างมีประสิทธิภาพ					
2.4	ผู้บริหารใช้ปัญญาพิจารณาเหตุผลในการทำงานทำให้ผู้ร่วมงานมีกำลังใจ ตั้งใจปฏิบัติงานดี					
2.5	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานมีส่วนร่วมในการวางแผนปฏิบัติงาน ด้วยตนเอง					
3.ด้านสร้างความผูกพันในการเปลี่ยนแปลง						
3.1	ครูมีความรู้สึกว่าการทำงานในสถานศึกษาแห่งนี้มีความมั่นคงในการทำงาน					
3.2	ครูและผู้บริหารมีความสัมพันธภาพที่ดีต่อกัน					
3.3	ครูรู้สึกมีความภาคภูมิใจ ที่ได้ทำงานร่วมกับผู้บริหารสถานศึกษา					
3.4	ผู้บริหารสร้างสิ่งแวดล้อมในการทำงานที่กระตุ้นให้เกิดความใฝ่รู้ ความคิด สร้างสรรค์ และต้องการที่จะพัฒนาตนเองให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น					

ข้อ	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง				
		5	4	3	2	1
3.5	บุคลากรทุกคนมีจิตสำนึกเป็นเจ้าของสถานศึกษา					
4.ด้านมีพฤติกรรมที่ดีเป็นแบบอย่าง						
4.1	ผู้บริหารกระตุ้นและจูงใจให้ผู้ร่วมงานยอมรับเชื่อถือศรัทธาและปฏิบัติตามอย่างถูกต้อง					
4.2	ผู้บริหารเป็นผู้มีคุณธรรม และจริยธรรม					
4.3	ผู้บริหารมีบุคลิกภาพดี สง่างาม เป็นบุคคลที่น่านับถือ น่ายกย่อง					
4.4	ผู้บริหารมีความเสียสละประโยชน์ส่วนตนเพื่อประโยชน์ต่อส่วนรวม					
4.5	ผู้บริหารสามารถควบคุมอารมณ์ได้ ใช้คำพูดกับผู้ร่วมงานอย่างสร้างสรรค์					
5.ด้านการทำงานเป็นทีม						
5.1	ผู้บริหารมีความสามารถจูงใจบุคลากรในสถานศึกษาให้เกิดความรู้สึกเป็นเจ้าของร่วมกัน					
5.2	ผู้บริหารมีการทำงานภายใต้ความคิดเห็นของบุคลากรในสถานศึกษา					
5.3	ผู้บริหารมีการดำเนินการลดความขัดแย้งในการทำงานของบุคลากรในสถานศึกษา					
5.4	ผู้บริหารมีการสนับสนุนให้บุคลากรได้ร่วมกันแก้ไขปัญหาการปฏิบัติงาน					
5.5	ผู้บริหารและครูมีการเรียนรู้แลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์อย่างต่อเนื่อง					

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับการมีคุณธรรมจริยธรรมของนักเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3

คำชี้แจง 1. แบบสอบถามฉบับนี้ มีทั้งหมด 25 ข้อ

2. ให้ท่านพิจารณาการมีคุณธรรมจริยธรรมของนักเรียนว่าอยู่ในระดับใด โดยทำเครื่องหมาย √ ลงในช่องระดับการปฏิบัติเพียง 1 ข่อ

5 หมายถึง ระดับการมีคุณธรรมจริยธรรมของนักเรียน มากที่สุด
4 หมายถึง ระดับการมีคุณธรรมจริยธรรมของนักเรียน มาก
3 หมายถึง ระดับการมีคุณธรรมจริยธรรมของนักเรียน ปานกลาง
2 หมายถึง ระดับการมีคุณธรรมจริยธรรมของนักเรียน น้อย
1 หมายถึง ระดับการมีคุณธรรมจริยธรรมของนักเรียน น้อยที่สุด

ข้อ	การมีคุณธรรมจริยธรรมของนักเรียน	ระดับการมีคุณธรรมจริยธรรมของนักเรียน				
		5	4	3	2	1
1.ด้านความซื่อสัตย์สุจริต						
1.1	นักเรียนยอมรับเมื่อทำผิด ไม่พูดโกหก					
1.2	นักเรียนปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างด้านความซื่อสัตย์ได้					
1.3	นักเรียนทำผิดจะยอมรับว่าเป็นความผิดพลาดของตน					
1.4	นักเรียนไม่หยิบของผู้อื่นก่อนได้รับอนุญาต					
1.5	นักเรียนเก็บสิ่งของของผู้อื่นได้จะรีบนำไปติดต่อคืนเจ้าของ					
2.ด้านการมีจิตสาธารณะ						
2.1	นักเรียนช่วยเหลือครูในการทำงาน ทำกิจกรรมของโรงเรียนเสมอ					
2.2	นักเรียนเข้าร่วมการจัดทำกิจกรรมวันสำคัญในโรงเรียนเสมอ					
2.3	นักเรียนช่วยดูแล รักษาสิ่งแวดล้อม และทรัพย์สินสาธารณะประโยชน์					
2.4	นักเรียนเข้าร่วมกิจกรรมบำเพ็ญประโยชน์ต่อสังคมเสมอ					
2.5	นักเรียนแบ่งปันสิ่งของให้เพื่อนด้วยความเต็มใจ					
3.ด้านความเป็นธรรมทางสังคม						
3.1	นักเรียนจะไม่โต้ตอบหากเพื่อนพูดจาถากถาง					

ข้อ	การมีคุณธรรมจริยธรรมของนักเรียน	ระดับการมีคุณธรรมจริยธรรมของนักเรียน				
		5	4	3	2	1
3.2	นักเรียนใช้เหตุผลในการตัดสินปัญหาเสมอ					
3.3	นักเรียนยอมรับความคิดเห็นของเพื่อนเมื่อข้อแย้งเกิดขึ้น					
3.4	นักเรียนไม่มีอาการหงุดหงิดรำคาญเมื่อเจอเหตุการณ์ที่ไม่พึงปรารถนา					
3.5	ใหอภัยเพื่อนเสมอ เมื่อเพื่อนทำความผิดและยอมรับผิด					
4.ด้านกระทำอย่างรับผิดชอบ						
4.1	นักเรียนตั้งใจทำงานที่ครูมอบหมายให้อย่างเต็มความสามารถ					
4.2	นักเรียนส่งรายงานการบ้านและงานต่างๆ ตามเวลาที่กำหนด					
4.3	นักเรียนไม่เคยขาดเรียนยกเว้นกรณีเจ็บป่วย					
4.4	นักเรียนทำงานสำเร็จลุล่วงได้ตามเวลา					
4.5	นักเรียนปฏิบัติตามกฎระเบียบและข้อบังคับของ โรงเรียนและชุมชน					
5.ด้านเป็นอยู่อย่างพอเพียง						
5.1	นักเรียนมีความพึงพอใจในสิ่งของที่ตนเองมี					
5.2	นักเรียนถนอมรักษาสิ่งของเครื่องใช้ต่าง ๆ ให้สามารถใช้งานได้นานที่สุด					
5.3	นักเรียนมีการปฏิบัติประหยัดน้ำ ประหยัดไฟ					
5.4	นักเรียนช่วยดูแลและประหยัดการใชพลังงานทั้งในโรงเรียนและในที่สาธารณะ					
5.5	นักเรียนไม่ใช้จ่ายฟุ่มเฟือยใหหมดเปลืองโดยเปล่าประโยชน์					

ขอขอบคุณที่กรุณาตอบแบบสอบถาม

ภาคผนวก ฉ
ผลตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือเพื่อการวิจัย

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย(ค่า IOC)

เรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการมีคุณธรรมจริยธรรมของนักเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามฉบับนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการมีคุณธรรมจริยธรรมของนักเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3

2. แบบสอบถามมีทั้งหมด 3 ตอน

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพสวนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับการมีคุณธรรมจริยธรรมของนักเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3

3. ขอความกรุณาจากท่านไดโปรดตอบแบบสอบถามทุกข้อตามความเป็นจริง คำตอบที่เป็นจริงจะมีคุณค่าอย่างยิ่งในการวิจัยครั้งนี้ และเป็นประโยชน์ต่อการบริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 ให้มีประสิทธิภาพต่อไป

4. ข้อมูลที่ได้จากการสอบถามครั้งนี้ จะไม่กระทบต่อการปฏิบัติงานในหน้าที่ของท่าน เนื่องจากผู้วิจัยจะสังเคราะห์เป็นภาพรวมและเป็นความลับ

ขอขอบพระคุณอย่างสูงในการให้ความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถาม

นายยุทธพงศ์ ทองสุข
นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมาโศกราช

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพสวนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจงสำหรับผู้ตอบแบบสอบถาม โปรดทำเครื่องหมาย √ ลงใน ( ) หน้าข้อความที่ตรงกับสภาพความเป็นจริงเกี่ยวกับตัวท่าน

คำชี้แจงสำหรับผู้เชี่ยวชาญ โปรดพิจารณาว่าข้อความเกี่ยวข้องกับปัจจัยส่วนบุคคลผู้ตอบเหมาะสมหรือไม่อย่างไร

ข้อ	ข้อคำถาม	ความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญ			ข้อเสนอแนะ
		1	0	-1	
1	เพศ ( ) ชาย ( ) หญิง	√			
2	อายุ ( ) ต่ำกว่า 40 ปี ( ) 40 ปีขึ้นไป	√			
3	วุฒิการศึกษา ( ) ปริญญาตรี ( ) สูงกว่าปริญญาตรี	√			
4	วิทยฐานะ ( ) ไม่มีวิทยฐานะ ( ) ชำนาญการ ( ) ชำนาญการพิเศษ	√			
5	ประสบการณ์ในการสอน ( ) น้อยกว่า 10 ปี ( ) 10 ปี ขึ้นไป	√			

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3

คำชี้แจง สำหรับผู้เชี่ยวชาญ โปรดพิจารณาว่าข้อความเกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 สอดคล้องกับตัวแปรและวัตถุประสงค์ที่จะวัดหรือไม่ โปรดตอบโดยทำเครื่องหมาย √ ลงในช่องที่ตรงกับระดับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

ข้อ	ข้อคำถาม	ความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญ			ข้อเสนอแนะ
		1	0	-1	
1.ด้านแรงจูงใจและโน้มน้าวจูงใจ					
1.1	ผู้บริหารมีเป้าหมายในการทำงานที่ชัดเจน	√			
1.2	ผู้บริหารมีความเพียรในการคิดกว้างและมองการณ์ไกลเพื่อพัฒนา สถานศึกษา	√			
1.3	ผู้บริหารกล้าเผชิญปัญหาและอุปสรรคในการทำงาน	√			
1.4	ผู้บริหารเป็นแบบอย่างที่ดีของครูผู้สอนในเรื่องค่านิยม สร้างความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันเพื่อบรรลุเป้าหมายที่ต้องการ	√			
1.5	ผู้บริหารพยามส่งเสริมให้ครูปฏิบัติงานด้วยความตั้งใจและปรับปรุงจุดด้อย ของตนเองอย่างสม่ำเสมอ	√			
2.ด้านผู้สร้างแรงบันดาล					
2.1	ผู้บริหารให้กำลังใจ ยกย่อง ชมเชย ผู้ร่วมงานอย่างสม่ำเสมอ	√			
2.2	ผู้บริหารจูงใจผู้ร่วมงานให้ทุ่มเทความพยายามในการทำงานอย่างเต็มศักยภาพ	√			
2.3	ผู้บริหารส่งเสริมให้ผู้ร่วมงาน ทำงานเป็นทีมได้อย่างมีประสิทธิภาพ	√			
2.4	ผู้บริหารใช้ปัญญาพิจารณาเหตุผลในการทำงานทำให้ผู้ร่วมงานมีกำลังใจ ตั้งใจปฏิบัติงานดี	√			
2.5	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานมีส่วนร่วมในการวางแผนปฏิบัติงาน ด้วยตนเอง	√			
3.ด้านสร้างความผูกพันในการเปลี่ยนแปลง					

ข้อ	ข้อคำถาม	ความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญ			ข้อเสนอแนะ
		1	0	-1	
3.1	ครูมีความรู้สึกว่าการทำงานในสถานศึกษาแห่งนี้มีความมั่นคงในการทำงาน	√			
3.2	ครูและผู้บริหารมีความสัมพันธภาพที่ดีต่อกัน	√			
3.3	ครูรู้สึกมีความภาคภูมิใจ ที่ได้ทำงานร่วมกับผู้บริหารสถานศึกษา	√			
3.4	ผู้บริหารสร้างสิ่งแวดล้อมในการทำงานที่กระตุ้นให้เกิดความใฝ่รู้ ความคิด สร้างสรรค์ และต้องการที่จะพัฒนาตนเองให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น	√			
3.5	บุคลากรทุกคนมีจิตสำนึกเป็นเจ้าของสถานศึกษา	√			
4.ด้านมีพฤติกรรมที่ดีเป็นแบบอย่าง					
4.1	ผู้บริหารกระตุ้นและจูงใจให้ผู้ร่วมงานยอมรับเชื่อถือศรัทธาและปฏิบัติตามอย่างถูกต้อง	√			
4.2	ผู้บริหารเป็นผู้มีคุณธรรม และจริยธรรม	√			
4.3	ผู้บริหารมีบุคลิกภาพดี สง่างาม เป็นบุคคลที่น่านับถือ น่ายกย่อง	√			
4.4	ผู้บริหารมีความเสียสละประโยชน์ส่วนตนเพื่อประโยชน์ต่อส่วนรวม	√			
4.5	ผู้บริหารสามารถควบคุมอารมณ์ได้ ใช้คำพูดกับผู้ร่วมงานอย่างสร้างสรรค์	√			
5.ด้านการทำงานเป็นทีม					
5.1	ผู้บริหารมีความสามารถจูงใจบุคลากรในสถานศึกษาให้เกิดความรู้สึกเป็นเจ้าของร่วมกัน	√			
5.2	ผู้บริหารมีการทำงานภายใต้ความคิดเห็นของบุคลากรในสถานศึกษา	√			
5.3	ผู้บริหารมีการดำเนินการลดความขัดแย้งในการทำงานของบุคลากรในสถานศึกษา	√			
5.4	ผู้บริหารมีการสนับสนุนให้บุคลากรได้ร่วมกันแก้ไขปัญหาการปฏิบัติงาน	√			
5.5	ผู้บริหารและครู มีการเรียนรู้ แลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์อย่างต่อเนื่อง	√			

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับการมีคุณธรรมจริยธรรมของนักเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3

คำชี้แจงสำหรับผู้เชี่ยวชาญ โปรดพิจารณาว่าข้อความเกี่ยวข้องกับการมีคุณธรรมจริยธรรมของนักเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 สอดคล้องกับตัวแปรและวัตถุประสงค์ที่จะวัดหรือไม่ โปรดตอบโดยทำเครื่องหมาย √ ลงในช่องที่ตรงกับระดับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

ข้อ	ข้อคำถาม	ความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญ			ข้อเสนอแนะ
		1	0	-1	
1.ด้านความซื่อสัตย์สุจริต					
1.1	นักเรียนยอมรับเมื่อทำผิด ไม่พูดโกหก	√			
1.2	นักเรียนปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างด้านความซื่อสัตย์ได้	√			
1.3	นักเรียนทำผิดจะยอมรับว่าเป็นความผิดพลาดของตน	√			
1.4	นักเรียนไม่หยิบของผู้อื่นก่อนได้รับอนุญาต	√			
1.5	นักเรียนเก็บสิ่งของของผู้อื่นได้จะรีบนำไปติดต่อคืนเจ้าของ	√			
2.ด้านการมีจิตสาธารณะ					
2.1	นักเรียนช่วยเหลือครูในการทำงาน ทำกิจกรรมของโรงเรียนเสมอ	√			
2.2	นักเรียนเข้าร่วมการจัดทำกิจกรรมวันสำคัญในโรงเรียนเสมอ	√			
2.3	นักเรียนช่วยดูแล รักษาสิ่งแวดล้อม และทรัพย์สินสาธารณะประโยชน์	√			
2.4	นักเรียนเข้าร่วมกิจกรรมบำเพ็ญประโยชน์ต่อสังคมเสมอ	√			
2.5	นักเรียนแบ่งปันสิ่งของให้เพื่อนด้วยความเต็มใจ	√			
3.ด้านความเป็นธรรมทางสังคม					
3.1	นักเรียนจะไม่โต้ตอบหากเพื่อนพูดจาถากถาง	√			
3.2	นักเรียนใช้เหตุผลในการตัดสินปัญหาเสมอ	√			
3.3	นักเรียนยอมรับความคิดเห็นของเพื่อนเมื่อข้อแย้งเกิดขึ้น	√			

ข้อ	ข้อคำถาม	ความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญ			ข้อเสนอแนะ
		1	0	-1	
3.4	นักเรียนไม่มีอาการหงุดหงิดรำคาญเมื่อเจอเหตุการณ์ที่ไม่พึงปรารถนา	√			
3.5	ใหอภัยเพื่อนเสมอ เมื่อเพื่อนทำความผิดและยอบรับผิด	√			
4.ด้านกระทำอย่างรับผิดชอบ					
4.1	นักเรียนตั้งใจทำงานที่ครูมอบหมายให้อย่างเต็มความสามารถ	√			
4.2	นักเรียนส่งรายงานการบ้านและงานต่างๆ ตามเวลาที่กำหนด	√			
4.3	นักเรียนไม่เคยขาดเรียนยกเว้นกรณีเจ็บป่วย	√			
4.4	นักเรียนทำงานสำเร็จลุล่วงได้ตามเวลา	√			
4.5	นักเรียนปฏิบัติตามกฎระเบียบและข้อบังคับของ โรงเรียนและชุมชน	√			
5.ด้านเป็นอยู่อย่างพอเพียง					
5.1	นักเรียนมีความพึงพอใจในสิ่งของที่ตนเองมี	√			
5.2	นักเรียนถนอมรักษาสิ่งของเครื่องใช้ต่าง ๆ ให้สามารถใช้งานได้นานที่สุด	√			
5.3	นักเรียนมีการปฏิบัติประหยัดน้ำ ประหยัดไฟ	√			
5.4	นักเรียนช่วยดูแลและประหยัดการใช้พลังงานทั้งในโรงเรียน และในที่สาธารณะ	√			
5.5	นักเรียนไม่ใช้จ่ายฟุ่มเฟือยให้หมดเปลืองโดยเปล่าประโยชน์	√			

ขอขอบคุณที่กรุณาตอบแบบสอบถาม

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ – สกุล	:	นายยุทธพงศ์ ทองสุข
วัน เดือน ปีเกิด	:	21 มกราคม 2533
ที่อยู่ปัจจุบัน	:	255/1 หมู่ 1 ตำบลทุ่งใหญ่ อำเภอทุ่งใหญ่ จังหวัดนครศรีธรรมราช 80240
ตำแหน่ง	:	ครู คศ 1
E-mail	:	Nueng1809700@gmail.com
สถานที่ทำงานปัจจุบัน	:	โรงเรียนทุ่งใหญ่เฉลิมราชอนุสรณ์รัชมังคลาภิเษก เลขที่ 213 หมู่ที่ 4 ตำบลทุ่งใหญ่ อำเภอทุ่งใหญ่ จังหวัดนครศรีธรรมราช 80240
การศึกษา	:	ปริญญาตรี ครุศาสตรบัณฑิต สาขาวิชา สังคมศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา ปีที่จบการศึกษา 2557