

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา สังกัดสำนักเขตการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 8

พระมหาประสพชัย มหาปรกฺกโม (ไชยะโส)

สารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
พุทธศักราช 2567

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา สังกัดสำนักเขตการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 8

พระมหาประสพชัย มหาปรกฺกโม (ไชยะโส)

สารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
พุทธศักราช 2567

TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP OF ADMINISTRATORS OF PHRAPARIYATTIDHAM SCHOOL, GENERAL EDUCATION DEPARTMENT UNDER OFFICE OF THE AREA GENERAL BUDDHIST EDUCATION 8

PHRAMAHA PRASOPCHAI MAHABHARAKKAMO (CHAIYASO)

A THEMATIC PAPER SUBMITTED IN PARTIALFULFILLMENT OF THE REQUIREMENTS
FOR THE DEGREE OF MASTER OF EDUCATION
PROGRAM IN EDUCATIONAL ADMINISTRATION
FACULTY OF EDUCATION
MAHAMAKUT BUDDHIST UNIVERSITY
2024

หัวข้อสารนิพนธ์	:	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา สังกัดสำนักเขตการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 8
ชื่อนักศึกษา	:	พระมหาประสพชัย มหาปรกฺกโม (ไชยะโส)
ชื่อปริญญา	:	ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชา	:	การบริหารการศึกษา
ปีพุทธศักราช	:	2567
อาจารย์ที่ปรึกษา	:	ผศ.ดร.อัครเดช นีละโยธิน

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย อนุมัติให้นับสารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

คณบดีคณะศึกษาศาสตร์ .....
(พระครูศรีวีรคุณสุนทร, ผศ.ดร.)

คณะกรรมการสอบสารนิพนธ์:
ประธานกรรมการ .....
(ผศ.ดร.ไพศาล สุวรรณน้อย)

กรรมการ (อาจารย์ที่ปรึกษา) .....
(ผศ.ดร.อัครเดช นีละโยธิน)

กรรมการ .....
(พระครูสุธีจริยวัฒน์, ผศ.ดร.)

กรรมการ .....
(พระครูธรรมาภิสมัย, ผศ.ดร.)

กรรมการ .....
(พระมหาศุภชัย สุภกิจฺโจ, ผศ.ดร.)

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

Thematic Topic	:	Transformational Leadership of Administrators of Phrapariyattidhamma School, General Education Department under Office of the Area General Buddhist Education 8
Student's Name	:	Phramaha Prasopchai Mahapharakkamo (Chaiyaso)
Degree Sought	:	Master of Education
Program	:	Educational Administration
Anno Domini	:	2024
Advisor	:	Dr.Akkharadet Neelayothin

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

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

Thematic Committee:
Chairman .....
(Asst.Prof.Dr.Paisan Suwannoi)

Member (Advisor) .....
(Dr.Akkharadet Neelayothin)

Member .....
(Phrakhrusutheejariyawat, Asst.Prof.Dr.)

Member .....
(Phrakhrudhammabhisamai, Asst.Prof.Dr.)

Member .....
(Phramaha Suphachai Suphakicco, Asst.Prof.Dr)

Copyright of Mahamakut Buddhist University

บทคัดย่อ

หัวข้อสารนิพนธ์	:	**ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา สังกัดสำนักเขตการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 8**
ชื่อนักศึกษา	:	**พระมหาประสพชัย มหาปรกฺกโม (ไชยะโส)**
ชื่อปริญญา	:	**ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต**
สาขาวิชา	:	**การบริหารการศึกษา**
ปีพุทธศักราช	:	**2567**
อาจารย์ที่ปรึกษา	:	**ผศ.ดร.อัครเดช นีละโยธิน**

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ ดังนี้ 1) เพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ตามการรับรู้ของครูโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา สังกัดสำนักเขตการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 8 2) เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ตามการรับรู้ของครูโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา สังกัดสำนักเขตการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 8 จำแนกตาม สถานภาพ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูในโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา สังกัดสำนักเขตการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 8 จำนวน 170 รูป/คน เครื่องมือ ได้แก่ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติทดสอบที และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว

ผลวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ตามการรับรู้ของครูโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา สังกัดสำนักเขตการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 8 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน โดยเรียงจากมากไปหาน้อย ได้แก่ การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล การสร้างบารมี การสร้างแรงบันดาลใจ และ การกระตุ้นทางปัญญา ตามลำดับ และ 2) เปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ตามการรับรู้ของครูโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา สังกัดสำนักเขตการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 8 จำแนกตาม สถานภาพ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน ไม่แตกต่างกัน

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง, ผู้บริหารสถานศึกษา, โรงเรียนพระปริยัติธรรม

ABSTRACT

Thematic Topic	:	**Transformational Leadership of Administrators of Phrapariyattidham School, General Education Department under Office of the Area General Buddhist Education 8**
Student's Name	:	**Phramaha Prasopchai Mahabharakkamo (Chaiyaso)**
Degree Sought	:	**Master of Education**
Program	:	**Educational Administration**
Anno Domini	:	**2024**
Advisor	:	**Asst.Prof.Dr.Akkharadet Neelayothin**

The objectives of the research were as follows: 1) to study the transformational leadership of educational institution administrators according to the perception of teachers at Phrapariyattidham School, General Education Department under Office of the Area General Buddhist Education 8, and 2) to compare the transformational leadership of school administrators according to the perception of teachers at Phrapariyattidham School, General Education Department under Office of the Area General Buddhist Education 8, classified by status, educational level, and work experience. The sample included 170 teachers in Phrapariyattidham School, General Education Department under the Office of the Area General Buddhist Education 8 (academic year 2023). A questionnaire was used as a research tool to collect data. The statistics used to analyze the data were frequency, percentage, mean, standard deviation, t-test statistics, and one-way analysis of variance.

The result of the research found as follows: 1) in overall, transformational leadership of educational institution administrators according to the perception of teachers at Phrapariyattidham School, General Education Department under Office of the Area General Buddhist Education 8 was in high level. While considering each aspect, arranging in descending order, it was as follow: Ideological influence, Consideration of individuality, having prestige, Inspiration, and intellectual stimulation respectively; and 2) comparing transformational leadership of educational institution administrators according to the perception of teachers at Phrapariyattidham School, General Education Department under Office of the Area General Buddhist Education 8 classified by status, education, and work experience found no significantly different perception.

Keywords: transformational leadership, school Administrators; Phrapariyattidham school

กิตติกรรมประกาศ

สารนิพนธ์นี้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี เพราะได้รับความกรุณาอย่างยิ่งจากท่านผู้เชี่ยวชาญหลาย ๆ ท่าน ผู้วิจัยได้รับความเมตตาจาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ไพศาล สุวรรณน้อย ประธานกรรมการสอบ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อัครเดช นีละโยธิน อาจารย์ที่ปรึกษา พระครูสุธีจริยวัฒน์, ผศ.ดร พระครูธรรมาภิสมัย, ผศ.ดร. พระมหาศุภชัย สุภกิจโจ, ผศ.ดร. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิทูล ทาชา ที่เมตตาให้คำปรึกษา แนะนำช่วยเหลือ และแก้ไขสิ่งที่บกพร่อง อีกทั้งให้ความกระจ่างในด้านวิชาการเพื่อความสมบูรณ์ของสารนิพนธ์ฉบับนี้

ขออนุโมทนา พระศรีญาณวงศ์ (นิมิตย์ ปณฺฑิตเสวี ป.ธ.9, ดร.) รองเจ้าคณะจังหวัดหนองคาย พระครูใบฎีกาเกริกเกียรติ นิรุตฺติเมธี ดร. รองผู้อำนวยการโรงเรียนบาลีสาธิตศึกษามหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย จังหวัดหนองคาย พระมหากิตตินนท์ กิตฺติวิณฺณู (รัตนสิงห์สกุล) รองผู้อำนวยการโรงเรียนวิเวกธรรมประสิทธิ์วิทยา จังหวัดขอนแก่น ดร.คม คุณพรม รองผู้อำนวยการสถานศึกษา โรงเรียนเทศบาลพรเจริญ จังหวัดบึงกาฬ และนางอรัญญา สาลิกา ผู้ช่วยผู้อำนวยการโรงเรียนพระธาตุบังพวนวิทยา จังหวัดหนองคาย ที่กรุณาเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบคุณภาพและแก้ไขข้อบกพร่องของเครื่องมือวิจัย

ขออนุโมทนาขอบคุณ ครูผู้สอนในสังกัดสังกัดสำนักเขตการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 8 ทุกรูป/ท่าน ที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามทำให้งานวิจัยนี้สำเร็จด้วยดี

ขออนุโมทนาขอบคุณ เจ้าหน้าที่บัณฑิตวิทยาลัยทุกท่านที่อำนวยความสะดวกด้วยดีเสมอมา ตลอดจนเพื่อนนักศึกษาระดับปริญญาโทสาขาวิชาการบริหารการศึกษา วิทยาเขตอีสานทุกท่านที่คอยเป็นกำลังใจแก่ผู้วิจัยเสมอมา

ขอคุณงามความดีและประโยชน์อันเกิดจากสารนิพนธ์เล่มนี้ ผู้วิจัยขอใช้เป็นเครื่องสักการะบูชาคุณพระรัตนตรัย พระคุณของบิดา มารดา ครูอาจารย์ ที่ประสิทธิ์ประสาทความรู้ ที่มีคุณค่ายิ่ง และขอแผ่คุณงามความดีนี้แก่เพื่อนมนุษย์และสรรพสัตว์ทุกรูปทุกนามพร้อมทั้งเจ้ากรรมนายเวรทุกภพทุกชาติด้วยเทอญขอจงได้รับส่วนแห่งความดีนี้ ทุกท่านเทอญ

พระมหาประสพชัย มหาปรกฺกโม (ไชยะโส)

สารบัญ

หน้า

บทคัดย่อภาษาไทย ..... ง

บทคัดย่อภาษาอังกฤษ ..... จ

กิตติกรรมประกาศ ..... ฉ

สารบัญ ..... ช

สารบัญตาราง ..... ฌ

สารบัญภาพ ..... ฎ

บทที่

1 บทนำ **1**

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา 1

1.2 คำถามการวิจัย 3

1.3 วัตถุประสงค์การวิจัย 3

1.4 สมมติฐานการวิจัย 3

1.5 ขอบเขตของการวิจัย 3

1.6 นิยามศัพท์เฉพาะ 4

1.7 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ 6

2 เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง **7**

2.1 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับของภาวะผู้นำ 7

2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวข้องกับการบริหารสถานศึกษา 11

2.3 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง 15

2.4 สภาพพื้นที่ที่ศึกษา: โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา สังกัดสำนักเขตการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 8 39

2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง 44

2.6 กรอบแนวคิดการวิจัย 49

3 วิธีดำเนินการวิจัย **51**

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง 51

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย 51

3.3 การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ 52

3.4 ตัวแปรที่ศึกษา 53

3.5 การเก็บรวบรวมข้อมูล 53

3.6 การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ 54

สารบัญ (ต่อ)

บทที่		หน้า
4	**ผลการวิเคราะห์ข้อมูล**	**56**
	4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล	56
	4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	57
	4.3 ผลการวิเคราะห์ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ตามการรับรู้ของครูโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา สังกัดสำนักเขตการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 8	58
	4.4 ผลการวิเคราะห์ เปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ตามการรับรู้ของครูโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา สังกัดสำนักเขตการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 8	64
5	**สรุป อภิปรายและข้อเสนอแนะ**	**68**
	5.1 สรุปผลการวิจัย	68
	5.2 อภิปรายผล	69
	5.3 ข้อเสนอแนะ	73
	บรรณานุกรม	**75**
	ภาคผนวก	**81**
	ภาคผนวก ก รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือวิจัย	82
	ภาคผนวก ข หนังสือขอความอนุเคราะห์ผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือวิจัย	84
	ภาคผนวก ค หนังสือแนะของผู้เชี่ยวชาญในการแก้ไขสำนวนภาษาของแบบสอบถามผลการประเมินค่า ดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของแบบสอบถาม	90
	ภาคผนวก ง หนังสือขอความอนุเคราะห์ทอลองใช้เครื่องมือในการวิจัย	101
	ภาคผนวก จ ผลการวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Try-out)	103
	ภาคผนวก ฉ หนังสือขอนุญาตลงพื้นที่เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย	105
	ภาคผนวก ช แบบสอบถามที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย	107
	ภาคผนวก ซ เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลผ่าน Google Form	112
	ภาคผนวก ฌ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากโปรแกรมสำเร็จรูป	118
	ประวัติผู้วิจัย	**136**

สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
2.1	ตารางการวิเคราะห์เนื้อหาองค์ประกอบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา	28
2.2	แสดงการสังเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา จากแนวคิดของนักวิชาการ	30
2.3	การสังเคราะห์นิยามเชิงปฏิบัติการและสาระการวัดองค์ประกอบเนื้อหาของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา	37
3.1	ค่าความเชื่อมั่น (Reliability) รายด้านและทั้งฉบับ	53
4.1	สถานะผู้ตอบแบบสอบถามแสดงค่าความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage) ของข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม (n = 170)	57
4.2	4.2 ผลการวิเคราะห์ผลการวิเคราะห์ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ตามการรับรู้ของครูโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา สังกัดสำนักเขตการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 8	58
4.3	ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ตามการรับรู้ของครูโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา สังกัดสำนักเขตการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 8 การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์	59
4.4	ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ตามการรับรู้ของครูโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา สังกัดสำนักเขตการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 8 การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	60
4.5	ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ตามการรับรู้ของครูโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา สังกัดสำนักเขตการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 8 การสร้างบารมี	61
4.6	ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ตามการรับรู้ของครูโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา สังกัดสำนักเขตการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 8 การสร้างแรงบันดาลใจ	62
4.7	ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ตามการรับรู้ของครูโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา สังกัดสำนักเขตการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 8 การกระตุ้นทางปัญญา	63
4.8	ผลเปรียบเทียบ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ตามการรับรู้ของครู โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา สังกัดสำนักเขตการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 8 จำแนกตามสถานภาพ	64

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่ **หน้า**

4.9 ผลเปรียบเทียบ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ตามการรับรู้ของครูโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา สังกัดสำนักเขตการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 8 จำแนกตามระดับการศึกษา..... 65

4.10 ผลเปรียบเทียบ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ตามการรับรู้ของครูโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา สังกัดสำนักเขตการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 8 จำแนกตาม ประสบการณ์การทำงาน..... 66

4.11 แสดงค่าเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ตามการรับรู้ของครูโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา สังกัดสำนักเขตการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 8 จำแนกตาม ประสบการณ์การทำงาน..... 66

สารบัญภาพ

ภาพที่ **หน้า**

2.1 องค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา..... 31
2.2 กรอบแนวคิดการวิจัย..... 50
5.1 สรุประดับการรับรู้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา..... 71



บทที่ 1
บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในสังคมปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในทุก ๆ องค์กรทั้งในภาครัฐและเอกชน ที่นี้จะกล่าวถึงองค์กรการศึกษา โดยทราบกันดีว่าการศึกษาเป็นรากฐานและเครื่องมือที่สำคัญในการส่งเสริมและพัฒนาด้านเศรษฐกิจ ด้านสังคม และด้านวัฒนธรรมของประเทศ เพื่อนำไปสู่การกำหนดวิสัยทัศน์และทิศทางการพัฒนาอย่างมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน ตามยุทธศาสตร์ประเทศไทย 4.0 ที่เน้นการพัฒนานวัตกรรมและความสามารถของคนในการทำงานตามบริบทของอาชีพและการดำรงชีวิต อย่างไรก็ตาม สิ่งที่ต้องพิจารณาอย่างเป็นระบบเนื่องจากการศึกษาเป็นที่สำคัญในการสร้างบุคลิกภาพของคนไทยให้มีศักยภาพความเป็นผู้นำและความสามารถที่รัฐบาลคาดหวังไว้ (ศักดิ์สิน โรจน์สราญรมณ์, 2561) การศึกษาไทย ระบบการศึกษาไทยปัจจุบันตามที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) 2545 มีการจัดระบบการศึกษาขั้นประถมศึกษา 6 ปี (6 ระดับชั้น) การศึกษาขั้นมัธยมศึกษาตอนต้น 3 ปี (3 ระดับชั้น) และการศึกษาขั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย 3 ปี (3 ระดับชั้น) หรือระบบ 6-3-3 นอกจากนั้นระบบการศึกษาของประเทศไทยยังจัดเป็นระบบการศึกษา ในระบบโรงเรียน การศึกษานอกระบบโรงเรียน และการศึกษาตามอัธยาศัย ในการจัดระบบการศึกษาตามแนวพระราชบัญญัติฉบับนี้จะไม่พิจารณาแบ่งแยกการศึกษาในระบบโรงเรียนออกจากการศึกษานอกระบบโรงเรียน แต่จะถือว่าการศึกษาในระบบ การศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัยเป็นเพียงวิธีการเรียนการสอน หรือรูปแบบของการเรียนการสอนที่ภาษาอังกฤษใช้คำว่า "Modes of learning" ฉะนั้น แนวทางใหม่คือสถานศึกษาสามารถจัดได้ทั้ง 3 รูปแบบ และให้มีระบบเทียบโอนการเรียนรู้ทั้ง 3 รูปแบบ โดยพระราชบัญญัติการศึกษาฯ มาตรา 15 กล่าวว่า การจัดการศึกษามีสามรูปแบบ คือ การศึกษาในระบบ การศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัย คือ การศึกษาในระบบ การศึกษานอกระบบ การศึกษาตามอัธยาศัย (พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542)

โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ภายใต้การสังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ มีการจัดการเรียนการสอนตามหลักสูตรที่กระทรวงศึกษาธิการกำหนดอันประกอบด้วยวิชาทั้ง 8 กลุ่มสาระโดยมีกระบวนการบริหารโรงเรียนครอบคลุมงานทั้ง 4 คือ ด้านวิชาการ ด้านการบริหารงบประมาณด้านการบริหารบุคคล และด้านการบริหารงานทั่วไป และเพื่อตอบสนองนโยบายแผนพัฒนายุทธ์ศาสตร์ชาติ 20 ปี ซึ่งการศึกษาก็เป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพคนโดยพัฒนาศักยภาพคนตลอดชีวิต (สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ, 2561)

การศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เป็นการศึกษาพระพุทธศาสนาทั้งแผนกบาลีสนามหลวงและแผนกธรรมสนามหลวง ควบคู่กับหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานของกระทรวงศึกษาธิการ (พระราชบัญญัติการศึกษาพระปริยัติธรรม พ.ศ. 2562) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นคุณลักษณะที่มีความสำคัญในการทำงาน อันจะก่อให้เกิดผลสำเร็จขององค์การ

ซึ่งภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอยู่เหนือระดับความจำเป็นพื้นฐานขององค์กรและสมาชิกขององค์กร และนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงและความมีศักยภาพ ดังนั้นอาจกล่าวได้ว่าภาวะผู้นำที่ผู้บริหารสามารถแสดงออกถึงบทบาทให้บุคลากรเห็นได้ชัดเจน อาทิ มองเห็นคุณค่าของมนุษย์และเคารพศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ แสดงความฉลาดในการจัดการให้เกิดความเรียบร้อย มีการสื่อสารที่เป็นธรรมชาติ และมีประสิทธิภาพ รู้จักใช้ความมีอิทธิพลต่อคนอื่น มีมนุษย์สัมพันธ์ที่แสดงออกจากความรู้สึกภายในได้อย่างเป็นธรรมชาติ เป็นต้น ผู้บริหารจึงต้องมีความรู้ในหลักการบริหารและลักการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งผู้บริหารองค์กรการศึกษาในปัจจุบันต้องสามารถตอบคำถามเกี่ยวกับวิธีการ ขั้นตอน วัตถุประสงค์ และทิศทางที่เกี่ยวข้องกับประเด็นการศึกษาได้ ทั้งนี้เพื่อการประยุกต์ปรับใช้ให้เข้ากับองค์กรและระบบขององค์กร ผู้บริหารองค์กรที่มีภาวะผู้นำที่ดีพึงมีความรู้ด้าน เทคนิค และวิธีการปฏิบัติต่อบุคคลกรขององค์กร บุคคลภายนอก และหน่วยงานหรือองค์กรอื่น ได้เป็นอย่างดีในทุกสถานการณ์ หากมองในด้านการศึกษา สถานศึกษาเป็นหน่วยงานที่สำคัญที่สุดเป็นหน่วยงานที่ต้องปฏิบัติในการจัดการศึกษาเพื่อเป็นฐานในการแก้ปัญหาของชาติ ซึ่งประเทศชาติจะประสบผลสำเร็จหรือล้มเหลว จึงขึ้นอยู่กับบทบาทภาวะความเป็นผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในการพัฒนาองค์กรให้มีความพร้อมในการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นได้ทุกเมื่อ หากผู้บริหารขาดภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพแล้วย่อมส่งผลทำให้คุณภาพทางการศึกษาตกต่ำลง รวมถึงประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรทางการศึกษาที่อาจไม่มีประสิทธิภาพ ซึ่งปัจจุบันมีความสลับซับซ้อน มีการเปลี่ยนแปลงและปรับตัวเองตลอดเวลา ซึ่งการเป็นผู้นำในยุคปัจจุบันมีความยากลำบากมากกว่าในยุคก่อน ให้ผู้นำในโลกปัจจุบันจึงต้องมีคุณสมบัติที่เข้มแข็งเพื่อที่จะนำพาองค์การให้สามารถอยู่รอดได้ มีความเจริญเติบโต ถ้าปราศจากภาวะผู้นำแล้วองค์การก็จะเปรียบเสมือนเรือชูชีพที่ล่องลอยในท้องทะเลโดยปราศจากหางเสือ เข็มทิศ แผนที่ และสิ้นซึ่งความหวัง (พิชาภพ พันธุ์แพ, 2554)

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญในการพัฒนาและส่งเสริมความสำเร็จขององค์กร กระบวนการนี้มีผลต่อความพยายามและพัฒนาความสามารถของบุคลากร ผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงานและผู้ตามโดยเปลี่ยนแปลงการพยายามของพวกเขาให้สูงขึ้น ทำให้ผู้ร่วมงานและผู้ตามมีศักยภาพที่สูงขึ้นและมีความตั้งใจที่เข้มแข็งในการพัฒนาความสามารถของตนเอง กระบวนการนี้ยังสร้างความตระหนักรู้ในภารกิจและวิสัยทัศน์ของทีมและองค์กร ทำให้เกิดการกระตุ้นแรงบันดาลใจในการทำงานที่เกิดขึ้นเพื่อประโยชน์ของกลุ่มหรือสังคม ปัจจัยที่นำไปสู่ความสำเร็จในการบริหารการศึกษาของโรงเรียน และศึกษาแนวทางพัฒนาโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา สังกัดสำนักเขตการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 8 ทั้ง 41 โรง (สำนักเขตการศึกษาปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 8, 2566) กระบวนการนี้จำเป็นต้องผ่านองค์ประกอบพฤติกรรม ซึ่งมีอยู่ 4 ประการประกอบด้วย การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นทางปัญญา และการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (รัตติกรณ์ จงวิศาล, 2545)

ด้วยเหตุที่กล่าวมาข้างต้นผู้วิจัยซึ่งปฏิบัติงานในสังกัดสำนักเขตการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา เขต 8 จึงมีความสนใจที่จะศึกษาระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา โดยคาดว่าผลการศึกษาจะเป็นประโยชน์ต่อการบริหารสถานศึกษา และสามารถนำไปใช้ในการพัฒนาผู้บริหารสู่การเป็นผู้นำที่มีคุณภาพได้ รวมถึงสะท้อนในการบริหารสถานศึกษาและบุคลิกภาพของผู้บริหาร

สถานศึกษา ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำไปพิจารณาเพื่อปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการบริหารให้การบริหารสถานศึกษามีประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น ตลอดจนนำมาประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อการบริหารสถานศึกษาโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา ให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น

1.2 คำถามการวิจัย

1.2.1 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา สังกัดสำนักเขตการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 8 ตามการรับรู้ของครูโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา อยู่ในระดับใด

1.2.2 ครูที่มีสถานภาพ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน ต่างกันมีการรับรู้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา สังกัดสำนักเขตการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 8 แตกต่างกันหรือไม่

1.3 วัตถุประสงค์การวิจัย

1.3.1 เพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ตามการรับรู้ของครูโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา สังกัดสำนักเขตการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 8

1.3.2 เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ตามการรับรู้ของครูโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา สังกัดสำนักเขตการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 8 จำแนกตาม สถานภาพ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน

1.4 สมมติฐานการวิจัย

1.4.1 ครูที่มีสถานภาพต่างกัน มีการรับรู้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา สังกัดสำนักเขตการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 8 แตกต่างกัน

1.4.2 ครูที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีการรับรู้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา สังกัดสำนักเขตการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 8 แตกต่างกัน

1.4.3 ครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีการรับรู้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา สังกัดสำนักเขตการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 8 แตกต่างกัน

1.5 ขอบเขตของการวิจัย

จากการวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา สังกัดสำนักเขตการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 8 โดยมีขอบเขตการวิจัย ดังนี้

1.5.1 ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.5.1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ครูในโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา สังกัดสำนักเขตการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 8 (จังหวัดหนองคาย อุดรธานี สกลนคร และบึงกาฬ) มีจำนวนทั้งหมด 41 โรงเรียน มีประชากร จำนวน 301 รูป/คน (สำนักเขตการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 8, 2566)

1.5.1.2 กลุ่มตัวอย่างสำหรับการวิจัย คือ ครูในโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา สังกัดสำนักเขตการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 8 กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยเทียบจากตารางสำเร็จรูปของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970) จำนวน 170 รูป/คน

1.5.2 ขอบเขตด้านเนื้อหา

เนื้อหาในการวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา สังกัดสำนักเขตการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 8 ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การกระตุ้นทางปัญญา 2) การสร้างแรงบันดาลใจ 3) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล 4) การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ และ 5) การสร้างบารมี

1.5.3 ขอบเขตด้านตัวแปร

ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ประกอบด้วย

1.5.3.1 ตัวแปรต้น จำแนกตาม

1) สถานภาพ ได้แก่

1.1 บรรพชิต

1.2 คฤหัสถ์

2) ระดับการศึกษาได้แก่

2.1 ระดับปริญญาตรี

2.2 สูงกว่าระดับปริญญาตรี

3) ประสบการณ์การทำงาน ได้แก่

3.1 ต่ำกว่า 5 ปี

3.2 5-10 ปี

3.3 มากกว่า 10 ปี

1.5.3.2 ตัวแปรตาม

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา สังกัดสำนักเขตการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 8 ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การกระตุ้นทางปัญญา 2) การสร้างแรงบันดาลใจ 3) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล 4) การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ และ 5) การสร้างบารมี

1.6 นิยามศัพท์เฉพาะ

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้นิยามศัพท์เฉพาะ ไว้ดังนี้

1.6.1 ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง บุคคลที่มีความรู้ความสามารถ มีคุณธรรมจริยธรรม ในบทบาทสำคัญที่สุดในการบริหารจัดการของสถานศึกษา ซึ่งการดำเนินงานต่าง ๆ ให้มีประสิทธิภาพ

นั้น ขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายประการ ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องมีความรู้ความเข้าใจมีทักษะ การบริหาร สามารถตัดสินใจสั่งการ เพื่อให้เกิดประโยชน์ มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ในสถานศึกษาทั้งในของรัฐและเอกชน ตามความมุ่งหมายและวัตถุประสงค์ของสถานศึกษาที่กำหนดไว้

1.6.2 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง ความสามารถ ในการใช้กระบวนการของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญด้าน การสร้างบารมีหรือการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้น การใช้ปัญญาและการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลหรือการคำนึงถึงความสัมพันธ์กับ ผู้ตามเป็นรายบุคคล เพื่อเพิ่มพลังอำนาจให้แก่ผู้ร่วมงานในการดำเนินงานที่เหนือความ คาดหวังปกติ โดยใช้วิธีการคิดใหม่ ๆ เพื่อความสำเร็จของงานตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

1.6.2.1 การกระตุ้นทางปัญญา หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่แสดงให้เห็นถึงความคิดสร้างสรรค์พัฒนายุทธศาสตร์เชิงนวัตกรรม พัฒนาระบบการคิด พัฒนาทักษะกระบวนการใหม่ ๆ เน้นการมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมาย มีกระบวนการกระตุ้นให้บุคลากรมีการคิดที่หลากหลาย ส่งเสริมการเรียนรู้ที่ต่อเนื่อง และให้บุคลากรหรือผู้ใต้บังคับบัญชาใช้สติปัญญาในการเอาชนะปัญหาอุปสรรคอย่างเป็นระบบ

1.6.2.2 การสร้างแรงบันดาลใจ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่แสดงให้เห็นในการส่งเสริมให้มีการทำงานเป็นทีม การส่งเสริมให้มีการกระจายอำนาจการทำงาน การสร้างความไว้วางใจและความเชื่อมั่น สร้างความกระตือรือร้นในการพัฒนานวัตกรรมและคิดเป็นแนวบวกในการปฏิบัติงาน กำหนดเป้าหมายและมาตรฐานในการทำงาน และสร้างแรงจูงใจผ่านการสื่อสารชัดเจนเกี่ยวกับวิสัยทัศน์และเป้าหมายขององค์กร

1.6.2.3 การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่แสดงให้เห็นถึงการยอมรับและเห็นคุณค่าในความหลากหลายของบุคคล ทำให้บุคลากรในองค์กรรู้สึกมีคุณค่าและมีความสำคัญ การเปิดโอกาสและสนับสนุนการพัฒนาความรู้และศักยภาพตามความถนัดและความสนใจ การให้คำปรึกษาและคำแนะนำที่เป็นรายบุคคลตามความแตกต่างระหว่างบุคคล การสร้างสรรค์บรรยากาศอบอุ่นและคุ้นเคย เพื่อให้บุคลากรรู้สึกสบายและก้าวไปข้างหน้า การส่งเสริมการตัดสินใจและมีส่วนร่วมในการทำงาน การสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพและเติบโตไปพร้อม ๆ กัน

1.6.2.4 การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ กล่าวโดยสรุปได้ว่า การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่แสดงความสามารถผลักดันวิสัยทัศน์ไปสู่การปฏิบัติในรูปแบบของการวางแผนงาน การกำหนดเป้าหมายในอนาคต สามารถทำให้บรรลุตามเป้าหมายได้ มีความสามารถในการสื่อสารถึงอุดมการณ์ มีเทคนิคการทำงานอย่างเป็นระบบ มีหลักการและเหตุผล มีบุคลิกภาพดี มีความมุ่งมั่น มีความเสียสละ มีความกล้าหาญในการนำไปสู่สถานการณ์ใหม่

1.6.2.5 การสร้างบารมี หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่แสดงให้เห็นถึง การกำหนดเป้าหมายการแสดง ศักยภาพของตนเอง การปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี การควบคุมอารมณ์ของตนเองที่ดี ให้ความสำคัญค่านิยมที่ดีงาม มีความรู้ความสามารถ มีคุณธรรม จริยธรรม ทำให้ผู้ร่วมงานเชื่อฟัง นับถือผูกพันเกิดความจงรักภักดีอยากอุทิศตนทำงาน

1.7 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

ผลการค้นคว้าอิสระในครั้งนี้จะทำให้ผู้ที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาและผู้สนใจทั่วไปได้ทราบข้อมูลภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ในสังกัดสำนักเขตการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 8 เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาและพัฒนาคุณภาพการบริหารงานในสถานศึกษา ดังนี้

1.7.1 เพื่อทราบระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ในสังกัดสำนักเขตการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 8

1.7.2 เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการพัฒนาภาวะผู้นำให้สอดคล้องกับสภาพการเปลี่ยนแปลง ส่งผลให้การบริหารงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น

ประโยชน์ในเชิงนโยบาย เพื่อให้สำนักเขตการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 8 และ สำนักเขตการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ทุกเขต ตลอดหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษา ทราบระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ในสังกัดสำนักเขตการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 8 เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการวางแผนพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาให้มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสอดคล้องกับสภาพปัจจุบัน

บทที่ 2
เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา สังกัดสำนักเขตการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 8 ซึ่งผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องตามลำดับ ดังนี้

2.1 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำ
- 2.1.1 ความหมายของภาวะผู้นำ
- 2.1.2 ความสำคัญของภาวะผู้นำ
- 2.1.3 ทฤษฎีภาวะผู้นำ

2.2 แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับผู้บริหารสถานศึกษา
- 2.2.1 ความหมายของผู้บริหารสถานศึกษา
- 2.2.2 ความสำคัญของผู้บริหารสถานศึกษา
- 2.2.3 คุณลักษณะและบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา

2.3 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง
- 2.3.1 ความหมายของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง
- 2.3.2 ความสำคัญของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง
- 2.3.3 ทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง
- 2.3.4 องค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

2.4 สภาพพื้นที่ที่ศึกษาสำนักเขตการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 8

2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
- 2.5.1 วิจัยภายในประเทศ
- 2.5.2 วิจัยต่างประเทศ

2.6 กรอบแนวคิดการวิจัย

2.1 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับของภาวะผู้นำ

2.1.1 ความหมายของภาวะผู้นำ

ถ้าจะกล่าวถึงการบริหารงานในองค์การหรือหน่วยงานต่าง ๆ ตลอดถึงสถานศึกษา สิ่งที่จะนำพาองค์การหน่วยต่าง ๆ เดินหน้าสู่ความประสบผลสำเร็จหรือล้มเหลวนั้น สิ่งที่สำคัญคือผู้นำ ผู้นำเป็นบุคคลที่มีความสำคัญที่สุดต่อ ความสำเร็จหรือความล้มเหลวขององค์การ ผู้นำเป็นบุคคลที่มีอำนาจอิทธิพลในการบังคับ บัญชา มอบหมายงานในกำกับดูแลให้เป็นไปตามเป้าหมายขององค์การ ผู้นำเป็นผู้ประสาน ความต้องการของบุคคลความต้องการของงานและความต้องการขององค์การเข้าด้วยกัน ดังนั้น ความสำเร็จขององค์การหรือหน่วยงาน ตลอดถึงสถานศึกษา ย่อมขึ้นอยู่กับประสิทธิภาพของภาวะผู้นำของผู้บริหารในองค์การนั้น มีนักวิชาการทั้งในและต่างประเทศให้

ความสำคัญในการศึกษาเรื่องภาวะผู้นำ และมีนักวิจัยและนักวิชาการได้กล่าวถึงความหมายของภาวะผู้นำ ไว้หลายท่าน เช่น ปรียาภรณ์ เรืองเจริญ (2560), อรพรรณ เทียนคันฉัตร (2560), วัฒนา ปกิดา (2560), อรอนงค์ กลางนภา (2561), นิษวัน วรานุสาสน์ (2561) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำได้ใกล้เคียงกันไว้ดังนี้ ภาวะผู้นำ หมายถึง พฤติกรรมและความสามารถของผู้นำในการใช้อิทธิพลเพื่อกระตุ้นกลุ่มให้มีประสิทธิผล ผู้นำต้องแสดงบทบาทในการแนะนำและกระตุ้นให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานหรือกิจกรรมต่าง ๆ ด้วยความเต็มใจและมั่นใจ พร้อมที่จะร่วมมือในการปฏิบัติงานเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ นอกจากนี้ยังต้องมี ความรู้ สติปัญญา มองการณ์ไกล คุณธรรม และความรับผิดชอบในการบริหารจัดการองค์การ ทั้งนี้เพื่อให้ผู้นำสามารถเป็นศูนย์กลางในการสนับสนุนการเปลี่ยนแปลงที่มีความรู้และสามารถขับเคลื่อนองค์การให้ปฏิบัติภารกิจตามแผนงานเพื่อบรรลุเป้าประสงค์ขององค์การได้อย่างเหมาะสมและประสานสัมพันธ์ได้ดีในทีมงานขององค์การนั้น ๆ เพื่อสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่มีประสิทธิภาพและความพึงพอใจสูงสุดในทีมงานขององค์การ ในขณะเดียวกัน กมลทิพย์ บุญโพธิ์ (2561), ฐิติณัฐ ปรุงชัยภูมิ (2561), สกุลกานต์ โกสีลา (2561) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำไว้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ความสามารถหรือกระบวนการของผู้นำหรือผู้บริหารที่มีอิทธิพลต่อ พฤติกรรมของบุคคลหรือกลุ่มบุคคล เพื่อให้การดำเนินงานขององค์กรบรรลุวัตถุประสงค์ หรือเป้าหมายที่สถานศึกษาตั้งไว้ นอกจากนี้ Yukl (2002), Howell & Costley (2001) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำไว้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการอิทธิพลของบุคคลคนหนึ่งที่มีต่อคนอื่นในองค์กรในด้านต่าง ๆ ทั้ง การเป็นคนชี้แนะ การจัดโครงสร้าง การอำนวยการและการสร้างความสัมพันธ์กับกลุ่ม นำไปสู่ผลสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ ซึ่งสมาชิกในกลุ่มเห็นว่าอิทธิพลนั้นมาอย่าง ถูกต้องและมีความชอบธรรม

กล่าวโดยสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง พฤติกรรมของบุคคลที่สามารถใช้อิทธิพล ภายใต้ความชอบธรรมเพื่อโน้มน้าว จูงใจ หรือสร้างแรงบันดาลใจให้กับผู้ตาม ผู้ร่วมงาน หรือผู้ใต้บังคับบัญชา ให้ร่วมมือด้วยความเต็มใจ โดยใช้กระบวนการต่าง ๆ โดยผู้นำต้องมีความรู้ สติปัญญา มองการณ์ไกล เพื่อสร้างความสัมพันธ์และสถานการณ์ชักจูง เปลี่ยนแปลงการกระทำของบุคคลและกลุ่ม ให้สามารถรวมพลังช่วยกันทำงานเพื่อให้บรรลุ วัตถุประสงค์ขององค์การ

2.1.2 ความสำคัญของภาวะผู้นำ

ภาวะผู้นำ (Leadership) เป็นปัจจัยที่มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อความสำเร็จ หรือความล้มเหลวขององค์การหน่วยงาน ตลอดถึงสถานศึกษา เพราะมีผลกระทบต่อบุคคลและทรัพยากรภายใต้ สถานการณ์ต่าง ๆ ผู้นำที่มีการแสดงออก ซึ่งภาวะผู้นำจะส่งผลให้เกิดผลสำเร็จของงาน ที่มีประสิทธิผล มีนักวิชาการหลายท่านได้กล่าวถึงความสำคัญของภาวะผู้นำไว้ ดังนี้

ภัสราภรณ์ ผอมทอง (2561) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำเป็นปัจจัยสำคัญอย่างยิ่งต่อความเจริญก้าวหน้าขององค์การอย่างชัดเจนภายใต้ภาวะความเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของโลก และเป็นคุณสมบัติสำคัญที่ผู้บริหารพึงมี ซึ่งมีผลกระทบต่อผู้ร่วมงาน องค์กร สิ่งแวดล้อม เพราะในยุคของการแข่งขันจำเป็นอย่างยิ่ง ที่ผู้บริหารต้องมีคุณลักษณะภาวะผู้นำ เพื่อนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้

กมลทิพย์ บุญโพธิ์ (2561) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำ มีความสำคัญ ต่อการพัฒนาองค์การเป็นอย่างยิ่ง ผู้นำในสถานศึกษาเป็นผู้ที่มีบทบาทต่อพฤติกรรมการ ปฏิบัติงานของบุคลากรหรือ

ผู้ใต้บังคับบัญชาและต่อผลสัมฤทธิ์ของงานโดยรวมทั้งหมดขององค์การ ทั้งนี้เพราะผู้นำหรือผู้บริหารนั้นเป็นผู้ควบคุม การดูแล และมีอิทธิพลต่อการดำเนินงาน ซึ่งทำให้ผลการปฏิบัติงานประสบผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์การ

อภิชาติ ครองยศ (2560) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำมีความสำคัญ ยิ่งต่อผู้บริหารทุกคนเพราะเป็นแนวทางไปสู่การปฏิบัติงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบให้สำเร็จ ผลตามเป้าหมาย เป็นผู้นำองค์การให้ก้าวหน้าโดยใช้ศิลปะในการโน้มนำให้บุคคลคล้อยตาม เพื่อให้ความร่วมมือและช่วยปฏิบัติงาน ผู้นำเพียงคนเดียวจะไม่สามารถทำงานให้ สำเร็จได้ แต่ความสามารถของผู้นำในการชักจูงให้บุคคลคล้อยตามและยินยอมปฏิบัติตาม ด้วยความเต็มใจเป็นส่วนสำคัญให้งานสำเร็จในภาพรวมผู้นำช่วยให้บุคคลได้ปฏิบัติงานตามภารกิจ ในขณะเดียวกันจะช่วยสร้างพลังและแรงยึดเหนียวของกลุ่มให้มั่นคง

อรพรรณ เทียนคันฉัตร (2560) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำเป็น ปัจจัยสำคัญในการบริหาร ผู้บริหารทางสายการศึกษาที่ประสบความสำเร็จในการบริหาร องค์การยุคของการแข่งขัน จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องใช้ภาวะผู้นำในการบริหารงานร่วมกับ ผู้อื่น หรือผู้ใต้บังคับบัญชา โดยผู้ร่วมงานปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจและได้ผลที่ออกมา อย่างมีคุณภาพตรงกับวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้

Yukl (1998), Daft (1999) ได้กล่าวใกล้เคียงกันว่า ภาวะผู้นำเป็นพฤติกรรมส่วนตัวของบุคคล ระหว่างผู้นำและผู้ตามซึ่งทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงเพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายร่วมกัน

Schein (1992) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเป็นความสามารถ ที่จะก้าวออกมาจากวัฒนธรรมเดิมเพื่อเริ่มกระบวนการเปลี่ยนแปลง บางสิ่งที่ทำให้มีการปรับตัวได้มากขึ้น

กล่าวโดยสรุปได้ว่า ผู้นำเป็นบุคคลสำคัญอย่างยิ่งองค์การทุกประเภทไม่ว่า องค์การ ธุรกิจเอกชน ราชการหรือองค์การเพื่อสาธารณประโยชน์ บทบาทของผู้นำเป็นสิ่ง สำคัญที่สุดที่จะกำหนดทิศทางการเคลื่อนไหวของทรัพยากรทั้งหลายภายในองค์การ ทั้งนี้ เพราะผู้นำอาจทำหน้าที่ชี้แนะ ควบคุม สั่งการ ตลอดจนวางแผนและกำหนดทิศทาง เป้าหมายขององค์การโดยส่วนรวม จึงอาจกล่าวได้ว่าประสิทธิภาพขององค์การนั้นส่วน หนึ่งขึ้นอยู่กับผู้นำในองค์การ ภาวะผู้นำเป็นสิ่งจำเป็นที่จะช่วยให้การบริหารจัดกิจกรรม ต่าง ๆ ในองค์การสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี ดังนั้น ประสิทธิผลของการบริหารการศึกษา ย่อมมีความสัมพันธ์กับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา

2.1.3 ทฤษฎีภาวะผู้นำ

การศึกษาทฤษฎีภาวะผู้นำ (Leadership Theory) การอธิบายถึงลักษณะของความเป็นผู้นำเพื่อที่จะทำนายและควบคุมความมีประสิทธิภาพของผู้นำ ในสมัยโบราณมนุษย์มีความเชื่อว่าการเป็นผู้นำ เป็นเรื่องของความสามารถ ที่เกิดขึ้นเฉพาะตระกูลหรือเฉพาะบุคคลและสืบเชื้อสายกันได้ บุคลิกและลักษณะของการเป็นผู้นำเป็นสิ่งที่มีมาแต่กำเนิดและเป็นคุณสมบัติเฉพาะตัว สามารถถ่ายทอดทาง พันธุกรรมได้ผู้ที่เกิดในตระกูลของผู้นำ ย่อมจะต้องมีลักษณะผู้นำด้วย แต่แนวคิดเกี่ยวกับ ผู้นำ เริ่มเปลี่ยนแปลงไปตามยุคสมัย ซึ่งได้มีการศึกษาและรวบรวมทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำซึ่งสามารถจำแนกภาวะผู้นำออกเป็นเป็นหลายทฤษฎี ดังนี้ (ภัสราภรณ์ ผอมทอง, 2561)

ภัสราภรณ์ ผอมทอง (2561 อ้างใน สุธิกานต์ บริเอก, 2564) กล่าวถึง ทฤษฎีภาวะผู้นำจำแนกออกเป็น 4 กลุ่ม โดยมีรายละเอียด ดังนี้

1) ทฤษฎีคุณลักษณะภาวะผู้นำ (Trait Theories) ระยะแรกของการศึกษาภาวะผู้นำเริ่ม

ใน ค.ศ. 1930 - 1940 แนวคิดมาจากทฤษฎีมหาบุรุษ (Gentleman Theory of Leadership) ของกรีกโรมันโบราณ โดยมี ความเชื่อว่าภาวะผู้นำเกิดขึ้นเองตามธรรมชาติ หรือโดยกำเนิด (Born leader) ไม่สามารถ เปลี่ยนแปลงได้แต่สามารถพัฒนาขึ้นได้ ลักษณะผู้นำที่ดีและมีประสิทธิภาพสูงจะประกอบด้วย ความเฉลียวฉลาด มีบุคลิกภาพซึ่งแสดงถึงการเป็นผู้นำและต้องเป็นผู้ที่มี ความสามารถด้วย ผู้นำเหล่านี้ ได้แก่ พระเจ้านโปเลียนฮิตเลอร์ พ่อขุนรามคำแหง มหาราช สมเด็จพระนเรศวรมหาราช เป็นต้น โดย Gardner ได้ศึกษาเกี่ยวกับภาวะของผู้นำ ใน 2 คุณลักษณะ ดังนี้

1.1) The Tasks of Leadership กล่าวถึง งานที่ผู้นำจำเป็นต้องมี 9 อย่าง ได้แก่ มีการกำหนดเป้าหมายของกลุ่ม มีบรรทัดฐานและค่านิยมของกลุ่ม รู้จักสร้างและใช้แรงจูงใจ มีการบริหารจัดการ มีความสามารถในการปฏิบัติการ สามารถอธิบายสื่อสารได้เป็นตัวแทนของกลุ่มแสดงถึงสัญลักษณ์ของกลุ่มและมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

1.2) Leader - Constituent Interaction กล่าวถึง ผู้นำต้องมีพลัง วิเศษเหนือบุคคลอื่นหรือมีอิทธิพลเหนือบุคคลอื่น ๆ เพื่อสนองตอบความต้องการขั้นพื้นฐาน ความคาดหวังของบุคคลและผู้นำ ต้องมีความเป็นตัวของตัวเอง สามารถพัฒนา ตนเองและพัฒนาให้ผู้ตามมีความแข็งแกร่งและสามารถยืนด้วยตนเองอย่างอิสระอย่างไร ก็ตาม ทฤษฎีนี้พบว่าไม่มีคุณลักษณะที่แน่นอน หรือชัดของผู้นำ เพราะผู้นำอาจไม่แสดง ลักษณะเหล่านี้ออกมา

2) ทฤษฎีพฤติกรรมผู้นำ (Behavioral Theories) ทฤษฎีนี้เกิดขึ้นในช่วงปลายทศวรรษที่ 1940 นักวิจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำส่วนใหญ่ได้เปลี่ยนความสนใจจากทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงคุณลักษณะไปเป็นทฤษฎี ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรม ซึ่งเน้นศึกษาถึงสิ่งที่ผู้นำพูดและสิ่งที่ผู้นำทำ โดยพยายามมุ่งหาแบบพฤติกรรมที่ดีที่สุดในการเป็นผู้นำที่มีประสิทธิผล แนวคิดหลักของทฤษฎีนี้คือให้มองสิ่งที่ผู้นำปฏิบัติ และชี้ให้เห็นว่าทั้งผู้นำและผู้ตามต่างก็มีอิทธิพลซึ่งกันและกัน ทฤษฎีภาวะผู้นำตามแนวคิดนี้ได้แก่ แบบภาวะผู้นำของมหาวิทยาลัยไอโอวา (Iowa State University Leadership Style) แบบภาวะผู้นำของมหาวิทยาลัยมิชิแกน (University of Michigan Leadership Style) แบบภาวะผู้นำของมหาวิทยาลัยแห่งรัฐโอไฮโอ (Ohio State University Leadership Style) การศึกษาของ (Kurt Lewin’s Studies Kurt Lewin) ทฤษฎี X และ ทฤษฎี Y ของแมคเกรเกอร์ (McGregor’s theory X and theory Y) Douglas McGreger และตาข่ายภาวะผู้นำ (Leadership Grid) เป็นต้น

3) ทฤษฎีภาวะผู้นำตามสถานการณ์ (Situational of Contingency Leadership Theory) เป็นทฤษฎีที่นำปัจจัยสิ่งแวดล้อมของผู้นำมาพิจารณาว่ามี ความสำคัญต่อความสำเร็จของผู้นำหรือผู้บริหาร ซึ่งขึ้นอยู่กับสิ่งแวดล้อมหรือสถานการณ์ที่อำนวยให้ ทฤษฎีภาวะผู้นำตามสถานการณ์ ตามแนวคิดนี้ ได้แก่

3.1) แนวคิดทฤษฎี 3 - D management style William J. Reddin คือ มิติประสิทธิผลประกอบ มิติพฤติกรรมด้านงาน และมิติพฤติกรรมด้านมนุษยสัมพันธ์

3.2) ทฤษฎีของเฮอร์เซย์และบลันชาร์ด (Hersey and Blanchard) ประกอบด้วยปริมาณการออกคำสั่ง หรือพฤติกรรมด้านควบคุมงาน ปริมาณการสนับสนุนทางอารมณ์สังคมหรือพฤติกรรมด้านมนุษยสัมพันธ์และ ความพร้อมของผู้ตามหรือกลุ่มผู้ตาม

4) ทฤษฎีความเป็นผู้นำเชิงปฏิรูป (Transformational Leadership Theories) จากสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลาและการแข่งขันเพื่อชิงความเป็นเลิศ ผู้บริหาร

จำเป็นต้องรับมือกับการเปลี่ยนแปลงโดยการปรับตัวให้เหมาะกับบริบทที่เปลี่ยนไป ในงานวิจัยของ Burns (1978) ได้วิจัยถึงปัญหาที่ยังคงอยู่ในการแสดงความเป็นผู้นำในปัจจุบัน โดยบุคคลบางคนยังขาดความรู้ที่เพียงพอในกระบวนการของความเป็นผู้นำ เบิร์นส์ได้ สรุปลักษณะผู้นำ ออกเป็น 3 แบบ ได้แก่ (ภัสราภรณ์ ผอมทอง, 2561)

4.1) ผู้นำเชิงเป้าหมายหรือผู้นำการแลกเปลี่ยน เป็นส่วนสำคัญ คือผู้นำที่ติดต่อกับผู้ตามโดยใช้การแลกเปลี่ยน ซึ่งทั้งกลุ่มกับรายบุคคลจะมีการแลกเปลี่ยนซึ่งกันและกัน และสิ่งที่ถูกแลกเปลี่ยนหรือรางวัลนั้นจะกลายเป็นผลประโยชน์ร่วมกัน ลักษณะนี้สามารถพบเห็นได้ในหลาย ๆ กรณีในองค์กรทั่วไป เช่น การทำงานดีอาจพาไปสู่การเลื่อนขั้นหรือการเป็นผู้นำ การทำงานดีก็จะได้รับค่าจ้างแรงงานที่สูงขึ้น และในการเลือกตั้งผู้แทนราษฎรก็มีข้อแลกเปลี่ยนกับชุมชน เช่น ถ้าได้รับการเลือกตั้งแล้วจะมีโครงการสร้างถนนขึ้นมาให้ชุมชนในพื้นที่นั้น

4.2) ผู้นำการเปลี่ยนแปลงหรือผู้นำเชิงปฏิรูป ผู้นำที่ต้องคำนึงถึงความ ต้องการของผู้ตาม พยายามให้ผู้ตามได้รับการตอบสนองสูงกว่าความต้องการของผู้ตาม เน้นการพัฒนาผู้ตามกระตุ้นและยกย่องซึ่งกันและกันจนเปลี่ยนผู้ตามเป็นผู้นำและมีการ เปลี่ยนต่อ ๆ กันไปเรียกว่า Domino Effect ซึ่งต่อไปผู้นำการเปลี่ยนแปลงก็จะเปลี่ยนเป็น ผู้นำจริยธรรม ตัวอย่างผู้นำลักษณะนี้ ได้แก่ ผู้นำชุมชนที่เป็นที่ศรัทธาของชุมชน

4.3) ผู้นำจริยธรรม ผู้นำที่สามารถทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่ ตอบสนองกับความต้องการของผู้ตาม ซึ่งผู้นำจะเข้าถึงผู้ตามในด้านความต้องการ ค่านิยมและควรยึดจริยธรรมสูงสุด คือ ความเป็นธรรมและความยุติธรรมองค์กรและในสังคม ผู้นำลักษณะนี้มุ่งไปสู่การเปลี่ยนแปลงที่ตอบสนองความต้องการและ ความจำเป็นอย่างแท้จริงของผู้ตาม

Lussier and Achua (2001) กล่าวถึง ทฤษฎีภาวะผู้นำออกเป็น 4 ทฤษฎี คือ 1) ทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงคุณลักษณะ (Trait leadership theory) 2) ทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรม (Behavioral Leadership Theory) 3) ทฤษฎีภาวะผู้นำตามสถานการณ์ (Contingency Leadership Theory) และ 4) ทฤษฎีความเป็นผู้นำเชิงปฏิรูป (Transformational Leadership Theories)

Hodge and Johnson (1970, อ้างถึงใน พระครูสุนทรวัชรกิจ และเอกมงคล เพ็ชรวงษ์, 2562) กล่าวถึง ทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำว่าจำแนกได้ 4 ทฤษฎี คือ 1) ทฤษฎีคุณลักษณะของผู้นำ 2) ทฤษฎีสถานการณ์3) ทฤษฎีการเป็นผู้ตาม และ 4) ทฤษฎีผลรวม

กล่าวโดยสรุปได้ว่า ทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำสามารถแบ่งตามระยะการพัฒนาเป็น 4 ทฤษฎี ใหญ่ ดังนี้ 1) ทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงคุณลักษณะ 2) ทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรม 3) ทฤษฎีภาวะผู้นำตามสถานการณ์ และ 4) ทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงปฏิรูป ได้แก่ ผู้นำเชิงเป้าหมายหรือผู้นำการแลกเปลี่ยน ผู้นำแบบเปลี่ยนแปลง และผู้นำแบบจริยธรรม

2.2 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการบริหารสถานศึกษา

2.2.1 ความหมายของผู้บริหารสถานศึกษา

ความหมายของผู้บริหารสถานศึกษา ได้มีนักวิชาการทั้งไทยและต่างประเทศได้ให้ความหมายของผู้บริหารสถานศึกษาไว้ดังนี้

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ได้ให้ความหมายของผู้บริหารสถานศึกษาไว้ 2 ความหมาย ดังนี้ 1) ผู้บริหารการศึกษา หมายถึง บุคลากรวิชาชีพที่รับผิดชอบการบริหารสถานศึกษาแต่ละแห่งทั้งของรัฐและเอกชน 2) ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง บุคลากรวิชาชีพที่รับผิดชอบการบริหาร สถานศึกษาแต่ละแห่ง ทั้งของรัฐและเอกชน

พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 ได้กำหนดไว้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง บุคลากรวิชาชีพที่รับผิดชอบการบริหารสถานศึกษา แต่ละแห่งทั้งของรัฐและเอกชนต้องมีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพตามกฎหมายกำหนด

ปทุมรัตน์ สีธูป (2560) ได้ให้ความหมายของผู้บริหารสถานศึกษาไว้ว่าผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ผู้ที่มีตำแหน่งเป็นหัวหน้าหรือผู้มีอำนาจ หน้าที่และความรับผิดชอบให้งานสำเร็จลุล่วงตามวัตถุประสงค์หรือผู้มีอำนาจหน้าที่ตามที่ กฎหมายกำหนด

หนึ่งฤทัย มะลิทอง (2560) ได้ให้ความหมายของผู้บริหาร สถานศึกษาไว้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ผู้ดำรงตำแหน่งซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบ ในการบริหารการศึกษาในสถานศึกษา มีบทบาทหน้าที่ในการนำสถานศึกษาให้บรรลุผล สำเร็จตามภารกิจและบทบาทหน้าที่ให้ในการบริหารสถานศึกษาให้เป็นไปอย่างมี ประสิทธิภาพและประสิทธิผล

คมสันต์ วงษ์ชาลี (2561) ได้ให้ความหมายของผู้บริหาร สถานศึกษาไว้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ผู้ที่ได้รับการแต่งตั้ง หรือมอบหมายให้ ดำรงตำแหน่งหน้าที่ที่มีอำนาจตามกฎหมายให้เป็นผู้นำในการดำเนินการให้สถานศึกษา หรือองค์กรที่ตนสังกัดอยู่ให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามที่ต้องการอย่างมีประสิทธิภาพ โดย สามารถใช้วิธีการต่าง ๆ ที่คิดว่าเหมาะสม เพื่อให้การดำเนินงานมีประสิทธิภาพ นำความสำเร็จตามเป้าหมายสู่ สถานศึกษา

สุกฤตยา ปงกันทา (2561) ได้ให้ความหมายของผู้บริหาร สถานศึกษาไว้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ผู้ที่ได้รับมอบหมาย หรือได้รับการแต่งตั้ง และเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ มีความเป็นผู้นำและมีอำนาจในการอำนวยการงานต่าง ๆ ของสถานศึกษาและปฏิบัติหน้าที่กำกับควบคุมดูแลให้บริการและอำนวยความสะดวกแก่ ผู้ร่วมงาน เพื่อให้การดำเนินงานตามภารกิจของสถานศึกษาบรรลุตามแผนและนโยบายที่ วางไว้อย่างมีประสิทธิภาพ

สดุดี จีระออน (2561) ได้ให้ความหมายของผู้บริหาร สถานศึกษาไว้ว่าผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง บุคลากรวิชาชีพที่เป็นหัวหน้า เป็นผู้นำในด้านต่าง ๆ ทุกด้านในสถานศึกษา มีความรับผิดชอบในการบริหารกิจการต่าง ๆ ภายในสถานศึกษาของตนเอง นำเอานโยบายต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการศึกษามาบริหารจัดการ ภายในสถานศึกษาของตนให้สามารถบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรและชุมชนที่กำหนดไว้

พระราชบัญญัติการศึกษาพระปริยัติธรรม พ.ศ. 2562 ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ผู้สนับสนุนการศึกษา ผู้ปฏิบัติหน้าที่ด้านวิชาการ ซึ่งทำหน้าที่ให้บริการหรือปฏิบัติงานเกี่ยวกับการจัดกระบวนการการเรียน การสอน การนิเทศก์ และการบริหารการศึกษาในสถานศึกษาพระปริยัติธรรม ได้แก่ ผู้ปฏิบัติหน้าที่ บรรณารักษ์ ผู้ปฏิบัติหน้าที่งานแนะแนว ผู้ปฏิบัติหน้าที่เทคโนโลยีการศึกษา ผู้ปฏิบัติหน้าที่ งานทะเบียนวัดผล ผู้ปฏิบัติหน้าที่บริหารงานทั่วไป หรือผู้ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่คณะกรรมการกำหนด

อรุณลักษณ์ วรินทรพันธ์ (2565) ผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญ หมายถึง บุคคลที่ผู้มีความรู้ ความสามารถ มีจรรยาบรรณมีคุณธรรม ทำหน้าที่กำกับ

ควบคุมดูแล บริหารและอำนวยความสะดวกแก่ผู้ร่วมงาน เพื่อให้การดำเนินงานตามภารกิจของสถานศึกษาบรรลุวัตถุประสงค์ตามเป้าหมาย โดยใช้ภาวะผู้นำทั้งศาสตร์และศิลป์ในการสร้างพลังแห่งกระบวนการทำงาน จูงใจให้ผู้ตามหรือผู้ปฏิบัติงานทำงานได้สำเร็จด้วยความ เต็มใจ และเต็มความสามารถได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด

อิงอร บัวขจร (2566) ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง บุคลากรวิชาชีพผู้ที่ทำหน้าที่รับผิดชอบในการบริหารสถานศึกษา โดยใช้ความรู้ความสามารถสนับสนุนการทำงาน ในสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพทั้งในสถานศึกษาของรัฐและเอกชน

Good (1974) ได้ให้ความหมายของผู้บริหารสถานศึกษาไว้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ผู้ที่มีบทบาทในการสั่งการ การควบคุมดูแลงานและการจัด กิจกรรมต่าง ๆ ที่เป็นภาระหน้าที่ของสถานศึกษาเพื่อให้การปฏิบัติงานเหล่านั้นนำไปสู่ ความสัมฤทธิ์ผลในการจัดการศึกษา ได้ตรงเป้าหมายทุกประการ

กล่าวโดยสรุปได้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง บุคคลที่มีความรู้ความสามารถ มีคุณธรรมจริยธรรม ในบทบาทสำคัญที่สุดในการบริหารจัดการของสถานศึกษา ซึ่งการดำเนินงานต่าง ๆ ให้มีประสิทธิภาพนั้น ขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายประการ ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องมีความรู้ความเข้าใจมีทักษะ การบริหาร สามารถตัดสินใจสั่งการ เพื่อให้เกิดประโยชน์ มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ในสถานศึกษาทั้งในของรัฐและเอกชน ตามความมุ่งหมายและวัตถุประสงค์ของสถานศึกษาที่กำหนดไว้

2.2.2 ความสำคัญของผู้บริหารสถานศึกษา

ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นบุคคลที่สำคัญที่สุด เพราะเป็นผู้ที่จะทำให้ภารกิจในสถานศึกษาบรรลุวัตถุประสงค์ นอกจากจะนำองค์การไปสู่จุดหมายปลายทางแล้ว ยังต้องนำพา คนให้มีความสุขในการเดินทางด้วย ความสำเร็จนอกจากมีความรู้ความสามารถแล้วต้องมีคุณธรรม จริยธรรมในการบริหารงานด้วย ได้มีนักวิชาการได้กล่าวถึงความสำคัญของผู้บริหารสถานศึกษาไว้ดังนี้

สุธิกานต์ บริเอก (2564) ผู้บริหารสถานศึกษา เป็นผู้ที่มีความสำคัญในการขับเคลื่อนการจัดการศึกษาให้บรรลุวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา โดยเฉพาะผู้บริหารในยุคปัจจุบันต้องมีบทบาทในการบริหารจัดการ และมีความรู้ความเข้าใจในทฤษฎีต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับภาวะผู้นำเป็นอย่างดีต้องรู้ถึงเทคนิคในการนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ให้เหมาะสมกับบริบท และสถานการณ์ มีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลง พัฒนาทักษะอย่างต่อเนื่อง เพื่อนำสถานศึกษาให้ไปสู่จุดหมายปลายทางอย่างมีประสิทธิภาพ

สุกฤตยา ปงกันทา (2561) กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นบุคคลสำคัญที่ผลักดันให้เกิดการขับเคลื่อนและสร้างพลังแห่งความร่วมมือร่วมใจโดยต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถสูง มีวิสัยทัศน์กว้างไกล การดำเนินงานการศึกษาจึงจะสำเร็จตามที่มุ่งหวังไว้ ผู้บริหารสถานศึกษานับว่าเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญในการกำหนดนโยบายยุทธศาสตร์และแนวคิดต่าง ๆ ตลอดจนการนำนโยบายยุทธศาสตร์และแนวคิดเหล่านั้นลงสู่การปฏิบัติอย่างเป็นเป็นรูปธรรม

อาริษา วัฒนครใหญ่ (2560) กล่าวว่าผู้บริหารสถานศึกษา เป็นบุคคลซึ่งปฏิบัติงานในตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษาภายในเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษาที่จัดการศึกษาระดับปฐมวัย การศึกษาขั้นพื้นฐาน จนถึงระดับอุดมศึกษาทั้งของรัฐและเอกชน ซึ่งถือเป็นบุคคลที่มีความสำคัญอย่างยิ่งในการขับเคลื่อน การจัดการศึกษาให้บรรลุวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา

เอกพล กาญจนสำเริง (2560) กล่าวว่า การจัดการศึกษาในโรงเรียนให้มีมาตรฐานคุณภาพดีบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาในฐานะผู้นำขององค์กรเป็นปัจจัยสำคัญปัจจัยหนึ่งที่ส่งผลโดยตรงต่อคุณภาพ และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร รวมทั้งการได้รับความร่วมมือจากหน่วยงานต่าง ๆ ทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา

จริญญา เกษมศรี (2560) กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ คือ บุคคลที่มีบทบาทสำคัญยิ่งต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวของการจัดการศึกษา ดังนั้นจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องสร้างผู้บริหารสถานศึกษาให้เป็นผู้บริหารที่มีความเป็นมืออาชีพ เพื่อการบริหารงานในสถานศึกษาดำเนินไปได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ลุล่วงตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

Conger (1989) กล่าวว่า ผู้บริหารมีหน้าที่เป็นผู้นำทางการศึกษาในการวางแผน วางนโยบายในเรื่องต่าง ๆ ทางการศึกษา กระบวนการสอน บุคลากรนักเรียน ครูอาจารย์การเงิน และงานธุรการต่าง ๆ

Haiman, Scott & Connor (1971) กล่าวว่า ผู้บริหารต้องมีความสามารถในการทำงานและคุณสมบัติหลายอย่างรวมกัน ตามที่หน่วยงานต้องการจึงจะบริหารงานให้เกิดผลดี จะเห็นได้ว่าผู้บริหารที่ขาดความสามารถย่อมจะขาดความเชื่อถือจากผู้ใต้บังคับบัญชาอันเป็นต้นเหตุแห่งปัญหาของการบังคับบัญชาในที่สุด ความสามารถในการทางานของผู้บริหาร นอกจากจะก่อให้เกิดความศรัทธาเลื่อมใส จากผู้ร่วมงานและบุคคลทั่วไปแล้วยังเป็นองค์ประกอบที่สำคัญยิ่งในการนำองค์การไปสู่เป้าหมายตามวัตถุประสงค์

กล่าวโดยสรุปได้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษา เป็นผู้ที่มีความสำคัญในการขับเคลื่อนการจัดการศึกษาให้บรรลุวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา โดยเฉพาะผู้บริหารในยุคปัจจุบันใหม่ต้องมีบทบาทสำคัญในการกำหนดนโยบายยุทธศาสตร์และเข้าใจแนวคิดทฤษฎีต่าง ๆ ในการบริหารจัดการ ต้องมีความรู้ ที่เกี่ยวกับภาวะผู้นำเป็นอย่างดีต้องรู้ถึงเทคนิค ในการนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ให้เหมาะสมกับบริบท และสถานการณ์ มีการปรับปรุง เปลี่ยนแปลง พัฒนาทักษะอย่างต่อเนื่อง อันเพื่อนำสถานศึกษาให้ไปสู่เป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

2.2.3 คุณลักษณะและบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา

ในการบริหารงานให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องมีผู้บริหารที่มีความรู้ความสามารถ บทบาทและมีคุณลักษณะเป็นที่พึงประสงค์ของผู้ร่วมงานส่วนใหญ่ คุณลักษณะของผู้บริหารย่อมมีความสัมพันธ์ใกล้ชิดกับปริมาณ คุณภาพและประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานในหน่วยงานนั้น ๆ

วิจิตร ศรีสะอ้าน (2563), Gorton (2003) กล่าวถึงคุณลักษณะเฉพาะตัวของผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็น ได้ใกล้เคียงกัน บทบาทความรับผิดชอบของผู้บริหารสถานศึกษา เกี่ยวกับการบริหารและปรับปรุงงานวิชาการไว้ 6 ด้าน คือ 1) ผู้บริหารจะต้องรับผิดชอบการพัฒนาจุดมุ่งหมายเป้าหมาย นโยบายของสถานศึกษา เพื่อจะได้ใช้เป็นแนวทางในการสอน 2) ผู้บริหารจะต้องรับผิดชอบในการจัดวางตัวบุคคล เพื่อให้สามารถทำหน้าที่ให้บรรลุตามจุดมุ่งหมายของการศึกษา 3) ผู้บริหารจะต้องรับผิดชอบในการจัดสรรเวลา สถานที่ เพื่อประโยชน์ทางการสอน 4) ผู้บริหารจะต้องรับผิดชอบในการจัดหา จัดใช้ วัสดุอุปกรณ์และอาคารสถานที่เพื่อประโยชน์ทางด้านการศึกษา 5) ผู้บริหารจะต้องรับผิดชอบการสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างสถานศึกษากับชุมชนเพื่อประโยชน์

ทางด้านการศึกษา 6) เป็นผู้ริเริ่มให้มีการเปลี่ยนแปลง ผู้บริหารสถานศึกษาสมัยใหม่ต้องมีลักษณะเป็นผู้นำให้มีการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ เพื่อความจำเป็นในการเปลี่ยนแปลงแผนงานหรือกำหนดเกี่ยวกับการศึกษาของสถานศึกษา เพื่อสนองต่อความต้องการของผู้เรียนมากที่สุด

อาริษา วัฒนครใหญ่ (2560) กล่าวว่า คุณลักษณะของผู้บริหารเป็นลักษณะหรือพฤติกรรมกระบวนการที่ผู้บริหารแสดงให้เห็นถึงการบริหารจัดการในสถานศึกษาหรือสิ่งที่ดีที่มีในตัวของผู้บริหารอันเกิดจากความรู้ ความสามารถเกี่ยวกับภาวะผู้นำ การมีวิสัยทัศน์มีคุณธรรม จริยธรรม มีความสามารถทางภาษา มีความสามารถในการประสานสัมพันธ์มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี ผู้บริหารเป็นผู้ที่มีบทบาทและมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการดำเนินงานขององค์การไม่ว่าจะเป็นของรัฐหรือเอกชน เพราะผู้บริหารเป็นผู้ดำเนินกิจการต่าง ๆ ในองค์การ รวมทั้งควบคุม บังคับบัญชา การดำเนินงานต่าง ๆ ในสถานศึกษา และวางนโยบายและโครงการต่าง ๆ สู่การปฏิบัติ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ ถ้าผู้บริหารมีคุณลักษณะความสามารถที่เหมาะสมถูกต้อง เป็นที่ยอมรับในการบริหารงานย่อมได้รับความร่วมมือ ร่วมใจจากผู้ร่วมงานเป็นอย่างดี ทำให้ผลงานมีคุณภาพ มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลของสถานศึกษา

หนึ่งฤทัย มะลิทอง (2560) กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องแสดงบทบาทในการเป็นผู้ให้การสนับสนุน ส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนของครู มีส่วนร่วมในการใช้หลักสูตร การจัดการเรียนการสอน การนิเทศติดตามผล การแก้ปัญหาและตัดสินใจ การเสริมสร้างขวัญกำลังใจ การประชาสัมพันธ์ ซึ่งจะมีผลทำให้การจัดการเรียนการสอนของครูมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น และทำให้องค์กรสามารถประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย

กล่าวโดยสรุปได้ว่า คุณลักษณะของผู้บริหารเฉพาะตัวของผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็น มี 6 คุณลักษณะ ดังนี้ 1) การมีวิสัยทัศน์และจริยธรรม 2) มีความรับผิดชอบในการพัฒนาจุดมุ่งหมาย 3) มีการจัดสรรเวลา สถานที่ และวัสดุอุปกรณ์ 4) มีความสามารถในการประสานสัมพันธ์และมีมนุษย์สัมพันธ์ที่ดี 5) มีความพร้อมในการเป็นผู้นำในการเปลี่ยนแปลง 6) มีความสามารถในการบริหารงาน ดังนั้น ผู้บริหารที่มีคุณลักษณะและความสามารถที่เหมาะสมจะได้รับความยอมรับจากผู้ร่วมงานและทำให้ผลงานของสถานศึกษามีคุณภาพและประสิทธิผล

2.3 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

2.3.1 ความหมายของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

ความหมายของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง การบริหารองค์กรให้มีประสิทธิภาพหรือสร้างความสำเร็จให้แก่องค์กรนั้นต้องอาศัยภาวะผู้นำหรือแบบพฤติกรรมร่วมของผู้บริหารเป็นสิ่งสำคัญ เนื่องจาก ผู้นำ เป็นศูนย์รวมกำลังของสมาชิกในองค์กร ดังนั้นจึงเปรียบเสมือนหลักสำคัญในการดำเนินการของ องค์กร โดยเฉพาะผู้ใต้บังคับบัญชา ความสามารถและลักษณะของผู้นำมีส่วนสัมพันธ์อย่างใกล้ชิดกับคุณภาพของงานหรือคุณค่าขององค์กร (สิดอาไพ เต็มสุลิวัน, 2561) นักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงไว้ดังนี้

วิไลลักษณ์ สีดา (2562) ได้ให้ความหมาย ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงไว้ว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง พฤติกรรมของผู้นำที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานของผู้ตาม สามารถที่จะเปลี่ยนทัศนคติและพัฒนาความสามารถผู้ตามให้มีความตระหนักและมองเห็นความสำคัญของงาน

มากกว่าประโยชน์ของตนเอง ทำให้ผู้ตามทำงานได้บรรลุวัตถุประสงค์ของกลุ่มอย่างเต็มศักยภาพและมีประสิทธิภาพ

สิทธิชัย อุสาพรม (2562) ได้ให้ความหมาย ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงไว้ว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง ระดับความคิดเห็น ทัศนคติ วิธีการต่าง ๆ ผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะต้องปฏิบัติต่อผู้ร่วมงานและผู้ตามมากกว่า การกำหนดให้มีการแลกเปลี่ยนหรือข้อตกลงธรรมดา มีการปฏิบัติในวิถีทางที่จะนำไปสู่ การบรรลุถึงผลงานที่สูงขึ้น โดยการปฏิบัติในองค์ประกอบใดองค์ประกอบหนึ่งหรือ มากกว่าที่เกี่ยวกับการสร้างบารมี การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นทางปัญญา และการเป็นผู้สร้างความสัมพันธ์กับผู้ตามรายบุคคล

วสันต์ แก้วก่า (2561) ได้ให้ความหมาย ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงไว้ว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง ระดับพฤติกรรมที่แสดงให้เห็น ในการจัดการหรือการทำงานที่เป็นกระบวนการเปลี่ยนแปลงความพยายามของผู้ร่วมงาน ให้สูงขึ้นกว่าความพยายามที่คาดหวังเป็นผลให้การปฏิบัติงานเกินความคาดหวังพัฒนา ความสามารถและศักยภาพไปสู่ระดับที่สูงขึ้น โดยผู้บริหารแสดงบทบาททำให้ผู้ร่วมงาน ไว้วางใจ มีความตระหนักรู้ภารกิจและวิสัยทัศน์ มองการณ์ไกล ซึ่งจะนำไปสู่ประโยชน์ในการพัฒนาต่อไป

สิดอาไพ เต็มสุลิวัน (2561) ได้ให้ความหมาย ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงไว้ว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง ผู้กระตุ้นและสร้างแรงจูงใจให้ผู้ร่วมงานและผู้ตามให้ตระหนัก ถึงภารกิจและวิสัยทัศน์ขององค์กร อีกทั้งยังมีการพัฒนาความสามารถในการทำงาน และพยายามทำงานให้บรรลุถึงผลสำเร็จในระดับที่สูงขึ้น

อภิสิทธิ์ ทนคำดี (2560) ได้ให้ความหมาย ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงไว้ว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง ความสามารถของผู้นำที่มีบารมีและอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานของผู้ตามโดยการใช้การจูงใจ การสร้างแรงบันดาลใจ รวมถึงความต้องการที่จะประสบความสำเร็จเกินกว่าสิ่งที่คาดไว้ในเบื้องต้น ซึ่งเกิดขึ้นจาก ความไว้ใจ ความศรัทธาและยอมรับนับถือด้วยความเต็มใจส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่ นำไปสู่ความสำเร็จขององค์กร

Razik and Swanson (2001) ให้ความหมาย ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงไว้ว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง ความสามารถที่จูงใจให้บุคคลปฏิบัติงานเกินกว่าความคาดหวังตามปกติ มุ่งไปที่ภารกิจงานด้วยความสนใจ มุ่งบรรลุความต้องการระดับสูง และทำให้มีความเชื่อมั่นในการที่จะใช้ความสามารถปฏิบัติงานให้สัมฤทธิ์ผล

Lunenburg and Ornstein (2000) ให้ความหมาย ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงไว้ว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง พฤติกรรมของผู้นำที่กระตุ้นจูงใจผู้ใต้บังคับบัญชา ให้กระทำมากกว่าที่ได้คาดหวังไว้

Bass and Avolio (1999) ให้ความหมาย ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงไว้ว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง การกระตุ้นให้เกิดความสนใจในระหว่างผู้ร่วมงานและผู้ตาม ให้มองงานในหลากหลายแง่มุม ทำให้เกิดการตระหนักรู้ในภารกิจ วิสัยทัศน์ขององค์กร ชักนำให้ผู้ตามมองภาพอนาคตที่เกิดกว่าที่เคยคิดไว้ นำไปสู่ผลประโยชน์ขององค์กร

Yukl (1998) ให้ความหมาย ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงไว้ว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง การสร้างความผูกพันต่อจุดประสงค์ขององค์กร และการเพิ่มพลังอำนาจให้แก่ผู้ตามเพื่อที่จะทำให้ประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์

สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง ความสามารถ ในการใช้กระบวนการของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญด้าน การสร้างบารมีหรือการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้น การใช้ปัญญาและการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลหรือการคำนึงถึงความสัมพันธ์กับ ผู้ตามเป็นรายบุคคล เพื่อเพิ่มพลังอำนาจให้แก่ผู้ร่วมงานในการดำเนินงานที่เหนือความ คาดหวังปกติ โดยใช้วิธีการคิดใหม่ ๆ เพื่อความสำเร็จของงานตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

2.3.2 ความสำคัญของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง เป็นที่พูดถึงกันในวงวิชาการ แวดวง ผู้บริหาร สืบเนื่องมาจากการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอยู่ตลอดเวลา ฉะนั้นแล้วการที่ผู้บริหาร มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นคุณสมบัติอยู่ในตนก็ย่อมจะบริหารการเปลี่ยนแปลงที่ เกิดขึ้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตลอดจนพัฒนาองค์กรไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้ง ไว้ได้ (อภิสิทธิ์ ทนคำดี) ได้มีนักวิชาการและนักการศึกษาได้กล่าวถึง ความสำคัญของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงไว้ ดังนี้

วิไลลักษณ์ สีดา (2562) กล่าวว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง เป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่งสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา เพราะผู้บริหารถือเป็นบุคคลที่สำคัญในการเชื่อมโยงกับบุคลากรระดับปฏิบัติการในสถานศึกษา เพื่อนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติอย่างมีคุณภาพสร้างความพึงพอใจให้แก่บุคลากรและนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้

สิทธิชัย อุสาพรม (2562) กล่าวว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง เป็นกระบวนการที่มีอิทธิพลต่อความคิด สร้างแรงจูงใจให้เกิดแก่ผู้ตามทำให้ทุกคนยอมรับ ยอมทำตามทุ่มเททั้งกำลังกายกำลังใจ มองเห็นและผูกพันต่อวิสัยทัศน์ของผู้นำ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการนำองค์กรสู่การเปลี่ยนแปลงสามารถมองการณ์ไกล และสามารถรับรู้การเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นในสภาพแวดล้อมได้อย่างรวดเร็ว

วสันต์ แก้วก่า (2561) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง เป็นกระบวนการที่มีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลงเจตคติและสมมุติฐานของสมาชิกใน องค์กรสร้างความผูกพันในการเปลี่ยนแปลงวัตถุประสงค์และกลยุทธ์ที่สำคัญขององค์กรภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเกี่ยวข้องกับอิทธิพลของผู้นำที่มีต่อผู้ตาม แต่อิทธิพลนั้นเป็น การให้อำนาจแก่ผู้ตามให้กลับกลายเป็นผู้นำและผู้ที่เปลี่ยนแปลงหน่วยงานในกระบวนการของการเปลี่ยนแปลงองค์กร ดังนั้น สภาวการณ์เปลี่ยนแปลงจึงได้รับการมองว่าเป็น กระบวนการที่เป็นองค์รวม และเกี่ยวข้องกับการดำเนินการของผู้นำในระดับต่าง ๆ ในหน่วยงานย่อยขององค์กร

นาตยา ทับยาง (2561) กล่าวว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งในการบริหารจัดการสถานศึกษาและงานต่าง ๆ จะสำเร็จลุล่วงไปได้ต้องเกิดจากความร่วมมือร่วมจากบุคคลหลายฝ่าย ทั้งนี้จะต้องทำให้ การดำเนินงานเป็นไปด้วยความเต็มใจอย่างเต็มศักยภาพตามความรู้ความสามารถของ บุคคลนั้น ๆ โดยผู้บริหารจะต้องเป็นผู้นำในการขับเคลื่อนให้สถานศึกษาไปสู่ความสำเร็จที่ตั้งไว้

อภิสิทธิ์ ทนคำดี (2560) กล่าวว่า ความสำคัญของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ในตัวผู้นำส่งผลไปถึงความสำเร็จขององค์กร ไม่ว่าจะเป็นด้านการ ปฏิบัติงาน ด้านการส่งเสริมแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์รวมถึงกระตุ้นให้มองภาพอนาคตที่เป็น เป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่มุ่งไปสู่ความสำเร็จขององค์กร

กล่าวโดยสรุปได้ว่า ความสำคัญของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง ผู้นำเป็นบุคคลสำคัญในการเชื่อมโยงการนำนโยบาย หรือคำสั่งสู่การปฏิบัติได้อย่างมีคุณภาพ สร้างความพึงพอใจให้แก่ผู้ร่วมผู้ปฏิบัติงาน และนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมาย ถ้าไม่มีการเตรียมการเพื่อให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นได้ในอนาคตก็จะยากที่จะอยู่รอดได้ในยุคโลกาภิวัตน์ ดังนั้น ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงจึงมีความสำคัญอย่างยิ่ง

2.3.3 ทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

ทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational leadership) เป็นทฤษฎีของการศึกษาภาวะผู้นำแนวใหม่หรือเป็นกระบวนทัศน์ใหม่ (New paradigm) ของภาวะผู้นำ โดยมี เบอร์นและแบส เป็น 2 ท่านแรก ที่ได้กล่าวถึงภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง โดยแสดงให้เห็นว่าเป็นทฤษฎีของการศึกษาภาวะผู้นำแนวใหม่ เนื่องจาก ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นการเปลี่ยนแปลงกระบวนทัศน์(Paradigm shift) ไปสู่ความเป็นผู้นำที่มีวิสัยทัศน์และมีการกระจายอำนาจหรือเสริมสร้างพลังจูงใจ เป็นผู้มีคุณธรรม และกระตุ้นผู้ตามให้มีความเป็นผู้นำ ซึ่งภาวะผู้นำ ลักษณะนี้กำลังเป็นที่ต้องการอย่างยิ่งในโลกที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว และสับสนอย่างในปัจจุบัน (วิไลลักษณ์ สีดา, 2562)

Hoy and Miskel Wayne K. Hoy and Cecil Miskel (2001) ได้แสดงแนวคิดเกี่ยวกับผู้นำการเปลี่ยนแปลงว่าควรเป็นผู้ที่มีลักษณะ ดังนี้ 1) สามารถกำหนดชี้แจงในเรื่องความต้องการจำเป็นสำหรับการเปลี่ยนแปลงให้ชัดเจน 2) สร้างวิสัยทัศน์ใหม่และรวบรวมความผูกพันต่อวิสัยทัศน์นั้น 3) ดลใจผู้ตามให้มุ่งคำนึงถึงประโยชน์ขององค์การมากกว่าประโยชน์ของตนเอง 4) การเปลี่ยนแปลงองค์การให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ ที่ได้ร่วมไว้ใจมากกว่าที่จะทำงานในสภาพเดิม 5) เป็นที่ปรึกษาหรือเป็นพี่เลี้ยงแก่ผู้ตาม เพื่อที่จะให้ผู้ตา มีความรับผิดชอบที่มากขึ้น ในเรื่องการพัฒนาตนเองและผู้อื่น ทั้งนี้ ผู้ตามจะกลายเป็นผู้นำ และผู้นำกลายเป็นผู้กระตุ้นให้เกิดการเปลี่ยนแปลงหรือผู้นำในการเปลี่ยนแปลง (Change agent) ซึ่งในที่สุดจะสามารถเปลี่ยนแปลงองค์การได้

Bass (1999) ให้ความหมายของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ไว้ว่าเป็นกระบวนการที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงานและผู้ตามโดยเปลี่ยนแปลง ความพยายามของผู้ร่วมงานและผู้ตามให้สูงขึ้น กว่าความพยายามที่คาดหวัง พัฒนาความสามารถของผู้ร่วมงานและผู้ตามไปสู่ระดับที่สูงขึ้นและศักยภาพมากขึ้นทำให้เกิดการตระหนักรู้ในภารกิจและวิสัยทัศน์ของทีมและขององค์ การจูงใจให้ผู้ร่วมงานและผู้ตามมองให้ไกลเกินกว่าความสนใจของพวกเขาไปสู่ประโยชน์ของกลุ่ม หรือองค์การหรือสังคม ซึ่งกระบวนการที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงานหรือผู้ตามนี้จะกระทำโดยผ่านองค์ประกอบ พฤติกรรมเฉพาะ 4 ประการ หรือที่เรียกว่า “4I’s” (Four I’s) ดังนี้

1) การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (Idealized Influence: II) หมายถึงการมีวิสัยทัศน์ของผู้นำที่มีเป้าหมายที่เป็นอุดมการณ์มีความชัดเจนในการปฏิบัติงาน กล้าที่จะทำในสิ่งใหม่ โดยมีความเป็นมิตร จริงใจ มีคุณธรรม นำทีมงานไปสู่ความสำเร็จที่ตั้งไว้ ผู้ตามมีความศรัทธา เลื่อมใสและภักดี

2) การสร้างแรงบันดาลใจ (Inspiration Motivation : IM) หมายถึง การที่ผู้นำจะประพฤติในทางที่จูงใจให้เกิดแรงบันดาลใจกับผู้ตาม โดยการสร้างแรงจูงใจภายในการให้ความหมายและท้าทายในเรื่องงานของผู้ตาม ผู้นำจะกระตุ้นจิตวิญญาณของทีม (Team spirit) ให้มีชีวิตชีวา มีการแสดงออกซึ่งความกระตือรือร้น โดยการสร้างเจตคติที่ดีและการคิดในแง่บวก ผู้นำจะทำให้ผู้ตาม

สัมผัสกับภาพที่งดงามของอนาคต ผู้นำจะสร้างและสื่อความหวังที่ผู้นำต้องการอย่างชัดเจน ผู้นำจะแสดงการอุทิศตัวหรือความผูกพันต่อเป้าหมายและวิสัยทัศน์ร่วมกัน ผู้นำจะแสดงความเชื่อมั่นและแสดงให้เห็นความตั้งใจอย่างแน่วแน่ว่าจะสามารถบรรลุเป้าหมายได้ ผู้นำจะช่วยให้ผู้ตามมองข้ามผลประโยชน์ของตน เพื่อวิสัยทัศน์และภารกิจขององค์การ ผู้นำจะช่วยให้ผู้ตามพัฒนาความผูกพันของตนต่อเป้าหมายระยะยาว และบ่อยครั้งพบว่าการสร้างแรงบันดาลใจนี้ เกิดขึ้นผ่านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลและการกระตุ้นทางปัญญา ช่วยให้ผู้ตามจัดการกับอุปสรรคของตนเองและเสริมความคิดสร้างสรรค์

3) การกระตุ้นทางปัญญา (Intellectual Stimulation: IS) หมายถึง การที่ผู้นำมีการกระตุ้นผู้ตามให้ตระหนักถึงปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในหน่วยงาน ทำให้ผู้ตามมีความต้องการหาแนวทางใหม่ ๆ มาแก้ปัญหาในหน่วยงานเพื่อหาข้อสรุปใหม่ ที่ดีกว่าเดิม เพื่อทำให้เกิดสิ่งใหม่และสร้างสรรค์ โดยผู้นำมีการคิดและการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีการตั้งสมมติฐานการเปลี่ยนกรอบ (Reframing) การมองปัญหาและการเผชิญกับสถานการณ์แบบเดิม ๆ ด้วยวิถีทางใหม่แบบใหม่ มีการจูงใจ และสนับสนุนความคิดริเริ่มใหม่ ในการพิจารณาปัญหาและการหาคำตอบของปัญหา มีการให้กำลังใจผู้ตามโดยความคิดของผู้นำ ผู้นำทำให้ผู้ตามรู้สึกว่าปัญหาที่เกิดขึ้นเป็นสิ่งที่ท้าทายและเป็นโอกาสที่ดี ที่จะแก้ปัญหาร่วมกัน โดยผู้นำจะสร้างความเชื่อมั่นให้ผู้ตามว่าปัญหาทุกอย่างต้องมีวิธีแก้ไข แม้บางปัญหาจะมีอุปสรรคมากมาย ผู้นำจะพิสูจน์ให้เห็นว่าสามารถเอาชนะอุปสรรคทุกอย่างได้ จากความร่วมมือร่วมใจในการแก้ปัญหาของผู้ร่วมงานทุกคน ผู้ตามจะได้รับการกระตุ้นให้ตั้งคำถามต่อค่านิยมของตนเอง ความเชื่อและประเพณี การกระตุ้นทางปัญญาเป็นส่วนที่สำคัญของการพัฒนาความสามารถของผู้ตามในการที่จะตระหนัก เข้าใจ และแก้ไขปัญหาด้วยตนเอง

4) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (Individualized Consideration: IC) ผู้นำจะมีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับบุคคลในฐานะเป็นผู้นำให้การดูแลเอาใจใส่ผู้ตามเป็นรายบุคคล และทำให้ผู้ตามรู้สึกมีคุณค่าและมีความสำคัญ ผู้นำจะเป็นโค้ช (Coach) และเป็นที่ปรึกษา (Advisor) ของผู้ตามแต่ละคน เพื่อการพัฒนาผู้ตามผู้นำจะเอาใจใส่เป็นพิเศษในความต้องการของปัจเจกบุคคล เพื่อความสัมฤทธิ์ผลและเติบโตของแต่ละคน ผู้นำจะพัฒนาศักยภาพของผู้ตามและเพื่อนร่วมงานให้สูงขึ้น นอกจากนี้ ผู้นำจะมีการปฏิบัติต่อผู้ตามโดยการให้โอกาสในการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ สร้างบรรยากาศของการให้การสนับสนุน คำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลในด้านความจำเป็นและความต้องการ การประพฤติของผู้นำแสดงให้เห็นว่าเข้าใจและยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล เช่น บางคนได้รับกำลังใจมากกว่า บางคนได้รับอำนาจการตัดสินใจด้วยตนเองมากกว่า บางคนมีมาตรฐานที่เคร่งครัดกว่า บางคนมีโครงสร้างงานที่มากกว่า ผู้นำมีการส่งเสริมการสื่อสารสองทาง และมีการจัดการด้วยการเดินดูรอบ ๆ (Management by walking around) มีปฏิสัมพันธ์กับผู้ตามเป็นการส่วนตัว ผู้นำสนใจในความกังวลของแต่ละบุคคล เห็นปัจเจกบุคคลเป็นบุคคลในครอบครัว (As a whole person) มากกว่าเป็นพนักงาน หรือเป็นเพียงปัจจัยการผลิต ผู้นำจะมีการฟังอย่างมีประสิทธิภาพ มีการเอาใจเขามาใส่ใจเรา (Empathy) ผู้นำจะมีการมอบหมายงานเพื่อเป็นเครื่องมือในการพัฒนาผู้ตาม เปิดโอกาสให้ผู้ตามได้ใช้ความสามารถพิเศษอย่างเต็มที่ และเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ ที่ท้าทายความสามารถ ผู้นำจะดูแลผู้ตามว่าต้องการคำแนะนำ การสนับสนุนและการช่วยให้ก้าวหน้าในการทำงานที่รับผิดชอบอยู่ โดยผู้ตามจะไม่รู้สึกว่าเขากำลังถูกตรวจสอบ

Bass and Avolio (1994) ได้เสนอโมเดล ภาวะผู้นำแบบเต็มรูปแบบ (Model of the Full Range of Leadership) ประกอบด้วย ภาวะผู้นำ 3 แบบ ดังนี้

1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) เป็นกระบวนการที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงานและผู้ตาม โดยเปลี่ยนแปลงความพยายามของผู้ร่วมงานและผู้ตามให้สูงขึ้นกว่าความพยายามที่คาดหวัง พัฒนาความสามารถของผู้ร่วมงานและผู้ตามไปสู่ระดับที่สูงขึ้น และศักยภาพมากขึ้น ทำให้เกิดการตระหนักรู้ในภารกิจและวิสัยทัศน์ของทีมและขององค์การ จูงใจให้ผู้ร่วมงานและผู้ตามมองให้ไกลกว่าความสนใจของพวกเขาไปสู่ประโยชน์ของกลุ่มองค์การหรือสังคม ซึ่งกระบวนการที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงาน

2) ภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยน (Transactional Leadership) เป็นกระบวนการที่ผู้นำให้รางวัลหรือลงโทษผู้ตามขึ้นอยู่กับผลการปฏิบัติงานของผู้ตาม ผู้นำใช้กระบวนการแลกเปลี่ยนเสริมแรงตามสถานการณ์ผู้นำจูงใจผู้ตามให้ปฏิบัติงานตาม ระดับที่คาดหวังไว้ ผู้นำช่วยให้ผู้ตามบรรลุเป้าหมาย ผู้นำทำให้ผู้ตามมีความเชื่อมั่น ที่จะปฏิบัติงานตามบทบาท และเห็นคุณค่าของผลลัพธ์ที่กำหนด ซึ่งผู้นำจะต้องรู้ถึงสิ่งที่ ผู้ตามจะต้องปฏิบัติเพื่อให้ได้ผลลัพธ์ที่ต้องการ ผู้นำจูงใจโดยเชื่อมโยงความต้องการและ รางวัลกับความสำเร็จตามเป้าหมาย รางวัลส่วนใหญ่เป็นรางวัลภายนอก ผู้นำจะทำให้ผู้ตามเข้าใจบทบาท รวมทั้งผู้นำจะตระหนักถึงความต้องการของผู้ตาม ผู้นำจะรับรู้ว่าผู้ตาม ต้องการทำอะไรเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย ผู้นำจะช่วยให้ผู้ตามระบุเป้าหมายและเข้าใจว่าความต้องการหรือรางวัลที่พวกเขาต้องการจะเชื่อมโยงกับความสำเร็จตามเป้าหมายได้อย่างไร

3) ภาวะผู้นำแบบปล่อยตามสบาย (Laissez-Faire Leadership: LF) หรือพฤติกรรมความไม่มีภาวะผู้นำ (No leadership Behavior) เป็นภาวะผู้นำที่ไม่มีความพยายาม ขาดความรับผิดชอบ ไม่มีการตัดสินใจ ไม่เต็มใจที่จะเลือกยืนอยู่ฝ่ายไหน ขาดการมีส่วนร่วมเมื่อผู้ตามต้องการผู้นำ ผู้นำจะไม่อยู่ไม่มีวิสัยทัศน์เกี่ยวกับภารกิจขอ องค์การ ไม่มีความชัดเจนในเป้าหมาย

Burns (1978) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเป็นปฏิสัมพันธ์ ของบุคคลที่มีความแตกต่างกันในด้านอำนาจ ระดับแรงจูงใจและทักษะเพื่อไปสู่ จุดมุ่งหมายร่วมกัน ซึ่งเกิดได้ใน 3 ลักษณะ ดังนี้

1) ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน (Transactional Leadership) เป็นปฏิสัมพันธ์ที่ผู้นำติดต่อกับผู้ตามเพื่อแลกเปลี่ยนผลประโยชน์ซึ่งกันและกัน ผู้นำจะใช้ รางวัลเพื่อตอบสนองความต้องการและเพื่อแลกเปลี่ยนกับความสำเร็จในการทำงานถือว่า ผู้นำและผู้ตามมีความต้องการ อยู่ในระดับขั้นแรกตามทฤษฎีความต้องการลำดับขั้นของ มาสโลว์ (Maslow's Need Hierarchy Theory)

2) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) ผู้นำและผู้ตามมีปฏิสัมพันธ์กันก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงสภาพทั้งสองฝ่าย คือ เปลี่ยนผู้ตามไปเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงและเปลี่ยนผู้นำการเปลี่ยนแปลงไปเป็นผู้นำ แบบจริยธรรม กล่าวคือ ผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะตระหนักถึงความต้องการของผู้ตามและจะกระตุ้นตามให้เกิดความสำนึกและยกระดับความต้องการของผู้ตามให้สูงขึ้นตามลำดับ

3) ภาวะผู้นำแบบจริยธรรม (Moral Leadership) ผู้นำการ เปลี่ยนแปลงจะเปลี่ยนเป็นผู้นำแบบจริยธรรมอย่างแท้จริงเมื่อได้ยกระดับความประพฤติ และความปรารถนาเชิงจริยธรรมของผู้นำและผู้ตามให้สูงขึ้นก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลง ทั้งสองฝ่าย สร้างจิตสำนึกให้ผู้ตามเกิดความต้องการในระดับขั้นที่สูงกว่าเดิมตามลำดับขั้น ความต้องการของมาสโลว์หรือระดับการพัฒนา

จริยธรรมของโคลเบิร์ก แล้วจึงดำเนินการ เปลี่ยนสภาพทำให้ผู้นำและผู้ตามไปสู่จุดมุ่งหมายที่สูงขึ้น ผู้นำทั้งสามลักษณะตามทฤษฎีของเบอร์น มีลักษณะ เป็นแกนต่อเนื่อง ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน เปลี่ยนอยู่ปลายสุดของแกน ซึ่งตรงกันข้ามกับ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงซึ่งมุ่งเปลี่ยนสภาพไปสู่ภาวะผู้นำแบบจริยธรรม

กล่าวโดยสรุปได้ว่า ทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational leadership) ไม่เพียงแค่เป็นทฤษฎีที่ศึกษาภาวะผู้นำใหม่เท่านั้น แต่เป็นกระบวนทัศน์ใหม่ (New paradigm) ในภาวะผู้นำ เนื่องจากภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นการเปลี่ยนแปลงกระบวนทัศน์ (Paradigm shift) ที่นำพาสู่ความเป็นผู้นำที่มีวิสัยทัศน์และมีการกระจายอำนาจ รวมถึงการกระตุ้นพลังจูงใจและคุณธรรม นอกจากนี้ยังสร้างกระบวนการที่ช่วยกระตุ้นผู้ตามให้พัฒนาความเป็นผู้นำได้ ผู้นำที่มีคุณลักษณะเหล่านี้เป็นที่ต้องการอย่างยิ่งในโลก ที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและผันผวนในปัจจุบัน

2.3.4 องค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

องค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง นักวิชาการและนักการศึกษาได้กล่าวถึงองค์ประกอบของทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ไว้ดังนี้

วิไลลักษณ์ สีดา (2562) กล่าวว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง เป็นระดับพฤติกรรมที่ผู้นำแสดงให้เห็นในการจัดการหรือการทำงาน โดยการเปลี่ยนสภาพหรือเปลี่ยนแปลงความพยายามของผู้ตามให้สูงขึ้นกว่าความพยายามที่คาดหวัง ทำให้เกิดการตระหนักรู้ในภารกิจและวิสัยทัศน์ จูงใจให้ผู้ตามมองไกลเกินกว่าความสนใจไปสู่ประโยชน์ของกลุ่มหรือสังคม ซึ่งกระบวนการที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ตามนี้ จะกระทำโดยผ่านองค์ประกอบพฤติกรรมเฉพาะ 4 ประการ ประกอบด้วย

1) การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ หมายถึง ระดับพฤติกรรมที่ผู้นำประพฤติตัวเป็นแบบอย่างมีวิสัยทัศน์ มีความมุ่งมั่น มีศีลธรรม หรือเป็นโมเดลสำหรับผู้ตาม ผู้นำจะเป็นที่ยกย่องเคารพนับถือ ศรัทธา ไว้วางใจและทำให้ผู้ตามเกิดความภาคภูมิใจ เมื่อได้ร่วมงานกัน ผู้ตามจะพยายามประพฤติปฏิบัติเหมือนกับผู้นำและต้องการเลียนแบบผู้นำของเขา

2) การสร้างแรงบันดาลใจ หมายถึง ระดับพฤติกรรมที่ผู้นำ จะประพฤติในทางที่จูงใจให้เกิดแรงบันดาลใจกับผู้ตาม โดยการสร้างแรงจูงใจ การให้ความหมายและท้าทายในเรื่องงานของผู้ตาม ผู้นำจะกระตุ้นจิตวิญญาณของทีมให้มีชีวิตชีวา มีการแสดงออกซึ่งความกระตือรือร้น โดยการสร้างเจตคติที่ดีและการคิดในแง่บวก

3) การกระตุ้นทางปัญญา หมายถึง ระดับพฤติกรรมที่ผู้นำมีการกระตุ้นให้ผู้ตามให้ตระหนักถึงปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในหน่วยงาน ทำให้ผู้ตามต้องการหาแนวทางใหม่ ๆ มาแก้ไขปัญหาในหน่วยงาน เพื่อหาข้อสรุปใหม่ที่ดีกว่าเดิม เพื่อทำให้เกิดสิ่งใหม่และสร้างสรรค์ โดยผู้นำสามารถคิดและแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

4) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล หมายถึง ระดับพฤติกรรมที่ผู้นำมีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับบุคคลในฐานะเป็นผู้นำให้การดูแลเอาใจใส่ผู้ตามเป็นรายบุคคล และทำให้ผู้ตามรู้สึกมีคุณค่าและมีความสำคัญ ผู้นำจะเป็นโค้ชและเป็นที่ปรึกษาของผู้ตามแต่ละคน เพื่อการพัฒนาผู้ตาม ผู้นำจะเอาใจใส่เป็นพิเศษในความต้องการของปัจเจกบุคคล เพื่อความสัมฤทธิ์และเติบโตของแต่ละคน

สิทธิชัย อุสาพรม (2562) กล่าวว่า ภาวะผู้นำการ เปลี่ยนแปลงเป็นระดับความคิดเห็น ทัศนคติ วิธีการต่าง ๆ ผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะต้องปฏิบัติต่อผู้ร่วมงานและผู้ตาม มากกว่าการกำหนดให้มีการแลกเปลี่ยนหรือข้อตกลง มีการปฏิบัติในวิถีทางที่จะนำไปสู่การบรรลุถึงผลงานที่สูงขึ้น ดังนี้

1) การสร้างบารมี หมายถึง การกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานเกิดความทุ่มเทในการทำงานให้มากขึ้น การแสดงออกถึงอุดมการณ์ความเชื่อและค่านิยมทางบวกของตนเองให้ชัดเจน มีความสามารถที่จะแก้ไขปัญหาในแต่ละสถานการณ์ การแสดงศักยภาพของตนเองให้ผู้ร่วมงานได้เห็นถึงความรู้ความสามารถในการทำงาน รวมถึงการควบคุมอารมณ์ของตนเองได้เป็นอย่างดี

2) การสร้างแรงบันดาลใจ หมายถึง การกำหนดมาตรฐานในการทำงานให้เหมาะสมเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงาน การให้ความไว้วางแก่ครูในการทำงาน ให้บรรลุวัตถุประสงค์การให้การสนับสนุนผู้ร่วมงานให้ได้รับ ความสำเร็จจากการทำงานอย่างตั้งใจ การสร้างความกระตือรือร้นในการทำงานแก่ผู้ร่วมงานเพื่อให้สำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ รวมทั้งการชี้เห็นถึงประโยชน์ของความสำเร็จจากการทำงาน

3) การกระตุ้นทางปัญญา หมายถึง การให้คำแนะนำและแนวทางใหม่ ๆ ในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นให้แก่ครู มีการกระตุ้นให้ครูรู้สึกว่าจะต้องรู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงใหม่ ๆ ให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน การเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น เกิดการพัฒนาตนเอง โดยมีการจัดการศึกษา อบรมสัมมนา การเป็นผู้สร้างความสัมพันธ์กับผู้ตามเป็นรายบุคคล ที่ไม่สามารถร่วมงานกับผู้อื่นได้ การมอบหมายงานให้ตามความสามารถของแต่ละบุคคล มีการส่งเสริมให้ครูได้มีการพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ การให้คำปรึกษาและการประเมินผลการทำงานตามความสามารถเป็นรายบุคคล

วสันต์ แก้วก่า (2561) กล่าวว่า ภาวะผู้นำการ เปลี่ยนแปลงเป็นพฤติกรรมหรือกระบวนการที่บุคคลหนึ่งมีอิทธิพลเหนือบุคคลอื่นหรือในกลุ่มการทำงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร ซึ่งประกอบด้วย

1) การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ หมายถึง การที่ผู้บริหารมีการวางระเบียบไว้เป็นแนวปฏิบัติ มีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล มีศีลธรรมจริยธรรมได้รับการยกย่อง ศรัทธาและเป็นที่ไว้วางใจของผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งเมื่อตั้งเป้าหมายแล้วสามารถทำได้เสมอ มักจะมีวิธีทำงานให้สำเร็จได้อย่างเหนือความคาดหมาย กล้าตัดสินใจทำในสิ่งใหม่ ๆ ที่สร้างสรรค์มองหาแนวทางลดขั้นตอนการปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดความคล่องตัวในการปฏิบัติงาน ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีสำหรับผู้ใต้บังคับบัญชาและสามารถชี้แจงวิธีการปฏิบัติงานให้กับผู้ใต้บังคับบัญชาได้อย่างชัดเจน

2) การสร้างแรงบันดาลใจ หมายถึง การที่ผู้บริหารความสามารถ กำหนดเป้าหมายของการปฏิบัติงานได้อย่างชัดเจน กระตุ้นความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานสร้างแรงบันดาลใจให้กับผู้ใต้บังคับบัญชาให้เชื่อมั่นในความสามารถในการปฏิบัติงาน สื่อสารกับผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยความเป็นกันเองเสมอ ยึดมั่นในวิสัยทัศน์ พันธกิจขององค์กร กำหนดมาตรฐานในการปฏิบัติงานสูงโดยสร้างความมั่นใจให้กับผู้ใต้บังคับบัญชาว่าสามารถทำได้ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชารู้สึกว่าต้องทุ่มเท โดยคำนึงถึงผลประโยชน์ของส่วนรวมและทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชารู้สึกว่าทุกปัญหาที่เกิดขึ้น มีทางแก้ไข

3) การกระตุ้นทางปัญญา หมายถึง การที่ผู้บริหารทำให้ ผู้ใต้บังคับบัญชาใช้สติปัญญาในการเอาชนะปัญหาอุปสรรค โน้มน้าวให้ผู้ใต้บังคับบัญชา ใช้หลักเหตุผลในการจัดการกับปัญหาของ

องค์กร ชี้ให้เห็นว่ามีทางเลือกในการแก้ไขปัญหาได้หลากหลายวิธี สนับสนุนให้ผู้ใต้บังคับบัญชารู้จักหาข้อมูลข่าวสารจากแหล่งต่าง ๆ และสอนงานที่ตนเองรู้ทุกอย่างให้กับทีมงาน ส่งเสริมให้ผู้ใต้บังคับบัญชาไปอบรมสัมมนา เพื่อเพิ่มพูนความรู้พัฒนาตนอยู่เสมอ ให้ผู้ใต้บังคับบัญชาแสดงความคิดเห็นที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กรและตระหนักถึงปัญหา ความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นได้ในหน่วยงาน กระตุ้นให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีความเชื่อมั่นว่าสามารถใช้สติปัญญาแก้ไขปัญหาได้ และกระตุ้นให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการวางแผนก่อนการปฏิบัติงานทุกครั้ง

4) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล หมายถึง การที่ผู้บริหารมีความเมตตาเป็นกันเองให้การช่วยเหลือให้คำปรึกษา แนะนำเมื่อผู้ใต้บังคับบัญชามีปัญหาแสดงความห่วงใยต่อสภาพความเป็นอยู่ของผู้ใต้บังคับบัญชาอยู่เสมอ ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชารู้สึกว่าตัวเองมีความสำคัญต่อองค์กร มีความรักใคร่สามัคคีกลมเกลียว ไม่แสดงการตำหนิผู้ใต้บังคับบัญชาให้เกิดความเสียหายต่อหน้าบุคคลอื่น มีความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ต่อผู้ใต้บังคับบัญชา สามารถจัดระบบสวัสดิการที่ดี สร้างขวัญกำลังใจ ให้กับผู้ใต้บังคับบัญชา โดยมองออกว่าผู้ใต้บังคับบัญชาแต่ละคนมีความสามารถหรือถนัดในเรื่องใดบ้าง ให้ความสำคัญกับผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคนอย่างเสมอภาค

สิดอาไพ เต็มสุลิวัน (2561) กล่าวว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง เป็นพฤติกรรมของผู้บริหารแสดงให้บุคลากรเห็นเป็นตัวอย่าง โดยมีอิทธิพลต่อความคิด ความเชื่อค่านิยม พฤติกรรมของผู้ใต้บังคับบัญชา ทำให้บุคลากรเกิดความตระหนักในความสำคัญของเป้าหมายและผลงาน ประกอบด้วย 4 ประการ คือ

1) การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารแสดงให้เห็นถึงการประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่มีความหนักแน่น และมั่นใจในการแสดงออก มีวิธีการปฏิบัติที่ดีงาม อยู่ในศีลธรรมจรรยา เสียสละประโยชน์ส่วนตนเพื่อประโยชน์ส่วน รวมยืนหยัดต่อเป้าหมายหรือเชื่อมั่นต่อการตัดสินใจในการปฏิบัติตามเป้าหมาย ทำให้บุคลากรเกิดความรู้สึกนิยมชมชอบ เคารพยกย่องให้ความเชื่อถือไว้วางใจและอยากปฏิบัติตนเลียนแบบ ทำให้ผู้ร่วมงานเกิดความรู้สึกเต็มใจ ร่วมใจและภาคภูมิใจเมื่อได้ร่วมงาน

2) การสร้างแรงบันดาลใจ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารแสดงให้เห็นถึงการจูงใจให้เกิดแรงบันดาลใจกับบุคลากร โดยการแสดงออกถึงความกระตือรือร้น ในการสร้างเจตคติที่ดีและการคิดในแง่บวก สร้างและสื่อความคิดอย่างสร้างสรรค์ทำให้บุคลากรเกิดแรงบันดาลใจที่จะปฏิบัติหน้าที่ให้ประสบความสำเร็จได้ตามวัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่กำหนดไว้

3) การกระตุ้นทางปัญญา หมายถึง พฤติกรรมผู้บริหารแสดงให้เห็นถึงการกระตุ้นให้บุคลากรคิดอย่างมีเหตุผล มีกระบวนการ มีการโน้มน้าวหรือกระตุ้นให้บุคลากร ตระหนักถึงปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น ช่วยกันคิดและหาแนวทางใหม่ ๆ มาแก้ปัญหา เพื่อหาข้อสรุปใหม่ที่ดีกว่าเดิม กระตุ้นให้มีการคิดและแก้ปัญหาอย่างมีระเบียบ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์มีการตั้งสมมติฐาน การเปลี่ยนมุมในการมองปัญหา ส่งเสริมการใช้เหตุผลและยอมรับความคิดเห็นของบุคลากร

4) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้บริหารแสดงให้เห็นถึงการที่ผู้บริหารองค์กรมีภาวะในการวินิจฉัยบุคลากร โดยยึดความแตกต่างระหว่างบุคคลเป็นหลัก ดูแลเอาใจใส่เป็นรายบุคคล ทำให้บุคลากรในองค์กรรู้สึก มีคุณค่ามีความสำคัญและผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรได้แสดงความสามารถอย่างเต็มที่

กมลพร ศรีประไพ (2560) ได้ศึกษาถึงองค์ประกอบ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ ไว้ดังนี้

1) การสร้างบารมี ประกอบด้วย การกำหนดเป้าหมาย การแสดงศักยภาพของตนเอง การปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี การควบคุมอารมณ์ของตนเอง

2) การสร้างแรงบันดาลใจ ประกอบด้วย การกำหนดความคาดหวังในการทำงาน การกำหนดมาตรฐานในการทำงาน การเป็นแบบอย่างที่ดี การให้ความไว้วางใจ

3) การกระตุ้นทางปัญญา ประกอบด้วย การกระตุ้นการทำงาน การส่งเสริมและสนับสนุนการแก้ไขปัญหา การมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมาย

4) การเป็นผู้สร้างความสัมพันธ์กับผู้ตามเป็นรายบุคคล ประกอบด้วย การให้คำปรึกษา การรับฟังเรื่องของครู การให้ความสนใจแก่ครู การคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล การนิเทศการศึกษา

อภิสิทธิ์ ทนคำดี (2560) กล่าวว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง เป็นกระบวนการและพฤติกรรมที่ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกในการบริหารสถานศึกษา สามารถสังเกตและประเมินได้จำแนกไว้ 4 ด้าน ดังนี้

1) อิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ หมายถึง การที่ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ และสื่อสารวิสัยทัศน์ให้บุคลากรเข้าใจร่วมกัน เห็นแนวปฏิบัติที่ชัดเจน ประพฤติปฏิบัติเป็นแบบอย่างที่ดีจนเป็นที่ยอมรับของบุคลากร สามารถควบคุมอารมณ์ได้ดี แม้ในสถานการณ์ที่ยากลำบาก ส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติงานด้วยความเชื่อใจ ไว้วางใจและให้เกียรติซึ่งกันและกัน

2) การสร้างแรงบันดาลใจ หมายถึง การที่ผู้บริหารให้กำลังใจบุคลากรในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ เชื่อมั่นว่าบุคลากรสามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายได้สำเร็จ ทำให้บุคลากรเกิดความริเริ่มสร้างนวัตกรรมเพื่อปฏิบัติงานให้สำเร็จ ส่งเสริมให้บุคลากรคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวมและประโยชน์สูงสุดต่อผู้เรียน

3) การกระตุ้นทางปัญญา หมายถึง การที่ผู้บริหารสื่อสารให้บุคลากรทราบถึงปัญหาที่องค์กรกำลังเผชิญอยู่ ส่งเสริมให้บุคลากรคิดอย่างเป็นระบบ เพื่อแก้ปัญหาให้ความสำคัญกับการจูงใจและให้บุคลากรได้แสดงความคิดเห็นในการแก้ปัญหา ส่งเสริมให้บุคลากรคิดแก้ปัญหาในการปฏิบัติงานด้วยวิธีการใหม่ ๆ

4) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล หมายถึง การที่ผู้บริหาร มอบหมายงานตามความรู้เหมาะสมตามศักยภาพของแต่ละบุคคล ส่งเสริมให้บุคลากรมีการพัฒนาตนเองตามความถนัดและความสนใจ ปฏิบัติต่อบุคลากรโดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล ให้คำปรึกษา คำแนะนำ แก่บุคลากรเป็นรายบุคคล สนับสนุนให้บุคลากรพัฒนาจุดเด่นและแก้ไขจุดด้อยของตน มีปฏิสัมพันธ์ส่วนตัวกับบุคลากรแต่ละคนตามโอกาส และยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล

ชำนาญ คำปัญโญสีโนทัย (2559) กล่าวว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง คือพฤติกรรมของผู้บริหารที่แสดงให้เห็นถึงการทำงาน เพื่อกระกระตุ้นให้ผู้ใต้บังคับบัญชา มีความต้องการและมีความพึงพอใจในการปฏิบัติตาม โดยผ่านองค์ประกอบ พฤติกรรม 4 ประการ ดังนี้

1) ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (Idealized Influences) หมายถึง การมีวิสัยทัศน์ มีความคิดก้าวไกล มีบุคลิกภาพที่ดี มีความรู้และทักษะ มีความสามารถพิเศษ มีความเชี่ยวชาญ มีความรู้ด้านเทคโนโลยี

2) ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ (Inspirational Motivation) หมายถึง การมีความมุ่งมั่นจริงใจ มีคุณธรรมจริยธรรม โปร่งใส สร้างความเชื่อมั่น มีผลงาน เชิงประจักษ์มีการพัฒนาตนเอง เปลี่ยนวิกฤตเป็นโอกาส สร้างความคาดหวัง สร้างทีมงานจุดประกายความคิด

3) ด้านการกระตุ้นทางปัญญา (Intellectual Stimulation) หมายถึง การมีความคิดสร้างสรรค์พัฒนายุทธศาสตร์เชิงนวัตกรรม พัฒนาระบบการคิด พัฒนาทักษะกระบวนการใหม่ ๆ สนับสนุนการเรียนรู้ทุกที่ ทุกเวลา เน้นประสิทธิภาพของงาน ปลุกระดมจินตนาการ

4) ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (Individualized Consideration) เน้นพัฒนาศักยภาพคนเป็นพี่เลี้ยงและที่ปรึกษา เปิดโอกาสการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ ตระหนักถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล สนับสนุนเปิดโอกาสให้ผู้มีความสามารถ มีความเจริญก้าวหน้าพัฒนาสู่ความเป็นเลิศ

วิโรจน์ สารรัตนะ (2555) กล่าวว่า ผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นผู้ที่จูงใจให้บุคคลปฏิบัติหน้าที่เกินความคาดหวังตามปกติมุ่งไปที่ภารกิจ โดยกว้าง ๆ ด้วยความสนใจที่เกิดขึ้นภายในตน มุ่งการบรรลุความต้องการในระดับสูง ประกอบด้วยปัจจัย 3 ประการ ดังนี้

1) การสร้างบารมี (charisma) หมายถึง ผู้นำที่สามารถสร้างความภาคภูมิใจ ความศรัทธาและการยอมรับของผู้อื่น

2) การยอมรับคุณค่าของตัวบุคคล (individualized consideration) หมายถึง ความพยายามที่จะช่วยพัฒนาคุณภาพของผู้อื่นอย่างมนุษย์ที่มีคุณค่า

3) การกระตุ้นทางปัญญา (intellectual stimulation) หมายถึง การเสนอแนวคิดใหม่ ๆ เพื่อให้คนอื่นคิดทบทวนในสิ่งที่ทำอยู่เดิม กระตุ้นให้มองปัญหาในหลายแง่มุมและกระตุ้นให้คิดสร้างสรรค์ในสิ่งใหม่ ๆ

Bass, B. M., & Bruce J. A., (1994) ได้กล่าวถึง องค์ประกอบของ ทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงไว้ว่ามี องค์ประกอบ 4 ด้าน ดังนี้

1) การสร้างบารมี หมายถึง การที่ผู้บริหารสถานศึกษามีเป้าหมายที่เป็นอุดมการณ์ชัดเจนในการทำงานมีลักษณะเป็นมิตรและเป็นกันเอง ปฏิบัติต่อผู้ร่วมงานโดยยึดหลักธรรมทางศาสนาเป็นแบบอย่างแก่ผู้ร่วมงาน ทำให้ผู้ร่วมงานเชื่อฟัง นับถือผูกพันเกิดความจงรักภักดีอยากอุทิศ ตนในการทำงานและยึดถือค่านิยม ผู้บริหารสถานศึกษากระตุ้นและเร้าให้ผู้ร่วมงานเกิดแรงจูงใจ เกิดความต้องการที่จะทำสิ่งใด ๆ เพื่อให้งานสำเร็จ และทำให้ผู้ร่วมงานรู้สึกว่าตนเองมีคุณค่ามีความสามารถตลอดถึงอยากปฏิบัติให้เป็นไปตามที่ผู้บริหารสถานศึกษาคาดหวังไว้

2) การสร้างแรงบันดาลใจ หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้บริหารโรงเรียน แสดงให้เห็นในการบริหารสถานศึกษา ซึ่งเป็นกระบวนการที่ทำให้ผู้ตามเกิดอารมณ์กระตุ้นจูงใจให้ไม่เห็นประโยชน์ส่วนตน แต่อุทิศตนเพื่อทีมงานเห็นคุณค่าผลของการปฏิบัติงาน ตามพันธกิจที่จะช่วยพัฒนาส่วนรวมและสังคม เป็นผลให้เกิดความพยายามในการปฏิบัติงานมากขึ้น โดยผู้บริหารสถานศึกษาอาจใช้คำพูด สัญลักษณ์หรือจินตนาการ ชักชวนให้เข้าใจในวิสัยทัศน์และความหมาย ความรู้สึกที่เห็นว่าพันธกิจที่จะต้องทำเป็นสิ่งสำคัญ

3) การกระตุ้นการใช้ปัญญา หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงให้เห็นในการบริหารสถานศึกษาที่เป็นกระบวนการกระตุ้นบุคลากรให้เห็นวิธีการหรือแนวทางใหม่ในการแก้ปัญหาโดยใช้สัญลักษณ์จินตนาการและภาษาที่เข้าใจง่าย ส่งเสริมให้บุคลากรเข้าใจบทบาท สร้างความมั่นใจ

และส่งเสริมคุณค่าของผลลัพธ์ที่ต้องการ เป็นผลให้บุคลากรเกิดความพยายามในการปฏิบัติงานมากขึ้นและแก้ปัญหาในการปฏิบัติงานด้วยความเรียบร้อย

4) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล หมายถึง การที่ผู้บริหารสถานศึกษายอมรับนับถือความเป็นบุคคลของผู้ร่วมงาน ดูแลเอาใจใส่ตอบสนองความต้องการของผู้ร่วมงานตามความแตกต่างของแต่ละบุคคล แสดงความชื่นชมในความสามารถของผู้ร่วมงาน การให้คำปรึกษาหารือ ส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานได้พัฒนาตนเอง และหาแนวทางพัฒนาผู้ร่วมงาน การให้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ เป็นพี่เลี้ยงเพื่อฝึกฝนด้านการบริหารจัดการ การให้ข้อมูลข่าวสาร การถ่ายทอดความรู้ต่าง ๆ ตลอดจนให้คำแนะนำ การพูดคุยอย่างเป็นกันเอง และสร้างบรรยากาศของความอบอุ่นและคุ้นเคย

Gibson, Ivancevich, and Donnelly (2000) กล่าวถึง องค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมี 5 องค์ประกอบ ดังนี้

1) บารมี (Charisma) คือ การที่ผู้นำสามารถปลูกฝังความรู้สึกที่มีคุณค่า ความเคารพ ชื่นชม และการมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน

2) ความใส่ใจส่วนบุคคล (Individual Attention) คือ ผู้นำสนใจในความต้องการของผู้ตาม ในการมอบหมายงานที่มีความหมายเพื่อให้ผู้ตามเกิดความก้าวหน้า

3) การกระตุ้นทางเชาว์ปัญญา (Intellectual Stimulation) คือ ผู้นำช่วยให้ผู้ตามมีความคิดอย่างมีเหตุผล โดยมีการทดสอบจากสถานการณ์จริง ทั้งยังมีการสนับสนุนให้ผู้ตามมีความคิดในเชิงสร้างสรรค์

4) รางวัลเกินคาดหมาย (Contingent Reward) คือ ผู้นำบอกให้ผู้ตามทราบว่าทำอย่างไรผู้ตามจะได้รับรางวัลที่ชอบมากกว่า

5) การบริหารด้วยการละเว้น (Management by Exception) คือ ผู้นำยินยอมให้ ผู้ตามทำงานในภาระงานนั้น ๆ โดยไม่เข้าไปสอดแทรก เว้นแต่ว่าการกระทำนั้น ไม่สามารถสำเร็จได้ด้วยเหตุทางด้านเวลาและทุน

Yukl (1998) กล่าวถึง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีองค์ประกอบ 3 ประการ ดังนี้

1. การกระตุ้นทางปัญญา (Intellectual Stimulation) คือ การกระตุ้นให้ผู้ตามคิดเกี่ยวกับการแก้ปัญหาหรือประเด็นต่าง ๆ โดยการใช้กลยุทธ์ในการหาแนวทางใหม่ ๆ

2. การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (Individualized Consideration) คือ การปฏิบัติต่อผู้ตามเฉพาะบุคคล โดยเอาใจใส่ในการพัฒนาบุคคล และช่วยเหลือให้ผู้ตามที่ยังขาดประสบการณ์ตามสมควร

3. การสร้างบารมี (Charisma) คือ ความสามารถในการมีอำนาจบังคับบัญชาให้ผู้ตามเกิดความซื่อสัตย์อย่างเข้มแข็ง มีความเสียสละทุ่มเท และที่สำคัญคือการมีอิทธิพลต่อผู้ตาม ซึ่งหลักในการสร้างบารมีให้เกิดขึ้นในตัวผู้นำนั้น ก็ไม่ใช่สิ่งที่ง่ายในการสร้าง

Bass and Avolio (1994 อ้างถึงใน กมลพร ศรีประไพ, 2560) ได้กล่าวถึง คุณสมบัติพฤติกรรมผู้นำสร้างความเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) มีดังนี้

1) การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์(Charismatic leadership or Idealize influence) หมายถึง พฤติกรรมผู้นำที่มีบทบาทและลักษณะการกระทำที่เป็นแบบอย่างที่ดี

2) การสร้างแรงบันดาลใจ (Inspirational motivation) หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้นำ

สามารถที่จะสื่อสารกับผู้ตามเพื่อทำให้ผู้ตามทราบถึงวิสัยทัศน์ พันธกิจ ความคาดหวังที่สูงของผู้นำที่มีต่อผู้ตาม

3) การกระตุ้นทางปัญญา (Intellectual stimulation) หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้นำกระตุ้นให้ผู้ตามรู้จักใช้ความคิดความพยายามริเริ่มสร้างสรรค์นวัตกรรม และสร้างความท้าทาย โดยที่พฤติกรรมของผู้นำจะพยายามตั้งคำถามที่ทวนกระแสต่อความเชื่อ ค่านิยมแบบเก่าของผู้ตามและทดลองนำปัญหาเก่าที่เคยเกิดขึ้นไปใช้กับวิธีการแก้ปัญหาแบบใหม่ โดยที่ผู้นำจะเป็นผู้ที่ให้การสนับสนุนผู้ตาม

4) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (Individualized consideration) หมายถึง พฤติกรรมของผู้นำที่เข้าใจและปฏิบัติต่อผู้ตามแตกต่างกันตามความต้องการและความสามารถที่แตกต่างกันของผู้ตามแต่ละคน

จากการศึกษาทฤษฎี เพื่อการสังเคราะห์ กำหนดองค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา จากความเห็นและจากผลการศึกษาวิจัยของนักวิชาการ 12 แหล่งดังกล่าวมานั้น ผู้วิจัยพิจารณาเห็นว่าองค์ประกอบบางตัวมีความหมายเดียวกันแต่นักวิชาการเรียกชื่อต่างกัน ดังนั้น เพื่อให้การนำเอาองค์ประกอบแสดงในตารางสังเคราะห์มีความเหมาะสม ผู้วิจัยจึงกำหนดชื่อองค์ประกอบที่มีความหมายเหมือนกันแต่เรียกชื่อแตกต่างกันที่เป็นกลาง เพื่อสะท้อนให้เห็นความหมายเดียวกัน และครอบคลุมองค์ประกอบอื่นที่ใช้ชื่อแตกต่างกันนั้นหรือเลือกใช้ชื่อตามการสังเคราะห์ของผู้วิจัย สรุปได้ดังตาราง ที่ 2.1

ตารางที่ 2.1 การวิเคราะห์เนื้อหาองค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา

วิโรจน์ สารรัตนะ (2555)	ชำนาญ คำปัญโญสีโนทัย (2559)	กมลพร ศรีประไพ (2560)	อภิสิทธิ์ ทนคำดี (2560)	วสันต์ แก้วกล้า (2561)	สิดอาไพ เต็มสุวิมัน (2561)	สิทธิชัย อุสาพรม (2562)	วิไลลักษณ์ สีดา (2562)	Bass, B. M., & Bruce J. A., (1994)	Bass and Avolio (1994)	Yukl (1998)	Gibson, Ivancevich, and Donnelly (2000)	การสังเคราะห์ของผู้วิจัย
		การเป็นผู้สร้างความสัมพันธ์กับผู้ตามเป็นรายบุคคล									ความใส่ใจส่วนบุคคล	ให้ความสำคัญกับผู้ร่วมงาน
	สร้างแรงบันดาลใจ	การสร้างแรงบันดาลใจ	การสร้างแรงบันดาลใจ	การสร้างแรงบันดาลใจ	การสร้างแรงบันดาลใจ	การสร้างแรงบันดาลใจ	การสร้างแรงบันดาลใจ	การสร้างแรงบันดาลใจ	การสร้างแรงบันดาลใจ			การสร้างแรงบันดาลใจ
การกระตุ้นทางปัญญา	ด้านการกระตุ้นทางปัญญา	การกระตุ้นทางปัญญา	การกระตุ้นทางปัญญา	การกระตุ้นทางปัญญา	การกระตุ้นทางปัญญา	การกระตุ้นทางปัญญา	การกระตุ้นทางปัญญา	การกระตุ้นการใช้ปัญญา	การกระตุ้นทางปัญญา	การกระตุ้นทางปัญญา	การกระตุ้นทางเชาว์ปัญญา	การกระตุ้นทางปัญญา
การยอมรับคุณค่าของตัวบุคคล	ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล		การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล		การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล		การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

ตารางที่ 2.1 (ต่อ)

วิโรจน์ สารรัตนะ (2555)	ชำนาญ คำปัญโญสิโนทัย (2559)	กมลพร ศรีประไพ (2560)	อภิสิทธิ์ ทนค้าดี (2560)	วสันต์ แก้วกล้า (2561)	สิตอาไพ เต็มสุวิมล (2561)	สิทธิชัย อุสาพรม (2562)	วิไลลักษณ์ สีดา (2562)	Bass, B. M., & Bruce J. A., (1994)	Bass and Avolio (1994)	Yukl (1998)	Gibson, Ivancevich, and Donnelly (2000)	การสังเคราะห์ของผู้วิจัย
	ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์		อิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์	การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์	การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์		การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์		การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์			การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์
การสร้างบารมี		การสร้างบารมี				การสร้างบารมี		การสร้างบารมี		การสร้างบารมี	บารมี	การสร้างบารมี
											รางวัลเกินคาดหมาย	รางวัลเกินคาดหมาย
											การบริหารด้วยการละเว้น	การบริหารด้วยการละเว้น

จากแนวคิดและทฤษฎีและการจัดหมวดหมู่คำที่มีความหมายใกล้เคียงกันกำหนดองค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาจากความเห็นและจากผลการศึกษาวิจัยของนักวิชาการ 12 แหล่งดังกล่าว จากการศึกษาเอกสาร ทฤษฎี และงานวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยได้นำการสังเคราะห์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง จากแนวคิดของนักวิชาหลายท่าน เพื่อเป็นแนวทางในการศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักเขตการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 8 ไว้ดังนี้

ตารางที่ 2.2 แสดงการสังเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา จากแนวคิดของนักวิชาการ

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	วิโรจน์ สารรัตนะ (2555)	ชำนาญ คำปัญโญสีโนนัย (2559)	กมลพร ศรีประไพ (2560)	อภิสิทธิ์ ทนคำดี (2560)	วสันต์ แก้วกา (2561)	สิดอาไฟ เต็มสุลิวัน (2561)	สิทธิชัย อุสาพรม (2562)	วิไลลักษณ์ สีดา (2562)	Bass, B. M., & Bruce J. A., (1994)	Bass and Avolio (1994)	Yukl (1998)	Gibson, Ivancevich, and Donnelly (2000)	ความถี่
1. การกระตุ้นทางปัญญา	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	12
2. การสร้างแรงบันดาลใจ		/	/	/	/	/	/	/	/	/			9
3. การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	/	/		/	/	/		/	/	/	/		9
4. การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์		/		/	/	/		/		/			6
5. การสร้างบารมี	/		/				/		/		/	/	6
6. ให้ความสำคัญกับผู้ร่วมงาน			/									/	2
7. รางวัลเกินคาดหมาย												/	1
8. การบริหารด้วยการละเว้น												/	1

จากตารางที่ 2.2 ผู้วิจัยได้เลือกความถี่ตั้งแต่ระดับ 6 ขึ้นไป จึงสรุปองค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงได้ 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การกระตุ้นทางปัญญา 2) การสร้างแรงบันดาลใจ 3) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล 4) การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ และ 5) การสร้างบารมี ความหมายดังแสดงตามภาพที่ 2.1



ภาพที่ 2.1 องค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา

จากภาพที่ 2.1 ผลการสังเคราะห์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา จากทัศนะนักวิชาการ พบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษามี 8 ตัวแปร เมื่อทำการสังเคราะห์ความถี่ของตัวแปร สรุปได้ว่า มีตัวแปร 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การกระตุ้นทางปัญญา 2) การสร้างแรงบันดาลใจ 3) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล 4) การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ และ 5) การสร้างบารมี ดังนั้นในการศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา สังกัดสำนักเขตการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 8 ผู้วิจัยจึงได้สรุปตัวแปรออกมาทั้ง 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การกระตุ้นทางปัญญา 2) การสร้างแรงบันดาลใจ 3) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล 4) การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ และ 5) การสร้างบารมี มาเป็นแนวคิดในการศึกษาครั้งนี้โดยมีรายละเอียดเนื้อหา ดังนี้

1) การกระตุ้นทางปัญญา

สิทธิชัย อุสาพรม (2562) การกระตุ้นทางปัญญา หมายถึง การให้คำแนะนำและแนวทางใหม่ ๆ ในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นให้แก่ครู มีการกระตุ้นให้ครูรู้สึกว่าจะต้องรู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงใหม่ ๆ ให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน มีการส่งเสริมให้ครูได้มีการพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ การให้คำปรึกษาและการประเมินผลการทำงานตามความสามารถเป็นรายบุคคล

วิไลลักษณ์ สีดา (2562) การกระตุ้นทางปัญญา หมายถึง ระดับพฤติกรรมที่ผู้นำมีการกระตุ้นให้ผู้ตามให้ตระหนักถึงปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในหน่วยงาน ทำให้ผู้ตามต้องการหาแนวทางใหม่ ๆ มาแก้ไขปัญหาในหน่วยงาน เพื่อหาข้อสรุปใหม่ที่ดีกว่าเดิม เพื่อทำให้เกิดสิ่งใหม่และสร้างสรรค์โดยผู้นำสามารถคิดและแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

วสันต์ แก้วก่า (2561) การกระตุ้นทางปัญญา หมายถึง การที่ผู้บริหารทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาใช้สติปัญญาในการเอาชนะปัญหาอุปสรรค โน้มน้าวให้ผู้ใต้บังคับบัญชาใช้หลักเหตุผลในการจัดการกับปัญหาขององค์กร ชี้ให้เห็นว่ามีทางเลือกในการแก้ไขปัญหาได้หลายวิธี ส่งเสริมให้

ผู้ใต้บังคับบัญชา พัฒนาตนอยู่เสมอ กระตุ้นให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีความเชื่อมั่นว่าสามารถใช้สติปัญญาแก้ไขปัญหาได้และกระตุ้นให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมการวางแผนก่อนการปฏิบัติงานทุกครั้ง

สิดอาไพ เต็มสุลิวัน (2561) การกระตุ้นทางปัญญา หมายถึง พฤติกรรมผู้บริหารแสดงให้เห็นถึงการกระตุ้นให้บุคลากรคิดอย่างมีเหตุผล มีกระบวนการ มีการโน้มน้าวหรือกระตุ้น ให้บุคลากรตระหนักถึงปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น ช่วยกันคิดและหาแนวทางใหม่ ๆ มาแก้ปัญหา เพื่อหาข้อสรุปใหม่ที่ดีกว่าเดิม กระตุ้นให้มีการคิดและแก้ปัญหาอย่างมีระเบียบ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ การใช้เหตุผลและยอมรับความคิดเห็นของบุคลากร

กมลพร ศรีประไพ (2560) การกระตุ้นทางปัญญา ประกอบด้วยการกระตุ้นการทำงาน การส่งเสริมและสนับสนุน การแก้ไขปัญหา การมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมาย

อภิสิทธิ์ ทนคำดี (2560) การกระตุ้นทางปัญญา หมายถึง การที่ผู้บริหารสื่อสารให้บุคลากรทราบถึงปัญหาที่องค์กรกำลังเผชิญอยู่ ส่งเสริมให้บุคลากรคิดอย่างเป็นระบบ เพื่อแก้ปัญหาให้ความสำคัญกับการจูงใจและให้บุคลากรได้แสดงความคิดเห็นในการแก้ปัญหา ส่งเสริมให้บุคลากรคิดแก้ปัญหาในการปฏิบัติงานด้วยวิธีการใหม่ ๆ

ชำนาญ คำปัญโญสีโนทัย (2559) ด้านการกระตุ้นทางปัญญา (Intellectual Stimulation) หมายถึง การมีความคิดสร้างสรรค์พัฒนายุทธศาสตร์เชิงนวัตกรรม พัฒนาระบบการคิด พัฒนาทักษะกระบวนการใหม่ ๆ สนับสนุนการเรียนรู้ทุกที่ทุกเวลา เน้นประสิทธิภาพของงาน ปลุกระดมจินตนาการ

วิโรจน์ สารรัตนะ (2555) การกระตุ้นทางปัญญา (intellectual stimulation) หมายถึง การ เสนอแนวคิดใหม่ ๆ เพื่อให้คนอื่นคิดทบทวนในสิ่งที่ทำอยู่เดิม กระตุ้นให้มองปัญหาในหลายแง่มุมและกระตุ้นให้คิดสร้างสรรค์ในสิ่งใหม่ ๆ

Gibson, Ivancevich, and Donnelly (2000) การกระตุ้นทางเชาว์ปัญญา (Intellectual Stimulation) คือ ผู้นำช่วยให้ผู้ตามมีความคิดอย่างมีเหตุผล โดยมีการทดสอบจากสถานการณ์จริง ทั้งยังมีการสนับสนุนให้ผู้ตาม มีความคิดในเชิงสร้างสรรค์

Yukl (1998) การกระตุ้นทางปัญญา (Intellectual Stimulation) คือ การกระตุ้นให้ผู้ตามคิดเกี่ยวกับการแก้ปัญหาหรือประเด็นต่าง ๆ โดยการใช้กลยุทธ์ในการหาหนทางใหม่ ๆ

Bass, B. M., & Bruce J. A., (1994) การกระตุ้นการใช้ปัญญา หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้บริหาร โรงเรียนแสดงให้เห็นในการบริหารสถานศึกษาที่เป็นกระบวนการกระตุ้นบุคลากรให้เห็นวิธีการหรือแนวทางใหม่ในการแก้ปัญหา โดยใช้สัญลักษณ์จินตนาการและภาษาที่เข้าใจง่าย ส่งเสริมให้บุคลากรเข้าใจบทบาท สร้างความมั่นใจ และส่งเสริมคุณค่าของผลลัพธ์ที่ต้องการเป็นผลให้บุคลากรเกิดความพยายามในการปฏิบัติงานมากขึ้น

Bass and Avolio (1994) การกระตุ้นทางปัญญา (Intellectual stimulation) หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้นำกระตุ้นให้ผู้ตามรู้จักใช้ความคิดพยายามริเริ่มสร้างสรรค์นวัตกรรม และสร้างความท้าทายโดยที่พฤติกรรมของผู้นำจะพยายามตั้งคำถามที่ทวนกระแสต่อความเชื่อ ค่านิยมแบบเก่าของผู้ตาม และทดลองนำปัญหาเก่าที่เคยเกิดขึ้นไปใช้กับวิธีการแก้ปัญหาแบบใหม่ โดยที่ผู้นำจะเป็นผู้ที่ให้การสนับสนุนผู้ตาม

กล่าวโดยสรุปได้ว่า การกระตุ้นทางปัญญา หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่แสดงให้เห็นถึงความคิดสร้างสรรค์พัฒนายุทธศาสตร์เชิงนวัตกรรม พัฒนาระบบการคิด พัฒนาทักษะกระบวนการใหม่ ๆ เน้นการมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมาย มีกระบวนการกระตุ้นให้บุคลากรมีการคิดที่หลากหลาย ส่งเสริมการเรียนรู้ที่ต่อเนื่อง และให้บุคลากรหรือผู้ใต้บังคับบัญชาใช้สติปัญญาในการเอาชนะปัญหาอุปสรรคอย่างเป็นระบบ

2) การสร้างแรงบันดาลใจ

สิทธิชัย อุสาพรม (2562) การสร้างแรงบันดาลใจ หมายถึง การกำหนดมาตรฐานในการทำงานให้เหมาะสมเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงาน การให้ความไว้วางแก่คณะครู ในการทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ ให้การสนับสนุนผู้ร่วมงานให้ได้รับความสำเร็จจากการทำงานอย่างตั้งใจ การสร้างความกระตือรือร้นในการทำงานแก่ผู้ร่วมงาน เพื่อให้สำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ร่วมทั้งการชี้นำให้คณะครูเห็นถึงผลของการทำงานที่ได้รับเมื่อทำงานสำเร็จ

วิไลลักษณ์ สีดา (2562) การสร้างแรงบันดาลใจ หมายถึง ระดับพฤติกรรมที่ผู้นำจะประพฤติในทางที่จูงใจให้เกิดแรงบันดาลใจกับผู้ตาม โดยการสร้างแรงจูงใจ การให้ความหมายและท้าทายในเรื่องงานของผู้ตาม ผู้นำจะกระตุ้นจิตวิญญาณของทีมให้มีชีวิตชีวา มีการแสดงออกซึ่งความกระตือรือร้น โดยการสร้างเจตคติที่ดีและการคิดในแง่บวก

วสันต์ แก้วก่า (2561) การสร้างแรงบันดาลใจ หมายถึง การที่ผู้บริหารความสามารถกำหนดเป้าหมายของการปฏิบัติงานได้อย่างชัดเจน กระตุ้นความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน สร้างแรงบันดาลใจให้กับผู้ใต้บังคับบัญชาให้เชื่อมั่นในความสามารถในการปฏิบัติงาน สื่อสารกับผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยความเป็นกันเองเสมอ ยึดมั่นในวิสัยทัศน์ พันธกิจขององค์กร กำหนดมาตรฐานในการปฏิบัติงานสูงโดยสร้างความมั่นใจให้กับผู้ใต้บังคับบัญชา ให้คำนึงถึงผลประโยชน์ของส่วนรวมและทำให้ใต้บังคับบัญชารู้สึกว่าทุกปัญหาที่เกิดขึ้น มีทางแก้ไขได้

สิดอาไพ เต็มสุลิวัน (2561) การสร้างแรงบันดาลใจ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารแสดงให้เห็นถึงการจูงใจให้เกิดแรงบันดาลใจกับบุคลากรโดยการแสดงออกถึงความกระตือรือร้น ในการสร้างเจตคติที่ดี และการคิดในแง่บวก สร้างและสื่อความคิดอย่างสร้างสรรค์ ทำให้บุคลากรเกิดแรงบันดาลใจที่จะปฏิบัติหน้าที่ให้ประสบความสำเร็จได้ตามวัตถุประสงค์ เป้าหมายที่กำหนดไว้

กมลพร ศรีประไพ (2560) การสร้างแรงบันดาลใจ ประกอบด้วย การกำหนดความคาดหวังในการทำงาน การกำหนดมาตรฐานในการทำงาน การเป็นแบบอย่างที่ดี การให้ความไว้วางใจ

อภิสิทธิ์ ทนคำดี (2560) การสร้างแรงบันดาลใจ หมายถึง การที่ผู้บริหารให้กำลังใจบุคลากรในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ เชื่อมั่นว่าบุคลากรสามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายได้สำเร็จ ทำให้บุคลากรเกิดความริเริ่มสร้างนวัตกรรม เพื่อปฏิบัติงานให้สำเร็จ ส่งเสริมให้บุคลากรคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวมและประโยชน์สูงสุดต่อผู้เรียน

ชำนาญ คำปัญโญสีโนทัย (2559) ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ (Inspirational Motivation) หมายถึง การมีความมุ่งมั่น จริงใจ มีคุณธรรมจริยธรรม โปร่งใส สร้างความเชื่อมั่น มีผลงาน เชิงประจักษ์ มีการพัฒนาตนเองเปลี่ยนวิกฤตเป็นโอกาส สร้างความคาดหวัง สร้างทีมงานจุดประกายความคิด

Bass, B. M., & Bruce J. A., (1994) การสร้างแรงบันดาลใจ หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้บริหาร สถานศึกษา แสดงให้เห็นในการบริหารสถานศึกษาที่เป็นกระบวนการที่ทำให้ผู้ตามเกิด

อารมณ์กระตุ้นจูงใจให้ไม่เห็นประโยชน์ส่วนตน แต่อุทิศตนเพื่อทีมงานเห็นคุณค่าผลของการปฏิบัติงาน ตามพันธกิจที่จะช่วยพัฒนาส่วนรวมและสังคมเป็นผลให้เกิดความพยายามในการปฏิบัติงานมากขึ้น โดยผู้บริหารสถานศึกษาอาจใช้คำพูด สัญลักษณ์หรือจินตนาการ ชักชวนให้เข้าใจวิสัยทัศน์และความหมาย ความรู้สึกที่เห็นว่าพันธกิจที่จะต้องทำเป็นสิ่งสำคัญ

Bass and Avolio (1994) การสร้างแรงบันดาลใจ (Inspirational motivation) หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้นำสามารถที่จะสื่อสารกับผู้ตามเพื่อทำให้ผู้ตามทราบถึงวิสัยทัศน์พันธกิจ ความคาดหวังที่สูงของผู้นำที่มีต่อผู้ตาม

กล่าวโดยสรุปได้ว่า การสร้างแรงบันดาลใจ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหาร ที่แสดงให้เห็นในการส่งเสริมให้มีการทำงานเป็นทีม การส่งเสริมให้มีการกระจายอำนาจการทำงาน การสร้างความไว้วางใจและความเชื่อมั่น สร้างความกระตือรือร้นในการพัฒนานวัตกรรม และคิดเป็นแนวบวกในการปฏิบัติงาน กำหนดเป้าหมายและมาตรฐานในการทำงาน และสร้างแรงจูงใจผ่านการสื่อสารชัดเจนเกี่ยวกับวิสัยทัศน์และเป้าหมายขององค์กร

3) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

วิไลลักษณ์ สีดา (2562) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล หมายถึง ระดับพฤติกรรมที่ผู้นำมีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับบุคคลในฐานะเป็นผู้นำให้การดูแลเอาใจใส่ ผู้ตามเป็นรายบุคคลและทำให้ผู้ตามรู้สึกมีคุณค่าและมีความสำคัญ ผู้นำจะเป็นโค้ชและเป็นที่ปรึกษา ของผู้ตามแต่ละคน เพื่อการพัฒนาผู้ตาม ผู้นำจะเอาใจใส่เป็นพิเศษในความต้องการของปัจเจกบุคคล เพื่อความสัมฤทธิ์และเติบโตของแต่ละคน

วสันต์ แก้วก่า (2561) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล หมายถึง การที่ผู้บริหารมีความเมตตาเป็นกันเองให้การช่วยเหลือให้คำปรึกษา แนะนำเมื่อผู้ใต้บังคับบัญชามีปัญหาแสดงความห่วงใยต่อสภาพความเป็นอยู่ของผู้ใต้บังคับบัญชาอยู่เสมอ ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชารู้สึกว่าตัวเองมีความสำคัญต่อองค์กร มีความรักใคร่สามัคคีกลมเกลียว ไม่แสดงการตำหนิผู้ใต้บังคับบัญชาให้เกิดความเสียหายต่อหน้าบุคคลอื่น โดยมองออกว่าผู้ใต้บังคับบัญชาแต่ละคนมีความสามารถหรือถนัดในเรื่องใดบ้าง ให้ความสำคัญกับผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคนอย่างเสมอภาค

สิดอาไพ เต็มสุลิวัน (2561) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้บริหารแสดงให้เห็นในการที่ผู้บริหารองค์กร มีภาวะในการวินิจฉัยบุคลากรโดยยึดความแตกต่างระหว่างบุคคลเป็นหลัก ดูแลเอาใจใส่เป็นรายบุคคล ทำให้บุคลากรในองค์กรรู้สึกมีคุณค่ามีความสำคัญและผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรได้แสดงความสามารถอย่างเต็มที

อภิสิทธิ์ ทนคำดี (2560) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล หมายถึง การที่ผู้บริหารมอบหมายงานตามความรู้เหมาะสมตามศักยภาพของแต่ละบุคคล ส่งเสริมให้บุคลากรมีการพัฒนาตนเองตามความถนัด และความสนใจปฏิบัติต่อบุคลากรโดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล ให้คำปรึกษา คำแนะนำ แก่บุคลากรเป็นรายบุคคล สนับสนุนให้บุคลากรพัฒนาจุดเด่นและแก้ไขจุดด้อยของตน มีปฏิสัมพันธ์ส่วนตัวกับบุคลากรแต่ละคนตามโอกาส และยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล

ชำนาญ คำปัญโญสีโนทัย (2559) ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (Individualized Consideration) เน้นพัฒนาศักยภาพคนเป็นพี่เลี้ยงและที่ปรึกษา เปิดโอกาสการ

เรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ ตระหนักถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล เปิดโอกาสผู้มีความสามารถสนับสนุน ความเจริญก้าวหน้าพัฒนาสู่ความเป็นเลิศ

วิโรจน์ สารรัตนะ (2555) การยอมรับคุณค่าของตัวบุคคล (individualized consideration) หมายถึง ความพยายามที่จะช่วยพัฒนาคุณภาพของผู้อื่นอย่างมนุษย์ที่มีคุณค่า

Yukl (1998) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (Individualized Consideration) คือ การปฏิบัติต่อผู้ตามเฉพาะบุคคล โดยเอาใจใส่ในการพัฒนาบุคคล และช่วยเหลือให้ผู้ตามที่ยังขาดประสบการณ์ตามสมควร

Bass, B. M., & Bruce J. A., (1994) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล หมายถึง การที่ผู้บริหาร สถานศึกษายอมรับนับถือความเป็นบุคคลของผู้ร่วมงาน ดูแลเอาใจใส่ตอบสนองความต้องการของผู้ร่วมงานแต่ละคนตามความแตกต่างของแต่ละบุคคล แสดงความชื่นชมใน ความสามารถของผู้ร่วมงานการให้คำปรึกษาหารือ ส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานได้พัฒนาตนเอง และหาแนวทางพัฒนาผู้ร่วมงาน การให้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ตลอดจนให้คำแนะนำ การพูดคุยอย่างเป็นกันเองและสร้างสรรค์ บรรยากาศของความอบอุ่นและคุ้นเคย

Bass and Avolio (1994) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (Individualized consideration) หมายถึง พฤติกรรมของผู้นำที่เข้าใจและปฏิบัติต่อผู้ตามแตกต่างกันตาม ความต้องการและความสามารถที่แตกต่างกันของผู้ตามแต่ละคน

กล่าวโดยสรุปได้ว่า การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่แสดงให้เห็นถึงการยอมรับและเห็นคุณค่าในความหลากหลายของบุคคล ทำให้บุคลากรในองค์กรรู้สึกมีคุณค่าและมีความสำคัญ การเปิดโอกาสและสนับสนุนการพัฒนาความรู้และศักยภาพตามความถนัดและความสนใจ การให้คำปรึกษาและคำแนะนำที่เป็นรายบุคคลตามความแตกต่างระหว่างบุคคล การสร้างสรรค์บรรยากาศอบอุ่นและคุ้นเคย เพื่อให้บุคลากรรู้สึกสบายและก้าวไปข้างหน้า การส่งเสริมการตัดสินใจและมีส่วนร่วมในการทำงาน การสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพและเติบโตไปพร้อม ๆ กัน

4) การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์

วิไลลักษณ์ สีดา (2562) การมีอิทธิพลอย่างมอุดมการณ์ หมายถึง ระดับพฤติกรรมที่ผู้นำประพฤติตัวเป็นแบบอย่างมีวิสัยทัศน์มีความมุ่งมั่น มีศีลธรรม หรือเป็นโมเดลสำหรับผู้ตามผู้นำจะเป็นที่ยกย่อง เคารพนับถือ ศรัทธา ไว้วางใจและทำให้ผู้ตามเกิดความ ภาคภูมิใจ เมื่อได้ร่วมงานกัน ผู้ตามจะพยายามประพฤติปฏิบัติเหมือนกับผู้นำและต้องการเลียนแบบผู้นำของเขา

วสันต์ แก้วก่า (2561) การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์หมายถึง การที่ผู้บริหารมีการ วางระเบียบไว้เป็นแนวปฏิบัติ มีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล มีศีลธรรมจริยธรรมได้รับการยกย่อง ศรัทธาและเป็นที่ไว้วางใจของผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งเมื่อตั้งเป้าหมายแล้วสามารถทำได้เสมอ มักจะมีวิธีทำงานให้สำเร็จได้อย่างเหนือความคาดหมาย กล้าตัดสินใจทำในสิ่งใหม่ ๆ ที่สร้างสรรค์มองหาแนวทางลดขั้นตอนการปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดความคล่องตัวในการปฏิบัติงาน ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีสำหรับผู้ใต้บังคับบัญชาและสามารถชี้แจงวิธีการปฏิบัติงานให้กับผู้ใต้บังคับบัญชาได้อย่างชัดเจน

สิดอาไพ เต็มสุลิวัน (2561) การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารแสดงให้เห็นถึงการประพฤติตนเป็นแบบอย่างทีมีความหนักแน่น และมั่นใจในการแสดงออกมีวิธีการปฏิบัติที่ดีงาม อยู่ในศีลธรรมจรรยา เสียสละประโยชน์ส่วนตน เพื่อประโยชน์ส่วนรวมยืนหยัด

ต่อเป้าหมายหรือเชื่อมั่นต่อการตัดสินใจในการปฏิบัติตามเป้าหมาย ทำให้บุคลากรเกิดความรู้สึกนิยมชมชอบ เคารพยกย่องให้ความเชื่อถือไว้วางใจและอยากปฏิบัติตนเลียนแบบ ทำให้ผู้ร่วมงานเกิดความรู้สึกเต็มใจ ร่วมใจและภาคภูมิใจ เมื่อได้ร่วมงาน

อภิสิทธิ์ ทนคำดี (2560) อิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ หมายถึง การที่ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์และสื่อสารวิสัยทัศน์ให้บุคลากรเข้าใจร่วมกัน เห็นแนวปฏิบัติที่ชัดเจน ประพฤติปฏิบัติเป็นแบบอย่างที่ดีจนเป็นที่ยอมรับของบุคลากร สามารถควบคุมอารมณ์ได้ดี แม้ในสถานการณ์ที่ยากลำบาก ส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติงานด้วยความเชื่อใจ ไว้วางใจและให้เกียรติซึ่งกันและกัน

ชำนาญ คำปัญโญสีโนทัย (2559) ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (Idealized Influences) หมายถึง การมีวิสัยทัศน์มีความคิดก้าวไกล มีบุคลิกภาพที่ดี มีความรู้และทักษะมีความสามารถพิเศษ มีความเชี่ยวชาญ มีความรู้ด้านเทคโนโลยี

Bass and Avolio (1994) การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (Charismatic leadership or Idealize influence) หมายถึง พฤติกรรมผู้นำที่มีบทบาทและลักษณะการกระทำที่เป็นตัวอย่างที่ดีเป็นแบบอย่างที่ดี

กล่าวโดยสรุปได้ว่า การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่แสดงความสามารถผลักดันวิสัยทัศน์ไปสู่การปฏิบัติในรูปแบบของการวางแผนงาน การกำหนดเป้าหมายในอนาคต สามารถทำให้บรรลุตามเป้าหมายได้ มีความสามารถในการสื่อสารถึงอุดมการณ์ มีเทคนิค การทำงานอย่างเป็นระบบ มีหลักการและเหตุผล มีบุคลิกภาพดี มีความมุ่งมั่น มีความเสียสละ มีความกล้าหาญในการนำไปสู่สถานการณ์ใหม่

5) การสร้างบารมี

สิทธิชัย อุสาพรม (2562) การสร้างบารมี หมายถึง การกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานเกิดความทุ่มเทในการทำงานให้มากขึ้น การแสดงออกถึงอุดมการณ์ความเชื่อและค่านิยมทางบวก ของตนเองให้ชัดเจน มีความสามารถที่จะแก้ไขปัญหาในแต่ละสถานการณ์การแสดง ศักยภาพของตนเองให้ผู้ร่วมงานได้เห็นถึงความรู้ความสามารถในการทำงาน รวมถึงการควบคุมอารมณ์ของตนเองได้เป็นอย่างดี

กมลพร ศรีประไพ (2560) การสร้างบารมี ประกอบด้วย การกำหนดเป้าหมายการแสดงศักยภาพของตนเอง การปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี การควบคุมอารมณ์ของตนเองที่ดีกว่าเดิม ให้ความสำคัญค่านิยมที่ดีงาม มีความรู้ความสามารถ มีคุณธรรม จริยธรรม มีความอดทนควบคุมอารมณ์ตนเองได้ ใช้อำนาจอย่างเป็นธรรมและยุติธรรม ให้ความสำคัญกับทุกคนให้เท่าเทียม

วิโรจน์ สารรัตนะ (2555) การสร้างบารมี (charisma) หมายถึง ผู้นำที่สามารถสร้างความภาคภูมิใจ ความศรัทธาและการยอมรับของผู้อื่น

Gibson, Ivancevich, and Donnelly (2000) บารมี (Charisma) คือ การที่ผู้นำสามารถปลูกฝังความรู้สึกที่มีคุณค่า ความเคารพ ชื่นชม และการมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน

Yukl (1998) การสร้างบารมี (Charisma) คือ ความสามารถในการมีอำนาจบังคับบัญชาให้ผู้ตามเกิดความซื่อสัตย์อย่างเข้มแข็ง มีความเสียสละทุ่มเท และที่สำคัญคือการมีอิทธิพลต่อผู้ตาม ซึ่งหลักในการสร้างบารมีให้เกิดขึ้นในตัวผู้นำนั้น ก็ไม่ใช่สิ่งที่ง่ายในการสร้าง

Bass, B. M., & Bruce J. A., (1994) การสร้างบารมีหมายถึง การที่ผู้บริหารโรงเรียนเป้าหมายที่ เป็นอุดมการณ์ชัดเจนในการทำงานและมีลักษณะเป็นมิตร และเป็นกันเองปฏิบัติต่อ

ผู้ร่วมงานโดยยึดหลักธรรมทางศาสนาเป็นแบบอย่างแก่ผู้ร่วมงาน ทำให้ผู้ร่วมงานเชื่อฟัง นับถือผูกพัน เกิดความจงรักภักดีอยากอุทิศตนทำงานและยึดถือค่านิยมตามอย่างที่ผู้บริหารสถานศึกษากระตุ้นและเร้าให้ผู้ร่วมงานเกิดแรงจูงใจ และเกิดความต้องการที่จะทำสิ่งใด ๆ เพื่อให้งานสำเร็จและทำให้ผู้ร่วมงานรู้สึกว่าตนเองมีคุณค่ามีความสามารถ และอยากปฏิบัติให้เป็นไปตามที่ผู้บริหารสถานศึกษาคาดหวังไว้

กล่าวโดยสรุปได้ว่า การสร้างบารมี หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่แสดงให้เห็นถึง การกำหนดเป้าหมายการแสดง ศักยภาพของตนเอง การปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี การควบคุมอารมณ์ของตนเองที่ดี ให้ความสำคัญค่านิยมที่ดีงาม มีความรู้ความสามารถ มีคุณธรรม จริยธรรม ทำให้ผู้ร่วมงานเชื่อฟัง นับถือผูกพันเกิดความจงรักภักดีอยากอุทิศตนทำงาน

จากการสังเคราะห์เนื้อหาองค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การกระตุ้นทางปัญญา 2) การสร้างแรงบันดาลใจ 3) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล 4) การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ และ 5) การสร้างบารมี แต่ละองค์ประกอบได้นิยามปฏิบัติการและสาระการวัดได้ดังที่แสดงตารางข้างล่างนี้

ตารางที่ 2.3 การสังเคราะห์นิยามเชิงปฏิบัติการและสาระการวัดองค์ประกอบเนื้อหาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา

องค์ประกอบ	นิยามปฏิบัติการ	สาระการวัด
1. การกระตุ้นทางปัญญา	หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่แสดงให้เห็นถึงความคิดสร้างสรรค์พัฒนายุทธศาสตร์เชิงนวัตกรรม พัฒนาระบบการคิด พัฒนาทักษะกระบวนการใหม่ ๆ เน้นการมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมาย มีกระบวนการกระตุ้นให้บุคลากรมีการคิดที่หลากหลาย ส่งเสริมการเรียนรู้ที่ต่อเนื่อง และให้บุคลากรหรือผู้ใต้บังคับบัญชาใช้สติปัญญาในการเอาชนะปัญหาอุปสรรคอย่างเป็นระบบ	1. แสดงให้เห็นถึงความคิดสร้างสรรค์พัฒนายุทธศาสตร์เชิงนวัตกรรม 2. พัฒนาระบบการคิด พัฒนาทักษะกระบวนการใหม่ ๆ 3. เน้นการมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมาย 4. กระบวนการกระตุ้นให้บุคลากรมีการคิดที่หลากหลาย 5. ส่งเสริมการเรียนรู้ที่ต่อเนื่อง 6. บุคลากรหรือผู้ตับบังคับบัญชาใช้สติปัญญาในการเอาชนะปัญหาอุปสรรคอย่างเป็นระบบ

ตารางที่ 2.3 (ต่อ)

องค์ประกอบ	นิยามปฏิบัติการ	สาระการวัด
2. การสร้างแรงบันดาลใจ	หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่แสดงให้เห็นในการส่งเสริมให้มีการทำงานเป็นทีม การส่งเสริมให้มีการกระจายอำนาจการทำงาน การสร้างความไว้วางใจและความเชื่อมั่น สร้างความกระตือรือร้นในการพัฒนานวัตกรรมและคิดเป็นแนวบวกในการปฏิบัติงาน กำหนดเป้าหมายและมาตรฐานในการทำงาน และสร้างแรงจูงใจผ่านการสื่อสารชัดเจนเกี่ยวกับวิสัยทัศน์และเป้าหมายขององค์กร	1. แสดงให้เห็นในการส่งเสริมให้มีการทำงานเป็นทีม 2. ส่งเสริมให้มีการกระจายอำนาจการทำงาน 3. การสร้างความไว้วางใจและความเชื่อมั่น 4. สร้างความกระตือรือร้นในการพัฒนานวัตกรรมและคิดเป็นแนวบวกในการปฏิบัติงาน 5.กำหนดเป้าหมายและมาตรฐานในการทำงาน 6. สร้างแรงจูงใจผ่านการสื่อสารชัดเจนเกี่ยวกับวิสัยทัศน์และเป้าหมายขององค์กร
3. การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่แสดงให้เห็นถึงการยอมรับและเห็นคุณค่าในความหลากหลายของบุคคล ทำให้บุคลากรในองค์กรรู้สึกมีคุณค่าและมีความสำคัญ การเปิดโอกาสและสนับสนุนการพัฒนาความรู้และศักยภาพตามความถนัดและความสนใจ การให้คำปรึกษาและคำแนะนำที่เป็นรายบุคคลตามความแตกต่างระหว่างบุคคล การสร้างสรรค์บรรยากาศการทำงานที่อบอุ่นและคุ้นเคย เพื่อให้บุคลากรรู้สึกสบายและก้าวไปข้างหน้า การส่งเสริมการตัดสินใจและมีส่วนร่วมในการทำงาน การสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพและเติบโตไปพร้อม ๆ กัน	1. แสดงให้เห็นถึงการยอมรับและเห็นคุณค่าในความหลากหลายของบุคคล 2. ทำให้บุคลากรในองค์กรรู้สึกมีคุณค่าและมีความสำคัญ 3. เปิดโอกาสและสนับสนุนการพัฒนาความรู้และศักยภาพตามความถนัดและความสนใจ 4. การให้คำปรึกษาและคำแนะนำที่เป็นรายบุคคลตามความแตกต่างระหว่างบุคคล 5. การสร้างสรรค์บรรยากาศการทำงานที่อบอุ่นและคุ้นเคย เพื่อให้บุคลากรรู้สึกสบายและก้าวไปข้างหน้า 6. การส่งเสริมการตัดสินใจและมีส่วนร่วมในการทำงาน การสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพและเติบโตไปพร้อม ๆ กัน

ตารางที่ 2.3 (ต่อ)

องค์ประกอบ	นิยามปฏิบัติการ	สาระการวัด
4. การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์	หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่แสดงความสามารถผลักดันวิสัยทัศน์ไปสู่การปฏิบัติในรูปแบบของการวางแผนงาน การกำหนดเป้าหมายในอนาคต สามารถทำให้บรรลุตามเป้าหมายได้ มีความสามารถในการสื่อสารถึงอุคมการณ์ มีเทคนิค การทำงานอย่างเป็นระบบ มีหลักการและเหตุผล มีบุคลิกภาพดี มีความมุ่งมั่น มีความเสียสละ มีความกล้าหาญในการนำไปสู่สถานการณ์ใหม่	1. แสดงความสามารถผลักดันวิสัยทัศน์ไปสู่การปฏิบัติในรูปแบบของการวางแผนงาน 2. การกำหนดเป้าหมายในอนาคต สามารถทำให้บรรลุตามเป้าหมายได้ 3. มีความสามารถในการสื่อสารถึงอุคมการณ์ มีเทคนิค การทำงานอย่างเป็นระบบ 4. มีหลักการและเหตุผล มีบุคลิกภาพดี มีความมุ่งมั่น มีความเสียสละ 5. มีความกล้าหาญในการนำไปสู่สถานการณ์ใหม่
5. การสร้างบารมี	หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่แสดงให้เห็นถึง การกำหนดเป้าหมายการแสดง ศักยภาพของตนเอง การปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี การควบคุมอารมณ์ของตนเองที่ดี ให้ความสำคัญค่านิยมที่ดีงาม มีความรู้ความสามารถ มีคุณธรรม จริยธรรม ทำให้ผู้ร่วมงานเชื่อฟัง นับถือผูกพันเกิดความจงรักภักดี อยากอุทิศตนทำงาน	1. แสดงให้เห็นถึง การกำหนดเป้าหมายการแสดง ศักยภาพของตนเอง 2. การปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี การควบคุมอารมณ์ของตนเองที่ดี 3. ให้ความสำคัญค่านิยมที่ดีงาม มีความรู้ความสามารถ มีคุณธรรม จริยธรรม 4. ทำให้ผู้ร่วมงานเชื่อฟัง นับถือผูกพันเกิดความจงรักภักดีอยากอุทิศตนทำงาน

2.4 สภาพพื้นที่ที่ศึกษา : โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา สังกัดสำนักเขตการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 8

2.4.1 ข้อมูลการจัดการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา

2.4.1.1 ประวัติความเป็นมา

การศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เป็นการศึกษาที่รัฐกำหนดให้มีขึ้นตามความประสงค์ของคณะสงฆ์ โดยพระปรารภของสมเด็จพระอริยวงศาคตญาณ สมเด็จพระสังฆราช

สกลมหาสังฆปรินายก (จวน อุฏฐายีมหาเถระ) ว่า “การศึกษาทางโลกเจริญก้าวหน้ามากขึ้นตามความเปลี่ยนแปลงของโลกการศึกษาพระปริยัติธรรม ก็จำเป็นต้องอนุวัตรไปตามความเปลี่ยนแปลงของโลกบ้าง จึงเห็นสมควรที่จะมีหลักสูตรในการเรียนพระปริยัติธรรมเพิ่มขึ้นอีกแผนกหนึ่ง คือหลักสูตรพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ทั้งนี้เพื่อให้ผู้ศึกษาได้มีโอกาสบำเพ็ญตนให้เป็นประโยชน์ทั้งทางโลกและทางธรรมควบคู่กันไป” ซึ่งกระทรวงศึกษาธิการได้ประกาศระเบียบกระทรวงฯ ว่าด้วยโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ขึ้นเมื่อวันที่ 20 กรกฎาคม 2514 และระเบียบกระทรวงศึกษาธิการ ว่าด้วยโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา พ.ศ. 2535 เพื่อเป็นแนวทางดำเนินการจัดการศึกษาและส่งเสริมสนับสนุนของกรมการศาสนากระทรวงศึกษาธิการในสมัยนั้น

ในปี พ.ศ. 2545 ได้มีพระราชบัญญัติปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม ทำให้มีหน่วยงานที่ดูแล รับสนองงานคณะสงฆ์และพัฒนากิจการพระพุทธศาสนาโดยตรง คือ สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ซึ่งแยกมาจากกรมการศาสนา ดังนั้น เพื่อให้การส่งเสริมสนับสนุนการจัดการศึกษาโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เป็นไปอย่างต่อเนื่อง มีระเบียบควบคุมการดำเนินงานที่ชัดเจน สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ จึงได้ออกระเบียบสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ว่าด้วยโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา พ.ศ. 2546 โดยมีวัตถุประสงค์ที่จะให้การศึกษาในโรงเรียนดังกล่าวเป็นประโยชน์ต่อฝ่ายศาสนจักรและฝ่ายบ้านเมือง กล่าวคือ ทางฝ่ายศาสนจักรก็จะได้ศาสนทายาทที่ดี มีความรู้ความเข้าใจในหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาอย่างแท้จริง เป็นผู้ประพฤติดี ปฏิบัติชอบดำรงอยู่ในสมณธรรม สมควรแก่ภาวะ สามารถธำรงและสืบต่อพระพุทธศาสนาให้เจริญสถาพรต่อไป และถ้าหากพระภิกษุสามเณรเหล่านี้ลาสิกขาไปแล้ว ก็สามารถเข้าศึกษาต่อในสถานศึกษาของรัฐได้ หรือเข้ารับราชการสร้างประโยชน์ให้ก้าวหน้าแก่ตนเองและบ้านเมืองสืบต่อไปด้วยเช่นกัน

ต่อมา โดยที่พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และแก้ไข (เพิ่มเติม) พ.ศ. 2545 ได้กำหนดไว้ในหมวดที่ 2 มาตรา 12 ว่า “นอกเหนือจากรัฐ เอกชน และองค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่น ให้บุคคล ครอบครัว องค์กรชุมชน องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และสถาบันสังคมอื่น มีสิทธิในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ทั้งนี้ให้เป็นไปตามกฎกระทรวง” และมาตรา 18 (2) กำหนดว่า “โรงเรียนได้แก่ โรงเรียนของรัฐ โรงเรียนเอกชน และโรงเรียนที่สังกัด สถาบันพระพุทธศาสนาหรือศาสนาอื่น” ดังนั้น จึงถือได้ว่า โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เป็นสถานศึกษาขั้นพื้นฐานแห่งหนึ่งตามพระราชบัญญัตินี้ในการนี้ เพื่อให้สอดคล้องกับข้อความใน มาตรา 12 และมาตรา 18 (2) แห่งพระราชบัญญัตินี้ กระทรวงศึกษาธิการได้ออกกฎกระทรวงว่าด้วย สิทธิในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยสถาบันพระพุทธศาสนา พ.ศ. 2548 เพื่อให้เป็นไปตาม พ.ร.บ. การศึกษาแห่งชาติ การต่อมาเพื่อให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติและกฎกระทรวงดังกล่าว โดยมุ่งเน้นให้วัดที่จัดตั้งโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ดำเนินการจัดการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับนโยบายของคณะสงฆ์เป็นสำคัญ มหาเถรสมาคม จึงได้ออกประกาศมหาเถรสมาคม ว่าด้วย โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา พ.ศ. 2553 โดยกำหนดให้มีการบริหารจัดการศึกษาตามหลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการการศึกษาโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กำหนด ซึ่งคณะกรรมการดังกล่าว มีอำนาจหน้าที่กำหนดนโยบาย มาตรฐาน แผนการจัดการศึกษา ให้คำแนะนำ ส่งเสริมการจัดการศึกษา และพิจารณา

วินิจฉัย ชี้ขาดปัญหาข้อขัดข้องต่าง ๆ มีสมเด็จพระวันรัต เป็นประธานกรรมการ ผู้อำนวยการสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ เป็นรองประธานกรรมการ มีผู้แทน จากบุคคลและหน่วยงานสำคัญต่าง ๆ อาทิ ประธานกลุ่มโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ปลัดกระทรวงศึกษาธิการ เลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผู้อำนวยการสำนักงบประมาณ เลขาธิการสภาการศึกษา เป็นคณะกรรมการ โดยมีผู้อำนวยการกองพุทธศาสนศึกษา สำนักงาน พระพุทธศาสนาแห่งชาติ เป็นกรรมการและเลขานุการ

โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ดำเนินการจัดการเรียนการสอนในระดับมัธยมศึกษา โดยแบ่งเป็น 2 ระดับ หรือ 2 ช่วงชั้น คือ ระดับมัธยมศึกษาตอนต้นและมัธยมศึกษาตอนปลาย จัดเป็นโรงเรียนในระบบเช่นเดียวกับรูปแบบโรงเรียนของรัฐและเอกชนทั่วไป โดยใช้หลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 ของกระทรวงศึกษาธิการ ซึ่งมีกลุ่มสาระการเรียนรู้ตามที่กระทรวงศึกษาธิการ กำหนด 8 กลุ่มสาระ คือ 1) ภาษาไทย 2) คณิตศาสตร์ 3) วิทยาศาสตร์ 4) สังคมศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม 5) สุขศึกษา และพลศึกษา 6) ศิลปะ 7) การงานอาชีพและเทคโนโลยี 8) ภาษาต่างประเทศ และมีวิชาเฉพาะ ที่กำหนดให้นักเรียนคือพระภิกษุสามเณรต้องเรียนตามนโยบายของคณะสงฆ์ โดยมหาเถรสมาคม คือ วิชาภาษาบาลี และวิชาพระพุทธศาสนา (อันประกอบด้วยพุทธประวัติ ธรรมวินัย และศาสนปฏิบัติ) เพื่อเป็นพื้นฐานในการศึกษาหลักพระพุทธศาสนาในคัมภีร์พระไตรปิฎก สามารถนำไปเป็นเครื่องมือเผยแผ่พระพุทธศาสนา อันเป็นหน้าที่สำคัญของพระภิกษุสามเณร ในฐานะที่เป็นศาสนทายาทผู้สืบทอดพระพุทธศาสนา

2.4.1.2 การบริหารจัดการศึกษา

โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา พระราชบัญญัติการศึกษา พระปริยัติธรรม พ.ศ. 2562 มีข้อบังคับคณะกรรมการการศึกษาพระปริยัติธรรม ว่าด้วยโครงสร้างการบริหารงานและการจัดการศึกษาพระปริยัติธรรม และสถานศึกษาพระปริยัติธรรม พ.ศ. 2563 อาศัยอำนาจตามความในมาตรา 12 (8) แห่งพระราชบัญญัติการศึกษา พระปริยัติธรรม พ.ศ. 2562 คณะกรรมการการศึกษาพระปริยัติธรรมออก ที่เกี่ยวข้องกับโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา มีข้อบังคับไว้ดังต่อไปนี้

ข้อ 11 ให้มีสำนักงานการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เป็นสถานที่ปฏิบัติงานและสนองงาน ประธานกรรมการการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา โดยมีประธานกรรมการการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาทำหน้าที่เป็นผู้รับผิดชอบงานการบริหารจัดการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา

ข้อ 12 ให้สำนักงานการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา มีส่วนงานดังต่อไปนี้

1) การบริหารงานส่วนนกลางให้สำนักงานการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา มีสำนักอำนวยการโดยแบ่งส่วนงาน ดังต่อไปนี้ กองบริหารงานกลาง กองเทคโนโลยีสารสนเทศ กองนโยบายและแผนการจัดการศึกษา กองนิติการ กองบริหารทะเบียนและวัดผล และกองวิชาการและมาตรฐานการศึกษา

2) การบริหารงานส่วนภูมิภาค ให้มีสำนักเขตการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จำนวน 14 เขต โดยแต่ละเขตแบ่งส่วนงาน ดังต่อไปนี้ กองอำนวยการ กองเทคโนโลยีสารสนเทศ กองนโยบายและแผนการจัดการศึกษา กองประเมินผลการจัดการศึกษา และกองส่งเสริมและพัฒนาการจัดการศึกษา

ข้อ 13 ในสำนักงานการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ให้มีกลุ่มตรวจสอบภายในเพื่อทำหน้าที่หลักในการตรวจสอบการดำเนินงานภายในสำนักงาน และสนับสนุนการปฏิบัติงานของสำนักงาน รับผิดชอบงานขึ้นตรงต่อประธานคณะกรรมการการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา

ข้อ 14 ให้มีศูนย์พระปริยัตินิเทศก์แห่งคณะสงฆ์ เป็นศูนย์บริหารงาน ควบคุมดูแล และประสานการปฏิบัติหน้าที่ของปริยัตินิเทศ ทั้งในและต่างประเทศ โดยมีประธานศูนย์พระปริยัติธรรมนิเทศแห่งคณะสงฆ์ทำหน้าที่รับผิดชอบงานการบริหารงานของปริยัตินิเทศ

ข้อ 15 ให้ศูนย์พระปริยัตินิเทศแห่งคณะสงฆ์มีส่วนงาน ดังต่อไปนี้

1) การบริหารงานส่วนกลางให้ศูนย์พระปริยัตินิเทศแห่งคณะสงฆ์ มีสำนักอำนวยการ โดยแบ่งส่วนงาน ดังต่อไปนี้ กองบริหารงานกลาง กองเทคโนโลยีสารสนเทศ กองนโยบายและแผนการจัดการศึกษา กองวิชาการและมาตรฐานการศึกษา และกองศาสนวิเทศ

2) การบริหารงานส่วนภูมิภาค ให้มีศูนย์พระปริยัตินิเทศก์แห่งคณะสงฆ์ ประจำหนกลาง ประจำหนเหนือ ประจำหนตะวันออก ประจำหนใต้ และประจำคณะธรรมยุต โดยแต่ละหนแบ่งส่วนงาน ดังต่อไปนี้ กองบริหารงานทั่วไป กองนโยบายและแผนการจัดการศึกษา และกองวิชาการและมาตรฐานการศึกษา

ข้อ 16 ในศูนย์พระปริยัตินิเทศแห่งคณะสงฆ์ให้มีกลุ่มตรวจสอบภายใน เพื่อทำหน้าที่หลักในการตรวจสอบการดำเนินงานภายในสำนักงาน และสนับสนุนการปฏิบัติงานของสำนักงาน รับผิดชอบงานขึ้นตรงต่อประธานศูนย์พระปริยัตินิเทศแห่งคณะสงฆ์

ข้อ 17 ให้สถานศึกษาพระปริยัติธรรมแต่ละแห่งมีหน้าที่และอำนาจในการกำกับ ดูแล บริหารการจัดการศึกษาพระปริยัติธรรมภายในสถานศึกษานั้น ๆ

ข้อ 18 ให้สถานศึกษาพระปริยัติธรรมแต่ละแห่ง มีส่วนงานดังต่อไปนี้

1) กลุ่มบริหารงานทั่วไป 2) กลุ่มงานบริหารงานงบประมาณ 3) กลุ่มงานบริหารงานบุคคล และ 4) กลุ่มงานวิชาการ

ข้อ 19 หน้าที่และอำนาจของส่วนงาน ให้เป็นไปตามประกาศของแม่กองบาลีสนามหลวง แม่กองธรรมสนามหลวง ประธานกรรมการการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา หรือประธานศูนย์พระปริยัตินิเทศแห่งคณะสงฆ์แล้วแต่กรณีทั้งนี้โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการการศึกษาพระปริยัติธรรม

ข้อ 20 ให้ผู้อำนวยการสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติรักษาการ ให้เป็นไปตามข้อบังคับนี้ (สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ, 2563)

การบริหารจัดการโรงเรียน เจ้าอาวาสวัดหรือพระภิกษุที่เจ้าอาวาสมอบหมายเป็นผู้จัดการและผู้จัดการเป็นผู้คัดเลือกพระภิกษุผู้มีคุณสมบัติตามที่กำหนดไว้ในประกาศคณะกรรมการการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา รูปหนึ่งทำหน้าที่เป็นผู้อำนวยการโรงเรียน ซึ่งจะดำเนินการคัดเลือก พระภิกษุและคฤหัสถ์เพื่อเสนอแต่งตั้งเป็นครูและบุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียน

2.4.1.3 อัตลักษณ์ของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา

โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา นอกจากจะจัดการเรียนการสอนตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 ของกระทรวงศึกษาธิการแล้ว ยังได้สนองงานคณะสงฆ์ด้าน

การ จัดการเรียนการสอนพระปริยัติธรรม แผนกนักธรรมและบาลีอีกด้วย โดยได้จัดให้มีการเรียนการสอนตาม หลักสูตรนักธรรมและบาลีให้สอดคล้องกับนโยบายของคณะสงฆ์โดยมหาเถรสมาคม ทั้งนี้ ในการประชุม มหาเถรสมาคม เมื่อวันที่ 20 มิถุนายน 2555 ที่ประชุมมหาเถรสมาคมมีมติเห็นชอบให้ปรับปรุงโครงสร้าง เวลาเรียนและเกณฑ์การจบการศึกษาโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ตามคำสั่งประธาน คณะกรรมการการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ที่ 1/2555 ลงวันที่ 19 เมษายน 2555 เรื่องการปรับปรุงโครงสร้างเวลาเรียนและเกณฑ์การจบการศึกษาโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เพื่อให้ผู้เรียนสามารถสอบผ่านธรรมสนามหลวงและบาลีสนามหลวงได้ โดยเพิ่มหน่วยกิตวิชาภาษาบาลีและวิชาพระพุทธศาสนา (พุทธประวัติ ธรรมวินัย และศาสนปฏิบัติ) ทั้งนี้ผู้ที่จะจบการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้นได้ ต้องสอบได้นักธรรมชั้นตรีเป็นอย่างต่ำ และจะจบการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลายได้ ต้องสอบได้นักธรรมชั้นโทเป็นอย่างต่ำ (มติมหาเถรสมาคมที่ 388/2555) นอกจากนี้สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน) หรือ สมศ. ยังได้ปรับตัวบ่งชี้และเกณฑ์การประเมินคุณภาพภายนอกรอบสาม (พ.ศ. 2554-2558) ของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา โดยให้ใช้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนตามเป้าหมายเฉพาะของสถานศึกษา (หลักสูตรรายวิชาเพิ่มเติมคือวิชาพุทธประวัติและธรรมวินัย วิชาศาสนปฏิบัติ และวิชาภาษาบาลี)

นอกจากผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐานอีกด้วย ในการนี้เพื่อดำเนินการดังกล่าว สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติจึงได้ร่วมกับสถาบันทดสอบทางการศึกษาแห่งชาติ (องค์การมหาชน) หรือ สทศ.จัดให้มีการสอบวัดผลทางการศึกษาระดับชาติด้านพระพุทธศาสนา หรือเรียกย่อว่า B-NET (Buddhism National Educational Test)

สรุป ปัญหาสภาพพื้นที่ที่ศึกษา

โรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา ในสังกัดสำนักเขตการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 8 (จังหวัดหนองคาย อุดรธานี สกลนคร และบึงกาฬ) มีจำนวน ทั้งหมด 41 โรงเรียน ประจำปีการศึกษา 2566 มีประชากร จำนวน 301 รูป/คน (สำนักเขตการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 8) เป็นโรงเรียนที่วัดจัดตั้งขึ้นในวัดหรือที่ธรณีสงฆ์หรือที่ดินของมูลนิธิทางพระพุทธศาสนา เพื่อให้การศึกษาแก่พระภิกษุ สามเณร ตามหลักสูตรของกระทรวงศึกษาธิการ มีความรู้ มีทักษะในวิชาธรรม และวิชาสามัญ และมีการบริหารจัดการ 4 ด้าน ได้แก่ 1) การบริหารงานวิชาการ 2) การบริหารงานบุคคล 3) การบริหารงานงบประมาณ และ 4) การบริหารงานทั่วไป โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา สังกัดสำนักเขตการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 8 ให้มีคุณภาพดีขึ้นโดยศึกษาจากผู้ปฏิบัติ คือ ผู้บริหาร ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา จาก 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การกระตุ้นทางปัญญา 2) การสร้างแรงบันดาลใจ 3) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล 4) การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ และ 5) การสร้างบารมี เพื่อนำผลวิจัยในครั้งนี้ จะทำให้ผู้ที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาและผู้สนใจทั่วไปได้ทราบข้อมูลภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ในสังกัดสำนักเขตการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 8 เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาและพัฒนาคุณภาพการบริหารงานในสถานศึกษา ดังนี้ 1. เพื่อทราบระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนพระปริยัติธรรม

แผนกสามัญศึกษา ในสังกัดสำนักเขตการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 8 2. เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการพัฒนาภาวะผู้นำให้สอดคล้องกับสภาพการเปลี่ยนแปลงส่งผลให้การบริหารงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น ประโยชน์ในเชิงนโยบาย เพื่อให้สำนักเขตการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 8 และ สำนักเขตการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ทุกเขต ตลอดหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษา ทราบระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ในสังกัดสำนักเขตการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 8 เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการวางแผนพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาให้มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสอดคล้องกับสภาพปัจจุบัน

2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.5.1 วิจัยภายในประเทศ

ชณันภัสร์ ปิยะภัทรวิรัตน์ (2565) ได้ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษจังหวัดยะลา ผลการศึกษาระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษจังหวัดยะลา ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ รองลงมาคือด้านการกระตุ้นทางปัญญา และด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ผลการศึกษาเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษจังหวัดยะลา จำแนกตามตัวแปรเพศ พบว่า ครูผู้สอนเพศหญิงมีทัศนะเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ จังหวัดยะลาสูงกว่าเพศชาย แต่โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษจังหวัดยะลา จำแนกตามตัวแปรประสบการณ์ในการทำงานพบว่า โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการทำงานระหว่าง 10-20 ปี มีทัศนะเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสูงกว่าครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า 10 ปี และครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการทำงานตั้งแต่ 21 ปีขึ้นไป เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการทำงานระหว่าง 10-20 ปีมีทัศนะเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาแตกต่างจากครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการทำงานตั้งแต่ 21 ปีขึ้นไป 3 ด้าน คือ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล และมีทัศนะเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาแตกต่างกับครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า 10 ปี ในด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ จังหวัดยะลา จำแนกตามตัวแปรขนาดสถานศึกษาภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

ธัญญามาศ แดงสีดา (2565) จากการศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 สรุปผลการวิจัยได้ ดังนี้ 1. ผลการศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาส

ทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 พบว่า มีค่าเฉลี่ยโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์หรือภาวะผู้นำเชิงบารมี และด้านการกระตุ้นทางปัญญา ตามลำดับ 2. ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 ตามความคิดเห็นของครู จำแนกตามวุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดโรงเรียน สรุปผลได้ดังนี้ 2.1) ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 จำแนกตามวุฒิการศึกษา พบว่า โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 2.2) ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน พบว่าโดยรวมไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการกระตุ้นทางปัญญาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 2.3) ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 จำแนกตามขนาดโรงเรียน พบว่า โดยรวมไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ คู่โรงเรียนขนาดใหญ่กับโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และ 3. ผลการศึกษาแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 สรุป ในองค์รวม ได้แก่ 3.1) ผู้บริหารควรขับเคลื่อนการดำเนินงานทั้ง 4 ฝ่าย โดยมีจุดเน้น ดังนี้ ฝ่ายวิชาการ เน้นครูเป็นผู้นำทางวิชาการและการสร้างนวัตกรรม ฝ่ายงบประมาณ เน้นการดำเนินงานตามระเบียบวิธี โปร่งใส และมีส่วนร่วม ฝ่ายบุคคล เน้นให้บุคลากรแสวงหาความรู้และวางแผนการทำวิทยฐานะ และ ฝ่ายทั่วไป เน้นการวางสัดส่วนบริหารจัดการด้านต่าง ๆ ให้บรรลุเป้าหมาย 3.2) ผู้บริหารควรเป็น ผู้ที่มีภูมิรู้ ภูมิธรรม และภูมิฐาน และ 3.3) ผู้บริหารควรมองให้ครบทุกด้าน มีการคาดการณ์มองภาพในอนาคต และแจ้งให้ทุกฝ่ายที่มีส่วนได้ส่วนเสียรับทราบ เพื่อร่วมกันดำเนินงานและมีความพร้อม ในการรับมือต่อการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นในอนาคต

จิตอิสรภาพ ใจอารีย์ (2564) จากการศึกษาสามารถสรุปผลการวิจัย ได้ดังนี้ 1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ในกลุ่มเครือข่ายการศึกษาดอยสันติคีรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา รองลงมา คือ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล และ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ตามลำดับ และ 2. ข้อเสนอแนะของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า 2.1) ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรยึดมั่นในอุดมการณ์มุ่งพัฒนาผู้เรียนเป็นหลัก มีความรู้คู่คุณธรรม มีความเที่ยงธรรม มีความหนักแน่นตระหนักถึงบทบาทและ

หน้าที่ของตนเอง มีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนและกว้างไกล ไม่ล้าหลัง ทันต่อยุคสมัยที่มีการเปลี่ยนแปลง มีความสามารถในการถ่ายทอดอุดมการณ์และวิสัยทัศน์ ให้ผู้ปฏิบัติงานให้ดำเนินไปในทิศทางเดียวกัน และสามารถทำให้ผู้อื่นยอมรับในวิสัยทัศน์ 2.2) ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีสร้างแรงบันดาลใจเชิงบวกมากกว่าการสร้างแรงบันดาลใจเชิงลบ มีทักษะการสื่อสารที่ดี เป็นแบบอย่างในการปฏิบัติงานที่ดีในทุก ๆ ด้าน ทั้งด้านการปฏิบัติงานและการปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพ ส่งเสริม โดยเน้นให้ครูได้ลงมือปฏิบัติจริง จัดกิจกรรมที่ให้โอกาสครูได้สะท้อนแนวคิด วิธีการปฏิบัติงาน และแนวทางการแก้ปัญหาของตนเองโดยตัวผู้บริหารเองเป็นผู้ให้คำปรึกษาที่ดี 2.3) ด้านการกระตุ้นทางปัญญา พบว่า ผู้บริหารควรเป็นผู้ที่มี ความรอบรู้ มีความเข้าใจในสภาพการเปลี่ยนแปลงในยุคการศึกษา 4.0 สามารถให้คำปรึกษาแก่บุคลากรในเรื่องต่าง ๆ ได้ ส่งเสริมให้มีการระดมสมองในองค์กร มีการแสดงความคิดเห็นอย่างตรงไปตรงมา เพื่อหาแนวทางในการปฏิบัติงานที่เหมาะสม และส่งเสริมวิธีการในการปฏิบัติงานที่ถูกต้อง 2.4) ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรวางตัวเป็นกลาง ให้ความสำคัญกับครูและบุคลากรแต่ละคนอย่างเท่าเทียมกัน มีเหตุมีผล ไม่ฟังความข้างเดียว ส่งเสริมและสนับสนุนการแสดงความคิดเห็นอย่างเป็นประชาธิปไตย เคารพสิทธิของผู้อื่นคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลและยอมรับในความแตกต่าง

วุฒินันท์ โพหะดา (2564) ศึกษาเรื่องภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาศูนย์เครือข่ายลุ่มน้ำสายบุรีสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 1 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาศูนย์เครือข่ายลุ่มน้ำสายบุรีสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านผลการศึกษาพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์รองลงมาคือ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา และด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลตามลำดับ

สุขุม จูสนิท (2560) ศึกษาเรื่องภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 การค้นคว้าอิสระครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี และ 2) เปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานีจำแนกตามขนาดของโรงเรียน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี จำนวน 335 คน กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างสำเร็จรูปของ Krejcie and Morgan และเลือกกลุ่มตัวอย่างด้วยวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ซึ่งมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.81 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษามีการปฏิบัติโดยรวมและทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ และด้านการกระตุ้นทางปัญญา และ 2) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี โดยรวมและรายด้านมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

พิศมัย หลงเจริญ (2560) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดชลบุรีการวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดชลบุรี จำแนกตามอำเภอ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดชลบุรี จำนวน 143 คน โดยการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified random sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม แบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ โดยมีค่าอำนาจจำแนกรายข้อ อยู่ระหว่าง .32-.70และมีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .91 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) และทดสอบความแตกต่างระหว่างคู่โดยวิธีการของเชฟเฟ่ (Scheffe' test) ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดชลบุรี โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และ 2) การเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดชลบุรี จำแนกตามศูนย์การศึกษาระดับอำเภอ โดยรวมและรายด้านแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ยกเว้น การมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์ไม่แตกต่างกัน

สายไสว พรหมหลวง (2558) ได้ศึกษา ปัจจัยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 ผลการวิจัยปรากฏพบว่า 1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมากและรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลและด้านการมีวิสัยทัศน์ 2) การบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก และรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยดังนี้ ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ ด้านการวัดผล ประเมินผลและด้านการพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา ด้านการพัฒนาและส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้ ด้านการพัฒนาระบบ การประกันคุณภาพ ด้านการแนะแนว ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา และด้านการนิเทศการศึกษาและ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานวิชาการสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 มีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากการศึกษางานวิจัยภายในประเทศ พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ตามการรับรู้ของครู จากกลุ่มตัวอย่าง โดยจำแนกตาม เพศ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร พบว่าโดยรวมไม่แตกต่างกัน และทุกด้านอยู่ในระดับมาก ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์การ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ด้านคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลตามลำดับ

2.5.2 วิจัยต่างประเทศ

Savita (2017) ได้ศึกษาเรื่อง การท้าทายของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในการแก้ปัญหาการบริหารจัดการ เป็นงานวิจัยเชิงคุณภาพศึกษากับผู้บริหารระดับสูงด้วยการสัมภาษณ์และศึกษาเป็นรายกรณี ผลวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารยังขาดการเสริมสร้างพลังให้บุคลากร ขาดเทคนิคการสร้างแรงบันดาลใจ และกระตุ้นให้บุคลากรเกิดความคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม ผู้บริหารมีข้อเสนอแนะในการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในการแก้ปัญหาและพัฒนางานด้วยการให้ผู้บริหารได้รับการอบรมอย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะควรให้บุคลากรสามารถทำงานข้ามฝ่ายและข้ามหน้าที่ได้เพื่อการหมุนเวียนหน้าที่กัน เป็นการแก้ปัญหาการขาดแคลนบุคลากร รวมทั้งฝึกอบรมให้ผู้บริหารสามารถสร้างกลยุทธ์ในการสร้างแรงบันดาลใจแก่บุคลากร และแก้ปัญหาการบริหารงาน

Ghuzayyil (2012) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงส่งผลต่อประสิทธิผลขององค์กรในประเทศซาอุดิอาระเบีย เป็นงานวิจัยเชิงคุณภาพ ศึกษาและวิเคราะห์จากเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผล เน้นการปรับปรุงสภาพแวดล้อมขององค์กรให้ทันสมัย พัฒนาบุคลากรให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงของโลกาภิวัตน์โดยองค์ประกอบที่สำคัญคือการสร้างแรงบันดาลใจให้บุคลากรทำงานด้วยความเต็มใจ การกระตุ้นให้บุคลากรเกิดความคิดสร้างสรรค์ การดูแลบุคลากรเป็นรายบุคคล และการเป็นต้นแบบของบุคลากรด้านอุดมการณ์และการสร้างวิสัยทัศน์ นอกจากนี้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงส่งผลต่อประสิทธิผลขององค์กร ความมุ่งมั่นของบุคลากร ความพึงพอใจต่องานของบุคลากร และความคิดสร้างสรรค์

Gittens (2009) ได้ศึกษาเรื่อง ความเข้าใจในการใช้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในบทบาทหัวหน้าภาควิชาด้านวิชาการในมหาวิทยาลัยต่าง ๆ ของรัฐเวอร์จิเนีย โดยมุ่งเน้นการใช้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในเรื่องวิสัยทัศน์ อิทธิพลการปรับตัว การกระตุ้นการปรับตัว การปรับตัวของมนุษย์ และคุณค่าในการปรับตัว จากหัวหน้าภาควิชาและสมาชิก ผลการศึกษาพบว่า หัวหน้าและสมาชิกมีความเข้าใจในการใช้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญระหว่างความเข้าใจของสมาชิกกับความเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าภาควิชาในด้านวิชาการ

Roger (2008) ได้ศึกษาและทำการวิจัยเกี่ยวกับผู้นำการเปลี่ยนแปลงแรงบันดาลใจให้ผู้ติดตามที่จะประสบความสำเร็จมากขึ้นโดยมุ่งเน้นที่คุณค่าของลูกศิษย์และช่วยให้ลูกศิษย์รู้จักคุณค่าเหล่านี้ขององค์กร วัตถุประสงค์ของการวิจัยเพื่อศึกษาผลกระทบของรูปแบบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเกี่ยวกับองค์กรผลลัพธ์และผลส่วนตัวของลูกศิษย์รีวิวนี้จะตรวจสอบต่อไปขององค์กรผลลัพธ์หน้าพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กร / ประสิทธิภาพวัฒนธรรมองค์กรและองค์กรวิสัยทัศน์สำรวจผลส่วนบุคคลของลูกศิษย์หน้าเพิ่มขีดความสามารถในความพึงพอใจของความมุ่งมั่นความไว้วางใจ ความเชื่อตนเอง ประสิทธิภาพและแรงจูงใจโดยการทำความเข้าใจผลกระทบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงต่อผลลัพธ์เหล่าผู้นำการเปลี่ยนแปลงและความสามารถมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของพนักงานเพื่อให้การทำงานมีผลกระทบในเชิงบวกต่อองค์กร

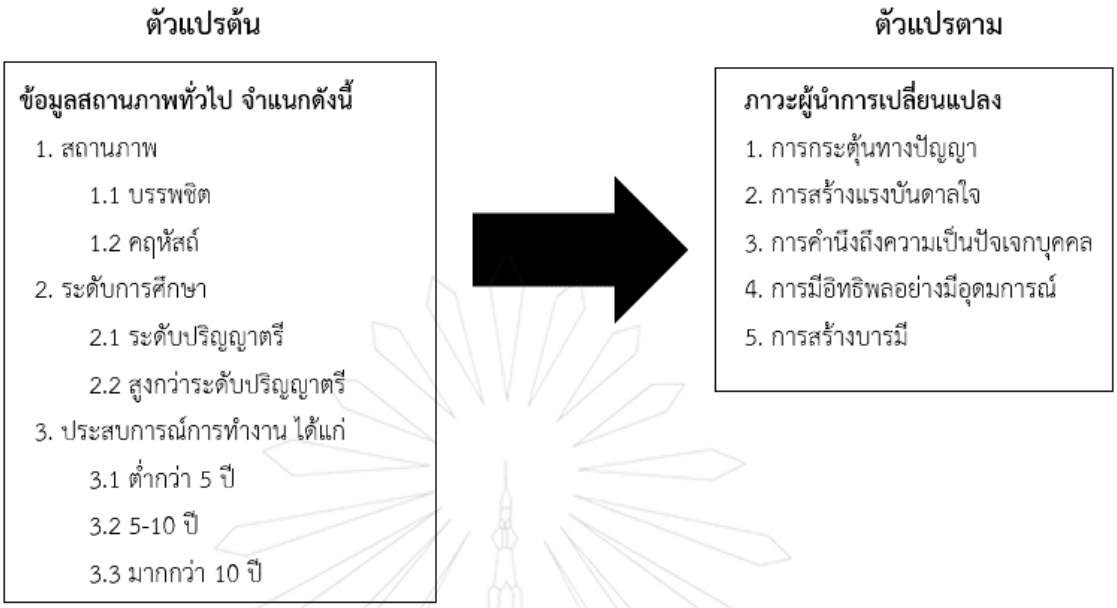
จากการศึกษางานวิจัยภายในประเทศ พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารยังขาดการเสริมสร้างพลังให้บุคลากร ขาดเทคนิคการสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นให้บุคลากรเกิดความคิดสร้างสรรค์ บุคลากรทำงานด้วยความเต็มใจ การดูแลบุคลากรเป็นรายบุคคล โดยมุ่งเน้นการใช้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในเรื่องวิสัยทัศน์ อิทธิพลการปรับตัว การ

กระตุ้นการปรับตัว การปรับตัวของมนุษย์ และคุณค่าในการปรับตัว ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผล เน้นการปรับปรุงสภาพแวดล้อมขององค์กรให้ทันสมัย พัฒนาบุคลากรให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงของโลกาภิวัตน์โดยองค์ประกอบที่สำคัญคือการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์การสร้างแรงบันดาลใจและการกระตุ้นทางปัญญา

กล่าวโดยสรุปได้ว่า จากการศึกษาเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในประเทศและต่างประเทศ สรุปได้ว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีผลในทางบวกต่อการปฏิบัติงานภายในองค์การเป็นปัจจัยสำคัญที่ผู้นำหรือผู้บริหารต้องตระหนักและให้ความสำคัญทั้ง 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การกระตุ้นทางปัญญา 2) การสร้างแรงบันดาลใจ 3) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล 4) การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ และ 5) การสร้างบารมี องค์ประกอบทั้ง 5 นี้ มีความสำคัญและเป็นปัจจัยเสริมสร้างบรรยากาศขององค์การให้สมดุลทั้งในด้านการสร้างความตระหนักแก่บุคลากร การสร้างขวัญกำลังใจ การเพิ่มแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เสริมสร้างทั้งประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์การ ดังนั้นในการบริหารสถานศึกษาให้ประสบความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผลที่เป็นประโยชน์สูงสุดต่อสถานศึกษาและผู้เกี่ยวข้องนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาจึงจำเป็นต้องรู้จักพัฒนาตนเองให้มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงซึ่งมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการปฏิบัติงาน เพราะเป็นปัจจัยสำคัญในการสร้างความสำเร็จให้กับองค์การ

2.6 กรอบแนวคิดการวิจัย

กรอบแนวคิดของการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา สังกัดสำนักเขตการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 8 ผู้วิจัยได้ทำการสังเคราะห์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในและต่างประเทศต่อไปนี้ ชณันภัสร์ ปิยะภัทรวิรัตน (2565), ธัญญามาศ แดงสีดา (2565), จิตอิสรภาพ ใจอารีย์ (2564), วุฒินันท์ โพหะดา (2564), สุขุม จูสนิท (2560), พิศมัย หลงเจริญ (2560), สายไสว พรหมหลวง (2558), Savita (2017), Sav areikiene D. (2013), Ghuzayyil (2012), Gittens (2009), Roger (2008) เพื่อเป็นแนวทางในการเลือกศึกษาเกี่ยวกับ และกำหนดกรอบแนวคิดเกี่ยวภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ซึ่งได้องค์ประกอบ 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การกระตุ้นทางปัญญา 2) การสร้างแรงบันดาลใจ 3) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล 4) การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ และ 5) การสร้างบารมี จึงสรุปเป็นกรอบแนวคิดการวิจัย ดังภาพที่ 2.2



ภาพที่ 2.2 กรอบแนวคิดการวิจัย

บทที่ 3
วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา สังกัดสำนักเขตการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 8 มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครูโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา สังกัดสำนักเขตการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 8 และเพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ตามการรับรู้ของครูโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา สังกัดสำนักเขตการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 8 จำแนกตาม สถานภาพ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน โดยมีวิธีดำเนินการวิจัยดังต่อไปนี้

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3.3 การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ
3.4 ตัวแปรที่ศึกษา
3.5 การเก็บรวบรวมข้อมูล
3.6 การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

3.1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ครูในโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา สังกัดสำนักเขตการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 8 (จังหวัดหนองคาย อุดรธานี สกลนคร และบึงกาฬ) ประกอบด้วย 41 โรงเรียน ประจำปีการศึกษา 2566 จำนวน 301 รูป/คน

3.1.2 กลุ่มตัวอย่าง คือ ครูในโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา สังกัดสำนักเขตการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 8 จาก 41 โรงเรียน ประจำปีการศึกษา 2566 จำนวน 301 รูป/คน โดยการกำหนดขนาดตัวอย่างตามตารางของ Krejcie and Morgan (1970) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 170 รูป/คน และเลือกกลุ่มตัวอย่างโดยใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling)

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามจำนวน 1 ฉบับ เกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา สังกัดสำนักเขตการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 8 แบบสอบถาม แบ่งเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบสำรวจรายการ (Checklist) ได้แก่ สถานภาพ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา สังกัดสำนักเขตการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 8 ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การกระตุ้นทางปัญญา 2) การสร้างแรงบันดาลใจ 3) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล 4) การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ และ 5) การสร้างบารมี

โดยมีข้อคำถามมีลักษณะเป็นแบบมาตรประมาณค่า (Rating scale) มี 5 ระดับ ของลิเคอร์ท (Likert Scale) โดยกำหนดค่าของลำดับคะแนน ดังนี้

ระดับคะแนน 5 หมายถึง มีการรับรู้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับมากที่สุด
ระดับคะแนน 4 หมายถึง มีการรับรู้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับมาก
ระดับคะแนน 3 หมายถึง มีการรับรู้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับปานกลาง
ระดับคะแนน 2 หมายถึง มีการรับรู้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับน้อย
ระดับคะแนน 1 หมายถึง มีการรับรู้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับน้อยที่สุด

3.3 การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

ผู้วิจัยสร้างเครื่องมือโดยดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1) ศึกษาเอกสาร ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อกำหนดนิยามตัวแปรในการวิจัย และใช้เป็นกรอบแนวคิดทฤษฎีในการสร้างแบบสอบถาม

2) สร้างแบบสอบถามตามนิยามตัวแปรในการวิจัยโดยใช้ Google form แล้วนำเสนอที่ปรึกษาสารนิพนธ์ เพื่อตรวจสอบและแก้ไข

3) นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วเสนอผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามและวัตถุประสงค์ (Index of Item Objective Congruence : IOC) (บุญชม ศรีสะอาด, 2545) โดยใช้สูตรการหาค่า IOC ดังนี้

+1 แน่ใจว่าข้อคำถามข้อนั้นวัดได้ตรงกับนิยามศัพท์เฉพาะ
0 ไม่แน่ใจว่าข้อคำถามข้อนั้นวัดได้ตรงกับนิยามศัพท์เฉพาะ
-1 แน่ใจว่าข้อคำถามข้อนั้นวัดได้ไม่ตรงกับนิยามศัพท์เฉพาะ

บันทึกผลการพิจารณาลงความเห็นของผู้เชี่ยวชาญแต่ละท่านในแต่ละข้อ จากนั้นคำนวณหาค่า IOC โดยใช้สูตรดังนี้

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

เมื่อ IOC แทน ดัชนีความสอดคล้อง
R แทน ผลรวมของคะแนนจากผู้เชี่ยวชาญ
N แทน จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

4) ปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามตามที่ผู้เชี่ยวชาญเสนอแนะ แล้วเสนอที่ปรึกษาสารนิพนธ์เพื่อพิจารณา จากนั้นนำไปทดลองใช้ (Try-out) กับกลุ่มทดลองที่เป็นครูโรงเรียนพระปริยัติธรรม

แผนกสามัญศึกษา สังกัดสำนักเขตการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 7 ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 รูป/คน โดยส่ง Link แบบสอบถามสอบถามที่สร้างโดย Google form ไปให้กลุ่มตัวอย่างผ่านช่องทางออนไลน์ เพื่อวิเคราะห์ค่าอำนาจจำแนกเป็นรายข้อ (r) และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α- Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach, 1990) โดยกำหนดความเชื่อมั่นไม่ต่ำกว่า 0.80 โดยได้ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.97 ตามตารางที่ 3.1

ตารางที่ 3.1 ค่าความเชื่อมั่น (Reliability) รายด้านและทั้งฉบับ

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา	ค่าความเชื่อมั่น
1. การกระตุ้นทางปัญญา	0.87
2. การสร้างแรงบันดาลใจ	0.89
3. การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	0.86
4. การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์	0.85
5. การสร้างบารมี	0.82
ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ	**0.97**

5) นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบความเชื่อมั่นแล้วไปใช้กับกลุ่มตัวอย่าง ที่กำหนด เพื่อนำผลมาวิเคราะห์ตามวัตถุประสงค์และสมมุติฐานการวิจัยต่อไป

3.4 ตัวแปรที่ศึกษา

ขอบเขตด้านตัวแปร ที่ใช้ในการวิจัยแบ่งเป็น 2 ตัวแปร ดังนี้

3.4.1 ตัวแปรต้น จำแนกตาม สถานภาพ ได้แก่ บรรพชิต และคฤหัสถ์, ระดับการศึกษา ได้แก่ระดับปริญญาตรี และสูงกว่าระดับปริญญาตรี, ประสบการณ์การทำงาน ได้แก่ ต่ำกว่า 5 ปี ตั้งแต่ 5-10 ปี และมากกว่า 10 ปี

3.4.2 ตัวแปรตาม ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา สังกัดสำนักเขตการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 8 ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การกระตุ้นทางปัญญา 2) การสร้างแรงบันดาลใจ 3) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล 4) การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ และ 5) การสร้างบารมี

3.5 การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

ผู้วิจัยขอหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน เพื่อขอความอนุเคราะห์ ประธานเขตการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 8 และผู้อำนวยการสถานศึกษา ในสังกัดสำนักเขตการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 8 เพื่อ

ขอความร่วมมือในการทำวิจัย ผู้วิจัยส่ง Link แบบสอบถามที่สร้างขึ้น โดยใช้ Google form ทางช่องทางออนไลน์ ไปถึงผู้อำนวยการสถานศึกษา ในสังกัดสำนักเขตการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 8 เพื่อมอบหมายส่งต่อให้ครูที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย และกำหนดวันส่งคืน ระหว่างวันที่ 25 มกราคม 2567 ถึงวันที่ 10 กุมภาพันธ์ 2567 โดยผู้วิจัยตรวจสอบรหัสผู้ตอบตามบัญชีที่กำหนดไว้ หากไม่ได้รับคืนตามกำหนด ผู้วิจัยติดตามโรงเรียนที่ยังตอบไม่ครบโดยช่องทางออนไลน์

ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากครูโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา สังกัดสำนักเขตการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 8 กลุ่มตัวอย่างจำนวน 170 รูป/คน และได้แบบสอบถามคืนมา จำนวน169 ฉบับ คิดเป็น ร้อยละ 99.5 แล้วนำข้อมูลที่ได้มาดำเนินการวิเคราะห์และประมวลผลข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อคำนวณหาค่าสถิติสำหรับการอบวัตถุประสงค์และสมมติฐานการวิจัยให้ครอบถ้วนตามที่ตั้งไว้

3.6 การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้

ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามมาดำเนินการวิเคราะห์ตามขั้นตอน ดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ตอนที่ 1 ประกอบด้วย สถานภาพ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน โดยหาความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) และหาค่าเฉี่ย (Mean) แล้วนำเสนอเป็นตารางประกอบความเรียง

2. วิเคราะห์ข้อมูล ตอนที่ 2 ซึ่งเป็นแบบสอบถาม เกี่ยวกับระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา สังกัดสำนักเขตการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 8 ตามการรับรู้ของครูโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาตามวัตถุประสงค์การวิจัยข้อ 1 โดยการหาค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แล้วนำค่าเฉลี่ยไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์ในการแปลความหมายเป็นช่วงคะแนน ดังนี้

4.51 - 5.00 หมายถึง มีการรับรู้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับมากที่สุด
3.51 - 4.50 หมายถึง มีการรับรู้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับมาก
2.51 - 3.50 หมายถึง มีการรับรู้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับปานกลาง
1.51 - 2.50 หมายถึง มีการรับรู้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับน้อย
1.00 - 1.50 หมายถึง มีการรับรู้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับน้อยที่สุด

3. วิเคราะห์เปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา สังกัดสำนักเขตการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 8 ตามการรับรู้ของครู จำแนกตามสถานภาพต่างกัน ตามสมมติฐานการวิจัยข้อ 1 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติทดสอบที (t-test)

4. วิเคราะห์เปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา สังกัดสำนักเขตการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 8 ตามการรับรู้ของครู จำแนกตามระดับการศึกษาต่างกัน ตามสมมติฐานการวิจัยข้อ 2 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติทดสอบที (t-test)

5. วิเคราะห์เปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา สังกัดสำนักเขตการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 8

ตามการรับรู้ของครู จำแนกตามประสบการณ์การทำงานต่างกัน ตามสมมติฐานการวิจัยข้อ 3 และทดสอบความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-way ANOVA) เมื่อพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติจะตรวจสอบความแตกต่างเป็นรายคู่โดยใช้วิธีการตรวจสอบความแตกต่างของเชฟเฟ่ (Scheffe)

บทที่ 4
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา สังกัดสำนักเขตการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 8 ผู้วิจัยได้ตั้งวัตถุประสงค์ดังนี้ 1) เพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ตามการรับรู้ของครูโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา สังกัดสำนักเขตการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 8 2) เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ตามการรับรู้ของครูโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา สังกัดสำนักเขตการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 8 จำแนกตาม สถานภาพ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน ผู้วิจัยได้ใช้เครื่องมือวิจัย คือ แบบสอบถามแบบอิเล็กทรอนิกส์ออนไลน์ผ่าน Google Form โดยผู้ตอบแบบสอบถามสามารถเข้าตอบแบบสอบถามผ่าน URL หรือ สแกนผ่าน QR CODE ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากครูโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา สังกัดสำนักเขตการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 8 กลุ่มตัวอย่างจำนวน 170 รูป/คน และได้แบบสอบถามคืนมา จำนวน 169 ฉบับ คิดเป็น ร้อยละ 99.5 แล้วนำข้อมูลที่ได้มาดำเนินการวิเคราะห์และประมวลผลข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อคำนวณหาค่าสถิติสำหรับการอบวัตถุประสงค์และสมมติฐานการวิจัยให้ครอบถ้วนตามที่ตั้งไว้ โดยมีลำดับขั้นตอน ดังนี้

4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

4.3 ผลการวิเคราะห์ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ตามการรับรู้ของครูโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา สังกัดสำนักเขตการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 8

4.4 ผลการวิเคราะห์ เปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครูโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา สังกัดสำนักเขตการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 8 จำแนกตาม สถานภาพ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน

4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อให้การวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้มีความเข้าใจตรงกันในการแปลผลการวิจัย ดังนั้น ผู้วิจัยจึงกำหนดสัญลักษณ์ ที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

n	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
$\bar{X}$	แทน	ค่าเฉลี่ย (Mean)
S.D.	แทน	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)

t	แทน	ค่าสถิติที (t-test)
F	แทน	ค่าสถิติเอฟ (F-test)
SV	แทน	แหล่งความแปรปรวน (Source of Variance)
SS	แทน	ผลรวมตามแปรปรวนของค่าเฉลี่ย (Sum of square)
MS	แทน	ค่าเฉลี่ยของผลบวกกำลังสอง (Mean square)
df	แทน	องศาแห่งความเป็นอิสระ (Degrees of freedom)
*	แทน	นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05
Sig.	แทน	ค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ

4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

จากแบบสอบถามผู้วิจัยนำข้อมูลทั่วไปของกลุ่มเป้าหมายที่ตอบแบบสอบถาม มาวิเคราะห์โดยการหาค่าความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage) และนำเสนอในรูปแบบตาราง และความเรียง ดังตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 สถานะผู้ตอบแบบสอบถามแสดงค่าความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage) ของข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม (n = 170)

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม		ค่าความถี่	ร้อยละ
1. สถานภาพ	บรรพชิต	89	52.70
	คฤหัสถ์	80	47.30
2. ระดับการศึกษา	ปริญญาตรี	93	55.00
	สูงกว่าปริญญาตรี	76	45.00
3. ประสบการณ์การทำงาน	น้อยกว่า 5 ปี	40	23.70
	5-10 ปี	74	43.80
	มากกว่า 10 ปี	55	32.50

จากตารางที่ 4.1 พบว่า กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้เป็นบรรพชิต จำนวน 89 รูป คิดเป็นร้อยละ 52.7 และคฤหัสถ์ จำนวน 80 คน คิดเป็นร้อยละ 47.3

กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 93 รูป/คน คิดเป็นร้อยละ 55.0 รองลงมาได้แก่ สูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 76 รูป/คน คิดเป็นร้อยละ 45.0 ตามลำดับ

ส่วนใหญ่มีประสบการณ์การทำงาน 5-10 ปี จำนวน 74 รูป/คน คิดเป็นร้อยละ43.8 รองลงมาได้แก่ มากกว่า 10 ปี จำนวน 55 รูป/คน คิดเป็นร้อยละ 32.5 และน้อยกว่า 5 ปี จำนวน 40 รูป/ คน คิดเป็นร้อยละ 23.7 ตามลำดับ

4.3 ผลการวิเคราะห์ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ตามการรับรู้ของครูโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา สังกัดสำนักเขตการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 8

ผู้วิจัยวิเคราะห์ผลการวิเคราะห์ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ตามการรับรู้ของครูโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา สังกัดสำนักเขตการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 8 โดยใช้ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) นำเสนอในรูปแบบตารางและความเรียง ดังตารางที่ 4.2-4.4

4.3.1 ผลการวิเคราะห์ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ตามการรับรู้ของครูโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา สังกัดสำนักเขตการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 8 โดยรวม

ผลการวิเคราะห์ผลการวิเคราะห์ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ตามการรับรู้ของครูโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา สังกัดสำนักเขตการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 8 โดยใช้ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) นำเสนอในรูปแบบตารางและความเรียง ดังตารางที่ 4.2

ตารางที่ 4.2 ผลการวิเคราะห์ผลการวิเคราะห์ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ตามการรับรู้ของครูโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา สังกัดสำนักเขตการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 8

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	$\overline{X}$	S.D.	แปลผล
1. การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์	4.47	0.53	มาก
2. การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	4.46	0.48	มาก
3. การสร้างบารมี	4.45	0.55	มาก
4. การสร้างแรงบันดาลใจ	4.44	0.51	มาก
5. การกระตุ้นทางปัญญา	4.43	0.57	มาก
ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	4.45	0.47	มาก

จากตารางที่ 4.2 พบว่า ระดับ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ตามการรับรู้ของครูโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา สังกัดสำนักเขตการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 8 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.45 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล การสร้างบารมี การสร้างแรงบันดาลใจ และการกระตุ้นทางปัญญา ตามลำดับ

4.3.2 ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ตามการรับรู้ของครูโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา สังกัดสำนักเขตการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 8 การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์

ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ตามการรับรู้ของครูโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา สังกัดสำนักเขตการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 8 การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ โดยใช้ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) นำเสนอในรูปแบบตารางและความเรียง ดังตารางที่ 4.3

ตารางที่ 4.3 ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ตามการรับรู้ของครูโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา สังกัดสำนักเขตการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 8 การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์

การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์	$\overline{X}$	S.D.	แปลผล
1 ผู้บริหารสถานศึกษา ตามการรับรู้ของท่าน มีความสามารถในการสื่อสารถึงอุคมการณ์ มีเทคนิค การทำงานอย่างเป็นระบบ	4.50	0.65	มากที่สุด
2 ผู้บริหารสถานศึกษา ตามการรับรู้ของท่าน มีหลักการและเหตุผล มีบุคลิกภาพดี มีความมุ่งมั่น มีความเสียสละ	4.48	0.66	มาก
3 ผู้บริหารสถานศึกษา ตามการรับรู้ของท่านแสดงความสามารถผลักดันวิสัยทัศน์ไปสู่การปฏิบัติในรูปแบบของการวางแผนงาน	4.47	0.69	มาก
4 ผู้บริหารสถานศึกษา ตามการรับรู้ของท่าน มีการกำหนดเป้าหมายในอนาคต สามารถทำให้บรรลุตามเป้าหมายได้	4.47	0.66	มาก
5 ผู้บริหารสถานศึกษา ตามการรับรู้ของท่าน มีความกล้าหาญในการนำไปสู่สถานการณ์ใหม่	4.43	0.73	มาก
การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์	4.47	0.53	มาก

จากตารางที่ 4.3 พบว่า ระดับ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ บุคคล โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.47 และส่วนเบี่ยงเบนมาตฐาน 0.53 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษา ตามการรับรู้ของท่าน มีความสามารถในการสื่อสารถึงอุคมการณ์ มีเทคนิค การทำงานอย่างเป็นระบบ อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.50 ส่วนอีก 4 ข้อ อยู่ในระดับมากโดยเรียงจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา ตามการรับรู้ของท่าน มีหลักการและเหตุผล มีบุคลิกภาพดี มีความมุ่งมั่น มีความเสียสละ ผู้บริหารสถานศึกษา ตามการรับรู้ของท่านแสดงความสามารถผลักดันวิสัยทัศน์ไปสู่การปฏิบัติในรูปแบบของการวางแผนงาน ผู้บริหารสถานศึกษา ตามการรับรู้ของท่าน มีการกำหนดเป้าหมายในอนาคต สามารถทำให้บรรลุตามเป้าหมายได้ และผู้บริหารสถานศึกษา ตามการรับรู้ของท่าน มีความกล้าหาญในการนำไปสู่สถานการณ์ใหม่ ตามลำดับ

4.3.3 ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ตามการรับรู้ของครูโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา สังกัดสำนักเขตการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 8 การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ตามการรับรู้ของครูโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา สังกัดสำนักเขตการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 8 การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล โดยใช้ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) นำเสนอในรูปแบบตารางและความเรียง ดังตารางที่ 4.4

ตารางที่ 4.4 ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ตามการรับรู้ของครูโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา สังกัดสำนักเขตการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 8 การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	$\overline{X}$	S.D.	แปลผล
1 ผู้บริหารสถานศึกษา ตามการรับรู้ของท่าน มีการส่งเสริมการตัดสินใจและมีส่วนร่วมในการทำงาน การสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพ	4.49	0.66	มาก
2 ผู้บริหารสถานศึกษา ตามการรับรู้ของท่าน ให้คำปรึกษาและคำแนะนำที่เป็นรายบุคคลตามความแตกต่างระหว่างบุคคล	4.49	0.64	มาก
3 ผู้บริหารสถานศึกษา ตามการรับรู้ของท่าน การสร้างสรรค์บรรยากาศการทำงานที่อบอุ่นและคุ้นเคย เพื่อให้บุคลากรรู้สึกสบายและก้าวไปข้างหน้า	4.47	0.68	มาก
4 ผู้บริหารสถานศึกษา ตามการรับรู้ของท่านทำให้บุคลากรในองค์กรรู้สึกมีคุณค่าและมีความสำคัญ	4.47	0.62	มาก
5 ผู้บริหารสถานศึกษา ตามการรับรู้ของท่าน มีการแสดงถึงการยอมรับและเห็นคุณค่าในความหลากหลายของบุคคล	4.46	0.64	มาก
6 ผู้บริหารสถานศึกษา ตามการรับรู้ของท่าน เปิดโอกาสและสนับสนุนการพัฒนาความรู้และศักยภาพตามความถนัดและความสนใจ	4.44	0.65	มาก
การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	4.46	0.48	มาก

จากตารางที่ 4.4 พบว่า ระดับ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.46 และส่วนเบี่ยงเบนมาตฐาน 0.48 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ทุกข้อ อยู่ในระดับมาก โดยเรียงจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา ตามการรับรู้ของท่าน มีการส่งเสริมการตัดสินใจและมีส่วนร่วมในการทำงาน การสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพ ผู้บริหารสถานศึกษา ตามการรับรู้ของท่าน ให้คำปรึกษา และคำแนะนำที่เป็นรายบุคคลตามความแตกต่างระหว่างบุคคล ผู้บริหารสถานศึกษา ตามการรับรู้ของท่าน การสร้างสรรค์บรรยากาศการทำงานที่อบอุ่นและคุ้นเคย เพื่อให้บุคลากรรู้สึกสบายและก้าวไป

ข้างหน้า ผู้บริหารสถานศึกษา ตามการรับรู้ของท่านทำให้บุคลากรในองค์กรรู้สึกมีคุณค่าและมีความสำคัญ ผู้บริหารสถานศึกษา ตามการรับรู้ของท่าน มีการแสดงถึงการยอมรับและเห็นคุณค่าในความหลากหลายของบุคคล และผู้บริหารสถานศึกษา ตามการรับรู้ของท่าน เปิดโอกาสและสนับสนุนการพัฒนาความรู้และศักยภาพตามความถนัดและความสนใจ ตามลำดับ

4.3.4 ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ตามการรับรู้ของครูโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา สังกัดสำนักเขตการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 8 การสร้างบารมี

ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ตามการรับรู้ของครูโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา สังกัดสำนักเขตการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 8 การสร้างบารมี โดยใช้ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) นำเสนอในรูปแบบตารางและความเรียง ดังตารางที่ 4.5

ตารางที่ 4.5 ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ตามการรับรู้ของครูโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา สังกัดสำนักเขตการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 8 การสร้างบารมี

การสร้างบารมี	$\overline{X}$	S.D.	แปลผล
1 ผู้บริหารสถานศึกษา ตามการรับรู้ของท่านทำให้ผู้ร่วมงานเชื่อฟัง นับถือผูกพันเกิดความจงรักภักดีอยากอุทิศตนทำงาน	4.48	0.69	มาก
2 ผู้บริหารสถานศึกษา ตามการรับรู้ของท่านให้ความสำคัญค่านิยมที่ดีงาม มีความรู้ความสามารถ มีคุณธรรม จริยธรรม	4.46	0.69	มาก
3 ผู้บริหารสถานศึกษา ตามการรับรู้ของท่าน มีการปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี การควบคุมอารมณ์ของตนเองที่ดี	4.44	0.70	มาก
4 ผู้บริหารสถานศึกษา ตามการรับรู้ของท่านแสดงให้เห็นถึงการกำหนดเป้าหมายการแสดง ศักยภาพของตนเอง	4.44	0.68	มาก
การสร้างบารมี	4.45	0.55	มาก

จากตารางที่ 4.5 พบว่า ระดับ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา การสร้างบารมี โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.45 และส่วนเบี่ยงเบนมาตฐาน 0.55 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ทุกข้อ อยู่ในระดับมาก โดยเรียงจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา ตามการรับรู้ของท่านทำให้ผู้ร่วมงานเชื่อฟัง นับถือผูกพันเกิดความจงรักภักดีอยากอุทิศตนทำงาน ผู้บริหารสถานศึกษา ตามการรับรู้ของท่านให้ความสำคัญค่านิยมที่ดีงาม มีความรู้ความสามารถ มีคุณธรรม จริยธรรม ผู้บริหารสถานศึกษา ตามการรับรู้ของท่าน มีการปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี การควบคุมอารมณ์ของตนเองที่ดี และผู้บริหารสถานศึกษา ตามการรับรู้ของท่านแสดงให้เห็นถึง การกำหนดเป้าหมายการแสดง ศักยภาพของตนเอง ตามลำดับ

4.3.5 ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ตามการรับรู้ของครูโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา สังกัดสำนักเขตการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 8 การสร้างแรงบันดาลใจ

ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ตามการรับรู้ของครูโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา สังกัดสำนักเขตการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 8 การสร้างแรงบันดาลใจ โดยใช้ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) นำเสนอในรูปแบบตารางและความเรียง ดังตารางที่ 4.6

ตารางที่ 4.6 ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ตามการรับรู้ของครูโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา สังกัดสำนักเขตการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 8 การสร้างแรงบันดาลใจ

การสร้างแรงบันดาลใจ	$\overline{X}$	S.D.	แปลผล
1 ผู้บริหารสถานศึกษา ตามการรับรู้ของท่าน มีการส่งเสริมให้มีการกระจายอำนาจการทำงาน	4.51	0.64	มากที่สุด
2 ผู้บริหารสถานศึกษา ตามการรับรู้ของท่าน มีการสร้างแรงจูงใจผ่านการสื่อสารชัดเจนเกี่ยวกับวิสัยทัศน์และเป้าหมายขององค์กร	4.46	0.71	มาก
3 ผู้บริหารสถานศึกษา ตามการรับรู้ของท่านมีความกระตือรือร้นในการพัฒนานวัตกรรม และคิดเป็นแนวบวกในการปฏิบัติงาน	4.44	0.69	มาก
4 ผู้บริหารสถานศึกษา ตามการรับรู้ของท่าน มีการสร้างความไว้วางใจและความเชื่อมั่น	4.44	0.68	มาก
5 ผู้บริหารสถานศึกษา ตามการรับรู้ของท่าน มีการกำหนดเป้าหมายและมาตรฐานในการทำงาน	4.40	0.68	มาก
6 ผู้บริหารสถานศึกษา ตามการรับรู้ของท่าน มีการส่งเสริมให้มีการทำงานเป็นทีม	4.40	0.66	มาก
การสร้างแรงบันดาลใจ	4.44	0.51	มาก

จากตารางที่ 4.6 พบว่า ระดับ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา การสร้างแรงบันดาลใจ โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.44 และส่วนเบี่ยงเบนมาตฐาน 0.51 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษา ตามการรับรู้ของท่าน มีการส่งเสริมให้มีการกระจายอำนาจการทำงาน อยู่ในระดับมากที่สุด มี่ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.51 ส่วนอีก 5 ข้อ อยู่ในระดับมากโดยเรียงจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา ตามการรับรู้ของท่าน มีการสร้างแรงจูงใจผ่านการสื่อสารชัดเจนเกี่ยวกับวิสัยทัศน์และเป้าหมายขององค์กร ผู้บริหารสถานศึกษา ตามการรับรู้ของท่านมีความกระตือรือร้นในการพัฒนานวัตกรรม และคิดเป็นแนวบวกในการปฏิบัติงาน ผู้บริหารสถานศึกษา ตามการรับรู้ของท่าน มีการสร้างความไว้วางใจและความเชื่อมั่น ผู้บริหารสถานศึกษา ตามการรับรู้ของท่าน มีการกำหนดเป้าหมายและมาตรฐานในการทำงาน และ ผู้บริหารสถานศึกษา ตามการรับรู้ของท่าน มีการส่งเสริมให้มีการทำงานเป็นทีม ตามลำดับ

4.3.6 ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ตามการรับรู้ของครูโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา สังกัดสำนักเขตการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 8 การกระตุ้นทางปัญญา

ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ตามการรับรู้ของครูโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา สังกัดสำนักเขตการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 8 การกระตุ้นทางปัญญา โดยใช้ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$)และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) นำเสนอในรูปแบบตารางและความเรียง ดังตารางที่ 4.7

ตารางที่ 4.7 ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ตามการรับรู้ของครูโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา สังกัดสำนักเขตการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 8 การกระตุ้นทางปัญญา

การกระตุ้นทางปัญญา	$\overline{X}$	S.D.	แปลผล
1 ผู้บริหารสถานศึกษา ตามการรับรู้ของท่าน แสดงให้ เห็นถึงความคิดสร้างสรรค์พัฒนายุทธศาสตร์เชิงนวัตกรรม	4.54	0.73	มากที่สุด
2 ผู้บริหารสถานศึกษา ตามการรับรู้ของท่าน เน้นการมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมาย	4.50	0.69	มากที่สุด
3 ผู้บริหารสถานศึกษา ตามการรับรู้ของท่าน มีการส่งเสริมการเรียนรู้ที่ต่อเนื่อง	4.44	0.74	มาก
4 ผู้บริหารสถานศึกษา ตามการรับรู้ของท่าน เน้นให้บุคลากรหรือผู้ใต้บังคับบัญชาใช้สติปัญญาในการเอาชนะปัญหาอุปสรรคอย่างเป็นระบบ	4.41	0.72	มาก
5 ผู้บริหารสถานศึกษา ตามการรับรู้ของท่าน มีการพัฒนาระบบการคิด พัฒนาทักษะกระบวนการใหม่ ๆ	4.38	0.68	มาก
6 ผู้บริหารสถานศึกษา ตามการรับรู้ของท่าน มีกระบวนการกระตุ้นให้บุคลากรมีการคิดที่หลากหลาย	4.37	0.77	มาก
การกระตุ้นทางปัญญา	4.43	0.57	มาก

จากตารางที่ 4.7 พบว่า ระดับ ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา การกระตุ้นทางปัญญา โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.43 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.57 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า มี 2 ข้ออยู่ในระดับมากที่สุด เรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยดังนี้ ผู้บริหารสถานศึกษา ตามการรับรู้ของท่าน แสดงให้ เห็นถึงความคิดสร้างสรรค์พัฒนายุทธศาสตร์เชิงนวัตกรรม และผู้บริหารสถานศึกษา ตามการรับรู้ของท่าน เน้นการมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมาย โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.54 และ 4.50 ตามลำดับ ส่วนอีก 4 ข้อ อยู่ในระดับมาก โดยเรียงจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา ตามการรับรู้ของท่าน มีการส่งเสริมการเรียนรู้ที่ต่อเนื่อง ผู้บริหารสถานศึกษา ตามการรับรู้ของท่าน เน้นให้บุคลากรหรือผู้ใต้บังคับบัญชาใช้สติปัญญาในการเอาชนะ

ปัญหาอุปสรรคอย่างเป็นระบบ ผู้บริหารสถานศึกษา ตามการรับรู้ของท่าน มีการพัฒนาระบบการคิด พัฒนาทักษะกระบวนการใหม่ ๆ และผู้บริหารสถานศึกษา ตามการรับรู้ของท่าน มีกระบวนการกระตุ้นให้บุคลากรมีการคิดที่หลากหลาย ตามลำดับ

4.4 ผลการวิเคราะห์ เปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ตามการรับรู้ของครูโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา สังกัดสำนักเขตการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 8

ผู้วิจัยวิเคราะห์ผลการวิเคราะห์ เปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ตามการรับรู้ของครูโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา สังกัดสำนักเขตการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 8 จำแนกตาม สถานภาพ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน การวิเคราะห์ในครั้งนี้เพื่อทดสอบสมมติฐานการวิจัย จำนวน 3 ข้อ ดังต่อไปนี้

4.4.1 วิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1

ครูที่มีสถานภาพแตกต่างกัน มีการรับรู้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา สังกัดสำนักเขตการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 8 แตกต่างกัน

ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา สังกัดสำนักเขตการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 8 จำแนกตามสถานภาพ แสดงดังตารางที่ 4.8

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ใช้สถิติทดสอบทีแบบ Independent - test ซึ่งใช้วิเคราะห์เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างสองกลุ่มที่เป็นอิสระกัน ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ผลการทดสอบสมมติฐานแสดงดังตารางที่ 4.8

ตารางที่ 4.8 ผลเปรียบเทียบ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ตามการรับรู้ของครู โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา สังกัดสำนักเขตการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 8 จำแนกตามสถานภาพ

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	บรรพชิต		คฤหัสถ์		t	Sig.
	$\overline{X}$	S.D.	$\overline{X}$	S.D.		
1. การกระตุ้นทางปัญญา	4.45	0.46	4.41	0.67	0.452	.652
2. การสร้างแรงบันดาลใจ	4.48	0.40	4.39	0.62	1.093	.276
3. การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	4.47	0.42	4.45	0.54	0.310	.757
4. การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์	4.48	0.47	4.45	0.59	0.423	.673
5. การสร้างบารมี	4.50	0.42	4.40	0.67	1.165	.246
ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	**4.48**	**0.37**	**4.42**	**0.57**	**0.740**	**.460**

จากตารางที่ 4.8 ผลเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ตาม

การรับรู้ของครูโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา สังกัดสำนักเขตการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 8 จำแนกตามสถานภาพ โดยใช้สถิติทดสอบค่าเฉลี่ย t-test for Equality of Means โดยรวมพบว่า ค่า t-test = 0.740 และค่า Sig. = .460 มากกว่า 0.05 หมายความว่า ครูโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา สังกัดสำนักเขตการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 8 ที่มีสถานภาพแตกต่างกัน มีการรับรู้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ไม่สอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้

4.4.2 วิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานข้อที่ 2

สมมติฐานข้อที่ 2 ครูที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีการรับรู้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา สังกัดสำนักเขตการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 8 แตกต่างกัน

ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา สังกัดสำนักเขตการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 8 จำแนกตามระดับการศึกษา แสดงดังตารางที่ 4.9

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ใช้สถิติทดสอบทีแบบ Independent - test ซึ่งใช้วิเคราะห์เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างสองกลุ่มที่เป็นอิสระกัน ที่ระดับความเชื่อมั่น 95 % ผลการทดสอบสมมติฐานแสดงดังตารางที่ 4.9

ตารางที่ 4.9 ผลเปรียบเทียบ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ตามการรับรู้ของครูโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา สังกัดสำนักเขตการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 8 จำแนกตามระดับการศึกษา

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	ระดับปริญญาตรี		สูงกว่าระดับปริญญาตรี		t	Sig.
	$\overline{X}$	S.D.	$\overline{X}$	S.D.		
1. การกระตุ้นทางปัญญา	4.47	0.44	4.39	0.69	0.832	.406
2. การสร้างแรงบันดาลใจ	4.42	0.48	4.46	0.55	-0.572	.568
3. การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	4.49	0.41	4.44	0.55	0.671	.503
4. การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์	4.49	0.48	4.44	0.59	0.516	.607
5. การสร้างบารมี	4.45	0.54	4.45	0.56	-0.034	.973
ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	4.46	0.42	4.44	0.54	0.335	.738

จากตารางที่ 4.9 ผลเปรียบเทียบ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ตามการรับรู้ของครูโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา สังกัดสำนักเขตการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 8 จำแนกตามระดับการศึกษา โดยใช้สถิติทดสอบค่าเฉลี่ย t-test for Equality of Means โดยรวมพบว่า ค่า t-test = 0.335 และค่า Sig. = .738 มากกว่า 0.05 หมายความว่า ครูโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา สังกัดสำนักเขตการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 8 จำแนกตามระดับการศึกษา ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีการ

รับรู้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ไม่สอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้

4.4.3 วิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานข้อที่ 3

สมมติฐานข้อที่ 3 ครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีการรับรู้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา สังกัดสำนักเขตการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 8 แตกต่างกัน

ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา สังกัดสำนักเขตการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 8 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน แสดงดังตารางที่ 4.10

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ใช้ (One-way ANOVA) ซึ่งใช้วิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของ ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างตั้งแต่ สามกลุ่มขึ้นไป ที่ระดับความเชื่อมั่น 95 % ผลการทดสอบสมมติฐานแสดงดังตารางที่ 4.10

ตารางที่ 4.10 ผลเปรียบเทียบ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ตามการรับรู้ของครูโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา สังกัดสำนักเขตการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 8 จำแนกตาม ประสบการณ์การทำงาน

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	น้อยกว่า 5 ปี		5-10 ปี		มากกว่า 10 ปี	
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.
1. การกระตุ้นทางปัญญา	4.37	0.70	4.50	0.42	4.40	0.63
2. การสร้างแรงบันดาลใจ	4.40	0.51	4.47	0.35	4.42	0.68
3. การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	4.39	0.54	4.52	0.35	4.45	0.58
4. การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์	4.43	0.52	4.53	0.40	4.41	0.68
5. การสร้างบารมี	4.37	0.67	4.50	0.37	4.44	0.66
ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	**4.39**	**0.53**	**4.50**	**0.30**	**4.42**	**0.60**

ตารางที่ 4.11 แสดงค่าเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ตามการรับรู้ของครูโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา สังกัดสำนักเขตการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 8 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	SV	SS	df	MS	F	Sig.
1. การกระตุ้นทางปัญญา	ระหว่าง	.574	2	.287	.869	.421
	กลุ่มภายใน	54.842	166	.330		
	กลุ่มรวม	55.416	168			
2. การสร้างแรงบันดาลใจ	ระหว่าง	.200	2	.100	.368	.693
	กลุ่มภายใน	45.034	166	.271		
	กลุ่มรวม	45.233	168			

ตารางที่ 4.11 (ต่อ)

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	SV	SS	df	MS	F	Sig.
	ระหว่าง	.425	2	.213	.908	.406
3. การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	กลุ่มภายใน	38.906	166	.234		
	กลุ่มรวม	39.332	168			
	ระหว่าง	.555	2	.277	.960	.385
4. การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์	กลุ่มภายใน	47.953	166	.289		
	กลุ่มรวม	48.508	168			
	ระหว่าง	.459	2	.230	.741	.478
5. การสร้างบารมี	กลุ่มภายใน	51.458	166	.310		
	กลุ่มรวม	51.917	168			
	ระหว่าง	.402	2	.201	.874	.419
ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	กลุ่มภายใน	38.161	166	.230		
	กลุ่มรวม	38.562	168			

จากตารางที่ 4.11 แสดงค่าเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ตามการรับรู้ของครูโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา สังกัดสำนักเขตการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 8 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน โดยใช้สถิติทดสอบความแปรปรวนทางเดียว (One-way Analysis of Variance) โดยรวม พบว่า ค่า Sig = .419 มากกว่า 0.05 หมายความว่า ครูโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา สังกัดสำนักเขตการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 8 ที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีการรับรู้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ไม่สอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้

สรุปผลการวิเคราะห์ เปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ตามการรับรู้ของครูโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา สังกัดสำนักเขตการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 8 จำแนกตาม สถานภาพ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน พบว่าครูโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ที่มีสถานภาพ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน ต่างกัน มีการรับรู้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา สังกัดสำนักเขตการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 8 ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05

บทที่ 5
สรุป อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา สังกัดสำนักเขตการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 8 เป็นวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) มีวัตถุประสงค์ คือ 1) เพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ตามการรับรู้ของครูโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา สังกัดสำนักเขตการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 8 และ 2) เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ตามการรับรู้ของครูโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา สังกัดสำนักเขตการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 8 จำแนกตาม สถานภาพ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน 170 รูป/คน ได้ข้อมูลกลับมา 169 รูป/คน คิดเป็นร้อยละ 99.5

ผู้วิจัยได้สร้างเครื่องมือวิจัยโดย แบ่งเป็น ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ตอนที่ 2 แบบสอบถามภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา สังกัดสำนักเขตการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 8 ลักษณะแบบสอบถามเป็นมาตรประมาณค่า (Rating Scale) ค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือเท่ากับ 0.97 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อหาความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

ในการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม และการวิเคราะห์ข้อมูลหาค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) การทดสอบที (t-test) การวิเคราะห์แปลผลทางเดียว (One-Way ANOVA) โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสังคมศาสตร์ ซึ่งสรุปผลการวิจัยตามข้อค้นพบ (Fact-finding) ดังต่อไปนี้

5.1 สรุปผลการวิจัย
5.2 อภิปรายผล
5.3 ข้อเสนอแนะ

5.1 สรุปผลการวิจัย

การสรุปผลการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิจัยข้อมูลตามรายละเอียดในแต่ละส่วนครูผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นบรรพชิต มีระดับการศึกษาปริญญาตรี มีประสบการณ์การทำงาน 5-10 ปี โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

5.1.1 ระดับการรับรู้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ตามการรับรู้ของครูโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา สังกัดสำนักเขตการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 8 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก ประกอบด้วยด้าน การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล การสร้างบารมี การสร้างแรงบันดาลใจ และ การกระตุ้นทางปัญญา

5.1.2 ผลการเปรียบเทียบตามการรับรู้ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ตามการรับรู้ของครูโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา สังกัดสำนักเขตการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 8 จำแนกตาม สถานภาพ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน พบว่าไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05

5.2 อภิปรายผล

5.2.1 ระดับการรับรู้ของครูที่มีต่อ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา สังกัดสำนักเขตการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 8 โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อภิปลายได้ว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา พบว่า

1) การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ผู้บริหารแสดงความสามารถผลักดันวิสัยทัศน์ไปสู่การปฏิบัติในรูปแบบของการวางแผนงาน การกำหนดเป้าหมายในอนาคต สามารถทำให้บรรลุตามเป้าหมายได้ มีความสามารถในการสื่อสารถึงอุคมการณ์ มีเทคนิคการทำงานอย่างเป็นระบบ มีหลักการและเหตุผล มีบุคลิกภาพดี มีความมุ่งมั่น มีความเสียสละ มีความกล้าหาญในการนำไปสู่สถานการณ์ใหม่ สอดคล้องกับแนวคิดของชำนาญ คำปัญโญสีโนทัย (2559) กล่าวถึง การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ คือ การมีวิสัยทัศน์มีความคิดก้าวไกล มีบุคลิกภาพที่ดี มีความรู้และทักษะ มีความสามารถพิเศษ มีความเชี่ยวชาญ มีความรู้ด้านเทคโนโลยี นอกจากนี้ Bass and Avolio (1994) การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ หมายถึง พฤติกรรมผู้นำที่มีบทบาทและลักษณะการกระทำที่เป็นตัวอย่างที่ดีเป็นแบบอย่างที่ดี

2) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล แสดงให้เห็นถึงการยอมรับและเห็นคุณค่าในความหลากหลายของบุคคล ทำให้บุคลากรในองค์กรรู้สึกมีคุณค่าและมีความสำคัญ การเปิดโอกาสและสนับสนุนการพัฒนาความรู้และศักยภาพตามความถนัดและความสนใจ การให้คำปรึกษาและคำแนะนำที่เป็นรายบุคคลตามความแตกต่างระหว่างบุคคล การสร้างสรรค์บรรยากาศอบอุ่นและคุ้นเคย เพื่อให้บุคลากรรู้สึกสบายและก้าวไปข้างหน้า การส่งเสริมการตัดสินใจและมีส่วนร่วมในการทำงาน การสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพและเติบโตไปพร้อม ๆ กันสอดคล้องกับแนวคิดของ วิโรจน์ สารรัตนะ (2555) การยอมรับคุณค่าของตัวบุคคล คือ ความพยายามที่จะช่วยพัฒนาคุณภาพของผู้อื่นอย่างมนุษย์ที่มีคุณค่า นอกจากนี้ Yukl (1998) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล คือ การปฏิบัติต่อผู้ตามเฉพาะบุคคล โดยเอาใจใส่ในการพัฒนาบุคคล และช่วยเหลือให้ผู้ตามที่ยังขาดประสบการณ์ตามสมควร

3) การสร้างบารมี มีการกำหนดเป้าหมายการแสดง ศักยภาพของตนเอง การปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี การควบคุมอารมณ์ของตนเองที่ดี ให้ความสำคัญค่านิยมที่ดีงาม มีความรู้ความสามารถ มีคุณธรรม จริยธรรม ทำให้ผู้ร่วมงานเชื่อฟัง นับถือผูกพันเกิดความจงรักภักดีอยากอุทิศตนทำงาน สอดคล้องกับแนวคิดของ วิโรจน์ สารรัตนะ (2555) การสร้างบารมี คือ ผู้นำที่สามารถสร้างความภาคภูมิใจ ความศรัทธาและการยอมรับของผู้อื่น นอกจากนี้ Yukl (1998) การสร้างบารมี คือ ความสามารถในการมีอำนาจบังคับบัญชาให้ผู้ตามเกิดความซื่อสัตย์ มีความเสียสละทุ่มเท

4) การสร้างแรงบันดาลใจ มีการส่งเสริมให้มีการทำงานเป็นทีม การส่งเสริมให้มีการกระจายอำนาจการทำงาน การสร้างความไว้วางใจและความเชื่อมั่น สร้างความกระตือรือร้นในการ

พัฒนานวัตกรรมและคิดเป็นแนวบวกในการปฏิบัติงาน กำหนดเป้าหมายและมาตรฐานในการทำงาน และสร้างแรงจูงใจผ่านการสื่อสารชัดเจนเกี่ยวกับวิสัยทัศน์และเป้าหมายขององค์กร สอดคล้องกับแนวคิดของกมลพร ศรีประไพ (2560) การสร้างแรงบันดาลใจ คือการกำหนดความคาดหวังในการทำงาน การกำหนดมาตรฐานในการทำงาน การเป็นแบบอย่างที่ดี การให้ความไว้วางใจ นอกจากนี้ Bass and Avolio (1994) การสร้างแรงบันดาลใจ หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้นำสามารถที่จะสื่อสารกับผู้ตามเพื่อทำให้ผู้ตามทราบถึงวิสัยทัศน์พันธกิจ ความคาดหวังที่สูงของผู้นำที่มีต่อผู้ตาม

5) การกระตุ้นทางปัญญา มีความคิดสร้างสรรค์พัฒนายุทธศาสตร์เชิงนวัตกรรม พัฒนาระบบการคิด พัฒนาทักษะกระบวนการใหม่ ๆ เน้นการมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมาย มีกระบวนการกระตุ้นให้บุคลากรมีการคิดที่หลากหลาย ส่งเสริมการเรียนรู้ที่ต่อเนื่อง และให้บุคลากรหรือผู้ใต้บังคับบัญชาใช้สติปัญญาในการเอาชนะปัญหาอุปสรรคอย่างเป็นระบบ สอดคล้องกับแนวคิดของ วิโรจน์ สารรัตนะ (2555) การกระตุ้นทางปัญญา คือ การเสนอแนวคิดใหม่ ๆ เพื่อให้คนอื่นคิดทบทวนในสิ่งที่ทำอยู่เดิม กระตุ้นให้มองปัญหาในหลายแง่มุมและกระตุ้นให้คิดสร้างสรรค์ และสอดคล้องกับแนวคิดของ Yukl (1998) การกระตุ้นทางปัญญา คือการกระตุ้นให้ผู้ตามคิดเกี่ยวกับการแก้ปัญหาหรือประเด็นต่าง ๆ โดยการใช้กลยุทธ์ในการหาหนทางใหม่ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วุฒินันท์ โพหะดา (2564) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาศูนย์เครือข่ายลุ่มน้ำสายบุรีสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 1 มีวัตถุประสงค์เพื่อ ศึกษาความคิดเห็นของครูที่มีต่อ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาศูนย์เครือข่ายลุ่มน้ำสายบุรีสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 1 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด และสอดคล้องกับ ธัญญามาศ แดงสีดา (2565) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 มีวัตถุประสงค์เพื่อ ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 ผลการศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 พบว่า โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

สามารถสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ตามการรับรู้ของครูโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา สังกัดสำนักเขตการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 8 โดยรวมอยู่ในระดับมาก พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก ประกอบด้วยด้าน การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล การสร้างบารมี การสร้างแรงบันดาลใจ และการกระตุ้นทางปัญญา แสดงดังภาพที่ 5.1



ภาพที่ 5.1 สรุประดับการรับรู้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา

5.2.2 ผลการเปรียบเทียบระดับการรับรู้ของครูที่มีต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ตามการรับรู้ของครูโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา สังกัดสำนักเขตการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 8 จำแนกตาม สถานภาพ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน อภิปรายได้ว่า

5.2.2.1 ครูที่มีสถานภาพแตกต่างกัน มีการรับรู้ต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา สังกัดสำนักเขตการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 8 โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05 สอดคล้องกับงานวิจัยของ อุมาวดี วัฒนะนุกูล (2560) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 1 อำเภอเมืองยะลา จังหวัดยะลา พบว่า ครูผู้สอนที่มีเพศต่างกัน มีทัศนะเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกยายะลา เขต 1 อำเภอเมืองยะลา จังหวัดยะลา ภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน เช่นเดียวกับ สุมณฑา ทายุโก (2557) ศึกษาวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกยาประถมศึกษาจังหวัดปัตตานี พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกยาจังหวัดปัตตานี จำแนกตามตัวแปรเพศ ภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน เนื่องมาจากผู้บริหารให้ความสำคัญและปฏิบัติกับครูผู้สอน โดย ไม่ได้คำนึงถึงสถานภาพ แต่มองถึงความสามารถและศักยภาพของตัวบุคคล อีกทั้งบทบาทและหน้าที่ของผู้บริหารต้องประสานงานและพัฒนาสถานศึกษาโดยอาศัยความร่วมมือของ

ผู้ร่วมงานทุกคนทุกฝ่าย จึงมุ่งมั่นใช้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในการยกระดับครู บุคลากรในบริบท และกฎระเบียบเดียวกัน ทำให้ครูผู้สอนรับรู้ถึงระดับกาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ไม่แตกต่างกัน

5.2.2.2 ครูที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีการรับรู้ต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา สังกัดสำนักเขตการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 8 โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05 สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุธิกุล แก้วโภคา และอำนวย ทองโปร่ง (2564) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ครูที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ระดับการรับรู้ของครูจึงไม่ได้ถูกจำกัดด้วยระดับการศึกษา การเปลี่ยนแปลงจึงมีความสำคัญในการเชื่อมโยงกับบุคลากรในการปฏิบัติงาน การรับรู้และการเข้าใจภาวะผู้นำในการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารทุกคนในสถานศึกษาเป็นสิ่งจำเป็นเพื่อให้นโยบายถูกนำไปสู่การปฏิบัติอย่างมีประสิทธิภาพ นำสู่ความพึงพอใจและความสำเร็จขององค์กรตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ สอดคล้องกับวิไลลักษณ์ สีดา (2562) กล่าวว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง เป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่งสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา เพราะผู้บริหารถือเป็นบุคคลที่สำคัญในการเชื่อมโยงกับบุคลากรระดับปฏิบัติการในสถานศึกษา เพื่อนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติอย่างมีคุณภาพสร้างความพึงพอใจให้แก่บุคลากรและนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้

5.2.2.3 ครูที่มีประสบการณ์การทำงานแตกต่างกัน มีการรับรู้ต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา สังกัดสำนักเขตการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 8 โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05 สอดคล้องกับงานวิจัยของ อุมาวดี วัฒนะนุกูล (2560) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 1 อำเภอเมืองยะลา จังหวัดยะลา ผลการวิจัยพบว่า ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 1 อำเภอเมืองยะลา จังหวัดยะลา จำแนกตามตัวแปรประสบการณ์ในการทำงาน โดยรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศิริลักษณ์ สมีแจ่ม (2562) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสขนาดกลาง สำนักงานเขตลาดกระบัง กรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสขนาดกลาง สำนักงานเขตลาดกระบัง กรุงเทพมหานคร จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน เนื่องจากผู้บริหารโรงเรียนได้มีการพัฒนาประสิทธิภาพและบริหารจัดการศึกษา มีวิสัยทัศน์และมีการกระจายอำนาจหรือเสริมสร้างพลังจูงใจ เป็นผู้มีคุณธรรม และกระตุ้นผู้ตามให้มีความเป็นผู้นำ เน้นการมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วน โดยไม่ได้แบ่งในเรื่องของประสบการณ์ ทำให้ครูที่มีประสบการณ์ต่างกัน ได้รับรู้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนเต็มศักยภาพเหมือนกัน (วิไลลักษณ์สีดา, 2562)

5.3 ข้อเสนอแนะ

5.3.1 ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

จากผลการวิจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา สังกัดสำนักเขตการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 8 ผู้วิจัยขอเสนอแนะเพื่อนำผลการวิจัยไปใช้ ดังนี้

5.3.1.1 ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ผู้บริหารแสดงความสามารถผลักดันวิสัยทัศน์ไปสู่การปฏิบัติในรูปแบบของการวางแผนงาน การกำหนดเป้าหมายในอนาคต

5.3.1.2 ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ผู้บริหารแสดงให้เห็นถึงการยอมรับและเห็นคุณค่าในความหลากหลายของบุคคล ทำให้บุคลากรในองค์กรรู้สึกมีคุณค่าและมีความสำคัญ การเปิดโอกาสและสนับสนุนการพัฒนาความรู้และศักยภาพ

5.3.1.3 ด้านการสร้างบารมี ผู้บริการควรมีการกำหนดเป้าหมายการแสดง ศักยภาพของตนเอง การปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี การควบคุมอารมณ์ของตนเองที่ดี

5.3.1.4 ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ผู้บริหารต้องมีการส่งเสริมให้มีการทำงานเป็นทีม การส่งเสริมให้มีการกระจายอำนาจการทำงาน การสร้างความไว้วางใจและความเชื่อมั่น สร้างความกระตือรือร้นในการพัฒนานวัตกรรมและคิดเป็นแนวบวกในการปฏิบัติงาน

5.3.1.5 ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ผู้บริหารต้องมีแนวคิดสร้างสรรค์พัฒนายุทธศาสตร์เชิงนวัตกรรม พัฒนาระบบการคิด พัฒนาทักษะกระบวนการใหม่ ๆ

5.3.2 ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

จากผลการวิจัยมีข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยต่อไป ดังนี้

5.3.2.1 ผลการวิจัยนี้ทำให้ทราบระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา สังกัดสำนักเขตการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 8 พบว่า ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ เป็นด้านที่ได้ค่าเฉลี่ยมากที่สุด ซึ่งหน่วยงานต้นสังกัดสามารถนำไปประยุกต์ใช้ ส่งเสริมให้ผู้บริหารแสดงความสามารถผลักดันวิสัยทัศน์ไปสู่การปฏิบัติในรูปแบบของการวางแผนงาน การกำหนดเป้าหมายในอนาคต สามารถทำให้บรรลุตามเป้าหมายได้ มีความสามารถในการสื่อสารถึงอุคมการณ์ มีเทคนิคการทำงานอย่างเป็นระบบ มีหลักการและเหตุผล มีบุคลิกภาพดี มีความมุ่งมั่น มีความเสียสละ มีความกล้าหาญในการนำไปสู่สถานการณ์ใหม่และเหมาะสม ควรมีการศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา สังกัดสำนักเขตการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 8

5.3.2.2 ผลการวิจัยนี้ทำให้ทราบระดับระดับ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา สังกัดสำนักเขตการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 8 พบว่า การกระตุ้นทางปัญญา เป็นด้านที่ได้ค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ซึ่งหน่วยงานต้นสังกัด ควรนำมาปรับปรุงแก้ไขและพัฒนาให้ผู้บริหารสถานศึกษา มีความคิดสร้างสรรค์พัฒนายุทธศาสตร์เชิงนวัตกรรม พัฒนาระบบการคิด พัฒนาทักษะกระบวนการใหม่ ๆ เน้นการมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมาย มีกระบวนการกระตุ้นให้บุคลากรมีการคิดที่หลากหลาย ส่งเสริมการเรียนรู้ที่ต่อเนื่อง และให้บุคลากรหรือผู้ใต้บังคับบัญชาใช้สติปัญญาในการเอาชนะปัญหาอุปสรรคอย่างเป็น

ระบบและเหมาะสม ควรมีการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ตามการรับรู้ของครูโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา สังกัดสำนักเขตการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 8 หรือสังกัดสำนักงานเขตการศึกษาอื่น ๆ

บรรณานุกรม

1. ภาษาไทย

กระทรวงศึกษาธิการ. (2545). *พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) 2545*. [ออนไลน์]. สืบค้นเมื่อ 12 สิงหาคม 2566 จาก https://www.bic.moe.go.th

กระทรวงศึกษาธิการ. (2553). *หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551* (พิมพ์ครั้งที่3). กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย จำกัด.

กระทรวงศึกษาธิการ. (2552). *พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547* [ระบบออนไลน์] สืบค้นเมื่อ 12 สิงหาคม 2566 จาก https://otepc.go.th

จรุณี เก้าเอี้ยน. (2556). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำกับการบริหารงานตามภารกิจของผู้บริหารสถานศึกษาในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้. วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.*

บุญชม ศรีสะอาด. (2553). *“การวิจัยเบื้องต้น”*. พิมพ์ครั้งที่ 8 กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.

ประกาศมหาเถรสมาคม. *ว่าด้วยโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา พ.ศ. 2553*. ประกาศคณะกรรมการการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา.

ประกาศมหาเถรสมาคม. *ว่าด้วยโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา พ.ศ. 2557.* ประกาศคณะกรรมการการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา.

ผ่องศรี วาณิชย์ศุภวงศ์. (2546). *เอกสารคำสอนระเบียบวิธีวิจัยทางการศึกษา.* (พิมพ์ครั้งที่ 4). ปัตตานี: ฝ่ายเทคโนโลยีการศึกษา สำนักวิทยบริการมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

พิชาภพ พันธุ์แพ. (2554). *ผู้นำกับการจัดการการเปลี่ยนแปลง*. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

รัตติกรณ์ จงวิศาล. (2545). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง.* วารสารสังคมศาสตร์. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

วิโรจน์ สารรัตนะ. (2555). *แนวคิด ทฤษฎี และประเด็นเพื่อการบริหารทางการศึกษา.* กรุงเทพฯ:ทิพย์วิสุทธิ์.

วิจิตร ศรีสะอ้าน. (2563). ผลการดำเนินงาน. สืบค้นเมื่อ 15 สิงหาคม 2566 จาก http://www.srirachanunicipality.com/0307.php.

ศักดิ์สิน โรจน์สราญรมย์. (2561). *Actve Learning กระบวนการสร้างคุณภาพแท้สู่ประเทศไทย 4.0.* กรุงเทพฯ : พัฒนาคุณภาพวิชาการ อินเตอร์เนชันแนล.

สุธิกุล แก้วโภคา และอำนวย ทองโปร่ง. (2564). *ได้ศึกษาเรื่องภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1*. มหาวิทยาลัยรามคำแหง ผลการดำเนินงาน. [ออนไลน์]. สืบค้นเมื่อ 15 สิงหาคม 2566 จาก https://so02.tci-thaijo.org/index.php

สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ. (2561). *คู่มือการตรวจสอบและประเมินผลขอเสนอการวิจัยของหน่วยงานภาครัฐที่เสนอของบประมาณประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2561* ตามมติคณะรัฐมนตรี.กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ.

สำนักเขตการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 8. (2566). *สถิติข้อมูลโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ปีการศึกษา 2566*. สังกัดสำนักเขตการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 8.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2550). *แนวทางการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาให้คณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาตามกฎกระทรวงกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการกระจายอำนาจการบริหารจัดการศึกษา พ.ศ. 2550*. กรุงเทพฯ: ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.

สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ (2562). *พระราชบัญญัติการศึกษาพระปริยัติธรรม พ.ศ. 2562* [ออนไลน์]. สืบค้นเมื่อ 12 สิงหาคม 2566 จาก https://shorturl.asia

2. วิทยานิพนธ์

กมลทิพย์ บุญโพธิ์. (2561). *ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ*. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ

กมลพร ศรีประไพ. (2560). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้โรงเรียนสิงห์สมุทร อำเภอสัตหีบ จังหวัดชลบุรี*. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา.

คมสันต์ วงษ์ชาลี. (2561). *คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพตามความคิดเห็น ของครูผู้สอนในโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18*.วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา.

จริญญา เกษมศรี. (2560). *คุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพตามความคิดเห็นของครูในสถานศึกษาศูนย์ชายแดน อำเภอโป่งน้ำร้อน จังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2*. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา.

จิตอิสรภาพ ใจอารีย์. (2564*). การศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในกลุ่มเครือข่ายดอยสันติคีรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3*. สารนิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยพะเยา.

ชณันภัสร์ ปิยะภัทรวิรัตน์. (2565). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษจังหวัดยะลา*. การค้นคว้าอิสระปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.

ชำนาญ คำปัญโญสีโนทัย (2559). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในฝัน : พหุกรณีศึกษา*. ดุษฎีนิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

ฐิติณัฐ ปรุงชัยภูมิ. (2561). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 30*. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ.

ธัญญามาศ แดงสีดา. (2565). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1*. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกริก.

นาตยา ทับยาง. (2561). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการปฏิบัติงาน ของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรีเขต 3*. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัญฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง.

นิษวัน วรานุสาสน์. (2561). *การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนสุจริต.* ดุษฎีนิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต กำแพงเพชร : มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร.

ปทุมรัตน์ สีธูป. (2560). *การพัฒนาคุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่ ของโรงเรียนขยายโอกาสสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.* ดุษฎีนิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.

ปรียาภรณ์ เรืองเจริญ. (2560). *ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2.* วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัญฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ.

พิศมัย หลงเจริญ. (2560). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดชลบุรี.* งานนิพนธ์ปริญญาศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยบูรพา.

ภัสราภรณ์ ผอมทอง. (2561). *ภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษา ตามการรับรู้ของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2.* สารนิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัญฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.

วสันต์ แก้วก่า. (2561). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอพรรณานิคมจังหวัดสกลนคร.* วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

วัฒนา ปกิดา. (2560). *การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียน.* ดุษฎีนิพนธ์ปริญญาการศึกษาดุษฎีบัณฑิต, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

วิไลลักษณ์ สีดา. (2562). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3.* วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

วุฒินันท์ โพหะดา. (2564*). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนศูนย์เครือข่ายลุ่มน้ำสายบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 1.* การค้นคว้าอิสระปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.

ศิริลักษณ์ สมีแจ่ม. (2562). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสขนาดกลางสำนักงานเขตลาดกระบัง กรุงเทพมหานคร* (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต).ชลบุรี. มหาวิทยาลัยบูรพา

สกุลกานต์ โกสีลา. (2561). *การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการทำงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36 จังหวัดพะเยา.* สารนิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยพะเยา.

สดุดี จีระออน. (2561). *คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษายุคประเทศไทย 4.0 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 3.* วิทยานิพนธ์วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ.

สายไสว พรหมหลวง. (2558). *ปัจจัยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1.* วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต, สาขาการบริหารการศึกษา, วิทยาลัยบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

สิดอาไพ เต็มสุลิวัน. (2561). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผลองค์กรแผนกโยธาธิการและขนส่ง แขวงบอลิคาไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว.* วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

สิทธิชัย อุสาพรม. (2562). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการทำงานของกลุ่มสาระการเรียนรู้ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23.* วิทยานิพนธ์วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

สุกฤตยา ปงกันทา. (2561). *กลยุทธ์การพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1 และเขต 2.* ดุษฎีนิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร.

สุขุม จูสนิท. (2560). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์.*

สุธิกานต์ บริเอก. (2564). *ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22.* วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

หนึ่งฤทัย มะลิทอง. (2560). *การตัดสนใจของผู้บริหารสถานศึกษา ตามทัศนะผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5*. วิทยานิพนธ์วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.

อุมาวดี วัฒนะนุกูล. (2560). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 1 อำเภอเมืองยะลา จังหวัดยะลา* (การค้นคว้าอิสระครุศาสตร มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา). ยะลา. มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.

อภิชาติ ครองยศ. (2560). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สายงานจราจรสถานีตำรวจภูธรเมืองสกลนคร*.วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

อภิสิทธิ์ ทนคำดี. (2560). *ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23*. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

อรพรรณ เทียนคันฉัตร. (2560). *ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู*. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.

อรอนงค์ กลางนภา. (2561). *กลยุทธ์การพัฒนาภาวะผู้นำทางการพยาบาลของหัวหน้าหอผู้ป่วยโรงพยาบาลเขตสุขภาพที่ 3.* ดุษฎีนิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร

อาริษา วัฒนครใหญ่. (2560). *ความสัมพันธระหวางคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารจัดการระบบการดูแลชวยเหลือนักเรียนของสถานศึกษา ตามการรับรูของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 ในจังหวัดชุมพร.* วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎรธานี.

อิงอร บัวขจร (2566). *ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3.* วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

เอกพล กาญจนสำเริง. (2560). *ความสัมพันธ์ระห่วางคุณลักษณะของผู้บริหารกับความสำเร็จในการบริหารกิจการลูกเสือ ตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1.* วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎรธานี.

3. ภาษาอังกฤษ

Ghuzayyil Saad Alessa. (2012). *The Dimensions of Transformational Leadership and Its Organizational Effects in Public Universities in Saudi Arabia*: A Systematic. Review Emotions and Leadership in Organizations and Educational Institutes,

Gittens E, B. (2009*). Perception of the Applicability of Transformational Leadership Behavior to the Leader role of Academic Department Chair*: A Study of Selected Universities in Verginia. Ed. D. dissertation. Washington DC: The George washington university.

Roger, J. Givens. (2008). Transformational Leadership: The Impact on Organizational and Personal Outcomes. Emerging Leadership Journeys. 1(1) : 4-24

Savareikiene, D. (2013). Transformational Leadership in the Development of Motivation in Aspects of Good Governance. (Doctoral Dissertation). Ekonomika Ir Vadyba: Aktualijos Ir Perspektyvos.

Savita, Yadav. (2017). Challenges Face by Transformational leader and suggestions to solve the challenges International. Journal of Research in IT and Management, (IJRIM)

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

Bass, B. M., & Bruce J. A., (1994) The four Is Transformational Leadership. Journal of European Industrial Training,

Burns, J. M. (1978). Leadership. New York: Harper & Row.

Conger, J.A. (1989). The charismatic leader: Behind the mystique of exceptional

Gibson, James L., Ivancevich, John M. and Donnelly, James H. (2000). Organizations: Behavior Structure Process. Boston: McGraw-Hill.

Gorton, Richard A. (2003). School administration and supervision leadership challenges and opportunities (2nd ed.). Dubque: Wh. C. Brown.

Haiman, T., Scott, W., & Connor, G. (1971). Management. Massachusetts: Houghton Mifflin and Coffey, Robert E

Howell J.P. and Costley D.L., 2001. Understanding Behaviors for Effective Leadership. New Jersey: Prentice-Hall.

Lunenburg, F.C. and Ornstein, A.C. (2000). Educational Administration: Concept and Practice. (3rd ed). Belmont: Wadsworth.

Razik, T.A. and Swanson, A.D. (2001). Fundamental Concepts of Educational Leadership. (2nd ed). New Jersy: Merrill Prentice-Hall. Schein (1992)

Yukl, G (2002). Leadership in Organizations (4thed.). Upper Saddle River, NJ: Prentice Hall.

Yukl, G.A. (1998). Leadership in Organizations. (5th ed). NJ: Prentice-Hall.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก
รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือวิจัย

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือวิจัย

1. พระศรีญาณวงศ์ (นิมิตย์ ปณฺฑิตเสวี ป.ธ.9, ดร.)
วุฒิการศึกษา ปริญญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารจัดการการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
ตำแหน่ง รองเจ้าคณะจังหวัดหนองคาย (ฝ่ายการศึกษา)

2. พระครูใบฎีกาเกริกเกียรติ นิรุตฺติเมธี ดร.
วุฒิการศึกษา ศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการการศึกษา
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
ตำแหน่ง รองผู้อำนวยการโรงเรียนบาลีสาธิตศึกษามหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
จังหวัดหนองคาย

3. พระมหากิตตินนท์ กิตฺติวิณฺณู (รัตนสิงห์สกุล)
วุฒิการศึกษา ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการวัดและประเมินผลการศึกษา มหาวิทยาลัยขอนแก่น
ตำแหน่ง รองผู้อำนวยการโรงเรียนวิเวกธรรมประสิทธิ์วิทยา จังหวัดขอนแก่น

4. ดร.คม คุณพรม
วุฒิการศึกษา ปริญญาศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการการศึกษา
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
ตำแหน่ง รองผู้อำนวยการสถานศึกษา โรงเรียนเทศบาลพรเจริญ จังหวัดบึงกาฬ

5. นางอรัญญา สาริกา
วุฒิการศึกษา ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา
ตำแหน่ง ผู้ช่วยผู้อำนวยการโรงเรียนพระธาตุบังพวนวิทยา จังหวัดหนองคาย

ภาคผนวก ข
หนังสือขอความอนุเคราะห์ผู้เชี่ยวชาญ

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตอีสาน
๙/๓๗ หมู่ ๑๒ ตำบลในเมือง
อำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น ๔๐๐๐๐
โทร. ๐-๔๓๒๔-๑๔๘๘ โทรสาร. ๐-๔๓๒๔-๑๕๐๒
www.mbusc.ac.th

ที่ อว ๗๙๑๔/ว๑๗๙๓

๗ ธันวาคม ๒๕๖๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน พระศรีญาณวงศ์, ดร.

ด้วย พระมหาประสพชัย มหาปรกฺกโม (ไชยะโส) เลขทะเบียนนักศึกษา ๖๕๒๐๔๔๐๔๑๒๑๑ นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา รุ่นที่ ๑๑/๒๕๖๕ กำลังทำสารนิพนธ์ เรื่อง "ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา สังกัดสำนักเขตการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา เขต ๘ (TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP OF ADMINISTRATORS OF PHRAPARIYATTIDHAM SCHOOL, GENERAL EDUCATION DEPARTMENTUNDER OFFICE OF THE AREA GENERAL BUDDHIST EDUCATION ๘)" ซึ่งในการศึกษาครั้งนี้จำเป็นต้องให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบและพิจารณาเนื้อหาของเครื่องมือการวิจัยก่อนที่จะนำไปใช้เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อทำการศึกษาต่อไป

ในการนี้ เห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ และมีประสบการณ์เป็น อย่างดี จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบและพิจารณาเครื่องมือวิจัยของนักศึกษา และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดีเช่นเคย ขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อพิจารณา

รับรองว่าเป็นความสอดคล้องเหมาะสมแล้ว

(พระครูสุธีจริยวัฒน์, ผศ.ดร.)
รองอธิการบดี
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน
ปฏิบัติการแทนอธิการบดี

หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน
ติดต่อประสานงาน : พระมหาประสพชัย มหาปรกฺกโม (ไชยะโส) ๐๙๒-๒๙๕๐๑๐๘

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตอีสาน
๙/๓๙ หมู่ ๑๒ ตำบลในเมือง
อำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น ๔๐๐๐๐
โทร. ๐-๔๓๒๔-๑๔๘๘ โทรสาร. ๐-๔๓๒๔-๑๕๐๖
www.mbusc.ac.th

ที่ อว ๗๙๑๔/ว๑๗๙๓

๗ ธันวาคม ๒๕๖๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน พระครูใบฎีกาเกริกเกียรติ นิรุตติเมธี, ดร.

ด้วย พระมหาประสพชัย มหาปรกฺกโม (ไชยะโส) เลขทะเบียนนักศึกษา ๖๕๒๐๔๔๐๔๑๒๑๑ นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา รุ่นที่ ๑๑/๒๕๖๕ กำลังทำสารนิพนธ์ เรื่อง "ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา สังกัดสำนักเขตการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา เขต ๘ (TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP OF ADMINISTRATORS OF PHRAPARIYATTIDHAM SCHOOL, GENERAL EDUCATION DEPARTMENTUNDER OFFICE OF THE AREA GENERAL BUDDHIST EDUCATION ๘)" ซึ่งในการศึกษาครั้งนี้จำเป็นต้องให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบและพิจารณาเนื้อหาของเครื่องมือการวิจัยก่อนที่จะนำไปใช้เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อทำการศึกษาต่อไป

ในการนี้ เห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ และมีประสบการณ์เป็น อย่างดี จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบและพิจารณาเครื่องมือวิจัยของนักศึกษา และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดีเช่นเคย ขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อพิจารณา

(พระครูสุธีจริยวัฒน์, ผศ.ดร.)
รองอธิการบดี
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน
ปฏิบัติการแทนอธิการบดี

หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน
ติดต่อประสานงาน : พระมหาประสพชัย มหาปรกฺกโม (ไชยะโส) ๐๙๒-๒๙๕๐๑๐๘

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตอีสาน
๔/๒๗ หมู่ ๑๒ ตำบลในเมือง
อำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น ๔๐๐๐๐
โทร. ๐-๔๓๒๔-๓๔๘๔ โทรสาร. ๐-๔๓๒๔-๓๕๐๒
www.mbuisc.ac.th

ที่ อว ๗๙๑๔/ว๑๗๙๓

๗ ธันวาคม ๒๕๖๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน พระมหากิตตินนท์ กิตฺติวิณฺณ (รัตนสิงห์สกุล)

ด้วย พระมหาประสพชัย มหาปรกฺกโม (ไชยะโส) เลขทะเบียนนักศึกษา ๖๕๒๐๔๔๐๔๑๒๑๑ นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา รุ่นที่ ๑๑/๒๕๖๕ กำลังทำสารนิพนธ์ เรื่อง "ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา สังกัดสำนักเขตการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา เขต ๘ (TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP OF ADMINISTRATORS OF PHRAPARIYATTIDHAM SCHOOL, GENERAL EDUCATION DEPARTMENTUNDER OFFICE OF THE AREA GENERAL BUDDHIST EDUCATION ๘)" ซึ่งในการศึกษาครั้งนี้จำเป็นต้องให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบและพิจารณาเนื้อหาของเครื่องมือการวิจัยก่อนที่จะนำไปใช้เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อทำการศึกษาต่อไป

ในการนี้ เห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ และมีประสบการณ์เป็น อย่างดี จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบและพิจารณาเครื่องมือวิจัยของนักศึกษา และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดีเช่นเคย ขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อพิจารณา

(พระครูสุธีจริยวัฒน์, ผศ.ดร.)
รองอธิการบดี
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน
ปฏิบัติการแทนอธิการบดี

หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน
ติดต่อประสานงาน : พระมหาประสพชัย มหาปรกฺกโม (ไชยะโส) ๐๙๒-๒๙๕๐๑๐๘

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตอีสาน

ที่ อว ๗๙๑๔/ว๑๗๙๒

๗ ธันวาคม ๒๕๖๖

โรงเรียนเทศบาลพรเจริญ
เลขที่ 559
วันที่ 21 ธ.ค. 66
เวลา 10.00 น.

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์บุคลากรเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เจริญพร ผู้อำนวยการโรงเรียนเทศบาลพรเจริญ

ด้วย พระมหาประสพชัย มหาปรกฺกโม (ไชยะโส) เลขทะเบียนนักศึกษา ๖๕๒๐๔๔๐๔๑๒๑๑ นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา รุ่นที่ ๑๑/๒๕๖๕ กำลังทำสารนิพนธ์ เรื่อง "ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา สังกัดสำนักเขตการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา เขต ๘ (TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP OF ADMINISTRATORS OF PHRAPARIYATTIDHAM SCHOOL, GENERAL EDUCATION DEPARTMENTUNDER OFFICE OF THE AREA GENERAL BUDDHIST EDUCATION 8)" ซึ่งในการศึกษาครั้งนี้จำเป็นต้องให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบและพิจารณาเนื้อหาของเครื่องมือการวิจัยก่อนที่จะนำไปใช้เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อทำการศึกษาต่อไป

ในการนี้ เห็นว่าบุคลากรในหน่วยงานของท่าน คือ ดร.คม คุณพรม เป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และมีประสบการณ์เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์บุคลากรในหน่วยงานของท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบและพิจารณาเครื่องมือวิจัยของนักศึกษา และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดีเช่นเคย ขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

จึงเจริญพรมาเพื่อพิจารณา

ขอเจริญพร

(พระครูสุธีจริยวัฒน์, ผศ.ดร.)
รองอธิการบดี
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน
ปฏิบัติการแทนอธิการบดี

เรียน ผู้อำนวยการสถานศึกษา
- เพื่อโปรดทราบ

ด้วย พระมหาประสพชัย ไชยะโส นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ขอความอนุเคราะห์ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย ดร.คม คุณพรม เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบและพิจารณาเนื้อหาของเครื่องมือวิจัย

หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน
ติดต่อประสานงาน : พระมหาประสพชัย มหาปรกฺกโม (ไชยะโส) ๐๙๒-๒๙๕๐๑๐๘

- เพื่อพิจารณา
ตามความเหมาะสม

ดร.คม
(นายคม คุณพรม)
รองผู้อำนวยการสถานศึกษา
๒๑ ธ.ค. ๖๖

- เพื่อพิจารณาอนุเคราะห์

นางสุวภัทร พรหมทะสาร
ผู้อำนวยการสถานศึกษา
โรงเรียนเทศบาลพรเจริญ

กลุ่มบริหารงานวิชาการ
กลุ่มบริหารงานบุคคล
กลุ่มบริหารงานงบประมาณ
กลุ่มบริหารงานทั่วไป
ลงชื่อ.....

ที่ อว ๗๙๑๔/ว๑๗๙๒

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตอีสาน
๙/๓๓ หมู่ ๑๒ ตำบลในเมือง
อำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น ๔๐๐๐๐
โทร. ๐-๔๓๒๔-๑๔๔๓ โทรสาร ๐-๔๓๒๔-๑๔๔๔
www.mbusc.ac.th

โรงเรียนพระธาตุบังพวนวิทยา
เลขรับ ๐๑๕๙
วันที่ ๒๖ ธ.ค. ๒๕๖๖
เวลา ๑๑ ๓๐ น.
เจ้าหน้าที่

๗ ธันวาคม ๒๕๖๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์บุคลากรเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เจริญพร ผู้อำนวยการโรงเรียนพระธาตุบังพวนวิทยา

ด้วย พระมหาประสพชัย มหาปรกฺกโม (ไชยะโส) เลขทะเบียนนักศึกษา ๖๕๒๐๔๔๐๔๑๒๑๑ นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา รุ่นที่ ๑๑/๒๕๖๕ กำลังทำสารนิพนธ์ เรื่อง "ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา สังกัดสำนักเขตการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา เขต ๘ (TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP OF ADMINISTRATORS OF PHRAPARIYATTIDHAM SCHOOL, GENERAL EDUCATION DEPARTMENTUNDER OFFICE OF THE AREA GENERAL BUDDHIST EDUCATION 8)" ซึ่งในการศึกษาครั้งนี้จำเป็นต้องให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบและพิจารณาเนื้อหาของเครื่องมือการวิจัยก่อนที่จะนำไปใช้เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อทำการศึกษาต่อไป

ในการนี้ เห็นว่าบุคลากรในหน่วยงานของท่าน คือ นางอรัญญา สาลิกา เป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และมีประสบการณ์เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์บุคลากรในหน่วยงานของท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบและพิจารณาเครื่องมือวิจัยของนักศึกษา และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดีเช่นเคย ขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

จึงเจริญพรมาเพื่อพิจารณา

ขอเจริญพร

(พระครูสุธีจริยวัฒน์, ผศ.ดร.)
รองอธิการบดี
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน
ปฏิบัติการแทนอธิการบดี

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนพระธาตุบังพวนวิทยา
ม. มหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน ขอความอนุเคราะห์ บุคลากรเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย
เห็นควร มอบ อรัญญา สาลิกา
เพื่อโปรดทราบและพิจารณาสั่งการ
ลงชื่อ.....
(นางอรัญญา สาลิกา)
ผู้ช่วยผู้อำนวยการโรงเรียนพระธาตุบังพวนวิทยา

(นายสนิท มหาเสนา)
ผู้อำนวยการโรงเรียนพระธาตุบังพวนวิทยา

หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน
ติดต่อประสานงาน : พระมหาประสพชัย มหาปรกฺกโม (ไชยะโส) ๐๙๒-๒๙๕๐๑๐๘

ภาคผนวก ค
หนังสือแนะของผู้เชี่ยวชาญในการแก้ไขสำนวนภาษาของแบบสอบถาม
ผลการประเมินค่า ดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของแบบสอบถาม



แบบตรวจสอบการใช้ภาษาของข้อคำถาม และดัชนีความสอดคล้องของข้อคำถามกับสาระการวัดและนิยามเชิงปฏิบัติการ สำหรับผู้เชี่ยวชาญ

คำชี้แจง

1) ขอความกรุณาท่านให้คำแนะนำเกี่ยวกับการใช้ภาษาของข้อคำถามว่าสามารถใช้สื่อสารได้ อย่างถูกต้อง ชัดเจนหรือไม่ เพียงใด

2) ขอความกรุณาท่านตรวจสอบความสอดคล้องของข้อคำถามในตาราง (คอลัมน์ที่ 3) ว่ามีเนื้อหาและใจความสอดคล้องกับสาระการวัด (คอลัมน์ที่ 2) และนิยามเชิงปฏิบัติการ (คอลัมน์ที่ 1) หรือไม่ โดยทำเครื่องหมาย √ ลงในช่อง +1 หรือ 0 หรือ -1 โดยแต่ละช่องมีความหมายดังนี้

+1 หมายถึง ข้อคำถามมีความสอดคล้อง

0 หมายถึง ไม่แน่ใจในความสอดคล้อง

-1 หมายถึง ข้อคำถามไม่มีความสอดคล้อง

ขอเจริญพร

พระมหาประสพชัย มหาปรกฺกโม
นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน

ตารางแสดงความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบย่อย นิยามเชิงปฏิบัติการ สาระการวัด และข้อคำถามของแต่ละองค์ประกอบ

องค์ประกอบย่อย และ นิยามเชิงปฏิบัติการ (1)	สาระการวัด (2)	ข้อคำถาม (3)	การใช้ภาษาของข้อคำถาม	ความสอดคล้อง			ข้อเสนอแนะ
				+ 1	0	- 1	
การกระตุ้นทางปัญญา							
1. การกระตุ้นทางปัญญา หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่แสดงให้เห็นถึงความคิดสร้างสรรค์พัฒนายุทธศาสตร์เชิงนวัตกรรม พัฒนาระบบการคิด พัฒนาทักษะกระบวนการใหม่ ๆ เน้นการมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมาย มีกระบวนการกระตุ้นให้บุคลากรมีการคิดที่หลากหลาย ส่งเสริมการเรียนรู้ที่ต่อเนื่อง และให้บุคลากรหรือผู้ใต้บังคับบัญชาใช้สติปัญญาในการเอาชนะปัญหาอุปสรรคอย่างเป็นระบบ	1. แสดงให้เห็นถึงความคิดสร้างสรรค์พัฒนายุทธศาสตร์เชิงนวัตกรรม	1. ผู้บริหารสถานศึกษา ตามการรับรู้ของท่าน แสดงให้เห็นถึงความคิดสร้างสรรค์พัฒนายุทธศาสตร์เชิงนวัตกรรม		✓			
	2. พัฒนาระบบการคิด พัฒนาทักษะกระบวนการใหม่ ๆ	2. ผู้บริหารสถานศึกษา ตามการรับรู้ของท่าน มีการพัฒนาระบบการคิด พัฒนาทักษะกระบวนการใหม่ ๆ		✓			
	3. เน้นการมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมาย	3. ผู้บริหารสถานศึกษา ตามการรับรู้ของท่าน เน้นการมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมาย		✓			
	4. กระบวนการกระตุ้นให้บุคลากรมีการคิดที่หลากหลาย	4. ผู้บริหารสถานศึกษา ตามการรับรู้ของท่าน มีกระบวนการกระตุ้นให้บุคลากรมีการคิดที่หลากหลาย		✓			
	5. ส่งเสริมการเรียนรู้ที่ต่อเนื่อง	5. ผู้บริหารสถานศึกษา ตามการรับรู้ของท่าน มีการส่งเสริมการเรียนรู้ที่ต่อเนื่อง		✓			
	6. บุคลากรหรือผู้ตับังคับบัญชาใช้สติปัญญาในการเอาชนะปัญหาอุปสรรคอย่างเป็นระบบ	6. ผู้บริหารสถานศึกษา ตามการรับรู้ของท่าน เน้นให้บุคลากรหรือผู้ตับังคับบัญชาใช้สติปัญญาในการเอาชนะปัญหาอุปสรรคอย่างเป็นระบบ		✓			

องค์ประกอบย่อย และ นิยามเชิงปฏิบัติการ (1)	สาระการวัด (2)	ข้อคำถาม (3)	การใช้ภาษาของข้อคำถาม	ความสอดคล้อง			ข้อเสนอแนะ
				+ 1	0	- 1	
การกระตุ้นทางปัญญา							
2. การสร้างแรงบันดาลใจ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่แสดงให้เห็นในการส่งเสริมให้มีการทำงานเป็นทีม การส่งเสริมให้มีการกระจายอำนาจการทำงาน การสร้างความไว้วางใจและความเชื่อมั่น สร้างความกระตือรือร้นในการพัฒนานวัตกรรม และคิดเป็นแนวบวกในการปฏิบัติงาน กำหนดเป้าหมายและมาตรฐานในการทำงาน และสร้างแรงจูงใจผ่านการสื่อสารชัดเจนเกี่ยวกับวิสัยทัศน์และเป้าหมายขององค์กร	1. แสดงให้เห็นในการส่งเสริมให้มีการทำงานเป็นทีม	1. ผู้บริหารสถานศึกษา ตามการรับรู้ของท่านมีการส่งเสริมให้มีการทำงานเป็นทีม		✓			
	2.ส่งเสริมให้มีการกระจายอำนาจการทำงาน	2. ผู้บริหารสถานศึกษา ตามการรับรู้ของท่านมีการส่งเสริมให้มีการกระจายอำนาจการทำงาน		✓			
	3. การสร้างความไว้วางใจและความเชื่อมั่น	3. ผู้บริหารสถานศึกษา ตามการรับรู้ของท่านมีการสร้างความไว้วางใจและความเชื่อมั่น		✓			
	4. สร้างความกระตือรือร้นในการพัฒนานวัตกรรมและคิดเป็นแนวบวกในการปฏิบัติงาน	4. ผู้บริหารสถานศึกษา ตามการรับรู้ของท่านมีความกระตือรือร้นในการพัฒนานวัตกรรมและคิดเป็นแนวบวกในการปฏิบัติงาน		✓			
	5.กำหนดเป้าหมายและมาตรฐานในการทำงาน	5.ผู้บริหารสถานศึกษา ตามการรับรู้ของท่านมีการกำหนดเป้าหมายและมาตรฐานในการทำงาน		✓			
	6. สร้างแรงจูงใจผ่านการสื่อสารชัดเจนเกี่ยวกับวิสัยทัศน์และเป้าหมายขององค์กร	6. ผู้บริหารสถานศึกษา ตามการรับรู้ของท่านมีการสร้างแรงจูงใจผ่านการสื่อสารชัดเจนเกี่ยวกับวิสัยทัศน์และเป้าหมายขององค์กร		✓			
3. การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่แสดงให้เห็นถึงการยอมรับและเห็นคุณค่าในความหลากหลาย	1. แสดงให้เห็นถึงการยอมรับและเห็นคุณค่าในความหลากหลายของบุคคล	1.ผู้บริหารสถานศึกษา ตามการรับรู้ของท่านมีการแสดงถึงการยอมรับและเห็นคุณค่าในความหลากหลายของบุคคล		✓			

องค์ประกอบย่อย และ นิยามเชิงปฏิบัติการ (1)	สาระการวัด (2)	ข้อคำถาม (3)	การใช้ภาษาของข้อคำถาม	ความสอดคล้อง			ข้อเสนอแนะ
				+ 1	0	- 1	
การกระตุ้นทางปัญญา							
ของบุคคล ทำให้บุคลากรในองค์กรรู้สึกมีคุณค่าและมีความสำคัญ การเปิดโอกาสและสนับสนุนการพัฒนาความรู้และศักยภาพตามความถนัดและความสนใจ การให้คำปรึกษาและคำแนะนำที่เป็นรายบุคคลตามความแตกต่างระหว่างบุคคล การสร้างสรรค์บรรยากาศอบอุ่นและคุ้นเคย เพื่อให้บุคลากรรู้สึกสบายและก้าวไปข้างหน้า การส่งเสริมการตัดสินใจและมีส่วนร่วมในการทำงาน การสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพและเติบโตไปพร้อม ๆ กัน	2. ทำให้บุคลากรในองค์กรรู้สึกมีคุณค่าและมีความสำคัญ	2.ผู้บริหารสถานศึกษา ตามการรับรู้ของท่าน ทำให้บุคลากรในองค์กรรู้สึกมีคุณค่าและมีความสำคัญ		✓			
	3. เปิดโอกาสและสนับสนุนการพัฒนาความรู้และศักยภาพตามความถนัดและความสนใจ	3. ผู้บริหารสถานศึกษา ตามการรับรู้ของท่าน เปิดโอกาสและสนับสนุน การพัฒนาความรู้และศักยภาพตามความถนัดและความสนใจ		✓			
	4.การให้คำปรึกษาและคำแนะนำที่เป็นรายบุคคลตามความแตกต่างระหว่างบุคคล	4. ผู้บริหารสถานศึกษา ตามการรับรู้ของท่าน ให้คำปรึกษาและคำแนะนำที่เป็นรายบุคคลตามความแตกต่างระหว่างบุคคล		✓			
	5.การสร้างสรรค์บรรยากาศการทำงานที่อบอุ่นและคุ้นเคย เพื่อให้บุคลากรรู้สึกสบายและก้าวไปข้างหน้า	5.ผู้บริหารสถานศึกษา ตามการรับรู้ของท่าน การสร้างสรรค์บรรยากาศการทำงานที่อบอุ่นและคุ้นเคย เพื่อให้บุคลากรรู้สึกสบายและก้าวไปข้างหน้า		✓			
	6.การส่งเสริมการตัดสินใจและมีส่วนร่วมในการทำงาน การสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพและเติบโตไปพร้อม ๆ กันทีมงานที่มีประสิทธิภาพ	6.ผู้บริหารสถานศึกษา ตามการรับรู้ของท่าน มีการส่งเสริมการตัดสินใจและมีส่วนร่วมในการทำงาน การสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพ		✓			

องค์ประกอบย่อย และ นิยามเชิงปฏิบัติการ (1)	สาระการวัด (2)	ข้อคำถาม (3)	การใช้ภาษาของข้อคำถาม	ความสอดคล้อง			ข้อเสนอแนะ
				+1	0	-1	
การกระตุ้นทางปัญญา							
4.การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่แสดงความสามารถผลักดันวิสัยทัศน์ไปสู่การปฏิบัติในรูปแบบของการวางแผนงาน การกำหนดเป้าหมายในอนาคต สามารถทำให้บรรลุตามเป้าหมายได้ มีความสามารถในการสื่อสารถึงอุคมการณ์ มีเทคนิค การทำงานอย่างเป็นระบบ มีหลักการและเหตุผล มีบุคลิกภาพดี มีความมุ่งมั่น มีความเสียสละ มีความกล้าหาญในการนำไปสู่สถานการณ์ใหม่	1.แสดงความสามารถผลักดันวิสัยทัศน์ไปสู่การปฏิบัติในรูปแบบของการวางแผนงาน	1.ผู้บริหารสถานศึกษา ตามการรับรู้ของท่านแสดงความสามารถผลักดันวิสัยทัศน์ไปสู่การปฏิบัติในรูปแบบของการวางแผนงาน		✓			
	2.การกำหนดเป้าหมายในอนาคต สามารถทำให้บรรลุตามเป้าหมายได้	2.ผู้บริหารสถานศึกษา ตามการรับรู้ของท่านมีการกำหนดเป้าหมายในอนาคต สามารถทำให้บรรลุตามเป้าหมายได้		✓			
	3.มีความสามารถในการสื่อสารถึงอุคมการณ์ มีเทคนิค การทำงานอย่างเป็นระบบ	3.ผู้บริหารสถานศึกษา ตามการรับรู้ของท่านมีความสามารถในการสื่อสารถึงอุคมการณ์ มีเทคนิค การทำงานอย่างเป็นระบบ		✓			
	4.มีหลักการและเหตุผล มีบุคลิกภาพดี มีความมุ่งมั่น มีความเสียสละ	4.ผู้บริหารสถานศึกษา ตามการรับรู้ของท่านมีหลักการและเหตุผล มีบุคลิกภาพดี มีความมุ่งมั่น มีความเสียสละ		✓			
	5.มีความกล้าหาญในการนำไปสู่สถานการณ์ใหม่	5.ผู้บริหารสถานศึกษา ตามการรับรู้ของท่านมีความกล้าหาญในการนำไปสู่สถานการณ์ใหม่		✓			
5.การสร้างบารมี หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่แสดงให้เห็นถึง การกำหนดเป้าหมายการ	1.แสดงให้เห็นถึง การกำหนดเป้าหมายการแสดง ศักยภาพของตนเอง	1.ผู้บริหารสถานศึกษา ตามการรับรู้ของท่านแสดงให้เห็นถึง การกำหนดเป้าหมายการแสดงศักยภาพของตนเอง		✓			

องค์ประกอบย่อย และ นิยามเชิงปฏิบัติการ (1)	สาระการวัด (2)	ข้อคำถาม (3)	การใช้ภาษาของข้อคำถาม	ความสอดคล้อง			ข้อเสนอแนะ
				+ 1	0	- 1	
การกระตุ้นทางปัญญา							
แสดง ศักยภาพของตนเอง การปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี การควบคุมอารมณ์ของตนเองที่ดี ให้ความสำคัญค่านิยมที่ดีงาม มีความรู้ความสามารถ มีคุณธรรม จริยธรรม ทำให้ผู้ร่วมงานเชื่อฟัง นับถือผูกพัน เกิดความจงรักภักดีอยากอุทิศตนทำงาน	2.การปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี การควบคุมอารมณ์ของตนเองที่ดี	2.ผู้บริหารสถานศึกษา ตามการรับรู้ของท่านมีการปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี การควบคุมอารมณ์ของตนเองที่ดี		✓			
	3.ให้ความสำคัญค่านิยมที่ดีงาม มีความรู้ความสามารถ มีคุณธรรม จริยธรรม	3.ผู้บริหารสถานศึกษา ตามการรับรู้ของท่านให้ความสำคัญค่านิยมที่ดีงาม มีความรู้ความสามารถ มีคุณธรรม จริยธรรม		✓			
	4.ทำให้ผู้ร่วมงานเชื่อฟัง นับถือผูกพันเกิดความจงรักภักดีอยากอุทิศตนทำงาน	4.ผู้บริหารสถานศึกษา ตามการรับรู้ของท่านทำให้ผู้ร่วมงานเชื่อฟัง นับถือผูกพันเกิดความจงรักภักดีอยากอุทิศตนทำงาน		✓			

ผลการพิจารณาแบบประเมินค่า ดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของแบบสอบถามการวิจัย ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา สังกัดสำนักเขตการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 8

รายการข้อความคิดเห็น		ผู้เชี่ยวชาญคนที่					ผลรวม	ค่า IOC	แปลผล
		1	2	3	4	5			
ตอนที่ 1 ข้อมูลสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม									
1	สถานภาพ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้
2	ระดับการศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้
2	ประสบการณ์การทำงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้
ตอนที่ 2 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา									
1 การกระตุ้นทางปัญญา									
1	ผู้บริหารสถานศึกษา ตามการรับรู้ของท่าน แสดงให้เห็นถึงความคิดสร้างสรรค์พัฒนายุทธศาสตร์เชิงนวัตกรรม	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้
2	ผู้บริหารสถานศึกษา ตามการรับรู้ของท่าน มีการพัฒนาระบบการคิดพัฒนาทักษะกระบวนการใหม่ ๆ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้
3	ผู้บริหารสถานศึกษา ตามการรับรู้ของท่าน เน้นการมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมาย	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้
4	ผู้บริหารสถานศึกษา ตามการรับรู้ของท่าน มีกระบวนการกระตุ้นให้บุคลากรมีการคิดที่หลากหลาย	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้
5	ผู้บริหารสถานศึกษา ตามการรับรู้ของท่าน มีการส่งเสริมการเรียนรู้ที่ต่อเนื่อง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้
6	ผู้บริหารสถานศึกษา ตามการรับรู้ของท่าน เน้นให้บุคลากรหรือผู้ใต้บังคับบัญชาใช้สติปัญญาในการเอาชนะปัญหาอุปสรรคอย่างเป็นระบบ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้
2 การสร้างแรงบันดาลใจ									
7	ผู้บริหารสถานศึกษา ตามการรับรู้ของท่าน มีการส่งเสริมให้มีการ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้

รายการข้อความคิดเห็น		ผู้เชี่ยวชาญคนที่					ผลรวม	ค่า IOC	แปลผล
		1	2	3	4	5			
	ทำงานเป็นทีม								
8	ผู้บริหารสถานศึกษา ตามการรับรู้ของท่าน มีการส่งเสริมให้มีการกระจายอำนาจการทำงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้
9	ผู้บริหารสถานศึกษา ตามการรับรู้ของท่าน มีการสร้างความไว้วางใจและความเชื่อมั่น	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้
10	ผู้บริหารสถานศึกษา ตามการรับรู้ของท่าน มีความกระตือรือร้นในการพัฒนานวัตกรรม และคิดเป็นแนวบวกในการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้
11	ผู้บริหารสถานศึกษา ตามการรับรู้ของท่าน มีการกำหนดเป้าหมายและมาตรฐานในการทำงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้
12	ผู้บริหารสถานศึกษา ตามการรับรู้ของท่าน มีการสร้างแรงจูงใจผ่านการสื่อสารชัดเจนเกี่ยวกับวิสัยทัศน์และเป้าหมายขององค์กร	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้
3 การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล									
13	ผู้บริหารสถานศึกษา ตามการรับรู้ของท่าน มีการแสดงถึงการยอมรับและเห็นคุณค่าในความหลากหลายของบุคคล	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้
14	ผู้บริหารสถานศึกษา ตามการรับรู้ของท่านทำให้บุคลากรในองค์กรรู้สึกมีคุณค่าและมีความสำคัญ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้
15	ผู้บริหารสถานศึกษา ตามการรับรู้ของท่าน เปิดโอกาสและสนับสนุนการพัฒนาความรู้และศักยภาพตามความถนัดและความสนใจ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้
16	ผู้บริหารสถานศึกษา ตามการรับรู้ของท่าน ให้คำปรึกษาและคำแนะนำที่เป็นรายบุคคลตามความแตกต่าง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้

รายการข้อความคิดเห็น		ผู้เชี่ยวชาญคนที่					ผลรวม	ค่า IOC	แปลผล
		1	2	3	4	5			
	ระหว่างบุคคล								
17	ผู้บริหารสถานศึกษา ตามการรับรู้ของท่าน การสร้างสรรค์บรรยากาศการทำงานที่อบอุ่นและคุ้นเคย เพื่อให้บุคลากรรู้สึกสบายและก้าวไปข้างหน้า	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้
18	ผู้บริหารสถานศึกษา ตามการรับรู้ของท่าน มีการส่งเสริมการตัดสินใจและมีส่วนร่วมในการทำงาน การสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้
4 การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์									
19	ผู้บริหารสถานศึกษา ตามการรับรู้ของท่านแสดงความสามารถผลักดันวิสัยทัศน์ไปสู่การปฏิบัติในรูปแบบของการวางแผนงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้
20	ผู้บริหารสถานศึกษา ตามการรับรู้ของท่าน มีการกำหนดเป้าหมายในอนาคต สามารถทำให้บรรลุตามเป้าหมายได้	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้
21	ผู้บริหารสถานศึกษา ตามการรับรู้ของท่าน มีความสามารถในการสื่อสารถึงอุคมการณ์ มีเทคนิค การทำงานอย่างเป็นระบบ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้
22	ผู้บริหารสถานศึกษา ตามการรับรู้ของท่าน มีหลักการและเหตุผล มีบุคลิกภาพดี มีความมุ่งมั่น มีความเสียสละ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้
23	ผู้บริหารสถานศึกษา ตามการรับรู้ของท่าน มีความกล้าหาญในการนำไปสู่สถานการณ์ใหม่	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้
5 การสร้างบารมี									
24	ผู้บริหารสถานศึกษา ตามการรับรู้ของท่านแสดงให้เห็นถึง การกำหนดเป้าหมายการแสดง ศักยภาพของ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้

รายการข้อความคิดเห็น		ผู้เชี่ยวชาญคนที่					ผลรวม	ค่า IOC	แปลผล
		1	2	3	4	5			
	ตนเอง								
25	ผู้บริหารสถานศึกษา ตามการรับรู้ของท่าน มีการปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี การควบคุมอารมณ์ของตนเองที่ดี	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้
26	ผู้บริหารสถานศึกษา ตามการรับรู้ของท่านให้ความสำคัญค่านิยมที่ดีงาม มีความรู้ความสามารถ มีคุณธรรม จริยธรรม	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้
27	ผู้บริหารสถานศึกษา ตามการรับรู้ของท่าน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้
โดยรวม		+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้

ภาคผนวก ง
หนังสือขอความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือในการวิจัย

สำนักเขตการศึกษาพระปริยัติธรรมฯ เขต ๗
รับที่ ๑๖ / ๒๕๖๗
วันที่ ๘ ม.ค. เวลา ๐๙.๓๐ น.

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตอีสาน

ที่ อว ๗๙๑๔/๐๐๗๘

๔ มกราคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือในการวิจัย

เจริญพร ผู้อำนวยการเขตการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา เขต ๗

เนื่องด้วย พระมหาประสพชัย มหาปรกฺกโม (ไชยะโส) เลขทะเบียนนักศึกษา ๖๕๒๐๔๔๐๔๑๒๑๑ นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา รุ่นที่ ๑๑/๒๕๖๕ กำลังทำสารนิพนธ์ เรื่อง "ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา สังกัดสำนักเขตการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา เขต ๘" ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต โดยมี ผศ.ดร.อัครเดช นีลโยธิน เป็นที่ปรึกษาสารนิพนธ์

ดังนั้น เพื่อความถูกต้องสมบูรณ์ของข้อมูลเกี่ยวกับหน่วยงานที่ใช้ในการทำสารนิพนธ์ และเป็นไปตามกระบวนการของการทำสารนิพนธ์ดังกล่าว มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ข้อมูลเพื่อใช้ประกอบเป็นข้อมูลเบื้องต้นในการทำสารนิพนธ์และขออนุญาตใช้หน่วยงานของท่านเป็นพื้นที่ในการทำสารนิพนธ์เป็นลำดับต่อไป

จึงเจริญพรมาเพื่อพิจารณาและให้ความอนุเคราะห์ ขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอเจริญพร

(พระครูสุธีจริยวัฒน์, ผศ.ดร.)
รองอธิการบดี
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน
ปฏิบัติการแทนอธิการบดี

เรียน ประธานเขตการศึกษาพระปริยัติธรรมฯ เขต ๗
เพื่อโปรดทราบและเห็นควรพิจารณามอบ สศ.
พิจารณาดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้องต่อไป

(พระมหากิตตินนท์ กิตฺติวิญฺญู)
เลขานุการฯ เขต ๗
๐๘ ม.ค. 2567

☐ ทราบ ☐ อนุมัติ ☐ ไม่อนุมัติ
☑ มอบ สศ.
ข้อสั่งการ

(พระครูศรีวิสุทธิวัฒน์)
ประธานเขตการศึกษาฯ เขต ๗
๐๘ ม.ค. 2567

หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน
ติดต่อประสานงาน : พระมหาประสพชัย มหาปรกฺกโม (ไชยะโส) ๐๙๒-๒๙๕๐๑๐๘

ภาคผนวก จ
ผลการวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Try-out)

การคำนวณหาค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือ (Reliability)

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	29	96.7
	Excluded[a]	1	3.3
	Total	30	100.0

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.969	27

ภาคผนวก ฉ
หนังสือขอนุญาตลงพื้นที่เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

ที่ อว ๗๙๑๔/๐๑๖๕

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตอีสาน
๙๙๙ หมู่ ๑๒ ตำบลโนนเมือง
อำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น ๔๐๐๐๐
โทร. ๐-๔๓๒๔-๑๗๗๔ โทรสาร. ๐-๔๓๒๔-๑๕๐๒
www.mbuisc.ac.th

๒๔ มกราคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขออนุญาตลงพื้นที่เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน/เจริญพร ผู้อำนวยการเขตการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา เขต ๘

เนื่องด้วย พระมหาประสพชัย มหาปรกฺกโม (ไชยะโส) เลขทะเบียนนักศึกษา ๖๕๒๐๔๔๐๔๑๒๑๑ นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา รุ่นที่ ๑๑/๒๕๖๕ กำลังทำสารนิพนธ์ เรื่อง "ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา สังกัดสำนักเขตการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา เขต ๘" ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต โดยมี ผศ.ดร.อัครเดช นีลโยธิน เป็นที่ปรึกษาสารนิพนธ์

ดังนั้น เพื่อความถูกต้องสมบูรณ์ของข้อมูลเกี่ยวกับหน่วยงานที่ใช้ในการทำสารนิพนธ์และเป็นไปตามกระบวนการของการทำสารนิพนธ์ดังกล่าว มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ข้อมูลเพื่อใช้ประกอบเป็นข้อมูลในการทำสารนิพนธ์และขออนุญาตใช้หน่วยงานของท่านเป็นพื้นที่ในการทำสารนิพนธ์เป็นลำดับต่อไป

จึงเรียน/เจริญพรมาเพื่อพิจารณาและให้ความอนุเคราะห์ ขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

(พระครูสุธีจริยวัฒน์, ผศ.ดร.)
รองอธิการบดี
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน
ปฏิบัติการแทนอธิการบดี

สำนักเขตการศึกษาพระปริยัติธรรม
แผนกสามัญศึกษา เขต 8
เลขรับที่ ๓๗๙ / ๒๕๖๗
วันที่รับ ๒ มี.ค ๒๕๖๗
เวลา ๑๔.๑๕ น.
ผู้รับ ปิยลักษณ์

เรียน ประธานเขตการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 8
- เพื่อโปรดทราบ/พิจารณา
- เห็นควรมอบกลุ่มนโยบายและแผนการจัดการศึกษา

☑ กองอำนวยการ
☐ กองเทคโนโลยีสารสนเทศ
☐ กองนโยบายและแผนการจัดการศึกษา
☐ กองประเมินผลการจัดการศึกษา
☐ กองส่งเสริมและพัฒนาการจัดการศึกษา

หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน
ติดต่อประสานงาน : พระมหาประสพชัย มหาปรกฺกโม (ไชยะโส) ๐๙๒-๒๙๕๐๒๐๘



ภาคผนวก ช
แบบสอบถามที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย



แบบสอบถามเพื่อการวิจัย
เรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา สังกัดสำนักเขตการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 8
****

เรียน/เจริญพร ผู้บริหาร/ครูโรงเรียนพระปริยัติธรรม

ข้าพเจ้า พระมหาประสพชัย มหาปรกฺกโม (ไชยะโส) นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิตสาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน กำลังทำสารนิพนธ์เรื่อง “ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา สังกัดสำนักเขตการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 8” (Transformational leadership of Administrators of Phrapariyattidham School , General Education Department Under Office of The Area General Buddhist Education 8) เพื่อนำมาเป็นข้อมูลทางวิชาการ เพื่อการศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา สังกัดสำนักเขตการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 8 และเผยแพร่ต่อไป โดยมีคณะกรรมการที่ปรึกษา คือ ผ.ศ.ดร.อัครเดช นีละโยธิน ซึ่งการทำสารนิพนธ์ดังกล่าวจำเป็นต้องได้รับข้อมูลจากท่าน

จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ท่านในการตอบแบบสอบถามเพื่อการวิจัยในครั้งนี้ ผ่านทาง google forms ตามลิงค์ หรือ QR Code ที่แนบมาพร้อมนี้

คำชี้แจง

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้
ตอนที่ 1 ข้อมูลสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม
ตอนที่ 2 ระดับการรับรู้
โปรดอ่านคำชี้แจงในการตอบแบบสอบถามแต่ละตอน กรุณาตอบแบบสอบถามทุกข้อตามความเป็นจริง โดยผู้วิจัยขอรับรองว่าคำตอบของท่านจะถูกเก็บเป็นความลับ ซึ่งจะไม่มีผลกระทบใด ๆ ทั้งสิ้นต่อสถานศึกษาและตัวท่านเอง ขอความกรุณาให้ท่านและตรวจสอบความเรียบร้อยก่อน กดส่งคำตอบ หากมีข้อสงสัยประการใด กรุณาติดต่อ พระมหาประสพชัย มหาปรกฺกโม (ไชยะโส)
โทร. 063-8908603
ขอเจริญพรขอบคุณเป็นอย่างยิ่ง ที่ให้ความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถามในครั้งนี้

พระมหาประสพชัย มหาปรกฺกโม (ไชยะโส)
นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน



แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา สังกัดสำนักเขตการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 8

ตอนที่ 1 ข้อมูลสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง: โปรดทำเครื่องหมาย ✓ลงใน ( ) หน้าข้อความที่ตรงกับความเป็นจริงของท่าน

1. สถานภาพ

( ) บรรพชิต ( ) คฤหัสถ์

2. ระดับการศึกษาได้แก่

( ) ระดับปริญญาตรี ( ) สูงกว่าระดับปริญญาตรี

3. ประสบการณ์การทำงาน ได้แก่

( ) ต่ำกว่า 5 ปี ( ) 5-10 ปี ( ) มากกว่า 10 ปี

ตอนที่ 2 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา

คำชี้แจง: โปรดทำเครื่องหมาย ✓ลงในช่องที่ตรงกับระดับการรับรู้ของท่านมากที่สุด ดังนี้

5 หมายถึง มีการรับรู้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง อยู่ในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง มีการรับรู้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง อยู่ในระดับมาก

3 หมายถึง มีการรับรู้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง อยู่ในระดับปานกลาง

2 หมายถึง มีการรับรู้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง อยู่ในระดับน้อย

1 หมายถึง มีการรับรู้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง อยู่ในระดับน้อยที่สุด

ข้อ	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	ระดับการรับรู้				
		5	4	3	2	1
1 การกระตุ้นทางปัญญา						
1	ผู้บริหารสถานศึกษา ตามการรับรู้ของท่าน แสดงให้เห็นถึงความคิดสร้างสรรค์พัฒนายุทธศาสตร์เชิงนวัตกรรม					
2	ผู้บริหารสถานศึกษา ตามการรับรู้ของท่าน มีการพัฒนาระบบการคิด พัฒนาทักษะกระบวนการใหม่ ๆ					
3	ผู้บริหารสถานศึกษา ตามการรับรู้ของท่าน เน้นการมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมาย					
4	ผู้บริหารสถานศึกษา ตามการรับรู้ของท่าน มีกระบวนการกระตุ้นให้บุคลากรมีการคิดที่หลากหลาย					

ข้อ	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	ระดับการรับรู้				
		5	4	3	2	1
5	ผู้บริหารสถานศึกษา ตามการรับรู้ของท่าน มีการส่งเสริมการเรียนรู้ที่ต่อเนื่อง					
6	ผู้บริหารสถานศึกษา ตามการรับรู้ของท่าน เน้นให้บุคลากรหรือผู้ใต้บังคับบัญชาใช้สติปัญญาในการเอาชนะปัญหาอุปสรรคอย่างเป็นระบบ					
2 การสร้างแรงบันดาลใจ						
7	ผู้บริหารสถานศึกษา ตามการรับรู้ของท่าน มีการส่งเสริมให้มีการทำงานเป็นทีม					
8	ผู้บริหารสถานศึกษา ตามการรับรู้ของท่าน มีการส่งเสริมให้มีการกระจายอำนาจการทำงาน					
9	ผู้บริหารสถานศึกษา ตามการรับรู้ของท่าน มีการสร้างความไว้วางใจและความเชื่อมั่น					
10	ผู้บริหารสถานศึกษา ตามการรับรู้ของท่านมีความกระตือรือร้นในการพัฒนานวัตกรรม และคิดเป็นแนวบวกในการปฏิบัติงาน					
11	ผู้บริหารสถานศึกษา ตามการรับรู้ของท่าน มีการกำหนดเป้าหมายและมาตรฐานในการทำงาน					
12	ผู้บริหารสถานศึกษา ตามการรับรู้ของท่าน มีการสร้างแรงจูงใจผ่านการสื่อสารชัดเจนเกี่ยวกับวิสัยทัศน์และเป้าหมายขององค์กร					
3 การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล						
13	ผู้บริหารสถานศึกษา ตามการรับรู้ของท่าน มีการแสดงถึงการยอมรับและเห็นคุณค่าในความหลากหลายของบุคคล					
14	ผู้บริหารสถานศึกษา ตามการรับรู้ของท่านทำให้บุคลากรในองค์กรรู้สึกมีคุณค่าและมีความสำคัญ					
15	ผู้บริหารสถานศึกษา ตามการรับรู้ของท่าน เปิดโอกาสและสนับสนุน การพัฒนาความรู้และศักยภาพตามความถนัดและความสนใจ					
16	ผู้บริหารสถานศึกษา ตามการรับรู้ของท่าน ให้คำปรึกษาและคำแนะนำที่เป็นรายบุคคลตามความแตกต่างระหว่างบุคคล					
17	ผู้บริหารสถานศึกษา ตามการรับรู้ของท่าน การสร้างสรรค์บรรยากาศการทำงานที่อบอุ่นและคุ้นเคย เพื่อให้บุคลากรรู้สึกสบายและก้าวไปข้างหน้า					

ข้อ	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	ระดับการรับรู้				
		5	4	3	2	1
18	ผู้บริหารสถานศึกษา ตามการรับรู้ของท่าน มีการส่งเสริมการตัดสินใจและมีส่วนร่วมในการทำงาน การสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพ					
4 การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์						
19	ผู้บริหารสถานศึกษา ตามการรับรู้ของท่านแสดงความสามารถผลักดันวิสัยทัศน์ไปสู่การปฏิบัติในรูปแบบของการวางแผนงาน					
20	ผู้บริหารสถานศึกษา ตามการรับรู้ของท่าน มีการกำหนดเป้าหมายในอนาคต สามารถทำให้บรรลุตามเป้าหมายได้					
21	ผู้บริหารสถานศึกษา ตามการรับรู้ของท่าน มีความสามารถในการสื่อสารถึงอุคมการณ์ มีเทคนิค การทำงานอย่างเป็นระบบ					
22	ผู้บริหารสถานศึกษา ตามการรับรู้ของท่าน มีหลักการและเหตุผล มีบุคลิกภาพดี มีความมุ่งมั่น มีความเสียสละ					
23	ผู้บริหารสถานศึกษา ตามการรับรู้ของท่าน มีความกล้าหาญในการนำไปสู่สถานการณ์ใหม่					
5 การสร้างบารมี						
24	ผู้บริหารสถานศึกษา ตามการรับรู้ของท่านแสดงให้เห็นถึง การกำหนดเป้าหมายการแสดง ศักยภาพของตนเอง					
25	ผู้บริหารสถานศึกษา ตามการรับรู้ของท่าน มีการปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี การควบคุมอารมณ์ของตนเองที่ดี					
26	ผู้บริหารสถานศึกษา ตามการรับรู้ของท่านให้ความสำคัญค่านิยมที่ดีงาม มีความรู้ความสามารถ มีคุณธรรม จริยธรรม					
27	ผู้บริหารสถานศึกษา ตามการรับรู้ของท่าน ทำให้ผู้ร่วมงานเชื่อฟัง นับถือผูกพันเกิดความจงรักภักดีอยากอุทิศตนทำงาน					

ภาคผนวก ซ
เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลผ่าน Google Form



ส่วนที่ 1 จาก 4

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา สังกัดสำนักเขตการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 8 TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP OF ADMINISTRATORS OF PHRAPARIYATTIDHAM SCHOOL , GENERAL EDUCATION DEPARTMENTUNDER OFFICE OF THE AREA GENERAL BUDDHIST EDUCATION 8

เรียน ผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม

ข้าพเจ้า พระมหาประจักษ์ชัย นพปญฺโญ (ไชยนิโย) นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน กำลังทำการวิจัยเรื่อง "ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา สังกัดสำนักเขตการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 8" (Transformational leadership of Administrators of Phrapariyattidham School , General Education Departmentunder Office of The Area General Buddhist Education 8) ซึ่งเป็น ส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต โดยมี พล.ต.ต.ดร. เอกพันธ์ ไกรโรจน์ เป็นที่ปรึกษา การนิพนธ์

ดังนั้น เพื่อความถูกต้องตามหลักวิชาการ ข้าพเจ้าจึงขอความอนุเคราะห์ท่านตอบแบบสอบถามครั้งนี้ ซึ่งข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามนี้จะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อการวิจัยครั้งนี้ ข้าพเจ้าขอขอบพระคุณท่านเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณ

พระมหาประจักษ์ชัย นพปญฺโญ (ไชยนิโย)

นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน

มหามกุฏราชวิทยาลัย

ส่วนที่ 2 จาก 4

ตอนที่ 1 ข้อมูลสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง: โปรดทำเครื่องหมาย / ลงในช่องว่าง หน้าข้อความที่ตรงกับความเป็นจริงของท่าน

1. สถานภาพ *

- ชาย
- หญิง

2. ระดับการศึกษาได้แก่ *

- ระดับปริญญาตรี
- สูงกว่าระดับปริญญาตรี

3. ประสบการณ์การทำงาน ได้แก่ *

- ต่ำกว่า 5 ปี
- 5-10 ปี
- มากกว่า 10 ปี

มหาวิทยาลัยราชภัฏ

ส่วนที่ 3 จาก 4

ตอนที่ 2 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา

คำชี้แจง: โปรดทำเครื่องหมาย Pลงในช่องที่ตรงกับระดับการรับรู้ของท่านมากที่สุด ดังนี้

5 หมายถึง มีการรับรู้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง อยู่ในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง มีการรับรู้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง อยู่ในระดับมาก

3 หมายถึง มีการรับรู้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง อยู่ในระดับปานกลาง

2 หมายถึง มีการรับรู้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง อยู่ในระดับน้อย

1 หมายถึง มีการรับรู้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง อยู่ในระดับน้อยที่สุด

1 การกระตุ้นทางปัญญา *

	5	4	3	2	1
1. ผู้บริหารสถานศึกษา...	○	○	○	○	○
2. ผู้บริหารสถานศึกษา...	○	○	○	○	○
3. ผู้บริหารสถานศึกษา...	○	○	○	○	○
4. ผู้บริหารสถานศึกษา...	○	○	○	○	○
5. ผู้บริหารสถานศึกษา...	○	○	○	○	○
6. ผู้บริหารสถานศึกษา...	○	○	○	○	○

2 การสร้างแรงบันดาลใจ *

	5	4	3	2	1
7 ผู้บริหารสถานศึกษา ...	○	○	○	○	○
8 ผู้บริหารสถานศึกษา ...	○	○	○	○	○
9 ผู้บริหารสถานศึกษา ...	○	○	○	○	○
10 ผู้บริหารสถานศึกษ...	○	○	○	○	○
11 ผู้บริหารสถานศึกษ...	○	○	○	○	○
12 ผู้บริหารสถานศึกษ...	○	○	○	○	○

3 การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล *

	5	4	3	2	1
13 ผู้บริหารสถานศึกษา...	○	○	○	○	○
14 ผู้บริหารสถานศึกษา...	○	○	○	○	○
15 ผู้บริหารสถานศึกษา...	○	○	○	○	○
16 ผู้บริหารสถานศึกษา...	○	○	○	○	○
17 ผู้บริหารสถานศึกษา...	○	○	○	○	○
18 ผู้บริหารสถานศึกษา...	○	○	○	○	○

4 การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการ์ *

	5	4	3	2	1
19 ผู้บริหารสถานศึกษา...	○	○	○	○	○
20 ผู้บริหารสถานศึกษา...	○	○	○	○	○
21 ผู้บริหารสถานศึกษา...	○	○	○	○	○
22 ผู้บริหารสถานศึกษา...	○	○	○	○	○
23 ผู้บริหารสถานศึกษา...	○	○	○	○	○

5 การสร้างบารมี *

	5	4	3	2	1
24 ผู้บริหารสถานศึกษา...	○	○	○	○	○
25 ผู้บริหารสถานศึกษา...	○	○	○	○	○
26 ผู้บริหารสถานศึกษา...	○	○	○	○	○
27 ผู้บริหารสถานศึกษา...	○	○	○	○	○

ข้อเสนอแนะ

ข้อความคำตอบสั้นๆ

ต่อจากส่วนที่ 3 ไปยังส่วนถัดไป

ส่วนที่ 4 จาก 4

ชื่อส่วน (ไม่บังคับ)

ขอเชิญพรขอบคุณเป็นอย่างยิ่ง ที่ให้ความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถามในครั้งนี้

ภาคผนวก ฌ
ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากโปรแกรมสำเร็จรูป

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากโปรแกรมสำเร็จรูป

COMPUTE การกระตุ้นทางปัญญา=(การกระตุ้นทางปัญญา1 +การกระตุ้นทางปัญญา2 + การกระตุ้นทางปัญญา3 + การกระตุ้นทางปัญญา4 + การกระตุ้นทางปัญญา5 + การกระตุ้นทางปัญญา6) / 6.
EXECUTE.
COMPUTE การสร้างแรงบันดาลใจ=(การสร้างแรงบันดาลใจ1 + การสร้างแรงบันดาลใจ2 + การสร้างแรงบันดาลใจ3 + การสร้างแรงบันดาลใจ4 + การสร้างแรงบันดาลใจ5 + การสร้างแรงบันดาลใจ6) / 6.
EXECUTE.
COMPUTE ความเป็นปัจเจกบุคคล=(ความเป็นปัจเจกบุคคล1 + ความเป็นปัจเจกบุคคล2 + ความเป็นปัจเจกบุคคล3 + ความเป็นปัจเจกบุคคล4 + ความเป็นปัจเจกบุคคล5 + ความเป็นปัจเจกบุคคล6) / 6.
EXECUTE.
COMPUTE มีอุดมการณ์=(มีอุดมการณ์1 + มีอุดมการณ์2 + มีอุดมการณ์3 + มีอุดมการณ์4 + มีอุดมการณ์5) / 5.
EXECUTE.
COMPUTE การสร้างบารมี=(การสร้างบารมี1 + การสร้างบารมี2 + การสร้างบารมี3 + การสร้างบารมี4) / 4.
EXECUTE.
COMPUTE โดยรวม=(การกระตุ้นทางปัญญา1 + การกระตุ้นทางปัญญา2 + การกระตุ้นทางปัญญา3 + การกระตุ้นทางปัญญา4 + การกระตุ้นทางปัญญา5 + การกระตุ้นทางปัญญา6 + การสร้างแรงบันดาลใจ1 + การสร้างแรงบันดาลใจ2 + การสร้างแรงบันดาลใจ3 + การสร้างแรงบันดาลใจ4 +
การสร้างแรงบันดาลใจ5 + การสร้างแรงบันดาลใจ6 + ความเป็นปัจเจกบุคคล1 + ความเป็นปัจเจกบุคคล2 + ความเป็นปัจเจกบุคคล3 + ความเป็นปัจเจกบุคคล4 + ความเป็นปัจเจกบุคคล5 + ความเป็นปัจเจกบุคคล6 + มีอุดมการณ์1 + มีอุดมการณ์2 + มีอุดมการณ์3 + มีอุดมการณ์4 +
มีอุดมการณ์5 + การสร้างบารมี1 + การสร้างบารมี2 + การสร้างบารมี3 + การสร้างบารมี4) / 27.
EXECUTE.SAVE OUTFILE='D:\Aงาน ป.โท\ผลการวิเคราะห์\ข้อมูลกลุ่มตัวอย่าง.sav ใหม่.sav'
/COMPRESSED.FREQUENCIES VARIABLES=สถานภาพ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน
/STATISTICS=STDDEV MEAN /ORDER=ANALYSIS.

Frequencies

[DataSet1] D:\Aงาน ป.โท\ผลการวิเคราะห์\ข้อมูลกลุ่มตัวอย่าง.sav ใหม่.sav

Statistics

		สถานภาพ	ระดับการศึกษา	ประสบการณ์การทำงาน
N	Valid	169	169	169

Missing	0	0	0
Mean	1.47	1.45	2.09
Std. Deviation	.501	.499	.747

Frequency Table

สถานภาพ

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	บรรพชิต	89	52.7	52.7	52.7
	คฤหัสถ์	80	47.3	47.3	100.0
	Total	169	100.0	100.0	

ระดับการศึกษา

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	ระดับปริญญาตรี	93	55.0	55.0	55.0
	สูงกว่าระดับปริญญาตรี	76	45.0	45.0	100.0
	Total	169	100.0	100.0	

ประสบการณ์การทำงาน

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	ต่ำกว่า 5 ปี	40	23.7	23.7	23.7
	5-10 ปี	74	43.8	43.8	67.5
	มากกว่า 10 ปี	55	32.5	32.5	100.0
	Total	169	100.0	100.0	

```
DESCRIPTIVES VARIABLES=การกระตุ้นทางปัญญา1 การกระตุ้นทางปัญญา2 การกระตุ้นทางปัญญา3 การกระตุ้นทางปัญญา4 การกระตุ้นทางปัญญา5 การกระตุ้นทางปัญญา6
  /STATISTICS=MEAN STDDEV MIN MAX.
```

Descriptives

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
การกระตุ้นทางปัญญา1	169	1	5	4.54	.732
การกระตุ้นทางปัญญา2	169	1	5	4.38	.681
การกระตุ้นทางปัญญา3	169	1	5	4.50	.691
การกระตุ้นทางปัญญา4	169	1	5	4.37	.776
การกระตุ้นทางปัญญา5	169	1	5	4.44	.746
การกระตุ้นทางปัญญา6	169	1	5	4.41	.720
Valid N (listwise)	169				

DESCRIPTIVES VARIABLES=การสร้างแรงบันดาลใจ1 การสร้างแรงบันดาลใจ2 การสร้างแรงบันดาลใจ3 การสร้างแรงบันดาลใจ4 การสร้างแรงบันดาลใจ5 การสร้างแรงบันดาลใจ6
/STATISTICS=MEAN STDDEV MIN MAX.

Descriptives

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
การสร้างแรงบันดาลใจ1	169	1	5	4.40	.667
การสร้างแรงบันดาลใจ2	169	1	5	4.51	.646
การสร้างแรงบันดาลใจ3	169	1	5	4.44	.680
การสร้างแรงบันดาลใจ4	169	1	5	4.44	.697
การสร้างแรงบันดาลใจ5	169	1	5	4.40	.684
การสร้างแรงบันดาลใจ6	169	1	5	4.46	.715
Valid N (listwise)	169				

DESCRIPTIVES VARIABLES=ความเป็นปัจเจกบุคคล1 ความเป็นปัจเจกบุคคล2 ความเป็นปัจเจกบุคคล3 ความเป็นปัจเจกบุคคล4 ความเป็นปัจเจกบุคคล5 ความเป็นปัจเจกบุคคล6
/STATISTICS=MEAN STDDEV MIN MAX.

Descriptives

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
ความเป็นปัจเจกบุคคล1	169	2	5	4.46	.645
ความเป็นปัจเจกบุคคล2	169	1	5	4.47	.627
ความเป็นปัจเจกบุคคล3	169	1	5	4.44	.653
ความเป็นปัจเจกบุคคล4	169	1	5	4.49	.647
ความเป็นปัจเจกบุคคล5	169	1	5	4.47	.682
ความเป็นปัจเจกบุคคล6	169	1	5	4.49	.665
Valid N (listwise)	169				

DESCRIPTIVES VARIABLES=มีอุดมการณ์1 มีอุดมการณ์2 มีอุดมการณ์3 มีอุดมการณ์4 มีอุดมการณ์5
/STATISTICS=MEAN STDDEV MIN MAX.

Descriptives

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
มีอุดมการณ์1	169	1	5	4.47	.699
มีอุดมการณ์2	169	1	5	4.47	.664
มีอุดมการณ์3	169	1	5	4.50	.656
มีอุดมการณ์4	169	1	5	4.48	.664
มีอุดมการณ์5	169	1	5	4.43	.737
Valid N (listwise)	169				

DESCRIPTIVES VARIABLES=การสร้างบารมี1 การสร้างบารมี2 การสร้างบารมี3 การสร้างบารมี4
/STATISTICS=MEAN STDDEV MIN MAX.

Descriptives

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
การสร้างบารมี1	169	1	5	4.44	.680
การสร้างบารมี2	169	1	5	4.44	.706
การสร้างบารมี3	169	1	5	4.46	.699
การสร้างบารมี4	169	1	5	4.48	.691
Valid N (listwise)	169				

DESCRIPTIVES VARIABLES=การกระตุ้นทางปัญญา การสร้างแรงบันดาลใจ ความเป็นปัจเจกบุคคล มีอุดมการณ์ การสร้างบารมี โดยรวม
/STATISTICS=MEAN STDDEV MIN MAX.

Descriptives

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
การกระตุ้นทางปัญญา	169	1.00	5.00	4.4398	.57433
การสร้างแรงบันดาลใจ	169	1.00	5.00	4.4418	.51889
ความเป็นปัจเจกบุคคล	169	1.17	5.00	4.4684	.48386
มีอุดมการณ์	169	1.00	5.00	4.4710	.53734
การสร้างบารมี	169	1.00	5.00	4.4556	.55591
โดยรวม	169	1.04	5.00	4.4547	.47910
Valid N (listwise)	169				

T-TEST GROUPS=สถานภาพ(1 2) /MISSING=ANALYSIS /VARIABLES=การกระตุ้นทางปัญญา1 การกระตุ้นทางปัญญา2 การกระตุ้นทางปัญญา3 การกระตุ้นทางปัญญา4 การกระตุ้นทางปัญญา5 การกระตุ้นทางปัญญา6
/CRITERIA=CI(.95).

T-Test

Group Statistics

	สถานภาพ	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
การกระตุ้นทางปัญญา	บรรพชิต	89	4.4588	.46823	.04963
	คฤหัสถ์	80	4.4188	.67557	.07553
การสร้างแรงบันดาลใจ	บรรพชิต	89	4.4831	.40518	.04295
	คฤหัสถ์	80	4.3958	.62100	.06943
ความเป็นปัจเจกบุคคล	บรรพชิต	89	4.4794	.42848	.04542
	คฤหัสถ์	80	4.4563	.54136	.06053
มีอุดมการณ์	บรรพชิต	89	4.4876	.47764	.05063
	คฤหัสถ์	80	4.4525	.59936	.06701
การสร้างบารมี	บรรพชิต	89	4.5028	.42221	.04475
	คฤหัสถ์	80	4.4031	.67329	.07528

โดยรวม	บรรพชิต	89	4.4806	.37568	.03982
	คฤหัสถ์	80	4.4259	.57387	.06416

Independent Samples Test

		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means
		F	Sig.	t
การกระตุ้นทางปัญญา	Equal variances assumed	.424	.516	.452
	Equal variances not assumed			.443
การสร้างแรงบันดาลใจ	Equal variances assumed	.282	.596	1.093
	Equal variances not assumed			1.069
ความเป็นปัจเจกบุคคล	Equal variances assumed	.023	.879	.310
	Equal variances not assumed			.306
มีอุดมการณ์	Equal variances assumed	.004	.949	.423
	Equal variances not assumed			.418
การสร้างบารมี	Equal variances assumed	.791	.375	1.165
	Equal variances not assumed			1.138
โดยรวม	Equal variances assumed	.268	.605	.740
	Equal variances not assumed			.725

Independent Samples Test

		t-test for Equality of Means		
		df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference
การกระตุ้นทางปัญญา	Equal variances assumed	167	.652	.04005
	Equal variances not assumed	138.733	.658	.04005
การสร้างแรงบันดาลใจ	Equal variances assumed	167	.276	.08731
	Equal variances not assumed	133.482	.287	.08731
ความเป็นปัจเจกบุคคล	Equal variances assumed	167	.757	.02315
	Equal variances not assumed	150.252	.760	.02315

มีอุดมการณ์	Equal variances assumed	167	.673	.03514
	Equal variances not assumed	150.818	.676	.03514
การสร้างบารมี	Equal variances assumed	167	.246	.09968
	Equal variances not assumed	130.124	.257	.09968
โดยรวม	Equal variances assumed	167	.460	.05472
	Equal variances not assumed	133.768	.470	.05472

Independent Samples Test

		t-test for Equality of Means		
		Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
			Lower	Upper
การกระตุ้นทางปัญญา	Equal variances assumed	.08869	-.13506	.21516
	Equal variances not assumed	.09038	-.13865	.21875
การสร้างแรงบันดาลใจ	Equal variances assumed	.07990	-.07042	.24505
	Equal variances not assumed	.08164	-.07416	.24879
ความเป็นปัจเจกบุคคล	Equal variances assumed	.07475	-.12442	.17072
	Equal variances not assumed	.07567	-.12637	.17267
มีอุดมการณ์	Equal variances assumed	.08299	-.12870	.19898
	Equal variances not assumed	.08399	-.13080	.20108
การสร้างบารมี	Equal variances assumed	.08555	-.06922	.26859
	Equal variances not assumed	.08757	-.07357	.27294
โดยรวม	Equal variances assumed	.07391	-.09120	.20065
	Equal variances not assumed	.07551	-.09463	.20408

T-TEST GROUPS=ระดับการศึกษา(1 2) /MISSING=ANALYSIS /VARIABLES=การกระตุ้นทางปัญญา การสร้างแรงบันดาลใจ ความเป็นปัจเจกบุคคล มีอุดมการณ์ การสร้างบารมี โดยรวม /CRITERIA=CI(.95).

T-Test

Group Statistics

	ระดับการศึกษา	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
การกระตุ้นทางปัญญา	ระดับปริญญาตรี	93	4.4731	.44862	.04652
	สูงกว่าระดับปริญญาตรี	76	4.3991	.69925	.08021
การสร้างแรงบันดาลใจ	ระดับปริญญาตรี	93	4.4211	.48752	.05055
	สูงกว่าระดับปริญญาตรี	76	4.4671	.55712	.06391
ความเป็นปัจเจกบุคคล	ระดับปริญญาตรี	93	4.4910	.41946	.04350
	สูงกว่าระดับปริญญาตรี	76	4.4408	.55425	.06358
มีอุดมการณ์	ระดับปริญญาตรี	93	4.4903	.48769	.05057
	สูงกว่าระดับปริญญาตรี	76	4.4474	.59497	.06825

การสร้างบารมี	ระดับปริญญาตรี	93	4.4543	.54790	.05681
	สูงกว่าระดับปริญญาตรี	76	4.4572	.56919	.06529
โดยรวม	ระดับปริญญาตรี	93	4.4659	.42279	.04384
	สูงกว่าระดับปริญญาตรี	76	4.4410	.54272	.06225

Independent Samples Test

		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means
		F	Sig.	t
การกระตุ้นทางปัญญา	Equal variances assumed	1.052	.306	.832
	Equal variances not assumed			.798
การสร้างแรงบันดาลใจ	Equal variances assumed	.031	.860	-.572
	Equal variances not assumed			-.564
ความเป็นปัจเจกบุคคล	Equal variances assumed	1.026	.313	.671
	Equal variances not assumed			.652
มีอุดมการณ์	Equal variances assumed	.301	.584	.516
	Equal variances not assumed			.506
การสร้างบารมี	Equal variances assumed	.013	.910	-.034
	Equal variances not assumed			-.034
โดยรวม	Equal variances assumed	.100	.752	.335
	Equal variances not assumed			.327

Independent Samples Test

		t-test for Equality of Means		
		df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference
การกระตุ้นทางปัญญา	Equal variances assumed	167	.406	.07400
	Equal variances not assumed	122.632	.426	.07400
การสร้างแรงบันดาลใจ	Equal variances assumed	167	.568	-.04596
	Equal variances not assumed	150.265	.574	-.04596
ความเป็นปัจเจกบุคคล	Equal variances assumed	167	.503	.05025
	Equal variances not assumed	137.146	.515	.05025
มีอุดมการณ์	Equal variances assumed	167	.607	.04295
	Equal variances not assumed	144.465	.614	.04295
การสร้างบารมี	Equal variances assumed	167	.973	-.00294
	Equal variances not assumed	157.818	.973	-.00294
โดยรวม	Equal variances assumed	167	.738	.02492
	Equal variances not assumed	139.806	.744	.02492

Independent Samples Test

		t-test for Equality of Means		
		Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
			Lower	Upper
การกระตุ้นทางปัญญา	Equal variances assumed	.08889	-.10150	.24949
	Equal variances not assumed	.09272	-.10955	.25754
การสร้างแรงบันดาลใจ	Equal variances assumed	.08040	-.20468	.11277
	Equal variances not assumed	.08148	-.20696	.11504
ความเป็นปัจเจกบุคคล	Equal variances assumed	.07494	-.09771	.19821
	Equal variances not assumed	.07703	-.10207	.20257
มีอุดมการณ์	Equal variances assumed	.08327	-.12145	.20736
	Equal variances not assumed	.08494	-.12494	.21084
การสร้างบารมี	Equal variances assumed	.08622	-.17315	.16728
	Equal variances not assumed	.08655	-.17388	.16801
โดยรวม	Equal variances assumed	.07428	-.12173	.17157

	Equal variances not assumed	.07614	-.12562	.17546

NEWAY การกระตุ้นทางปัญญา การสร้างแรงบันดาลใจ ความเป็นปัจเจกบุคคล มีอุดมการณ์ การสร้างบารมี โดยรวม BY ประสบการณ์การทำงาน
/STATISTICS DESCRIPTIVES /MISSING ANALYSIS /POSTHOC=SCHEFFE ALPHA(0.05).

Oneway

Descriptives

		N	Mean	Std. Deviation	Std. Error
การกระตุ้นทางปัญญา	ต่ำกว่า 5 ปี	40	4.3708	.70457	.11140
	5-10 ปี	74	4.5045	.42824	.04978
	มากกว่า 10 ปี	55	4.4030	.63965	.08625
	Total	169	4.4398	.57433	.04418
การสร้างแรงบันดาลใจ	ต่ำกว่า 5 ปี	40	4.4000	.51169	.08090
	5-10 ปี	74	4.4797	.35964	.04181
	มากกว่า 10 ปี	55	4.4212	.68558	.09244
	Total	169	4.4418	.51889	.03991
ความเป็นปัจเจกบุคคล	ต่ำกว่า 5 ปี	40	4.3958	.54261	.08579
	5-10 ปี	74	4.5203	.35538	.04131
	มากกว่า 10 ปี	55	4.4515	.58061	.07829
	Total	169	4.4684	.48386	.03722
มีอุดมการณ์	ต่ำกว่า 5 ปี	40	4.4350	.52602	.08317
	5-10 ปี	74	4.5351	.40152	.04668
	มากกว่า 10 ปี	55	4.4109	.68575	.09247
	Total	169	4.4710	.53734	.04133
การสร้างบารมี	ต่ำกว่า 5 ปี	40	4.3750	.67225	.10629
	5-10 ปี	74	4.5068	.37465	.04355
	มากกว่า 10 ปี	55	4.4455	.66090	.08912
	Total	169	4.4556	.55591	.04276
โดยรวม	ต่ำกว่า 5 ปี	40	4.3954	.53923	.08526
	5-10 ปี	74	4.5085	.30953	.03598
	มากกว่า 10 ปี	55	4.4256	.60594	.08170
	Total	169	4.4547	.47910	.03685

Descriptives		95% Confidence Interval for Mean		Minimum	Maximum
		Lower Bound	Upper Bound		
การกระตุ้นทางปัญญา	ต่ำกว่า 5 ปี	4.1455	4.5962	1.00	5.00
	5-10 ปี	4.4053	4.6037	2.00	5.00
	มากกว่า 10 ปี	4.2301	4.5760	1.00	5.00
	Total	4.3526	4.5271	1.00	5.00
การสร้างแรงบันดาลใจ	ต่ำกว่า 5 ปี	4.2364	4.5636	3.00	5.00
	5-10 ปี	4.3964	4.5631	3.33	5.00
	มากกว่า 10 ปี	4.2359	4.6065	1.00	5.00
	Total	4.3630	4.5206	1.00	5.00
ความเป็นปัจเจกบุคคล	ต่ำกว่า 5 ปี	4.2223	4.5694	3.00	5.00
	5-10 ปี	4.4379	4.6026	3.67	5.00
	มากกว่า 10 ปี	4.2946	4.6085	1.17	5.00
	Total	4.3950	4.5419	1.17	5.00
มีอุดมการณ์	ต่ำกว่า 5 ปี	4.2668	4.6032	3.00	5.00
	5-10 ปี	4.4421	4.6282	3.20	5.00
	มากกว่า 10 ปี	4.2255	4.5963	1.00	5.00
	Total	4.3894	4.5526	1.00	5.00
การสร้างบารมี	ต่ำกว่า 5 ปี	4.1600	4.5900	1.50	5.00
	5-10 ปี	4.4200	4.5936	3.75	5.00
	มากกว่า 10 ปี	4.2668	4.6241	1.00	5.00
	Total	4.3712	4.5400	1.00	5.00
โดยรวม	ต่ำกว่า 5 ปี	4.2229	4.5678	2.56	5.00
	5-10 ปี	4.4368	4.5802	3.81	5.00
	มากกว่า 10 ปี	4.2618	4.5894	1.04	5.00
	Total	4.3820	4.5275	1.04	5.00

ANOVA

		Sum of Squares	df	Mean Square	F
การกระตุ้นทางปัญญา	Between Groups	.574	2	.287	.869
	Within Groups	54.842	166	.330	
	Total	55.416	168		
การสร้างแรงบันดาลใจ	Between Groups	.200	2	.100	.368
	Within Groups	45.034	166	.271	
	Total	45.233	168		
ความเป็นปัจเจกบุคคล	Between Groups	.425	2	.213	.908
	Within Groups	38.906	166	.234	
	Total	39.332	168		

มีอุดมการณ์	Between Groups	.555	2	.277	.960
	Within Groups	47.953	166	.289	
	Total	48.508	168		
การสร้างบารมี	Between Groups	.459	2	.230	.741
	Within Groups	51.458	166	.310	
	Total	51.917	168		
โดยรวม	Between Groups	.402	2	.201	.874
	Within Groups	38.161	166	.230	
	Total	38.562	168		

ANOVA

		Sig.
การกระตุ้นทางปัญญา	Between Groups	.421
	Within Groups	
	Total	
การสร้างแรงบันดาลใจ	Between Groups	.693
	Within Groups	
	Total	
ความเป็นปัจเจกบุคคล	Between Groups	.406
	Within Groups	
	Total	
มีอุดมการณ์	Between Groups	.385
	Within Groups	
	Total	
การสร้างบารมี	Between Groups	.478
	Within Groups	
	Total	
โดยรวม	Between Groups	.419
	Within Groups	
	Total	

Post Hoc Tests Multiple Comparisons Scheffe

Dependent Variable	(I) ประสบการณ์การทำงาน	(J) ประสบการณ์การทำงาน	Mean Difference (I-J)	Std. Error
		5-10 ปี	-.13367	.11280
	ต่ำกว่า 5 ปี	มากกว่า 10 ปี	-.03220	.11944
	5-10 ปี	ต่ำกว่า 5 ปี	.13367	.11280
การกระตุ้นทางปัญญา		มากกว่า 10 ปี	.10147	.10233

	มากกว่า 10 ปี	ต่ำกว่า 5 ปี	.03220	.11944
		5-10 ปี	-.10147	.10233
การสร้างแรงบันดาลใจ	ต่ำกว่า 5 ปี	5-10 ปี	-.07973	.10222
		มากกว่า 10 ปี	-.02121	.10823
	5-10 ปี	ต่ำกว่า 5 ปี	.07973	.10222
		มากกว่า 10 ปี	.05852	.09273
	มากกว่า 10 ปี	ต่ำกว่า 5 ปี	.02121	.10823
		5-10 ปี	-.05852	.09273
ความเป็นปัจเจกบุคคล	ต่ำกว่า 5 ปี	5-10 ปี	-.12444	.09501
		มากกว่า 10 ปี	-.05568	.10060
	5-10 ปี	ต่ำกว่า 5 ปี	.12444	.09501
		มากกว่า 10 ปี	.06876	.08619
	มากกว่า 10 ปี	ต่ำกว่า 5 ปี	.05568	.10060
		5-10 ปี	-.06876	.08619
มีอุดมการณ์	ต่ำกว่า 5 ปี	5-10 ปี	-.10014	.10548
		มากกว่า 10 ปี	.02409	.11169
	5-10 ปี	ต่ำกว่า 5 ปี	.10014	.10548
		มากกว่า 10 ปี	.12423	.09569
	มากกว่า 10 ปี	ต่ำกว่า 5 ปี	-.02409	.11169
		5-10 ปี	-.12423	.09569
การสร้างบารมี	ต่ำกว่า 5 ปี	5-10 ปี	-.13176	.10926
		มากกว่า 10 ปี	-.07045	.11570
	5-10 ปี	ต่ำกว่า 5 ปี	.13176	.10926
		มากกว่า 10 ปี	.06130	.09912
	มากกว่า 10 ปี	ต่ำกว่า 5 ปี	.07045	.11570
		5-10 ปี	-.06130	.09912
โดยรวม	ต่ำกว่า 5 ปี	5-10 ปี	-.11314	.09409
		มากกว่า 10 ปี	-.03022	.09963
	5-10 ปี	ต่ำกว่า 5 ปี	.11314	.09409
		มากกว่า 10 ปี	.08292	.08536
	มากกว่า 10 ปี	ต่ำกว่า 5 ปี	.03022	.09963
		5-10 ปี	-.08292	.08536

Multiple Comparisons

Scheffe

Dependent Variable	(I) ประสบการณ์การทำงาน	(J) ประสบการณ์การทำงาน	Sig.	95% Confidence Interval Lower Bound
การกระตุ้นทางปัญญา	ต่ำกว่า 5 ปี	5-10 ปี	.497	-.4123
		มากกว่า 10 ปี	.964	-.3272

	5-10 ปี	ต่ำกว่า 5 ปี	.497	-.1449
		มากกว่า 10 ปี	.612	-.1513
	มากกว่า 10 ปี	ต่ำกว่า 5 ปี	.964	-.2628
		5-10 ปี	.612	-.3542
การสร้างแรงบันดาลใจ	ต่ำกว่า 5 ปี	5-10 ปี	.738	-.3322
		มากกว่า 10 ปี	.981	-.2886
	5-10 ปี	ต่ำกว่า 5 ปี	.738	-.1727
		มากกว่า 10 ปี	.820	-.1705
	มากกว่า 10 ปี	ต่ำกว่า 5 ปี	.981	-.2461
		5-10 ปี	.820	-.2876
ความเป็นปัจเจกบุคคล	ต่ำกว่า 5 ปี	5-10 ปี	.426	-.3591
		มากกว่า 10 ปี	.858	-.3042
	5-10 ปี	ต่ำกว่า 5 ปี	.426	-.1102
		มากกว่า 10 ปี	.728	-.1441
	มากกว่า 10 ปี	ต่ำกว่า 5 ปี	.858	-.1928
		5-10 ปี	.728	-.2816
มีอุดมการณ์	ต่ำกว่า 5 ปี	5-10 ปี	.638	-.3607
		มากกว่า 10 ปี	.977	-.2518
	5-10 ปี	ต่ำกว่า 5 ปี	.638	-.1604
		มากกว่า 10 ปี	.432	-.1121
	มากกว่า 10 ปี	ต่ำกว่า 5 ปี	.977	-.3000
		5-10 ปี	.432	-.3606
การสร้างบารมี	ต่ำกว่า 5 ปี	5-10 ปี	.485	-.4016
		มากกว่า 10 ปี	.831	-.3562
	5-10 ปี	ต่ำกว่า 5 ปี	.485	-.1381
		มากกว่า 10 ปี	.826	-.1835
	มากกว่า 10 ปี	ต่ำกว่า 5 ปี	.831	-.2153
		5-10 ปี	.826	-.3061
โดยรวม	ต่ำกว่า 5 ปี	5-10 ปี	.487	-.3455
		มากกว่า 10 ปี	.955	-.2763
	5-10 ปี	ต่ำกว่า 5 ปี	.487	-.1193
		มากกว่า 10 ปี	.625	-.1279
	มากกว่า 10 ปี	ต่ำกว่า 5 ปี	.955	-.2159
		5-10 ปี	.625	-.2938

Multiple Comparisons

Scheffe

Dependent Variable	(I) ประสบการณ์การทำงาน	(J) ประสบการณ์การทำงาน	95% Confidence Interval Upper Bound
การกระตุ้นทางปัญญา	ต่ำกว่า 5 ปี	5-10 ปี	.1449
		มากกว่า 10 ปี	.2628
	5-10 ปี	ต่ำกว่า 5 ปี	.4123
		มากกว่า 10 ปี	.3542
	มากกว่า 10 ปี	ต่ำกว่า 5 ปี	.3272
		5-10 ปี	.1513
การสร้างแรงบันดาลใจ	ต่ำกว่า 5 ปี	5-10 ปี	.1727
		มากกว่า 10 ปี	.2461
	5-10 ปี	ต่ำกว่า 5 ปี	.3322
		มากกว่า 10 ปี	.2876
	มากกว่า 10 ปี	ต่ำกว่า 5 ปี	.2886
		5-10 ปี	.1705
ความเป็นปัจเจกบุคคล	ต่ำกว่า 5 ปี	5-10 ปี	.1102
		มากกว่า 10 ปี	.1928
	5-10 ปี	ต่ำกว่า 5 ปี	.3591
		มากกว่า 10 ปี	.2816
	มากกว่า 10 ปี	ต่ำกว่า 5 ปี	.3042
		5-10 ปี	.1441
มีอุดมการณ์	ต่ำกว่า 5 ปี	5-10 ปี	.1604
		มากกว่า 10 ปี	.3000
	5-10 ปี	ต่ำกว่า 5 ปี	.3607
		มากกว่า 10 ปี	.3606
	มากกว่า 10 ปี	ต่ำกว่า 5 ปี	.2518
		5-10 ปี	.1121
การสร้างบารมี	ต่ำกว่า 5 ปี	5-10 ปี	.1381
		มากกว่า 10 ปี	.2153
	5-10 ปี	ต่ำกว่า 5 ปี	.4016
		มากกว่า 10 ปี	.3061
	มากกว่า 10 ปี	ต่ำกว่า 5 ปี	.3562
		5-10 ปี	.1835
โดยรวม	ต่ำกว่า 5 ปี	5-10 ปี	.1193
		มากกว่า 10 ปี	.2159
	5-10 ปี	ต่ำกว่า 5 ปี	.3455

		มากกว่า 10 ปี	.2938
	มากกว่า 10 ปี	ต่ำกว่า 5 ปี	.2763
		5-10 ปี	.1279

Homogeneous Subsets

การกระตุ้นทางปัญญา

Scheffe[a,b]

ประสบการณ์การทำงาน	N	Subset for alpha = 0.05
		1
ต่ำกว่า 5 ปี	40	4.3708
มากกว่า 10 ปี	55	4.4030
5-10 ปี	74	4.5045
Sig.		.490

Means for groups in homogeneous subsets are displayed.

a. Uses Harmonic Mean Sample Size = 52.914.

b. The group sizes are unequal. The harmonic mean of the group sizes is used. Type I error levels are not guaranteed.

การสร้างแรงบันดาลใจ

Scheffe[a,b]

ประสบการณ์การทำงาน	N	Subset for alpha = 0.05
		1
ต่ำกว่า 5 ปี	40	4.4000
มากกว่า 10 ปี	55	4.4212
5-10 ปี	74	4.4797
Sig.		.734

Means for groups in homogeneous subsets are displayed.

a. Uses Harmonic Mean Sample Size = 52.914.

b. The group sizes are unequal. The harmonic mean of the group sizes is used. Type I error levels are not guaranteed.

ความเป็นปัจเจกบุคคล

Scheffe[a,b]

ประสบการณ์การทำงาน	N	Subset for alpha = 0.05
		1
ต่ำกว่า 5 ปี	40	4.3958

มากกว่า 10 ปี	55	4.4515
5-10 ปี	74	4.5203
Sig.		.419

Means for groups in homogeneous subsets are displayed.

a. Uses Harmonic Mean Sample Size = 52.914.

b. The group sizes are unequal. The harmonic mean of the group sizes is used. Type I error levels are not guaranteed.

มีอุดมการณ์

Scheffe[a,b]

ประสบการณ์การทำงาน	N	Subset for alpha = 0.05
		1
มากกว่า 10 ปี	55	4.4109
ต่ำกว่า 5 ปี	40	4.4350
5-10 ปี	74	4.5351
Sig.		.495

Means for groups in homogeneous subsets are displayed.

a. Uses Harmonic Mean Sample Size = 52.914.

b. The group sizes are unequal. The harmonic mean of the group sizes is used. Type I error levels are not guaranteed.

การสร้างบารมี

Scheffe[a,b]

ประสบการณ์การทำงาน	N	Subset for alpha = 0.05
		1
ต่ำกว่า 5 ปี	40	4.3750
มากกว่า 10 ปี	55	4.4455
5-10 ปี	74	4.5068
Sig.		.478

Means for groups in homogeneous subsets are displayed.

a. Uses Harmonic Mean Sample Size = 52.914.

b. The group sizes are unequal. The harmonic mean of the group sizes is used. Type I error levels are not guaranteed.

โดยรวม

Scheffe[a,b]

ประสบการณ์การทำงาน	N	Subset for alpha = 0.05
		1

ต่ำกว่า 5 ปี	40	4.3954
มากกว่า 10 ปี	55	4.4256
5-10 ปี	74	4.5085
Sig.		.480

Means for groups in homogeneous subsets are displayed.

a. Uses Harmonic Mean Sample Size = 52.914.

b. The group sizes are unequal. The harmonic mean of the group sizes is used. Type I error levels are not guaranteed.

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ สกุล : พระมหาประสพชัย มหาปรกฺกโม (ไชยะโส)

วัน เดือน ปีเกิด : 11 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2542

ชาติภูมิ : จังหวัดหนองคาย

ที่อยู่ปัจจุบัน : เลขที่ 172 วัดพระธาตุบังพวน ถนนหนองสองห้อง ท่าบ่อ ตำบลพระธาตุบังพวน อำเภอเมือง จังหวัดหนองคาย 43100
E-mail. Eewee951@gmail.com
Tel. Mobile 06 3890 8603

สถานที่ทำงาน : โรงเรียนวัดพระธาตุบังพวน
สังกัดสำนักเขตการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 8

การศึกษา : นักธรรมชั้น เอก
: เปรียญธรรม 4 ประโยค
: สำเร็จการศึกษาระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย
: โรงเรียนประภัสสรวิทยา วัดศรีนวล จังหวัดขอนแก่น
: สำเร็จการศึกษาระดับชั้นปริญญาตรี ครุศาสตรบัณฑิต
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

หน้าที่การงานปัจจุบัน : เจ้าคณะตำบลพระธาตุบังพวน เขต 1
: ผู้ช่วยเจ้าอาวาสวัดพระธาตุบังพวน
: ครูโรงเรียนวัดพระธาตุบังพวน (จศป.) ตำบลพระธาตุบังพวน
อำเภอเมือง จังหวัดหนองคาย