

ปัจจัยด้านบุคคลของครูและภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อ
สมรรถนะการวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียนของครู
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1



เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
ธันวาคม 2560

ปัจจัยด้านบุคคลของครูและภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อ
สมรรถนะการวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียนของครู
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1



เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
ธันวาคม 2560
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ปัจจัยด้านบุคคลของครูและภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อ
สมรรถนะการวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียนของครู
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1



เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

ธันวาคม 2560

ศุภวารรณ ผลสง่า. (2560). ปัจจัยด้านบุคคลของครูและภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อสมรรถนะการวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียนของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1. ปรินูญานินพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. อาจารย์ที่ปรึกษาปรินูญานินพนธ์: อาจารย์ดร.ธีระภาพ เพชรมาลัยกุล, อาจารย์ เรือเอก ดร.อภิสิทธิ์ ทรงบัณฑิตย์.

การวิจัยครั้งนี้ มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษา 1)ระดับสมรรถนะการวิเคราะห์สังเคราะห์และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียนของครู 2)ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา 3)ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านบุคคลของครูและภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับสมรรถนะการวิเคราะห์ สังเคราะห์และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียนของครู 4)ปัจจัยด้านบุคคลของครูและภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่สามารถพยากรณ์ สมรรถนะการวิเคราะห์สังเคราะห์และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียนของครูกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยเป็นครูในสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน จำนวน 359 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลเป็นแบบสอบถามโดยมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .98 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานวิเคราะห์ค่าสหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณแบบการคัดเลือกเข้า

ผลการวิจัยพบว่า 1)สมรรถนะการวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียนของครู โดยภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากและเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยของคะแนนสูงสุด คือ ด้านการวิเคราะห์ รองลงมาคือด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียนของครู และด้านการสังเคราะห์ ตามลำดับ 2)ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมการปฏิบัติอยู่ในระดับมากและเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านมีระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ รองลงมา คือด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านการกระตุ้นทางปัญญาและด้านการสร้างวิสัยทัศน์อย่างชัดเจน และด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ตามลำดับ 3)องค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในแต่ละด้านมีความสัมพันธ์กับสมรรถนะการวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียนของครูในทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยด้านที่มีความสัมพันธ์สูงสุดคือด้านการกระตุ้นทางปัญญา รองลงมา คือ ด้านการสร้างวิสัยทัศน์อย่างชัดเจน ด้านการสร้างแรงบันดาลใจการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลและด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ตามลำดับ 4)ปัจจัยด้านบุคคลของครูและภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสามารถพยากรณ์สมรรถนะการวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียนของครูอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ร่วมกันพยากรณ์ร้อยละ 21.30 โดยการกระตุ้นทางปัญญามีอำนาจการพยากรณ์สูงสุดรองลงมา อายุ และเพศตามลำดับ

PERSONAL FACTORS AND THE TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP OF
SCHOOL ADMINISTRATORS EFFECTING THE COMPETENCIES FOR ANALYSIS,
SYNTHESIS AND RESEARCH TO DEVELOP STUDENTS OF TEACHERS
IN THE SECONDARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 1



AN ABSTRACT
BY
SUPAWAN PHONSANGA

Presented in Partial Fulfillment of the Requirements for the
Master of Education Degree in Education Administration
at Srinakharinwirot University
December 2017

Supawan Phonsanga. (2017). *Personal Factors and the Transformational Leadership of School Administrators Effecting the Competencies for Analysis, Synthesis and Research to Develop Students of Teachers in the Secondary Educational Service Area Office 1*. Thesis M.Ed. (Educational Administration). Bangkok: Graduate School, Srinakharinwirot University. Advisor Committee: Dr.Theerapharp Phetmalaikul and Lieutenant Dr. Apitee Songbundit.

The purposes of this research were to find 1) the level of analysis, synthesis and research to develop students competencies of teachers; 2) the level of the transformational leadership of school administrators; 3) the relationship between personal factors, analysis, synthesis, research to develop the students competencies of teachers and the transformational leadership of school administrators; 4) the personal factors of personal of teachers and the transformational leadership of school administrators that can predict to competencies of teachers. The samples of this research were three hundred and fifty nine teachers. The research tools were a questionnaire with reliability .98. Percentage, mean, standard deviation, and analyse the Pearson Product Moment Correlation and to analyse the equation of multiple regression were used to analyze the data.

The findings revealed the following: 1) The Competencies of analysis, synthesis, and research to develop student of teachers. The overall was at a high level and every other aspect was also at a high level. The highest average score is ranked for the first were analysis, followed by research and synthesis, respectively. 2) Factors of the school transformational leadership on the whole and according to the comments of the teacher in the level of practice was at a high level and every practical aspect was also at a high level. The inspiration building, the idealism influence, the intelligence stimulated and the creating clear vision and the individuality identified, respectively. 3) The competencies of analysis, synthesis and research to develop student of teachers in the positive way were statistically significant at .01. By the highest relationship were in the aspect of stimulated Intelligence, the second was creating vision clearly, inspiration building, individuality consideration and idealism influence, respectively. 4) The factors of the personal aspect of teachers and the school transformational leadership can be predicted by the competencies of analysis, synthesis and research to develop students of teachers is significantly at .01. The prediction is at a percentage of 21.30 for the intelligence stimulated is effecting the highest prediction, age and sex respectively.

ประกาศคุณูปการ

ปริญญานิพนธ์ฉบับนี้ สำเร็จได้ด้วยความกรุณาเป็นอย่างยิ่งจากอาจารย์ ดร.ธีระภาพ เพชรมาลัยกุล อาจารย์ที่ปรึกษาปริญญานิพนธ์ และอาจารย์ เรือเอก ดร.อภิสิทธิ์ ทรงบัณฑิตย์ อาจารย์ที่ปรึกษาปริญญานิพนธ์ร่วม ที่ได้เสียสละเวลาอันมีค่าในการให้คำปรึกษา แนะนำการทำงาน วิจัย ตลอดจนปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ

ขอขอบพระคุณผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ไพโรจน์ กลิ่นกุหลาบ ที่กรุณาเป็นประธานกรรมการ สอบปากเปล่าปริญญานิพนธ์ และให้คำแนะนำที่ดีในการตรวจสอบแก้ไขข้อผิดพลาดต่างๆ ด้วย ความดูแลเอาใจใส่ ขอขอบพระคุณ ผศ.ดร.วีระ สุภากิจ ผศ.ดร.โยธิน ศรีโสภา ที่กรุณาเป็นกรรมการ สอบเค้าโครงปริญญานิพนธ์ ที่ให้ข้อเสนอแนะและคำแนะนำต่างๆ

ขอขอบพระคุณ ผศ.ดร.ณัฐภรณ์ หลาวทอง ผศ.ดร.ประทุมทอง ไตรรัตน์ ดร.ราชนันท์ บุญธิมา ดร.สมบุญ บวรศิริรักษ์ และดร.จันทร์ศมภ์ ภูติอริยวัฒน์ ที่กรุณาเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบ คุณภาพเครื่องมือและให้ข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์อย่างยิ่ง ตลอดทั้งคณาจารย์ประจำภาค วิชาการบริหารการศึกษาทุกท่านที่กรุณาให้คำแนะนำ และให้คำปรึกษามาโดยตลอด ผู้วิจัยรู้สึก ทราบซึ่งถึงความกรุณาดังกล่าว จึงขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณ ผู้อำนวยการและคณะครูโรงเรียนสตรีวัดอัมพวันสวรรค์ที่ช่วยเหลือและ สนับสนุนการเรียนและการทำปริญญานิพนธ์มาโดยตลอด และขอขอบพระคุณคณะผู้บริหาร และ คณะครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 ทั้ง 19 โรงเรียน ที่อำนวยความสะดวก และให้ความอนุเคราะห์ในตอบแบบสอบถามอย่างดียิ่ง

ขอขอบพระคุณ ดร.ปรีดี ประทุมสุวรรณ์ พี่ๆ น้องๆ เพื่อนๆ ที่ร่วมโรงเรียน และต่างโรงเรียน รวมทั้งนิสิตปริญญาโท ภาคปกติ รุ่น 37 ภาคพิเศษ รุ่น 24 รุ่นพี่ทั้งปริญญาโทและรุ่นพี่ปริญญาเอก ทุกท่านที่ให้คำแนะนำ คอยช่วยเหลือและเป็นกำลังใจให้ผู้วิจัยเสมอมา

คุณค่าและประโยชน์อันใดที่พึงได้จากปริญญานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบเพื่อการพัฒนา การศึกษาและน้อมระลึกถึงพระคุณ มารดา บิดา ครู อาจารย์ ตลอดจนทุกท่านที่ไม่ได้กล่าวนามไว้ ณ ที่นี้ ที่มีส่วนให้คำแนะนำและช่วยเหลือในการทำวิจัยครั้งนี้ คุณค่าหรือประโยชน์อันใดที่เกิด จากการวิจัยในครั้งนี้ ขอมอบแด่ผู้มีพระคุณทุกท่าน

ศุภาวรรณ ผลสง่า

สารบัญ

บทที่	หน้า
1 บทนำ	1
ภูมิหลัง	1
จุดมุ่งหมายของการวิจัย	6
ความสำคัญของการวิจัย	6
ขอบเขตของการวิจัย	7
นิยามศัพท์เฉพาะ	8
กรอบแนวคิดในการวิจัย	10
สมมติฐานการวิจัย	12
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	13
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1	14
หลักการและแนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะ	16
สมรรถนะการวิเคราะห์สังเคราะห์และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียนของครู	30
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	42
ปัจจัยด้านบุคคล	66
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	68
3 วิธีดำเนินการวิจัย	74
การกำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	74
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	75
การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	76
การเก็บรวบรวมข้อมูล	77
การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล	77
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	78
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	79
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	79
การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล	80

สารบัญ(ต่อ)

บทที่	หน้า
5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	94
สรุปผลการวิจัย	97
อภิปรายผล.....	98
ข้อเสนอแนะ.....	104
บรรณานุกรม.....	106
ภาคผนวก.....	118
ภาคผนวก ก	119
ภาคผนวก ข.....	128
ประวัติย่อผู้วิจัย	136

บัญชีตาราง

ตาราง	หน้า
1 การสังเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง.....	56
2 จำนวนครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา	75
3 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามตัวแปร เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการสอน ตำแหน่งงาน กลุ่มสาระการเรียนรู้ และประสบการณ์ ในการทำวิจัย	81
4 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับการปฏิบัติในการวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียนของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 จำแนกเป็นภาพรวมและรายด้าน	83
5 ค่าเฉลี่ยค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับการปฏิบัติการวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียนของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 จำแนกตามรายข้อ.....	84
6 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 โดยรวม	86
7 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 โดยจำแนกตามรายข้อ.....	87
8 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายภายในปัจจัยด้านบุคคลของครูและภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1	90
9 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ปัจจัยส่วนบุคคลของครูและองค์ประกอบภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงกับสมรรถนะการวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนา ผู้เรียนของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1	91
10 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของปัจจัยด้านบุคคลของครูและภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ของผู้บริหารสถานศึกษาที่สามารถพยากรณ์สมรรถนะการวิเคราะห์ สังเคราะห์ และ การวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียนของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต1 โดยวิธีการถดถอยพหุคูณแบบการคัดเลือกเข้า.....	92

บัญชีภาพประกอบ

ภาพประกอบ

หน้า

1 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	12
-----------------------------	----



บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

การจัดการศึกษาไทยที่มุ่งผลิตคนที่มีความรู้และทักษะเพื่อเป็นกำลังสำคัญในระบบเศรษฐกิจ และเพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกในศตวรรษที่ 21 ทั้งในด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ซึ่งโลกเศรษฐกิจสมัยศตวรรษที่ 21 นี้เน้นการใช้แรงงานที่มีความรู้ ทักษะ และความสามารถในการคิดวิเคราะห์คิดสร้างสรรค์ และพร้อมสำหรับการเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ รวมถึงการปรับตัวและสามารถแก้ปัญหาได้ด้วยเหตุนี้การจัดการศึกษาจึงต้องได้รับการเปลี่ยนแปลงอย่างขนานใหญ่เพื่อมุ่งไปสู่การพัฒนาพลเมืองที่ฉลาด รับผิดชอบ สามารถคิดวิเคราะห์สังเคราะห์ และประยุกต์ใช้มีความสามารถในการทำงานและแก้ไขปัญหา เพื่อยกระดับศักยภาพในการแข่งขันทางเศรษฐกิจได้มากขึ้น ทั้งนี้เนื่องจากประเทศที่ไม่สามารถปฏิรูปการจัดการศึกษาของตนให้ก้าวตามทันจะกลายกลายเป็นประเทศที่ล้าหลัง ขาดภูมิคุ้มกัน และเสียเปรียบทางการแข่งขันในระดับประเทศ ด้วยเหตุนี้ประเทศไทยจึงจำเป็นต้องปฏิรูปการจัดการศึกษาในเชิงโครงสร้างทั้งระบบอย่างเข้าใจสภาพปัญหา มีเป้าหมายและแนวทางการพัฒนาอย่างมีประสิทธิภาพ (กระทรวง ศึกษาธิการ. 2559: 7)

การพัฒนาการศึกษาจึงกลายเป็นกลไกสำคัญประการหนึ่งที่จะช่วยในการขับเคลื่อนประเทศและเสริมสร้างขีดความสามารถในการแข่งขันให้ทัดเทียมนานาประเทศได้อย่างภาคภูมิใจ ตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบันประเทศไทยมีความพยายามในการปฏิรูปการศึกษาอย่างต่อเนื่อง มีทั้งที่ประสบความสำเร็จและล้มเหลวการปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สอง (พ.ศ. 2552-2561) จึงเป็นอีกความพยายามหนึ่งในการเร่งพัฒนาและยกระดับคุณภาพการศึกษาไทย เมื่อพิจารณาผลการประเมินความสำเร็จในการขับเคลื่อนการปฏิรูปดังกล่าว พบว่า ในการปฏิรูปนั้นมีบางเรื่องที่ประสบความสำเร็จ เช่น การปรับโครงสร้างหน่วยงานที่เป็นเอกภาพมากขึ้น มีการแบ่งการบริหารงานเป็นเขตพื้นที่การศึกษา มีการจัดตั้งสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษาหรือ สมศ. เป็นองค์กรมหาชน การนำมหาวิทยาลัยออกนอกระบบเพื่อการบริหารจัดการที่มีความคล่องตัวเป็นต้นหากแต่ในทางกลับกันยังพบปัญหาที่ต้องเร่งพัฒนาในหลายด้านโดยเฉพาะในด้านคุณภาพผู้เรียน ครู และบุคลากรทางการศึกษา (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. 2558: 1-3)

จากผลการทดสอบคณิตศาสตร์และวิทยาศาสตร์ระดับนานาชาติในปี พ.ศ. 2558 (Trends in International Mathematics and Science Study หรือ TIMSS 2015) ที่พบว่าคะแนนเฉลี่ยวิชาวิทยาศาสตร์ระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 ด้านเนื้อหาวิชา (Content Domain) มีผลคะแนนเฉลี่ยวิชาคณิตศาสตร์และวิชาวิทยาศาสตร์อยู่ในระดับต่ำกว่าคะแนนเฉลี่ยนานาชาติ โดยมีคะแนน 431 และ 456 คะแนน ตามลำดับ จากคะแนนเต็ม 1,000 คะแนน (สถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี. 2558: 8) และผลการประเมิน PISA 2015 การอ่าน คณิตศาสตร์และวิทยาศาสตร์พบว่าในด้านวิทยาศาสตร์ประเทศไทยได้ 421 คะแนน จัดอยู่ในอันดับช่วงที่ 51-57 จากทั้งหมด 72 ประเทศ

(สถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี. 2558: 5) ผลการสอบของนักเรียนไทยสะท้อนให้เห็นถึงความไม่ประสบความสำเร็จในการจัดการศึกษาของประเทศโดยเฉพาะอย่างยิ่งในด้านการพัฒนาการคิดวิเคราะห์และสังเคราะห์ของผู้เรียน ซึ่งสอดคล้องกับการวิเคราะห์สถานการณ์ในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 ที่พบว่าประเทศไทยยังประสบปัญหาคุณภาพในเกือบทุกด้านอาทิคุณภาพคนต่ำทั้งในด้านความรู้ทักษะและทัศนคติมีปัญหาด้านคุณธรรม จริยธรรม ไม่เคารพสิทธิผู้อื่น และไม่ยึดผลประโยชน์ส่วนรวมเป็นสำคัญอีกทั้งประเทศไทยยังมีข้อจำกัดต่อการพัฒนาที่รุนแรงขึ้น และเป็นประเด็นท้าทายอย่างมากที่จะต้องเร่งพัฒนาวิทยาศาสตร์เทคโนโลยีและนวัตกรรมให้เป็นปัจจัยขับเคลื่อนการพัฒนาในทุกด้านภายใต้สถานการณ์ที่ขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศมีข้อจำกัดหลายด้าน ประเทศไทยจึงควรเร่งดำเนินการให้เกิดการพัฒนาคนเพื่อเสริมสร้างทุนทางปัญญาให้กับประเทศอย่างยั่งยืนด้วยเหตุนี้ยุทธศาสตร์ที่เร่งด่วนประการหนึ่งของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 คือ ยึดคนเป็นศูนย์กลางการพัฒนาจึงมุ่งสร้างคุณภาพชีวิตและสุขภาวะที่ดีสำหรับคนไทย พัฒนาคนให้มีความเป็นคนที่สมบูรณ์มีวินัยใฝ่รู้มีความรู้ มีทักษะมีความคิดสร้างสรรค์ มีทัศนคติที่ดี รับผิดชอบต่อสังคมมีจริยธรรมและคุณธรรม (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12. พ.ศ.2560– 2564: 1-19)

จากวิกฤตและปัญหาทางด้านการจัดการศึกษาของไทยที่ส่งผลกระทบโดยตรงต่อการพัฒนาประเทศ จึงเกิดแนวทางการปฏิรูปการศึกษาเพื่อพัฒนาอย่างยั่งยืน (พ.ศ. 2558 -2569) ที่ครอบคลุมใน 6 ประเด็น ได้แก่ การปฏิรูปครู การปฏิรูปการเรียนรู้ การเพิ่มและการกระจายโอกาสอย่างมีคุณภาพและทั่วถึงเท่าเทียม การปฏิรูประบบการบริหารจัดการการศึกษา การผลิตและพัฒนากำลังคนเพื่อเพิ่มศักยภาพในการแข่งขัน และการปรับระบบการใช้ ICT เพื่อการศึกษา ซึ่งมีการกำหนดยุทธศาสตร์ในการปฏิรูปครู 5 ประเด็น ได้แก่ 1) การปฏิรูประบบและรูปแบบการผลิตครู 2) การปฏิรูปการพัฒนาครู 3) การปฏิรูประบบการใช้ครูและระบบการบริหารงานบุคคลของครู 4) การปฏิรูปการวิจัยของสถาบันผลิตและพัฒนาครู และ 5) การสร้างกลไกการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์การผลิตและพัฒนาครู ซึ่งส่งผลต่อการยกระดับและพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างยั่งยืนต่อไป (กระทรวงศึกษาธิการ. 2558) สอดคล้องกับผลการศึกษาของสถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย ที่กล่าวว่า “การปฏิรูปคุณภาพการศึกษาจะเป็นไปไม่ได้เลยหากปราศจากการยกระดับคุณภาพครู โดยถือว่าเป็นองค์ประกอบสำคัญที่สุดอย่างหนึ่งในระบบการศึกษา” การที่จะได้ครูที่มีคุณภาพ มีปัจจัยที่สำคัญ 4 ประการ คือ 1) การดึงดูดคนเก่งและคัดเลือกคนเข้าสู่สายอาชีพครู (attraction and recruitment) 2) การเตรียมความพร้อมก่อนที่จะเข้าสู่การเป็นครู (preparation) 3) การพัฒนาและยกระดับความรู้และสมรรถนะของครูอย่างต่อเนื่อง (continuous learning) และ 4) การรักษาคนเก่งไว้ในสายอาชีพครู (retention) (สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย. 2556)

การพัฒนาและยกระดับความรู้และสมรรถนะของครูอย่างต่อเนื่องถือเป็นประเด็นสำคัญ เพราะความรู้และสมรรถนะด้านการสอนของครู จะนำไปสู่ผลการเรียนรู้ของนักเรียนตามที่สังคมคาดหวัง แต่จากการศึกษารายงานการวิจัยสมรรถนะครูและแนวทางการพัฒนาครูในสังคมที่เปลี่ยนแปลง พบว่าปัญหาของครูในด้านสมรรถนะครูนั้นเป็นปัญหามาตั้งแต่การวางนโยบายทางการศึกษา สืบเนื่องมาถึงการผลิตครู อีกทั้งการพัฒนาครูยังขาดประสิทธิภาพเพราะงบประมาณจำกัดไม่ตรงกับความต้องการของครู และขาดการติดตามประเมินผลการพัฒนา แม้ว่าหน่วยงานต่างๆ จะจัดโครงการเพื่อพัฒนาครูแต่ก็ยังซ้ำซ้อน ไม่เป็นระบบ ขาดประสิทธิภาพและขาดความต่อเนื่อง ทำให้ครูไม่สามารถนำความรู้ที่ได้จากการอบรมไปปฏิบัติได้อย่างเป็นรูปธรรม และไม่สามารถนำไปแก้ปัญหาของโรงเรียนได้อย่างแท้จริง (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2551) ส่วนระบบการศึกษาที่มีคุณภาพ เช่น ประเทศฟินแลนด์ สิงคโปร์ หรือญี่ปุ่น ให้ความสำคัญกับการฝึกอบรมและการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องหลังเข้าสู่อาชีพของครูโดยเป็นการเรียนรู้เชิงปฏิบัติและเรียนรู้การปรับใช้ความรู้และทักษะให้เหมาะสมกับสถานการณ์การสอนจริง ผลจากความสำเร็จของการมุ่งพัฒนาคุณภาพครูของประเทศที่มีความก้าวหน้าทางการศึกษาทำให้แนวทางการฝึกอบรมและการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องหลังเข้าสู่อาชีพของครูได้รับความสนใจและให้ความสำคัญมากขึ้นเรื่อยๆ โดยเฉพาะในสถานการณ์ที่โลกกำลังเปลี่ยนแปลงเพื่อเข้าสู่โลกยุคสมัยใหม่ ครูผู้สอนจึงจำเป็นต้องปรับเปลี่ยนความรู้และวิธีการจัดการเรียนการสอนแบบเดิมให้สอดคล้องกับสมรรถนะที่พึงประสงค์ที่ต้องการให้เกิดแก่ผู้เรียนใหม่ด้วย (สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย, 2556: 3) ซึ่งการที่จะพัฒนาผู้เรียนให้ประสบความสำเร็จได้นั้นครูจำเป็นต้องพัฒนาตนเองให้มีคุณลักษณะดังกล่าวให้เกิดขึ้นกับตนเองก่อนเพื่อที่จะได้มีความรู้สามารถในการจัดกิจกรรม และออกแบบแนวทางการเรียนรู้ให้กับผู้เรียนได้อย่างถูกต้อง

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553: 2) ได้แบ่งสมรรถนะของครูออกเป็น 2 ด้าน ได้แก่ 1) สมรรถนะหลัก (Core Competency) คือ คุณลักษณะร่วมของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาทุกตำแหน่ง เพื่อหล่อหลอมค่านิยม และพฤติกรรมที่พึงประสงค์ร่วมกัน ประกอบด้วย 5 สมรรถนะ ได้แก่ (1) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน (2) การบริการที่ดี (3) การพัฒนาตนเอง (4) การทำงานเป็นทีม (5) จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครู และ 2) สมรรถนะประจำสายงาน (Functional Competency) คือ สมรรถนะที่กำหนดเฉพาะสำหรับแต่ละตำแหน่ง เพื่อสนับสนุนให้บุคลากรที่ดำรงตำแหน่งนั้นแสดงพฤติกรรมที่เหมาะสมกับหน้าที่ และส่งเสริมให้สามารถปฏิบัติภารกิจในหน้าที่ได้ดียิ่งขึ้น ประกอบด้วย 6 สมรรถนะ ได้แก่ (1) การบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ (2) การพัฒนาผู้เรียน (3) การบริหารจัดการชั้นเรียน (4) การวิเคราะห์สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน (5) ภาวะผู้นำครู (6) การสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชน เพื่อการจัดการเรียนรู้แต่ในงานวิจัยหลายงานพบว่า สมรรถนะของครูกำลังเผชิญกับวิกฤตหลายหลายด้าน เช่น การวิจัยประเมินสมรรถนะครูผู้สอนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 2 (2553: 31-34) พบว่า สมรรถนะประจำสายงาน (Functional Competency) ที่มีระดับคุณภาพต่ำมีทั้งหมด 4 สมรรถนะ ได้แก่ 1) สมรรถนะการบริหารจัดการหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ 2) สมรรถนะการวิเคราะห์สังเคราะห์และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน 3) สมรรถนะ

ภาวะผู้นำครู และ 4) สมรรถนะการสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้สอดคล้องกับงานวิจัยของภัครดา มากเทพพงษ์ (2557: 374) ที่ศึกษาเกี่ยวกับกลยุทธ์การส่งเสริมสมรรถนะประจำสายงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 จังหวัดสุพรรณบุรี พบว่าความจำเป็นเร่งด่วนในการส่งเสริมสมรรถนะประจำสายงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาที่จัดอยู่ในอันดับสูงสุด คือ ด้านการวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน ซึ่งสมรรถนะการวิเคราะห์สังเคราะห์และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียนของครูเป็นอีกสมรรถนะหนึ่งที่มีความสำคัญ ที่จะสามารถพัฒนาการศึกษาได้อย่างแท้จริงสอดคล้องกับผลการวิจัยของสุรเดช อนันตสวัสดิ์ (2554: บทคัดย่อ) ที่พบว่าสมรรถนะครูส่งผลโดยตรงต่อความสุขในการเรียนของผู้เรียน และเมื่อนักเรียนเกิดความสุขในการเรียนจะทำให้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น

สมรรถนะการวิเคราะห์สังเคราะห์และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียนของครูเป็นอีกแนวทางหนึ่งที่จะช่วยสนับสนุนให้การศึกษาไทยเข้มแข็ง ยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน และเสริมสร้างความเป็นพลเมืองคุณภาพอย่างยั่งยืนให้กับประเทศ เพราะนอกจากเป็นการแก้ไขปัญหาประการหนึ่งที่เป็นสาเหตุของผลสัมฤทธิ์และทักษะในการคิดวิเคราะห์ สังเคราะห์ ของผู้เรียนที่ต่ำกว่ามาตรฐานแล้ว ยังเป็นการฝึกฝนให้ครูได้นำกระบวนการวิจัยมาใช้ในการจัดการเรียนการสอนเพื่อให้สามารถแก้ปัญหาและพัฒนาผู้เรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุดสอดคล้องกับงานวิจัยของสิทธิพล อาจอินทร์ (2554: 72) ที่ทำการศึกษาการพัฒนาแบบการจัดการเรียนรู้ที่เน้นการคิดวิเคราะห์กลุ่มสาระการเรียนรู้วิทยาศาสตร์ผลของการศึกษาสภาพปัจจุบันของครูที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง พบว่า ครูมีการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาการคิดวิเคราะห์ของนักเรียนในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง และครูมีความต้องการในการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาการคิดวิเคราะห์ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุดสอดคล้องกับ ทิศนา แหมมณี (2554: 191) ที่ได้อธิบายหลักการสอนการคิดสำหรับครูว่าการคิดมีลักษณะเป็นกระบวนการหรือวิธีการไม่ใช่เนื้อหาสาระหรือเนื้อหาความรู้ การสอนจึงเป็นเรื่องที่ยากขึ้นสำหรับครูผู้สอนเพราะไม่มีเนื้อหาความรู้ที่จะถ่ายทอดดังนั้นการที่ครูผู้สอนจะสอนและฝึกพัฒนาทักษะการคิดใดๆ ให้แก่ผู้เรียนได้ประการแรกครูจำเป็นต้องเข้าใจความหมายของทักษะการคิดนั้นว่าทักษะการคิดนั้นคืออะไรมีลักษณะเด่นที่ทำให้แตกต่างจากทักษะการคิดอื่นๆ อย่างไรเมื่อครูผู้สอนมีความเข้าใจเบื้องต้นที่เป็นรูปธรรมจะช่วยให้ครูเห็นลักษณะของเป้าหมายหรือสิ่งที่ต้องการให้เกิดขึ้นในตัวผู้เรียน และก็จะช่วยให้แนวทางแก่ครูในการวัดและประเมินทักษะการคิดนั้นด้วย

ภาวะผู้นำนับเป็นสิ่งที่สำคัญเป็นอย่างสูงของตัวผู้นำ การที่ผู้นำจะนำพาองค์กรหรือหน่วยงานไปสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้ได้นั้น ผู้นำจำเป็นต้องมีภาวะผู้นำที่ดีและเหมาะสม ดังนั้นภาวะผู้นำของผู้บริหารจึงถือได้ว่ามีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการพัฒนาองค์กร เนื่องจากภาวะผู้นำสัมพันธ์กับประสิทธิผลของงานและภาวะผู้นำมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลขององค์กรและด้วยผู้นำมีความสำคัญจึงมีแนวคิดและการศึกษาในเรื่องการพัฒนาความเป็นผู้นำหรือภาวะผู้นำ (Leadership) เกิดขึ้นสำหรับในประเทศไทยในช่วงสองทศวรรษที่ผ่านมาได้มีการศึกษาภาวะผู้นำที่มี

ความเหมาะสมกับยุคปัจจุบัน ที่มีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา และเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วมาก แนวคิดทฤษฎีใหม่ที่มีชื่อเสียงและเป็นที่ยอมรับกันมากในปัจจุบันคือแนวคิดทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงซึ่งเป็นทฤษฎีภาวะผู้นำแนวใหม่หรือเป็นกระบวนทัศน์ใหม่เนื่องจากภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงนี้เป็นการเปลี่ยนแปลงกระบวนทัศน์ (Paradigm Shift) ไปสู่ภาวะผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ (Vision) มีการกระจายอำนาจหรือการเสริมสร้างพลังใจเป็นผู้มีคุณธรรมและมีการกระตุ้นผู้ตามให้มีความเป็นผู้นำ เนื่องด้วยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงนี้จะพิจารณาที่ลักษณะของผู้นำพฤติกรรมอำนาจรวมทั้งตัวแปรสถานการณ์ที่เกี่ยวข้องซึ่งเป็นแนวทางที่กว้างกว่าแนวคิดทฤษฎีภาวะผู้นำอื่นๆ และผลจากการวิจัยเชิงประจักษ์และการฝึกอบรมพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในทุกระดับในองค์กรของประเทศต่างๆ จำนวนมากพบว่าผู้บริหารหรือผู้นำที่มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสามารถทำให้ประสิทธิผลของงานและองค์กรสูงขึ้นแม้ว่าสภาพการณ์ขององค์กรจะมีข้อจำกัดต่างๆ เพียงใด (กระทรวงศึกษาธิการ. 2550: 2 – 3)

การให้ความสำคัญกับภาวะผู้นำและการพัฒนาภาวะผู้นำในการบริหารการศึกษา มีการตระหนักและดำเนินการมาอย่างต่อเนื่อง ทั้งในบริบทของประเทศไทยและต่างประเทศ จากการศึกษาค้นคว้า สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 ซึ่งถือได้ว่าเป็นหน่วยงานหลักในการกำกับดูแล และติดตามการดำเนินงานของโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวนถึง 67 โรงเรียน ซึ่งได้ตระหนักถึงความสำคัญของการพัฒนาภาวะผู้นำของสถานศึกษา โดยการกำหนดเป้าประสงค์ในการพัฒนาผู้บริหารให้เป็นผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลง ควบคู่ไปกับการยกระดับสมรรถนะครูด้วยเช่นกัน จึงได้กำหนดทิศทางการพัฒนาคุณภาพการศึกษา ในช่วงปี 2555 - 2558 โดยกลยุทธ์หนึ่งที่ปรากฏคือการให้ครูและบุคลากรทางการศึกษามีทักษะและสมรรถนะในการปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพ สามารถพัฒนาศักยภาพของผู้เรียนให้เกิดการเรียนรู้อย่างสมบูรณ์ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1. 2555: 24)

ในการยกระดับและพัฒนาสมรรถนะครูนั้นภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารจึงเป็นปัจจัยสำคัญประการหนึ่งที่จะช่วยให้เป้าหมายของการพัฒนารूपประสบความสำเร็จและส่งเสริมให้เกิดการดำเนินการอย่างยั่งยืน สอดคล้องกับสุรเดช อนันต์สวัสดิ์ (2554: 3) ที่ศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะของครู พบว่า ในส่วนของปัจจัยด้านภูมิหลัง ทั้งเพศ อายุ สถานภาพ วุฒิการศึกษา ตำแหน่งหน้าที่ และประสบการณ์การทำงาน ส่งผลต่อสมรรถนะของครู ส่วนปัจจัยในด้านองค์กร ได้แก่ ภาวะผู้นำของผู้บริหาร นโยบายการบริหาร ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และความเป็นส่วนหนึ่งต่อองค์กรสอดคล้องกับแนวคิดของสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2558: 45) ที่ได้อธิบายถึงความสำคัญของผู้บริหารสถานศึกษาที่จะมีส่วนช่วยส่งเสริมให้ครูพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการพัฒนาเทคนิคการสอนและกระบวนกรคิดของครูเพราะครูคือผู้ที่มีบทบาทในการแนะนำวิธีคิด วิธีหาความรู้ บ่มเพาะทักษะ และความสามารถในการเรียนรู้ด้วยตนเอง ซึ่งกระบวนกรจัดการเรียนรู้ของครูจะส่งผลต่อนักเรียนอย่างแท้จริง จากเหตุผลดังกล่าวข้างต้นผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาปัจจัยด้านบุคคลของครูและภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อสมรรถนะการวิเคราะห์สังเคราะห์และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียนของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินงานของสถานศึกษาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องต่อไป

จุดมุ่งหมายของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดจุดมุ่งหมายของการวิจัยไว้ดังนี้

1. เพื่อศึกษาระดับสมรรถนะการวิเคราะห์สังเคราะห์และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียนของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1
2. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านบุคคลของครูและภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับสมรรถนะการวิเคราะห์สังเคราะห์และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียนของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1
4. เพื่อศึกษาปัจจัยด้านบุคคลของครูและภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่สามารถพยากรณ์สมรรถนะการวิเคราะห์สังเคราะห์และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียนของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1

ความสำคัญของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ทำให้ทราบระดับ ของสมรรถนะการวิเคราะห์สังเคราะห์และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียนของครู ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับสมรรถนะการวิเคราะห์สังเคราะห์และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียนของครู และปัจจัยด้านบุคคลของครูและภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่สามารถพยากรณ์ สมรรถนะการวิเคราะห์สังเคราะห์และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียนของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 ซึ่งผลการวิจัยที่ได้สามารถนำไปเป็นประโยชน์ต่อหน่วยงานหรือกลุ่มงานต่างๆ ดังนี้

1. ครูสามารถนำผลการวิจัยเกี่ยวกับสมรรถนะการวิเคราะห์สังเคราะห์และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียนของครูไปพัฒนาตนเองให้ดียิ่งขึ้น
2. ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำข้อมูลสารสนเทศจากการวิจัยครั้งนี้มาใช้เป็นฐานข้อมูลในการพัฒนาตนเอง พัฒนาโรงเรียน และสามารถวางแผนการพัฒนาสมรรถนะการวิเคราะห์สังเคราะห์และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียนของครู ได้อย่างมีทิศทาง และดียิ่งขึ้น
3. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสามารถนำผลของการวิจัยมาพัฒนานโยบาย แผนการดำเนินงาน และการสร้างกลยุทธ์เพื่อเพิ่มขีดความสามารถและยกระดับสมรรถนะของครูและภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนในสังกัด

ขอบเขตของการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร ได้แก่ ครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 จำนวน 5,586 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 รวมทั้งสิ้น 359 คน (Krejcie; & Morgan. 1970: 608) ซึ่งได้มาจากการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) โดยใช้ขนาดของโรงเรียนเป็นชั้น (Strata) จากนั้นสุ่มอย่างง่ายตามสัดส่วน (Proportion size)

2. ขอบเขตของเนื้อหา

การวิจัยครั้งนี้เป็นการสอบถามความคิดเห็นของครูที่มีต่อสมรรถนะการวิเคราะห์สังเคราะห์และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียนของครู และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โดยพิจารณาจากสมรรถนะการวิเคราะห์ของครู สมรรถนะการสังเคราะห์ของครูและสมรรถนะการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียนของครู ส่วนการศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อสมรรถนะการวิเคราะห์สังเคราะห์และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียนของครู ใน 5 ด้าน คือ การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นทางปัญญา การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล และการสร้างวิสัยทัศน์อย่างชัดเจน

3. ตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรพยากรณ์ ประกอบด้วย

1. ปัจจัยด้านบุคคล ได้แก่
 - 1.1 เพศ
 - 1.2 อายุ
 - 1.3 ระดับการศึกษา
 - 1.4 ประสบการณ์ทางการสอน
 - 1.5 ตำแหน่งครูในปัจจุบัน
 - 1.6 กลุ่มสาระการเรียนรู้ที่สอน
 - 1.7 ประสบการณ์ในการทำวิจัย
2. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ได้แก่
 - 2.1 การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์
 - 2.2 การสร้างแรงบันดาลใจ
 - 2.3 การกระตุ้นทางปัญญา
 - 2.4 การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล
 - 2.5 การสร้างวิสัยทัศน์อย่างชัดเจน

ตัวแปรเกณฑ์ ได้แก่ สมรรถนะการวิเคราะห์สังเคราะห์และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียนของครู ประกอบด้วย

1. สมรรถนะการวิเคราะห์ของครู
2. สมรรถนะการสังเคราะห์ของครู
3. สมรรถนะการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียนของครู

นิยามศัพท์เฉพาะ

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดนิยามศัพท์เฉพาะเพื่อดำเนินการวิจัย ดังนี้

1. สมรรถนะ หมายถึงความสามารถเฉพาะของบุคคลในการใช้ความรู้ ความสามารถ ทักษะ ค่านิยม และทัศนคติในการปฏิบัติงานส่งผลให้งานมีประสิทธิภาพสูงสุดตามที่องค์กรต้องการ

2. สมรรถนะการวิเคราะห์สังเคราะห์และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียนของครู หมายถึงความสามารถของครูในการทำความเข้าใจ แยกประเด็นหลักประเด็นย่อยของข้อมูล รวบรวมข้อมูลต่างๆ อย่างเป็นระบบ รวมทั้งสามารถวิเคราะห์องค์หรืองานในภาพรวมและดำเนินการแก้ปัญหา และนำข้อมูลที่ได้ไปใช้ในการทำการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน พร้อมทั้งสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการสถานการณ์ที่คล้ายกันได้ซึ่งมีองค์ประกอบ 3 ด้าน คือ

2.1 สมรรถนะการวิเคราะห์ของครู หมายถึง ความสามารถของครูในการสำรวจปัญหา ทำความเข้าใจ แยกแยะสาเหตุ แยกแยะจุดเด่น จุดด้อย อุปสรรคและโอกาสความสำเร็จของการวิจัยเพื่อแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในชั้นเรียน

2.2 สมรรถนะการสังเคราะห์ของครู หมายถึง ความสามารถของครูในการรวบรวมจำแนกแล้วจัดกลุ่มของสภาพปัญหาของผู้เรียน แนวคิดทฤษฎีและวิธีการแก้ไขปัญหา รวมทั้งสรุปข้อมูลสารสนเทศที่เป็นประโยชน์ต่อการแก้ไขปัญหาในชั้นเรียนโดยใช้ข้อมูลรอบด้าน

2.3 สมรรถนะการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียนของครู หมายถึงความสามารถของครูในการจัดทำแผนการวิจัย และดำเนินกระบวนการวิจัยอย่างเป็นระบบพร้อมตรวจสอบความถูกต้องรวมถึงความน่าเชื่อถือของผลการวิจัย อีกทั้งยังสามารถนำผลการวิจัยไปประยุกต์ใช้ในกรณีศึกษาอื่นๆ ที่มีบริบทคล้ายคลึงกัน

3. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงถึงพฤติกรรมหรือความสามารถในการบริหารจัดการโรงเรียน หรือนำผู้ใต้บังคับบัญชาให้เกิดความพยายามในการพัฒนาศักยภาพของตนเพื่อนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายและยกระดับความสำเร็จของโรงเรียนทั้งส่งเสริมและสนับสนุนให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดคุณลักษณะของความเป็นผู้นำและสามารถพัฒนาไปสู่การเป็นผู้นำได้ซึ่งประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ดังนี้

3.1 การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกมาให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีการยอมรับ เชื่อมั่น ศรัทธา ภาคภูมิใจ และไว้วางใจในความสามารถของผู้บริหาร ยินดีที่จะทุ่มเทการปฏิบัติงานตามภารกิจ โดยผู้บริหารจะมีการประพฤติตนเพื่อให้เกิดประโยชน์แก่ผู้อื่น เสียสละเพื่อกลุ่ม มีความทุ่มเท สามารถควบคุมอารมณ์ตนเอง มีคุณค่าในตนเอง มีศีลธรรมจริยธรรม

3.2 การสร้างแรงบันดาลใจ หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้บริหารแสดงให้เห็นว่าสามารถทำให้ผู้ร่วมงานเกิดแรงจูงใจภายใน อุทิศตนเพื่อกลุ่มมีการตั้งมาตรฐานในการทำงานสูง และเชื่อมั่นว่าจะบรรลุเป้าหมาย มีความตั้งใจแน่วแน่ในการทำงาน โดยผู้บริหารให้กำลังใจผู้ร่วมงาน มีการสร้างเจตคติที่ดี และการคิดในแง่บวก

3.3 การกระตุ้นทางปัญญา หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้บริหารแสดงให้เห็นว่าสามารถกระตุ้นผู้ตามให้เห็นวิธีการ หรือแนวทางใหม่ในการแก้ปัญหา ส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานแสดงความคิดเห็น วิเคราะห์ปัญหา โดยใช้เหตุผลและข้อมูลหลักฐาน มีการคิดริเริ่มสร้างสรรค์ คิดและแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ

3.4 การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงให้เห็นว่า ได้คำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลติดต่อสื่อสารแบบสองทางเป็นรายบุคคล เป็นพี่เลี้ยงสอน ให้คำแนะนำส่งเสริมพัฒนาผู้ร่วมงาน ให้พัฒนาตนเอง และผู้นำกระจายอำนาจโดยมอบหมายงานให้ผู้ร่วมงานอย่างเหมาะสม

3.5 การสร้างวิสัยทัศน์อย่างชัดเจน หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงให้เห็นทิศทางและแนวทางในการดำเนินงานของทุกคนในองค์กร ทำให้เห็นภาพในอนาคตที่ต้องการให้เป็นไป สอดคล้องกับเป้าหมายของสถานศึกษาอย่างชัดเจน มีความเป็นไปได้ สามารถปฏิบัติให้บรรลุความต้องการในการสร้างวิสัยทัศน์ควรมีกระบวนการที่ครบทุกด้าน คือ การสร้างวิสัยทัศน์ การเผยแพร่วิสัยทัศน์ การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ และประเมินผลเพื่อปรับปรุงแก้ไข รวมทั้งสร้างความเชื่อมั่นและความคาดหวังเชิงบวกแก่ผู้ตาม

4. ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ผู้อำนวยการโรงเรียนหรือผู้รักษาราชการแทนในตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียน รองผู้อำนวยการฝ่ายต่างๆ ในสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1

5. ครู หมายถึง ผู้ปฏิบัติหน้าที่สอนในโรงเรียนโรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1

6. สถานศึกษาชั้นพื้นฐานในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1 หมายถึง โรงเรียนที่เปิดสอนในระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1-6 ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 จำนวน 67 โรงเรียน

7. ปัจจัยด้านบุคคล หมายถึง ลักษณะหรือคุณสมบัติส่วนตัวของครู ประกอบด้วย

7.1 เพศ แบ่งเป็น 2 กลุ่ม คือ เพศชาย และเพศหญิง

7.2 อายุ หมายถึง ช่วงเวลาที่ดำรงชีวิตอยู่นับตั้งแต่เกิดจนถึงปัจจุบัน แบ่งเป็น 5 กลุ่ม คือ ต่ำกว่า 26 ปี, 26-35 ปี, 36-45 ปี, 46-55 ปี, 56 ปี ขึ้นไป

7.3 ระดับการศึกษา หมายถึง การศึกษาสูงสุดที่ครูได้รับแบ่งเป็น 3 กลุ่มคือ ปริญญาตรี ปริญญาโท และปริญญาเอก

7.4 ประสบการณ์ทางการสอนหมายถึง จำนวนปีที่ปฏิบัติหน้าที่ในสายการสอน โดยนับถึงวันตอบแบบสอบถาม เศษของปีเท่ากับหรือมากกว่า 6 เดือนนับเป็น 1 ปี แบ่งเป็น 5 ช่วง ได้แก่ น้อยกว่า 5 ปี, 5-10 ปี, 11-15 ปี, 16-20 ปี และมากกว่า 20 ปี

7.5 ตำแหน่งครูในปัจจุบัน หมายถึง ระดับการปฏิบัติหน้าที่ของครูในขณะรับเงินเดือน ปัจจุบันแบ่งเป็น 4 กลุ่ม คือ ครูผู้ช่วย ครู คศ.1 ครู คศ.2 และครู คศ.3 ขึ้นไป

7.6 กลุ่มสาระการเรียนรู้ที่สอน หมายถึง กลุ่มสาระที่ครูได้รับมอบหมายให้ทำการสอน แบ่งเป็น 2 กลุ่ม ได้แก่

7.6.1 กลุ่มสาระหลัก หมายถึง ครูที่ทำการสอนในกลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทย คณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์ และสังคมศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

7.6.2 กลุ่มสาระเสริม หมายถึง ครูที่ทำการสอนในกลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษา และพลศึกษา ศิลปะ การงานอาชีพและเทคโนโลยี และภาษาต่างประเทศ

7.7 ประสบการณ์ในการทำวิจัย หมายถึง จำนวนครั้งที่ครูทำการวิจัยเกี่ยวกับผู้เรียน แบ่งเป็น 5 กลุ่ม คือ ไม่เคยทำการวิจัย, เคยทำวิจัย 1-3 เล่ม, 4-6 เล่ม, 7-9 เล่ม และ 10 เล่ม ขึ้นไป

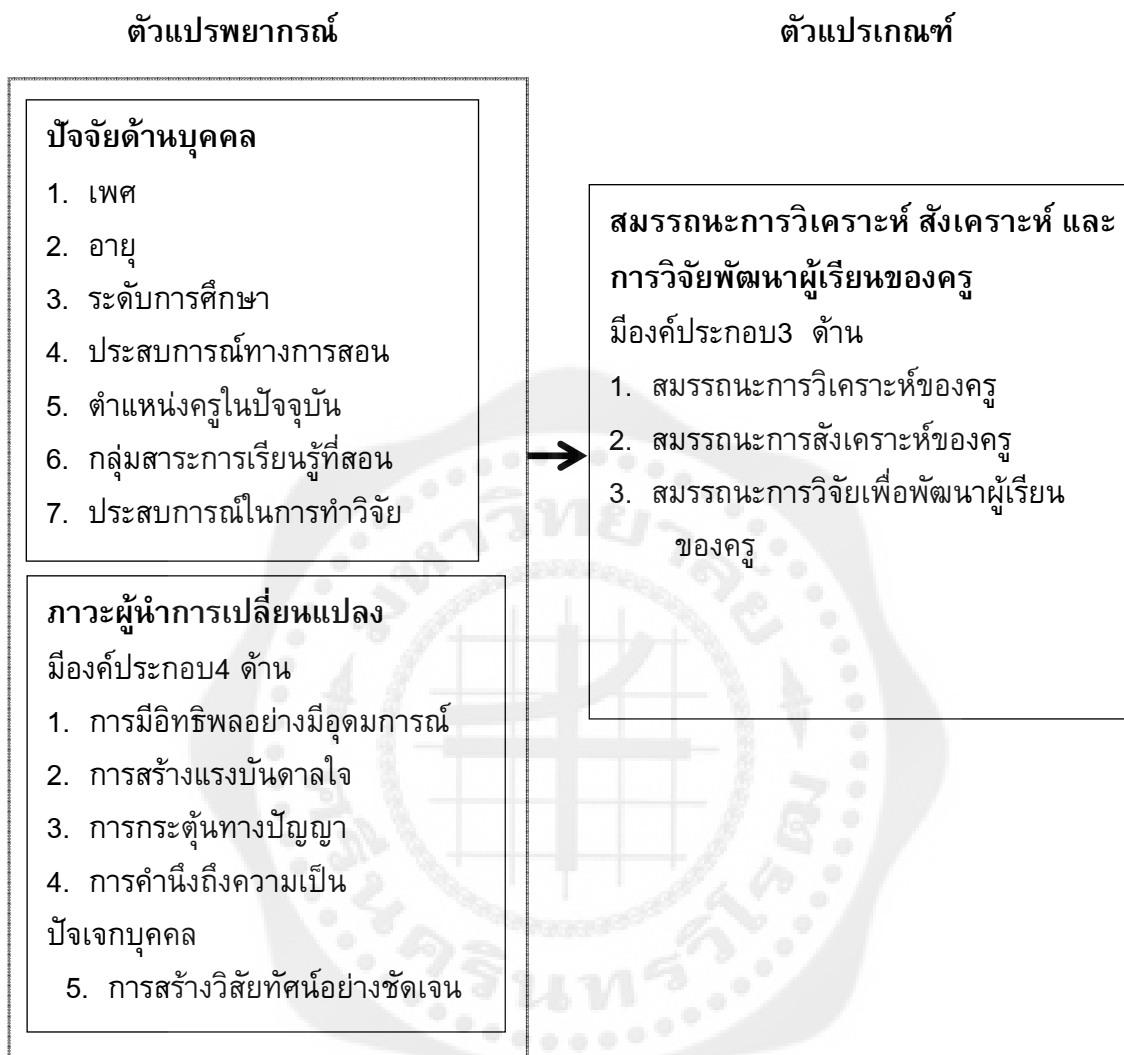
กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาปัจจัยด้านบุคคลของครูและภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อสมรรถนะการวิเคราะห์ สังเคราะห์และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียนของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 ซึ่งผู้วิจัยอาศัยแนวคิดของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553: 2) ซึ่งถือได้ว่าเป็นหน่วยงานต้นสังกัดของประชากรและกลุ่มตัวอย่าง อีกทั้งยังมีเกณฑ์การประเมินสมรรถนะของครูผู้สอนไว้อย่างชัดเจนและครอบคลุม โดยคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้กำหนดให้สมรรถนะประจำสายงาน (Functional Competency) ว่าหมายถึงสมรรถนะที่กำหนดเฉพาะสำหรับแต่ละตำแหน่ง เพื่อสนับสนุนให้บุคลากรที่ดำรงตำแหน่งนั้นแสดงพฤติกรรมที่เหมาะสมกับหน้าที่ และส่งเสริมให้สามารถปฏิบัติภารกิจในหน้าที่ได้ดียิ่งขึ้นโดยในการวิจัยครั้งนี้มุ่งเน้นการศึกษาในส่วนสมรรถนะการวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน โดยมีองค์ประกอบ 3 ด้าน ได้แก่ สมรรถนะการวิเคราะห์ของครูสมรรถนะการสังเคราะห์ของครูสมรรถนะการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียนของครู

เนื่องจากการวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อสมรรถนะการวิเคราะห์สังเคราะห์และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียนของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาองค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง โดยสังเคราะห์จากแนวคิดของนักวิชาการหลายท่าน ได้แก่ เบนนิส และนาอุส (Bennis; & Nanus. 1985), เบสและอโวลิโอ (Bass; & Avolio. 1994), คูก,ฮันซาเกอร์และคอฟเฟย์ (Cook, Hunsaker; & Coffey. 1997), เดสสเลอร์ (Dessler. 1997), ทองคำ พิมพา (2556), หริสา ยงวรรณกร (2557), นารินทร์ เดชสะท้อน (2557) และอรัญญุลบุญ (2557) ซึ่งจากการสังเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงทำให้ได้ผลลัพธ์ที่มีน้ำหนักคะแนนมากที่สุด 5 ด้าน คือ การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นทางปัญญา การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล และการสร้างวิสัยทัศน์อย่างชัดเจน

ความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับสมรรถนะของครูซึ่งมีนักวิชาการ องค์กร และหน่วยงานทางการศึกษาได้ทำการศึกษาไว้ในหลากหลายมุมมอง ทำให้ทราบได้ว่าภาวะผู้นำของผู้บริหารส่งผลโดยตรงต่อการพัฒนาสมรรถนะของครู เช่น งานวิจัยของอดุลย์ สนั่นเอื้อเม็งโงง (2553: บทคัดย่อ) ที่ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อสมรรถนะการวิจัยในชั้นเรียนของครูสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผลการวิจัยพบว่า ตัวแปรระดับครูที่มีผลต่อสมรรถนะการวิจัยในชั้นเรียนโดยรวม ได้แก่ ประสบการณ์เกี่ยวกับการทำวิจัย และในส่วนของตัวแปรระดับโรงเรียนที่มีอิทธิพลต่อค่าเฉลี่ยสมรรถนะการวิจัยในชั้นเรียนโดยรวมของครู ได้แก่ การสนับสนุนของผู้บริหาร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของวัชรพร ล้ออุทัย (2554: 98) ที่ได้ศึกษาปัจจัยบางประการที่ส่งผลต่อสมรรถนะครูสังกัดสำนักงานการศึกษากรุงเทพมหานคร พบว่า ค่าน้ำหนักความสำคัญของปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะครูในภาพรวมได้แก่ลักษณะทางกายภาพในที่ทำงานสัมพันธภาพระหว่างครูกับผู้บังคับบัญชาสัมพันธภาพระหว่างครูกับนักเรียนซึ่งส่งผลทางบวกต่อสมรรถนะครูในภาพรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และเจตคติต่อวิชาชีพครูส่งผลทางบวกต่อสมรรถนะครูในภาพรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากแนวคิด ทฤษฎีและผลงานวิจัยดังกล่าว ผู้วิจัยจึงได้นำรวบรวมข้อมูลและนำมาเขียนเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย ซึ่งสามารถสรุปเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังนี้



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

สมมติฐานการวิจัย

1. ปัจจัยด้านบุคคลของครูและภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา อย่างน้อย 1 ตัวแปร มีความสัมพันธ์กับสมรรถนะการวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียนของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1

2. ปัจจัยด้านบุคคลของครูและภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา อย่างน้อย 1 ตัวแปร สามารถพยากรณ์สมรรถนะการวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียนของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาปัจจัยด้านบุคคลของครูและภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อสมรรถนะการวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 เพื่อให้การศึกษาค้นคว้าวิจัยดำเนินไปตามวัตถุประสงค์ ผู้วิจัยจึงได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

1. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1
2. หลักการและแนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะ
 - 2.1 ความหมายและแนวคิดของสมรรถนะ
 - 2.2 ประเภทของสมรรถนะ
 - 2.3 ความสำคัญของสมรรถนะ
 - 2.4 การประเมินสมรรถนะ
 - 2.5 สมรรถนะของครู
3. สมรรถนะการวิเคราะห์สังเคราะห์และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียนของครู
 - 3.1 ความหมายของสมรรถนะการวิเคราะห์สังเคราะห์และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียนของครู
 - 3.2 องค์ประกอบของสมรรถนะการวิเคราะห์ สังเคราะห์และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียนของครู
 - 3.2.1 สมรรถนะการวิเคราะห์ของครู
 - 3.2.2 สมรรถนะการสังเคราะห์ของครู
 - 3.2.3 สมรรถนะการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียนของครู
4. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง
 - 4.1 ความหมาย แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ
 - 4.2 ความหมายแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง
 - 4.3 องค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง
 - 4.3.1 การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์
 - 4.3.2 การสร้างแรงบันดาลใจ
 - 4.3.3 การกระตุ้นทางปัญญา
 - 4.3.4 การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล
 - 4.3.5 การสร้างวิสัยทัศน์อย่างชัดเจน
5. ปัจจัยด้านบุคคล
6. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1 (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1. 2558: 1) จัดตั้งขึ้นตามประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่องการกำหนดเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาณวันที่ 17 สิงหาคม พ.ศ. 2553 ได้กำหนดเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาและที่ตั้งของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เพื่อบริหารและจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานระดับมัธยมศึกษา จำนวน 42 เขตโดยสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1 ประกอบด้วยท้องที่เขตพญาไท บางซื่อดุสิตสัมพันธวงศ์ ปทุมวันราชเทวีพระนครป้อมปราบศัตรูพ่ายบางแคบางขุนเทียนบางบอน ทุ่งครุราษฎร์บูรณะ จอมทองคลองสานธนบุรีภาษีเจริญตลิ่งชันทวีวัฒนาบางพลัดบางกอกน้อย บางกอกใหญ่และหนองแขมมีข้อมูลเพิ่มเติม ดังนี้

1.1 สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

สถานศึกษาขั้นพื้นฐานในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 มีจำนวนทั้งสิ้น 67 โรงเรียน แบ่งเป็นสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ 18 โรงเรียน ขนาดใหญ่ 21 โรงเรียน ขนาดกลาง 23 โรงเรียน สถานศึกษาขนาดเล็ก 5 โรงเรียน โดยมีครูจำนวนทั้งสิ้น 5,586 คน และ ยังจำแนกเป็นกลุ่มโรงเรียน จำนวน 6 กลุ่ม โดยใช้พื้นที่ในการกำหนดโรงเรียน โรงเรียนที่มีบริเวณที่ตั้งใกล้เคียงกันจะอยู่กลุ่มเดียวกัน เพื่ออำนวยความสะดวก

1.2 แผนการดำเนินงาน

สถานศึกษาขั้นพื้นฐานในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 มีการบริหารจัดการและแนวทางการดำเนินงานจากนโยบายของต้นสังกัด ดังนั้นแผนกลยุทธ์ แผนการดำเนินงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 จึงเป็นการกำหนดทิศทางพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาในสังกัดให้นำไปใช้เป็นแนวทางการดำเนินงานและเป็นเป้าหมายของสถานศึกษาที่จะต้องดำเนินการให้เกิดขึ้น (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1. 2558: 10-12) มีรายละเอียด ดังนี้

1.2.1 วิสัยทัศน์

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1 เป็นผู้นำในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาสู่ความเป็นเลิศ บนพื้นฐานความเป็นไทย

1.2.2 พันธกิจ

- 1) บริหารจัดการอย่างมืออาชีพ
- 2) เสริมสร้างความเสมอภาค สิทธิและโอกาสทางการศึกษา
- 3) ยกระดับคุณภาพการศึกษาสู่ความเป็นเลิศ
- 4) ส่งเสริมและปลูกฝังให้ผู้เรียนมีคุณธรรมจริยธรรมและมีคุณภาพชีวิตบนพื้นฐานความเป็นไทย
- 5) พัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาสู่ความเป็นมืออาชีพ

1.2.3 เป้าประสงค์

- 1) ผู้บริหารเป็นผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลง
- 2) บริหารงานอย่างเป็นระบบตามหลักธรรมาภิบาล
- 3) นำนวัตกรรม สื่อ และเทคโนโลยีมาใช้ในการบริหารจัดการและพัฒนาคุณภาพการศึกษา
- 4) นำข้อมูลสารสนเทศมาใช้ในการบริหารจัดการอย่างเป็นระบบ
- 5) องค์กรและบุคคลมีความเข้มแข็งและมีส่วนร่วมในการส่งเสริมสนับสนุนการจัดการศึกษา
- 6) ประชากรวัยเรียนทุกกลุ่มได้รับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ตามสิทธิอย่างเท่าเทียมและเสมอภาค
- 7) นักเรียนจบการศึกษาภายในเวลาที่หลักสูตรกำหนด
- 8) ลดอัตราการออกกลางคันของนักเรียนในทุกระดับชั้น
- 9) อัตราการเรียนต่อของนักเรียนเพิ่มขึ้นในทุกระดับ
- 10) ผู้เรียนกลุ่มเสี่ยงได้รับการดูแลจากระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน
- 11) สถานศึกษาทุกแห่งผ่านเกณฑ์การประเมินตามมาตรฐานระบบประกันคุณภาพภายใน
- 12) สถานศึกษาได้รับการรับรองตามมาตรฐานของ สมศ.
- 13) ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน 8 กลุ่มสาระการเรียนรู้ สูงเป็นอันดับหนึ่งของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
- 14) สถานศึกษามีคุณภาพผ่านเกณฑ์โรงเรียนมาตรฐานสากล (World-Class Standard School)
- 15) ผู้เรียนที่มีความเป็นเลิศได้รับการพัฒนาเต็มศักยภาพ
- 16) ผู้เรียนนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการดำเนินชีวิต
- 17) ผู้เรียนมีคุณธรรมจริยธรรม
- 18) ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการสืบสาน อนุรักษ์ ประเพณี วัฒนธรรมท้องถิ่นของชาติ
- 19) ผู้เรียนอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม และรู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงภาวะการณ์ของโลก
- 20) ครูและบุคลากรทางการศึกษามีทักษะและสมรรถนะในการปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพ
- 21) ครูและบุคลากรทางการศึกษาพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องสู่ความเป็นประชาคมโลก

1.2.4 กลยุทธ์

- 1) พัฒนาการบริหารจัดการให้เป็นระบบด้วยวิธีการที่หลากหลาย
- 2) สร้างโอกาสและทางเลือกในการเข้ารับการศึกษาขั้นพื้นฐานด้วยวิธีการที่หลากหลาย

- 3) พัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาทุกระดับ
- 4) จัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เน้นการปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรมตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงบนพื้นฐานความเป็นไทย
- 5) พัฒนาสมรรถนะครูและบุคลากรทางการศึกษาทั้งระบบให้ปฏิบัติงานได้เต็มตามศักยภาพ

จากการศึกษาข้อมูลเกี่ยวกับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 แสดงให้เห็นว่า การกำหนดโครงสร้างภายในส่วนราชการเป็นไปเพื่อการบริหารจัดการภารกิจต่างๆ ของสถานศึกษา เพื่อให้เกิดความคล่องตัว และสนองต่อกฎหมายทางการศึกษา ทั้งยังสนับสนุนการพัฒนาสมรรถนะครูและบุคลากรทางการศึกษาทั้งระบบให้ปฏิบัติงานได้เต็มตามศักยภาพ พิจารณาได้จากกลยุทธ์และเป้าประสงค์ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1 เพื่อให้ครูและบุคลากรทางการศึกษามีทักษะและสมรรถนะในการปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพสามารถพัฒนาศักยภาพของผู้เรียนให้เกิดการเรียนรู้อย่างสมบูรณ์ ทั้งสติปัญญา สังคม และอารมณ์ มีความรู้ความสามารถ และคุณลักษณะอันพึงประสงค์ครบถ้วน เป็นคนเก่ง คนดี และมีความสุข และต่อยอดไปยังการเป็นพลเมืองที่ดีของชาติ และเป็นพลโลกที่เปี่ยมพร้อมไปด้วยความสามารถ

นอกจากจะมุ่งเน้นทางด้านการพัฒนาสมรรถนะครูและบุคลากรทางการศึกษาแล้ว ภารกิจสำคัญที่ปรากฏในแผนกลยุทธ์ และแผนปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่องคือการจัดโครงการในด้านการพัฒนาบุคลากรภายในเขตพื้นที่ โดยมีจุดประสงค์เพื่อให้บุคลากรภายในเขตพื้นที่การศึกษาสามารถนำความรู้และทักษะที่ได้รับไปปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเต็มตามศักยภาพ และทันต่อการเปลี่ยนแปลงในปัจจุบัน โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้บริหารสถานศึกษาซึ่งถือได้ว่าเป็นบุคคลสำคัญที่จะขับเคลื่อนนำพาสถานศึกษาไปสู่ความสำเร็จ ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะเป็นแรงผลักดันให้สถานศึกษามีการพัฒนาไปอย่างต่อเนื่อง ซึ่งถือได้ว่าเป็นเป้าหมายสำคัญของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1

2. หลักการและแนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะ

จากการศึกษาค้นคว้าเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง สามารถสรุปเนื้อหาและประเด็นสำคัญได้ดังนี้

2.1 ความหมายและแนวคิดของสมรรถนะ

ความหมายของสมรรถนะ

คำว่า “สมรรถนะ” ในภาษาอังกฤษใช้คำว่า “Competency” ซึ่งมีคำแปลที่เป็นภาษาไทยค่อนข้างหลากหลาย มีนักวิชาการได้ให้ความหมายไว้ดังนี้

แมคเคลแลนด์ (McClland. 1970) ได้ให้ความหมายสมรรถนะ หมายถึง คุณลักษณะสำคัญที่ซ่อนอยู่ภายในตัวบุคคล และผลักดันให้บุคคลสามารถสร้างผลงานโดดเด่นกว่าผู้อื่นในการปฏิบัติงานที่ตนรับผิดชอบ

ยูดี ยางสว (2550: 28) ให้ความหมาย สมรรถนะ หมายถึง บุคลิกลักษณะเฉพาะของบุคคลที่จำเป็นในการปฏิบัติงานซึ่งประกอบด้วยทักษะ ความรู้ ความสามารถ เป็นตัวกำหนดในการทำงานที่มีประสิทธิภาพ

ประทวน มูลหล้า (2552: 57) ให้สมรรถนะหมายถึงความสามารถของบุคคลที่แสดงออกมาเป็นพฤติกรรมการทำงาน ประกอบด้วย ความรู้ (Knowledge) ความสามารถ (Ability) และทักษะ (Skills)

จารุวรรณ เพียรบุญ (2554: 27) อธิบายว่า สมรรถนะ หมายถึงคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่เป็นผลมาจากความรู้ ทักษะ ความสามารถของบุคคล ที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงาน ทำให้งานมีประสิทธิภาพสูงสุดตามที่องค์กรต้องการและสร้างผลงานได้โดดเด่นกว่าบุคคลอื่น

ธวัช กงเติม (2554: 10-11) กำหนดให้ สมรรถนะ หมายถึง ความสามารถของบุคคลในการใช้ความรู้ ทักษะ ทักษะ ค่านิยม และอุปนิสัยส่วนบุคคล ซึ่งแสดงออกเป็นวิธีคิดและพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน และมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ส่งผลให้เกิดความสำเร็จตามมาตรฐานหรือสูงกว่ามาตรฐานที่องค์กรได้กำหนดไว้

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2557: 2) ได้นิยามสมรรถนะ หมายถึง ความสามารถในการปฏิบัติงานที่เกิดจากนำความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะที่พึงประสงค์ซึ่งประกอบด้วยทัศนคติ ค่านิยม และแรงจูงใจต่อการปฏิบัติงาน มาประยุกต์ใช้ในการทำงาน

จากการศึกษาขั้นต้น สรุปได้ว่า สมรรถนะ หมายถึง ความสามารถเฉพาะของบุคคลในการใช้ความรู้ ความสามารถ ทักษะ ค่านิยม และทัศนคติ ในการปฏิบัติงานส่งผลให้งานมีประสิทธิภาพสูงสุดตามที่องค์กรต้องการ

แนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะ

จากการศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะของกาญจนชนก ภัทรวินิชานนท์ (2554: 15-17) ซึ่งได้ทำการสรุปพัฒนาการเกี่ยวกับสมรรถนะไว้ว่า ในปี ค.ศ.1950 จอห์น ฟลานาแกน (John Flanagan) ทำการศึกษาทำความเข้าใจเกี่ยวกับพฤติกรรมของมนุษย์ จากนั้นได้พิมพ์หนังสือเรื่อง The Critical Incident Technique ในปี ค.ศ. 1954 ลงในวารสาร Psychology Bulletin ซึ่งใช้เทคนิค Critical Incident Technique ในการศึกษาความสามารถของนักบินในกองทัพอากาศสหรัฐอเมริกา ต่อมาไม่นาน โรเบิร์ตไวท์ (Robert White) ได้ตีพิมพ์บทความชื่อ Motivation Reconsidered: The Concept of Competence ลงในวารสาร Psychology Review ในปี ค.ศ. 1959 เป็นเนื้อหาเกี่ยวกับกานำเสนอกรอบแนวคิดเรื่องแรงจูงใจ โดยการเชื่อมโยงแรงจูงใจ (Motivative) กับ Competence เข้าด้วยกัน และเป็นการศึกษาในเชิงบวก ซึ่งสวนทางกับแนวคิดในยุคนั้นที่นิยมศึกษาเกี่ยวกับปัญหาและการทำงานของจิตมนุษย์ในด้านลบเป็นหลักต่อมา McClelland ได้สังเคราะห์ผลงานของ John Flanagan และ Robert White ให้เป็นรูปธรรมจนเป็นที่ประจักษ์ อีกทั้งยังทำวิจัยเสนอทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ และพิสูจน์ว่าแรงจูงใจเชิงมุ่งสัมฤทธิ์ (Achievement Motive) ทำให้เกิดขึ้นได้ในผู้ใหญ่ โดยการฝึกอบรมนักธุรกิจชาวอินเดีย ใน ค.ศ. 1960 ร่วมกับองค์กร USAID ซึ่งการฝึกอบรมครั้งนี้ใช้เทคนิค

สำคัญคือ Critical Incident Technique และ Thematic Apperception Technique เป็นเครื่องมือในการทำความเข้าใจและสร้างแรงจูงใจ จากความสำเร็จในครั้งนั้น แมคคลีแลนด์ ถือได้ว่าเป็นผู้นำแนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะหรือขีดความสามารถในการทำงาน (Competency) ไปสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม

ชัชวาลย์ ทัดศิวัช (2552: 4-10) ได้ศึกษาและจัดลำดับพัฒนาการของแนวคิดสมรรถนะตั้งแต่ปี ค.ศ.1970 - ค.ศ.1994 ไว้ดังนี้

ค.ศ.1970 สำนักงานข่าวสารแห่งประเทศสหรัฐอเมริกา(The US StateDepartment) ได้ว่าจ้างให้บริษัท Mcber ภายใต้การนำของแมคคลีแลนด์ (McClelland) นักจิตวิทยา/ ศาสตราจารย์ของมหาวิทยาลัยฮาร์วาร์ด (Harvard University) และที่ปรึกษาองค์กรธุรกิจต่างๆ ให้เข้ามาแก้ปัญหาการคัดเลือกบุคลากรเข้าทำงาน เพื่อลดปัญหาความเหลื่อมล้ำทางวัฒนธรรม สติปัญญา และความไม่ยุติธรรมต่างๆ นอกจากนี้เมื่อนำผลการทดสอบและผลการปฏิบัติงานมาวิเคราะห์พบว่า คะแนนสอบไม่มีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานของพนักงาน กล่าวคือบางคนผลคะแนนสอบได้มากแต่มีผลการปฏิบัติงานต่ำกว่ามาตรฐานที่องค์กรคาดหวังไว้ แต่บางคนผลคะแนนสอบได้ไม่มากแต่มีผลการปฏิบัติงานสูงกว่ามาตรฐาน เป็นต้น

จากนั้นแมคคลีแลนด์จึงได้เริ่มทำการวิจัย โดยการสัมภาษณ์ผู้อำนวยการฝ่ายบุคคลของสำนักงานข่าวสารแห่งประเทศสหรัฐอเมริกา ผู้บริหารระดับสูง และพนักงานผู้ปฏิบัติงานในตำแหน่งต่างๆ อีก 2 กลุ่ม ได้แก่พนักงานที่มีผลการปฏิบัติงานสูงกว่าเกณฑ์มาตรฐาน (Superior Performer) และพนักงานที่มีผลการปฏิบัติงานเท่ากับเกณฑ์มาตรฐาน (Average Performer) โดยใช้การสัมภาษณ์เชิงพฤติกรรม (Behavioral Event Interview: BEI) ด้วยคำถาม 6 ข้อ คือ สอบถามเกี่ยวกับประสบการณ์ในการทำงานที่ประสบความสำเร็จ 3 ข้อ และประสบการณ์ในการทำงานที่ไม่ประสบความสำเร็จอีก 3 ข้อ จากนั้นนำข้อมูลที่ได้มาทำการวิเคราะห์เพื่อค้นหาลักษณะของพฤติกรรมของพนักงานทั้งสองกลุ่ม โดยแมคคลีแลนด์ได้ตั้งชื่อคุณลักษณะของพฤติกรรมที่ก่อให้เกิดผลการปฏิบัติงานที่สูงกว่าเกณฑ์มาตรฐานว่า สมรรถนะ (Competency) จากนั้นแมคคลีแลนด์ยังทำการวิจัยอีกหลายครั้งเพื่อเป็นการยืนยันว่าสมรรถนะเป็นตัวแปรทำนายความสำเร็จในการทำงานได้ดีที่สุด และมีความเที่ยงเบนน้อยที่สุดเมื่อเทียบกับการทดสอบแบบเดิม

ในปี ค.ศ. 1973 เขาได้ตีพิมพ์บทความเรื่อง “Testing for Competence rather than Intelligence” ซึ่งเป็นบทความเริ่มต้นของแนวคิดเรื่องสมรรถนะที่แสดงถึงการต่อต้านการทดสอบความถนัด การทดสอบความรู้ในงานหรือผลการเรียนว่าไม่สามารถทำนายผลการปฏิบัติงานหรือความสำเร็จในชีวิตได้ ถึงแม้จะมีนักวิชาการทั้งที่เห็นด้วยและไม่เห็นด้วย แต่บทความของแมคคลีแลนด์ก็ได้รับความสนใจอย่างกว้างขวางและนำมาประยุกต์ใช้ต่อมาจนถึงปัจจุบัน โดยเฉพาะข้อเสนอแนะที่สำคัญที่ได้จากงานวิจัยของแมคคลีแลนด์ คือ สมรรถนะเป็นตัวแปรที่มีความเป็นไปได้มากที่สุดที่ควรใช้ในการทำนายผลการปฏิบัติงานของบุคคล พร้อมกับเป็นตัวแปรที่ไม่แสดงผลความลำเอียงต่อปัจจัยด้านเพศชาติ หรือฐานะทางเศรษฐกิจของกลุ่มตัวอย่างเมื่อเทียบกับแบบวัดความถนัดหรือแบบวัดอื่นๆ ที่ใช้ในสมัยนั้น

จากการศึกษาแนวคิดของแมคคลีแลนด์สามารถสรุปประเภทของสมรรถนะซึ่งถูกแบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม เมื่อพิจารณาจากผลการปฏิบัติงาน คือ สมรรถนะพื้นฐาน (threshold competency) ซึ่งได้แก่ ความรู้ หรือทักษะพื้นฐานที่ผู้ปฏิบัติงานทุกคนจำเป็นต้องมีเพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้ แต่ยังไม่สามารถแยกคนที่สามารถปฏิบัติงานได้ดีหรือปฏิบัติงานได้เพียงปานกลางออกจากกันได้ และสมรรถนะที่แยกความแตกต่าง (differentiating competency) ซึ่งได้แก่ปัจจัยต่างๆ ที่ผู้ที่สามารถปฏิบัติงานได้ดีมี แต่ผู้ที่ปฏิบัติงานได้ปานกลางไม่มี ดังนั้นสมรรถนะเป็นตัวบ่งบอกถึงความแตกต่างระหว่างผู้ที่ปฏิบัติงานได้ดีกับปฏิบัติงานได้ปานกลาง

ผลงานของแมคคลีแลนด์ยังได้รับความนิยมนำมาประยุกต์ใช้อย่างกว้างขวางมากขึ้นทั้งในภาครัฐและเอกชนในประเทศสหรัฐอเมริกา และประเทศในแถบยุโรป และมีการนำผลการวิจัยมาใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างแพร่หลาย โดยเฉพาะอย่างยิ่งโบยาทซิส (Boyatzis) นักวิชาการที่ให้ความสำคัญในการศึกษาเกี่ยวกับสมรรถนะในการบริหารงานบุคคล เมื่อปี ค.ศ. 1992 เรื่อง "The Competent Manager : A Model for Effective Performance" เป็นการศึกษาเกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้จัดการพบว่ามีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน โดยแบบจำลองสมรรถนะของโบยาทซิสในครั้งนี้ เป็นการประยุกต์ใช้ระหว่างแนวคิดพฤติกรรมทางจิตวิทยาแบบคลาสสิกภายใต้ความเชื่อของโบยาทซิสที่ว่า พฤติกรรมของบุคคลเกิดจากการกระทำตามหน้าที่และสภาพแวดล้อม ซึ่งได้รับการสนใจจากนักวิชาการและนักบริหารจำนวนมาก จากการวิจัยครั้งนี้ไปสู่การสร้างโปรแกรมการพัฒนาผู้บริหารในลำดับต่อไป

ต่อมาในปี ค.ศ. 1994 แฮมเมลและพรฮาาลัด (Hamel & Prahalad) ได้นำเสนอคำว่า "Core Competencies" หรือความสามารถหลักของธุรกิจ ในหนังสือเรื่อง "Competing for The Future" โดยระบุว่าความสามารถหลักเป็นสิ่งที่ทำให้ธุรกิจชนะคู่แข่ง และเป็นสิ่งที่คู่แข่งไม่สามารถลอกเลียนแบบได้ ต่อมาได้มีการนำแนวคิดนี้มาประยุกต์ใช้ในการบริหารงานราชการของสหรัฐอเมริกา มากยิ่งขึ้น โดยการกำหนดปัจจัยพื้นฐานที่ต้องมีในตำแหน่งงานหนึ่งๆ ว่าต้องมีทักษะ ความรู้และความสามารถหรือลักษณะนิสัยอย่างใดบ้างและอยู่ในระดับใด จึงจะทำให้บุคคลดังกล่าวสามารถปฏิบัติงานได้ตามวัตถุประสงค์ที่องค์กรต้องการได้อย่างมีประสิทธิภาพสูง

ส่วนแนวคิดเรื่องสมรรถนะมักถูกนำมาอธิบายบุคลิกลักษณะของคนว่าเปรียบเสมือนกับภูเขาน้ำแข็ง (Iceberg) กล่าวคือ ส่วนที่อยู่เหนือน้ำซึ่งถือเป็นส่วนน้อยของภูเขาน้ำแข็งเป็นสิ่งที่สามารถมองเห็นได้สัมผัสได้ ซึ่งก็เหมือนกับความรู้และทักษะของคน que แสดงออกให้เห็นได้ง่ายแต่ส่วนใหญ่ของภูเขาน้ำแข็งจะอยู่ใต้น้ำ เปรียบเสมือนกับสิ่งที่ฝังอยู่ในตัวคนที่ไม่สามารถมองเห็นได้ชัดเจน เช่น แรงผลักดัน อุปนิสัย ภาพลักษณ์ภายใน (Self-Image) ฯลฯ (ปิยะชัย จันทรวงศ์ไพศาล. 2549: 13)

สำหรับประเทศไทยได้มีการนำแนวความคิดเกี่ยวกับสมรรถนะ (Competency) มาใช้ในองค์กรที่เป็นเครือข่ายบริษัทข้ามชาติชั้นนำก่อนที่จะแพร่หลายเข้าสู่บริษัทชั้นนำของประเทศไทย เช่น เครือปูนซีเมนต์ไทย ซินคอร์เปอเรชั่น ไทยธนาคาร ปตท. ฯลฯ ซึ่งเครือปูนซีเมนต์ไทยได้ประสบความสำเร็จอย่างเห็นได้ชัดเจนในการนำไปใช้ในปัจจุบันมีหลายหน่วยงานทั้งภาครัฐกิจและเอกชนนำแนวคิดเกี่ยวกับหลักสมรรถนะมาใช้เป็นเครื่องมือในการบริหาร (Management Tools) มากขึ้นโดยแต่ละองค์กรจะออกแบบหลักสมรรถนะให้เหมาะสมกับองค์กรของตน (ชลิดา คงเมือง. 2548: 8-9)

จากนั้นแนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะก็ถูกนำมาเป็นต้นแบบสมรรถนะในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย 3 ด้านหลัก คือ ความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skill) คุณสมบัติของคน (Attribute) และสมรรถนะทั้ง 3 ด้านได้รับการพัฒนามาเป็นกรอบแนวคิดในการพัฒนาความสามารถของคนในปัจจุบัน (สถาบันพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานคร. 2553: 1)

จากนั้นในปี 2553 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานได้ดำเนินการสร้างแบบทดสอบเพื่อประเมินสมรรถนะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาตามโครงการยกระดับคุณภาพครูทั้งระบบ: กิจกรรมจัดระบบพัฒนาครูเชิงคุณภาพเพื่อการพัฒนาครูรายบุคคลของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ก.ค.ศ.) เพื่อให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีและเลื่อนวิทยฐานะ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. 2553)

2.2 ประเภทของสมรรถนะ

ประเภทของสมรรถนะมีผู้ได้อธิบายและแบ่งประเภทไว้อย่างหลากหลายขึ้นอยู่กับบริบทของแต่ละหน่วยงานซึ่งผู้วิจัยได้รวบรวมมาดังนี้

เดชา เดชะวัฒน์ไพศาล (2543: 17) ได้นิยามสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรในบทบาทและสถานการณ์ต่างๆ โดยแบ่งออกเป็น 2 ประเภท ดังนี้

1) สมรรถนะหลัก (Core Competency) หมายถึง ความสามารถหลักซึ่งประกอบด้วยเนื้อหาของวิสัยทัศน์และแผนกลยุทธ์ขององค์กร

2) สมรรถนะสนับสนุน (Support Competency) หมายถึง ความสามารถที่เพิ่มมาจากสมรรถนะหลัก ซึ่งจะมีความแตกต่างกันตามตำแหน่งงาน หรือบทบาท หน้าที่ ความรับผิดชอบของงานนั้นๆ ของงานภายในองค์กร

อภิรักษ์ วรรณสารพ (2545: 22-24) ได้แบ่งประเภทของสมรรถนะ (Competency) ออกเป็น 3 ประเภท ดังนี้

1) สมรรถนะหลัก (Core/Organization Competency) คือ ความสามารถแกนหลักขององค์กรนั้น และทุกคนในองค์กรถือปฏิบัติร่วมกัน ซึ่งสมรรถนะนี้ถือเป็นตัวกำหนดหรือแรงผลักดันให้องค์กรบรรลุวิสัยทัศน์และพันธกิจที่วางไว้

2) สมรรถนะตามลักษณะงาน (Technical/Function Competency) คือ ความสามารถที่กำหนดขึ้นตามลักษณะของงานที่แตกต่างกันตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายในองค์กร

3) สมรรถนะตามตำแหน่งงาน (Professional/Structural/Managerial Competency) คือ ความสามารถของพนักงานที่ได้รับมอบหมายตามตำแหน่งงาน และแตกต่างกันไปตามระดับความรับผิดชอบ สมรรถนะนี้จะต้องมีก่อนได้รับการเพิ่มความรับผิดชอบ

สุกัญญา รัตมิตรรมโชติ (2550: 29 - 30) จำแนกสมรรถนะออกเป็น 5 ประเภท คือ

1) สมรรถนะส่วนบุคคล (Personal Competencies) หมายถึง สมรรถนะที่แต่ละคนมีเป็นความสามารถเฉพาะตัว คนอื่นไม่สามารถลอกเลียนแบบได้ เช่น การต่อสู้ป้องกันตัวของนักแสดงความสามารถของนักดนตรี นักกายกรรม และนักกีฬา เป็นต้น ลักษณะเหล่านี้ยากที่จะเลียนแบบหรือหากจะเลียนแบบต้องมีความพยายามสูงมาก

2) สมรรถนะเฉพาะงาน (Job Competencies) หมายถึงสมรรถนะของบุคคลกับการทำงานในตำแหน่ง หรือบทบาทเฉพาะตัว เช่น อาชีพนักสำรวจ ต้องมีความสามารถในการวิเคราะห์ตัวเลข การคิดคำนวณ ความสามารถในการทำบัญชี เป็นต้น

3) สมรรถนะองค์กร (Organization Competencies) หมายถึง ความสามารถพิเศษเฉพาะองค์กรนั้นเท่านั้น เช่นบริษัทเนชั่นเนล (ประเทศไทย) จำกัด เป็นบริษัทที่มีความสามารถในการผลิตเครื่องใช้ไฟฟ้า หรือบริษัทฟอร์ด (มอเตอร์) จำกัด มีความสามารถในการผลิตรถยนต์ หรือบริษัท ที โอ เอ (ประเทศไทย) จำกัด มีความสามารถในการผลิตสี เป็นต้น

4) สมรรถนะหลัก (Core Competencies) หมายถึง ความสามารถสำคัญที่บุคคลต้องมีหรือต้องทำให้บรรลุผลตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ เช่น พนักงานเลขานุการสำนักงานต้องมีสมรรถนะหลัก คือ การใช้คอมพิวเตอร์ได้ ติดต่อประสานงานได้ดี เป็นต้น หรือผู้จัดการบริษัทต้องมีสมรรถนะหลัก คือ การสื่อสารการวางแผนและการบริหารจัดการ และการทำงานเป็นทีม เป็นต้น

5) สมรรถนะในงาน (Functional Competencies) หมายถึง ความสามารถของบุคคลที่มีตามหน้าที่ที่รับผิดชอบ ตำแหน่งหน้าที่อาจเหมือน แต่ความสามารถตามหน้าที่ต่างกัน เช่น ข้าราชการตำรวจเหมือนกัน แต่มีความสามารถต่างกัน บางคนมีสมรรถนะในการสืบสวนสอบสวน บางคนมีสมรรถนะในการปราบปราม เป็นต้น

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553: 2) ได้แบ่งสมรรถนะของครูออกเป็น 2 ด้าน ประกอบด้วยสมรรถนะหลักและสมรรถนะประจำสายงาน ดังนี้

1) สมรรถนะหลัก (Core Competency) ประกอบด้วย 5 สมรรถนะ คือ 1.1)การมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน 1.2)การบริการที่ดี 1.3)การพัฒนาตนเอง 1.4)การทำงานเป็นทีม และ 1.5)จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครู

2) สมรรถนะประจำสายงาน (Functional Competency) ประกอบด้วย 6 สมรรถนะคือ 2.1)การบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ 2.2)การพัฒนาผู้เรียน 2.3)การบริหารจัดการชั้นเรียน 2.4)การวิเคราะห์สังเคราะห์และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน 2.5)ภาวะผู้นำครูและ 2.6)การสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้

กาญจนาชนก ภัทรวณิชานนท์ (2554: 22) ได้จำแนกสมรรถนะออกเป็น 2 ประเภท ดังนี้

1) สมรรถนะหลัก (Core Competency) เป็นสมรรถนะที่จำเป็นของทุกองค์กรที่จะช่วยให้การทำงานสำเร็จ และแสดงถึงลักษณะเฉพาะของบุคคลที่สามารถจำแนกผู้ที่มีผลงานดีเด่นปานกลางและสูงออกจากกันได้

2) สมรรถนะที่เกี่ยวข้องกับงานหรือสมรรถนะเฉพาะลักษณะงาน (Job Related Competency) เป็นลักษณะที่บุคคลที่ทำงานในสายงานใดสายงานหนึ่งต้องมีเพิ่มจากสมรรถนะหลัก เป็นความรู้เฉพาะทาง สามารถพัฒนาได้ด้วยการฝึกอบรมและจากประสบการณ์ในการทำงาน

ศักดิ์ไทย สุรกิจบวร (2557: 178) จำแนกสมรรถนะได้ 3 ประเภท ได้แก่ 1)สมรรถนะ ในองค์กร (Organization Competencies) 2)สมรรถนะในงาน (Functional Competencies) และ 3)สมรรถนะส่วนบุคคล (Personal Competencies)

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2557: 2) ได้แบ่ง สมรรถนะ เป็น 2 ประเภท คือ สมรรถนะแกนกลาง (Core Competency) หมายถึง ความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะทั่วไปที่ใช้ในการปฏิบัติงาน และสมรรถนะวิชาชีพ (Occupational Competency) หมายถึง ความรู้ ความสามารถ และทักษะเฉพาะในการปฏิบัติงานในแต่ละสาขางานหรือสาขาวิชาชีพ

รศ.นิวรรณวนิชย์ถนอม (2558: ออนไลน์) ได้แบ่งสมรรถนะออกเป็น 2 ส่วน ได้แก่

1) สมรรถนะหลัก คือ คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมของตำแหน่งข้าราชการพลเรือนทุกตำแหน่ง กำหนดขึ้นเพื่อหล่อหลอมค่านิยมและพฤติกรรมที่พึงประสงค์ร่วมกัน ประกอบด้วยสมรรถนะ 5 ด้าน คือ 1.1)การมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Achievement Motivation) 1.2)การบริการที่ดี (Service Mind) 1.3)การสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ (Expertise) 1.4)จริยธรรม (Integrity) และ 1.5)ความร่วมมือร่วมใจ (Teamwork)

2) สมรรถนะประจำกลุ่มงาน คือ สมรรถนะที่กำหนดเฉพาะสำหรับแต่ละกลุ่มงานเพื่อสนับสนุนให้ข้าราชการแสดงพฤติกรรมที่เหมาะสมแก่หน้าที่และส่งเสริมให้สามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ได้ดียิ่งขึ้น

สถาบันพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา (2558: ออนไลน์) ได้แบ่งสมรรถนะออกเป็น 2 สมรรถนะ คือ

1) สมรรถนะหลัก (Core competency) คือ คุณลักษณะร่วมของข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาทุกตำแหน่ง เพื่อหล่อหลอมค่านิยม และพฤติกรรมที่พึงประสงค์ร่วมกัน ประกอบด้วย การมุ่งผลสัมฤทธิ์ การบริการที่ดี การพัฒนาตนเอง และการทำงานเป็นทีม

2) สมรรถนะประจำสายงาน (Functional Competency) คือ สมรรถนะที่กำหนดเฉพาะสำหรับแต่ละตำแหน่ง เพื่อสนับสนุนให้บุคลากรที่ดำรงตำแหน่งนั้นแสดงพฤติกรรมที่เหมาะสมกับหน้าที่ และส่งเสริมให้สามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ได้ดียิ่งขึ้น ประกอบด้วย การจัดการเรียนรู้ การพัฒนาผู้เรียน การบริหารจัดการชั้นเรียน การวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัย และการสร้างความร่วมมือกับชุมชน

สรุปได้ว่า จากการศึกษาค้นคว้าเกี่ยวกับประเภทของสมรรถนะ แต่ละหน่วยงานได้มีการกำหนดประเภทของสมรรถนะที่แตกต่างกัน ขึ้นอยู่กับบริบทของหน่วยงาน

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาสมรรถนะประจำสายงานของครู (Functional Competency) ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ.2553 ในเรื่องสมรรถนะการวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยพัฒนาผู้เรียนของครูเนื่องจากเป็นสมรรถนะที่สำคัญซึ่งจะส่งผลถึงผู้เรียนโดยตรง และประชากรที่จะศึกษาก็ปฏิบัติงานในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

2.3 ความสำคัญของสมรรถนะ

สมรรถนะของบุคลากรส่งผลโดยตรงต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์กร ด้วยเหตุนี้การพัฒนาหรือตรวจสอบสมรรถนะของบุคลากรย่อมส่งผลต่อการดำเนินงานในภาพรวม ซึ่งผู้วิจัยได้ทำการศึกษา ค้นคว้า และรวบรวมแนวคิดของนักวิชาการ หน่วยงานต่างๆ ที่ได้อธิบายในเรื่องของความสำคัญของสมรรถนะ ไว้ดังนี้

ณรงค์วิทย์ แสนทอง (2546: 11 - 16) อธิบายถึงความสำคัญของสมรรถนะไว้ ดังนี้

1) ช่วยสนับสนุนวิสัยทัศน์ การกิจและกลยุทธ์ขององค์กร สมรรถนะที่เป็นหลัก (Core Competency) นั้นจะช่วยในการสร้างกรอบแนวคิด พฤติกรรม ความเชื่อ เจตคติ ของคนในองค์กร ให้เป็นไปในทิศทางเดียวกันกับวิสัยทัศน์ การกิจ และกลยุทธ์ขององค์กร เปรียบเสมือนตัวเร่งปฏิกิริยาให้การกิจต่างๆ บรรลุเป้าหมายได้ดี และเร็วยิ่งขึ้น

2) การสร้างวัฒนธรรมองค์กร (Corporate Culture) ถ้าองค์กรใดไม่ได้ออกแบบวัฒนธรรมโดยรวมขององค์กรไว้ อยู่ไปนานๆ พนักงานหรือบุคลากรจะสร้างวัฒนธรรมองค์กรขึ้นมาเองโดยธรรมชาติวัฒนธรรมบางอย่างอาจจะเป็นปัญหาอุปสรรคต่อการเติบโตขององค์กร ดังนั้น สมรรถนะจึงมีประโยชน์ต่อการกำหนดวัฒนธรรมองค์กร ดังนี้ 2.1) ช่วยสร้างกรอบการแสดงออกทางพฤติกรรมของคนในองค์กรโดยรวมให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน 2.2) ช่วยสนับสนุนการดำเนินงานขององค์กรให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น 2.3) ช่วยให้เห็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากรในภาพรวมขององค์กรได้ และ 2.4) ช่วยป้องกันไม่ให้เกิดวัฒนธรรมองค์กรตามธรรมชาติที่ไม่พึงประสงค์ได้

3) เป็นเครื่องมือในการบริหารงานด้านทรัพยากรมนุษย์ ได้แก่ การคัดเลือกบุคลากรการพัฒนา และการฝึกอบรม การเลื่อนระดับ ปรับตำแหน่ง การโยกย้ายบุคลากร การประเมินผลการปฏิบัติงานและการบริหารค่าตอบแทน ดังนี้ 3.1)การคัดเลือกบุคลากรเข้าทำงาน (Recruitment) 3.2)การพัฒนาและฝึกอบรม (Training and Development) 3.3)การโยกย้ายตำแหน่งหน้าที่ (Rotation) 3.4)การประเมินผลการปฏิบัติงาน (Performance Appraisal) และ 3.5)การบริหารผลตอบแทน (Compensation)

อาภรณ์ ภูวพิพันธ์ (2548) อธิบายถึงความสำคัญของการนำสมรรถนะไปประยุกต์ใช้ในกระบวนการจัดการทรัพยากรมนุษย์แทบทุกกระบวนการ ที่สำคัญ คือ ต้องให้คนที่มีความสมรรถนะนั้นได้ทำงานตามสมรรถนะที่เขาถนัดหรือมีความสามารถ ได้มีโอกาสพัฒนาสมรรถนะให้เต็มขีดตามที่จะทำได้สมรรถนะบางสมรรถนะอาจจะพัฒนายาก บางสมรรถนะอาจจะพัฒนาได้ง่าย องค์กรต้องคำนึงถึงความเหมาะสมระหว่างคนกับงาน (Person – Job Fit) โดยต้องจัดคนให้เหมาะสมกับงาน (Put the Right Man in the Right Job) การนำสมรรถนะไปประยุกต์ใช้ในการจัดการทรัพยากรมนุษย์สามารถทำได้หลายประการ ดังนี้

- 1) การวางแผนทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Planning)
- 2) การตีค่างานและการบริหารค่าจ้างเงินเดือน (Job Evaluation and Wage and Salary Administration)
- 3) การสรรหาและการคัดเลือก (Recruitment and Selection)
- 4) การฝึกอบรมและพัฒนา (Training and Development)
- 5) การวางแผนสายอาชีพและการสืบทอดตำแหน่ง (Career Planning and Succession Planning)
- 6) การบริหารผลการปฏิบัติงาน (Performance Management)
- 7) การโยกย้ายการเลื่อนตำแหน่ง การเลิกจ้าง (Rotation, Promotion, and Termination)

ชูชัย สมธิกร (2550) อธิบายความสำคัญของสมรรถนะที่มีต่อทั้งบุคคลและองค์กร ดังนี้

- 1) ช่วยให้องค์กรสามารถคัดสรรบุคคลที่มีคุณสมบัติที่ดีทั้งด้านความรู้ ทักษะ และความสามารถ ตลอดจนพฤติกรรมที่เหมาะสมกับงาน เพื่อปฏิบัติงานได้สำเร็จตามความต้องการขององค์กรอย่างแท้จริง
 - 2) ช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานทราบถึงระดับความรู้ ทักษะ และความสามารถของตนเองว่าอยู่ในระดับใดและจำเป็นต้องพัฒนาในเรื่องใด ซึ่งจะช่วยให้เกิดการเรียนรู้ด้วยตนเองมากขึ้น
 - 3) นำไปใช้ในการฝึกอบรมและพัฒนาบุคคลในองค์กร
 - 4) สมรรถนะช่วยสนับสนุนให้ตัวชี้วัดหลักของผลงาน (Key Performance Indicators : KPIs) บรรลุเป้าหมาย เพราะสมรรถนะจะเป็นตัวบ่งบอกได้ว่า ถ้าต้องการให้บรรลุเป้าหมายของ KPIs แล้วจะใช้สมรรถนะใดบ้าง
 - 5) ใช้ตรวจสอบผลการปฏิบัติงานของบุคลากร
 - 6) สมรรถนะช่วยให้การหล่อหลอมสมรรถนะขององค์กรประสบผลสำเร็จยิ่งขึ้น เพราะถ้าบุคลากรในองค์กรทุกคนปรับสมรรถนะของตนเองให้เข้ากับมาตรฐานที่องค์กรกำหนดตลอดเวลาแล้ว ในระยะยาวก็จะสามารถส่งผลให้เกิดเป็นสมรรถนะเฉพาะขององค์กรนั้นๆ เช่น เป็นองค์กรแห่งการคิดสร้างสรรค์ เพราะทุกคนในองค์กรมีสมรรถนะในเรื่องการคิดสร้างสรรค์ (Creative Thinking)
- ชัชวาลย์ ทัดศิวิฐ (2552: 20-21) ได้เสนอว่าสมรรถนะมีความสำคัญต่อการปฏิบัติงานของพนักงานและองค์กรในประการต่างๆ ดังนี้

1) ช่วยให้การคัดสรรบุคคลที่มีลักษณะดีทั้งความรู้ ทักษะ และความสามารถตลอดจนพฤติกรรมที่เหมาะสมกับงาน

2) ช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานทราบถึงระดับความสามารถของตนว่าอยู่ในระดับใด

3) ใช้ในการพัฒนาฝึกอบรมให้แก่บุคลากรในองค์กร

4) ช่วยสนับสนุนให้ตัวชี้วัดหลักของผลงานบรรลุเป้าหมาย

5) ป้องกันไม่ให้ผลงานเกิดจากโชคชะตาเพียงอย่างเดียว

กาญจนชนก ภัทรวินิชานนท์ (2554: 14-15) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับความสำคัญของสมรรถนะว่าสมรรถนะเป็นคุณลักษณะหรือพฤติกรรมที่ช่วยให้พนักงานทำงานได้สำเร็จและเป็นการพัฒนาอย่างยั่งยืน อีกทั้งยังเป็นตัวพยากรณ์ความสำเร็จของการทำงานและยังใช้จำแนกพฤติกรรมการทำงานของพนักงานว่าผู้ใดทำงานได้ดีและโดดเด่น ซึ่งนำไปประยุกต์ใช้ในระบบบริหารจัดการผลงาน (Work Appraisal Management) และระบบการคัดเลือกผู้นำหรือหัวหน้าในระดับงานต่างๆ ได้อีกด้วย

ศักดิ์ไทย สุรกิจบวร (2557: 173) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับความสำคัญของสมรรถนะไว้ว่ามีความสำคัญทั้งต่อตัวบุคคลและองค์กร เพราะสมรรถนะมีความสัมพันธ์กับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ซึ่งสามารถนำแนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะไปใช้ในการสรรหาและคัดเลือกบุคลากร การพัฒนาบุคลากร การประเมินผลการปฏิบัติงาน การพัฒนาความก้าวหน้าในวิชาชีพ การวางแผนสืบทอดตำแหน่ง และการจ่ายค่าตอบแทน เป็นต้น

สรุปได้ว่าสมรรถนะมีความสำคัญในการเป็นส่วนหนึ่งของการกำหนดคุณสมบัติความสามารถของบุคลากรภายในองค์กร เพื่อให้ทราบขีดความสามารถ หรือเป้าหมายของการปฏิบัติงาน ซึ่งจากการศึกษาค้นคว้าผู้วิจัยสามารถสรุปเป็นประเด็นสำคัญๆ ได้ดังนี้

1) ช่วยสนับสนุนวิสัยทัศน์ การกิจและกลยุทธ์ขององค์กรให้บรรลุเป้าหมาย

2) เป็นตัวพยากรณ์ความสำเร็จของการทำงาน

3) การสร้างวัฒนธรรมองค์กร (Corporate Culture)

4) การพัฒนาความก้าวหน้าในวิชาชีพ

5) ป้องกันไม่ให้ผลงานเกิดจากโชคชะตาเพียงอย่างเดียว

6) เป็นเครื่องมือในการบริหารงานด้านทรัพยากรมนุษย์ ดังนี้

6.1) การวางแผนทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Planning)

6.2) การสรรหาและการคัดเลือกบุคลากร (Recruitment and Selection) ที่มีความรู้ ทักษะ และความสามารถ ตลอดจนพฤติกรรมที่เหมาะสมกับภาระงาน

6.3) การฝึกอบรมและพัฒนา (Training and Development)

6.4) การโยกย้าย การเลื่อนตำแหน่ง และการเลิกจ้าง (Rotation, Promotion, and Termination)

6.5) การประเมินผลการปฏิบัติงาน (Performance Appraisal)

6.6) การบริหารผลตอบแทน (Compensation)

2.4 การประเมินสมรรถนะ

การประเมินสมรรถนะเป็นเครื่องมือหนึ่งในการตรวจสอบผลการปฏิบัติงานของบุคลากรทั้งเพื่อนำไปเป็นข้อมูลในการพัฒนาหรือมุ่งไปสู่การเสริมสร้างขวัญกำลังใจ ทั้งนี้การวัดและประเมินสมรรถนะ แบ่งออกเป็นกลุ่มใหญ่ๆ 3 กลุ่ม ดังนี้

1) แบบทดสอบที่ให้ผู้รับการทดสอบทำงานบางอย่าง (Tests of Performance) เช่น การเขียนอธิบายคำตอบ การเลือกตอบข้อที่ถูกที่สุด หรือการคิดว่าถ้ารูปทรงเรขาคณิตที่แสดงบนจอหมุนไปแล้วจะเป็นรูปใด แบบทดสอบประเภทนี้ออกแบบมาเพื่อวัดความสามารถของบุคคล (can do) ภายใต้งื่อนไขของการทดสอบ ตัวอย่างของแบบทดสอบประเภทนี้ได้แก่แบบทดสอบความสามารถทางสมองโดยทั่วไป (general mental ability) แบบทดสอบที่วัดความสามารถเฉพาะ เช่น spatial ability หรือความเข้าใจด้านเครื่องยนต์กลไกและแบบทดสอบที่วัดทักษะหรือความสามารถทางด้านร่างกาย

2) แบบทดสอบที่เกี่ยวข้องกับการสังเกตพฤติกรรมของผู้รับการทดสอบในบางสถานการณ์ (Behavior Observations) แบบทดสอบประเภทนี้ต่างจากประเภทแรกตรงที่ผู้เข้ารับการทดสอบไม่ต้องพยายามทำงานอะไรบางอย่างที่ออกแบบมาเป็นอย่างดีแล้ว แต่จะวัดจากการสังเกตและประเมินพฤติกรรมในบางสถานการณ์ เช่น การสังเกตพฤติกรรมการเข้าสังคม พฤติกรรมการทำงาน การสัมภาษณ์ก็อาจจัดอยู่ในกลุ่มนี้ด้วย

3) แบบทดสอบที่ให้ผู้ตอบรายงานเกี่ยวกับตนเอง (Self Reports) เช่น ความรู้สึกทัศนคติ ความเชื่อ ความสนใจ แบบทดสอบบุคลิกภาพ แบบสอบถาม แบบสำรวจความคิดเห็นต่างๆ การตอบคำถามประเภทนี้อาจจะไม่ได้เกี่ยวข้องกับความรู้สึกที่แท้จริงของผู้ตอบก็ได้ การทดสอบบางอย่าง เช่น การสัมภาษณ์อาจเป็นการผสมกันระหว่าง Behavior Observations และ Self Reports เพราะการถามคำถามในการสัมภาษณ์อาจเกี่ยวข้องกับความรู้สึกความคิดและทัศนคติของผู้ถูกสัมภาษณ์และในขณะเดียวกันผู้สัมภาษณ์ก็สังเกตพฤติกรรมของผู้ถูกสัมภาษณ์ด้วย

เนื่องจากสมรรถนะเป็นคุณลักษณะเชิงพฤติกรรม การวัดหรือประเมินที่สอดคล้องที่สุด คือ การสังเกตพฤติกรรม ในการสังเกตพฤติกรรมนั้นมีสมมุติฐาน 2 ประการที่จะทำให้การสังเกตพฤติกรรมมีความถูกต้อง กล่าวคือ 1) ผู้ที่สังเกตและประเมินต้องทำด้วยความตรงไปตรงมา 2) ผู้ที่สังเกตและประเมินต้องใกล้ชิดเพียงพอที่จะสังเกตพฤติกรรมของผู้ที่ถูกประเมินได้ตามรูปแบบที่กำหนดไว้ นั่นผู้บังคับบัญชาจะเป็นผู้ประเมินสมรรถนะของข้าราชการ โดยผู้บังคับบัญชาจะทำความเข้าใจกับความหมายและระดับของสมรรถนะที่จะประเมิน และประเมินว่าพฤติกรรมการทำงานโดยรวมๆ ของข้าราชการผู้นั้นสอดคล้องกับระดับสมรรถนะที่ระดับใด โดยผู้บังคับบัญชาจะต้องหมั่นสังเกตและบันทึกพฤติกรรมการทำงานของผู้ที่ถูกประเมินไว้เป็นระยะๆ เพื่อให้เป็นหลักฐานยืนยันในกรณีที่ผู้ถูกประเมินไม่เห็นด้วยกับระดับสมรรถนะที่ได้รับการประเมินการวัดสมรรถนะทำได้ค่อนข้างลำบาก จึงอาศัยวิธีการ หรือใช้เครื่องมือบางชนิดเพื่อวัดสมรรถนะของบุคคล ดังนี้

1) ประวัติการทำงานของคนๆ หนึ่งว่าทำอะไรบ้างมีความรู้ทักษะ หรือความสามารถอะไรเคยมีประสบการณ์อะไรมาบ้าง จากประวัติการทำงานทำให้ได้ข้อมูลส่วนบุคคล

2) ผลประเมินการปฏิบัติงาน (Performance appraisal) ซึ่งจะเป็นข้อมูลเกี่ยวกับการปฏิบัติงานใน 2 ลักษณะ คือ

2.1) ผลการปฏิบัติที่เป็นเนื้องาน (Task performance)

2.2) ผลงานการปฏิบัติที่ไม่ใช่เนื้องาน แต่เป็นบริบทของเนื้องาน (Contextual performance) เช่น การมีน้ำใจเสียสละช่วยเหลือผู้อื่น เป็นต้น

3) ผลการสัมภาษณ์ (interview) ได้แก่ ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ อาจจะเป็นการสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง คือ กำหนดคำถามสัมภาษณ์ไว้แล้ว สัมภาษณ์ตามที่กำหนดประเด็นไว้ กับ การสัมภาษณ์แบบไม่มีโครงสร้าง คือ สอบถามตามสถานการณ์ คล้ายกับเป็นการพูดคุยกันธรรมดาๆ แต่ผู้สัมภาษณ์จะต้องเตรียมคำถามไว้ในใจ เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ตรงกับสภาพจริงมากที่สุด

4) ศูนย์ประเมิน (Assessment center) เป็นศูนย์รวมเทคนิคการวัดทางจิตวิทยาหลายๆ อย่างเข้าด้วยกัน รวมทั้งการสนทนากลุ่มแบบไม่มีหัวหน้ากลุ่มรวมอยู่ด้วยในศูนย์นี้

5) 360 Degree feedback หมายถึง การประเมินรอบด้าน ได้แก่ การประเมินจากเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และลูกค้าเพื่อตรวจสอบความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะ (ขจรศักดิ์ ศิริมัย. 2554: 16-17)

สรุปได้ว่า การประเมินสมรรถนะมีวิธีการในการดำเนินงานที่แตกต่างกันไปขึ้นอยู่กับบริบทของหน่วยงาน หากแต่ในการประเมินสมรรถนะของบุคคลนั้นเครื่องมือเป็นหัวใจสำคัญที่จะช่วยสะท้อนให้เห็นถึงสมรรถนะที่แท้จริงของบุคลากร ดังนั้นการเลือกเครื่องมือให้ที่เชื่อถือได้และสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ในการประเมินจะช่วยให้ผลการประเมินสมรรถนะนำไปใช้เป็นสารสนเทศในการพัฒนาประสิทธิภาพองค์กรได้อย่างแท้จริง

2.5 สมรรถนะของครู

ครูถือได้ว่าเป็นบุคลากรที่สำคัญยิ่งในการขับเคลื่อนการดำเนินงานของสถานศึกษา ดังนั้นการพัฒนาและประเมินสมรรถนะครูจึงเป็นเรื่องที่สำคัญ เพราะครูที่มีสมรรถนะสูงย่อมส่งผลให้สามารถจัดการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพและส่งผลสะท้อนโดยตรงต่อคุณภาพผู้เรียน ด้วยเหตุนี้การประเมินสมรรถนะครูจึงมีความสำคัญและมีความต้องการจำเป็นอย่างยิ่งที่หน่วยงานต้นสังกัดจำเข้ามาดำเนินงานในการกำหนดสมรรถนะและชี้แจงทำความเข้าใจเพื่อให้ครูสามารถพัฒนาตนเองได้อย่างสอดคล้องและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน ซึ่งในงานวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาสมรรถนะของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 โดยยึดสมรรถนะของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานเป็นหลัก โดยผู้วิจัยได้รวบรวมไว้ ดังนี้

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553: 1) กำหนดให้การประเมินสมรรถนะในการปฏิบัติงานของครูระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานดำเนินการตามนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการ ภายใต้โครงการไทยเข้มแข็งในเรื่องของการยกระดับคุณภาพครูทั้งระบบ: กิจกรรมจัดระบบพัฒนาครูเชิงคุณภาพเพื่อพัฒนาครูรายบุคคลโดยการประเมินสมรรถนะในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนนั้นครูผู้สอนจะเป็นผู้ทำการประเมินตนเองโดยมีรายละเอียดของการประเมินดังต่อไปนี้

1) สมรรถนะหลัก (Core Competency)

1.1) สมรรถนะที่ 1 การมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน (Working Achievement Motivation) หมายถึงความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานในหน้าที่ให้มีคุณภาพถูกต้องครบถ้วนสมบูรณ์มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์โดยมีการวางแผนกำหนดเป้าหมายติดตามประเมินผลการปฏิบัติงาน และปรับปรุงพัฒนาประสิทธิภาพและผลงานอย่างต่อเนื่องประเมินได้จากความสามารถในการวางแผนการกำหนดเป้าหมาย การวิเคราะห์ สังเคราะห์ภารกิจงาน ความมุ่งมั่นในการปฏิบัติหน้าที่ให้มีคุณภาพถูกต้อง ครบถ้วนสมบูรณ์ ความสามารถในการติดตามประเมินผลการปฏิบัติงาน และความสามารถในการพัฒนาการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่องเพื่อให้งานประสบความสำเร็จ

1.2) สมรรถนะที่ 2 การบริการที่ดี (Service Mind) หมายถึง ความตั้งใจและความเต็มใจในการให้บริการและการปรับปรุงระบบบริการให้มีประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่อง เพื่อตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการประเมินได้จากความตั้งใจและเต็มใจในการให้บริการ และการปรับปรุงระบบบริการให้มีประสิทธิภาพ

1.3) สมรรถนะที่ 3 การพัฒนาตนเอง (Self- Development) หมายถึง การศึกษาค้นคว้าหาความรู้ติดตามและแลกเปลี่ยนเรียนรู้องค์ความรู้ใหม่ๆ ทางวิชาการและวิชาชีพมีการสร้างองค์ความรู้และนวัตกรรมเพื่อพัฒนาตนเองและพัฒนางานประเมินได้จากการศึกษาค้นคว้าหาความรู้ติดตามองค์ความรู้ใหม่ๆ ทางวิชาการและวิชาชีพ การสร้างองค์ความรู้และนวัตกรรมในการพัฒนาองค์กรและวิชาชีพ และการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและสร้างเครือข่าย

1.4) สมรรถนะที่ 4 การทำงานเป็นทีม (Team Work) หมายถึง การให้ความร่วมมือช่วยเหลือสนับสนุนเสริมแรงให้กำลังใจแก่เพื่อนร่วมงานการปรับตัวเข้ากับผู้อื่นหรือทีมงานแสดงบทบาทการเป็นผู้นำหรือผู้ตามได้อย่างเหมาะสมในการทำงานร่วมกับผู้อื่นเพื่อสร้างและดำรงสัมพันธภาพของสมาชิกตลอดจนเพื่อพัฒนาการจัดการศึกษาให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายประเมินได้จากการให้ความร่วมมือช่วยเหลือและสนับสนุนเพื่อนร่วมงาน การเสริมแรงให้กำลังใจเพื่อนร่วมงาน การปรับตัวเข้ากับกลุ่มคนหรือสถานการณ์ที่หลากหลาย การแสดงบทบาทผู้นำหรือผู้ตาม และการเข้าไปมีส่วนร่วมกับผู้อื่นในการพัฒนาการจัดการศึกษาให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย

1.5) สมรรถนะที่ 5 จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครู (Teacher's Ethics and Integrity) หมายถึง การประพฤติปฏิบัติตนถูกต้องตามหลักคุณธรรมจริยธรรม จรรยาบรรณวิชาชีพครูเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียนและสังคมเพื่อสร้างความศรัทธาในวิชาชีพครูประเมินได้จากความรักและศรัทธาในวิชาชีพ มีวินัยและความรับผิดชอบในวิชาชีพ การดำรงชีวิตอย่างเหมาะสม และการประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี

2) สมรรถนะประจำสายงาน (Functional Competency)

2.1) สมรรถนะที่ 1 การบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ (Curriculum and Learning Management) หมายถึง ความสามารถในการสร้างและพัฒนาหลักสูตรการออกแบบการเรียนรู้อย่างสอดคล้องและเป็นระบบจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญใช้และพัฒนาสื่อนวัตกรรมเทคโนโลยี และการวัดประเมินผลการเรียนรู้เพื่อพัฒนาผู้เรียนอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลสูงสุด ประเมินได้จากการสร้างและพัฒนาหลักสูตร ความรู้ความสามารถในการออกแบบการเรียนรู้ การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ การใช้และพัฒนาสื่อนวัตกรรม เทคโนโลยีเพื่อการจัดการเรียนรู้ และการวัดและประเมินผลการเรียนรู้

2.2) สมรรถนะที่ 2 การพัฒนาผู้เรียน (Student Development) หมายถึง ความสามารถในการปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรมการพัฒนาทักษะชีวิตสุขภาพกายและสุขภาพจิตความเป็นประชาธิปไตย ความภูมิใจในความเป็นไทยการจัดระบบดูแลช่วยเหลือผู้เรียน เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพประเมินได้จากการปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรมให้แก่ผู้เรียนการพัฒนาทักษะชีวิตและสุขภาพกายและสุขภาพจิต ผู้เรียนการปลูกฝังความเป็นประชาธิปไตยความภูมิใจในความเป็นไทยให้กับผู้เรียนและการจัดระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน

2.3) สมรรถนะที่ 3 การบริหารจัดการชั้นเรียน (Classroom Management) หมายถึง การจัดบรรยากาศการเรียนรู้การจัดทำข้อมูลสารสนเทศและเอกสารประจำชั้นเรียน/ประจำวิชาการ กำกับดูแลชั้นเรียนรายชั้น/รายวิชาเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ที่มีความสุขและความปลอดภัยของผู้เรียนประเมินได้จากการจัดบรรยากาศที่ส่งเสริมการเรียนรู้ความสุขและความปลอดภัยของผู้เรียนจัดทำข้อมูลสารสนเทศและเอกสารประจำชั้นเรียน/ประจำวิชาและกำกับดูแลชั้นเรียนรายชั้น/รายวิชา

2.4) สมรรถนะที่ 4 การวิเคราะห์สังเคราะห์และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน (Analysis & Synthesis & Classroom Research) หมายถึง ความสามารถในการทำความเข้าใจแยกประเด็นเป็นส่วนย่อยรวบรวมประมวลหาข้อสรุปอย่างมีระบบและนำไปใช้ในการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียนรวมทั้งสามารถวิเคราะห์องค์การหรืองานในภาพรวมและดำเนินการแก้ปัญหาเพื่อพัฒนางานอย่างเป็นระบบมีตัวบ่งชี้ในการพิจารณา ดังนั้นการวิเคราะห์การสังเคราะห์และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน

2.5) สมรรถนะที่ 5 ภาวะผู้นำครู (Teacher Leadership) หมายถึง คุณลักษณะและพฤติกรรมของครูที่แสดงถึงความเกี่ยวข้องสัมพันธ์ส่วนบุคคลและการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกันทั้งภายในและภายนอกห้องเรียนโดยปราศจากการใช้อิทธิพลของผู้บริหารสถานศึกษาก่อให้เกิดพลังแห่งการเรียนรู้เพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้ให้มีคุณภาพประเมินได้จากภาวะความเป็นผู้นำที่เหมาะสมกับความเป็นครูการสนทนาอย่างสร้างสรรค์ การเป็นบุคคลแห่งการเปลี่ยนแปลงการปฏิบัติงานอย่างไต่ตรองการมุ่งพัฒนาผลสัมฤทธิ์ผู้เรียน

2.6) สมรรถนะที่ 6 การสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้ (Relationship & Collaborative – Building for Learning Management) หมายถึง การประสานความร่วมมือสร้างความสัมพันธ์ที่ดี และเครือข่ายกับผู้ปกครองชุมชนและองค์กรอื่นๆ ทั้งภาครัฐและเอกชนเพื่อสนับสนุนส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ ประเมินได้จากการสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้ และการสร้างเครือข่ายความร่วมมือเพื่อการจัดการเรียนรู้

ซึ่งในการประเมินสมรรถนะของครู ในการวิจัยครั้งนี้ยึดกรอบการประเมินสมรรถนะของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ปี 2553 เป็นหลักในการศึกษาค้นคว้าวิจัย เนื่องจากสอดคล้องกับประชากรที่ผู้วิจัยศึกษา ซึ่งเป็นครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1

3. สมรรถนะการวิเคราะห์สังเคราะห์และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียนของครู

สมรรถนะการวิเคราะห์สังเคราะห์และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียนเป็นสมรรถนะหนึ่งของสมรรถนะประจำสายงานของครู ซึ่งมีประเด็นสำคัญในการศึกษา ดังนี้

3.1 ความหมายของสมรรถนะการวิเคราะห์สังเคราะห์และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียนของครู

จากการศึกษามีนักวิชาการและสถาบันทางการศึกษาได้ให้ความหมายของสมรรถนะการวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียนของครู ไว้ดังนี้

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553: 12) ได้ให้ความหมายของสมรรถนะการวิเคราะห์สังเคราะห์และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียนของครูหมายถึง ความสามารถของครูในการทำความเข้าใจ แยกประเด็นเป็นส่วนย่อย รวบรวม ประมวลหาข้อสรุปอย่างมีระบบและนำไปใช้ในการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน รวมทั้งสามารถวิเคราะห์องค์ประกอบหรืองานในภาพรวมและดำเนินการแก้ปัญหาเพื่อพัฒนางานอย่างเป็นระบบ

ธวัช กงเติม (2554: 6) ได้ให้ความหมายของสมรรถนะการวิเคราะห์สังเคราะห์และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียนของครู หมายถึง พฤติกรรมของครูในการทำความเข้าใจ เกี่ยวกับการวิเคราะห์ ผู้เรียน มีความรู้ความเข้าใจในขั้นตอนกระบวนการในการทำวิจัยในชั้นเรียน เขียนรายงาน จัดเก็บอย่างเป็นระบบ และสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการสถานการณ์ที่คล้ายกันได้

วัชรินทร์ ล้ออุทัย (2554: 5) นิยามความหมายของสมรรถนะการวิเคราะห์สังเคราะห์และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียนของครูว่า หมายถึง ความสามารถของครูในการทำความเข้าใจ แยกประเด็นเป็นส่วนย่อย รวบรวม ประมวลหาข้อสรุปอย่างมีระบบและนำไปใช้ในการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียนของครู รวมทั้งสามารถวิเคราะห์องค์ประกอบหรืองานในภาพรวมและดำเนินการแก้ปัญหา เพื่อพัฒนางานอย่างเป็นระบบ

ดังนั้นสรุปได้ว่า สมรรถนะการวิเคราะห์สังเคราะห์และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียนของครู หมายถึง ความสามารถของครูในการทำความเข้าใจ แยกประเด็นหลักประเด็นย่อยของข้อมูล รวบรวมข้อมูลต่างๆ อย่างเป็นระบบ รวมทั้งสามารถวิเคราะห์องค์หรืองานในภาพรวมและ ดำเนินการแก้ปัญหา และนำข้อมูลที่ได้ไปใช้ในการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน พร้อมทั้งสามารถนำไป ประยุกต์ใช้ในการสถานการณ์ที่คล้ายกันได้

3.2 องค์ประกอบของสมรรถนะการวิเคราะห์ สังเคราะห์และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียนของครู

จากการศึกษาค้นคว้าพบว่าสมรรถนะการวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียนของครูมีองค์ประกอบ 3 ด้าน ซึ่งอธิบายได้ดังนี้

3.2.1 สมรรถนะการวิเคราะห์ของครู

จากการศึกษาค้นคว้าเอกสารและงานวิจัยสามารถสรุปเป็นประเด็นสำคัญได้แก่

3.2.1.1 ความหมายของการวิเคราะห์

กระบวนการคิดวิเคราะห์ได้ถูกกล่าวถึงอย่างแพร่หลายในศตวรรษที่ผ่านมา และเป็นการคิดที่จัดได้ว่าเป็นการคิดที่ประกอบไปด้วยเหตุและผล ซึ่งจะนำไปสู่การเปลี่ยนแปลง ความคิด ความเชื่อ ทศนคติ ตลอดจนพฤติกรรมของแต่ละบุคคล ด้วยความสำคัญของสมรรถนะการวิเคราะห์นี้ จึงได้มีนักวิชาการทั้งในและต่างประเทศ นิยามความหมายไว้ ดังนี้

บลูม (Bloom. 1976: 145) ได้ให้ความหมายของการวิเคราะห์ว่า เป็นการจำแนก เนื้อหาออกเป็นส่วนๆ ตามองค์ประกอบและความสัมพันธ์ของแต่ละองค์ประกอบว่ามีความสัมพันธ์กันอย่างไร

ฮานนาห์ และไมเคิลลิส (Hannah; & Michaelis. 1977: 26) ได้กล่าวว่า การวิเคราะห์ หมายถึง ความสามารถในการแยกแยะส่วนย่อย เพื่อดูความสำคัญ ความสัมพันธ์ และหลักการ ความเป็นไปของสิ่งต่างๆ

เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์ (2553: 2) ได้ให้ความหมายของการวิเคราะห์ไว้ว่า เป็นการหาองค์ประกอบของสิ่งต่างๆ โดยการจำแนก แยกแยะ ค้นหา รวมทั้งเชื่อมโยงว่ามีความสัมพันธ์กันอย่างไร

ศิริชัย กาญจนวาสี และคณะ (2555: 25) ให้ความหมายของการวิเคราะห์ไว้ว่า เป็นการจำแนกแยกแยะองค์ประกอบและหาความสัมพันธ์ของข้อมูลในสถานการณ์ที่ปรากฏ โดยการระบุประเด็นสำคัญ ความสัมพันธ์ ตั้งข้อสันนิษฐาน และวินิจฉัยโอกาสจากข้อมูลที่มีอยู่

สุวิทย์ มูลคำ (2553: 9) ได้ให้ความหมายของการวิเคราะห์ว่า เป็นความสามารถ ในการจำแนก แยกแยะ วัตถุ สิ่งของ เรื่องราวหรือเหตุการณ์ เพื่อหาความสัมพันธ์เชิงเหตุผลระหว่าง องค์ประกอบของสิ่งนั้น หรือหาสิ่งสำคัญหรือสภาพความเป็นจริงของสิ่งที่กำหนด

สมบุรณ์ รัตนบุญศรีทอง (2553: 16) ให้ความหมายของการวิเคราะห์ว่า เป็นความสามารถในการจำแนกแยกแยะองค์ประกอบของสิ่งใดสิ่งหนึ่ง อาจเป็นเรื่องราว เหตุการณ์ โดยเชื่อมโยงองค์ประกอบต่างๆ ว่าสัมพันธ์กันอย่างไร เพื่อให้ได้ข้อมูลที่เพียงพอต่อการตัดสินใจ

โชคสุวิชัย สุภาพาส (2554: 28) ให้ความหมายของการวิเคราะห์ไว้ว่า เป็นความสามารถในการพินิจพิเคราะห์ จำแนกแยกแยะองค์ประกอบต่างๆ ของสิ่งใดสิ่งหนึ่งหรือเรื่องใดเรื่องหนึ่ง แยกความจริง และไตร่ตรองถึงจุดแข็งและจุดอ่อนโดยการระลึกและใช้สารสนเทศ และหาความสัมพันธ์เชิงเหตุผลระหว่างองค์ประกอบหรือเรื่องราวนั้น เพื่อค้นหาสาเหตุที่แท้จริงหรือสิ่งสำคัญที่กำหนดให้

ทิสนา แคมมณี (2554: 192) ได้ให้ความหมายของการวิเคราะห์ไว้ว่า เป็นการจำแนกแยกแยะสิ่งของ หรือเรื่องราว หรือข้อมูลต่างๆ เพื่อหาส่วนประกอบ องค์ประกอบและความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบเหล่านั้น

ปราณี พิพัฒน์สถิตกุล (2556: 10) ให้ความหมายของการวิเคราะห์ไว้ว่า เป็นความสามารถในการแยกแยะส่วนประกอบเพื่อหาส่วนย่อย ความสำคัญ ความสัมพันธ์ เพื่อสร้างความเข้าใจและนำไปสู่การตัดสินใจอย่างถูกต้อง

จากการศึกษาข้างต้น การวิเคราะห์ หมายถึง ความสามารถในการแยกแยะสิ่งของหรือเรื่องราว หรือข้อมูลต่างๆ ที่ต้องการพิจารณาออกเป็นส่วนย่อย เพื่อหาองค์ประกอบย่อย หาความสำคัญ หาความสัมพันธ์ ตั้งข้อสันนิษฐาน ซึ่งจะก่อให้เกิดความเข้าใจต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใดอย่างแท้จริงและนำไปสู่การตัดสินใจอย่างถูกต้อง

3.2.1.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการวิเคราะห์

จากการศึกษาแนวคิดทฤษฎีการคิดของ Bloom (1956: 6-9) สรุปได้ว่า Bloom's Taxonomy ได้จำแนกการเรียนรู้ออกเป็น 3 ด้านคือด้านพุทธิพิสัยด้านจิตพิสัยและด้านทักษะพิสัย โดยในแต่ละด้านจะมีการจำแนกระดับความสามารถจากต่ำสุดไปถึงสูงสุด กล่าวคือ

1) พุทธิพิสัย (Cognitive Domain) เป็นการเรียนรู้ที่เกิดจากพฤติกรรมด้านสมอง เป็นพฤติกรรมที่เกี่ยวข้องกับสติปัญญา ความรู้ ความคิด ความเฉลียวฉลาด ความสามารถในการคิด เรื่องราวต่างๆ อย่างมีประสิทธิภาพ สามารถแบ่งออกเป็น 6 ระดับ ได้แก่

ระดับที่ 1 ความรู้ความจำ เป็นความสามารถในการเก็บเรื่องราวต่างๆ จากที่ได้รับรู้และสามารถระลึกถึงได้เมื่อต้องการ

ระดับที่ 2 ความเข้าใจ เป็นความสามารถในการจับใจความสำคัญ และสามารถแสดงออกมาในรูปของการแปลความ การคาดคะเน การขยายความ เป็นต้น

ระดับที่ 3 การนำความรู้ไปใช้ เป็นความสามารถในการใช้ความรู้ความเข้าใจที่มีแก้ไขปัญหาในสถานการณ์ต่างๆ ได้

ระดับที่ 4 การวิเคราะห์ เป็นความสามารถในการคิดแยกแยะเรื่องราวต่างๆ ออกเป็นส่วนย่อย เป็นองค์ประกอบ และมองเห็นความสัมพันธ์ของส่วนที่เกี่ยวข้องกัน

ระดับที่ 5 การสังเคราะห์ เป็นความสามารถในการผสมผสานส่วนย่อยต่างๆ เข้าเป็นเรื่องราวเดียวกันอย่างมีระบบ เพื่อให้เกิดสิ่งใหม่ที่มีสมบูรณ์กว่าเดิม

ระดับที่ 6 การประเมินค่า เป็นความสามารถการตัดสินใจ ดีราค่า หรือสรุปเกี่ยวกับคุณค่าของสิ่งต่างๆ ออกมาเป็นรูปของคุณธรรมอย่างมีกฎเกณฑ์ที่เหมาะสม

2) จิตพิสัย (Affective Domain) หมายถึง พฤติกรรมทางด้านจิตใจเช่น ค่านิยม ความรู้สึก ความซาบซึ้ง ทศนคติ ความเชื่อ เป็นต้น ซึ่งสามารถแบ่งออกเป็น 5 ระดับ ได้แก่

ระดับที่ 1 การรับรู้ เป็นกระบวนการที่เกิดจากความสนใจต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใด โดยการใช้ประสบการณ์ของแต่ละบุคคลในการเลือกตีความสิ่งเหล่านั้นตามความเข้าใจของตัวเอง

ระดับที่ 2 การตอบสนอง เป็นการปฏิบัติตามสิ่งที่เลือกสรรด้วยความเต็มใจ

ระดับที่ 3 การเกิดค่านิยม เป็นการเลือกปฏิบัติในสิ่งที่สังคมให้การยอมรับนับถือ จนกลายเป็นความเชื่อ แล้วจึงเกิดเป็นทัศนคติที่ดีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง

ระดับที่ 4 การจัดระบบ การสร้างแนวคิด เป็นการจัดค่านิยมที่เกิดขึ้นโดยอาศัยความสัมพันธ์ ถ้าเข้ากันได้ระหว่างค่านิยมเดิมกับค่านิยมใหม่ก็ยึดถือต่อไป แต่ถ้าค่านิยมใหม่ขัดแย้งกับค่านิยมเดิมก็อาจไม่ได้รับการยอมรับ หรืออาจยอมรับค่านิยมใหม่แล้วยกเลิกค่านิยมเดิม

ระดับที่ 5 บุคลิกภาพ เป็นการนำค่านิยมที่ยึดถือมาปฏิบัติจนเป็นนิสัยประจำตัว และยังพัฒนาต่อไปเป็นความคิดอุดมคติซึ่งจะเป็นควบคุมทิศทางพฤติกรรมต่างๆ

3) ทักษะพิสัย (Psychomotor Domain) คือพฤติกรรมด้านกล้ามเนื้อประสาท ซึ่งแสดงให้เห็นถึงความสามารถในการปฏิบัติงานได้อย่างคล่องแคล่ว ชำนาญ

ฮิลล์ (Hill, 1984: 184) ได้อธิบายแนวคิดของบลูมและคนอื่นๆ เกี่ยวกับการจำแนกจุดหมายของพฤติกรรมด้านการคิดไว้ดังนี้

1) พฤติกรรมด้านการคิดสามารถแยกเป็น 6 ระดับพฤติกรรมคือ ความรู้ความเข้าใจการนำไปใช้การวิเคราะห์การสังเคราะห์และการประเมินค่า

2) ระดับของพฤติกรรมดังกล่าวมีการจัดเรียงเป็นลำดับขั้นซึ่งหมายความว่า พฤติกรรมระดับสูงกว่าจะมีความซับซ้อนมากกว่าพฤติกรรมที่อยู่ระดับต่ำกว่า

3) ลักษณะของพฤติกรรมที่จัดเรียงลำดับมีลักษณะเป็นการสะสม (Cumulative) คือ พฤติกรรมที่มีอยู่ในระดับขั้นสูงกว่าซึ่งรวมลำดับขั้นต่ำกว่าไว้ด้วย

4) กระบวนการต่างๆ ของการจัดลำดับขั้นของพฤติกรรมที่แตกต่างกันนี้มีความเป็นอิสระจากอายุชนิดของกระบวนการสอนตลอดจนเนื้อหาวิชาโดยทั่วไป

กิลฟอร์ด (Guilford, 1971: 20-21) ได้ใช้แบบจำลองมหภาค (Macro Model) อธิบายเกี่ยวกับวิธีการคิด (Operations) ว่าหมายถึงกระบวนการปฏิบัติงานหรือวิธีการคิดของสมองในแบบต่างๆ ได้แก่

1) การรู้จักและเข้าใจ (Cognition) หมายถึง ความสามารถทางสมองของบุคคล ต่อสิ่งเร้าแล้วเกิดการรับรู้เข้าใจในสิ่งนั้นๆ เช่นเมื่อเห็นภาพหนังสือก็บอกได้นั่นคือหนังสือ

2) การจำ (Memory) หมายถึง ความสามารถทางสมองของบุคคลที่สามารถเก็บสะสมรวบรวมความรู้หรือข้อมูลต่างๆ ที่รู้จักไว้ได้ และสามารถระลึกออกมาในรูปเดิมเมื่อได้รับสิ่งเร้า

3) การคิดอเนกมัย หมายถึง ความสามารถทางสมองของบุคคลในการตอบสิ่งเร้าได้หลายแง่หลายมุมแตกต่างกันไปหลายทิศทางคิดหาคำตอบโดยไม่จำกัดจำนวนทำให้ได้ความคิดที่แปลกใหม่จากสิ่งเร้าที่กำหนดให้

4) การคิดเอกลั (Convergent Production) หมายถึง ความสามารถทางสมองของบุคคลที่สามารถลงสรุปหรือตัดสินใจข้อมูลที่ดีที่สุดและถูกต้องที่สุดจากข้อมูลที่กำหนดให้

5) การประเมินค่า (Evaluation) หมายถึง ความสามารถทางสมองของบุคคลที่สามารถหาเกณฑ์ที่สมเหตุสมผลจากข้อมูลที่กำหนดให้และสามารถลงสรุปได้ว่าข้อมูลอื่นใดบ้างที่มีลักษณะสอดคล้องกับเกณฑ์ที่ตั้งขึ้น

ซึ่งความคิดทั้ง 5 ด้าน ไม่สามารถแยกออกจากกันได้ เนื่องจากการคิดขั้นต้นจะเป็นพื้นฐานของการคิดขั้นสูงตามลำดับ

3.2.1.3 ประเภทของการคิดวิเคราะห์

บลูม (Bloom, 1956: 148-150) แบ่งการคิดวิเคราะห์เป็น 3 ประเภท คือ

1) การวิเคราะห์องค์ประกอบ เป็นการนำข้อมูลมาแยกย่อยหาประเด็นต่างๆ ว่าข้อมูลใดสำคัญไม่สำคัญ อะไรเป็นเหตุ อะไรเป็นผล แยกแยะความจริงออกจากสมมติฐาน โดยสรุปออกมาเป็นประเด็นย่อยๆ

2) การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ เป็นการนำข้อมูลที่ได้จากความสำคัญย่อยๆ มาหาความเกี่ยวข้องหรือสัมพันธ์กันอย่างไร สอดคล้องหรือขัดแย้งกันอย่างไร

3) การวิเคราะห์หลักการ เป็นการวิเคราะห์โครงสร้างและหลักการ ว่ามีแนวคิดจุดประสงค์ของเรื่องราว ของการกระทำ หรือของวัตถุสิ่งของ ว่ายึดถือหลักการใดเป็นหลัก

สมบุญ รัตนบุญศรีทอง (2553: 18) สรุปประเภทของการคิดวิเคราะห์ไว้ดังนี้

1) การวิเคราะห์องค์ประกอบ คือ ความสามารถในการจำแนกเนื้อหา เพื่อหาส่วนประกอบที่สำคัญ ว่ามีความเหมือน ความต่าง สาเหตุและสาระสำคัญของเรื่องราวต่างๆ

2) การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ คือ ความสามารถในการเชื่อมโยงความคิดระหว่างองค์ประกอบย่อยๆ ความเป็นเหตุเป็นผล และความสอดคล้องของข้อมูลและเรื่องราวต่างๆ

3) การวิเคราะห์หลักการ คือ ความสามารถในการหาหลักการของความสัมพันธ์ขององค์ประกอบต่างๆ โดยระบุเป็นวัตถุประสงค์ หรือประเด็นสำคัญ

เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์ (2553: 91-92) ได้แบ่งการคิดออกเป็น 10 ประการ คือ

1) การคิดเชิงวิพากษ์ (Critical Thinking) หมายถึงความตั้งใจที่จะพิจารณาตัดสินเรื่องใดเรื่องหนึ่งโดยการไม่เห็นคล้อยตามข้อเสนออย่างง่าย ๆ

2) การคิดเชิงวิเคราะห์ (Analytical Thinking) หมายถึงการจำแนกองค์ประกอบต่างๆ ของสิ่งใดสิ่งหนึ่งหรือเรื่องใดเรื่องหนึ่งและหาความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างองค์ประกอบ

3) การคิดเชิงสังเคราะห์ (Synthesis-Type Thinking) หมายถึง ความสามารถในการการดัดแปลงองค์ประกอบต่างๆ มาผสมผสานเข้าด้วยกันเพื่อให้ได้สิ่งใหม่ตามวัตถุประสงค์

4) การคิดเชิงเปรียบเทียบ (Comparative Thinking) หมายถึง การพิจารณาความเหมือนและ/หรือความแตกต่าง

5) การคิดเชิงมโนทัศน์ (Conceptual Thinking) หมายถึง ความสามารถในการประสานข้อมูลทั้งหมดที่มีอยู่เกี่ยวกับเรื่องหนึ่งเรื่องใดได้อย่างไม่ขัดแย้งแล้วนำมาสร้างเป็นความคิดรวบยอดหรือกรอบแนวคิดเกี่ยวกับเรื่องนั้น

6) การคิดเชิงสร้างสรรค์ (Creative Thinking) หมายถึง การขยายขอบเขตความคิดออกไปจากกรอบความคิดเดิมที่มีอยู่สู่ความคิดใหม่ๆ

7) การคิดเชิงประยุกต์ (Applicative Thinking) หมายถึง ความสามารถในการนำสิ่งที่มีอยู่เดิมไปปรับใช้ประโยชน์ในบริบทใหม่ได้อย่างเหมาะสม

8) การคิดเชิงกลยุทธ์ (Strategic Thinking) หมายถึง ความสามารถในการกำหนดแนวทางที่ดีที่สุดในสภาวะที่ซับซ้อน

9) การคิดเชิงบูรณาการ (Integrative Thinking) หมายถึง ความสามารถในการเชื่อมโยงแนวคิดหรือองค์ประกอบต่างๆ ที่เกี่ยวข้องเข้าหาแกนหลักได้อย่างเหมาะสม

10) การคิดเชิงอนาคต (Futuristic Thinking) หมายถึง ความสามารถในการคาดการณ์สิ่งที่อาจเกิดขึ้นในอนาคตอย่างมีหลักเกณฑ์ที่เหมาะสม

โชคสุวิชัย สุภาพาส (2554: 28) แบ่งการวิเคราะห์ออกเป็น 3 ประเภท ได้แก่

1) การวิเคราะห์เนื้อหา เป็นการแยกแยะองค์ประกอบหรือสิ่งสำเร็จรูป พิจารณาสั้นใดเป็นส่วนสรุปหรือสั้นใดเป็นส่วนสนับสนุน

2) การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ เป็นการพิจารณาถึงองค์ประกอบมีความสัมพันธ์กันอย่างไร มากน้อยเพียงไร

3) การวิเคราะห์หลักการ เป็นการพิจารณาทั้งองค์ประกอบและความสัมพันธ์ขององค์ประกอบทุกส่วน พิจารณารูปแบบหรือโครงสร้างของสิ่งสำเร็จรูป

ปราณี พิพัฒน์สถิตกุล (2556: 12) สรุปการคิดวิเคราะห์เป็น 3 ประเภท ได้แก่

1) การวิเคราะห์ความสำคัญ คือ การวิเคราะห์ว่าสิ่งใดสำคัญ สั้นใดเป็นเหตุเป็นผล

2) การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ คือ การวิเคราะห์ว่าความสำคัญหรือรายละเอียดปลีกย่อยมีความเกี่ยวข้องหรือขัดแย้งกันอย่างไร

3) การวิเคราะห์หลักการ คือ การวิเคราะห์ว่ามีโครงสร้างหรือระบบอย่างไร อาศัยหลักการใด

จากการศึกษาข้างต้น สรุปได้ว่า การคิดวิเคราะห์แบ่งเป็น 3 ประเภท ได้แก่

1) การวิเคราะห์ความสำคัญ เป็นความสามารถในการแยกแยะส่วนย่อยต่างๆ ของเหตุการณ์ที่มีความเหมือนหรือความต่างออกจากกัน และแยกประเภทและจัดกลุ่ม

2) การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ เป็นความสามารถในการเชื่อมโยงความสัมพันธ์ระหว่างข้อมูลเก่ากับข้อมูลใหม่ สู่การสรุปอย่างมีเหตุผลในประเด็นต่างๆ

3) หลักการวิเคราะห์หลักการ เป็นความสามารถในการหาโครงสร้างหรือหลักการความต้องการที่จะสื่อสารออกมา ที่สำคัญและเป็นแกนหลักของข้อมูลหรือเรื่องราว

3.2.1.4 ขั้นตอนการคิดวิเคราะห์

ทิสนา แชมมณี (2554: 192) ได้อธิบายเกี่ยวกับขั้นตอนการคิดวิเคราะห์ไว้ดังนี้

- 1) กำหนดวัตถุประสงค์ในการวิเคราะห์ หรือการจำแนกแยกแยะข้อมูล
- 2) รวบรวม ศึกษาและจัดระบบข้อมูล เรื่องราว หรือสิ่งที่วิเคราะห์
- 3) กำหนดเกณฑ์ในการวิเคราะห์ หรือการจำแนกแยกแยะข้อมูล
- 4) จำแนกแยกแยะข้อมูลตามเกณฑ์ เพื่อให้เห็นองค์ประกอบของสิ่งของหรือเรื่องราวนั้นอย่างครบถ้วน

5) หาความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบต่างๆ และความสัมพันธ์ของข้อมูลในแต่ละองค์ประกอบ เพื่อให้เห็นว่าส่วนย่อยมีความสัมพันธ์กันและประกอบกันเป็นโครงสร้างในภาพรวมได้อย่างไร

- 6) นำเสนอผลการวิเคราะห์
- 7) นำผลการวิเคราะห์มาตอบคำถามตามวัตถุประสงค์

3.2.1.5 ตัวบ่งชี้ทักษะการคิดวิเคราะห์

ทิสนา แชมมณี (2554: 192) ได้อธิบายตัวบ่งชี้ทักษะการคิดวิเคราะห์ไว้ดังนี้

- 1) สามารถระบุวัตถุประสงค์ในการวิเคราะห์
- 2) สามารถจัดระบบข้อมูลเรื่องราว หรือสิ่งที่วิเคราะห์
- 3) สามารถกำหนดเกณฑ์ในการวิเคราะห์
- 4) สามารถแยกแยะข้อมูลได้ตามเกณฑ์และระบุองค์ประกอบของสิ่งที่วิเคราะห์
- 5) สามารถอธิบายความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบต่างๆ ของสิ่งที่วิเคราะห์
- 6) สามารถนำเสนอผลการวิเคราะห์
- 7) สามารถนำผลการวิเคราะห์มาใช้ในการตอบคำถามตามวัตถุประสงค์

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553: 12) ได้อธิบายเกี่ยวกับตัวบ่งชี้เชิงพฤติกรรมของการคิดวิเคราะห์ไว้ดังนี้

- 1) สามารถสำรวจปัญหาเกี่ยวกับนักเรียนที่เกิดขึ้นในชั้นเรียนเพื่อวางแผนการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน
- 2) สามารถแยกแยะสาเหตุของปัญหาเกี่ยวกับนักเรียนที่เกิดขึ้นในชั้นเรียนเพื่อกำหนดทางเลือกในการแก้ปัญหาภาวะสุขภาพปัจจุบัน
- 3) สามารถแยกแยะจุดเด่น จุดด้อย อุปสรรคและโอกาสความสำเร็จของการวิจัยเพื่อแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในชั้นเรียน

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยอาศัยสมรรถนะตามสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน 2553 ประกอบกับตัวบ่งชี้เชิงพฤติกรรมของการวิเคราะห์ รวมทั้งศึกษาเอกสารต่างๆ เพื่อให้เหมาะสมและเข้ากับบริบทของประชากร ผู้วิจัยจึงสรุปว่า สมรรถนะการวิเคราะห์ของครู หมายถึง ความสามารถของครูในการสำรวจปัญหา ทำความเข้าใจ แยกแยะสาเหตุแยกแยะจุดเด่น จุดด้อย อุปสรรคและโอกาสความสำเร็จของการวิจัยเพื่อแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในชั้นเรียน

3.2.2 สมรรถนะการสังเคราะห์ของครู

จากการศึกษาค้นคว้าเอกสารและงานวิจัยสามารถสรุปเป็นประเด็นสำคัญได้แก่

3.2.2.1 ความหมายของการสังเคราะห์

การสังเคราะห์ได้ถูกกล่าวถึงในฐานะทักษะการขั้นสูงซึ่งจะนำไปสู่การสร้างนวัตกรรมและต่อยอดความคิดสร้างสรรค์ให้เป็นรูปธรรม ซึ่งมีนักวิชาการได้นิยามความไว้ ดังนี้

บลูม (Bloom. 1956: 162) ได้ให้ความหมายของการสังเคราะห์ว่า เป็นความสามารถในการผสมผสานส่วนย่อยต่างๆ เข้าด้วยกัน จนทำให้เกิดสิ่งใหม่ที่มีลักษณะโครงสร้างหรือหน้าที่ต่างไปจากเดิม

กู๊ด (Good. 1973: 609) ได้ให้ความหมายของการสังเคราะห์ว่าเป็นการรวบรวมแหล่งข้อมูลหรือแนวคิดที่ไม่สัมพันธ์กัน มากระทำให้เกิดความกลมกลืนกัน

แฮร์ริสัน และแบรมสัน (Harrison; & Bramson. 2002: 19-20) ได้ให้ความหมายของการสังเคราะห์ว่า เป็นการรวบรวมสิ่งที่แตกต่างกันเข้าด้วยกัน เพื่อให้เกิดสิ่งใหม่ที่คุณสมบัติและรูปทรงแตกต่างจากเดิม

เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์ (2554: 2) ให้ความหมายของการสังเคราะห์ไว้ว่า การสังเคราะห์ หมายถึง การผสมผสานรวมกันอย่างกลมกลืนของส่วนประกอบต่างๆ จนกลายเป็นสิ่งใหม่ที่มีเอกลักษณ์และคุณสมบัติเฉพาะ

อุทุมพร จามรมาน (2547: 1) ได้ให้ความหมายของ การสังเคราะห์ หมายถึง การนำส่วนย่อยๆ มาประกอบเข้าด้วยกันจนเกิดสิ่งใหม่

คงรัฐ นวลแปง (2554: 24) ได้ให้ความหมายของการสังเคราะห์ว่า เป็นการรวบรวมข้อมูลจากแหล่งต่างๆ เพื่อนำมาแยกแยะหาประเด็นหรือองค์ประกอบที่สำคัญ แล้วนำมาจัดทำเป็นสารสนเทศใหม่ซึ่งมีความแปลกใหม่และสร้างสรรค์

ทิตนา แชมมณี (2554: 193) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การสังเคราะห์ หมายถึง การนำข้อมูล ความรู้ที่ผ่านการวิเคราะห์มาแล้ว หรือนำองค์ประกอบ หรือส่วนประกอบของสิ่งของเรื่องราวต่างๆ มาผสมผสานรวมกันอย่างกลมกลืน สร้างเป็นสิ่งใหม่ที่มีลักษณะ เอกลักษณ์ คุณสมบัติเฉพาะที่แตกต่างไปจากเดิม

จากการศึกษาข้างต้น การสังเคราะห์ หมายถึง การรวบรวมสิ่งต่างๆ ทั้งข้อมูล แหล่งของข้อมูล แนวคิด นำมาผสมผสานส่วนย่อยๆ เข้าด้วยกัน จนทำให้เกิดสิ่งใหม่ที่มีลักษณะ โครงสร้างหรือหน้าที่ต่างไปจากเดิมหรือทำให้เกิดสารสนเทศใหม่ที่มีความแปลกใหม่และสร้างสรรค์

3.2.2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการสังเคราะห์

จากการศึกษาแนวคิดทฤษฎีการคิดของ Bloom (1956: 6-9) ที่ได้จำแนกการเรียนรู้ ออกเป็น 3 ด้านคือด้านพุทธิพิสัยด้านจิตพิสัยและด้านทักษะพิสัย และนักวิชาการดังที่ได้กล่าวมาแล้ว ในหัวข้อแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการวิเคราะห์ สรุปได้ว่า แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการสังเคราะห์ เป็นแนวคิดเดียวกันกับแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการวิเคราะห์ เนื่องจากเป็นหน่วยย่อยของการคิด เช่นเดียวกัน

3.2.2.3 ประเภทของการคิดสังเคราะห์

บลูม (Bloom. 1956) ได้แบ่งการคิดสังเคราะห์ออกเป็น 3 ด้าน คือ

- 1) การสังเคราะห์ข้อความ (Production of unique communication) เป็นการนำ ความรู้และประสบการณ์ต่างๆ มาผสมกันเพื่อให้เกิดข้อความหรือผลิตผลหรือการกระทำใหม่ที่สามารถสื่อสารความคิดและอารมณ์ระหว่างบุคคลกับผู้อื่นโดยผ่านการพูดหรือการเขียน
- 2) การสังเคราะห์แผนงาน (Production of plan and proposed set of operation) เป็นการสร้างโครงการหรือวางแผนกิจกรรมต่างๆ ไว้ล่วงหน้าเพื่อให้งานนั้นดำเนินไปด้วยดี
- 3) การสังเคราะห์ความสัมพันธ์ (Derivation of a set of abstract relations) เป็นการนำปรากฏการณ์ข้อความสัญลักษณ์คุณลักษณะย่อยๆ ทั้งหลายมาผสมกลมกลืนกันเพื่อให้เป็น รูปใหม่หน้าที่ใหม่ซึ่งมีลักษณะเปลี่ยนไปจากเดิม เป็นลักษณะของการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ขึ้น

3.2.2.4 ขั้นตอนการคิดสังเคราะห์

ทิสนา แชมมณี (2554: 193) ได้อธิบายเกี่ยวกับขั้นตอนการคิดสังเคราะห์ ดังนี้

- 1) กำหนดวัตถุประสงค์ของสิ่งใหม่ที่ต้องการสร้าง
- 2) ศึกษาวิเคราะห์ข้อมูลที่เกี่ยวข้อง
- 3) เลือกข้อมูลที่จะเป็นประโยชน์ต่อการสร้างสิ่งใหม่ให้ได้ตามวัตถุประสงค์
- 4) นำข้อมูลที่เลือกมาใช้เป็นฐานในการจัดทำกรอบแนวคิดสำหรับสร้างสิ่งใหม่
- 5) สร้างสิ่งใหม่ตามวัตถุประสงค์กรอบแนวคิดข้อมูลอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง

3.2.2.5 ตัวบ่งชี้ทักษะการคิดสังเคราะห์

ทิสนา แชมมณี (2554: 193) ได้อธิบายตัวบ่งชี้ทักษะการคิดสังเคราะห์ไว้ดังนี้

- 1) สามารถกำหนดวัตถุประสงค์ของสิ่งใหม่ที่ต้องการสร้าง
- 2) สามารถวิเคราะห์ข้อมูลที่เกี่ยวข้อง
- 3) สามารถเลือกข้อมูลที่จะเป็นประโยชน์ต่อการสร้างสิ่งใหม่ให้ได้
- 4) สามารถจัดทำกรอบแนวคิดในการสร้างสิ่งใหม่
- 5) สามารถสร้างสิ่งใหม่ให้ได้ตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

6) สามารถนำเสนอและอธิบายสิ่งใหม่ที่สร้างขึ้นให้ผู้อื่นเข้าใจและเห็นถึงลักษณะเอกลักษณ์ คุณสมบัติเฉพาะของสิ่งนั้น

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553: 12) ได้อธิบายเกี่ยวกับตัวบ่งชี้เชิงพฤติกรรมของการคิดสังเคราะห์ไว้ดังนี้

1) สามารถรวบรวม จำแนกและจัดกลุ่มของสภาพปัญหาของผู้เรียน แนวคิดทฤษฎี และวิธีการแก้ไขปัญหาเพื่อสะดวกต่อการนำไปใช้

2) สามารถสรุปข้อมูลสารสนเทศที่เป็นประโยชน์ต่อการแก้ไขปัญหาในชั้นเรียนโดยใช้ข้อมูลรอบด้าน

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยอาศัยสมรรถนะตามสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน 2553 ประกอบกับตัวบ่งชี้เชิงพฤติกรรมของการสังเคราะห์ เพื่อให้เหมาะสมและเข้ากับบริบทของประชากร ผู้วิจัยจึงสรุปได้ว่า สมรรถนะการสังเคราะห์ของครู หมายถึง ความสามารถของครูในการรวบรวม จำแนกแล้วจัดกลุ่มของสภาพปัญหาของผู้เรียน แนวคิดทฤษฎีและวิธีการแก้ไขปัญหา รวมทั้งสรุปข้อมูลสารสนเทศที่เป็นประโยชน์ต่อการแก้ไขปัญหาในชั้นเรียนโดยใช้ข้อมูลรอบด้าน

3.2.3 สมรรถนะการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียนของครู

จากการศึกษาค้นคว้าเอกสารและงานวิจัยสามารถสรุปเป็นประเด็นสำคัญได้แก่

3.2.3.1 ความหมายของสมรรถนะการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน

การวิจัยเป็นวิธีการในการดำเนินงานอย่างหนึ่งของครูที่ช่วยให้เข้าใจและสามารถแก้ปัญหาที่ส่งผลต่อพัฒนาการของนักเรียนได้อย่างตรงจุด ทั้งยังเป็นการเสริมสร้างกระบวนการคิดของครูให้เป็นไปอย่างมีระบบ และเชื่อถือได้ ซึ่งสมรรถนะการวิจัยนี้มีนักวิชาการได้จำกัดความหมายไว้อย่างหลากหลาย ดังนี้

สุพักตร์ พิบูลย์ (2549: 15) ให้ความหมายการวิจัยเพื่อพัฒนาว่าเป็นลักษณะหนึ่งของการวิจัยเชิงปฏิบัติการ (Action Research) ที่ใช้กระบวนการศึกษาค้นคว้าอย่างเป็นระบบมุ่งพัฒนาทางเลือกหรือกระบวนการใหม่ๆ เพื่อยกระดับคุณภาพงานหรือคุณภาพชีวิต

ชุมพล เสมอพันธ์ (2552: 97) ได้ให้ความหมายของการวิจัยเพื่อพัฒนาไว้ว่า เป็นกระบวนการวิจัยที่สร้างผลิตภัณฑ์ขึ้นมาและดำเนินการประเมินผลของผลิตภัณฑ์ที่สร้างขึ้นก่อนทำการเผยแพร่ต่อไป

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553: 17) สรุปว่า การวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน หมายถึงการจัดทำแผนการวิจัย และดำเนินกระบวนการวิจัยอย่างเป็นระบบตามแผน ดำเนินการวิจัยที่กำหนดไว้พร้อมทั้งตรวจสอบความถูกต้องและความน่าเชื่อถือของผลการวิจัยอย่างเป็นระบบและมีการนำผลการวิจัยไปประยุกต์ใช้ในกรณีศึกษาอื่นๆ ที่มีบริบทของปัญหาที่คล้ายคลึงกัน

ประสพ ชนามูยา (2555: 2) เสนอว่า การวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน หมายถึง การพัฒนาการเรียนรู้ แก้ไขปัญหา และช่วยเหลือนักเรียนหาวิธีการสอนที่ใหม่ ๆ และหลากหลายเพื่อให้ นักเรียนสนใจในการเรียน สร้างนวัตกรรมต่าง ๆ สื่อการเรียนการสอนใหม่ ๆ เพื่อการพัฒนาการเรียนรู้และคุณภาพผู้เรียน

เทียมจันทร์ พานิชย์ผลินไชย (2558: 55) อธิบายว่า สมรรถนะการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน คือ ความสามารถในการวิจัยที่ทำโดยครูผู้สอนในชั้นเรียน เพื่อแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในชั้นเรียนและนำผลมาใช้ในการปรับปรุงการเรียนการสอนหรือส่งเสริมพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนให้ดียิ่งขึ้นเป็นการวิจัยที่ต้องทำอย่างรวดเร็ว นำผลไปใช้ทันทีและมีการสะท้อนข้อมูลเกี่ยวกับการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ กับกลุ่มเพื่อนร่วมงานในโรงเรียนวิพากษ์ อภิปราย แลกเปลี่ยนเรียนรู้ในแนวทางที่ได้ปฏิบัติและผลที่เกิดขึ้นเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ทั้งครูและผู้เรียน การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนสามารถทำได้ในลักษณะการวิจัยเชิงปฏิบัติการ

จากการศึกษาข้างต้น การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนหมายถึง การศึกษาค้นคว้าอย่างเป็นระบบ การจัดทำแผนการวิจัย และดำเนินการกระบวนการวิจัยตามแผนที่กำหนดไว้พร้อมทั้งตรวจสอบความถูกต้องและความน่าเชื่อถือของผลการวิจัยอย่างเป็นระบบและมีการนำผลการวิจัยไปประยุกต์ใช้ในกรณีศึกษาอื่น ๆ ที่มีบริบทของปัญหาที่คล้ายคลึงกัน โดยมุ่งพัฒนาทางเลือกหรือกระบวนการใหม่ ๆ หรือสร้างผลิตภัณฑ์ขึ้นมาเพื่อยกระดับคุณภาพงานหรือคุณภาพชีวิต หรือแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในชั้นเรียนและนำผลมาใช้ในการปรับปรุงการเรียนการสอนหรือส่งเสริมพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนให้ดียิ่งขึ้น

3.2.3.2 แนวคิดเกี่ยวกับการวิจัยเพื่อพัฒนา

ชุมพล เสมอจันทร์ (2552: 97) ได้สรุปไว้ว่า การวิจัยเพื่อพัฒนามีรูปแบบที่ชัดเจนมากกว่า 5 ทศวรรษ โดยเริ่มต้นจากโรงงานอุตสาหกรรมที่มุ่งผลิตสินค้าออกสู่ตลาดที่มีการแข่งขันสูงขึ้น การขยายสินค้าสู่ผู้บริโภคจึงต้องเน้นคุณภาพ ราคาต้นทุน และความน่าเชื่อถือ ดังนั้นทุกอุตสาหกรรมจึงต้องมีการวิจัยเพื่อให้ผลิตภัณฑ์ขึ้นมา และก่อนจะในสินค้าไปใช้ เมื่อเป็นที่พอใจจึงเผยแพร่ออกสู่ตลาดในช่วงปลายทศวรรษที่ 20 และเริ่มต้นทศวรรษที่ 21 ประเทศไทยเริ่มให้ความสำคัญต่อการวิจัยเพื่อพัฒนาเป็นอย่างมาก เห็นได้จากการกำหนดทิศทางของแหล่งสนับสนุนการวิจัย ทิศทางการวิจัยของสถาบันต่าง ๆ เป็นต้น

3.2.3.3 ลักษณะการวิจัยเพื่อพัฒนา

การวิจัยเพื่อพัฒนานั้นมีพัฒนาการมาจากแนวคิดพื้นฐานที่ว่า การสรรค์สร้างความรู้เพื่อพัฒนาผลิตภัณฑ์นั้นเป็นการนำผลการวิจัยที่ได้มาศึกษาหาจุดเด่นจุดด้อยของผลิตภัณฑ์เพื่อทำการแก้ไขปรับปรุงให้มีคุณภาพเป็นที่ยอมรับของผู้บริโภค

จากการศึกษาเอกสารของ ชุมพล เสมอจันทร์ (2552: 98) สรุปได้ดังนี้

- 1) เป็นการวิจัยประยุกต์ที่มุ่งนำผลการวิจัยไปใช้พัฒนาหรือแก้ปัญหา
- 2) เป็นการวิจัยเชิงประจักษ์มุ่งพิจารณาข้อมูลเชิงประจักษ์เป็นหลัก
- 3) มีขั้นตอนการดำเนินงานที่ชัดเจน

- 4) มีกระบวนการดำเนินที่ต่อเนื่องกันในระดับชั้นตอนต่างๆ
- 5) มีลักษณะเป็นการวิจัยเชิงทดลองเป็นส่วนใหญ่เพื่อทำการสร้างผลิตภัณฑ์
- 6) การตรวจสอบประเมินผลของผลิตภัณฑ์รวมทั้งมีการเผยแพร่หรือการนำผลิตภัณฑ์ไปใช้ในวงกว้าง

3.2.3.4 กระบวนการวิจัยเพื่อพัฒนา

ชุมพล เสมานันท์ (2552: 98-104) ได้อธิบายไว้ 4 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การสำรวจสภาพปัญหาและความต้องการ โดยพิจารณาประเด็นดังนี้

- 1) สำรวจสภาพปัญหาว่ามีลักษณะของปัญหาเป็นอย่างไรความจำเป็นที่จะต้องดำเนินการแก้ปัญหาแนวทางในการแก้ปัญหา รวมทั้งเครื่องมือที่ใช้สำหรับแก้ปัญหา
- 2) สำรวจความต้องการว่าในบริบทที่เป็นอยู่มีความต้องการสิ่งใดมีความเร่งด่วนหรือไม่ ศึกษาแนวทางเพื่อสนองความต้องการใช้งานอุปกรณ์หรือผลิตภัณฑ์ประเภทใดที่จำเป็นต้องใช้

3) การศึกษาเอกสารเป็นการศึกษาถึงสภาพความเป็นไปในอดีตและปัจจุบันว่ามี การบันทึกสิ่งใดไว้บ้างมีปัญหาหรือความต้องการใดโดยทำการสังเคราะห์จากเอกสารเกี่ยวกับ ปรัชญาวิสัยทัศน์นโยบายของหน่วยงานหรือองค์กรต่างๆ

- 4) การสำรวจความพร้อมขององค์การจากงบประมาณและทรัพยากรที่มีอยู่

ขั้นตอนที่ 2 การออกแบบผลิตภัณฑ์

ขั้นตอนที่ 3 การวิจัยเชิงทดลอง

ขั้นตอนที่ 4 การวิจัยเชิงประเมินคือ ขั้นตอนที่จะต้องทดลองใช้ผลิตภัณฑ์ในสภาพ การที่เป็นจริง เป็นการทดลองใช้ว่าเป็นไปตามจุดมุ่งหมายหรือไม่มีประสิทธิภาพหรือไม่เพียงใด สภาพการณ์ทดลองมีความพร้อมหรือไม่รวมทั้งประเมินผลกระทบอื่นๆ ที่เกิดขึ้นตามมาอันเนื่อง จาก การทดลองใช้ผลิตภัณฑ์

ขั้นตอนที่ 5 คือ การเผยแพร่ผลิตภัณฑ์

3.2.3.5 ตัวบ่งชี้ของการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553: 12) ได้อธิบายเกี่ยวกับ ตัวบ่งชี้เชิงพฤติกรรมของการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียนไว้ดังนี้

- 1) สามารถจัดทำแผนการวิจัย และดำเนินกระบวนการวิจัยอย่างเป็นระบบ
- 2) สามารถตรวจสอบความถูกต้องและความน่าเชื่อถือของผลการวิจัย
- 3) สามารถนำผลการวิจัยไปประยุกต์ใช้ในกรณีศึกษาอื่นๆ ที่บริบทคล้ายคลึงกัน

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยอาศัยสมรรถนะตามสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้น พื้นฐาน 2553 ประกอบกับตัวบ่งชี้เชิงพฤติกรรมของการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน เพื่อให้เหมาะสมและ เข้ากับบริบทของประชากร ผู้วิจัยจึงสรุปได้ว่า สมรรถนะการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียนของครู หมายถึง ความสามารถของครูในการจัดทำแผนการวิจัย และดำเนินกระบวนการวิจัยอย่างเป็นระบบพร้อม ตรวจสอบความถูกต้องรวมถึงความน่าเชื่อถือของผลการวิจัย อีกทั้งยังสามารถนำผลการวิจัยไป ประยุกต์ใช้ในกรณีศึกษาอื่นๆ ที่มีบริบทคล้ายคลึงกัน

4. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

จากการศึกษาค้นคว้า มีประเด็นสำคัญเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ดังนี้

4.1 ความหมายแนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ

4.1.1 ความหมายของผู้นำ

คำว่า “ผู้นำ” (Leader) มีผู้ให้ความหมายและนิยามความเป็นผู้นำไว้ ดังนี้

ศักดิ์ไทย สุรกิจบรร (2547: 30) ได้ให้ความหมายของผู้นำไว้ว่า ผู้นำ หมายถึงบุคคลที่มีอิทธิพลต่อกลุ่ม ปฏิบัติหน้าที่เป็นผู้นำ บุคคลผู้ผลักดัน (mobilizer) ผู้ดลบันดาล (inspirer) ผู้สร้างพลังร่วม (synergizer) ผู้สร้างแรงจูงใจกระตุ้น (motivator) ผู้ก่อให้เกิดพลัง (energizer) การปฏิบัติการดำเนินการของมวลสมาชิกให้เข้าสู่เป้าหมายตามที่ต้องการ

ณัฐพันธ์ เขจรนันท์ (2551: 120) ได้ให้ความหมายของผู้นำไว้ว่า ผู้นำ หมายถึงบุคคลหรือกลุ่มบุคคลที่ได้รับการยอมรับอย่างเป็นทางการหรือไม่เป็นทางการ ด้วยความเต็มใจหรือไม่เต็มใจจากสมาชิกในแต่ละสถานการณ์ เพื่อทำหน้าที่นำพาหมู่คณะให้บรรลุวัตถุประสงค์ได้อย่างมีประสิทธิภาพโดยใช้อำนาจที่เขามีโน้มน้าวและกระตุ้นให้สมาชิกปฏิบัติงานอย่างเต็มที่

ศรุตฯ ชัยสุวรรณ (2552: 5) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ผู้นำ หมายถึง บุคคลที่เป็นหัวใจสำคัญขององค์กร สามารถใช้ศาสตร์และศิลป์เพื่อการบริหารจัดการและการประสานงานระหว่างตนเอง คนในองค์กรและการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรอย่างมีความสุข

ธีระ รุญเจริญ (2553: 161) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ผู้นำ หมายถึง บุคคลที่จะมาประสานช่วยให้คนทั้งหลายรวมกัน ไม่ว่าจะเป็นการอยู่ร่วมกันก็ตามหรือทำการร่วมกันก็ตามให้พากันไปด้วยดี สู่จุดหมายที่ตั้งาม

อนันต์ นามทองตัน (2554: 12) ได้ให้ความหมายของผู้นำไว้ว่า ผู้นำ หมายถึง ผู้ที่มุ่งทำงานให้สำเร็จลงตามเป้าหมายด้วยความพึงพอใจของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง โดยผู้ร่วมปฏิบัติงานหรือผู้ตามเต็มใจในการปฏิบัติ มีความพึงพอใจที่ได้ร่วมอุดมการณ์ ร่วมกิจกรรมและชื่นชมผลงานร่วมกัน การที่ผู้ตามได้ทำงานให้กับผู้นำก็โดยการใช้อิทธิพลโน้มน้าวและใช้คุณสมบัติในตัวผู้นำให้เกิดความร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงานทำให้ค่าใช้จ่ายต่ำกว่า หรือบางครั้งอาจต้องใช้ทรัพยากรและงบประมาณสูงกว่าแต่ก็เพิ่มความสะดวกสบายให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน ทำให้ทุกคนทำงานอย่างมีความสุข โดยอาจกล่าวได้ว่าผู้นำมุ่งเน้นไปที่ผลผลิตและผลลัพธ์ของงานควบคู่กันไป

จากความหมายของภาวะผู้นำที่ได้กล่าวมาแล้วข้างต้นสรุปได้ว่า ผู้นำ หมายถึงบุคคลผู้ซึ่งรับรู้ และตระหนักว่าตนเองมีภารกิจในการปฏิบัติงานโดยใช้อิทธิพลในรูปแบบต่างๆ เพื่อผลักดันให้ผู้ตามหรือผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความตระหนักและปฏิบัติหน้าที่ของตนเอง ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของเป้าหมายของส่วนรวมหรือองค์กรให้บรรลุเป้าหมาย

4.1.2 ความหมายของภาวะผู้นำ

ภาวะผู้นำ (Leadership) หรือความเป็นผู้นำ หรือการนำองค์กร มิใช่เพียงผู้มีอำนาจ หรือผู้บังคับบัญชาของหน่วยใดหน่วยหนึ่งเพียงเท่านั้น หากแต่ภาวะผู้นำยังมีความหมายที่ชี้เฉพาะ และควรแก่การพัฒนาให้เกิดในตัวของผู้นำและบุคลากรในองค์กร ซึ่งความสำคัญดังกล่าวส่งผลให้มี ผู้ให้ความหมายของภาวะผู้นำไว้ในหลายความหมาย ดังนี้

สต็อกคิล (Stogdill. 1950: 4) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึงกระบวนการ ใช้อิทธิพลที่ผู้นำกระทำต่อกลุ่มเพื่อให้งานของกลุ่มบรรลุเป้าหมายที่วางไว้

เชอร์เมอร์ฮอร์น และคนอื่นๆ (Schermerhorn; other. 2010: 326) ได้ให้ความหมายของ ภาวะผู้นำไว้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึงกระบวนการของการมีอิทธิพลต่อคนอื่น เพื่อทำให้บุคคลเข้าใจ ยอมรับกับสิ่งที่ต้องทำ วิธีการที่จะทำ และกระบวนการของการกระตุ้นแต่ละบุคคล ความพยายาม รวมกลุ่ม เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ร่วมกัน

เบลแซค (Balzac. 2011: 103) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำไว้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ศิลปะในการทำให้บุคคลทำงานให้เพราะงานนั้นเป็นสิ่งที่ผู้ตามต้องการที่จะทำ โดยผู้นำแสดงให้เห็น ประโยชน์ที่ผู้ตามจะได้รับและจูงใจให้ผู้ตามสนใจและกระตือรือร้นที่จะทำ การบังคับ ให้บุคคลทำงาน ไม่ใช่ความหมายของภาวะผู้นำ

ทองใบ สุตอารี (2544: 6) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำไว้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการที่บุคคลใช้อำนาจหรืออิทธิพลต่อผู้อื่น เพื่อให้บุคคลหรือกลุ่มยอมปฏิบัติตามความต้องการ ของตนเอง ทั้งนี้เพื่อให้เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

ศักดิ์ไทย สุรกิจบวร (2547: 30) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำไว้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ความสามารถในการบริหารตนเองและครองใจผู้อื่นได้ โดยสามารถใช้คนอื่นให้ทำงานอย่างตาม เป้าหมายและแนวทางที่ตนวาดฝันหรือคาดคะเนเองได้

ณัฐพันธ์ เขจรันท์ (2551: 122) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ความสามารถ (Ability) ที่ผู้นำใช้อำนาจที่มีในการชักจูงให้กลุ่มมุ่งไปสู่วัตถุประสงค์

ยงยุทธ เกษสาคร (2551: 35-75) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ศิลปะ หรือความสามารถของบุคคลหนึ่งที่กระตุ้นจูงใจหรืออิทธิพลต่อบุคคลอื่น ผู้ร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชา ในสถานการณ์ต่างๆ เพื่อปฏิบัติการและอำนาจการ โดยใช้กระบวนการสื่อความหมายการติดต่อซึ่ง กันและกัน ให้เกิดมีใจร่วมกับตนดำเนินการจนกระทั่งบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป้าหมาย ที่กำหนด การดำเนินการจะเป็นไปในทางที่ดีหรือชั่วก็ได้

จรัส อติวิทยากรณ์ (2553: 300) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำไว้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้นำแสดงออกในรูปของกระบวนการ ความสามารถหรือกิจกรรมซึ่งก่อให้เกิดอิทธิพล ต่อพฤติกรรมของบุคคลอื่น โดยที่บุคคลอื่นจะคล้อยตามหรือปฏิบัติตามผู้นำเพื่อให้การดำเนินการ บรรลุวัตถุประสงค์ในสถานการณ์ใดสถานการณ์หนึ่ง

ธีระ รุญเจริญ (2553: 161) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำไว้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง คุณสมบัติ เช่น สติปัญญา ความดีงาม ความรู้ ความสามารถของบุคคลที่ชักนำให้คนทั้งหลายมาประสานกัน และพากันไปสู่จุดหมายที่ดีงาม

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553: 13) ได้ให้ความหมายของการนำองค์กร ไว้ว่า การนำองค์กร หมายถึง การบริหารจัดการเกี่ยวกับวิธีการที่ผู้บริหารโรงเรียนชั้นนำกำหนดวิสัยทัศน์ ค่านิยม ผลการดำเนินการที่คาดหวังของโรงเรียนของผู้ในระดับสูง รวมทั้งระบบธรรมาภิบาลของโรงเรียน และการดำเนินการเกี่ยวกับจริยธรรม กฎหมาย และความรับผิดชอบต่อชุมชน วิธีการที่ผู้นำระดับสูงสื่อสารกับบุคลากร การพัฒนาผู้นำในอนาคต การวัดผลการดำเนินงานในระดับองค์กร และการสร้างบรรยากาศที่ส่งเสริมให้เกิดพฤติกรรมที่มีจริยธรรม และวิธีปฏิบัติที่แสดงถึงความเป็นพลเมือง

อนันต์ นามทองตัน (2554: 4) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำไว้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง การที่ใครคนหนึ่งใช้ความรู้ความสามารถทั้งศาสตร์และศิลป์ โน้มน้าว จูงใจ ให้บุคคลหรือกลุ่มคนมีความโน้มเอียงไปตามแนวคิดและแสดงพฤติกรรมตามที่ผู้เป็นผู้นำพึงประสงค์ ไม่ว่าจะเป็นโอกาสหรือสถานการณ์ใดๆ เพื่อให้บรรลุผลประโยชน์หรือบรรลุวัตถุประสงค์ของผู้นำหรือของส่วนรวมโดยไม่มีเงื่อนไขใดๆ เป็นข้อผูกพันเมื่อบรรลุสู่ความสำเร็จดังที่ปรารถนาแล้ว

พิชาภพ พันธุ์แพ (2554: 12) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำไว้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ศาสตร์และศิลป์ในการจูงใจคนให้กระทำตามมติร่วมระหว่างผู้นำและผู้ตาม โดยที่ผู้ตามเต็มใจและมีความสุขเพื่อนำไปสู่ความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้

การดี อนันต์นาวิ (2555: 77) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำไว้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการและสถานการณ์ที่บุคคลหนึ่งได้เป็นที่ยอมรับให้เป็นผู้นำในกลุ่มและมีอิทธิพลเหนือพฤติกรรมของสมาชิกในกลุ่มบุคคลนั้น สมาชิกในกลุ่มเชื่อว่ามีสามารถในการแก้ปัญหาต่างๆ ที่กลุ่มเผชิญอยู่ได้ โดยอาศัยอำนาจหน้าที่หรือการกระทำของผู้นำในการชักจูงหรือชี้นำบุคคลอื่นให้ปฏิบัติงานสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้

วิโรจน์ สารรัตน์ (2555: 90) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำไว้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการที่ผู้บริหารจะให้มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของผู้อื่น มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุจุดหมายขององค์กร

นิติพล ภูตะโชติ (2556: 232) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำไว้ว่า ภาวะผู้นำหมายถึง บทบาทที่สำคัญต่อพฤติกรรมของบุคคลในองค์กรเป็นอย่างมาก เพราะมีส่วนเกี่ยวข้องกับการสร้างพฤติกรรมให้เกิดขึ้นกับบุคคลในองค์กร นอกจากนั้น ยังเกี่ยวข้องกับการควบคุมด้านพฤติกรรมของบุคคลอีกด้วย ดังนั้น ภาวะผู้นำจึงมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคคลในองค์กร ความสำคัญของงานทั้งหลายเกิดจากการขับเคลื่อนและผลักดันของผู้นำจนสามารถทำให้การทำงานต่างๆ บรรลุเป้าหมายตามที่องค์กรต้องการ

รัตติกรณ์ จงวิศาล (2556: 14) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำไว้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง คุณลักษณะ พฤติกรรม ความสามารถ หรือกระบวนการที่เป็นปฏิสัมพันธ์หรือเป็นวิธีการดำเนินชีวิตของบุคคล ที่สามารถมีอิทธิพลต่อผู้อื่นหรือกระบวนการที่เป็นปฏิสัมพันธ์หรือเป็นวิธีการดำเนินชีวิตของบุคคล ที่สามารถมีอิทธิพลต่อผู้อื่น กลุ่มคน สามารถสร้างแรงบันดาลใจ สร้างความปรารถนา ทำให้เกิดความเชื่อศรัทธา การยอมรับ ความพยายาม การอุทิศตัว การใช้ความสามารถอย่างดีที่สุด และช่วยเพิ่มพลังอำนาจของผู้อื่น เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย

จากความหมายของภาวะผู้นำที่ได้กล่าวมาแล้วข้างต้นสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง บุคคลผู้ซึ่งรับรู้ และตระหนักว่าตนเองมีภารกิจในการปฏิบัติงานโดยใช้อิทธิพลในรูปแบบต่างๆ เพื่อผลักดันให้ผู้ตามหรือผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความตระหนักและปฏิบัติหน้าที่ของตนเอง ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของเป้าหมายของส่วนรวมหรือองค์การให้บรรลุเป้าหมาย

4.1.3 ทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ

การศึกษาเกี่ยวกับทฤษฎีภาวะผู้นำได้มีผู้สนใจในการศึกษาค้นคว้า และนำเสนอไว้อย่างหลากหลาย ซึ่งตามแนวคิดของจอมพงศ์ มงคลวนิช (2555: 210) สามารถแบ่งตามระยะการพัฒนาแบ่งได้เป็น 4 ระยะ คือ ทฤษฎีคุณลักษณะภาวะผู้นำ แนวคิดหลักมาจากทฤษฎีมหาบุรุษที่เชื่อว่า ภาวะผู้นำเกิดขึ้นเองตามธรรมชาติหรือเกิดมาโดยกำเนิดไม่สามารถเปลี่ยนแปลงได้แต่สามารถพัฒนาได้ทฤษฎีพฤติกรรมผู้นำ แนวคิดหลักคือ พิจารณาสິงที่ผู้นำปฏิบัติ และเห็นว่าผู้นำและผู้ตามต่างมีอิทธิพลต่อกัน ทฤษฎีตามสถานการณ์ แนวคิดหลักคือ ความสำเร็จของผู้นำหรือผู้บริหารขึ้นอยู่กับสิ่งแวดล้อม รูปแบบภาวะผู้นำควรปรับเปลี่ยนตามสถานการณ์ และทฤษฎีความเป็นผู้นำเชิงปฏิรูป แนวคิดหลักคือ ผู้นำเชิงปฏิรูปต้องมีการสร้างแรงจูงใจและมีการเปลี่ยนแปลงเป็นพลวัตตามบริบทที่เปลี่ยนไป พร้อมทั้งตอบสนองความต้องการของผู้ตามและพัฒนาผู้ตามขึ้นอยู่กัผู้นำเพื่อให้งานประสบความสำเร็จและต่อเนื่องมากที่สุด

4.2 ความหมาย แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

4.2.1 ความหมายของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หรือภาวะผู้นำเปลี่ยนสภาพ หรือผู้นำปฏิรูป (Transformational Leadership) มีผู้ให้ความหมายไว้หลายท่าน ดังนี้

แอลแดก และคุซุฮารา (Aldag; & Kuzuhara. 2002: 321) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงไว้ว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงหมายถึง พื้นฐานค่านิยมส่วนบุคคล ความเชื่อ และคุณสมบัติของผู้นำ ผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะกระจายอำนาจและมอบตำแหน่งตามที่คุณตามสนใจ สร้างความตระหนักและยอมรับในเป้าหมายและภารกิจร่วมกัน และกระตุ้นผู้ตามให้ทำในสิ่งที่สนใจ ในขณะที่เดียวกันก็ต้องให้ความสนใจกับสิ่งอื่นๆ ด้วย

สมชาย เทพแสง (2549: 37-38) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงไว้ว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นรูปแบบของผู้นำยุคใหม่ซึ่งนับว่าสอดคล้องในยุคปฏิรูปที่มีการพัฒนาคุณภาพของผลผลิตและการบริการอย่างต่อเนื่อง ซึ่งผู้นำจะมีความสามารถในการหยั่งรู้และคาดการณ์ในอนาคตอย่างแม่นยำ มีความคิดชัดเจนที่นำบุคลากรไปสู่องค์กรในการเปลี่ยนแปลงด้วยศักยภาพและสมรรถฐานเต็มกำลังความสามารถ รวมทั้งเน้นการปฏิรูป และพลิกโฉมหรือยกเครื่ององค์กร สนับสนุนการถ่ายโอนวัฒนธรรมแนวใหม่ มีความสามารถในการจัดการเปลี่ยนแปลงสามารถตีความ เข้าใจเรื่องต่างๆ ได้อย่างรวดเร็ว มีความคิดสร้างสรรค์ สามารถประยุกต์วิธีการต่างๆ เพื่อให้องค์กรประสบผลสำเร็จ ผู้นำจะมีแผนโดยครอบคลุมในเรื่องใหม่ๆ ที่เป็นเรื่องท้าทาย

ชัยเสฏฐ์ พรหมศรี (2550: 91-92) ได้กล่าวเกี่ยวกับผู้บริหารหรือผู้นำที่มีการเปลี่ยนแปลงไว้ว่า สิ่งที่เป็นหัวใจสำคัญของการเปลี่ยนแปลงขององค์กรให้เกิดผลสำเร็จ คือ การที่ผู้บริหารหาทางทำให้พนักงานเชื่อมั่นและคล้อยตามว่าสิ่งที่กำลังจะเอื้อประโยชน์ไม่ใช่ เฉพาะองค์กรเท่านั้น แต่รวมถึงทุกคนในองค์กรด้วย ซึ่งก็คือการสื่อสารที่ชัดเจน นอกจากนี้ผู้บริหารยังต้องมีความมุ่งมั่นและเดินหน้าต่อไป เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ตนต้องการในท้ายที่สุด

สุชาดา รังสินันท์ (2550: 114) ให้ความหมายว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงหมายถึงภาวะของบุคคลที่ต้องการให้เกิดการเปลี่ยนแปลงขึ้นในองค์กรในเรื่องใดเรื่องหนึ่งต้องทำงานร่วมกับบุคคลและผลักดันให้เกิดการเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นตามที่ต้องการ

กนกวรรณ วิเชียรเขต (2551: 28 – 29) ได้สรุปและให้ความหมายของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงไว้ว่าหมายถึงระดับพฤติกรรมของผู้บริหารที่แสดงให้เห็นในการจัดการหรือการทำงานที่เป็นกระบวนการเปลี่ยนแปลงความพยายามของผู้ร่วมงานให้สูงขึ้นกว่าความพยายามที่คาดหวังเป็นผลให้การปฏิบัติงานเกินความคาดหวังพัฒนาความสามารถและศักยภาพไปสู่ระดับที่สูงขึ้นโดยผู้บริหารแสดงบทบาททำให้ผู้ร่วมงานรู้สึกไว้วางใจตระหนักรู้ภารกิจและวิสัยทัศน์ความจงรักภักดีและจงใจให้ผู้ร่วมงานมองไกลเกินกว่าความสนใจของตนซึ่งนำไปสู่การบรรลุประสิทธิผลขององค์กร

ขวัญชัย จะเกรง (2551: 17-18) ได้อธิบายความหมายของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) ไว้ว่าหมายถึงระดับพฤติกรรมของผู้บริหารที่แสดงให้เห็นในการจัดการหรือการทำงานที่เป็นกระบวนการเปลี่ยนแปลงกระตุ้นความพยายามของผู้ร่วมงานให้สูงขึ้นกว่าความพยายามที่คาดหวังเป็นผลให้การปฏิบัติงานเกินกว่าความคาดหวังพัฒนาความสามารถของผู้ร่วมงานไปสู่ระดับที่สูงขึ้นและมีศักยภาพมากขึ้นโดยผู้บริหารแสดงบทบาททำให้ผู้ร่วมงานรู้สึกไว้วางใจตระหนักรู้ในภารกิจและวิสัยทัศน์มีความจงรักภักดีและเป็นแรงบันดาลใจให้ผู้ร่วมงานมองไกลเกินกว่าความสนใจของตนเองเพื่อนำไปสู่ประโยชน์ขององค์กรมากกว่าประโยชน์ส่วนตน

วสิริธน์ ตันทุลเศรษฐ์ (2552: 18) ได้ให้ความหมายภาวะผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลงว่า หมายถึงผู้นำที่ใช้การปฏิสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานในการสร้างความร่วมมือสร้างแรงจูงใจให้สูงขึ้นจนส่งผลให้ผู้ร่วมงานอยากจะเปลี่ยนแปลงและยอมรับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นเป็นรูปแบบพฤติกรรมที่มีความสามารถใช้คุณลักษณะของตนในการบริหารงานได้แก่การสร้างบารมี การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นชาวปัญญาหรือการใช้ปัญญาและการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลเพื่อให้เกิดความร่วมมือร่วมใจระหว่างผู้ร่วมงานหรือผู้ตามให้การปฏิบัติงานเป็นไปในทิศทางที่ผู้นำหรือผู้บริหารต้องการให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามเป้าหมาย

สุพานี สฤษฏ์วานิช (2552: 258) ได้ให้ความหมายผู้นำการเปลี่ยนแปลงว่าหมายถึงผู้นำที่ใช้บารมีเพื่อก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่ยิ่งใหญ่แก่องค์กรสามารถพลิกฟื้นองค์กรที่มีปัญหานั้นให้ประสบความสำเร็จ

ไมตรี คงนุกูล (2553: 31) ได้ให้ความหมายภาวะผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลง (Change Leadership) ว่าหมายถึงผู้ที่มีภาวะผู้นำในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงว่ามีความรู้ความสามารถความรับผิดชอบเป็นผู้ที่ให้คำมั่นสัญญาอย่างเปิดเผยเป็นผู้ที่มีจิตใจเป็นกลางมีความมุ่งมั่นในการพัฒนาและบริหารเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในองค์กรอย่างสร้างสรรค์และส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาเป็นผู้ริเริ่มวิสัยทัศน์มีความเชื่อในการเรียนรู้ของนักเรียนว่าเป็นความสำคัญสูงสุดของสถานศึกษาสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นอย่างเห็นคุณค่าและสร้างสัมพันธภาพที่ดีสื่อสารเป็นและให้การรับฟังอย่างทั่วถึงทำการเปลี่ยนแปลงโดยแสดงออกด้วยพฤติกรรมเชิงรุกกล้าตัดสินใจกล้าเสี่ยง

ณัชฎานุช สุตชาติ (2553: 28) ให้ความหมายของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงไว้ว่าหมายถึงระดับพฤติกรรมของผู้บริหารที่แสดงให้เห็นในการจัดการหรือการทำงานที่เป็นกระบวนการเปลี่ยนแปลงความพยายามของผู้ร่วมงานให้สูงขึ้นกว่าความพยายามที่คาดหวังเป็นผลให้การปฏิบัติงานเกินความคาดหวังพัฒนาความสามารถและศักยภาพไปสู่ระดับที่สูงขึ้นโดยผู้บริหารแสดงบทบาทให้ผู้ร่วมงานรู้สึกไว้วางใจตระหนักถึงภารกิจและวิสัยทัศน์มีความจงรักภักดีและจูงใจให้ผู้ร่วมงานมองไกลเกินกว่าความสนใจของตนเองซึ่งจะนำไปสู่การบรรลุประสิทธิผลขององค์กร

ทองคำ พิมพา (2556: 47) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงหมายถึงคุณลักษณะของผู้นำที่สามารถเปลี่ยนองค์กรให้ดีขึ้นกว่าเดิมประกอบด้วยเครื่องมือหรือวิธีการอย่างมีอุดมการณ์การสร้างแรงบันดาลใจการกระตุ้นทางปัญญาและการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

จากความหมายของภาวะผู้นำที่ได้กล่าวมาแล้วข้างต้นสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงถึงพฤติกรรมหรือความสามารถในการบริหารจัดการโรงเรียน หรือการนำผู้ใต้บังคับบัญชาให้เกิดความความพยายามในการพัฒนาศักยภาพของตนเพื่อนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายและยกระดับความสำเร็จของโรงเรียนทั้งส่งเสริมและสนับสนุนให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดคุณลักษณะของความเป็นผู้นำและสามารถพัฒนาไปสู่การเป็นผู้นำได้

4.2.2 แนวคิดและทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงหรือภาวะผู้นำเพื่อการปฏิรูปในยุคปัจจุบันให้ความสำคัญต่อการเปลี่ยนแปลงดังนั้นผู้นำยุคใหม่ต้องสามารถทำให้องค์กรเกิดการเปลี่ยนแปลงในทางที่ดีผู้บริหารคือผู้ที่ทำงานประจำให้ถูกต้องในขณะที่ผู้นำคือผู้ที่ทำให้เกิดการสร้างนวัตกรรมโดยการตัดสินใจเลือกในสิ่งที่ควรทำก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงและจุดประกายสร้างแรงบันดาลใจให้แก่ผู้ตามทำให้เกิดการเริ่มต้นและยืนหยัดมุ่งมั่นทุ่มเทความพยายามปฏิบัติงาน (ไพโรจน์ กลิ่นกุหลาบ. 2551: 85)

ในยุคนี้วงการวิชาการต่างมีการศึกษาค้นคว้าวิจัยเกี่ยวกับตัวแปรหรือปัจจัยที่จะมีอิทธิพลต่อความมีประสิทธิภาพหรือประสิทธิผลต่อองค์กรตัวแปรหรือปัจจัยที่จะมีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานแรงจูงใจและความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานหรือของกลุ่มทำงาน รวมถึงการพัฒนาสมรรถนะและศักยภาพของพนักงานซึ่งปัจจัยหนึ่งที่สำคัญที่ได้รับการยอมรับว่ามีอิทธิพลมากคือภาวะผู้นำทั้งภาวะผู้นำของผู้บริหาร หรือผู้บังคับบัญชาในทุกระดับ และภาวะผู้นำของพนักงานทุกคนในองค์กรด้วยภาวะผู้นำในที่นี้หมายถึงพฤติกรรมหรือกระบวนการที่บุคคลหนึ่งมีอิทธิพลเหนือบุคคลอื่นหรือกลุ่มในการทำงานเพื่อให้บรรลุผลตามเป้าหมายในทศวรรษที่ผ่านมาการศึกษาแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพมีจำนวนมากแต่มีแนวคิดทฤษฎีหนึ่งที่ได้รับการยอมรับและกล่าวถึงกันมากคือ “ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง” (Transformational Leadership) ซึ่งมีงานวิจัยมากมายที่สนับสนุนทฤษฎีนี้ในทั่วโลกและยืนยันว่าทฤษฎีสามารถนำไปประยุกต์ได้ (สมชาย นำประเสริฐชัย. 2553: ออนไลน์)

ก่อนจะมาเป็นภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงทฤษฎีภาวะผู้นำที่เริ่มต้นมาก่อนคือทฤษฎีภาวะผู้นำแบบมีบารมี (Charismatic Leadership) โดยแมกซ์เวเบอร์ (Max, Weber) ในทศวรรษที่ 1920 ได้เสนอทฤษฎีภาวะผู้นำแบบมีบารมีเมื่อผลงานของเขาได้แปลเป็นภาษาอังกฤษใน ปีค.ศ. 1947 ได้กระตุ้นความสนใจของนักสังคมวิทยาและนักรัฐศาสตร์ที่ศึกษาด้านภาวะผู้นำต่อมาในทศวรรษที่ 1980 นักวิจัยทางจิตวิทยาและการจัดการได้แสดงความสนใจอย่างมากต่อภาวะผู้นำแบบมีบารมีนี้เนื่องจากในช่วงทศวรรษนั้นเกิดการแปรรูปและมีการฟื้นฟูองค์กรต่างๆ อย่างมากและผู้บริหารองค์กรต่างๆ ในสหรัฐอเมริกาได้มีการยอมรับกันว่ามีความต้องการและจำเป็นต้องมีการเปลี่ยนแปลงในการดำเนินการเรื่องต่างๆ เพื่อให้องค์กรสามารถอยู่ได้ในสภาวะที่มีการแข่งขันทางเศรษฐกิจสูงและพลวัต (จารุวรรณ ชุณหวรรณนท์. 2545: 14; อ้างอิงจาก Yukl; & Fleet. 1992: 173 – 187)

เบสส์ (Bass. 1985: 12) ได้ระบุข้อจำกัดบางประการของผู้นำแบบมีบารมีและได้แนะนำให้มีการขยายทฤษฎีให้ครอบคลุมถึงลักษณะพฤติกรรมตัวบ่งชี้บารมีสภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวยตัวอย่างเช่นเบสส์เสนอว่าผู้นำแบบมีบารมีมักจะเกิดขึ้นในที่ที่การใช้อำนาจแบบปกติกดดันในการจัดการกับวิกฤตการณ์และยังเป็นที่น่าสงสัยเกี่ยวกับค่านิยมและความเชื่อดั้งเดิมของผู้นำแบบนี้

ดังนั้นต่อมาในทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของเบสส์ (Bass) ได้ใช้คำว่า การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (Idealized Influence) แทนคำว่า การสร้างบารมี (Charisma) ซึ่งหมายถึง การมีอิทธิพลเกี่ยวกับอุดมการณ์ที่ระดับสูงของจริยธรรมคือความไม่เห็นแก่ตัวซึ่งทั้งผู้นำและผู้ตามจะมีการอุทิศตัวอย่างดีที่สุทธเท่าที่จะสามารถทำได้ การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์แทนคำว่า การสร้างบารมีเนื่องจาก 1) การสร้างบารมีเป็นตัวแทนของความหมายหลายความหมายในการโฆษณาเช่น การฉลองซึ่งมีลักษณะเป็นการโอ้อวดหรือแสดงความตื่นเต้นเกินจริง 2) การสร้างบารมีมีความสัมพันธ์มากเกินไปกับการปกครองแบบเผด็จการและความเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงเทียมเช่นฮิตเลอร์ (Hitler) มุสโสลินี (Mussolini) 3) สำหรับผู้วิจัยบางคนเช่นเฮาส์ (House) และคอนเกอร์และคานันโก (Conger; & Kanungo) กล่าวว่า การสร้างบารมีคือการรวมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงทั้งหมดตั้งแต่การสร้างแรงบันดาลใจการกระตุ้นปัญญาและการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลดังนั้นในการฝึกอบรมและในวัตถุประสงค์บางงานวิจัยของเบสส์ (Bass) จึงใช้คำว่า การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ แทนคำว่า การสร้างบารมี

หลังจากเกิดทฤษฎีภาวะผู้นำแบบมีบารมีแล้วได้เกิดมีการพัฒนาแนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำแบบใหม่ขึ้นมาคือทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) ที่ได้มีการกล่าวถึงคือทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของเบอร์นส (Burns) ในปีค.ศ. 1987 และเบสส์ (Bass) ในปีค.ศ. 1985 แต่ทฤษฎีที่ได้รับการยอมรับว่าเป็นทฤษฎีภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพและมีงานวิจัยที่เกี่ยวข้องสนับสนุนมากมาย

4.3 องค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

ในการศึกษาเกี่ยวกับองค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงได้มีนักวิชาการหลายท่านอธิบายลักษณะขององค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงไว้ดังนี้

Bennis and Nanus (สุภัทราเอื้อวงศ์. 2552: 78; อ้างอิงมาจาก Bennis; & Nanus. 1985) ได้ศึกษาและวิจัยผู้นำจำนวน 90 คนประกอบด้วย 60 คนจากองค์กรธุรกิจและ 30 คนจากองค์กรของรัฐ การวิจัยใช้การสัมภาษณ์แบบไม่มีรูปแบบประมาณ 3-4 ชั่วโมงและยังใช้การสังเกตประกอบด้วยการสัมภาษณ์ถึงจุดเด่นจุดด้อย และการตัดสินใจสำคัญๆ ในอาชีพของพวกเขาสิ่งที่มีอิทธิพลต่อปรัชญาการจัดการหรือแบบการจัดการได้พบว่ามี ความแตกต่างกันมากระหว่างผู้นำและมีจำนวนน้อยมากที่จะแสดงชัดเจนให้เห็นว่าเป็นผู้นำ แบบความสามารถพิเศษ (Charismatic Leader) ผู้นำจะมีลักษณะที่พบเห็นธรรมดาไม่ว่าจะเป็นบุคลิกภาพและพฤติกรรมต่างๆ ไปอย่างไรก็ตามก็มีสิ่งที่ชี้ชัดให้เห็นว่าอะไรเป็นปัจจัยที่ช่วยทำให้ผู้นำแบบแปลงรูปมีประสิทธิภาพการศึกษาได้สรุปข้อคิดเห็นเพื่อให้ผู้นำไปใช้ในการดำเนินการเปลี่ยนแปลงองค์การของตนในภาวะที่สิ่งแวดล้อมเปลี่ยนแปลงเพื่อให้สามารถพาองค์กรอยู่รอดได้อย่างมีประสิทธิภาพ

1) พัฒนาวิสัยทัศน์ (Developing Vision) ผู้นำต้องมีวิสัยทัศน์ที่ดีสำหรับองค์กรของเขาในอนาคตแม้ว่ามันจะดูเป็นความฝันแต่อย่างไรก็ต้องให้เห็นงานที่จะทำอย่างชัดเจน และต้องเป็นผู้รวบรวมพลังของสมาชิก ให้ทุ่มแรงทุ่มใจทำให้ความฝันนั้นเป็นจริงให้ได้ โดยที่ผู้นำจะต้องมีลักษณะดังนี้ “ผู้นำจะต้องสนใจว่าอะไรกำลังเกิดขึ้นจะต้องตัดสินใจว่าอะไร จะเป็นสิ่งสำคัญสำหรับองค์กร ในอนาคตจะต้องกำหนดทิศทางและแนวทางในการดำเนินงานของทุกคนในองค์กร” สำหรับภารกิจที่สำคัญที่ควรมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนและเป็นรูปธรรมสนับสนุนคือการสร้างแรงดลใจให้ผู้ปฏิบัติงานโดยทำให้รู้ว่างานของเขามีความหมายต่อองค์กรและสนองความต้องการพื้นฐานของเขาได้ให้ลูกน้องได้รู้ถึงคุณค่าของตนเองว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรหรือการเปลี่ยนแปลงและภาคกิจที่วิสัยทัศน์จะต้องเป็นตัวชี้แนวทางของการตัดสินใจต่างๆ ด้านงบประมาณบุคลากรความคิดริเริ่มและความเกี่ยวข้องของบุคลากรในทุกระดับ

2) พัฒนาความผูกพันศรัทธา (Developing Commitment and Trust) การพัฒนาวิสัยทัศน์ที่ดีและน่าสนใจอย่างเดียวยังไม่พอแต่ต้องเป็นตัวสื่อสารวัฒนธรรมขององค์กรได้ด้วยการดำเนินงานตามวิสัยทัศน์ต้องเป็นเรื่องของการชักชวนและสร้างแรงดลใจไม่ใช่ประกาศิตหรือการบังคับให้ทำ ผู้นำที่มีประสิทธิภาพมักจะมีสำนวนชักชวนที่จับใจคำอุปมาอุปมัยคำขวัญสัญลักษณ์และพิธีการต่างๆ ที่จะสร้างแรงดลใจให้เกิดการยอมรับร่วมกันและพร้อมที่ปฏิบัติงานต่างๆ ด้วยความเต็มใจและผูกพันวิสัยทัศน์ต้องเน้นให้เห็นความแตกต่างในสิ่งต่างๆ ในแต่ละระดับจากภารกิจที่ไม่ชัดเจนให้เป็นชัดเจนพร้อมด้วยแผนงานและนโยบายวิสัยทัศน์จะต้องได้รับการสนับสนุนจากผู้นำทั้งด้านการตัดสินใจและการกระทำการเปลี่ยนแปลงจะต้องเกิดที่โครงสร้างและกระบวนการของการจัดการโดยต้องคงรักษาไว้ที่ค่านิยมวัตถุประสงค์ของวิสัยทัศน์ใหม่นั้นกระบวนการยอมรับเห็นชอบและผูกพันร่วมกับการยอมรับเห็นชอบและผูกพันต่อวิสัยทัศน์ของผู้ปฏิบัติงานจะขึ้นอยู่กับความศรัทธาของเขาต่อผู้นำด้วยผู้นำที่ไม่เป็นที่ศรัทธาไม่สามารถจะทำให้วิสัยทัศน์ใหม่เป็นที่ยอมรับได้ศรัทธาต่อผู้นำขึ้นอยู่กับ การยอมรับในความเชี่ยวชาญของผู้นำรวมทั้งควรมีหลักการและพฤติกรรมการทำงานที่สม่ำเสมอการไม่สม่ำเสมอจะลดการยอมรับในความชัดเจนของวิสัยทัศน์และการขาดความเชื่อมั่นในผู้ตามก็จะเป็นตัวปิดกั้นความน่าสนใจของวิสัยทัศน์นั้นโดยสิ้นเชิงผู้นำจะต้องแสดงการยอมรับต่อค่านิยมของพนักงานและแสวงหาวิธีการที่ใช้กระตุ้นพฤติกรรมการทำงานของพวกเขาที่ไม่ขัดต่อค่านิยม

3) สนับสนุนการเรียนรู้ขององค์กร (Facilitating Organizational Learning) สิ่งสำคัญที่พบโดยเบนนิสและนาแนสก็คือการเรียนรู้ของสมาชิกแต่ละคนและองค์กรผู้นำจะต้องพัฒนาทักษะและเพิ่มพูนความรู้ให้แก่สมาชิกขององค์กรจากประสบการณ์ของความสำเร็จและล้มเหลวที่ผ่านมา ผู้นำต้องรู้ถึงความจำเป็นของข้อมูลที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลาโดยเฉพาะเหตุการณ์ที่ไม่อาจคาดการณ์ได้ผู้นำต้องเป็นผู้ติดตามการสนองตอบของผู้ตามและบุคคลภายนอกต่อแนวความคิดของผู้นำต้องสร้างเครือข่ายและหาข้อมูลจากเครือข่ายในการสร้างแผนกลยุทธ์ผู้นำต้องใช้ในการทดลองเพื่อกระตุ้นให้การประดิษฐ์ใหม่ๆ เพื่อใช้ในการผลิตผลิตผลใหม่ผู้นำต้องเห็นว่าการผิดพลาดเป็นของธรรมดาและเป็นส่วนหนึ่งของการทำงานทั้งต้องใช้ประโยชน์จากการผิดพลาดนั้นมาปรับปรุงในการเรียนรู้และพัฒนาในการที่จะส่งเสริมและอำนวยความสะดวกการเรียนรู้ของสมาชิกอื่นในองค์กร

แบสส์และอวลีโอ (ปรัชญามะลิหุล. 2556: 20; อ้างอิงจาก Bass; & Avolio. 1994) ได้วิเคราะห์ภาวะผู้นำว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงช่วยเพิ่มและปรับปรุงประสิทธิภาพในขั้นที่สูงกว่าเป็นผู้นำที่ทำประโยชน์ที่จะเกิดกับองค์กรโดยรวมมากกว่าประโยชน์ของตนเองผ่านทางองค์ประกอบ 4 ปัจจัยคือ

1) การมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์ (Idealized Influence : II) หมายถึงการที่ผู้นำประพฤติตัวเป็นแบบอย่างหรือเป็นโมเดลสำหรับผู้ร่วมงานผู้นำจะเป็นที่ยกย่องเคารพนับถือศรัทธาไว้วางใจและทำให้ผู้ร่วมงานเกิดความภาคภูมิใจเมื่อได้ร่วมงานกันผู้ร่วมงานจะประพฤติปฏิบัติเหมือนกับผู้นำและต้องการเลียนแบบผู้นำผู้นำจะต้องมีความสม่ำเสมอมากกว่าการเอาแต่อารมณ์สามารถควบคุมอารมณ์ได้ในสถานการณ์วิกฤตผู้นำเป็นผู้ที่ไว้วางใจได้ว่าจะทำเรื่องที่ถูกต้องเป็นผู้มีศีลธรรมและจริยธรรมสูงหลีกเลี่ยงที่จะใช้อำนาจเพื่อผลประโยชน์ส่วนตนแต่จะประพฤติตนเพื่อให้เกิดประโยชน์แก่ผู้อื่นและเพื่อประโยชน์ของกลุ่มผู้นำจะแสดงให้เห็นถึงความเฉลียวฉลาดความมีสมรรถภาพความตั้งใจ ความเชื่อมั่นในตนเองความแน่วแน่ในอุดมการณ์ความเชื่อและค่านิยมของผู้นำจะเสริมความภาคภูมิใจ ความจงรักภักดีและความมั่นใจของผู้ร่วมงานทำให้ผู้ร่วมงานรู้สึกเป็นพวกเดียวกับผู้นำโดยอาศัยวิสัยทัศน์และการมีจุดประสงค์ร่วมกันผู้นำแสดงความมั่นใจช่วยสร้างความเป็นหนึ่งเดียวกันเพื่อบรรลุเป้าหมายที่ต้องการผู้นำการเปลี่ยนแปลงจึงรักษาอิทธิพลของตนในการบรรลุเป้าหมายในภาระหน้าที่ขององค์กร

2) การสร้างแรงบันดาลใจ (Inspirational Motivation : IM) หมายถึงการที่ผู้นำจะประพฤติในทางที่จูงใจให้เกิดแรงบันดาลใจกับผู้ร่วมงานโดยการสร้างแรงบันดาลใจ การให้ความหมายและท้าทายในเรื่องงานต่อผู้ร่วมงาน ผู้นำจะกระตุ้นจิตวิญญาณของทีม (Team Spirit) ให้มีชีวิตชีวา มีการแสดงออก ซึ่งความกระตือรือร้นโดยการสร้างเจตคติในแง่บวก ผู้นำจะทำให้ผู้ร่วมงาน สัมผัสกับภาพที่งดงามในอนาคต ผู้นำจะสร้างและสื่อความหวังที่ผู้นำต้องการอย่างชัดเจน ผู้นำจะแสดงความอุทิศตัวความผูกพันต่อเป้าหมายและวิสัยทัศน์ร่วมกัน ผู้นำจะแสดงความเชื่อมั่น และแสดงให้เห็นถึงความตั้งใจอย่างแน่วแน่ว่าจะสามารถบรรลุเป้าหมายได้ ผู้นำจะช่วยให้ผู้ร่วมงานมองข้ามผลประโยชน์ของตนเองเพื่อวิสัยทัศน์และภารกิจขององค์กร ช่วยให้ผู้ร่วมงานพัฒนาความผูกพันของตนเอง ต่อเป้าหมายระยะยาวและบ่อยครั้ง พบว่า การสร้างแรงบันดาลใจนี้เกิดขึ้นโดยผ่านการคำนึงถึงความ เป็นปัจเจกบุคคล ทำให้ผู้ร่วมงานรู้สึกว่าคุณค่า และกระตุ้นให้พวกเขาจัดการกับปัญหาที่ตนเองเผชิญได้ ส่วนการกระตุ้นทางปัญญาช่วยให้ผู้ร่วมงานจัดการกับอุปสรรคของตนเองและเสริมสร้างความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

3) การกระตุ้นทางปัญญา (Intellectual Stimulation : IS) หมายถึงพฤติกรรมที่ผู้นำกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานตระหนักถึงปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นในหน่วยงาน ทำให้ผู้ร่วมงานมีความต้องการหาแนวทางใหม่ๆ มาแก้ปัญหาในหน่วยงาน เพื่อหาข้อสรุปใหม่ที่ดีกว่าเดิม เพื่อทำให้เกิดสิ่งใหม่และสร้างสรรค์ โดยผู้นำมีการคิดและแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ มีการตั้งสมมติฐาน การเปลี่ยนกรอบ (Reframing) การมองปัญหาการเผชิญกับสถานการณ์เก่าๆ ด้วยวิธีทางใหม่ๆ มีการจูงใจและสนับสนุนความคิดริเริ่มใหม่ๆ มีการพิจารณาปัญหาและการตอบปัญหามีการให้กำลังใจผู้ร่วมงานในการแก้ปัญหา

ด้วยวิธีการใหม่ๆ กระตุ้นให้ผู้ร่วมงานแสดงความคิดและเหตุผล และไม่วิพากษ์วิจารณ์แม้ว่า ความคิดนั้นจะแตกต่างไปจากความคิดของผู้นำ ผู้นำทำให้ผู้ร่วมงานรู้สึกว่ปัญหาที่เกิดขึ้นเป็นสิ่งที่ท้าทายและเป็นโอกาสที่ดีในการที่จะแก้ปัญหาาร่วมกัน โดยผู้นำสร้างความเชื่อมั่นต่อผู้ร่วมงานว่ปัญหาทุกอย่างต้องสามารถแก้ไขได้ แม้บางปัญหามีอุปสรรคมากมาย ผู้นำจะพิสูจน์ให้เห็นว่จะสามารถเอาชนะอุปสรรคทุกอย่างได้จากความร่วมมือร่วมใจในการแก้ปัญหาของผู้ร่วมงานทุกคน ผู้ร่วมงานจะได้รับ การตั้งคำถามต่อค่านิยมของตนเอง ความเชื่อและประเพณี การกระตุ้นทางปัญญาจึงเป็นส่วนที่สำคัญของการพัฒนาความสามารถของผู้ร่วมงานในการที่จะตระหนัก เข้าใจและแก้ไขปัญหาด้วยตนเอง

4) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (Individualized Consideration: IC) หมายถึงผู้นำจะมีความสัมพันธ์กับบุคคลในฐานะเป็นผู้ให้การดูแลเอาใจใส่ผู้ร่วมงานเป็นรายบุคคล และทำให้ผู้ร่วมงานรู้สึกมีคุณค่าและมีความสำคัญ ผู้นำจะเป็นโค้ช (Coach) และเป็นทีปรึกษา (Advisor) ของผู้ร่วมงานแต่ละคน เพื่อพัฒนาผู้ร่วมงาน ผู้นำจะเอาใจใส่เป็นพิเศษในความต้องการของปัจเจกบุคคล เพื่อความก้าวหน้าของแต่ละคน ผู้นำจะพัฒนาศักยภาพของผู้ร่วมงานให้สูงขึ้น นอกจากนี้ ผู้นำจะให้โอกาสผู้ร่วมงานในการเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ สร้างบรรยากาศของการสนับสนุน คำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลในด้านความจำเป็นและความต้องการ การประพุดติของผู้นำแสดงให้เห็นว่ เข้าใจและยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล เช่น บางคนได้รับกำลังใจมากกว่า บางคนได้รับอำนาจการตัดสินใจด้วยตนเองมากกว่า บางคนมีมาตรฐานที่เคร่งครัดมากกว่า บางคนมีโอกาสร้งงานมากกว่า ผู้นำมีการติดต่อสื่อสารสองทาง โดยการเดินดูโดยรอบ (Management by Walking Around) มีปฏิสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานเป็นการส่วนตัว ใส่ใจต่อความกังวลของผู้ร่วมงาน ผู้นำจะรับฟัง ผู้ร่วมงานมีการมอบหมายงาน เพื่อเป็นเครื่องมือในการพัฒนาผู้ร่วมงาน เปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานได้ใช้ความสามารถพิเศษอย่างเต็มที่และเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ ที่ท้าทายความสามารถ ผู้นำจะคอยดูแลให้คำแนะนำ และช่วยให้ผู้ร่วมงานมีความก้าวหน้าในการทำงานที่ได้รับผิดชอบอยู่ โดยผู้ร่วมงานไม่รู้สึกว่ถูกตรวจสอบโดยผู้นำ

คูค,ฮันซาเกอร์และคอฟเฟย์ (Cook, Hunsaker; & Coffey. 1997: 484 - 485) ได้กล่าวถึงกลยุทธ์เชิงพฤติกรรมสำหรับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงไว้ 3 ประการคือ

1) การสร้างวิสัยทัศน์โดยวิสัยทัศน์จะให้ทิศทางต่อสมาชิกขององค์การในวิธีที่สอดคล้องกับแบบของผู้นำปรัชญาและความยึดมั่นความกตตันในสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรขององค์การวิสัยทัศน์ที่ดีที่สุดอยู่บนพื้นฐานขององค์การและบ่งบอกถึงความสามารถที่คงทนขององค์การที่จะเปลี่ยนแปลงผู้นำและองค์การที่เหนือธรรมชาติ

2) การระดมความผูกพันเป็นการยอมรับโดยบุคคลากรที่จะทำให้วิสัยทัศน์ใหม่ๆ ที่วางไว้ให้ได้บังเกิดผลผู้นำแสดงและนำเสนอวิสัยทัศน์ต่อกลุ่มในทุกโอกาสใช้การกระตุ้นจูงใจโดยผ่านการติดต่อสื่อสารภายในและการโฆษณาประชาสัมพันธ์แทนการสั่งการด้วยคำสั่ง

3) การเปลี่ยนแปลงเชิงสถาบันผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะต้องมองให้ครบทั้งระบบและยกระดับกระบวนการแก้ปัญหาและกระบวนการตัดสินใจมีการใช้วิธีการปฏิบัติใหม่กระจายทั่วทั้งองค์กรแทนที่จะจำกัดอยู่กับกลุ่มผู้บริหารระดับสูงในองค์กรผู้บริหารการเปลี่ยนแปลงสามารถทำให้บุคลากรปฏิบัติตามวิสัยทัศน์และมีความเชื่อมั่นที่จะพบกับความท้าทายยกระดับการรับรู้มาตรฐานและการตัดสินใจ

Dessler (Dessler. 1997: 59) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้นำที่ใช้ในการเปลี่ยนแปลงเชิงกลยุทธ์ให้ประสบผลสำเร็จซึ่งเป็นพฤติกรรมของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงได้แก่

1) จัดเตรียมวิสัยทัศน์เป็นกระบวนการที่ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงใช้อธิพลต่อการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญในทัศนคติและสมมุติฐานของสมาชิกองค์กรและสร้างความผูกพันสำหรับพันธกิจวัตถุประสงค์และกลยุทธ์ขององค์กร

2) จัดตั้งและกำหนดขอบเขตการติดต่อสื่อสารโดยกำหนดให้เหมาะสมเพื่อที่จะปฏิบัติตามพันธกิจขององค์กรให้สำเร็จลุล่วง

3) ติดต่อสื่อสารกลยุทธ์เป็นการสร้างทางเลือกและนำทางแก่ผู้ตาม

4) เอาชนะการต่อต้านการเปลี่ยนแปลงลดแรงต้านทานพัฒนาความช่วยเหลือกระตุ้นจิตใจและสร้างความเชื่อมั่นความคาดหวังในเชิงบวกแก่ผู้ตาม

ทองคำ พิมพ์ (2556: 8) สรุปองค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงไว้ 4 ด้าน

1) การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่สามารถสร้างความเชื่อมั่นให้แก่ผู้ร่วมงานว่าจะประสบความสำเร็จ ได้แก่ การมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน มีความเด็ดขาด มีบุคลิกน่าเกรงขาม น้ำเสียงทรงพลัง กล้าคิด กล้าตัดสินใจ กล้าทำและกล้ารับผิดชอบ สามารถสร้างความน่าเชื่อถือ และเป็นที่ยอมรับของผู้ร่วมงาน มีความมุ่งมั่นพยายาม มีความเสียสละ เห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน และสามารถควบคุมอารมณ์ได้ในทุกสถานการณ์

2) การสร้างแรงบันดาลใจ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารในการสร้างแรงจูงใจให้ผู้ร่วมงานเห็นคุณค่าของการปฏิบัติงาน โดยการเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้ร่วมงาน มีความตั้งใจแน่วแน่ อุทิศตัวเพื่อเป้าหมายการปฏิบัติงาน กระตุ้นให้ผู้ร่วมงานเห็นความสำคัญของจุดมุ่งหมายการปฏิบัติงานโดยการสร้างเจตคติในทางบวกต่อเป้าหมายการปฏิบัติงาน โดยไม่เห็นแก่ประโยชน์ส่วนตนและเมื่อต้องพบกับอุปสรรค ผู้บริหารสามารถสร้างความเชื่อมั่นว่าจะสามารถแก้ไขปัญหาและก้าวสู่การพัฒนาองค์กรได้อย่างมั่นใจ

3) การกระตุ้นทางปัญญา หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่พยายามสร้างความท้าทายในการคิดโดยกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานแสดงความคิดเห็น ตามทัศนคติและประสบการณ์ของแต่ละคน ส่งเสริมให้คิดสร้างสรรค์งานใหม่ๆ วิเคราะห์อย่างเป็นระบบเพื่อร่วมหาวิธีการใหม่ๆ ในการปฏิบัติร่วมกัน ทำให้ผู้ร่วมงานมีการพัฒนาประสิทธิภาพของงานให้สูงขึ้นส่งผลให้บรรลุเป้าหมายที่องค์กรวางไว้

4) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลหมายถึง พฤติกรรมที่ผู้บริหารที่มีการปฏิสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับบุคคล เป็นผู้ให้การดูแล เอาใจใส่ผู้ร่วมงานเป็นรายบุคคล สนใจ เข้าใจ และยอมรับในความแตกต่างระหว่างบุคคล เป็นผู้คอยสร้างบรรยากาศของการให้ ส่งเสริมและผลักดันให้ผู้ร่วมงานได้ปฏิบัติงานที่แต่ละคนสนใจและมีส่วนรับผิดชอบอย่างเต็มความสามารถ ทำให้ผู้ร่วมงานรู้สึกมีคุณค่าและมีความสำคัญ

หริสา ยงวรรณกร (2557: 8) สรุปองค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงไว้ 4 ด้าน

1) การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์หมายถึง พฤติกรรมที่ครูประพฤติเป็นแบบอย่างเป็นที่ยกย่อง เคารพนับถือ ศรัทธา และได้รับความไว้วางใจจากผู้ร่วมงานว่าจะทำในสิ่งที่ถูกต้อง ผู้นำเป็นผู้มีวิสัยทัศน์ กระตือรือร้น ทำงานอย่างมุ่งมั่น ช่วยเหลือผู้ร่วมงาน อีกทั้งยังมีคุณธรรมและจริยธรรม ผู้นำจะแสดงให้เห็นถึงความเฉลียวฉลาด ความตั้งใจ การเชื่อมั่นในตนเอง ความแน่วแน่ในอุดมการณ์ มุ่งประโยชน์ส่วนรวมและหลีกเลี่ยงที่จะใช้อำนาจเพื่อผลประโยชน์ส่วนตน พัฒนางค์กรด้วยการบริหารอย่างมีประสิทธิภาพ

2) การสร้างแรงบันดาลใจ หมายถึง พฤติกรรมที่ครูกระตุ้นจูงใจให้ผู้ร่วมงานกระตือรือร้น ตระหนักและเห็นคุณค่าของงาน สร้างเจตคติที่ดีและการคิดในแง่บวก สร้างความคาดหวังในแง่ดี ให้เกิดขึ้นแก่ผู้ตาม เข้าใจและให้กำลังใจผู้ร่วมงาน ทำให้ผู้ร่วมงานเชื่อมั่นว่าสามารถปฏิบัติงานให้สำเร็จได้โดยไม่เห็นแก่ประโยชน์ส่วนตน เมื่อปฏิบัติงานสำเร็จมีการชมเชย ให้รางวัล ก่อให้เกิดความภาคภูมิใจ รู้สึกมีคุณค่าและเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร

3) การกระตุ้นทางปัญญา หมายถึง พฤติกรรมที่ครูกระตุ้นผู้ร่วมงานให้ตระหนักรู้ เข้าใจ ปัญหา และสามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้ โดยการกระตุ้นการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจที่สำคัญ กระตุ้นให้ผู้ร่วมงานรู้ถึงภัยกับการเปลี่ยนแปลง สร้างความมั่นใจในความสามารถของตนเอง กระตุ้นความคิดสร้างสรรค์ เน้นการแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ต่อกัน โดยส่งเสริม สนับสนุน แนวความคิดใหม่ๆ ให้โอกาสผู้ร่วมงานในการแสดงความสามารถ ส่งเสริมความร่วมมือและการทำงานเป็นทีม

4) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล หมายถึง พฤติกรรมที่ครูแสดงต่อผู้ร่วมงาน โดยการดูแลเอาใจใส่ สนใจ ส่งเสริม เป็นที่ปรึกษา ช่วยเหลือชี้แนะเป็นรายบุคคล เข้าใจและยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล เพื่อพัฒนาร่วมงานด้วยการให้โอกาสในการเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ และสร้างบรรยากาศของการให้การสนับสนุน โดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลในด้านความจำเป็นและความต้องการอย่างเท่าเทียมกัน

นารินทร์ เดชสะท้อน (2557: 88) สรุปองค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงไว้ 6 ประการ ได้แก่ 1)การกระตือรือร้นอย่างชัดเจน 2)การให้การสนับสนุนผู้ตามเป็นรายบุคคล 3)การถือถุการยอมรับเป้าหมายของกลุ่ม 4)กระตุ้นทางปัญญา 5)การเป็นแบบอย่างที่เหมาะสมและ 6)การคาดหวังผลการปฏิบัติงานของผู้ตามในระดับสูง

อริย มุลบุญ (2557: 8-9) ได้สังเคราะห์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงไว้ 7 ด้าน ได้แก่

1) การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ หมายถึง การที่ผู้นำหรือผู้บริหารประพฤติตัวเป็นแบบอย่างหรือเป็นโมเดลสำหรับผู้ตามต้องมิวัสัยทัศน์มีความสามารถในการบริหารอารมณ์และมีจริยธรรมสูงประพฤติตนเพื่อให้เกิดประโยชน์แก่ผู้อื่นและกลุ่มสร้างความรู้สึกเป็นหนึ่งเดียวกันเพื่อบรรลุเป้าหมายที่ต้องการในการบรรลุเป้าหมายและปฏิบัติภาระหน้าที่ขององค์กร

2) การสร้างแรงบันดาลใจ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารในการจูงใจให้เกิดแรงบันดาลใจในการทำงานโดยการสร้างแรงจูงใจภายในการสร้างเจตคติหรือการคิดในแง่บวกการสร้างเจตคติที่ดีและการคิดในแง่บวกกระตุ้นทางปัญญาให้ผู้ตามรู้สึกกว่าตนเองมีคุณค่าและสามารถจัดการกับปัญหาที่ตนเองเผชิญได้และเสริมความคิดสร้างสรรค์

3) การกระตุ้นทางปัญญา หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารในการกระตุ้นความพยายามของผู้ตามเพื่อให้เกิดสิ่งใหม่และสร้างสรรค์เพิ่มการตระหนักรู้ในเรื่องปัญหากระตุ้นให้มีการตั้งข้อสมมุติฐานเปลี่ยนกรอบการมองปัญหาและมีการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบที่เกิดขึ้นในหน่วยงานมีการให้กำลังใจผู้ตามให้พยายามหาทางแก้ปัญหาด้วยวิธีการใหม่ๆ ทำให้ผู้ตามรู้สึกกว่าปัญหาที่เกิดขึ้นเป็นสิ่งที่ท้าทายและเป็นโอกาสที่ดีที่จะแก้ปัญหาพร้อมกัน

4) การคำนึงถึงการเป็นปัจเจกบุคคล หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารในการปฏิบัติต่อบุคคลในฐานะเป็นปัจเจกชนการเอาใจใส่ดูแลคำนึงถึงความต้องการและความแตกต่างระหว่างบุคคลมีการติดต่อสื่อสารและการปฏิสัมพันธ์ที่ดีมีการแนะนำและมอบหมายงานมีการพัฒนาหรือสนับสนุนในการทำงานจะเน้นที่การจัดการแบบมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเพื่อให้บุคคลสามารถบรรลุเป้าหมายของส่วนตนและส่วนรวมและทำให้ผู้ตามรู้สึกกว่าคุณค่าและมีความสำคัญ

5) การให้การสนับสนุน หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารให้ความสำคัญและการขยายขอบเขตในโครงการหรือกิจกรรมให้ดีขึ้นมีคุณภาพอย่างสมบูรณ์ขึ้นด้วยปัจจัยต่างๆ เช่นงบประมาณวัสดุอุปกรณ์อาคารสถานที่บุคลากรความรู้โอกาสและกำลังใจเพื่อให้บรรลุผลตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่มีความเป็นไปได้และเป็นรูปธรรมสามารถจะดำเนินการได้อย่างต่อเนื่องมั่นคงและยั่งยืน

6) การจูงใจ หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้บริหารกระตุ้นจูงใจให้ครูและบุคลากรทำงานเต็มความสามารถเป็นกระบวนการที่ผู้ตามถูกกระตุ้นจากสิ่งเร้าโดยจงใจให้กระทำผู้บริหารจะต้องเข้าใจความต้องการของบุคคลเพื่อจะได้นำไปจูงใจครูและบุคลากรให้เหมาะสมแต่ละคนซึ่งการตอบสนองของบุคลากรเป็นพฤติกรรมที่เกิดจากการสร้างแรงจูงใจ

7) การพัฒนาวิสัยทัศน์ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารมองเห็นภาพในอนาคตของสถานศึกษาที่ต้องการจะให้เป็นไปได้อย่างชัดเจนและสามารถปฏิบัติให้บรรลุความต้องการนั้นการพัฒนาวิสัยทัศน์จะต้องมีทั้ง 3 มิติคือคิดได้ (การสร้างวิสัยทัศน์) สื่อเป็น (การเผยแพร่วิสัยทัศน์) และโน้มน้าวให้มีการปฏิบัติลงหน้า (การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์) พร้อมทั้งมีการประเมินผลเพื่อการปรับปรุงแก้ไขให้เชื่อมโยงกันอย่างเป็นระบบด้วยและสร้างความเชื่อมั่นแก่ผู้ตาม

จากองค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีการพัฒนามาอย่างต่อเนื่อง ผู้วิจัยได้รวบรวมและสามารถนำมาสังเคราะห์เนื้อหาได้ดังตารางต่อไปนี้

ตาราง 1 การสังเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

รายการ	Bennis&Nanus (1985)	Bass &Avolio (1994)	Cook, Hunsaker&Coffey (1997)	Dessler(1997)	ทองคำ พิมพ์(2556)	หริสา ยงวรรณกร(2557)	นารินทร์(เดชะถาน(2557)	อรัญ มุลบุญ (2558)	รวม
การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์		✓			✓	✓	✓	✓	5
การสร้างแรงบันดาลใจ		✓			✓	✓		✓	4
การกระตุ้นทางปัญญา	✓	✓		✓	✓	✓	✓	✓	7
การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล		✓			✓	✓	✓	✓	5
สร้างความผูกพัน	✓		✓				✓		3
การจูงใจ				✓				✓	2
การคาดหวังผลการปฏิบัติงานของผู้ตาม							✓		1
การสร้างวิสัยทัศน์อย่างชัดเจน	✓		✓	✓			✓	✓	5
การเปลี่ยนแปลงเชิงสถาบัน			✓						1

จากการสังเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงจากการศึกษาค้นคว้าทั้ง 8 เรื่อง จะเห็นได้ว่าองค์ประกอบส่วนใหญ่มีจุดร่วมของแนวคิดที่เป็นไปในทิศทางเดียวกัน โดยองค์ประกอบที่มีค่าน้ำหนักสูงสุดคือ 7 ได้แก่ การกระตุ้นทางปัญญา ค่าน้ำหนักรองลงมาคือ 5 ได้แก่ การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล และการสร้างวิสัยทัศน์อย่างชัดเจน ค่าน้ำหนัก 4 ได้แก่ การสร้างแรงบันดาลใจ ค่าน้ำหนัก 3 ได้แก่ การสร้างความผูกพัน ค่าน้ำหนัก 2 ได้แก่ การจูงใจ และค่าน้ำหนัก 1 ได้แก่ การคาดหวังผลการปฏิบัติงานของผู้ตาม และการเปลี่ยนแปลงเชิงสถาบัน ซึ่งในงานวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาองค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีค่าน้ำหนักตั้งแต่ 4 ขึ้นไป เนื่องจากค่าน้ำหนักสะท้อนให้เห็นแนวคิดของนักวิชาการเรื่องหนึ่งที่เกิดขึ้นตรงกัน

ดังนั้นผู้วิจัยมีความสนใจศึกษาองค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงใน 5 ด้าน ดังนี้ 1)การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ 2)การสร้างแรงบันดาลใจ 3)การกระตุ้นทางปัญญา 4)การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล 5)การสร้างวิสัยทัศน์อย่างชัดเจนซึ่งผู้วิจัยได้ศึกษารายละเอียดองค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงดังต่อไปนี้

4.3.1 การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์

นักวิชาการได้ให้คำนิยามของการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ไว้ ดังนี้

Bass and Avolio (ปรัชญา มะลิหุล. 2555: 20; อ้างอิงมาจาก Bass; & Avolio. 1994) ได้อธิบายไว้ว่า การมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์ (Idealized Influence : II) หมายถึงการที่ผู้นำประพฤติตัวเป็นแบบอย่างหรือเป็นโมเดลสำหรับผู้ร่วมงานผู้นำจะเป็นที่ยกย่องเคารพนับถือศรัทธาไว้วางใจ และทำให้ผู้ร่วมงานเกิดความภาคภูมิใจเมื่อได้ร่วมงานกันผู้ร่วมงานจะประพฤติปฏิบัติเหมือนกับผู้นำและต้องการเลียนแบบผู้นำ ผู้นำจะต้องมีความสม่ำเสมอมากกว่าการเอาแต่อารมณ์สามารถควบคุมอารมณ์ได้ในสถานการณ์วิกฤตผู้นำเป็นผู้ที่ไว้วางใจได้ว่าจะทำเรื่องที่ถูกต้องเป็นผู้มีศีลธรรมและจริยธรรมสูง หลีกเลี่ยงที่จะใช้อำนาจเพื่อผลประโยชน์ส่วนตนแต่จะประพฤติตนเพื่อให้เกิดประโยชน์แก่ผู้อื่นและเพื่อประโยชน์ของกลุ่มผู้นำจะแสดงให้เห็นถึงความเฉลียวฉลาดความมีสมรรถภาพความตั้งใจ ความเชื่อมั่นในตนเองความแน่วแน่ในอุดมการณ์ความเชื่อและค่านิยมของผู้นำจะเสริมความภาคภูมิใจ ความจงรักภักดีและความมั่นใจของผู้ร่วมงานทำให้ผู้ร่วมงานรู้สึกเป็นพวกเดียวกับผู้นำโดยอาศัยวิสัยทัศน์และการมีจุดประสงค์ร่วมกันผู้นำแสดงความมั่นใจช่วยสร้างความเป็นหนึ่งเดียวกันเพื่อบรรลุเป้าหมายที่ต้องการ ผู้นำการเปลี่ยนแปลงจึงรักษาอิทธิพลของตนในการบรรลุเป้าหมายในภาระหน้าที่ขององค์กร

ยูล (Yukl. 1994: 317) กล่าวว่า การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์เป็นรูปแบบที่ไม่ใช่มาจากอำนาจหน้าที่โดยตำแหน่ง (Formal Authority) หรือตามประเพณี แต่สังเกตได้จากการรับรู้ของผู้ตามว่าผู้นำเป็นผู้ที่มีคุณสมบัติที่พิเศษ ลักษณะดังกล่าวของผู้นำจะทำให้ผู้ตามเกิดการยอมรับและมีการเชื่อมั่นว่าผู้นำจะสามารถนำพาพวกเขาเอาชนะอุปสรรคต่าง ๆ ได้

กระทรวงศึกษาธิการ (2550: 8 – 9) ได้อธิบายความหมายไว้ว่าการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์หมายถึงการที่ผู้นำประพฤติตัวเป็นแบบอย่างหรือเป็นโมเดลสำหรับผู้ตามผู้นำจะเป็นที่ยกย่องเคารพนับถือศรัทธาไว้วางใจและทำให้ผู้ตามเกิดความไว้วางใจและทำให้ผู้ตามเกิดความภาคภูมิใจเมื่อได้ร่วมงานกันผู้ตามจะพยายามประพฤติปฏิบัติเหมือนกับผู้นำและต้องการเลียนแบบผู้นำของเขา

ขวัญชัย จะเกรง (2551: 25) ให้ความหมายของการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ว่า หมายถึงพฤติกรรมที่ผู้บริหารแสดงให้เห็นเป็นแบบอย่างสามารถกระตุ้นอารมณ์ของผู้ร่วมงานให้สูงขึ้นก่อให้เกิดการเลียนแบบและผูกพันต่อผู้บริหารเห็นว่าผู้บริหารเป็นผู้ที่มีคุณสมบัติที่พิเศษทำให้ผู้ร่วมงานเกิดการยอมรับยกย่องเทิดทูนเคารพนับถือศรัทธาไว้วางใจและภาคภูมิใจเมื่อได้ร่วมงานกันมีความเชื่อมั่นว่าผู้บริหารสามารถนำพาพวกเขาเอาชนะอุปสรรคต่างๆ ได้ผู้บริหารต้องประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีเพื่อให้ผู้ร่วมงานรู้สึกเป็นหนึ่งเดียวกันเพื่อการบรรลุเป้าหมายที่ต้องการ

ประนอม แมนมาศวิหค (2553: 4) ได้ให้ความหมายการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ว่า หมายถึงการที่ผู้นำมีวิสัยทัศน์และความสามารถถ่ายทอดให้ผู้ปฏิบัติประพฤติตนเป็นแบบอย่างหรือรูปแบบสำหรับผู้ปฏิบัติเป็นที่น่าสนใจยกย่องเคารพนับถือศรัทธาไว้วางใจและทำให้ผู้ตามเกิดความภาคภูมิใจเมื่อได้ร่วมงานด้วย

ทองคำ พิมพา (2556: 8) ให้ความหมายไว้ว่า การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์หมายถึงพฤติกรรมของผู้บริหารที่สามารถสร้างความเชื่อมั่นให้แก่ผู้ร่วมงานว่าจะประสบความสำเร็จ ได้แก่ การมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน มีความเด็ดขาด มีบุคลิกน่าเกรงขาม น้ำเสียงทรงพลัง กล้าคิด กล้าตัดสินใจ กล้าทำและกล้ารับผิดชอบ สามารถสร้างความน่าเชื่อถือ และเป็นที่ยอมรับของผู้ร่วมงาน มีความมุ่งมั่นพยายาม มีความเสียสละ เห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน และสามารถควบคุมอารมณ์ได้ในทุกสถานการณ์

หริสา ยงวรรณกร (2557: 8) ให้ความหมายไว้ว่า การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ หมายถึง พฤติกรรมที่ครูประพฤติเป็นแบบอย่างเป็นที่ยกย่อง เคารพนับถือ ศรัทธา และได้รับความไว้วางใจจากผู้ร่วมงานว่าจะทำในสิ่งที่ถูกต้อง ผู้นำเป็นผู้มีวิสัยทัศน์ กระตือรือร้น ทำงานอย่างมุ่งมั่นช่วยเหลือผู้ร่วมงาน อีกทั้งยังมีคุณธรรมและจริยธรรม ผู้นำจะแสดงให้เห็นถึงความเฉลียวฉลาด ความมีสรรถภาพ ความตั้งใจ การเชื่อมั่นในตนเอง ความแน่วแน่ในอุดมการณ์ มุ่งประโยชน์ส่วนรวม และหลีกเลี่ยงที่จะใช้อำนาจเพื่อผลประโยชน์ส่วนรวม พัฒนาองค์กรด้วยการบริหารอย่างมีประสิทธิภาพ โดยสร้างบรรยากาศการบริหารที่ทุกคนรู้สึกเป็นส่วนร่วมเพื่อไปให้ถึงเป้าหมายร่วมกัน

อรัญญ มุลบุญ (2558: 8-9) ให้ความหมายไว้ว่า การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ หมายถึง การที่ผู้นำหรือผู้บริหารประพฤติตัวเป็นแบบอย่างหรือเป็นโมเดลสำหรับผู้ตามต้องมีวิสัยทัศน์มีความสามารถในการบริหารอารมณ์และมีจริยธรรมสูงประพฤติตนเพื่อให้เกิดประโยชน์แก่ผู้อื่นและกลุ่มสร้างความรู้สึกเป็นหนึ่งเดียวกันเพื่อบรรลุเป้าหมายที่ต้องการในการบรรลุเป้าหมายและปฏิบัติภาระหน้าที่ขององค์การ

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยสรุปได้ว่าการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์หมายถึงพฤติกรรมที่ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกมาให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีการยอมรับ เชื่อมั่น ศรัทธา ภาคภูมิใจและไว้วางใจในความสามารถของผู้บริหาร ยินดีที่จะทุ่มเทการปฏิบัติงานตามภารกิจ โดยผู้บริหารจะมีการประพฤติตนเพื่อให้เกิดประโยชน์แก่ผู้อื่น เสียสละเพื่อกลุ่ม มีความทุ่มเท สามารถควบคุมอารมณ์ตนเอง มีคุณค่าในตนเอง มีศีลธรรมจริยธรรม

4.3.2 การสร้างแรงบันดาลใจ

การสร้างแรงบันดาลใจเป็นอีกองค์ประกอบหนึ่งของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่จะช่วยกระตุ้นให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดกำลังใจและมีเป้าหมายในการดำเนินงาน ซึ่งมีนักวิชาการได้อธิบายความหมายของการสร้างแรงบันดาลใจ ไว้ดังนี้

โคเฮน (Cohen. 1990: 58-60) กล่าวว่า ผู้นำสามารถสร้างแรงบันดาลใจโดยอาจจะทำได้ดังนี้ 1) การสร้างความเชื่อมั่น 2) การสร้างความเชื่อมั่นให้ผู้ตามรับรู้สิ่งที่เขากระทำนั้น ทำไปเพื่ออะไร และ 3)การสร้างความคิดหวังในความสำเร็จให้ผู้ตาม

Bass and Avolio (ปรัชญามะลิหุล. 2555: 20; อ้างอิงจาก Bass; & Avolio. 1994) ได้ให้ความหมาย การสร้างแรงบันดาลใจ (Inspirational Motivation : IM) หมายถึง การที่ผู้นำจะประพฤติในทางที่จูงใจ ให้เกิดแรงบันดาลใจกับผู้ร่วมงานโดยการสร้างแรงบันดาลใจ การให้ความหมายและท้าทายในเรื่องงานต่อผู้ร่วมงาน ผู้นำจะกระตุ้นจิตวิญญาณของทีม (Team Spirit) ให้มีชีวิตชีวา มีการแสดงออก ซึ่งความกระตือรือร้นโดยการสร้างเจตคติในแง่บวก ผู้นำจะทำให้ผู้ร่วมงาน สัมผัสกับภาพที่งดงามในอนาคต ผู้นำจะสร้างและสื่อความหวังที่ผู้นำต้องการอย่างชัดเจน ผู้นำจะแสดงความอุทิศตัวความผูกพันต่อเป้าหมายและวิสัยทัศน์ร่วมกัน ผู้นำจะแสดงความเชื่อมั่น และแสดงให้เห็นถึงความตั้งใจอย่างแน่วแน่ว่าจะสามารถบรรลุเป้าหมายได้ ผู้นำจะช่วยให้ผู้ร่วมงานมองข้ามผลประโยชน์ของตนเองเพื่อวิสัยทัศน์และภารกิจขององค์กร ช่วยให้ผู้ร่วมงานพัฒนาความผูกพันของตนเอง ต่อเป้าหมายระยะยาวและบ่อยครั้ง พบว่า การสร้างแรงบันดาลใจนี้เกิดขึ้นโดยผ่านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ทำให้ผู้ร่วมงานรู้สึกว่าคุณค่า และกระตุ้นให้พวกเขาจัดการกับปัญหาที่ตนเองเผชิญได้ ส่วนการกระตุ้นทางปัญญาช่วยให้ผู้ร่วมงานจัดการกับอุปสรรคของตนและเสริมสร้างความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

กระทรวงศึกษาธิการ (2550: 9 – 10) ได้ให้ความหมายของการสร้างแรงบันดาลใจว่า หมายถึงการที่ผู้นำจะประพฤติในทางที่จูงใจให้เกิดแรงบันดาลใจกับผู้ร่วมงานโดยการสร้างแรงบันดาลใจการให้ความหมายและท้าทายในเรื่องงานต่อผู้ร่วมงาน

ขวัญชัย จะเกรง (2551: 26) ได้ให้ความหมายว่าการสร้างแรงบันดาลใจหมายถึงพฤติกรรมที่ผู้บริหารกระตุ้นจูงใจให้ผู้ร่วมงานเกิดแรงบันดาลใจกระตือรือร้นตระหนักเข้าใจและเห็นคุณค่าของเป้าหมายผู้บริหารจะทำให้ผู้ร่วมงานสัมผัสกับภาพที่งดงามของอนาคตผู้บริหารจะสร้างเจตคติที่ดีการคิดในแง่บวกและสร้างสื่อความคาดหวังที่ต้องการอย่างชัดเจนผู้บริหารจะอุทิศตัวหรือ

ความผูกพันต่อเป้าหมายและวิสัยทัศน์ร่วมกันสร้างความเชื่อมั่นความเข้าใจให้กำลังใจทำให้ผู้ร่วมงานเห็นคุณค่าของงานมีความตั้งใจแน่วแน่ในการทำงานและเชื่อมั่นว่าจะสามารถปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมายได้โดยไม่เห็นแก่ประโยชน์ส่วนตน

ประนอม แมนมาศวิหค (2553: 4) ได้ให้ความหมายว่าการสร้างแรงบันดาลใจเป็นพฤติกรรมที่ผู้นำประพฤติในทางที่จูงใจให้เกิดแรงบันดาลใจให้กับผู้ตามโดยการสร้างแรงจูงใจภายในการทำงานในเรื่องของงานของผู้ตามและผู้นำจะกระตุ้นจิตวิญญาณของทีมงานให้ปฏิบัติงานด้วยความกระตือรือร้น

ทองคำ พิมพา (2556: 8) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การสร้างแรงบันดาลใจ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารในการสร้างแรงจูงใจให้ผู้ร่วมงานเห็นคุณค่าของการปฏิบัติงาน โดยการเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้ร่วมงาน มีความตั้งใจแน่วแน่ อุทิศตัวเพื่อเป้าหมายการปฏิบัติงาน กระตุ้นให้ผู้ร่วมงานเห็นความสำคัญของจุดมุ่งหมายการปฏิบัติงานโดยการสร้างเจตคติในทางบวกต่อเป้าหมายการปฏิบัติงาน โดยไม่เห็นแก่ประโยชน์ส่วนตนและเมื่อต้องพบกับอุปสรรค ผู้บริหารสามารถสร้างความเชื่อมั่นว่าจะสามารถแก้ไขปัญหาและก้าวสู่การพัฒนาองค์กรได้อย่างมั่นใจ

หริสา ยงวรรณกร (2557: 8) ได้อธิบายไว้ว่า การสร้างแรงบันดาลใจ หมายถึง พฤติกรรมที่ครูกระตุ้นจูงใจให้ผู้ร่วมงานกระตือรือร้น ตระหนักและเห็นคุณค่าของงาน สร้างเจตคติที่ดีและการคิดในแง่บวก สร้างความคาดหวังในแง่ดี ให้เกิดขึ้นแก่ผู้ตาม เข้าใจและให้กำลังใจผู้ร่วมงาน ทำให้ผู้ร่วมงานเชื่อมั่นว่าสามารถปฏิบัติงานให้สำเร็จได้โดยไม่เห็นแก่ประโยชน์ส่วนตน เมื่อปฏิบัติงานสำเร็จมีการชมเชย ให้รางวัล ก่อให้เกิดความภาคภูมิใจ ร่วมงานรู้สึกมีคุณค่าและเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร

อรัญ มุลบุญ (2558: 8-9) ได้อธิบายไว้ว่า การสร้างแรงบันดาลใจหมายถึงพฤติกรรมของผู้บริหารในการจูงใจให้เกิดแรงบันดาลใจในการทำงานโดยการสร้างแรงจูงใจภายในการสร้างเจตคติหรือการคิดในแง่บวกการสร้างเจตคติที่ดีและการคิดในแง่บวกกระตุ้นทางปัญญาให้ผู้ตามรู้สึกว่าคุณค่าและสามารถจัดการกับปัญหาที่ตนเองเผชิญได้และเสริมความคิดสร้างสรรค์

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยสามารถสรุปได้ว่าการสร้างแรงบันดาลใจหมายถึงพฤติกรรมที่ผู้บริหารแสดงให้เห็นว่าสามารถทำให้ผู้ร่วมงานเกิดแรงจูงใจภายใน อุทิศตนเพื่อกลุ่มมีการตั้งมาตรฐานในการทำงานสูง และเชื่อมั่นว่าจะบรรลุเป้าหมาย มีความตั้งใจแน่วแน่ในการทำงาน โดยผู้บริหารให้กำลังใจผู้ร่วมงาน มีการสร้างเจตคติที่ดี และการคิดในแง่บวก

4.3.3 การกระตุ้นทางปัญญา

ผู้บริหารหรือผู้นำที่สามารถกระตุ้นปัญญาของผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อดึงเอาศักยภาพของแต่ละบุคคลมาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด นับว่าสามารถบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ได้อย่างคุ้มค่า ซึ่งมีนักวิชาการนิยามความหมายของการกระตุ้นทางปัญญา ไว้ดังนี้

เบสส์ (Bass. 1985) กล่าวว่า การกระตุ้นการใช้ปัญญาคือพฤติกรรมของผู้นำในการทำความเข้าใจต่อปัญหาได้ดีจนทำให้ผู้ตามมองปัญหาดังกล่าวจากมุมมองใหม่ของตนเองได้

เบนนิส และ นานัส (Bennis; & Nanus. 1985) ได้อธิบายเกี่ยวกับ การกระตุ้นการใช้ปัญญา หมายถึง การสนับสนุนการเรียนรู้ของสมาชิกแต่ละคนและองค์การผู้นำจะต้องพัฒนาทักษะและเพิ่มพูนความรู้ให้แก่สมาชิกขององค์การจากประสบการณ์ของความสำเร็จและล้มเหลวที่ผ่านมา ผู้นำต้องรู้ถึงความจำเป็นของข้อมูลที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลาโดยเฉพาะเหตุการณ์ที่ไม่อาจคาดการณ์ได้ ผู้นำต้องเป็นผู้ติดตามการสนองตอบของผู้ตามและบุคคลภายนอกต่อแนวความคิดของผู้นำต้องสร้างเครือข่ายและหาข้อมูลจากเครือข่ายในการสร้างแผนกลยุทธ์ ผู้นำต้องใช้การทดลองเพื่อกระตุ้นให้การประดิษฐ์ใหม่ๆ เพื่อใช้ในการผลิตผลิตผลใหม่ ผู้นำต้องเห็นว่าการผิดพลาดเป็นของธรรมดาและเป็นส่วนหนึ่งของการทำงานทั้งต้องใช้ประโยชน์จากการผิดพลาดนั้นมาปรับปรุงในการเรียนรู้และพัฒนาในการที่จะส่งเสริมและอำนวยความสะดวกการเรียนรู้ของสมาชิกอื่นในองค์การ

Bass and Avolio (ปรัชญา มะลิหุล. 2556: 20; อ้างอิงจาก Bass; & Avolio. 1994) ได้ อธิบายว่า การกระตุ้นทางปัญญา (Intellectual Stimulation : IS) หมายถึงพฤติกรรมที่ผู้นำกระตุ้นให้ ผู้ร่วมงานตระหนักถึงปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นในหน่วยงาน ทำให้ผู้ร่วมงานมีความต้องการหาแนวทางใหม่ๆ มาแก้ปัญหาในหน่วยงาน เพื่อหาข้อสรุปใหม่ที่ดีกว่าเดิม เพื่อทำให้เกิดสิ่งใหม่และสร้างสรรค์ โดยผู้นำมีการคิดและแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ มีการตั้งสมมติฐาน การเปลี่ยนกรอบ (Reframing) การมองปัญหาการเผชิญกับสถานการณ์เก่าๆ ด้วยวิถีทางใหม่ๆ มีการจูงใจและสนับสนุนความคิดริเริ่มใหม่ๆ มีการพิจารณาปัญหาและการตอบปัญหามีการให้กำลังใจผู้ร่วมงานในการแก้ปัญหาด้วยวิธีการใหม่ๆ กระตุ้นให้ผู้ร่วมงานแสดงความคิดและเหตุผล และไม่วิพากษ์วิจารณ์แม้ว่า ความคิดนั้นจะแตกต่างไปจากความคิดของผู้นำ ผู้นำทำให้ผู้ร่วมงานรู้สึกว่ปัญหที่เกิดขึ้นเป็นสิ่งที่ท้าทาย และเป็นโอกาสที่ดีในการที่จะแก้ปัญหาด้วยกัน โดยผู้นำสร้างความเชื่อมั่นต่อผู้ร่วมงานว่าปัญหาทุกอย่าง ต้องสามารถแก้ไขได้ แม้บางปัญหามีอุปสรรคมากมาย ผู้นำจะพิสูจน์ให้เห็นว่าจะสามารถเอาชนะอุปสรรคทุกอย่างได้จากความร่วมมือร่วมใจในการแก้ปัญหาของผู้ร่วมงานทุกคน ผู้ร่วมงาน จะได้รับการตั้งคำถามต่อค่านิยมของตนเอง ความเชื่อและประเพณี การกระตุ้นทางปัญญาจึงเป็นส่วนที่สำคัญของการพัฒนาความสามารถของผู้ร่วมงานในการที่จะตระหนัก เข้าใจและแก้ไขปัญหาด้วยตนเอง

Dessler (1997) ได้อธิบายว่า การกระตุ้นทางปัญญา หมายถึง คุณลักษณะของผู้นำที่ใช้ในการเอาชนะการต่อต้านการเปลี่ยนแปลงลดแรงต้านทานพัฒนาความช่วยเหลือกระตุ้นจูงใจและสร้างความเชื่อมั่นความคาดหวังในเชิงบวกแก่ผู้ตาม ให้ผู้ตามกล้าคิดและกล้าแสดงออกในทุกสถานการณ์

ศิริวรรณ หวลกระสินธุ์ (2549: 8) ได้ให้ความหมายว่าการกระตุ้นการใช้ปัญญา หมายถึง วิธีการที่ผู้นำช่วยผู้ตามให้แก้ปัญหาด้วยวิธีการอย่างใหม่ กระตุ้นการสร้างระบบความคิดเรียนรู้วิธีการแก้ปัญหาด้วยวิธีการอย่างสร้างสรรค์ส่งเสริมให้ผู้ตามรู้จักวิเคราะห์ปัญหาแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบสนับสนุนให้แก้ปัญหาในลักษณะป้องกันไว้ก่อนมากกว่าตามไปแก้ปัญหา

กระทรวงศึกษาธิการ (2550: 10) ได้ให้ความหมายของการกระตุ้นทางปัญญาว่าหมายถึง การที่ผู้นำมีการกระตุ้นผู้ตามให้ตระหนักถึงปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นในหน่วยงานทำให้ผู้ตามมีความต้องการหาแนวทางใหม่ๆ มาแก้ปัญหาในหน่วยงานเพื่อหาข้อสรุปใหม่ที่ดีกว่าเดิมเพื่อทำให้เกิดสิ่งใหม่และสร้างสรรค์อย่างเป็นระบบมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์มีการตั้งสมมติฐานการเปลี่ยนกรอบ (Reframing) การมองปัญหาโดยผู้นำมีการคิดและการแก้ปัญหาและการเผชิญกับสถานการณ์ต่างๆ ด้วยวิถีทางแบบใหม่ๆ มีการจูงใจและสนับสนุนความคิดริเริ่มใหม่ๆ ในการพิจารณาปัญหาและการหาคำตอบของปัญหามีการให้กำลังใจผู้ตามให้พยายามหาแนวทางแก้ปัญหาด้วยวิธีการใหม่ๆ ผู้นำจะมีการกระตุ้นให้ผู้ตามแสดงความคิดและเหตุผลและไม่วิจารณ์ความคิดของผู้ตามแม้ว่ามันจะแตกต่างไปจากความคิดของตนเองผู้นำทำให้ผู้ตามรู้สึกว่ปัญหาที่เกิดขึ้นเป็นสิ่งที่ท้าทายและเป็นโอกาสที่ดีที่จะแก้ปัญหาาร่วมกันโดยผู้นำจะสร้างความเชื่อมั่นให้แก่ผู้ตามว่าปัญหาทุกอย่างต้องมีวิธีแก้ไขแม้บางปัญหาจะมีอุปสรรคมากมายผู้นำจะพิสูจน์ให้เห็นว่าสามารถเอาชนะอุปสรรคทุกอย่างได้จากความร่วมมือร่วมใจในการแก้ปัญหาของผู้ร่วมงานทุกคนผู้ตามจะได้รับการกระตุ้นให้ตั้งคำถามต่อค่านิยมของตนเองความเชื่อและประเพณีการกระตุ้นทางปัญญาเป็นส่วนที่สำคัญของการพัฒนาความสามารถของผู้ตามในการที่จะตระหนักเข้าใจและแก้ไขปัญหาด้วยตนเอง

ขวัญชัย จะเกรง (2551: 27) ได้ให้ความหมายว่าการกระตุ้นทางปัญญา หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้บริหารกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานตระหนักเข้าใจถึงปัญหาที่เกิดขึ้นและทำให้ผู้ร่วมงานมีความต้องการหาแนวทางวิธีการใหม่ๆ มาใช้ในการแก้ปัญหาผู้บริหารส่งเสริมสนับสนุนให้กำลังใจผู้ร่วมงานในการแก้ปัญหาในแง่มุมต่างๆ ด้วยการคิดวิเคราะห์แสดงความคิดเห็นและเหตุผลต่างๆ ร่วมกันกันเอง

ประนอม แม่นมาศวิหค (2553: 4) ได้กล่าวถึงการกระตุ้นทางปัญญาว่า หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้นำแสดงให้เห็นในการจัดการหรือการทำงานที่เป็นกระบวนการกระตุ้นให้ผู้ปฏิบัติเห็นวิธีการหรือแนวทางในการแก้ไขปัญหาใหม่ๆ และส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติมีการแสดงความคิดเห็นมีการวิเคราะห์ปัญหาโดยการใช้ข้อมูลและผู้นำยังกระตุ้นให้ผู้ปฏิบัติเกิดความคิดสร้างสรรค์ด้วยวิถีทางแบบใหม่ๆ

ทองคำ พิมพา (2556: 8) ได้อธิบายไว้ว่า การกระตุ้นทางปัญญา หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่พยายามสร้างความท้าทายในการคิดโดยกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานแสดงความคิดเห็น ตามทัศนคติและประสบการณ์ของแต่ละคน ส่งเสริมให้คิดสร้างสรรค์งานใหม่ๆ วิเคราะห์อย่างเป็นระบบเพื่อรวมหาวิธีการใหม่ๆ ในการปฏิบัติร่วมกัน ทำให้ผู้ร่วมงานมีการพัฒนาประสิทธิภาพของงานให้สูงขึ้นส่งผลให้บรรลุเป้าหมายที่องค์กรวางไว้

หริสา ยงวรรณกร (2557: 8) ให้ความหมายว่า การกระตุ้นทางปัญญา หมายถึง พฤติกรรมที่ครูกระตุ้นผู้ร่วมงานให้ตระหนัก เข้าใจ ปัญหา และสามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้ โดยการกระตุ้นการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจที่สำคัญ กระตุ้นให้ผู้ร่วมงานรู้ถึงท้าทายกับการเปลี่ยนแปลงสร้างความมั่นใจในความสามารถของตนเอง กระตุ้นความคิดสร้างสรรค์ เน้นการแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ต่อกัน โดยส่งเสริม สนับสนุนแนวความคิดใหม่ๆ ให้โอกาสผู้ร่วมงานในการแสดงความสามารถ ส่งเสริมความร่วมมือและการทำงานเป็นทีม

อรัญ มุลบุญ (2558: 8-9) ให้ความหมาย การกระตุ้นทางปัญญา หมายถึงพฤติกรรมของผู้บริหารในการกระตุ้นความพยายามของผู้ตามเพื่อให้เกิดสิ่งใหม่และสร้างสรรค์เพิ่มการตระหนักรู้ในเรื่องปัญหากระตุ้นให้มีการตั้งข้อสมมุติฐานเปลี่ยนกรอบการมองปัญหาและมีการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบที่เกิดขึ้นในหน่วยงานมีการให้กำลังใจผู้ตามให้พยายามหาทางแก้ปัญหาด้วยวิธีการใหม่ๆ ทำให้ผู้ตามรู้สึกว่ปัญหาที่เกิดขึ้นเป็นโอกาสที่ดีที่จะแก้ปัญหาาร่วมกัน

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยสรุปได้ว่าการกระตุ้นทางปัญญา หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้บริหารแสดงให้เห็นว่าสามารถกระตุ้นผู้ตามให้เห็นวิธีการ หรือแนวทางใหม่ในการแก้ปัญหา ส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานแสดงความคิดเห็น วิเคราะห์ปัญหา โดยใช้เหตุผลและข้อมูลหลักฐาน มีการคิดริเริ่มสร้างสรรค์ คิดและแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ

4.3.4 การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

การเคารพ ให้เกียรติ และทำความเข้าใจในความแตกต่างระหว่างบุคคล เพื่อให้สามารถบริหารจัดการบุคลากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากจะช่วยให้ผลสำเร็จของการทำงาน หากแต่ยังสามารถเป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้บุคลากรเกิดความยินดี และผูกพันกับองค์กรมากขึ้นซึ่งการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล มีหน่วยงานและนักวิชาการที่สนใจ ไว้ดังนี้

แบส (Bass. 1985: 82) กล่าวว่า การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล เป็นลักษณะที่สำคัญของความสัมพันธระหว่างผู้นำและผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งมีผลต่อความพึงพอใจที่ผู้ใต้บังคับบัญชาจะมีต่อผู้นำและสมรรถนะในการผลิตของผู้ใต้บังคับบัญชา การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลเน้นที่การจัดการแบบมีส่วนร่วมและให้ความสนใจกับการหาทางในการตอบสนองความต้องการทางด้านความก้าวหน้าของผู้ใต้บังคับบัญชาและการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจที่มีผลต่อการทำงานและอาชีพ

Bass and Avolio (ปรัชญามะลิหุล. 2556: 20; อ้างอิงจาก Bass; & Avolio. 1994) ได้สรุปว่าการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (Individualized Consideration: IC) หมายถึง ผู้นำจะมีความสัมพันธ์กับบุคคลในฐานะเป็นผู้ให้การดูแลเอาใจใส่ผู้ร่วมงานเป็นรายบุคคล และทำให้ผู้ร่วมงานรู้สึกมีคุณค่าและมีความสำคัญ ผู้นำจะเป็นโค้ช (Coach) และเป็นที่ปรึกษา (Advisor) ของผู้ร่วมงานแต่ละคน เพื่อพัฒนาผู้ร่วมงาน ผู้นำจะเอาใจใส่เป็นพิเศษในความต้องการของปัจเจกบุคคลเพื่อความก้าวหน้าของแต่ละคน ผู้นำจะพัฒนาศักยภาพของผู้ร่วมงานให้สูงขึ้น นอกจากนี้ ผู้นำจะให้โอกาสผู้ร่วมงานในการเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ สร้างบรรยากาศของการสนับสนุน คำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลในด้านความจำเป็นและความต้องการ การประพฤติดของผู้นำแสดงให้เห็นว่า เข้าใจและยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล เช่น บางคนได้รับกำลังใจมากกว่า บางคนได้รับอำนาจการตัดสินใจด้วยตนเองมากกว่า บางคนมีมาตรฐานที่เคร่งครัดมากกว่า บางคนมีโอกาสร้งงานมากกว่า ผู้นำมีการติดต่อสื่อสารสองทาง โดยการเดินดูโดยรอบ (Management by Walking Around) มีปฏิสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานเป็นการส่วนตัว ใส่ใจต่อความกังวลของผู้ร่วมงาน ผู้นำจะรับฟัง ผู้ร่วมงาน มีการมอบหมายงาน เพื่อเป็นเครื่องมือในการพัฒนาผู้ร่วมงาน เปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานได้ใช้ความสามารถพิเศษอย่างเต็มที่และเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ ที่ท้าทายความสามารถ ผู้นำจะคอยดูแลให้คำแนะนำ และช่วยให้ผู้ร่วมงานมีความก้าวหน้าในการทำงาน โดยผู้ร่วมงานไม่รู้สึกว่าถูกตรวจสอบโดยผู้นำ

กระทรวงศึกษาธิการ (2550: 10 - 11) ได้อธิบายเกี่ยวกับการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลไว้ว่าผู้นำจะมีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับบุคคลในฐานะเป็นผู้นำให้การดูแลเอาใจใส่ผู้ตามเป็นรายบุคคลและทำให้ผู้ตามรู้สึกมีคุณค่าและมีความสำคัญผู้นำจะเป็นโค้ช (Coach) และเป็นที่ปรึกษา (Advisor) ของผู้ตามแต่ละคนเพื่อการพัฒนาผู้ตามผู้นำจะเอาใจใส่เป็นพิเศษในความต้องการของปัจเจกบุคคลผู้นำจะพัฒนาศักยภาพของผู้ตามและเพื่อนร่วมงานให้สูงขึ้นนอกจากนี้ผู้นำจะมีการปฏิบัติต่อผู้ตามโดยการให้โอกาสในการเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ สร้างบรรยากาศของการให้การสนับสนุนคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลในด้านความจำเป็นและความต้องการการประพุดติของผู้ตามแสดงให้เห็นว่าเข้าใจและยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคลเช่นบางคนได้รับกำลังใจมากกว่าบางคนได้รับอำนาจการตัดสินใจด้วยตนเองมากกว่าบางคนมีมาตรฐานที่เคร่งครัดกว่าบางคนมีโครงสร้างงานที่มากกว่าผู้นำมีการส่งเสริมการสื่อสารสองทางและมีการจัดการด้วยการเดินดูรอบๆ (Management by walking around) มีปฏิสัมพันธ์กับผู้ตามเป็นการส่วนตัวผู้นำสนใจในความกังวลของแต่ละบุคคลเห็นปัจเจกบุคคลเป็นบุคคลทั้งหมด (As a whole person) มากกว่าเป็นพนักงานหรือเป็นเพียงปัจจัยการผลิตผู้นำจะมีการฟังอย่างมีประสิทธิภาพมีการเอาใจเขามาใส่ใจเรา(Empathy) ผู้นำจะมีการมอบหมายงานเพื่อเป็นเครื่องมือในการพัฒนาผู้ตามเปิดโอกาสให้ผู้ตามได้ใช้ความสามารถพิเศษอย่างเต็มที่และเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ ที่ท้าทายความสามารถผู้นำจะดูแลผู้ตามว่าต้องการคำแนะนำการสนับสนุนและการช่วยให้ก้าวหน้าในการทำงานที่รับผิดชอบอยู่หรือไม่โดยผู้ตามจะไม่รู้สึกว่าเขากำลังถูกตรวจสอบ

ขวัญชัย จะเกรง (2551: 29) ได้ให้ความหมายของการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลหมายถึงพฤติกรรมที่ผู้บริหารแสดงต่อผู้ร่วมงานโดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลด้วยความสัมพันธ์สนใจดูแลเอาใจใส่ผู้ร่วมงานเป็นรายบุคคลอย่างใกล้ชิดส่งเสริมสนับสนุนให้กำลังใจเป็นที่ปรึกษาให้ผู้ร่วมงานได้พัฒนาศักยภาพของตนเองให้สูงขึ้นตามความต้องการความสนใจและความสามารถช่วยเหลือชี้แนะให้ประสบการณ์การเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ ด้วยบรรยากาศการสนับสนุนผู้ร่วมงานอย่างเท่าเทียมกันมีการติดต่อสื่อสารสองทางเป็นรายบุคคลซึ่งจะช่วยให้ได้ข้อมูลในการตัดสินใจที่ดีขึ้นและสามารถลดปัญหาคลุมเครือทำให้ผู้ร่วมงานรู้สึกมีคุณค่าและความสำคัญ

ประนอม แมนมาศวิหค (2553: 4) ได้กล่าวว่า การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลหมายถึง พฤติกรรมที่ผู้บริหารมีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับบุคคลในฐานะเป็นผู้ให้การดูแลเอาใจใส่ผู้ปฏิบัติเป็นรายบุคคลละทำให้ผู้ปฏิบัติรู้สึกมีคุณค่าและมีความสำคัญและเป็นผู้คอยให้คำปรึกษาสนใจเรื่องทุกข์สุขของผู้ปฏิบัติตลอดเวลา

ทองคำ พิมพา (2556: 8) อธิบายว่า การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้บริหารที่มีการปฏิสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับบุคคล เป็นผู้ให้การดูแล เอาใจใส่ผู้ร่วมงานเป็นรายบุคคลสนใจ เข้าใจ และยอมรับในความแตกต่างระหว่างบุคคล เป็นผู้คอยสร้างบรรยากาศของการให้ ส่งเสริม และผลักดันให้ผู้ร่วมงานได้ปฏิบัติงานที่แต่ละคนสนใจและมีส่วนรับผิดชอบอย่างเต็มความสามารถทำให้ผู้ร่วมงานรู้สึกมีคุณค่าและมีความสำคัญ

หริสา ยววรรณกร (2557: 8) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล หมายถึง พฤติกรรมที่ครูแสดงต่อผู้ร่วมงานโดยการดูแลเอาใจใส่ สนใจ ส่งเสริม เป็นที่ปรึกษา ช่วยเหลือชี้แนะเป็นรายบุคคล เข้าใจและยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล เพื่อพัฒนาร่วมงานด้วยการให้โอกาสในการเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ และสร้างบรรยากาศของการให้การสนับสนุน โดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลในด้านความจำเป็นและความต้องการอย่างเท่าเทียม

อรัญ มุลบุญ (2558: 8-9) ให้ความหมายไว้ว่า การคำนึงถึงการเป็นปัจเจกบุคคล หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารในการปฏิบัติต่อบุคคลในฐานะเป็นปัจเจกชนการเอาใจใส่ดูแลคำนึงถึงความต้องการและความแตกต่างระหว่างบุคคลมีการติดต่อสื่อสารและการปฏิสัมพันธ์ที่ดีมีการแนะนำและมอบหมายงานมีการพัฒนาหรือสนับสนุนในการทำงานจะเน้นที่การจัดการแบบมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเพื่อให้บุคคลสามารถบรรลุเป้าหมายของส่วนตนและส่วนรวมและทำให้ผู้ตามรู้สึกว่าคุณค่าและมีความสำคัญ

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยสรุปได้ว่าการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงให้เห็นว่า ได้คำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล ติดต่อสื่อสารแบบสองทางเป็นรายบุคคล เป็นพี่เลี้ยงสอน ให้คำแนะนำส่งเสริมพัฒนาผู้ร่วมงาน ให้พัฒนาตนเอง และผู้นำกระจายอำนาจโดยมอบหมายงานให้ผู้ร่วมงานอย่างเหมาะสม

4.3.5 การสร้างวิสัยทัศน์อย่างชัดเจน

มีนักวิชาการได้ให้คำจำกัดความไว้อย่างหลากหลาย ดังนี้

เบนนิสและนาณัส (Bennis; & Nanus. 1985) ได้สรุปความหมายไว้ว่า การสร้างวิสัยทัศน์อย่างชัดเจน หมายถึงผู้นำต้องมีวิสัยทัศน์ที่ดีสำหรับองค์กรของเขาในอนาคตแม้ว่ามันจะเป็นความฝันแต่อย่างไรก็ต้องให้ทีมงานที่จะทำอย่างชัดเจน และต้องเป็นผู้รวบรวมพลังของสมาชิกให้ทุ่มแรงทุ่มใจทำให้ความฝันนั้นเป็นจริงให้ได้ โดยที่ผู้นำจะต้องมีลักษณะ ดังนี้ “ผู้นำจะต้องสนใจว่าอะไรกำลังจะเกิดขึ้นจะต้องตัดสินใจว่าอะไร จะเป็นสิ่งสำคัญสำหรับองค์กรในอนาคตจะต้องกำหนดทิศทางและแนวทางในการดำเนินงานของทุกคนในองค์กร” สำหรับภารกิจที่สำคัญที่ควรมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนและเป็นรูปธรรมสนับสนุนคือการสร้างแรงดลใจให้ผู้ปฏิบัติงานโดยทำให้รู้ว่าจะงานของเขามีความหมายต่อองค์กรและสนองความต้องการพื้นฐานของเขาได้ให้ลูกน้องได้รู้ถึงคุณค่าของตนเองว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรหรือการเปลี่ยนแปลงและภารกิจที่วิสัยทัศน์จะต้องเป็นตัวชี้แนวทางของการตัดสินใจต่างๆ ด้านงบประมาณบุคลากรความคิดริเริ่มและความเกี่ยวข้องของบุคลากรในทุกระดับ

คุก,ฮันซาเกอร์และคอฟเฟย์ (Cook, Hunsaker; & Coffey. 1997: 484 - 485) ได้อธิบายการสร้างวิสัยทัศน์อย่างชัดเจน หมายถึงการกำหนดทิศทางต่อสมาชิกขององค์กรของผู้นำที่สอดคล้องกับแบบของผู้นำปรัชญาและความยึดมั่นความกดดันในสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรขององค์กรวิสัยทัศน์ที่ดีที่สุดจะต้องอยู่บนพื้นฐานขององค์กรและบ่งบอกถึงความสามารถที่คงทนขององค์กรที่จะเปลี่ยนแปลงผู้นำและองค์กรให้ก้าวหน้ามากขึ้น

เดสสเลอร์ (Dessler. 1997) ได้สรุปการสร้างวิสัยทัศน์อย่างชัดเจนไว้ว่า เป็นกระบวนการที่ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงใช้อิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญในทัศนคติและสมมุติฐานของสมาชิกองค์กรและสร้างความผูกพันสำหรับพันธกิจวัตถุประสงค์และกลยุทธ์ขององค์กรเพื่อที่จะปฏิบัติตาม พันธกิจขององค์กรให้สำเร็จลุล่วง

อรุณ มุลบุญ (2558: 8-9) ได้ให้ความหมาย การสร้างวิสัยทัศน์อย่างชัดเจนหมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารมองเห็นภาพในอนาคตของสถานศึกษาที่ต้องการจะให้เป็นไปได้อย่างชัดเจน โดยภาพนั้นต้องสอดคล้องกับเป้าหมายที่ชัดเจนของสถานศึกษามีความเป็นไปได้และสามารถปฏิบัติที่จะนำสถานศึกษาให้บรรลุความต้องการนั้นการพัฒนาวิสัยทัศน์จะต้องมีกระบวนการลีลาของวิสัยทัศน์ครบทั้ง 3 มิติคือคิดได้ (การสร้างวิสัยทัศน์) สื่อเป็น (การเผยแพร่วิสัยทัศน์) และโน้มนำให้มีการปฏิบัติล่วงหน้า (การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์) พร้อมทั้งมีการประเมินผลเพื่อการปรับปรุงแก้ไขให้เชื่อมโยงกันอย่างเป็นระบบด้วยและสร้างความเชื่อมั่นความคาดหวังในเชิงบวกแก่ผู้ตาม

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยสรุปได้ว่า การสร้างวิสัยทัศน์อย่างชัดเจนหมายถึง พฤติกรรมที่ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงให้เห็นทิศทางและแนวทางในการดำเนินงานของทุกคนในองค์กร ทำให้เห็นภาพในอนาคตที่ต้องการให้เป็นไป สอดคล้องกับเป้าหมายของสถานศึกษาอย่างชัดเจน มีความเป็นไปได้ สามารถปฏิบัติให้บรรลุความต้องการในการสร้างวิสัยทัศน์ควรมีกระบวนการที่ครบทุกด้าน คือ การสร้างวิสัยทัศน์ การเผยแพร่วิสัยทัศน์ การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ และประเมินผลเพื่อปรับปรุงแก้ไข รวมทั้งสร้างความเชื่อมั่นและความคาดหวังเชิงบวกแก่ผู้ตาม

5. ปัจจัยด้านบุคคล

ผู้วิจัยได้ศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องพบว่าระดับการศึกษาเป็นตัวแปรอิสระในด้านบุคคลที่ก่อให้เกิดความแตกต่างในระหว่างตัวแปรที่ศึกษาโดยมีงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

ประมวลศรีขวัญใจ (2550: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาการจัดการความรู้ในโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอพระนครศรีอยุธยาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยาเขต 1 ผลการวิจัยพบว่าครูผู้สอนที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรีและสูงกว่าปริญญาตรีมีการจัดการความรู้โดยรวมและในแต่ละด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติโดยครูผู้สอนที่มีวุฒิการศึกษาสูงกว่าระดับปริญญาตรีมีการจัดการความรู้โดยรวมและในแต่ละด้านสูงกว่าระดับปริญญาตรี

จิระวรรณ บุญปลอด (2553: 76) ศึกษาสมรรถนะทางวิชาการของครูโรงเรียนในสังกัดเทศบาลนครสุราษฎร์ธานี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านเรียงลำดับสมรรถนะทางวิชาการของครูจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านการวิจัยในชั้นเรียน ด้านการจัดการเรียนรู้ ด้านหลักสูตร ด้านการวัดผลและประเมินผล และด้านสื่อและนวัตกรรมการศึกษา การเปรียบเทียบสมรรถนะทางวิชาการของครูโรงเรียนในสังกัดเทศบาลนครสุราษฎร์ธานีจำแนกตามระดับการศึกษา ประสิทธิภาพการสอนและระดับช่วงชั้นที่ทำการสอน โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ครูที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีสมรรถนะทางวิชาการแตกต่างกัน ครูที่มีประสิทธิภาพการสอนต่างกันมีสมรรถนะทางวิชาการไม่แตกต่างกัน ครูที่ทำการสอนระดับช่วงชั้นต่างกันมีสมรรถนะทางวิชาการไม่แตกต่างกัน

กรุณา โถซารี (2558: บทคัดย่อ) ที่ทำการศึกษารูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลของครูได้แก่ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และประสบการณ์ศึกษาอบรม ส่งผลต่อสมรรถนะครู

จุฑาทวีทาหล้า (2545: 16) ได้ศึกษาประสบการณ์จากการสอน (Teaching experiences) พบว่า ประสบการณ์ความสำเร็จหรือความล้มเหลวจากการสอนเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีอิทธิพลต่อการรับรู้ประสิทธิภาพการสอนของครู โดยครูที่มีประสบการณ์ความสำเร็จจากการสอนสูงจะช่วยเพิ่มการรับรู้ประสิทธิภาพการสอนของครูให้สูงขึ้นความสำเร็จที่เกิดจากประสบการณ์การสอนของครูอาจจะได้รับจากข้อมูลย้อนกลับของนักเรียนแล้วมาตีความว่าตนประสบความสำเร็จไปตามความสำเร็จในการเรียนของนักเรียน

ยุวดียางสวย (2550: 1) ได้ศึกษาเรื่องสมรรถนะด้านการบริหารจัดการในห้องเรียนของครูอาชีวศึกษา จังหวัดกาญจนบุรี เพื่อเปรียบเทียบสมรรถนะด้านการบริหารจัดการในห้องเรียนของครูจำแนกตามประเภทวิชา ประสบการณ์ในการทำงาน และประเภทของครูผู้สอน พบว่า ครูอาชีวศึกษา จังหวัดกาญจนบุรีที่มีประสบการณ์ต่างกันมีสมรรถนะด้านการบริหารจัดการในห้องเรียนโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยครูที่มีประสบการณ์น้อยกว่า 15 ปีมีสมรรถนะมากกว่าครูที่มีประสบการณ์ตั้งแต่ 15 ปีขึ้นไป ส่วนด้านการสื่อสารอย่างมีคุณภาพพบว่าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยครูที่มีประสบการณ์ทำงานน้อยกว่า 15 ปี มีสมรรถนะมากกว่าครูที่มีประสบการณ์ทำงานตั้งแต่ 15 ปีขึ้นไป และด้านการนำนวัตกรรมใหม่มาใช้ในการบริหารจัดการแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยครูที่มีประสบการณ์ทำงานน้อยกว่า 15 ปีมีสมรรถนะมากกว่าครูที่มีประสบการณ์ทำงานตั้งแต่ 15 ปีขึ้นไป

กรุณา โถซารี (2558: บทคัดย่อ) ที่ทำการศึกษารูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลของครูได้แก่ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และประสบการณ์ศึกษาอบรม ส่งผลต่อสมรรถนะครู

สิริสร กระแสร์สุนทร (2545: 43) ได้ศึกษาการส่งเสริมการวิจัยในชั้นเรียนของโรงเรียนสาธิตจุฬา พบว่า ครูที่รับผิดชอบสอนวิชาที่มีลักษณะแตกต่างกันจะมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการทำวิจัยในชั้นเรียนแตกต่างกัน

ลัดดา เจียมจูละ (2547: 103) ที่ศึกษาความต้องการนิเทศภายในของครูเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญในโรงเรียนเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานครเขต 3 กลุ่ม 1 บางกอกน้อย พบว่าครูที่สอนในกลุ่มสาระการเรียนรู้ต่างกันมีความสนใจในการพัฒนาตนเองไม่แตกต่างกันแต่มีความคิดเห็นในการทำวิจัยในชั้นเรียนแตกต่างกัน

สินีนาฏโพธิ์จิตธุราศ (2554: 106) ที่ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในเครือข่ายโรงเรียนที่ 22 สำนักงานเขตบางกะปิ กรุงเทพมหานคร จำแนกตามวุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานและกลุ่มสาระที่สอนโดยรวมและรายด้านทุกด้านไม่แตกต่างกันและการจัดการความรู้ของครูในเครือข่ายโรงเรียนที่ 22 สำนักงานเขตบางกะปิ กรุงเทพมหานคร จำแนกตามวุฒิการศึกษาและประสบการณ์ในการปฏิบัติงานโดยรวมและรายด้านทุกด้านไม่แตกต่างกันแต่เมื่อจำแนกตามกลุ่มสาระที่สอนโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ด้านการกำหนดความรู้และด้านการเก็บความรู้ไม่แตกต่างกันส่วนด้านด้านการแสวงหาความรู้ด้านการสร้างความรู้ด้านการแลกเปลี่ยนความรู้และด้านการนำความรู้ไปใช้แตกต่างกัน

6. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

6.1 งานวิจัยในประเทศ

ยุวดี ยางสวย (2550: 1) ได้ศึกษาเรื่องสมรรถนะด้านการบริหารจัดการในห้องเรียนของครูอาชีวศึกษา จังหวัดกาญจนบุรี เพื่อเปรียบเทียบสมรรถนะด้านการบริหารจัดการในห้องเรียนของครูจำแนกตามประเภทวิชา ประสบการณ์ในการทำงาน และประเภทของครูผู้สอน พบว่า ครูอาชีวศึกษา จังหวัดกาญจนบุรีที่มีประสบการณ์ต่างกันมีสมรรถนะด้านการบริหารจัดการในห้องเรียนโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยครูที่มีประสบการณ์น้อยกว่า 15 ปีมีสมรรถนะมากกว่าครูที่มีประสบการณ์ตั้งแต่ 15 ปีขึ้นไปส่วนด้านการสื่อสารอย่างมีคุณภาพพบว่าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยครูที่มีประสบการณ์ทำงานน้อยกว่า 15 ปีมีสมรรถนะมากกว่าครูที่มีประสบการณ์ทำงานตั้งแต่ 15 ปีขึ้นไปและด้านการนำนวัตกรรมใหม่มาใช้ในการบริหารจัดการแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยครูที่มีประสบการณ์ทำงานน้อยกว่า 15 ปีมีสมรรถนะมากกว่าครูที่มีประสบการณ์ทำงานตั้งแต่ 15 ปีขึ้นไป

ธงชัย หมื่นสา (2552: 91) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนกับการประกันคุณภาพภายในโรงเรียนขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามหาสารคามเขต 3 พบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามหาสารคามเขต 3 โดยภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลมีการปฏิบัติสูงสุดรองลงมาเป็นด้านการสร้างแรงบันดาลใจการมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์และการกระตุ้นทางปัญญาตามลำดับโดยผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนกับการประกันคุณภาพภายในโรงเรียนขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามหาสารคามเขต 3 พบว่ามีความสัมพันธ์อยู่ในระดับมากโดยเฉพาะด้านการกระตุ้นทางปัญญามีความสัมพันธ์สูงสุดและด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับน้อย

สิทธิพล พหลทัฬห (2552: 87) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่นเขต 3 พบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่นเขต 3 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากทุกด้านเรียงตามลำดับการปฏิบัติจากมากไปน้อยได้แก่การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลการมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์การสร้างแรงบันดาลใจและการกระตุ้นทางปัญญาส่วนปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่นเขต 3 มีความสัมพันธ์กับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมากทุกปัจจัยโดยเฉพาะปัจจัยที่เป็นตัวพยากรณ์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาคือปัจจัยด้านการบริหารการเปลี่ยนแปลงปัจจัยด้านการบริหารแบบมีส่วนร่วมปัจจัยด้านการสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพปัจจัยด้านการกำหนดวิสัยทัศน์และปัจจัยด้านการใช้หลักการกระจายอำนาจตามลำดับ

วรรณภาคนกล้า (2552: 82) ได้ศึกษาปัจจัยบางประการที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงาน ตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูของข้าราชการครู สังกัดกรุงเทพมหานครพบว่าเจตคติต่ออาชีพครูและความเครียดส่งผลทางบวกต่อการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ณัชฎาณัฐ สุดชาติ (2553: บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารจัดการหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐานพุทธศักราช 2551 ในโรงเรียนต้นแบบการใช้หลักสูตรจังหวัดขอนแก่นพบว่าผู้บริหารโรงเรียนต้นแบบการใช้หลักสูตรจังหวัดขอนแก่นมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากและเมื่อพิจารณาแต่ละด้านพบค่าเฉลี่ยเรียงตามลำดับจากมากไปน้อยเป็นดังนี้ด้านการมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์ด้านการสร้างแรงบันดาลใจด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลและด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญาส่วนการบริหารจัดการหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐานพุทธศักราช 2551 จังหวัดขอนแก่นโดยรวมและรายด้านมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากและเมื่อพิจารณาแต่ละด้านพบค่าเฉลี่ยเรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อยเป็นดังนี้ด้านการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาด้านการวางแผนและดำเนินการการใช้หลักสูตรด้านการเพิ่มพูนคุณภาพการใช้หลักสูตรด้านการวิจัยและพัฒนาด้านการประเมินการใช้หลักสูตรและด้านการปรับปรุงพัฒนาหลักสูตร

จารุวรรณ เพียรบุญ (2554: 90) ศึกษาสมรรถนะการบริหารจัดการห้องเรียนของครูสังกัดสำนักงานเขตยานนาวากรุงเทพมหานครทั้ง 5 ด้านโดยภาพรวมมีสมรรถนะอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณารายด้านพบว่าสมรรถนะอยู่ในระดับมากทุกด้าน เมื่อเปรียบเทียบสมรรถนะการบริหารจัดการห้องเรียนของครูจำแนกตามประสบการณ์การทำงานต่างกันมีสมรรถนะการบริหารจัดการห้องเรียนโดยภาพรวมไม่แตกต่างกันเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าสมรรถนะการบริหารจัดการห้องเรียนด้านการมีภาวะผู้นำและด้านการจัดการในชั้นเรียนแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อเปรียบเทียบสมรรถนะการบริหารจัดการห้องเรียนของครูจำแนกตามกลุ่มสาระการเรียนรู้ต่างกันโดยภาพรวมและรายด้านพบว่าครูที่อยู่ในกลุ่มสาระการเรียนรู้ต่างกันมีสมรรถนะการบริหารจัดการห้องเรียนไม่แตกต่างกัน

วัชรพร ล้ออุทัย (2554: 98) ศึกษาปัจจัยบางประการที่ส่งผลต่อสมรรถนะครูสังกัดสำนักงานการศึกษากรุงเทพมหานคร พบว่า ค่าน้ำหนักความสำคัญของปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะครูในภาพรวมได้แก่ลักษณะทางกายภาพในที่ทำงานสัมพันธ์ภาพระหว่างครูกับผู้บังคับบัญชาสัมพันธ์ภาพระหว่างครูกับนักเรียนมีค่าน้ำหนักความสำคัญเท่ากับ .141, .061 และ .152 ตามลำดับส่งผลทางบวกต่อสมรรถนะครูในภาพรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และเจตคติต่อวิชาชีพครูมีค่าน้ำหนักความสำคัญเท่ากับ .109 ส่งผลทางบวกต่อสมรรถนะครูในภาพรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนประสบการณ์ในการทำงานบุคลิกภาพแบบแสดงตัวสัมพันธ์ภาพระหว่างครูกับเพื่อนร่วมงานอายุแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ส่งผลอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

อดุลย์ สนั่นเอื้อเมิงไธสง (2555: 1) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อสมรรถนะการวิจัยในชั้นเรียนของครูสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผลการวิจัยพบว่าตัวแปรระดับครูที่มีผลต่อสมรรถนะการวิจัยในชั้นเรียนโดยรวมของครูได้แก่ ตัวแปรความเป็นครูที่มีประสบการณ์เกี่ยวกับการทำวิจัยและตัวแปรความคาดหวังในผลการวิจัย อายุราชการ และลักษณะนิสัยที่เอื้อต่อการทำวิจัยในชั้นเรียน 2) ผลการวิจัยพบว่าตัวแปรระดับโรงเรียนที่มีอิทธิพลต่อค่าเฉลี่ยสมรรถนะการวิจัยในชั้นเรียนโดยรวมของครู ได้แก่ ตัวแปรการสนับสนุนของผู้บริหาร

ทองคำ พิมพา (2556: 96) ที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวิสัยทัศน์และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดอ่างทองพบว่าระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับมากและเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้านโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้การมีอิทธิพลอย่างมีผลอย่างมีอุดมการณ์การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลการสร้างแรงบันดาลใจ และการกระตุ้นทางปัญญาตามลำดับ

อรอุมา รุ่งเรืองวนิชกุล (2556: 170) ที่ได้พัฒนารูปแบบการเสริมสร้างสมรรถนะครูนักวิจัยด้วยการบูรณาการกระบวนการเรียนรู้สำหรับข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 2 พบว่า ครูที่เข้าร่วมกิจกรรมทำแบบสอบถามสมรรถนะครูนักวิจัยโดยการประเมินตนเองโดยตอบข้อคำถาม 3 ด้านคือ ด้านความรู้ความเข้าใจการวิจัยในชั้นเรียน ด้านจิตวิทยา และด้านการปฏิบัติทางการวิจัย มีคะแนนเฉลี่ยในภาพรวมทั้ง 3 ด้านอยู่ในระดับมากยิ่งไปกว่านั้นจากการวิเคราะห์องค์ประกอบสมรรถนะหลักเพื่อใช้ในการประเมินข้าราชการ พบว่าองค์ประกอบด้านการคิดวิเคราะห์และสังเคราะห์เป็นองค์ประกอบความสำคัญที่สามารถอธิบายความแปรปรวนได้ร้อยละ 3.976

จุฑารัตน์ ชุ่มประดิษฐ์ (2557: 71-72) ได้ศึกษาคูณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อสมรรถนะครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่นเขต 1 พบว่า คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาในภาพรวมอยู่ในระดับมากด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการไวต่อข้อมูลข่าวสารสารสนเทศหรือการเปลี่ยนแปลงใหม่ๆ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการอดทนอดกลั้น อารมณ์มั่นคง ส่วนสมรรถนะครูในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาในรายด้านพบว่า

สมรรถนะครูด้านการพัฒนาผู้เรียนมีค่าเฉลี่ยมากที่สุดส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือด้านการวิเคราะห์สังเคราะห์และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษากับสมรรถนะครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่นเขต 1 มีความสัมพันธ์ในเชิงบวก ร่วมกันพยากรณ์สมรรถนะครูได้ร้อยละ 46.10

ปารณีย์ ขวัญกิจวงศ์ธร (2557: 1) ศึกษาตัวแปรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการสอนของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 10 ผลการวิจัย พบว่า ประสิทธิภาพการสอนของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 10 อยู่ในระดับมาก และตัวแปรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการสอนของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 10 อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 คือตัวแปร ด้านสัมพันธภาพระหว่างครูกับนักเรียน ด้านบรรยากาศในการเรียนการสอน ด้านบุคลิกภาพของครู ด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและด้านเจตคติวิชาชีพอครุสามารถร่วมกันพยากรณ์ได้ร้อยละ 51.50

ปิยะ เจริญเวชรักษ์ (2556: 1) ที่ได้ศึกษารูปแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาชั้น พื้นฐานด้านการสร้างอิทธิพลเพื่อให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการครู ซึ่งกลุ่มตัวอย่าง เป็นผู้บริหารและข้าราชการครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผลวิจัยพบว่า องค์ประกอบของรูปแบบสามารถอธิบายความแปรปรวนต่อการเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของ ข้าราชการครูได้ ร้อยละ 98 ตัวแปรแฝงที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการครู คือ ภูมิหลัง คุณลักษณะเฉพาะความเป็นผู้นำ และพฤติกรรมการสร้างอิทธิพล ส่วนองค์ประกอบของ ตัวแปรแฝงทั้ง 4 ตัว ซึ่งเรียงลำดับน้ำหนักองค์ประกอบจากมากไปน้อย ดังนี้ 1) ตัวแปรแฝงภูมิหลัง คือ อายุ ประสบการณ์ การศึกษาอบรมทางการบริหาร และ ระดับการศึกษา 2) ตัวแปรแฝงคุณลักษณะ เฉพาะความเป็นผู้นำ คือ ทักษะผู้นำ และ คุณลักษณะส่วนตัวของผู้นำ 3) ตัวแปรแฝงพฤติกรรม การสร้างอิทธิพล คือ การจูงใจด้วยเหตุผล การสร้างแรงบันดาลใจ การแลกเปลี่ยน และ การใช้อำนาจ ตามกฎ และ 4) ตัวแปรแฝงแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการครู คือ ความผูกพันต่อองค์การ การทำงานเป็นทีม และ ความพึงพอใจในการทำงาน ตามลำดับ

เอกลักษณ์ บุญท้าว (2557: 238-239) ได้กล่าวถึงรูปแบบการพัฒนาทักษะด้านการทำ วิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียนของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคามเขต 2 โดยในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาจะต้องพัฒนาตัวครูเป็นสิ่งแรกเพื่อให้ครูสามารถเข้าใจปัญหา การเรียนการสอนในชั้นเรียนแล้วดำเนินการสร้างนวัตกรรมในการปรับปรุงส่งเสริมกระบวนการเรียน การสอนให้มีประสิทธิภาพ จากการสัมภาษณ์และศึกษารายงานผลการวิจัยในชั้นเรียนของครูใน โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคามเขต 2 พบว่าส่วนมากเป็นการ ทำวิจัยที่ไม่เป็นไปตามระเบียบวิธีวิจัยแสดงให้เห็นว่า ครูยังขาดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับระเบียบ การวิจัยในชั้นเรียนผู้วิจัยจึงศึกษาและสร้างรูปแบบการพัฒนาทักษะด้านการทำวิจัยปฏิบัติการโดยมี วัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและสร้างรูปแบบการพัฒนาทักษะด้านการทำวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียนของ ครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคามเขต 2 ซึ่งนำไปสู่ผลการวิจัย ที่พบว่า รูปแบบการพัฒนาทักษะด้านการทำวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียนประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ

คือ 1)เนื้อหา 2)กลยุทธ์ในการพัฒนา 3)สื่อในการพัฒนาและ 4)การประเมินผลเมื่อนำไปสอบถามความเห็นด้วยกับรูปแบบการพัฒนาทักษะด้านการทำวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียนและระดับความต้องการพัฒนาทักษะด้านการทำวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียนโดยภาพรวมทุกองค์ประกอบอยู่ในระดับมากที่สุด ผลการประเมินคู่มือการใช้รูปแบบโดยผู้เชี่ยวชาญพบว่าโดยภาพรวมทุกด้านมีความเหมาะสมมีความเป็นไปได้มีความสอดคล้องและมีประโยชน์อยู่ในระดับมากที่สุดผลการศึกษาประสิทธิผลของการนำรูปแบบไปใช้ พบว่ากลุ่มผู้ร่วมวิจัยมีผลคะแนนสูงกว่าก่อนเข้าร่วมการประชุมเชิงปฏิบัติการทุกคน

กมลมาลย์ ไชยศิริธัญญา (2559: 1510) ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อสมรรถนะหลักของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 2 ผลการวิจัยพบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมากเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยดังนี้การกระตุ้นสติปัญญาการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลการสร้างแรงบันดาลใจและการมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารทุกด้านส่งผลต่อสมรรถนะหลักของครูโดยสามารถร่วมกันทำนายสมรรถนะหลักของครูในภาพรวมได้ร้อยละ 81.6 และพบว่า การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลการสร้างแรงบันดาลใจและการกระตุ้นสติปัญญาส่งผลต่อการมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของครู

6.2 งานวิจัยต่างประเทศ

ฟีเดเลอร์ และการ์เซีย (Fiedler; & Garcia. 1987: 52) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารกับผู้ร่วมงานเป็นองค์ประกอบที่สำคัญมากที่สุดต่อทัศนคติของผู้ร่วมงานที่มีต่อการทำงานหากผู้ร่วมงานมีความศรัทธาในตัวผู้บริหารและยอมที่จะเป็นผู้ตามการให้ความสนับสนุนในการปฏิบัติงานก็จะเป็นไปด้วยดีในทางตรงกันข้ามหากผู้บริหารไม่ได้รับความไว้วางใจจากผู้ร่วมงานก็ยอมไม่ดีทำให้ผู้บริหารเกิดความอึดอัดที่จะปฏิบัติงานมีความวิตกกังวลซึ่งอาจทำให้งานที่ปฏิบัติอยู่ล้มเหลวได้

โก (สราญรัตน์ จันทะมล. 2548: 30; อ้างอิงจาก Koh, William L.K. 1991) ได้ศึกษาการทดสอบสมมติฐานเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในประเทศสิงคโปร์จำนวน 90 โรงเรียนโรงเรียนละ 20 คน ผลการวิจัยพบว่า ผลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนสามารถทำนายการเป็นพลเมืองดีขององค์กร (Organization Citizenship Behavior) ความผูกพันกับองค์กรความพึงพอใจและการปฏิบัติงานขององค์กรโดยรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และพบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงทำนายความพึงพอใจและความผูกพันได้เพิ่มขึ้นจากภาพผู้นำแบบแลกเปลี่ยน

เฟลตัน (แสงเดือน กมลมาลย์. 2552: 96; อ้างอิงจาก Felton. 1995) ได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนและภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาและโรงเรียนมัธยมศึกษากับความพึงพอใจในงานของครู ผลการวิจัยสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานของครูและพบว่าผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาที่มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสูงกว่าผู้บริหารในโรงเรียนมัธยมศึกษา

คริชแมน (นิรันดร์ ตันจ้อย. 2553: 88; อ้างอิงจาก Krishman. 2005) ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการแลกเปลี่ยนระหว่างผู้นำกับสมาชิก (leader-member exchange) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ระบบการประเมินคุณค่าของบุคคลเกี่ยวกับความรู้สึกทั้งที่มีต่อตนเองและต่องานของเขา (value system congruence) กับประสิทธิผลขององค์การ ความพึงพอใจ ความพยายามในการทำงานเพิ่มมากขึ้น และความตั้งใจจะออกจากงานของผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา 100 คู่ ในองค์การที่ไม่แสวงผลกำไรในประเทศสหรัฐอเมริกา พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นตัวพยากรณ์ประสิทธิผลขององค์การ ความพึงพอใจ และความพยายามในการทำงานเพิ่มมากขึ้น นอกจากนี้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและการแลกเปลี่ยนระหว่างผู้นำกับสมาชิก มีความสัมพันธ์ทางลบกับความตั้งใจจะออกจากงานโดยการแลกเปลี่ยน

ศูนย์ศึกษาภาวะผู้นำ มหาวิทยาลัยบิงแฮมตัน (รัตติกรณ์ จงวิศาล. 2556: 479-480; อ้างอิงจาก Binghamton University. 1994) ได้ศึกษาประเมินผลโครงการฝึกอบรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีต่อระดับบุคคล กลุ่มองค์กร และชุมชน ในผู้นำชุมชน (Community Leaders) จำนวนทั้งหมด 489 คน จากเซาท์เทิร์นเทียร์ รัฐนิวยอร์ก (Southern Tier of New York State) โครงการฝึกอบรมนี้มีโปรแกรมการฝึกอบรมรุ่นละ 6 วัน โปรแกรมการฝึกอบรมพัฒนาโดยศูนย์ศึกษาภาวะผู้นำ มหาวิทยาลัยบิงแฮมตัน มีโมดูล (Module) การฝึกอบรมทั้งหมด 15 โมดูล แบ่งเป็นการสัมมนาเชิงปฏิบัติการพื้นฐาน (Basic Workshop) จำนวน 7 โมดูล และเป็นการสัมมนาเชิงปฏิบัติการขั้นสูง (Advanced Workshop) จำนวน 8 โมดูล ข้อมูลจากการประเมินผลพบว่า ผู้เข้าร่วมการฝึกอบรมมีการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมากขึ้น โครงการฝึกอบรมมีผลกระทบ ในระดับต่างๆ เช่น ในระดับบุคคล มีการประเมินภาวะผู้นำ แผนการพัฒนาภาวะผู้นำ การทดสอบความรู้ ในระดับกลุ่มมีการประเมินระดับความพึงพอใจความพยายามที่เพิ่มขึ้น ประสิทธิภาพของกลุ่ม ทีม และองค์กร ในระดับองค์การ มีการประเมินวัฒนธรรมองค์การ ผลการปฏิบัติงานขององค์การ การบริหารคุณภาพทั่วทั้งองค์การ (Total Quality Management: TQM)

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

ในการศึกษาปัจจัยด้านบุคคลของครูและภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อสมรรถนะการวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 ผู้วิจัยดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

1. การกำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล
5. การจัดกระทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล
6. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การกำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

การวิจัยครั้งนี้ ได้ศึกษาประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ดังนี้

1. ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ ครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 จำนวนทั้งสิ้น 67 โรงเรียน แบ่งเป็นสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ 18 โรงเรียน ขนาดใหญ่ 21 โรงเรียน ขนาดกลาง 23 โรงเรียน และสถานศึกษาขนาดเล็ก 5 โรงเรียน โดยมีครูจำนวนทั้งสิ้น 5,586 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1. 2560)

2. กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยเป็นครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 รวมทั้งสิ้น 359 คน (Krejcie; & Morgan. 1970: 608) ซึ่งได้มาจากการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) โดยใช้ขนาดของโรงเรียนเป็นชั้น (Strata) จากนั้นสุ่มอย่างง่ายตามสัดส่วน (Proportion size) ดังตาราง 2

ตาราง 2 จำนวนครูในสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1
จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา

ขนาดของโรงเรียน	จำนวนประชากร	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
ขนาดใหญ่พิเศษ	2,544	163
ขนาดใหญ่	1,628	105
ขนาดกลาง	1,312	84
ขนาดเล็ก	102	7
รวม	5,586	359

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) ที่สร้างขึ้นจากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับเรื่องที่ทำการศึกษา แบ่งเป็น 3 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 แบบสอบถามสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามสมรรถนะการวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียนของครู ผู้วิจัยอาศัยแนวคิดจากสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานและสร้างเป็นแบบสอบถามซึ่งมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับดังนี้

5 คะแนน	หมายถึง	การปฏิบัติ	มากที่สุด
4 คะแนน	หมายถึง	การปฏิบัติ	มาก
3 คะแนน	หมายถึง	การปฏิบัติ	ปานกลาง
2 คะแนน	หมายถึง	การปฏิบัติ	น้อย
1 คะแนน	หมายถึง	การปฏิบัติ	น้อยที่สุด

การแปลผลการวิเคราะห์ข้อมูลโดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยเทียบกับเกณฑ์ต่อไปนี้

4.50 – 5.00	หมายถึง	การปฏิบัติอยู่ในระดับ	มากที่สุด
3.50 – 4.49	หมายถึง	การปฏิบัติอยู่ในระดับ	มาก
2.50 – 3.49	หมายถึง	การปฏิบัติอยู่ในระดับ	ปานกลาง
1.50 – 2.49	หมายถึง	การปฏิบัติอยู่ในระดับ	น้อย
1.00 – 1.49	หมายถึง	การปฏิบัติอยู่ในระดับ	น้อยที่สุด

ตอนที่ 3 แบบสอบถามภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงโดยให้ผู้ตอบแบบสอบถามประเมินระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ตนปฏิบัติงานอยู่ตามองค์ประกอบ 5 ด้าน ดังนี้

5 คะแนน	หมายถึง	การปฏิบัติ	มากที่สุด
4 คะแนน	หมายถึง	การปฏิบัติ	มาก
3 คะแนน	หมายถึง	การปฏิบัติ	ปานกลาง
2 คะแนน	หมายถึง	การปฏิบัติ	น้อย
1 คะแนน	หมายถึง	การปฏิบัติ	น้อยที่สุด

การแปลผลการวิเคราะห์ข้อมูลโดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยเทียบกับเกณฑ์ต่อไปนี้

4.50 – 5.00	หมายถึง	การปฏิบัติของผู้บริหารอยู่ในระดับ	มากที่สุด
3.50 – 4.49	หมายถึง	การปฏิบัติของผู้บริหารอยู่ในระดับ	มาก
2.50 – 3.49	หมายถึง	การปฏิบัติของผู้บริหารอยู่ในระดับ	ปานกลาง
1.50 – 2.49	หมายถึง	การปฏิบัติของผู้บริหารอยู่ในระดับ	น้อย
1.00 – 1.49	หมายถึง	การปฏิบัติของผู้บริหารอยู่ในระดับ	น้อยที่สุด

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

แบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น มีลักษณะเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ โดยมีรายละเอียดของวิธีการสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือ ดังนี้

1. กำหนดจุดมุ่งหมายในการสร้างแบบสอบถามสมรรถนะการวิเคราะห์สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียนของครูและภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา

2. ศึกษาแนวความคิดและทฤษฎีต่างๆ ตามที่กำหนดในกรอบและแนวความคิดในการวิจัยเกี่ยวกับสมรรถนะการวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียนของครู และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อนำมาเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

3. กำหนดนิยามศัพท์เฉพาะจากการศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้อง ซึ่งผู้วิจัยได้นำมาเขียนนิยามตามลักษณะที่ต้องการวัด

4. ร่างแบบสอบถามโดยทำการเขียนข้อความให้มีความครอบคลุมตามโครงสร้างของนิยามศัพท์เฉพาะ

5. นำร่างแบบสอบถามเสนอต่อประธานกรรมการและกรรมการควบคุมปริญญาโทเพื่อพิจารณาและปรับปรุงแบบสอบถามให้มีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น

6. นำแบบสอบถามที่ประธานกรรมการและกรรมการควบคุมปริญญาโทตรวจสอบปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องแล้วนำไปให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 ท่านตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยใช้เกณฑ์ความคิดเห็นสอดคล้องต้องกัน (Index of Item-objective congruence: IOC) โดยกำหนดเกณฑ์ในการคัดเลือกข้อคำถามที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.8-1.0

7. ปรับปรุงแบบสอบถามตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ แล้วเสนอประธานกรรมการ และกรรมการควบคุมปริญญาโทพิจารณาอีกครั้งหนึ่ง

8. นำแบบสอบถามที่ได้ปรับปรุงแก้ไขจนมีความสมบูรณ์และมีความเหมาะสมไปทดลอง (Try out) กับครูในโรงเรียนสตรีวัดอัมพวัน ซึ่งไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน จากนั้นนำแบบสอบถามที่ได้มาตรวจให้คะแนนหาคุณภาพของแบบสอบถามโดยนำมาหาความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับโดยหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธีของครอนบาค Cronbach ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .98 ซึ่งแบบสอบถามเกี่ยวกับสมรรถนะการวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียนของครูได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .94 และแบบสอบถามภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .98

9. จัดทำแบบสอบถามเป็นฉบับสมบูรณ์นำไปเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการเก็บรวบรวมข้อมูลผู้วิจัยได้ดำเนินการดังนี้

1. ผู้วิจัยขอหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒส่งไปยังผู้อำนวยการโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างเพื่อติดต่อขออนุญาตเก็บข้อมูลและขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามของครูที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษานั้น

2. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามพร้อมหนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย ส่งไปยังกลุ่มตัวอย่างจำนวน 359 ชุดได้กลับมา 318 ชุด คิดเป็นร้อยละ 88.58

3. ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมแบบสอบถามด้วยตนเอง

การจัดกระทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล

การจัดวิเคราะห์ข้อมูลวิจัยด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปคำนวณค่าสถิติพื้นฐาน และสถิติอ้างอิงเพื่อทดสอบสมมติฐาน ตามในตัวอย่าง

1. นำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาทั้งหมดมาตรวจสอบความสมบูรณ์ของการตอบแบบสอบถามทั้งในตอนต้นที่ 1 ตอนต้นที่ 2 และตอนต้นที่ 3

2. วิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามตัวแปรที่ศึกษาโดยใช้การคำนวณการแจกแจงความถี่และค่าร้อยละ

3. วิเคราะห์ระดับสมรรถนะการวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียนของครูโดยหาค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

4. วิเคราะห์ระดับขององค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 โดยหาค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

5. วิเคราะห์สหสัมพันธ์ของปัจจัยด้านบุคลิกของครูและภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับสมรรถนะการวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียนของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Multiple Correlation Coefficient) ของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation) พิจารณาจากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่คำนวณเปรียบเทียบกับเกณฑ์ (ชูศรี วงศ์รัตน์. 2553: 316) ดังนี้

สูงกว่า .90	มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับ สูงมาก
.71 - .90	มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับ สูง
.30 - .70	มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับ ปานกลาง
ต่ำกว่า .30	มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับ ต่ำ
0	ไม่มีความสัมพันธ์กัน

6. วิเคราะห์สหสัมพันธ์ของปัจจัยด้านบุคลิกของครูและภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่สามารถพยากรณ์สมรรถนะการวิเคราะห์สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียนของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 โดยใช้วิธีการวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณแบบการคัดเลือกเข้า (Multiple Regression Analysis- Enter Method)

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. สถิติที่ใช้หาคุณภาพของเครื่องมือ

1.1 หาค่า IOC เพื่อพิจารณาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา โดยกำหนดเกณฑ์ค่า $IOC \geq .8$

1.2 หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามในตอนต้นที่ 2 และตอนต้นที่ 3 ภาพรวมทั้งฉบับ โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach) กำหนดค่า $r \geq .7$

2. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

2.1 สถิติพื้นฐาน

2.1.1 การแจกแจงความถี่ (Frequency)

2.1.2 ค่าร้อยละ (Percentage)

2.1.3 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$)

2.1.4 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

2.2 สถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐาน

2.2.1 วิเคราะห์ค่าสหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation) เพื่อทดสอบสมมติฐาน ข้อที่ 1

2.2.2 วิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณแบบการคัดเลือกเข้า (Multiple Regression Analysis- Enter Method) เพื่อทดสอบสมมติฐาน ข้อที่ 2

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การนำเสนอผลการวิจัยเรื่อง ปัจจัยด้านบุคลิกของครูและภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อสมรรถนะการวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1 ผู้วิจัยนำเสนอตามลำดับ ดังนี้

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลและแปลความหมายของการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกันผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลดังต่อไปนี้

$\bar{x}$	แทน	ค่าเฉลี่ย (Mean)
S.D.	แทน	ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
t	แทน	ค่าสถิติการแจกแจงแบบที (t-distribution)
F	แทน	ค่าสถิติการแจกแจงแบบเอฟ (F-distribution)
*	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
**	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
r	แทน	ค่าความสัมพันธ์
R	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ
R^2	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์ของการทำนายตัวพยากรณ์
b	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวทำนาย ซึ่งทำนายในรูปของคะแนนดิบ
β	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวทำนาย ซึ่งทำนายในรูปของคะแนนมาตรฐาน
P- value	แทน	ค่าความน่าจะเป็น (Probability) ของค่าสถิติที่ใช้ทดสอบ
a	แทน	ค่าคงที่ของสมการทำนายในรูปคะแนนดิบ
SEX	แทน	ปัจจัยด้านบุคลิกของครูด้านเพศ
AGE	แทน	ปัจจัยด้านบุคลิกของครูด้านอายุ
EDU	แทน	ปัจจัยด้านบุคลิกของครูด้านระดับการศึกษา
EXP	แทน	ปัจจัยด้านบุคลิกของครูด้านประสบการณ์ทางการสอน
POS	แทน	ปัจจัยด้านบุคลิกของครูด้านตำแหน่งครูในปัจจุบัน
TEA	แทน	ปัจจัยด้านบุคลิกของครูด้านกลุ่มสาระการเรียนรู้ที่สอน
RES	แทน	ปัจจัยด้านบุคลิกของครูด้านประสบการณ์ในการทำวิจัย

IDO	แทน	ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์
INS	แทน	ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ
INT	แทน	ด้านการกระตุ้นทางปัญญา
IND	แทน	ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล
VIS	แทน	ด้านการสร้างวิสัยทัศน์อย่างชัดเจน
$\hat{y}$	แทน	ค่าคะแนนคุณภาพของสมรรถนะการวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียนของครูที่ถูกพยากรณ์ในรูปของคะแนนดิบ
$\hat{z}$	แทน	ค่าคะแนนคุณภาพสมรรถนะการวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียนของครู ที่ถูกพยากรณ์ในรูปของคะแนนมาตรฐาน

การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล เรื่อง ปัจจัยด้านบุคคลของครูและภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อสมรรถนะการวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 ในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล แบ่งออกเป็น 5 ตอนดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์สมรรถนะการวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1

ตอนที่ 4 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของปัจจัยด้านบุคคลของครูและภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับสมรรถนะการวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียนของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1

ตอนที่ 5 การวิเคราะห์ปัจจัยด้านบุคคลของครูและภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อสมรรถนะการวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียนของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ปัจจัยด้านบุคคลของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษา เขต 1

ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ปัจจัยด้านบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 318 คน ที่เก็บ
รวบรวมได้ ปรากฏดังตาราง 3

ตาราง 3 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามตัวแปร เพศ อายุ ระดับการศึกษา
ประสบการณ์ในการสอน ตำแหน่งงาน กลุ่มสาระการเรียนรู้ และประสบการณ์ในการทำวิจัย

ปัจจัยด้านบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	99	31.13
หญิง	219	68.87
รวม	318	100.00
อายุ		
ต่ำกว่า 26 ปี	43	13.52
26-35 ปี	153	48.11
36-45 ปี	42	13.21
46-55 ปี	44	13.84
56 ปีขึ้นไป	36	11.32
รวม	318	100.00
ระดับการศึกษา		
ปริญญาตรี	216	67.92
ปริญญาโท	98	30.82
ปริญญาเอก	4	1.26
รวม	318	100.00
ประสบการณ์ทางการสอน		
น้อยกว่า 5 ปี	140	44.03
5-10 ปี	88	27.67
11-15 ปี	14	4.40
16-20 ปี	8	2.52
มากกว่า 20 ปี	68	21.38
รวม	318	100.00

ตาราง 3 (ต่อ)

ปัจจัยด้านบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ตำแหน่งงาน		
ครูผู้ช่วย	121	38.05
คศ.1	96	30.19
คศ.2	54	16.98
คศ.3 ขึ้นไป	47	14.78
รวม	318	100.00
กลุ่มสาระการเรียนรู้		
กลุ่มสาระหลัก	177	55.66
กลุ่มสาระเสริม	141	44.34
รวม	318	100.00
ประสบการณ์ในการทำวิจัย		
ไม่เคย	35	11.00
1-3 เล่ม	219	68.87
4-6 เล่ม	37	11.64
7-9 เล่ม	7	2.20
10 เล่มขึ้นไป	20	6.29
รวม	318	100.00

จากตาราง 3 พบว่าครูในสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 68.87

ครูในสถานศึกษาชั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 ส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 26-35 ปี คิดเป็นร้อยละ 48.11

ครูในสถานศึกษาชั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 ส่วนใหญ่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 67.92

ครูในสถานศึกษาชั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 ส่วนใหญ่มีประสบการณ์ในการสอนน้อยกว่า 5 ปีคิดเป็นร้อยละ 44.03

ครูในสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 ส่วนใหญ่อยู่ในตำแหน่งครูผู้ช่วยคิดเป็นร้อยละ 38.00

ครูในสถานศึกษาชั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1 ส่วนใหญ่อยู่ในกลุ่มสาระการเรียนรู้หลักคิดเป็นร้อยละ 55.66

ครูในสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 ส่วนใหญ่ มีประสบการณ์ในการทำวิจัยระหว่าง 1-3 เล่ม คิดเป็นร้อยละ 68.87

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์สมรรถนะการวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1

ผู้วิจัยได้วิเคราะห์สมรรถนะการวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียนของครู โดยใช้ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) และระดับการปฏิบัติโดยแจกแจงเป็น ภาพรวม รายด้านและรายข้อ ผลปรากฏดังตาราง 4 - 5

ตาราง 4 ค่าเฉลี่ยค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับการปฏิบัติในการวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 จำแนกเป็นภาพรวมและรายด้าน (n=318)

สมรรถนะการวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียนของครู	$\bar{X}$	S.D.	ระดับการปฏิบัติ
ด้านการวิเคราะห์ของครู	4.07	.69	มาก
ด้านการสังเคราะห์ของครู	3.86	.82	มาก
ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียนของครู	3.87	.79	มาก
รวม	3.93	.77	มาก

จากตาราง 4 พบว่าสมรรถนะการวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียนของครูในสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 โดยภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 3.93, S.D. = .77) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมากด้วยเช่นกัน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยของคะแนนสูงสุด คือ ด้านการวิเคราะห์ของครู ($\bar{X}$ = 4.07, S.D. = .69) รองลงมาคือด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียนของครู ($\bar{X}$ = 3.87, S.D. = .79) และด้านการสังเคราะห์ของครู ($\bar{X}$ = 3.86, S.D. = .82) ตามลำดับ ซึ่งเมื่อวิเคราะห์เป็นรายข้อได้ผล ดังนี้

ตาราง 5 ค่าเฉลี่ยค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับการปฏิบัติการวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัย เพื่อพัฒนาผู้เรียนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 จำแนกตาม รายชื่อ

สมรรถนะการวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียนของครู	$\bar{X}$	S.D.	ระดับการปฏิบัติ
ด้านการวิเคราะห์ของครู			
1. ครูสำรวจปัญหาที่เกี่ยวข้องกับผู้เรียน	4.07	.65	มาก
2. ครูทำความเข้าใจปัญหาที่เกิดขึ้นกับผู้เรียน	4.17	.65	มาก
3. ครูสามารถแยกแยะสาเหตุของปัญหาที่เกี่ยวข้องกับผู้เรียน	4.08	.69	มาก
4. ครูวิเคราะห์จุดเด่นจุดด้อยอุปสรรคและโอกาสของความสำเร็จในการวิจัย เพื่อแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นกับผู้เรียน	3.92	.76	มาก
ด้านการสังเคราะห์ของครู			
5. ครูรวบรวมสภาพปัญหาของผู้เรียน ตามแนวคิด ทฤษฎีและวิธีการแก้ไขปัญหา	3.86	.75	มาก
6. ครูจำแนกสภาพปัญหาของผู้เรียน แล้วนำมาจัดกลุ่มตามแนวคิดทฤษฎีและวิธีการแก้ไขปัญหา เพื่อสะดวกต่อการนำไปใช้	3.84	.83	มาก
7. ครูสรุปข้อมูลสารสนเทศเพื่อเป็นประโยชน์ต่อการแก้ไขปัญหาที่เกี่ยวข้องกับผู้เรียนโดยใช้ข้อมูลรอบด้าน	3.86	.80	มาก
8. ครูจัดเก็บข้อมูลสารสนเทศในการแก้ไขปัญหาของผู้เรียนทุกปีการศึกษา	3.83	.85	มาก
9. ครูจัดระบบข้อมูลสารสนเทศในการแก้ไขปัญหาผู้เรียนให้ง่ายต่อการนำไปใช้	3.87	.84	มาก
ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียนของครู			
10. ครูนำผลการสำรวจปัญหามาวางแผนเพื่อกำหนดทางเลือกในการแก้ไขปัญหาของผู้เรียน	3.97	.75	มาก
11. ครูจัดทำแผนการวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัญหาของผู้เรียน	3.89	.80	มาก

ตาราง 5 (ต่อ)

สมรรถนะการวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียนของครู	$\bar{X}$	S.D.	ระดับการปฏิบัติ
12. ครูดำเนินการตามแผนการวิจัยอย่างเป็นระบบตามที่กำหนดไว้	3.76	.77	มาก
13. ครูตรวจสอบความถูกต้องและความน่าเชื่อถือของผลการวิจัย	3.81	.82	มาก
14. ครูนำผลการวิจัยไปประยุกต์ใช้เพื่อพัฒนาผู้เรียนในชั้นเรียน	3.90	.80	มาก
15. ครูนำผลการวิจัยไปประยุกต์ใช้ในบริบทของปัญหาที่คล้ายคลึงกัน	3.85	.79	มาก
รวม	3.93	.77	มาก

จากตาราง 5 พบว่า สมรรถนะการวิเคราะห์ สังเคราะห์และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียนของครู ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 ในรายข้อทุกข้ออยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ข้อ 2 ครูทำความเข้าใจปัญหาที่เกิดขึ้นกับผู้เรียน ($\bar{X} = 4.17$, S.D = .65) รองลงมาคือ ข้อ 3 ครูสามารถแยกแยะสาเหตุของปัญหาที่เกี่ยวข้องกับผู้เรียน ($\bar{X} = 4.08$, S.D = .69) และ ข้อ 1 ครูสำรวจปัญหาที่เกี่ยวข้องกับผู้เรียน ($\bar{X} = 4.07$, S.D = .65) ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ข้อ 13 ครูตรวจสอบความถูกต้องและความน่าเชื่อถือของผลการวิจัย ($\bar{X} = 3.81$, S.D = .65)

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการวิเคราะห์ของครู ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ข้อ 2 ครูทำความเข้าใจปัญหาที่เกิดขึ้นกับผู้เรียน ($\bar{X} = 4.17$, S.D = .65) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ข้อ 4 ครูวิเคราะห์จุดเด่นจุดด้อยอุปสรรคและโอกาสของความสำเร็จในการวิจัย เพื่อแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นกับผู้เรียน ($\bar{X} = 3.92$, S.D = .76) ส่วนด้านการสังเคราะห์ของครู พบว่าในแต่ละข้อมีค่าเฉลี่ยใกล้เคียงกันทั้งหมด คือ มีค่าตั้งแต่ ($\bar{X} = 3.83 - \bar{X} = 3.87$) และด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียนของครู พบว่า มีค่าเฉลี่ยใกล้เคียงกัน โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ข้อ 10 ครูนำผลการสำรวจปัญหามาวางแผน เพื่อกำหนดทางเลือกในการแก้ปัญหาของผู้เรียน ($\bar{X} = 3.97$, S.D = .75) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ข้อ 13 ครูตรวจสอบความถูกต้องและความน่าเชื่อถือของผลการวิจัย ($\bar{X} = 3.81$, S.D = .65)

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1

ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 ใน 5 องค์ประกอบ โดยใช้ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับการปฏิบัติโดยแจกแจงเป็น ภาพรวม รายด้าน และรายข้อผลปรากฏดังตาราง 6 - 7

ตาราง 6 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 โดยรวม ($n = 318$)

องค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ของผู้บริหารสถานศึกษา	$\bar{X}$	S.D.	ระดับการปฏิบัติ
ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์	3.97	.97	มาก
ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ	4.00	1.14	มาก
ด้านการกระตุ้นทางปัญญา	3.89	.98	มาก
ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	3.87	1.01	มาก
ด้านการสร้างวิสัยทัศน์อย่างชัดเจน	3.89	1.01	มาก
รวม	3.92	1.02	มาก

จากตาราง 6 พบว่าองค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 โดยภาพรวมตามความคิดเห็นของครูมีระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.92$, S.D. = 1.02) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าทุกด้านมีระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับมากด้วยเช่นกัน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ($\bar{X} = 4.00$, S.D. = 1.14) รองลงมาคือด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ($\bar{X} = 3.97$, S.D. = .97) ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ($\bar{X} = 3.89$, S.D. = .98) และด้านการสร้างวิสัยทัศน์อย่างชัดเจน ($\bar{X} = 3.89$, S.D. = 1.01) ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากัน ในขณะที่ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ($\bar{X} = 3.87$, S.D. = 1.01) มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด

ตาราง 7 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 โดยจำแนกตามรายชื่อ

องค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ของผู้บริหารสถานศึกษา	$\bar{X}$	S.D.	ระดับการปฏิบัติ
ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์			
1. ผู้บริหารประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีเป็นที่ เคารพยกย่องของผู้ใต้บังคับบัญชา	3.99	.94	มาก
2. ผู้บริหารเสียสละ ทุ้มเททำงานเพื่อประโยชน์ ของส่วนรวม	4.03	.90	มาก
3. ผู้บริหารสามารถควบคุมอารมณ์ได้ดีในทุก สถานการณ์	3.97	.94	มาก
4. ผู้บริหารเป็นผู้มีคุณธรรม จริยธรรม	4.05	.94	มาก
5. ผู้บริหารสร้างความเชื่อมั่นแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาใน การแก้ปัญหา และอุปสรรคแก่บุคลากร	3.92	1.02	มาก
6. ผู้บริหารทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดการยอมรับ ศรัทธา ภูมิใจ และไว้วางใจ	3.88	1.06	มาก
ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ			
7. ผู้บริหารกระตุ้นให้บุคลากรเกิดความตระหนักรู้ และเห็นคุณค่าของการปฏิบัติงาน	4.03	.92	มาก
8. ผู้บริหารเชื่อมั่นว่าครูจะสามารถปฏิบัติงาน จนบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ได้	4.06	.90	มาก
9. ผู้บริหารสร้างเจตคติและค่านิยมที่ดีในการปฏิบัติ งานแก่บุคลากร	3.94	.94	มาก
10. ผู้บริหารจูงใจให้ครูปฏิบัติงานโดยเห็นแก่ ประโยชน์ขององค์การเป็นหลัก	4.06	.88	มาก
11. ผู้บริหารแสดงความมั่นใจว่าผู้ใต้บังคับบัญชา สามารถแก้ไขปัญหาและเอาชนะอุปสรรคที่เกิดขึ้นได้ ด้วยตนเอง	3.98	.89	มาก
12. ผู้บริหารให้กำลังใจผู้ร่วมงานโดยมีการสร้างเจต คติที่ดี และการคิดในแง่บวก	3.97	.98	มาก

ตาราง 7 (ต่อ)

องค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ของผู้บริหารสถานศึกษา	$\bar{X}$	S.D.	ระดับการปฏิบัติ
13. ผู้บริหารให้ผลตอบแทนรางวัลแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา โดยพิจารณาจากความสามารถในการปฏิบัติงาน ด้านการกระตุ้นทางปัญญา	3.95	2.49	มาก
14. ผู้บริหารกระตุ้นให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมใน การแสดงความคิดเห็นเพื่อวางแผนการปฏิบัติงาน	3.91	.97	มาก
15. ผู้บริหารกระตุ้นให้ผู้ใต้บังคับบัญชาแสดง ความคิดเห็นอย่างมีเหตุผลตลอดจนยอมรับความ คิดเห็นของผู้อื่น	3.89	1.00	มาก
16. ผู้บริหารสนับสนุนให้ผู้ใต้บังคับบัญชาแก้ปัญหา ที่เกิดขึ้นด้วยแนวคิด วิธีการใหม่ๆ ที่ดีกว่าเดิม	3.88	.95	มาก
17. ผู้บริหารให้ความรู้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาเกี่ยวกับ วิธีการปฏิบัติงานและวิธีการแก้ไขปัญหาเพื่อให้ สามารถคิดแก้ไขปัญหาได้ด้วยตนเอง	3.87	.98	มาก
18. ผู้บริหารกระตุ้นให้บุคลากรวิเคราะห์ปัญหา ที่เกิดขึ้นบนพื้นฐานของความเป็นเหตุและผล ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	3.88	.98	มาก
19. ผู้บริหารยอมรับความแตกต่างในความรู้ ความสามารถและศักยภาพในการปฏิบัติงานของ บุคลากรเป็นรายบุคคล	3.94	.97	มาก
20. ผู้บริหารมอบหมายงานให้สอดคล้องกับความรู้ ความสามารถของบุคลากรเป็นรายบุคคล	3.87	1.00	มาก
21. ผู้บริหารรับฟังและให้ความสำคัญกับแนวคิด ตลอดจนปัญหาของบุคลากรเป็นรายบุคคล	3.83	1.02	มาก
22. ผู้บริหารให้การดูแล เอาใจใส่ ทำให้ครูรู้สึกมี คุณค่าและมีความสำคัญ	3.83	1.06	มาก

ตาราง 7 (ต่อ)

องค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ของผู้บริหารสถานศึกษา	$\bar{X}$	S.D.	ระดับการปฏิบัติ
ด้านการสร้างวิสัยทัศน์อย่างชัดเจน			
23. ผู้บริหารกำหนดเป้าหมายในการพัฒนาโรงเรียน สอดคล้องกับความรู้ความสามารถ และความพร้อม ของบุคลากร	3.89	1.02	มาก
24. ผู้บริหารใช้การสื่อสารที่หลากหลายเพื่อให้บุคลากร เข้าใจทิศทางการพัฒนาโรงเรียนในอนาคตอย่าง ชัดเจน	3.88	.98	มาก
25. ผู้บริหารกำหนดวิธีการพัฒนาโรงเรียนให้มีลักษณะ เด่นแตกต่างไปจากโรงเรียนอื่นๆ	3.86	1.05	มาก
26. ผู้บริหารให้ความสำคัญกับแนวปฏิบัติที่เป็นไปได้ โดยสามารถทำให้บรรลุผล	3.93	.99	มาก
รวม	3.92	1.02	มาก

จากตาราง 7 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 ในรายข้อทุกข้ออยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ข้อ 8 ผู้บริหารเชื่อมั่นว่าครูจะสามารถปฏิบัติงานจนบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ได้ ($\bar{X} = 4.06$, S.D = .90) และข้อ 10 ผู้บริหารจูงใจให้ครูปฏิบัติงานโดยเห็นแก่ประโยชน์ขององค์การเป็นหลัก ($\bar{X} = 4.06$, S.D = .88) รองลงมาคือ ข้อ 4 ผู้บริหารเป็นผู้มีคุณธรรม จริยธรรม ($\bar{X} = 4.05$, S.D = .94) ข้อ 2 ผู้บริหารเสียสละ ทุ่มเททำงานเพื่อประโยชน์ของส่วนรวม ($\bar{X} = 4.03$, S.D = .90) และข้อ 7 ผู้บริหารกระตุ้นให้บุคลากรเกิดความตระหนักรู้และเห็นคุณค่าของการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.03$, S.D = .92) ตามลำดับ

ตอนที่ 4 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านบุคคลของครูและภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับสมรรถนะการวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียนของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1

ผู้วิจัยได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านบุคคลของครูและองค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับสมรรถนะการวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียนของครูโดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation) ผลดังตาราง 8-9

ตาราง 8 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายภายในปัจจัยด้านบุคคลของครูและภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1

ตัวแปร	SEX	AGE	EDU	EXP	POS	TEA	RES	IDO	INS	INT	IND	VIS
เพศ (SEX)	1	.038	.027	.049	.035	-.023	.072	-.006	.036	.000	.011	-.016
อายุ (AGE)		1	.193**	.829**	.792**	.061	.285**	.058	.042	.048	.046	.082
ระดับการศึกษา (EDU)			1	.194**	.420**	-.004	.255**	-.081	.036	-.097	-.088	-.085
ประสบการณ์ทางการสอน (EXP)				1	.804**	.029	.329**	.053	.023	.033	.051	.046
ตำแหน่งครูในปัจจุบัน (POS)					1	-.002	.390**	.015	.006	-.027	.013	.028
กลุ่มสาระการเรียนรู้ที่สอน (TEA)						1	.015	.073	.074	.041	.057	.062
ประสบการณ์ในการทำวิจัย (RES)							1	.062	.036	.016	.060	.044
การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (IDO)								1	.838**	.858**	.851**	.843**
การสร้างแรงบันดาลใจ (INS)									1	.840**	.824**	.819**
การกระตุ้นทางปัญญา (INT)										1	.891**	.910**
การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (IND)											1	.890**
การสร้างวิสัยทัศน์อย่างชัดเจน (VIS)												1

** มีนัยสำคัญที่ระดับ .01

จากตาราง 8 พบว่า ในแต่ละด้านของปัจจัยส่วนบุคคลและองค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความสัมพันธ์ภายในของแต่ละด้านในทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำนวน 20 คู่ โดยคู่ที่มีความสัมพันธ์สูงสุด คือ ด้านการกระตุ้นทางปัญญากับด้านการสร้างวิสัยทัศน์อย่างชัดเจน ($r = .910$) คู่ที่มีความสัมพันธ์รองลงมา คือ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์กับด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ($r = .895$) และด้านการสร้างแรงบันดาลใจกับด้านการกระตุ้นทางปัญญาซึ่งมีค่าความสัมพันธ์เท่ากัน ($r = .895$) ตามลำดับ

ตาราง 9 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ปัจจัยส่วนบุคคลของครูและองค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับสมรรถนะการวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียนของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1

ตัวแปร	r
เพศ (SEX)	.175**
อายุ (AGE)	.068
ระดับการศึกษา (EDU)	.004
ประสบการณ์ทางการสอน (EXP)	-.031
ตำแหน่งครูในปัจจุบัน (POS)	.028
กลุ่มสาระการเรียนรู้ที่สอน (TEA)	.045
ประสบการณ์ในการทำวิจัย (RES)	.133*
การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (IDO)	.275**
การสร้างแรงบันดาลใจ (INS)	.277**
การกระตุ้นทางปัญญา (INT)	.352**
การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (IND)	.277**
การสร้างวิสัยทัศน์อย่างชัดเจน (VIS)	.309**

* $p < .05$, ** $p < .01$

จากตาราง 9 พบว่าปัจจัยส่วนบุคคลของครูและองค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในแต่ละด้านมีความสัมพันธ์กับสมรรถนะการวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียนของครูในทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งสิ้น 6 ด้าน โดยด้านที่มีความสัมพันธ์สูงสุด คือ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ($r = .352$) รองลงมา คือ ด้านการสร้างวิสัยทัศน์อย่างชัดเจน ($r = .309$) ด้านการสร้างแรงบันดาลใจและการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ($r = .277$) เท่ากันด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ($r = .275$) และด้านเพศ ($r = .175$) ตามลำดับ

ตอนที่ 5 การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณของปัจจัยด้านบุคลิกของครูและภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่สามารถพยากรณ์สมรรถนะการวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียนของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1

ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณของปัจจัยด้านบุคลิกของครูและภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่สามารถพยากรณ์สมรรถนะการวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียนของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 ด้วยวิธีการถดถอยพหุคูณแบบการคัดเลือกเข้าได้ผลดังตาราง 10

ตาราง 10 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของปัจจัยด้านบุคลิกของครูและภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ของผู้บริหารสถานศึกษาที่สามารถพยากรณ์สมรรถนะการวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัย เพื่อพัฒนาผู้เรียนของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 โดยวิธีการ ถดถอยพหุคูณแบบการคัดเลือกเข้า(Multiple Regression Analysis-Enter Method)

ตัวแปรพยากรณ์	b	β	t	P - value
เพศ (SEX)	.220	.175	3.412**	.001
อายุ (AGE)	.106	.220	2.185	.030
ระดับการศึกษา (EDU)	-.024	-.021	-.349	.727
ประสบการณ์ทางการสอน (EXP)	-.137	-.365	-3.520**	.000
ตำแหน่งครูในปัจจุบัน (POS)	.059	.113	1.051	.294
กลุ่มสาระการเรียนรู้ที่สอน (TEA)	.040	.038	.735	.463
ประสบการณ์ในการทำวิจัย (RES)	.093	.144	2.565*	.011
การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (IDO)	-.033	-.049	-.430	.667
การสร้างแรงบันดาลใจ (INS)	-.034	-.052	-.492	.623
การกระตุ้นทางปัญญา (INT)	.390	.599	4.072**	.000
การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (IND)	-.100	-.162	-1.232	.219
การสร้างวิสัยทัศน์อย่างชัดเจน (VIS)	-.012	-.020	-.140	.889
R = .462	F = 6.887**			
R ² = .213 a = 2.421				

** มีนัยสำคัญที่ระดับ .01

จากตาราง 10 พบว่าปัจจัยด้านบุคคลของครูและภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสามารถพยากรณ์สมรรถนะการวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียนของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยปัจจัยด้านบุคคลของครูและภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาทุกด้านร่วมกับการพยากรณ์สมรรถนะการวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียนของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 ได้ร้อยละ 21.3 โดยการกระตุ้นทางปัญญา (INT)($\beta = .599$) มีอำนาจการพยากรณ์สูงสุดรองลงมา อายุ (AGE) ($\beta = .220$) และเพศ (SEX) ($\beta = .175$) ตามลำดับ

จากผลการวิเคราะห์ในตาราง 10 ข้างต้น สามารถนำมาเขียนในรูปของสมการพยากรณ์ได้ 2 รูปแบบ ดังนี้

1) รูปของสมการคะแนนดิบ

$$\begin{aligned}\hat{Y} = & 2.421 + .220SEX + .106AGE -.024EDU-.137EXP \\ & +.059POS+.040TEA + .093RES -.033IDO -.034INS \\ & + .390INT-.100IND -.012VIS\end{aligned}$$

2) รูปของสมการคะแนนมาตรฐาน

$$\begin{aligned}\hat{Z} = & .175 Z_{SEX} + .220 Z_{AGE} -.021 Z_{EDU} -.365 Z_{EPX} +.113 Z_{POS} \\ & +.038 Z_{TEA} + .144 Z_{RES} -.049 Z_{IDO} -.052 Z_{INS} + .599 Z_{INT} \\ & -.162 Z_{IND} -.020 Z_{VIS}\end{aligned}$$

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาปัจจัยด้านบุคคลของครูและภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อสมรรถนะการวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียนของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 สรุปได้ดังนี้

จุดมุ่งหมายของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดจุดมุ่งหมายของการวิจัยไว้ดังนี้

1. เพื่อศึกษาระดับสมรรถนะการวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียนของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1
2. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านบุคคลของครูและภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับสมรรถนะการวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียนของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1
4. เพื่อศึกษาปัจจัยด้านบุคคลของครูและภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่สามารถพยากรณ์ สมรรถนะการวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียนของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1

สมมติฐานการวิจัย

1. ปัจจัยด้านบุคคลของครูและภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา
อย่างน้อย 1 ตัวแปร มีความสัมพันธ์กับสมรรถนะการวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียนของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1
2. ปัจจัยด้านบุคคลของครูและภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา
อย่างน้อย 1 ตัวแปร สามารถพยากรณ์สมรรถนะการวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียนของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1

ขอบเขตของการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร ได้แก่ ครูในสถานศึกษาชั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 จำนวน 5,586 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูในสถานศึกษาชั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 รวมทั้งสิ้น 359 คน (Krejcie; & Morgan. 1970: 608) ซึ่งได้มาจากการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) โดยใช้ขนาดของโรงเรียนเป็นชั้น (Strata) จากนั้นสุ่มอย่างง่ายตามสัดส่วน (Proportion size)

2. ขอบเขตของเนื้อหา

การวิจัยครั้งนี้เป็นการสอบถามความคิดเห็นของครูที่มีต่อสมรรถนะการวิเคราะห์สังเคราะห์และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียนของครู และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โดยพิจารณาจากสมรรถนะการวิเคราะห์ของครู สมรรถนะการสังเคราะห์ของครู และสมรรถนะการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียนของครู ส่วนการศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อสมรรถนะการวิเคราะห์สังเคราะห์และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียนของครู ใน 5 ด้าน คือ การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นทางปัญญา การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลและการสร้างวิสัยทัศน์อย่างชัดเจน

3. ตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรพยากรณ์ ประกอบด้วย

1. ปัจจัยด้านบุคคล ได้แก่

- 1.1 เพศ
- 1.2 อายุ
- 1.3 ระดับการศึกษา
- 1.4 ประสบการณ์ทางการสอน
- 1.5 ตำแหน่งครูในปัจจุบัน
- 1.6 กลุ่มสาระการเรียนรู้ที่สอน
- 1.7 ประสบการณ์ในการทำวิจัย

2. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ได้แก่

- 2.1 การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์
- 2.2 การสร้างแรงบันดาลใจ
- 2.3 การกระตุ้นทางปัญญา
- 2.4 การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล
- 2.5 การสร้างวิสัยทัศน์อย่างชัดเจน

ตัวแปรเกณฑ์ ได้แก่ สมรรถนะการวิเคราะห์สังเคราะห์และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียนของครู ประกอบด้วย

1. สมรรถนะการวิเคราะห์ของครู
2. สมรรถนะการสังเคราะห์ของครู
3. สมรรถนะการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียนของครู

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) ที่ผู้วิจัยได้สร้างขึ้น โดยแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามสมรรถนะการวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียนของครู ผู้วิจัยอาศัยแนวคิดจากสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และสร้างเป็นแบบสอบถามซึ่งมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับคือ มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุดมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากมีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลางมีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยมีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุด จำนวน 15 ข้อ ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .94

ตอนที่ 3 แบบสอบถามภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงโดยให้ผู้ตอบแบบสอบถามประเมินระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ตนปฏิบัติงานอยู่ ตามองค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง 5 ด้านซึ่งมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับคือ มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุดมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก มีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุด จำนวน 26 ข้อ ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .98

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการเก็บรวบรวมข้อมูลผู้วิจัยได้ดำเนินการดังนี้

1. ผู้วิจัยขอหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒส่งไปยังผู้อำนวยการโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างเพื่อติดต่อขออนุญาตเก็บข้อมูลและขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามของครูที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษานั้น
2. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามพร้อมหนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัยไปยังกลุ่มตัวอย่างจำนวน 359 ชุดได้กลับมา 318 ชุดคิดเป็นร้อยละ 88.58
3. ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมแบบสอบถามด้วยตนเอง

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. วิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามตัวแปรที่ศึกษาโดยใช้การคำนวณการแจกแจงความถี่และค่าร้อยละ
2. วิเคราะห์ระดับสมรรถนะการวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียนของครู โดยหาค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานในภาพรวม รายด้าน และรายข้อ
3. วิเคราะห์ระดับขององค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 โดยหาค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานในภาพรวม รายด้าน และรายข้อ

4. วิเคราะห์สหสัมพันธ์ของปัจจัยด้านบุคลิกของครูและภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับสมรรถนะการวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียนของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Multiple Correlation Coefficient) ของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation)

5. วิเคราะห์สหสัมพันธ์ของปัจจัยด้านบุคลิกของครูและภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่สามารถพยากรณ์สมรรถนะการวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียนของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 โดยใช้วิธีการวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณแบบการคัดเลือกเข้า (Multiple Regression Analysis- Enter Method)

สรุปผลการวิจัย

จากผลการวิจัย การศึกษาปัจจัยด้านบุคลิกของครูและภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อสมรรถนะการวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียนของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 สรุปผลได้ดังนี้

1. สมรรถนะการวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียนของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 โดยภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากและเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยของคะแนนสูงสุด คือ ด้านการวิเคราะห์ของครู รองลงมาคือด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียนของครู และด้านการสังเคราะห์ของครู ตามลำดับ

2. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 โดยภาพรวมการปฏิบัติอยู่ในระดับมากและเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านมีระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ รองลงมา คือ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านการกระตุ้นทางปัญญาและด้านการสร้างวิสัยทัศน์อย่างชัดเจน ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากัน ในขณะที่ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด

3. องค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในแต่ละด้านมีความสัมพันธ์กับสมรรถนะการวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียนของครูในทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งสิ้น 5 ด้าน โดยด้านที่มีความสัมพันธ์สูงสุด คือ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา รองลงมา คือ ด้านการสร้างวิสัยทัศน์อย่างชัดเจน โดยทั้งสองด้านมีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง ส่วนด้านการสร้างแรงบันดาลใจการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำ

4. ปัจจัยด้านบุคคลของครูและภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสามารถพยากรณ์สมรรถนะการวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียนของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยปัจจัยด้านบุคคลของครูและภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาทุกด้านรวมกันพยากรณ์สมรรถนะการวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียนของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 ได้ร้อยละ 21.30 โดยการกระตุ้นทางปัญญา มีอำนาจการพยากรณ์สูงสุดรองลงมา อายุ และเพศตามลำดับ

อภิปรายผล

1. จากการศึกษาระดับสมรรถนะการวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียนของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 พบว่า ครูมีสมรรถนะทั้งภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยของคะแนนสูงสุด คือ ด้านการวิเคราะห์ของครู รองลงมาคือด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียนของครูและด้านการสังเคราะห์ของครู ตามลำดับ แต่จากการศึกษาค้นคว้าเกี่ยวกับระดับปัญหาการคิดวิเคราะห์ของผู้เรียนกลับไม่เป็นที่ไปในทิศทางเดียวกับระดับสมรรถนะของครูผู้สอน แสดงให้เห็นว่ายังมีปัญหาในการจัดการเรียนการสอนของครู ที่ควรมุ่งไปที่การพัฒนาสมรรถนะการคิดวิเคราะห์ คิดสังเคราะห์ของผู้เรียนไม่ใช่มุ่งพัฒนาสมรรถนะการคิดวิเคราะห์ สังเคราะห์ของครูเพียงอย่างเดียว จึงจะทำให้สมรรถนะที่ครูได้ฝึกฝนและพัฒนาประสบความสำเร็จ เนื่องจากการที่ครูผู้สอนจะต้องจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาทักษะการคิดวิเคราะห์การคิดสังเคราะห์การคิดสร้างสรรค์และการคิดอย่างมีวิจารณญาณให้กับผู้เรียนตามมาตรฐานการศึกษาด้านผู้เรียนนั้นครูจำเป็นต้องมีความเข้าใจในความหมายของลักษณะของการคิดดังกล่าวรวมทั้งรู้และเข้าใจกระบวนการขั้นตอนในการดำเนินการคิดแบบนั้นๆ เพื่อให้สามารถจัดการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพราะครูมีหน้าที่หลักในการจัดการเรียนรู้สาระต่างๆ ให้แก่ผู้เรียนอย่างเป็นทางการอยู่แล้วหากครูผู้สอนบูรณาการสอดแทรกการพัฒนาหรือฝึกทักษะการคิดควบคู่ไปกับการสอนเนื้อหาสาระต่างๆ ก็จะทำให้เกิดประโยชน์สองต่อคือนอกจากผู้เรียนจะมีโอกาสฝึกฝนพัฒนาทักษะการคิดมากขึ้นแล้วทักษะเหล่านั้นยังสามารถช่วยให้ผู้เรียนเกิดความเข้าใจในสาระที่เรียนเพิ่มขึ้นซึ่งส่งผลให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนดีขึ้นด้วย (ทิตนา แคมมณี, 2554: 191-192) และสอดคล้องกับงานวิจัยของ อรุณา รุ่งเรืองวิชกุล (2556: 170) ที่ได้พัฒนารูปแบบการเสริมสร้างสมรรถนะครูนักวิจัยด้วยการบูรณาการกระบวนการเรียนรู้สำหรับข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 พบว่า ครูที่เข้าร่วมกิจกรรมทำแบบสอบถามสมรรถนะครูนักวิจัยโดยการประเมินตนเองโดยตอบข้อคำถาม 3 ด้านคือ ด้านความรู้ความเข้าใจการวิจัยในชั้นเรียนด้านจิตวิทยา และด้านการปฏิบัติทางการวิจัย มีคะแนนเฉลี่ยในภาพรวมทั้ง 3 ด้านอยู่ในระดับมาก

นอกจากนั้นการวิเคราะห์องค์ประกอบสมรรถนะหลักเพื่อใช้ในการประเมินข้าราชการพบว่าองค์ประกอบด้านการคิดวิเคราะห์และสังเคราะห์เป็นองค์ประกอบความสำคัญที่สามารถอธิบายความแปรปรวนได้ร้อยละ 3.976 กล่าวคือบุคลากรที่มีสมรรถนะด้านการคิดวิเคราะห์และสังเคราะห์จะช่วยให้มีความสามารถในการศึกษาวิเคราะห์ปัญหาของงานและปัญหาขององค์กรสามารถวิเคราะห์องค์กรหรืองานเพื่อพัฒนาและแก้ปัญหาจากการเลือกแนวคิดทฤษฎีและนวัตกรรมมาใช้สามารถทำความเข้าใจสิ่งต่างๆ แยกแยะประเด็นส่วนย่อยๆ อย่างมีหลักการทั้งยังสามารถคิดอย่างเป็นระบบคิดเชื่อมโยงเป็นองค์รวมคิดอย่างสร้างสรรค์และสังเคราะห์รวบรวมสิ่งต่างๆ มาจัดเป็นระบบเพื่อแก้ปัญหาหรือพัฒนางานโดยสามารถเลือกวิธีการนวัตกรรมแก้ปัญหาที่เหมาะสมสร้างเครือข่ายการมีส่วนร่วมจากผู้ที่เกี่ยวข้องทั้งนี้ประเทศไทยมีการปฏิรูปการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 เป็นเวลา 12 ปีแต่ยังไม่สามารถพัฒนาผู้เรียนให้มีพฤติกรรมในการคิดวิเคราะห์และสังเคราะห์ได้สมรรถนะด้านนี้จึงเป็นเรื่องสำคัญที่ต้องมีการพัฒนาต่อไปสำหรับการศึกษาและสำหรับในองค์กรต่างๆ แล้วกระบวนการคิดวิเคราะห์และสังเคราะห์มีความจำเป็นอย่างยิ่งในการที่จะประยุกต์ใช้กับหน้าที่หลักในการบริหารจัดการเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด (กาญจนาชนก ภัทรนิชนันท์. 2554: 81-82)

2. การศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้านตามความคิดเห็นของครู ผู้บริหารมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับมากโดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ รองลงมาคือด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านการกระตุ้นทางปัญญาและด้านการสร้างวิสัยทัศน์อย่างชัดเจน ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากัน ในขณะที่ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด สอดคล้องกับงานวิจัยของทองคำพิมพา (2556: 96) ที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวิสัยทัศน์และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดอ่างทองพบว่าระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับมากและเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้านโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้การมีอิทธิพลอย่างมีผลอย่างมีอุดมการณ์การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลการสร้างแรงบันดาลใจ และการกระตุ้นทางปัญญาตามลำดับ และสอดคล้องกับสิทธิพลพลทัพ (2552: 87) ที่ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่นเขต 3 พบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่นเขต 3 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากทุกด้านเรียงตามลำดับการปฏิบัติจากมากไปน้อยได้แก่การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลการมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์การสร้างแรงบันดาลใจและการกระตุ้นทางปัญญา ส่วนระดับวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับมากและเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้านโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยดังนี้การเผยแพร่วิสัยทัศน์การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์และการสร้างวิสัยทัศน์ตามลำดับ

ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากภาวะผู้นำของผู้บริหารถือได้ว่ามีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการพัฒนาองค์กร เนื่องจากภาวะผู้นำสัมพันธ์กับประสิทธิผลของงานและภาวะผู้นำมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลขององค์กรและด้วยผู้นำมีความสำคัญจึงมีแนวคิดและการศึกษาในเรื่องการพัฒนาความเป็นผู้นำหรือภาวะผู้นำ (Leadership) เกิดขึ้น (สินีนานู โพธิ์จิณญาโน. 2554: 2) ยิ่งไปกว่านั้นความท้าทายที่เป็นพลวัตของโลกศตวรรษที่ 21 ทั้งในส่วนที่เป็นแรงกดดันภายนอก ได้แก่การเปลี่ยนแปลงของบริบทเศรษฐกิจและสังคมโลก อันเนื่องจากการปฏิวัติดิจิทัล (Digital Revolution) การเปลี่ยนแปลงสู่อุตสาหกรรม 4.0 (The Fourth Industrial Revolution) การดำเนินงานเพื่อบรรลุเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืนขององค์การสหประชาชาติ 2573 (Sustainable Development Goals : SDGs 2030) ที่ประเทศไทยได้ให้สัตยาบัน รวมทั้งผลกระทบของการเป็นประชาคมอาเซียน และความต้องการกำลังคนที่มีทักษะในศตวรรษที่ 21 ประกอบกับแรงกดดันจากภายในประเทศจากการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากรที่ส่งผลให้ประเทศเข้าสู่สังคมสูงวัยอย่างสมบูรณ์ในอนาคตอันใกล้ ระบบการศึกษาที่ต้องปรับเปลี่ยนให้สนองและรองรับความท้าทายดังกล่าว จึงมีความจำเป็นที่ประเทศไทยต้องปฏิรูปการศึกษา เพื่อให้ระบบการศึกษาเป็นกลไกหลักของการขับเคลื่อนประเทศ ภายใต้รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยฉบับใหม่ กรอบยุทธศาสตร์ชาติระยะ 20 ปี (พ.ศ.2560– 2579) และกรอบทิศทางของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 12 (พ.ศ.2560– 2564) เพื่อให้สามารถนำพาประเทศไปสู่ความมั่นคง มั่งคั่งและยั่งยืนในอีก 20 ปีข้างหน้า (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. 2560: ง)

สำหรับในประเทศไทยในช่วงสองทศวรรษที่ผ่านมาได้มีการศึกษาภาวะผู้นำที่มีความเหมาะสมกับยุคปัจจุบันซึ่งเป็นยุคของการเปลี่ยนแปลงนี้แนวคิดทฤษฎีใหม่ที่มีชื่อเสียงและเป็นที่ยอมรับกันมากในปัจจุบันคือแนวคิดทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงซึ่งเป็นทฤษฎีภาวะผู้นำแนวใหม่หรือเป็นกระบวนทัศน์ใหม่เนื่องจากภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงนี้เป็นการเปลี่ยนแปลงกระบวนทัศน์ (Paradigm Shift) ไปสู่ภาวะผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ (Vision) มีการกระจายอำนาจหรือการเสริมสร้างพลังใจเป็นผู้มีคุณธรรมและมีการกระตุ้นผู้ตามให้มีความเป็นผู้นำ เนื่องด้วยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงนี้จะพิจารณาที่ลักษณะของผู้นำพฤติกรรมอำนาจรวมทั้งตัวแปรสถานการณ์ที่เกี่ยวข้องซึ่งเป็นแนวทางที่กว้างกว่าแนวคิดทฤษฎีภาวะผู้นำอื่นๆ และผลจากการวิจัยเชิงประจักษ์และการฝึกอบรมพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในทุกระดับในองค์กรของประเทศต่างๆ จำนวนมากพบว่าผู้บริหารหรือผู้นำที่มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสามารถทำให้ประสิทธิผลของงานและองค์กรสูงขึ้นแม้ว่าสภาพการณ์ขององค์กรจะมีข้อจำกัดต่างๆ เพียงใด (กระทรวงศึกษาธิการ. 2550: 2 – 3)

3. องค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในแต่ละด้านมีความสัมพันธ์กับสมรรถนะการวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียนของครูในทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งสิ้น 5 ด้าน โดยด้านที่มีความสัมพันธ์สูงสุด คือ ด้านการกระตุ้นทางปัญญารองลงมา คือ ด้านการสร้างวิสัยทัศน์อย่างชัดเจน ด้านการสร้างแรงบันดาลใจและด้านการคำนึงถึงความ เป็นปัจเจกบุคคล และด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ตามลำดับจะเห็นได้ว่าองค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงทั้ง 5 ด้าน ล้วนแล้วแต่มีความสัมพันธ์กับสมรรถนะการวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียนของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 ทุกองค์ประกอบ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ ผู้บริหารมีส่วนช่วยสนับสนุนให้ครูและบุคลากรมีแรงบันดาลใจในการพัฒนาตนเอง และเห็นความสำคัญ ของทักษะและกระบวนการคิดขั้นสูง ซึ่งส่งผลโดยตรงต่อการพัฒนาตนเองของครูและส่งผ่านไปยัง การจัดการกระบวนการเรียนรู้สำหรับนักเรียน

รวมไปถึงการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียนยังเป็นเครื่องมือสำคัญอีกประการหนึ่งที่ช่วยให้ สามารถแก้ปัญหาและพัฒนาผู้เรียนได้สอดคล้องกับบริบทและความแตกต่างของผู้เรียนแต่ละบุคคล ซึ่งสอดคล้องกับแผนการดำเนินงานของสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 (2558: 24) ที่กำหนดกลยุทธ์ที่ 5 พัฒนาสมรรถนะครูและบุคลากรทางการศึกษาทั้งระบบให้ปฏิบัติงานได้เต็ม ตามศักยภาพ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการพัฒนาคุณภาพศึกษาในยุคปัจจุบันจำเป็นต้องมีผู้บริหาร สถานศึกษาที่มีวิสัยทัศน์กว้างไกลใฝ่รู้ใฝ่เรียนสร้างเจตคติที่ดีและมีความตั้งใจแน่วแน่ในการปฏิบัติงาน ตลอดจนมุ่งแสวงหาความรู้และยอมรับสิ่งใหม่ๆ อยู่เสมอให้เท่าทันต่อการเปลี่ยนแปลงในยุคศตวรรษ ที่ 21 โดยผู้บริหารสถานศึกษามีการวางแผนส่งเสริมการพัฒนาและใช้หลักสูตรสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ร่วมกับฝ่ายต่างๆ เพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนให้มีความรู้ความสามารถในการคิดวิเคราะห์คิดสร้างสรรค์มี วิจารณญาณมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนผ่านเกณฑ์มาตรฐานตลอดจนเป็นคนดีมีคุณภาพชีวิตที่ดีและมี ขีดความสามารถในการแข่งขันในเวทีระดับโลก และสอดคล้องกับแนวคิดของสำนักงานเลขาธิการ สภาการศึกษา (2558: 45) ที่อธิบายถึงความสำคัญของผู้บริหารสถานศึกษาที่จะมีส่วนช่วยส่งเสริม ให้ครูพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการพัฒนาเทคนิคการสอนและกระบวนการคิด ของครูเพราะครูคือผู้ที่มีบทบาทในการแนะนำวิธีคิด วิเคราะห์ความรู้ ปมเพาะทักษะ และความสามารถ ในการเรียนรู้ด้วยตนเอง ซึ่งกระบวนการจัดการเรียนรู้ของครูจะส่งผลต่อนักเรียนอย่างแท้จริง

ยิ่งไปกว่านั้นยังสอดคล้องกับแนวทางการพัฒนาครูในอนาคต ของกระทรวงศึกษาธิการ (2558: 2) ที่ได้ศึกษาสถานภาพการผลิตและพัฒนาครูในประเทศไทย พบว่า ในการผลิตครูในอนาคต ให้มีคุณภาพนั้นต้องมีการคัดสรรบุคคลที่เหมาะสมเข้ามาเป็นครู เพิ่มจุดเน้นคุณลักษณะคนที่มีใจรัก ในวิชาชีพ มีจิตวิญญาณความเป็นครู รวมถึงพัฒนาหลักสูตรการผลิตครูให้เหมาะสมกับยุคสมัยโดย ผ่านกระบวนการวิจัย ซึ่งสมรรถนะของหลักสูตรจะต้องสามารถพัฒนาบัณฑิตครูให้เป็นคนมีความรู้

มีความสามารถด้านทักษะการคิด ความสามารถในการเป็นผู้นำ ความสามารถในการอยู่ร่วมกันและมีความสัมพันธ์อันดีกับบุคคลอื่นที่มีความแตกต่างทางวัฒนธรรม มีพื้นฐานทางจริยธรรมที่จะดำรงชีวิตอยู่ในโลกอนาคต จะเห็นได้ว่าการพัฒนาครูให้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงทั้งในระดับมหภาคและจุลภาคให้ครอบคลุมและเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุดนั้นการพัฒนาสมรรถนะครูในด้านการคิดวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียนเป็นสิ่งที่สำคัญ ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาที่มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีความรู้เท่าทันสภาพการณ์อย่างรอบด้าน มีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน ย่อมจะสามารถที่จะกระตุ้นทางปัญญา สร้างแรงบันดาลใจ ทั้งยังมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ให้กับผู้ใต้บังคับบัญชา บนพื้นฐานของการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ซึ่งเป็นไปในทิศทางเดียวกับฟีดเลอร์และการ์เซีย (Fiedler; & Garcia. 1987: 52) ที่ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารกับผู้ร่วมงานเป็นองค์ประกอบที่สำคัญมากที่สุดต่อทัศนคติของผู้ร่วมงานที่มีต่อการทำงานหากผู้ร่วมงานมีความศรัทธาในตัวผู้บริหารและยอมที่จะเป็นผู้ตามการให้ความสนับสนุนในการปฏิบัติงานก็จะเป็นไปด้วยดีในทางตรงกันข้ามหากผู้บริหารไม่ได้รับความไว้วางใจจากผู้ร่วมงานก็ย่อมไม่ดีทำให้ผู้บริหารเกิดความอึดอัดที่จะปฏิบัติงานมีความวิตกกังวลซึ่งอาจทำให้งานที่ปฏิบัติอยู่ลุ่มเหลวได้

4. ปัจจัยด้านบุคคลของครูและภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสามารถพยากรณ์สมรรถนะการวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียนของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยปัจจัยด้านบุคคลของครูและภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาทุกด้านร่วมกับการพยากรณ์สมรรถนะการวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียนของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 ได้ร้อยละ 21.30 โดยการกระตุ้นทางปัญญา มีอำนาจการพยากรณ์สูงสุดรองลงมา อายุ และเพศ (SEX) ตามลำดับ

เนื่องจากการกระตุ้นทางปัญญาเป็นพฤติกรรมที่ผู้บริหารแสดงให้เห็นว่าสามารถกระตุ้นผู้ใต้บังคับบัญชาให้เห็นวิธีการ หรือแนวทางใหม่ในการแก้ปัญหา รวมถึงการเป็นแบบอย่างเพื่อส่งเสริมให้ผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีความกล้าที่จะแสดงความคิดเห็น และเกิดกระบวนการวิเคราะห์ปัญหา เพื่อนำไปสู่การแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ ทำให้ช่องว่างระหว่างผู้ใต้บังคับบัญชากับผู้บริหารแคบลง ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มศักยภาพ ซึ่งสอดคล้องกับกมลมาลย์ ไชยศิริธัญญา (2559: 1510) ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อสมรรถนะหลักของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 2 ผลการวิจัยพบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมากเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยดังนี้การกระตุ้นสติปัญญาการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลการสร้างแรงบันดาลใจและการมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารทุกด้านส่งผลต่อสมรรถนะหลักของครูโดยสามารถร่วมกันทำนายสมรรถนะหลักของครู

ในภาพรวมได้ร้อยละ 81.6 และพบว่า การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลการสร้างแรงบันดาลใจ และการกระตุ้นสติปัญญาส่งผลต่อการมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของครูและสอดคล้องกับปิยะ เจริญเวชรักษ์ (2556: 1) ที่ได้ศึกษารูปแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานด้านการสร้างอิทธิพลเพื่อให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการครู ซึ่งกลุ่มตัวอย่างเป็นผู้บริหาร และข้าราชการครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผลวิจัยพบว่า องค์ประกอบของรูปแบบสามารถอธิบายความแปรปรวนต่อการเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการครูได้ ร้อยละ 98 ตัวแปรแฝงที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการครู คือ ภูมิหลัง คุณลักษณะเฉพาะความเป็นผู้นำ และพฤติกรรมการสร้างอิทธิพล ส่วนองค์ประกอบของตัวแปรแฝงทั้ง 4 ตัว ซึ่งเรียงลำดับน้ำหนักองค์ประกอบจากมากไปน้อย ดังนี้ 1)ตัวแปรแฝงภูมิหลัง คือ อายุ ประสบการณ์ การศึกษาอบรมทางการบริหาร และ ระดับการศึกษา 2)ตัวแปรแฝงคุณลักษณะเฉพาะความเป็นผู้นำ คือ ทักษะผู้นำ และ คุณลักษณะส่วนตัวของผู้นำ 3)ตัวแปรแฝงพฤติกรรมการสร้างอิทธิพล คือ การจูงใจด้วยเหตุผล การสร้างแรงบันดาลใจ การแลกเปลี่ยน และ การใช้อำนาจตามกฎหมาย และ 4)ตัวแปรแฝงแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการครู คือ ความผูกพันต่อองค์กร การทำงานเป็นทีม และ ความพึงพอใจในการทำงาน ตามลำดับ

อีกทั้งกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ มีอายุไม่เกิน 35 ปี ถึงร้อยละ 61 ซึ่งครูในกลุ่มนี้ถือได้ว่าอยู่ในวัยที่พร้อมจะเรียนรู้งาน แสวงหาความก้าวหน้า และความมั่นคง รวมถึงพร้อมยอมรับการเปลี่ยนแปลง จึงส่งผลต่อสมรรถนะการวิเคราะห์ การสังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียนโดยตรง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของอดุลย์ สนั่นเอื้อเมิงไธสง (2553: 93) ที่ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อสมรรถนะการวิจัยในชั้นเรียนของครูสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผลการวิจัยพบว่า ตัวแปรระดับครูที่มีผลต่อสมรรถนะการวิจัยในชั้นเรียนโดยรวมของครูได้แก่ ตัวแปรความเป็นครูที่มีประสบการณ์เกี่ยวกับการทำวิจัยและตัวแปรความคาดหวังในผลการวิจัยอายุราชการ และลักษณะนิสัยที่เอื้อต่อการทำวิจัยในชั้นเรียน และตัวแปรระดับโรงเรียนที่มีอิทธิพลต่อค่าเฉลี่ยสมรรถนะการวิจัยในชั้นเรียนโดยรวมของครู ได้แก่ ตัวแปรการสนับสนุนของผู้บริหาร

การที่จะพัฒนาครูให้มีสมรรถนะการวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียนได้นั้น ปัจจัยด้านบุคคลของครูทั้งอายุ เพศ การศึกษา ประสบการณ์การสอน ล้วนแล้วแต่มีอิทธิพลทั้งทางตรงและทางอ้อม เนื่องมาจากสมรรถนะเป็นความสามารถในการใช้ความรู้ ทักษะ ทักษะคิด ค่านิยม อุปนิสัยส่วนตัวที่มีต่อการปฏิบัติงานของแต่ละบุคคล ที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานเพื่อทำให้งานมีประสิทธิภาพสูงสุดตามที่องค์กรต้องการ เพราะสมรรถนะมีความสัมพันธ์กับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ซึ่งสามารถนำแนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะไปใช้ในการสรรหาและคัดเลือกบุคลากร การพัฒนาบุคลากร การประเมินผลการปฏิบัติงาน การพัฒนาความก้าวหน้าในวิชาชีพ การวางแผน สืบทอดตำแหน่ง และการจ่ายค่าตอบแทน (ศักดิ์ไทย สุรกิจบรร. 2557: 173) ดังนั้นภาวะผู้นำการ

เปลี่ยนแปลงของผู้บริหารจะมีส่วนสำคัญอย่างยิ่งที่จะช่วยกระตุ้นให้ผู้ได้บังคับบัญชามีความมุ่งมั่นที่จะพัฒนาสมรรถนะของตนเอง โดยเฉพาะอย่างยิ่งสมรรถนะในด้านกระบวนการคิดวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน เนื่องจากสมรรถนะทางด้านนี้เป็นสมรรถนะที่สะท้อนไปสู่การจัดการเรียนรู้ให้กับผู้เรียน ให้ผู้เรียนเกิดกระบวนการคิดวิเคราะห์ คิดสังเคราะห์ คิดอย่างมีวิจารณญาณ และคิดอย่างสร้างสรรค์ เพราะหากครูผู้สอนขาดทักษะทางด้านกระบวนการคิดแล้ว เป็นไปได้ยากกว่าจะสามารถถ่ายทอดความรู้และช่วยเหลือให้ผู้เรียนเกิดทักษะดังกล่าวได้สอดคล้องกับงานวิจัยของวัชรินทร์ ล้ออุทัย (2554: 98) ที่ศึกษาปัจจัยบางประการที่ส่งผลต่อสมรรถนะครูสังกัดสำนักงานการศึกษากรุงเทพมหานคร พบว่า ค่าน้ำหนักความสำคัญของปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะครูในภาพรวมได้แก่ลักษณะทางกายภาพในที่ทำงานสัมพันธ์ภาพระหว่างครูกับผู้บังคับบัญชาสัมพันธ์ภาพระหว่างครูกับนักเรียนมีค่าน้ำหนักความสำคัญเท่ากับ .141, .061 และ .152 ตามลำดับ ส่งผลทางบวกต่อสมรรถนะครูในภาพรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ทั้งนี้ที่จากผลการวิจัย พบว่าสมการพยากรณ์ที่เกิดจากปัจจัยด้านบุคลิกของครูและภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสามารถทำนายสมรรถนะการวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียนของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 ได้เพียงร้อยละ 21.30 อาจเนื่องมาจากค่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอยู่ในระดับสูงโดยเฉพาะในส่วนขององค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ทำให้การร่วมกันพยากรณ์อยู่ในระดับที่ไม่สูงมากนัก ซึ่งในทางสถิติลักษณะเช่นนี้จะเรียกว่า Multicollinearity คือมีสหสัมพันธ์กันเองระหว่างตัวแปรอิสระมากกว่า 2 ตัวขึ้นไป ถึงแม้จะไม่ได้ทำให้ Model นั้นใช้พยากรณ์ตัวแปรตามไม่ได้เลยก็ตาม แต่ปัญหาจะเกิดที่การจะควบคุมตัวแปรอิสระให้เป็นไปตาม Model เป็นไปได้ยากเป็นผลให้เกิดปัญหาความเที่ยงตรงของ Model คือลักษณะที่ใช้พยากรณ์แล้วจะได้ค่าตัวแปรตามไม่เหมือนเดิมตลอดเวลา ขึ้นอยู่กับสถานะของตัวแปรอิสระที่มีสหสัมพันธ์กันด้วย เพราะนอกจากตัวแปรตามจะเปลี่ยนแปลงตามตัวแปรอิสระที่เปลี่ยนไปแล้ว ตัวแปรอิสระบางตัวยังเปลี่ยนแปลงโดยขึ้นอยู่กับตัวแปรอิสระตัวอื่นๆ อีกด้วยจึงเกิดความไม่มีเสถียรภาพของ Model ในต่างเวลากัน

ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ผู้วิจัยได้แบ่งข้อเสนอแนะออกเป็น 2 ส่วน มีรายละเอียด ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ผู้บริหารสถานศึกษาและหน่วยงานต้นสังกัดที่เกี่ยวข้องควรจัดให้มีการอบรมเชิงปฏิบัติการให้ครูได้พัฒนาทักษะการคิดขั้นสูง และกระบวนการในการทำวิจัยในชั้นเรียนแก่ครู ซึ่งจะนำไปสู่การยกระดับคุณภาพของผู้เรียนโดยตรง

1.2 ผู้บริหารสถานศึกษาและหน่วยงานต้นสังกัดที่เกี่ยวข้องควรจัดให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้สร้างชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ (Professional Learning Community) ทั้งภายในสถานศึกษา และภายในกลุ่มโรงเรียนเพื่อให้ครูได้มีโอกาสแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับครูผู้สอนที่มีประสบการณ์และสามารถนำมาพัฒนาตนเองและผู้อื่นได้อย่างเหมาะสมกับบริบทของแต่ละสถานศึกษา เนื่องจากสมรรถนะด้านการสังเคราะห์ของครูมีคะแนนต่ำที่สุด เมื่อเปรียบเทียบกับด้านการวิเคราะห์ของครู และด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียนของครู

1.3 ผู้บริหารสถานศึกษาและหน่วยงานต้นสังกัดที่เกี่ยวข้องควรพัฒนาแนวทางในการประเมินความดีความชอบอิงสมรรถนะ เพื่อให้ครูเกิดการยอมรับและกระตุ้นให้เกิดการพัฒนาสมรรถนะของตนเองให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น เนื่องจากพฤติกรรมของผู้บริหารในให้ผลตอบแทนรางวัลแก่ผู้ได้บังคับบัญชาโดยพิจารณาจากความสามารถในการปฏิบัติงาน มีค่าความแปรปรวนสูงที่สุด

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยในครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการวิจัยพัฒนากลยุทธ์การยกระดับสมรรถนะการคิดวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียนของครู เพื่อเป็นเครื่องมือให้ผู้บริหารสถานศึกษาและหน่วยงานต้นสังกัดมีแนวทางในการดำเนินงานเชิงรุกในการพัฒนาสมรรถนะครูเพื่อเสริมสร้างคุณภาพการจัดการศึกษา

2.2 ควรมีการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะหลักและสมรรถนะประจำสายงานของครูในด้านอื่นๆ เพิ่มเติม เพื่อนำไปสู่การยกระดับสมรรถนะครูอย่างรอบด้าน



บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กนกวรรณ วิเชียรเขต. (2551). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับพฤติกรรมการตัดสินใจของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรีเขต 3. วิทยานิพนธ์ (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร. ถ่ายเอกสาร.*
- กมลมาลย์ ไชยศิริธัญญา. (2559, พฤษภาคม-สิงหาคม). ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อสมรรถนะหลักของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 2. *Veridian E-Journal*. 9(2): 1510-1525.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2550). *คู่มือผู้เข้ารับการพัฒนากลยุทธ์ผู้พัฒนาการเปลี่ยนแปลง เพื่อรองรับการกระจายอำนาจสำหรับผู้บริหารการศึกษาและผู้บริหารสถานศึกษา. นครปฐม: สถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา.*
- . (2558). *Roadmap การปฏิรูปการศึกษาเพื่อพัฒนาคนอย่างยั่งยืน (พ.ศ.2558-2569).* สืบค้นเมื่อ 24 ตุลาคม 2559. จาก <http://www.moe.go.th>
- . (2559). *สภาวะการศึกษาไทยปี 2557/2558 “จะปฏิรูปการศึกษาไทยให้ทันโลกในศตวรรษที่ 21 ได้อย่างไร”. กรุงเทพฯ: พิมพ์ดีการพิมพ์.*
- กรุณา โถชาธิ. (2558). *รูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. วารสารบริหารการศึกษา มศว “การนำเสนอผลงานวิจัยและการประชุมสัมมนาการบริหารการศึกษาระดับชาติ ครั้งที่ 1”.*
- กาญจนชนก ภัทรวินชานนท์. (2554). *การวิเคราะห์องค์ประกอบสมรรถนะหลักเพื่อใช้ในการประเมินข้าราชการ: กรณีศึกษา สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ก.ค.ศ.). ปริญญานิพนธ์ รป.ม. (นโยบายสาธารณะ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.*
- เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์. (2553). *การคิดวิเคราะห์. พิมพ์ครั้งที่ 6. กรุงเทพฯ: ชัคเชสมิเดีย.*
- . (2554). *การคิดเชิงสังเคราะห์. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ: ชัคเชสมิเดีย.*
- ขจรศักดิ์ ศิริมัย. (2554). *แนวทางการพัฒนาระบบสมรรถนะเพื่อพัฒนาการบริหารทรัพยากรบุคคล มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร (ออนไลน์). สืบค้นเมื่อ 15 ตุลาคม 2555, จาก <http://competency.rmutp.ac.th>*
- ขวัญชัย จะเกรง. (2551). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานช่วงชั้นที่ 3-4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสงคราม. สารนิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.*

- คงรัฐ นวลแปง. (2554). *การพัฒนา รูปแบบการเรียนการสอนที่ส่งเสริมจิตแห่งวิทยาการ จิตแห่งการสังเคราะห์ และจิตแห่งการสร้างสรรค์สำหรับนิสิตปริญญาตรี คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา. ปริญญาโท กศ.ด. (การวิจัยและพัฒนาหลักสูตร). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.*
- จรัส อติวิทยาภรณ์. (2553). *หลักการและทฤษฎีทางการบริหาร. สงขลา: คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ.*
- จารุวรรณ ชุนหวรานนท์. (2545). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารการพยาบาล โรงพยาบาลธรรมศาสตร์เฉลิมพระเกียรติ. งานนิพนธ์ วท.บ. (การบริหารการพยาบาล). ชลบุรี: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา. ถ่ายเอกสาร.*
- จารุวรรณ เพียรบุญ. (2554). *การศึกษสมรรถนะการบริหารจัดการห้องเรียนของครู สังกัดสำนักงานเขตยานนาวา กรุงเทพมหานคร. สารนิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.*
- จิระวรรณ บุญปลอด. (2553). *สมรรถนะทางวิชาการของครูโรงเรียนในสังกัดเทศบาลสุราษฎร์ธานี. ภาคนิพนธ์ คศ.ม. (การบริหารการศึกษา). สุราษฎร์: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสุราษฎร์ธานี. ถ่ายเอกสาร.*
- จุฑารัตน์ ชุ่มประดิษฐ์. (2557: มกราคม-มีนาคม). *คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อสมรรถนะครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่นเขต 1. วารสารศึกษาศาสตร์ฉบับวิจัยบัณฑิตศึกษามหาวิทยาลัยขอนแก่น. 8(1): 71-78.*
- จุฑาวดี ทาหล้า. (2545). *การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสภาวะการคิดแบบเมต้ากับการรับรู้ประสิทธิภาพการสอนของครูในสังกัดกรุงเทพมหานคร. ปริญญาโท กศ.ม. (การวัดผลการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.*
- จอมพงศ์ มงคลวนิช. (2555). *การบริหารองค์การและบุคลากรทางการศึกษา. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.*
- ชลิดา คงเมือง. (2548). *ศึกษาสมรรถนะที่พึงประสงค์ของพนักงานในโครงการอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์และคอมพิวเตอร์ขนาดใหญ่. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. (การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยรามคำแหง. ถ่ายเอกสาร.*
- ชัชวาล ทัดศิวัช. (2552). *องค์ความรู้เรื่องสมรรถนะ. ม.ป.พ. ถ่ายเอกสาร.*
- ชัยเสฏฐ์พรหมศรี. (2550). *ผู้บริหารแห่งอนาคต Executive of the future . กรุงเทพฯ: ฐานบุ๊ค.*
- ชุมพล เสมานันท์. (2552, มกราคม- ธันวาคม). *รูปแบบการวิจัยและพัฒนา. วารสารวิทยาศาสตร์. ปีที่ 10.*
- ชูชัย สมितिไกร. (2550). *การสรรหา การคัดเลือก และการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.*

- ชูศรี วงศ์รัตน์. (2553). เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย. พิมพ์ครั้งที่ 12. กรุงเทพฯ: ไทเนรมิตกิจ อินเทอร์เน็ต โปรเกรสซิฟ.
- โชคสุวิชัย สุภาพาส. (2554). ผลของการจัดการเรียนการสอนแบบ 4MAT เรื่องเส้นขนานที่มีต่อความสามารถในการคิดวิเคราะห์และความสามารถในการคิดสังเคราะห์ ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2. ปรินญานิพนธ์ กศ.ม. (การมัธยมศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ณรงค์วิทย์ แสนทอง. (2546). เทคนิคการจัดทำ Job Description บนพื้นฐานของ Competency และ KPI. กรุงเทพฯ: เอชอาร์เซ็นเตอร์.
- (2550). มารูจัก Competency กันเถอะ. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: เอชอาร์เซ็นเตอร์.
- ณัชฎานุชสุดชาติ. (2553). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารจัดการหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐานพุทธศักราช 2551 ในโรงเรียนต้นแบบการใช้หลักสูตร. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น. ถ่ายเอกสาร.
- ณัฐพันธุ์ เขจรนันท์. (2551). พฤติกรรมองค์กร. กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดดูเคชั่น.
- เดชา เดชะวัฒน์ไพศาล. (2543). Competency-Based Human Resources Management. วารสารการบริหารคน. 21(4): 11-28.
- ทศนา แคมมณี. (2554, เมษายน-มิถุนายน). ทักษะการคิดวิเคราะห์ สังเคราะห์ สร้างสรรค์ และการคิดอย่างมีวิจารณญาณ: การบูรณาการในการจัดการเรียนรู้. วารสารราชบัณฑิตยสถาน. 2(36): 198-204.
- ทองคำ พิมพ์า. (2556). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวิสัยทัศน์และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดอ่างทอง. สารนิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ทองใบ สุตอารี. (2544). ภาวะผู้นำและการจูงใจ. อุบลราชธานี: คณะวิทยาการจัดการ สถาบันราชภัฏอุบลราชธานี.
- เทียมจันทร์ พานิชย์ผินไชย. (2558, มกราคม-เมษายน). การพัฒนากระบวนการจัดการเรียนรู้ตามแนวคิดทฤษฎีการศึกษาเพื่อพัฒนาครูระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน. วารสารสักทอง (มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร). 21(1): 55-56.
- ธงชัย หมื่นสา. (2552). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนกับการประกันคุณภาพภายในโรงเรียนขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มหาสารคามเขต 3. รายงานการศึกษาอิสระ กศ.ม. ขอนแก่น: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น. ถ่ายเอกสาร.

- ธวัช กงเดิม. (2554). แนวทางการพัฒนาสมรรถนะครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 2. สถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา.
รายงานการศึกษาส่วนบุคคล(นศส.ศธ).
- ธีระ รุญเจริญ. (2553). ความเป็นมืออาชีพในการจัดและบริหารการศึกษา ยุคปฏิรูปการศึกษา.
พิมพ์ครั้งที่ 6. กรุงเทพฯ: ข้าวฟ่าง.
- นารินทร์เดชสะท้อน. (2557, กันยายน-ธันวาคม). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร
สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์เขต 3.
วารสารวิชาการแพรวกาฬสินธุ์มหาวิทยาลัยราชภัฏกาฬสินธุ์. 1(3): 83-99.
- นิติพล ภูตะโชติ. (2556). พฤติกรรมองค์กร. กรุงเทพฯ: วี พรินท์.
- นรินทร์ ตันจ้อย. (2553). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษานครนายก. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). ปทุมธานี:
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย. ถ่ายเอกสาร.
- ประทวน มูลหล้า. (2552). ปัจจัยที่สัมพันธ์กับสมรรถนะการบริหารจัดการชั้นเรียนของครูระดับ
มัธยมศึกษาช่วงชั้นที่ 3 ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากทม.มหานคร
เขต 1. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (บริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ประนอม แมนมาศวิหค. (2553). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของ
ผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลอำเภอเมืองจังหวัดนครสวรรค์. (การจัดการทั่วไป).
นครสวรรค์: มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์. ถ่ายเอกสาร.
- ประมวล ศรีขวัญใจ. (2550). การจัดการความรู้ในโรงเรียนประถมศึกษาอำเภอพระนครศรีอยุธยา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยาเขต 1. สารนิพนธ์ กศ.ม.
(การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
ถ่ายเอกสาร.
- ประสพ ชนมาญา. (2555). รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการวิจัยในชั้นเรียนของครูในโรงเรียน
มัธยมศึกษาจังหวัดปทุมธานี สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.
วิทยานิพนธ์ กศ.ด. (การบริหารการศึกษา). กาญจนบุรี: มหาวิทยาลัยเวสเทิร์น.
ถ่ายเอกสาร.
- ปรัชญา มะลิหวล; และพิกุล ภูมิโคกรักษ์. (2555). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำ
การเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัด
สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา).
มหาสารคาม: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาสารคาม. ถ่ายเอกสาร.

- ปราณี พิพัฒน์สถิตกุล. (2556). การสังเคราะห์งานวิจัยด้านนวัตกรรมเพื่อพัฒนาทักษะการคิดวิเคราะห์ในกลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทยของนักเรียนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน : การวิเคราะห์ห่อภิมาณ. ปรินทิพนิพนธ์ กศ.ม. (การวิจัยและพัฒนาศักยภาพมนุษย์). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ปารณีย์ ขวัญกิจวงศ์. (2557). ตัวแปรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการสอนของครู โรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 10. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การวิจัยและประเมินผลทางการศึกษา). กรุงเทพฯ: สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง. ถ่ายเอกสาร.
- ปิยะ เจริญเชษฐรักษ์. (2556). รูปแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานด้านการสร้างอิทธิพล เพื่อให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการครู. ราชภัฏเพชรบูรณ์สาร. 15(2).
- ปิยะชัย จันทรวงศ์ไพศาล. (2549). การค้นหาและวิเคราะห์เจาะลึก Competency ภาคปฏิบัติ. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: เอชอาร์ เซ็นเตอร์.
- พิชาภพ พันธุ์แพ. (2554). ผู้นำกับการจัดการการเปลี่ยนแปลง. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พิณสุตา สิริธรรงค์. (2557). การยกระดับคุณภาพ “ครูไทยในศตวรรษที่ 21. กรุงเทพฯ: สำนักงานส่งเสริมสังคมแห่งการเรียนรู้และคุณภาพเยาวชน.
- ไพโรจน์ กลิ่นกุหลาบ. (2551). รูปแบบเครือข่ายการเรียนรู้ทางการบริหารการศึกษา สำหรับบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน. วารสารบริหารการศึกษา มศว. 5(10): 17-33.
- ภัครดา มากเทพพงษ์. (2557). กลยุทธ์การส่งเสริมสมรรถนะประจำสายงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 จังหวัดสุพรรณบุรี. วารสารอิเล็กทรอนิกส์ทางการศึกษา. 9(4): 367-378.
- ภารดี อนันต์นาวิ. (2555). หลักการ แนวคิด ทฤษฎีทางการบริหารการศึกษา. พิมพ์ครั้งที่ 4. ชลบุรี: มนตรี.
- ไมตรี คงนุกุล. (2553). การศึกษาภาวะผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนนานาชาติ คินเคดกรุงเทพ. สารนิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ยงยุทธ เกษสาคร. (2551). ภาวะผู้นำและการทำงานเป็นทีม. กรุงเทพฯ: เอสแอนด์ จี กราฟฟิค.
- ยุวดี ยางสว. (2550). ศึกษาสมรรถนะด้านการบริหารจัดการในห้องเรียนของครูอาชีวศึกษา จังหวัดกาญจนบุรี. สารนิพนธ์ กศ.ม. (บริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.

- รัชนี้วรรณ วณิชยธนม. (2548). การปรับใช้สมรรถนะในการบริหารทรัพยากรมนุษย์.
เอกสารประกอบการสัมมนาเรื่องสมรรถนะของข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการ
ข้าราชการพลเรือน.
- (2558). สมรรถนะในระบบข้าราชการพลเรือนไทย (ออนไลน์). สืบค้นเมื่อ 24 ตุลาคม
2559, จาก <http://krujojo.blogspot.com/2008/10/competency.html>
- รัตติกรณ์ จงวิศาล. (2550). ผลการฝึกอบรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้นำนิสิต
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. ปรินญาณิพนธ์ วท.ด. (พฤศจิกายนศาสตรบัณฑิต).
กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- (2556). ภาวะผู้นำ ทฤษฎี การวิจัย และแนวทางสู่การพัฒนา. กรุงเทพฯ:
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ลัดดา เจียมจุไร. (2547). ความต้องการนิเทศภายในของครูเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนที่เน้น
ผู้เรียนเป็นสำคัญในโรงเรียนเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานครเขต 3 กลุ่ม 1
บางกอกน้อย. สารนิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- วรรณภา คนกล้า. (2552). ปัจจัยบางประการที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพ
ครูของข้าราชการครูสังกัดกรุงเทพมหานคร. ปรินญาณิพนธ์ กศ.ม. (การวิจัยและสถิติ
ทางการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- วลีรัตน์ ตันทุลเศรษฐ์. (2552). ความสัมพันธ์ของการจัดการความรู้และผลการดำเนินงานองค์กร
กรณีศึกษาโรงพยาบาลพนมสารคามจังหวัดฉะเชิงเทรา. วิทยานิพนธ์ศศ.ม. กรุงเทพฯ:
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล. ถ่ายเอกสาร.
- วัชรินทร์ ล้อยอทัย. (2554). ปัจจัยบางประการที่ส่งผลต่อสมรรถนะครูสังกัดสำนักงานการศึกษา
กรุงเทพมหานคร. ปรินญาณิพนธ์ กศ.ม. (การวิจัยและสถิติทางการศึกษา). กรุงเทพฯ:
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- วิโรจน์ สารรัตน์. (2555). แนวคิด ทฤษฎี และประเด็นเพื่อการบริหารทางการศึกษา.
พิมพ์ครั้งที่ 8. กรุงเทพฯ: ทิพย์วิสุทธิ.
- ศรุตดา ชัยสุวรรณ. (2552). ผู้นำการศึกษากับการพัฒนาดน พัฒนาคณ พัฒนางาน. กรุงเทพฯ:
ทริปปี้ เอ ก๊อปปี.
- ศักดิ์ไทย สุรกิจบวร. (2547). การแสวงหาและแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารมืออาชีพ
กรณีผู้บริหารการศึกษาและผู้บริหารสถานศึกษา. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- (2557, กรกฎาคม-ธันวาคม). สมรรถนะสำคัญของผู้บริหารมืออาชีพ. วารสาร
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร. 6(12): 173.
- ศิริชัย กาญจนวาสี; ทวีวัฒน์ ปิตยานนท์; และ ดิเรก ศรีสุโข. (2555). การเลือกใช้สถิติที่เหมาะสม
สำหรับการวิจัย. พิมพ์ครั้งที่ 6. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

- ศิริวรรณ หวลกระสินธุ์. (2549). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารกับประสิทธิภาพโรงเรียนที่เข้าร่วมโครงการ 1 อำเภอ 1 โรงเรียนในฝัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 2. สารนิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- สถาบันพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานคร. (2553). คู่มือ *Training Road Map*. กรุงเทพฯ: สถาบันพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานคร.
- สถาบันพัฒนาครูคณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา. (2549). การประเมินสมรรถนะครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อจัดทำแผนพัฒนาตนเอง (ID-PLAN) และแผนพัฒนาความก้าวหน้าในวิชาชีพ (CAREER PLAN). นครปฐม: ฝ่ายวิชาการโครงการพัฒนาระบบการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา.
- . (2558). กระบวนการประเมินสมรรถนะและการจัดทำแผนพัฒนาตนเอง (ID-Plan). สืบค้นเมื่อ 24 ตุลาคม 2559, จาก http://www.moe.go.th/moe/upload/news_research/htmlfiles.
- สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย. (2556). การจัดทำยุทธศาสตร์การปฏิรูปการศึกษาระดับพื้นฐานให้เกิดความรับผิดชอบ. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.
- สถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี. (2558). สรุปผลการวิจัยโครงการ TIMSS 2015. กรุงเทพฯ: สถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี.
- สถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี. (2558). สรุปผลการประเมิน PISA 2015 วิทยาศาสตร์ การอ่าน และคณิตศาสตร์. กรุงเทพฯ: สถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี.
- สมชาย เทพแสง. (2549). ผู้นำยุคใหม่หัวใจของการปฏิรูป. กรุงเทพฯ: อัลฟ่า มิเลเนียม.
- สมชาย นำประเสริฐชัย. (2553). การจัดการความรู้. สืบค้นเมื่อ 10 ตุลาคม 2558, จาก <http://webcache.googleusercontent.com>.
- สมบุญ รัตน์บุญศรีทอง. (2553). ผลการใช้รูปแบบวงจรการเรียนรู้ TSO ที่มีต่อมโนทัศน์เรื่องพันธะเคมีและความสามารถในการคิดวิเคราะห์ของนักเรียนมัธยมศึกษาตอนปลาย. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การศึกษาวิทยาศาสตร์). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.
- สรายุรัตน์ จันทะมล. (2548). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเลย เขต 2. รายงานการศึกษานิพนธ์ ศศ.ม. (การบริหารการศึกษา). ขอนแก่น: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น. ถ่ายเอกสาร.

- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 2. (2553). ผลการประเมินสมรรถนะ
ครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 2 ปี 2553
ตามโครงการยกระดับคุณภาพครูทั้งระบบ (Upgrading Teacher Qualification
Through The Whole System: UTQ). ม.ป.พ.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1. (2558). ข้อมูลสารสนเทศ ปีการศึกษา 2560.
กรุงเทพฯ: กลุ่มนโยบายและแผน.
- (2553). คู่มือการบริหารจัดการระบบคุณภาพ. กรุงเทพฯ: ชุมชนสหกรณ์
การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1. (2555). แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน
พ.ศ. 2555-2558. กรุงเทพฯ: กลุ่มนโยบายและแผน.
- (2558). ระบบเก็บข้อมูลจำนวนนักเรียนแยกเพศ แยกชั้นเรียน จำนวนห้องเรียน
และจำนวนบุคลากร ภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2557. สืบค้นเมื่อ 10 ตุลาคม 2558,
จาก http://sch57.bopp-obec.info/area_page.php?areacode=00101702.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2553). คู่มือประเมินสมรรถนะครู(ฉบับปรับปรุง).
กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2560). แผนพัฒนาเศรษฐกิจและ
สังคมแห่งชาติฉบับที่ 12 (2560-2564). กรุงเทพฯ: สำนักนายกรัฐมนตรี.
- สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ. (2554). รวบรวมกฎหมายว่าด้วยการบริหารงานบุคคลของ
ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา. กรุงเทพฯ: กระทรวงศึกษาธิการ.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2551). รายงานการวิจัยสมรรถนะครูและแนวทางการพัฒนา
ครูในสังคมที่เปลี่ยนแปลง. กรุงเทพฯ: พรักหวานกราฟฟิค.
- (2557). รายงานการศึกษา “การพัฒนารอบกำหนดสมรรถนะกลุ่มอาชีพตาม
กรอบคุณวุฒิแห่งชาติ. กรุงเทพฯ: พรักหวานกราฟฟิค.
- (2558). โครงการปฏิรูปการเรียนรู้ของผู้เรียน (พ.ศ. 2557-2560) “สะท้อนปัญหา
และทางออก ตอบโจทย์ปฏิรูปการศึกษาไทย”. กรุงเทพฯ: 21 เซ็นจูรี่ .
- (2560). แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579. กรุงเทพฯ: พรักหวาน กราฟฟิค.
- สิริสร กระแสร์สุนทร. (2545). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยบางประการกับแรงจูงใจใน
การทำวิจัย ของครูในสังกัดสำนักงานการศึกษาจังหวัดฉะเชิงเทราโดยใช้วิธี
วิเคราะห์แบบสหสัมพันธ์ค่าโนนคอลล. ปรินญานิพนธ์ กศ.ม. (การวิจัยและสถิติทางการ
ศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- สิทธิพล พหลทัพ. (2552). ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 3. การศึกษาอิสระ กศ.ม. (การบริหาร
การศึกษา). ขอนแก่น: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น. ถ่ายเอกสาร.

- สิทธิพล อาจอินทร์. (2554, มกราคม). การพัฒนารูปแบบการจัดการเรียนรู้ที่เน้นการคิดวิเคราะห์ กลุ่มสาระการเรียนรู้วิทยาศาสตร์. *วารสารวิจัย มข.* 16(1): 72-82.
- สินีนาวโพธิ์จิณญาโน. (2554). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการจัดการความรู้ของครูในเครือข่ายโรงเรียนที่ 22 สำนักงานเขตบางกะปิกรุงเทพมหานคร. สารนิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- สุกัญญา รัตมีธรรมโชติ. (2550). การจัดการทรัพยากรมนุษย์ด้วย *Competency Based HRM*. กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดดูเคชั่น.
- สุชาดารังสินันท์. (2550). เอกสารการสอนชุดวิชาการบริหารการเปลี่ยนแปลงหน่วยที่ 10: ผู้บริหารกับการเปลี่ยนแปลง. หน้า 114-116. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- สุพัตต์พิบูลย์. (2549). การวิจัยและพัฒนาสำหรับครูและบุคลากรทางการศึกษา. นนทบุรี: จตุพรดีไซด์.
- สุพานีสถะภูวณิช. (2552). พฤติกรรมองค์การสมัยใหม่ :แนวคิดและทฤษฎี. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดดูเคชั่น.
- สุรเดช อนันตสวัสดิ์. (2554). โมเดลเชิงสาเหตุและผลของสมรรถนะของครูสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษานี้พื้นฐาน. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (วิจัยและจิตวิทยาการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.
- สุวิทย์ มูลคำ. (2553). 21 วิธีการเรียนรู้เพื่อพัฒนากระบวนการคิด. กรุงเทพฯ: ดวงกมล.
- แสงเดือน กมลมาลย์. (2552). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษานี้พื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดนนทบุรี. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (บริหารการศึกษา). นนทบุรี: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช. ถ่ายเอกสาร.
- หริสา ยงวรรณกร. (2557). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและการจัดการสิ่งแวดล้อมในโรงเรียนที่ส่งผลต่อการปฏิรูปการเรียนรู้ของครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- อดุลย์ สนั่นเอื้อเม้งไรสง. (2553). ปัจจัยที่มีผลต่อสมรรถนะการวิจัยในชั้นเรียนของครูสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษานี้พื้นฐาน : การวิเคราะห์โมเดลเชิงเส้นตรงระดับลดหลั่น. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การวิจัยการศึกษา). มหาสารคาม: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาสารคาม. ถ่ายเอกสาร.
- อนันต์ นามทองตัน. (2554). มองทางลัดสู่การปฏิบัติที่เป็นเลิศ. พิมพ์ครั้งที่ 3. นนทบุรี: สหมิตรพริ้นติ้งแอนด์พับลิชชิ่ง.
- อภิรักษ์ วรรณสาธพ. (2545, พฤศจิกายน-ธันวาคม). คน: Competency: ความท้าทายขององค์การยุคใหม่. *วารสาร Productivity World.* 7(41): 16-27.

- อรอุมา รุ่งเรืองวณิชกุล. (2556). *การพัฒนารูปแบบการเสริมสร้างสมรรถนะครูนักวิจัยด้วยการบูรณาการกระบวนการเรียนรู้ สำหรับข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2*. ปรินทิฟอนท์ กศ.จ. (การศึกษาผู้ใหญ่). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- อรอุมลบุญ. (2557). ปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 27. *วารสารคณะศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยมหาสารคาม (ฉบับพิเศษ)*.
- อาภรณ์ภูวพิพันธ์. (2548). *Competency dictionary*. กรุงเทพฯ: เอชอาร์เซ็นเตอร์.
- อุทุมพร จามรمان. (2547). *การสังเคราะห์งานวิจัย: เชิงปริมาณเน้นวิธีวิเคราะห์เมตต้า*. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ: ฟันนี่พับบลิชชิง.
- เอกลักษณ์บุญท้าว. (2557, ตุลาคม – ธันวาคม). รูปแบบการพัฒนาทักษะด้านการทำวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียนของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคามเขต 2. *วารสารศึกษาศาสตร์ฉบับวิจัยบัณฑิตศึกษามหาวิทยาลัยขอนแก่น*. 8(4): 238-246.
- Aldag, J. Ramon; & Kuzuhara, W. Loren. (2002). *Organizational Behavior and Management: An Integrated Skills Approach*. State of Missouri: Von Hoffman.
- Balzac, Stephen R. (2011). *Organization Development*. New York: McGraw-Hill.
- Bass, B.J.; & Avolio, B.J. (1994). *Transformational Leadership development*. Palo Alto, CA: Consulting Psychologists.
- Bass, Bernard M. (1985). *Leadership and Performance Beyond Expectations*. New York: Free Press.
- Bass, Bernard M. (1997). *New Paradigm of Leadership : An Inquiry into Transformational Leadership*. Mahwah, NJ : Lawrence Erlbaum.
- Bennis, W.; & Nanus, B. (1985). *Leaders: The strategies for taking charge*. New York: Harper & Row.
- Bloom B.S. (1956). *Taxonomy of Educational Objectives, Handbook I: The Cognitive Domain*. New York: David McKay Co Inc.
- Bloom, Benjamin S. (1976). *Human Characteristics & School Learning*. New York: McGraw Hill Co.
- Cohen, W.A. (1990). *The art of the Leadership*. Englewood Cliffs: Prentice-Hall.
- Cook, C.W.; & Hunsaker, P.L., Coffey, R.E. (1997). *Management and organizational behavior*. Burr Ridge, IL : Irwin. pp.2-36.
- Cronbach, L.J. (1990). *Essentials of psychological testing*. 5th ed. New York: Harper & Row.

- Dessler. (1997). *Who Govern? Democracy and Power in an American City*. New Haven: Yale University.
- Fiedler, Fred. E. (1987). *A Theory of Leadership Effectiveness*. New York: McGraw-Hill.
- Fiedler, F.E.; & Garcia, J.E. (1987). *New approaches to effective: Cognitive resources and organizational performance*. New York: Wiley.
- Good, Carter V. (1973). *Dictionary of Education*. 3rd ed. New York: McGraw – Hill Book.
- Guilford; & Hoepfner, R. (1971). *The Analysis of Intelligence*. New York: McGraw-Hill Book Company.
- Hannah, J. S.; & Michaelis, J. U. (1977). *A Comprehensive Framework For Instructional Objectives: A Guide to Systematic Planning and Evaluation*. Reading, Mass: Addison Wesley.
- Harrison, Allen F.; & Bramson, Robert M. (1984). *The Art of Thinking*. New York: Berkly.
- Hill, Eral Augustus. (1984). *The Impact of Self – Role CongruenceLenth of Service, Job Satisfaction and Organization Commitment on Propersity to Live : A Study of Community College Instructors of Developmental / Remedial Courses*. *Dissertation Abstract International*. 45(1): 94 – A.
- Krejcie, R. V.; & Morgan, D.E. (1970). Determining sample size for research activities. *Journal Education and Psychological Measurement*. 30(3): 608-609.
- McClelland, D.C. (1970). Testing for Competency Rather than Intelligence. *American Psychologist*. 17 (7): 57-83.
- Schermerhon, R. John; other. (2010). *Organizational Behavior*. New Jersey: John Wiley & Sons.
- Stogdill, R. M. (1950). Leadership, membership and organization. *Psychological bulletin*. 47: 1-14.
- Yukl, G.A. (1994). *Leader in Organizations*. 3nd ed. New Jersey: Prentice.



ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

- รายชื่อผู้เชี่ยวชาญผู้ตรวจสอบเครื่องมือ
- แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญผู้ตรวจสอบเครื่องมือ

ผศ.ดร.ณัฐภรณ์ หลาวทอง

อาจารย์ประจำ

คณะครุศาสตร์

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ผศ.ดร.ประทุมทอง ไตรรัตน์

อาจารย์ประจำ

คณะเทคโนโลยีสารสนเทศ

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

อาจารย์ ดร.ราชันย์ บุญธิมา

อาจารย์ประจำ

ภาควิชาการบริหารการศึกษาและการอุดมศึกษา

คณะศึกษาศาสตร์

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

อาจารย์ ดร.สมบูรณ์ บุรศิริรักษ์

อาจารย์ประจำ

ภาควิชาการบริหารการศึกษาและการอุดมศึกษา

คณะศึกษาศาสตร์

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

อาจารย์ ดร.จันทร์ศม์ ภูติอริวัฒน์

อาจารย์ประจำ

ภาควิชาการบริหารการศึกษาและการอุดมศึกษา

คณะศึกษาศาสตร์

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง ปัจจัยด้านบุคคลของครูและภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา
ที่ส่งผลต่อสมรรถนะการวิเคราะห์ สังเคราะห์และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียนของครู
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1

คำชี้แจงแบบสอบถามฉบับนี้มีทั้งหมด 3 ตอนคือ

ตอนที่ 1 แบบสอบถามปัจจัยด้านบุคคลของครู

ตอนที่ 2 แบบสอบถามสมรรถนะการวิเคราะห์ สังเคราะห์และการวิจัย

เพื่อพัฒนาผู้เรียนของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1

ตอนที่ 3 แบบสอบถามภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา

ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามฉบับนี้ใช้เพื่อการวิจัยเท่านั้น ไม่มีผลกระทบต่อผู้ตอบ
แบบสอบถามแต่ประการใด ผู้วิจัยขอขอบพระคุณในความอนุเคราะห์และความร่วมมือของท่านอย่าง
สูงส่งล่วงหน้ามา ณ โอกาสนี้ และกราบขออภัยที่ต้องรบกวนเวลาอันมีค่าของท่าน

นางสาวศุภาวรรณ ผลสง่า

นิสิตมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามสมรรถนะการวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียนของครู

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1

คำชี้แจง ให้ท่านพิจารณาสมรรถนะการวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียนของท่านตามข้อที่กำหนดโดยทำเครื่องหมาย✓ ลงในช่องที่ตรงกับความถี่ที่ท่านปฏิบัติ โดยใช้เกณฑ์ในการพิจารณา ดังนี้

- 5 หมายถึง มีความถี่ในการปฏิบัติ มากที่สุด
 4 หมายถึง มีความถี่ในการปฏิบัติ มาก
 3 หมายถึง มีความถี่ในการปฏิบัติ ปานกลาง
 2 หมายถึง มีความถี่ในการปฏิบัติ น้อย
 1 หมายถึง มีความถี่ในการปฏิบัติ น้อยที่สุด

ข้อที่	สมรรถนะการวิเคราะห์ สังเคราะห์และการวิจัย เพื่อพัฒนาผู้เรียน	ความถี่ในการปฏิบัติของท่าน				
		5	4	3	2	1
สมรรถนะการวิเคราะห์						
1.	สำรวจปัญหาที่เกี่ยวข้องกับนักเรียนที่เกิดขึ้นในชั้นเรียน					
2.	ทำความเข้าใจกับปัญหาที่เกี่ยวข้องกับนักเรียนที่เกิดขึ้นในชั้นเรียน					
3.	วิเคราะห์สาเหตุของปัญหาเกี่ยวกับนักเรียนที่เกิดขึ้นในชั้นเรียน					
4.	มีการวิเคราะห์จุดเด่นจุดด้อยอุปสรรคและโอกาส ความสำเร็จของการวิจัยเพื่อแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในชั้นเรียน					
สมรรถนะการสังเคราะห์						
5.	รวบรวมสภาพปัญหาของผู้เรียนแนวคิดทฤษฎีและวิธีการแก้ไขปัญหา					
6.	จำแนกสภาพปัญหาของผู้เรียนแนวคิดทฤษฎีและวิธีการแก้ไขปัญหา					
7.	จัดกลุ่มสภาพปัญหาของผู้เรียนแนวคิดทฤษฎีและวิธีการแก้ไขปัญหาเพื่อสะดวกต่อการนำไปใช้					
8.	มีการประมวลผลหรือสรุปข้อมูลสารสนเทศที่เป็นประโยชน์ต่อการแก้ไขปัญหาในชั้นเรียนโดยใช้ข้อมูลรอบด้าน					
9.	มีการจัดเก็บข้อมูลสารสนเทศในการแก้ไขปัญหาในชั้นเรียนทุกปีการศึกษา					
10.	มีการจัดระบบข้อมูลสารสนเทศในการแก้ไขปัญหาในชั้นเรียนให้ง่ายต่อการนำไปใช้					

ข้อที่	สมรรถนะการวิเคราะห์ สังเคราะห์และการวิจัย เพื่อพัฒนาผู้เรียน	ความถี่ในการปฏิบัติของท่าน				
		5	4	3	2	1
สมรรถนะการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน						
11.	นำผลของการสำรวจปัญหาเกี่ยวข้องกับนักเรียนที่เกิดขึ้นในชั้นเรียนมาวางแผนการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน					
12.	กำหนดทางเลือกในการแก้ไขปัญหาที่เกี่ยวข้องกับนักเรียนที่เกิดขึ้นในชั้นเรียน					
13.	มีการจัดทำแผนการวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัญหาของนักเรียนที่เกิดขึ้นในชั้นเรียน					
14.	ดำเนินกระบวนการวิจัยตามแผนดำเนินการวิจัยที่กำหนดไว้เพื่อมุ่งพัฒนาผู้เรียน					
15.	มีการตรวจสอบความถูกต้องและความน่าเชื่อถือของการวิจัยตามกระบวนการวิจัย					
16.	นำผลการวิจัยไปใช้ในการแก้ปัญหของนักเรียนในชั้นเรียน					
17.	นำผลการวิจัยไปประยุกต์ใช้ในกรณีศึกษาอื่นๆที่มีบริบทของปัญหาที่คล้ายคลึงกัน					

ตอนที่ 3 แบบสอบถามภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา

คำชี้แจง ให้ท่านพิจารณาระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาของท่านตามข้อที่กำหนด

โดยทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับระดับพฤติกรรมในการพิจารณา ดังนี้

- 5 หมายถึง มีภาวะผู้นำ มากที่สุด
- 4 หมายถึง มีภาวะผู้นำ มาก
- 3 หมายถึง มีภาวะผู้นำ ปานกลาง
- 2 หมายถึง มีภาวะผู้นำ น้อย
- 1 หมายถึง มีภาวะผู้นำ น้อยที่สุด

ข้อที่	องค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	ระดับพฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาของท่าน				
		5	4	3	2	1
การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์						
1.	ผู้บริหารสถานศึกษาประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีเป็นที่เคารพยกย่องของบุคลากร					
2.	ผู้บริหารสถานศึกษามีวิสัยทัศน์มีความรอบรู้คิดกว้างและมองการณ์ไกล					

ข้อที่	องค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	ระดับพฤติกรรมภาวะผู้นำของ ผู้บริหารสถานศึกษาของท่าน				
		5	4	3	2	1
3.	ผู้บริหารสถานศึกษาลำคืด กล้าตัดสินใจทำสิ่งใหม่ๆ					
4.	ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ประสานงานที่ดีกับ บุคลากร ผู้ปกครองชุมชนและองค์กรภายนอก					
5.	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถควบคุมอารมณ์ได้ดีใน ทุกสถานการณ์					
6.	ผู้บริหารสถานศึกษามีคุณธรรมจริยธรรมและยึดมั่น ในประโยชน์ส่วนรวม					
7.	ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างความเชื่อมั่นในการ แก้ปัญหา และอุปสรรคแก่บุคลากร					
การสร้างแรงบันดาลใจ						
8.	ผู้บริหารสถานศึกษากระตุ้นให้บุคลากรเกิดความ ตระหนักรู้และเห็นคุณค่าของการปฏิบัติงาน					
9.	ผู้บริหารสถานศึกษาเชื่อมั่นว่าครูจะสามารถ ปฏิบัติงานจนบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ได้					
10.	ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างเจตคติและค่านิยมที่ดีใน การปฏิบัติงานแก่บุคลากร					
11.	ผู้บริหารสถานศึกษาจูงใจให้ครูปฏิบัติงานโดยเห็นแก่ ประโยชน์ขององค์กรเป็นหลัก					
12.	ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงความมั่นใจว่าครูสามารถ แก้ไขปัญหาและเอาชนะอุปสรรคที่เกิดขึ้นได้ด้วยตนเอง					
13.	ผู้บริหารสถานศึกษาให้กำลังใจผู้ร่วมงาน มีการสร้าง เจตคติที่ดี และการคิดในแง่บวก					
14.	ผู้บริหารสถานศึกษาให้ผลตอบแทนหรือรางวัลแก่ บุคลากรโดยพิจารณาจากความสามารถและผลของ การปฏิบัติงาน					
การกระตุ้นทางปัญญา						
15.	ผู้บริหารสถานศึกษากระตุ้นให้บุคลากรมีส่วนร่วมใน การแสดงความคิดเห็นและเสนอแนวคิดเกี่ยวกับการ วางแผนและการปฏิบัติงาน					
16.	ผู้บริหารสถานศึกษากระตุ้นให้ครูแสดงความคิดเห็น อย่างมีเหตุผลและยอมรับความคิดเห็นของผู้อื่นที่ แตกต่างจากตน					
17.	ผู้บริหารสถานศึกษากระตุ้นให้บุคลากรแก้ปัญหาที่ เกิดขึ้นด้วยแนวคิดหรือวิธีการใหม่ๆที่ดีกว่าเดิม					

ข้อที่	องค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	ระดับพฤติกรรมภาวะผู้นำของ ผู้บริหารสถานศึกษาของท่าน				
		5	4	3	2	1
18.	ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้บุคลากรใช้ นวัตกรรม และเทคโนโลยีที่ทันสมัยในการปฏิบัติงาน ให้เกิดประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น					
19.	ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความรู้แก่ครูเกี่ยวกับวิธีการ ปฏิบัติงานและวิธีการแก้ไขปัญหาเพื่อให้ครูสามารถ คิดแก้ไขปัญหาได้ด้วยตนเอง					
20.	ผู้บริหารสถานศึกษากระตุ้นให้บุคลากรวิเคราะห์ ปัญหาที่เกิดขึ้นบนพื้นฐานของความเป็นเหตุและผล					
21.	ผู้บริหารสถานศึกษารับฟังและให้ความสำคัญกับ แนวคิดและปัญหาของบุคลากรเป็นรายบุคคล					
การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล						
22.	ผู้บริหารสถานศึกษายอมรับความแตกต่างในความรู้ ความสามารถและศักยภาพในการปฏิบัติงานของ บุคลากรเป็นรายบุคคล					
23.	ผู้บริหารสถานศึกษาให้การดูแลเอาใจใส่ครูเป็น รายบุคคลทำให้ครูรู้สึกมีคุณค่าและมีความสำคัญ					
24.	ผู้บริหารสถานศึกษารับฟังและให้ความสำคัญกับ แนวคิดและปัญหาของบุคลากรเป็นรายบุคคล					
25.	ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างบรรยากาศให้ครูได้มีการ พบปะแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและเสนอแนะร่วมกัน					
26.	ผู้บริหารสถานศึกษากระจายอำนาจโดยมอบหมาย งานให้ผู้ร่วมงานอย่างเหมาะสม					
27.	ผู้บริหารสถานศึกษาให้แนวคิดและคำแนะนำที่เป็น ประโยชน์แก่บุคลากรเป็นรายบุคคล					
การสร้างวิสัยทัศน์อย่างชัดเจน						
28.	ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดเป้าหมายในการพัฒนา โรงเรียนให้สอดคล้องกับความรู้ความสามารถและ ความพร้อมของบุคลากร					
29.	ผู้บริหารสถานศึกษารับฟังความคิดเห็นของครูใน เรื่องเกี่ยวกับการพัฒนาโรงเรียน					
30.	ผู้บริหารใช้วิธีการหลายอย่างเพื่อให้คณะครูเข้าใจ เป้าหมายของการพัฒนาโรงเรียนอย่างชัดเจน					

ข้อที่	องค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	ระดับพฤติกรรมภาวะผู้นำของ ผู้บริหารสถานศึกษาของท่าน				
		5	4	3	2	1
31.	ผู้บริหารแสดงให้เห็นคุณะครูทราบอยู่เสมอว่าต้องการที่จะให้โรงเรียนแห่งนี้เป็นอย่างใดในอนาคตและมีวิธีการอย่างไรที่จะทำให้โรงเรียนมีลักษณะเด่นแตกต่างไปจากที่อื่น					
32.	ผู้บริหารสถานศึกษาลำดับความคิดเกี่ยวกับการพัฒนาโรงเรียนไว้อย่างเป็นลายลักษณ์อักษรเพื่อเป็นแนวทางในการวางแผนพัฒนาโรงเรียน					
33.	ผู้บริหารมุ่งเน้นในสิ่งที่เป็นไปได้มากกว่าสิ่งที่เป็นไปได้ไม่ได้ในการทำงานเพื่อบรรลุเป้าหมายของโรงเรียน					

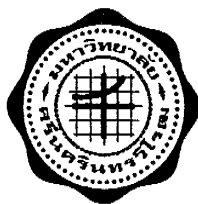
ข้อเสนอแนะ

***** ขอขอบคุณในการสละเวลาอันมีค่าของท่าน*****

ภาคผนวก ข

- สำเนาหนังสือขอเรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญ
- สำเนาหนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

ที่ ศธ 6918/1678



บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
สุขุมวิท 23 เขตวัฒนา กรุงเทพฯ 10110

๒๔ พฤษภาคม 2560

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญ

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เนฎฐภรณ์ หลาวทอง

เนื่องด้วย นางสาวศุภาวรรณ ผลสง่า นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและการจัดการการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำปริญญานิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยด้านบุคคลของครูและภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อสมรรถนะการวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียนของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1” โดยมีอาจารย์ ดร.ธีระภาพ เพชรมาลัยกุล และ อาจารย์ เรือเอก ดร.อภิธีร์ ทรงบัณฑิตย์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาปริญญานิพนธ์

ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัยขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบสอบถาม ทั้งนี้ นิสิตจะเป็นผู้ประสานงานในรายละเอียดดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญให้ นางสาวศุภาวรรณ ผลสง่า และ ขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ นายแพทย์ฉัตรชัย เอกปัญญาสกุล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 0 2649 5064

หมายเหตุ : สอบถามข้อมูลเพิ่มเติมกรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 085 113 2942

ที่ ศธ 6918/ 1๕7๕



บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
สุขุมวิท 23 เขตวัฒนา กรุงเทพฯ 10110

1๕ พฤษภาคม 2560

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญ

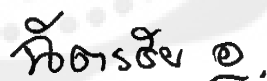
เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประทุมทอง ไตรรัตน์

เนื่องด้วย นางสาวศุภาวรรณ ผลสง่า นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและการจัดการการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำปริญญานิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยด้านบุคลิกของครูและภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อสมรรถนะการวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียนของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1” โดยมีอาจารย์ ดร.ธีระภาพ เพชรมาลัยกุล และ อาจารย์ เรือเอก ดร.อภิธีร์ ทรงบัณฑิตย์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาปริญญานิพนธ์

ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัยขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบสอบถาม ทั้งนี้ นิสิตจะเป็นผู้ประสานงานในรายละเอียดดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญให้ นางสาวศุภาวรรณ ผลสง่า และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ



(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ นายแพทย์ฉัตรชัย เอกปัญญาสกุล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 0 2649 5064

หมายเหตุ : สอบถามข้อมูลเพิ่มเติมกรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 085 113 2942



บันทึกข้อความ

ส่วนงาน งานบริหารและธุรการ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ โทร. 15664

ที่ ศธ 6918/1676

วันที่ 16 พฤษภาคม 2560

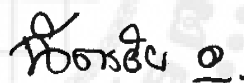
เรื่อง ขอเรียนเชิญบุคลากรในสังกัดเป็นผู้เชี่ยวชาญ

เรียน คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

เนื่องด้วย นางสาวศุภาวรรณ-ผลสง่า นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและการจัดการ การศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำปริญญานิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยด้านบุคคลของครู และภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อสมรรถนะการวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนา ผู้เรียนของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1” โดยมี อาจารย์ ดร.ธีระภาพ เพชรมาลัยกุล และ อาจารย์ เรืองเอก ดร.อภิสิทธิ์ ทรงบัณฑิตย์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาปริญญานิพนธ์

ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัยขอเรียนเชิญ อาจารย์ ดร.ราชนัย บุญธิมา เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจ แบบสอบถาม ทั้งนี้ นิสิตจะเป็นผู้ประสานงานในรายละเอียดดังกล่าว และ สอบถามข้อมูลเพิ่มเติม กรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 085 113 2942

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญให้ นางสาวศุภาวรรณ-ผลสง่า และ ขอขอบพระคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้



(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ นายแพทย์ฉัตรชัย เอกปัญญาสกุล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย



บันทึกข้อความ

ส่วนงาน งานบริหารและธุรการ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ โทร. 15664

ที่ ศธ 6918/ 1678

วันที่ 14 พฤษภาคม 2560

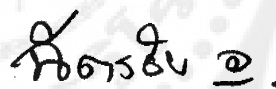
เรื่อง ขอเรียนเชิญบุคลากรในสังกัดเป็นผู้เชี่ยวชาญ

เรียน คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

เนื่องด้วย นางสาวศุภาวรรณ ผลสง่า นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและการจัดการ การศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำปริญญานิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยด้านบุคคลของครู และภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อสมรรถนะการวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนา ผู้เรียนของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1” โดยมี อาจารย์ ดร.ธีระภาพ เพชรมาลัยกุล และ อาจารย์ เรือเอก ดร.อภิธีร์ ทรงบัณฑิตย์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาปริญญานิพนธ์

ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัยขอเรียนเชิญ อาจารย์ ดร.สมบูรณ์ บุรศิริรักษ์ เป็นผู้เชี่ยวชาญ ตรวจสอบแบบสอบถาม ทั้งนี้ นิสิตจะเป็นผู้ประสานงานในรายละเอียดดังกล่าว และ สอบถามข้อมูล เพิ่มเติมกรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 085 113 2942

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญให้ นางสาวศุภาวรรณ ผลสง่า และ ขอขอบพระคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้



(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ นายแพทย์ฉัตรชัย เอกปัญญาสกุล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย



บันทึกข้อความ

ส่วนงาน งานบริหารและธุรการ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ โทร. 15664

ที่ ศธ 6918/ 1676

วันที่ 18 พฤษภาคม 2560

เรื่อง ขอเรียนเชิญบุคลากรในสังกัดเป็นผู้เชี่ยวชาญ

เรียน คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

เนื่องด้วย นางสาวศุภาวรรณ ผลสง่า นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและการจัดการ การศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำปริญญานิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยด้านบุคลิกของครู และภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อสมรรถนะการวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนา ผู้เรียนของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1” โดยมี อาจารย์ ดร.ธีระภาพ เพชรมาลัยกุล และ อาจารย์ เรือเอก ดร.อภิสิทธิ์ ทรงบัณฑิตย์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาปริญญานิพนธ์

ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัยขอเรียนเชิญ อาจารย์ ดร.จันทร์ศมภ์ ภูติอริยวัฒน์ เป็นผู้เชี่ยวชาญ ตรวจสอบแบบสอบถาม ทั้งนี้ นิสิตจะเป็นผู้ประสานงานในรายละเอียดดังกล่าว และ สอบถามข้อมูล เพิ่มเติมกรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 085 113 2942

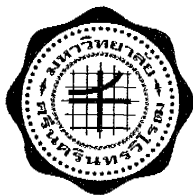
จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญให้ นางสาวศุภาวรรณ ผลสง่า และ ขอขอบพระคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ศิริชัย ข.

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ นายแพทย์ฉัตรชัย เอกปัญญาสกุล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

ที่ ศธ 6918/ ๒๕๖๐



บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

สุขุมวิท 23 เขตวัฒนา กรุงเทพฯ 10110

14 กรกฎาคม 2560

เรื่อง ขออนุมัติขอความเห็นชอบเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมวัดสิงห์

เนื่องด้วย นางสาวศุภาวรรณ ผลสง่า นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและการจัดการการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำปริญญานิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยด้านบุคคลของครูและภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อสมรรถนะการวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียนของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1” โดยมี อาจารย์ ดร.ธีระภาพ เพชรมาลัยกุล และ อาจารย์ เรือเอก ดร.อภิสิทธิ์ ทรงบัณฑิตย์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาปริญญานิพนธ์

ในการนี้ นิสิตขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูล โดยใช้แบบสอบถาม เรื่อง “ปัจจัยด้านบุคคลของครูและภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อสมรรถนะการวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียนของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1” กับครูใน 8 กลุ่มสาระการเรียนรู้ กลุ่มละ 3 คน (ครูผู้ช่วย ครู ค.ศ.1 ครู ค.ศ.2 ครู ค.ศ.3 หรือสูงกว่า) เพื่อเป็นข้อมูลในการวิจัย ระหว่างเดือนกรกฎาคม 2560 ถึงเดือนสิงหาคม 2560 ทั้งนี้ นิสิตจะเป็นผู้ประสานงานในรายละเอียดดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ นายแพทย์ฉัตรชัย เอกปัญญาสกุล)

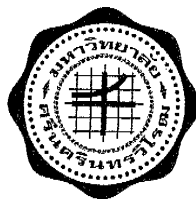
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 0 2649 5064

หมายเหตุ : สอบถามข้อมูลเพิ่มเติมกรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 085 113 2942

ที่ ศธ 6918/ ๒๕๖๐



บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

สุขุมวิท 23 เขตวัฒนา กรุงเทพฯ 10110

๑๔ กรกฎาคม 2560

เรื่อง ขออนุญาตขอความเห็นชอบเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนนวมินทราชินูทิศ ชัยวัฒนา พิษณุโลก

เนื่องด้วย นางสาวศุภาวรรณ ผลสง่า นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและการจัดการการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำปริญญานิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยด้านบุคคลของครูและภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อสมรรถนะการวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียนของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1” โดยมี อาจารย์ ดร.ธีระภาพ เพชรมาลัยกุล และ อาจารย์ เรือเอก ดร.อภิสิทธิ์ ทรงบัณฑิตย์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาปริญญานิพนธ์

ในการนี้ นิสิตขออนุญาตขอความเห็นชอบ โดยใช้แบบสอบถาม เรื่อง “ปัจจัยด้านบุคคลของครูและภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อสมรรถนะการวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียนของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1” กับครูใน 8 กลุ่มสาระการเรียนรู้ กลุ่มละ 3 คน (ครูผู้ช่วย ครู ค.ศ.1 ครู ค.ศ.2 ครู ค.ศ.3 หรือสูงกว่า) เพื่อเป็นข้อมูลในการวิจัย ระหว่างเดือนกรกฎาคม 2560 ถึงเดือนสิงหาคม 2560 ทั้งนี้ นิสิตจะเป็นผู้ประสานงานในรายละเอียดดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง
มา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ นายแพทย์ฉัตรชัย เอกปัญญาสกุล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 0 2649 5064

หมายเหตุ : สอบถามข้อมูลเพิ่มเติมกรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 085 113 2942

ประวัติย่อผู้วิจัย



ประวัติย่อผู้วิจัย

ชื่อ ชื่อสกุล	นางสาวศุภาวรรณ ผลสง่า
วันเดือนปีเกิด	19 กรกฎาคม 2527
ที่อยู่ปัจจุบัน	137 ซอยจรัญสนิทวงศ์ 3 แขวงวัดท่าพระ เขตบางกอกใหญ่ กรุงเทพมหานคร 10600
ตำแหน่งหน้าที่การงาน	ครูโรงเรียนสตรีวัดอัมพรสวรรค์
สถานที่ทำงานปัจจุบัน	250 ถนนรัชมงคลประสาธน์ แขวงปากคลองภาษีเจริญ กรุงเทพมหานคร 10160
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2543	มัธยมศึกษาปีที่ 3 จาก โรงเรียนวัดประดู่ในทรงธรรม
พ.ศ. 2546	มัธยมศึกษาปีที่ 6 จาก โรงเรียนชินโรสวิทยาลัย
พ.ศ. 2550	วิทยาศาสตร์บัณฑิต (วท.บ.) วิชาเอกคณิตศาสตร์ จาก มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล ธัญบุรี
พ.ศ. 2552	ประกาศนียบัตรวิชาชีพครู (ป.บัณฑิต) จาก มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา
พ.ศ. 2560	การศึกษามหาบัณฑิต (กศ.ม.) การบริหารการศึกษา จาก มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ