



ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ประถมศึกษาของ
รัฐชายแดนไทยมาเลเซีย จังหวัดนราธิวาส

ซารินา เต๊ะ

การค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา

พ.ศ. 2566



Transformational Leadership of Government Primary School
Administrators in the Thai-Malaysian Border Area,
Narathiwat Province

SAREENA TEH

An Independent Study Submitted in Partial Fulfillment of
the Requirements for the Master of Education
Program in Educational Administration
Graduate School
Yala Rajabhat University

2023


ชื่อเรื่องการค้นคว้าอิสระ (ภาษาไทย) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา
ประถมศึกษาของรัฐชายแดนไทยมาเลเซีย จังหวัด
นราธิวาส


ชื่อเรื่องการค้นคว้าอิสระ (ภาษาอังกฤษ) Transformational Leadership of Government Primary
School Administrators in the Thai-Malaysian Border
Area, Narathiwat Province

ชื่อผู้ทำการค้นคว้าอิสระ
หลักสูตร
สาขาวิชา
ชาริณา เต๊ะ
ครุศาสตรมหาบัณฑิต
การบริหารการศึกษา

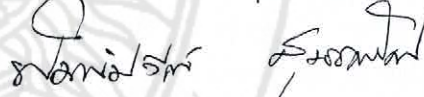
อาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ

คณะกรรมการสอบการค้นคว้าอิสระ

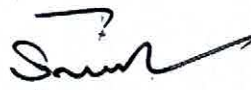

.....
(รองศาสตราจารย์ ดร.จรุณี แก้วเอี่ยม)


..... ประธาน
(รองศาสตราจารย์ ดร.นิเลาะ แวอุเซ็ง)


..... กรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ดร.จรุณี แก้วเอี่ยม)


..... กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พิมพ์ปวีณ์ สุวรรณโณ)

คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา อนุมัติให้รับการค้นคว้าอิสระฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่ง
ของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา


.....
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.รุ่งลาวินัย จันทรัตนานา)

คณบดีคณะครุศาสตร์

วันที่...../.....เดือน.....พ.ศ. 66

“ลิขสิทธิ์ของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา”

บทคัดย่อ

ชื่อเรื่องการค้นคว้าอิสระ	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ประถมศึกษาของรัฐชายแดนไทยมาเลเซีย จังหวัดนราธิวาส
ชื่อผู้ทำการค้นคว้าอิสระ	ซารินา เต๊ะ
ชื่อปริญญา	ครุศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชา	การบริหารการศึกษา
ปีการศึกษา	2565
อาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ	
รองศาสตราจารย์ ดร.จรัญ เก้าเอี้ยน	อาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับและเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ประถมศึกษาของรัฐชายแดนไทยมาเลเซีย จังหวัดนราธิวาส จำแนกตามตัวแปรที่ศึกษา ประกอบด้วย เพศ ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดสถานศึกษา และเพื่อประมวลข้อเสนอแนะในการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ประถมศึกษาของรัฐ ชายแดนไทยมาเลเซีย จังหวัดนราธิวาส กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในงานวิจัย ได้แก่ ครูผู้สอนในสถานศึกษา ประถมศึกษาของรัฐชายแดนไทยมาเลเซีย จังหวัดนราธิวาส จำนวน 331 คน เครื่องมือที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามมาตรฐานปรมาณค่าและปลายเปิด ค่าความเชื่อมั่นอยู่ที่ระดับ 0.97 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป สถิติที่ใช้ครั้งนี้ ได้แก่ ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าความถี่ (Frequency) ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) การทดสอบค่าที (t-Test) และการทดสอบค่าเอฟ (F-Test) ถ้าพบความแตกต่างใช้วิธีการทดสอบของเชฟเฟ่ (Scheffe' Method)

ผลการค้นคว้าอิสระ พบว่า

1. ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ประถมศึกษาของรัฐชายแดนไทยมาเลเซีย จังหวัดนราธิวาส โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก
2. การเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ประถมศึกษาของรัฐชายแดนไทยมาเลเซีย จังหวัดนราธิวาส จำแนกตามเพศ พบว่า ภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ยกเว้นด้านการกระตุ้นทางปัญญาที่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และจำแนกตามขนาดสถานศึกษาพบว่า ภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

3. ผลการประมวลข้อเสนอแนะภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ประถมศึกษาของรัฐชายแดนไทยมาเลเซีย จังหวัดนราธิวาส โดยแยกตามด้านออกเป็น 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ผู้บริหารควรมีความแน่วแน่ในอุดมการณ์ มีความเชื่อและ ค่านิยมที่เหมาะสม เสริมสร้างความภาคภูมิใจ และความมั่นใจของบุคลากรในองค์กรได้ ด้านการ สร้างแรงบันดาลใจ ผู้บริหารต้องมองการณ์ไกล และเป็นคนที่ทันสมัยมีเป้าหมายในการทำงานที่ ชัดเจน ส่งเสริมให้บุคลากรในองค์กรสัมผัสกับภาพที่งดงามของอนาคต สร้างและสื่อความหวังที่ผู้นำ ต้องการอย่างชัดเจน เพื่อให้การปฏิบัติดำเนินไปอย่างมีคุณภาพด้านการกระตุ้นทางปัญญา ผู้บริหาร ส่งเสริมผู้ร่วมงานมีการพัฒนาตนเองในรูปแบบต่าง ๆ อย่างเต็มศักยภาพ เช่น การศึกษาต่อ การเข้า รับการอบรม และด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ผู้บริหารรับฟังเรื่องราวความคิดเห็นของ ผู้ร่วมงานด้วยความตั้งใจ



Abstract

Independent Study Title	Transformational Leadership of Government Primary School Administrators in the Thai-Malaysian Border Area, Narathiwat Province
Researcher	Sareena Teh
Degree Sought	Master of Education
Major	Educational Administration
Academic Year	2022
Independent Study Advisor	Associate Professor Dr. Jarunee Kaoian Chairperson

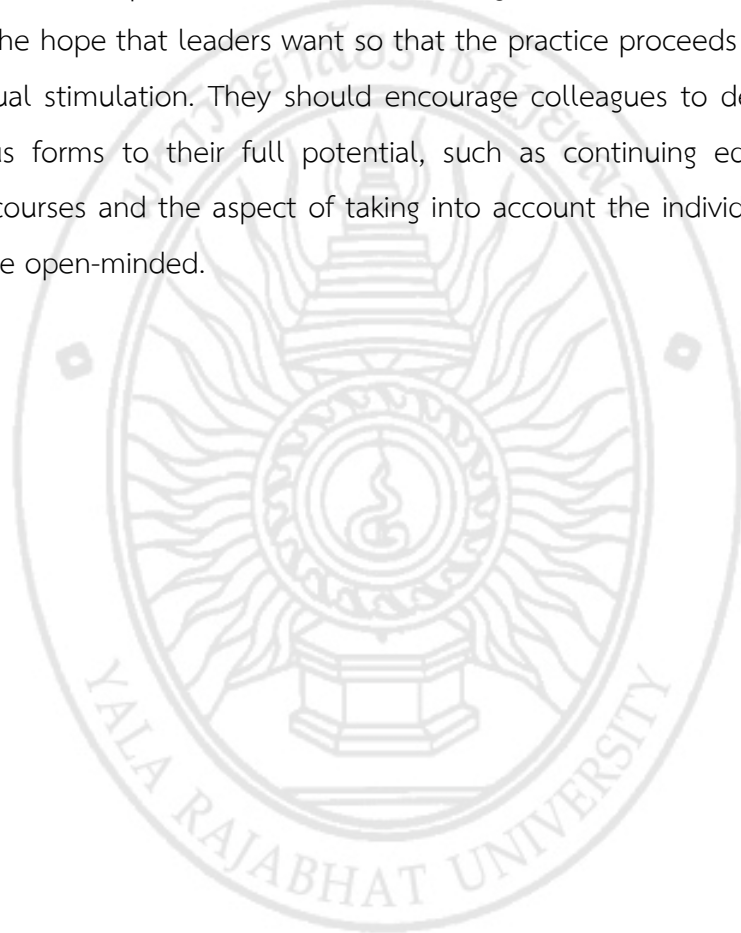
The purposes of this research were to study levels and to compare the transformational leadership of primary government school administrators in Thai-Malaysian border area, Narathiwat province. The variables used in this study were gender, work experiences and school sizes. Moreover, recommendations for the development of transformational leadership of school administrators were compiled. The sample obtained 331 teachers. The data collection tools were a rating scale questionnaire with open-ended questions. The confidence was at the level of 0.97. Data were analyzed using a packaged program. The statistics were the percentage, frequency, mean, standard deviation, t-Test and F-Test. If differences were found the Scheffe's method was analyzed.

The Independent research found that

1. Overall, the level of transformational leadership of government primary school administrators in the Thai-Malaysian border area, Narathiwat province was at a high level.

2. The comparison of transformational leadership of government primary school administrators in the Thai-Malaysian border area, Narathiwat province classified by gender and work experiences. The overall and individual aspects were not different except the intellectual stimulation aspect was significantly different at the .05 level. School sizes, overall and individual aspects were not different.

3. The results of the transformational leadership of government primary school administrators in the Thai-Malaysian border area, Narathiwat province divided into 4 aspects, namely the ideological influence, administrators should remain steadfast in their ideals. They must contain appropriate beliefs and values, enhance pride and the confidence of personnel. In aspect of inspiration, they should be modernist and have vision with clear work goals, encourage people in the organization to experience the beautiful image of the future, create and clearly convey the hope that leaders want so that the practice proceeds with the quality of intellectual stimulation. They should encourage colleagues to develop themselves in various forms to their full potential, such as continuing education, attending training courses and the aspect of taking into account the individual. Administrators should be open-minded.



กิตติกรรมประกาศ

การค้นคว้าอิสระฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้อย่างสมบูรณ์ด้วยความกรุณาให้ความดูแลช่วยเหลืออย่างดียิ่งจาก รองศาสตราจารย์ ดร.จรรณี เก้าเอี้ยน อาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระที่ได้กรุณาตรวจสอบ แนะนำ แก้ไข ข้อบกพร่องด้านต่าง ๆ ของการดำเนินการค้นคว้าอิสระ และช่วยให้คำปรึกษา ผู้ค้นคว้าอิสระขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง นอกจากนี้ผู้ค้นคว้าอิสระได้รับความกรุณาจาก รองศาสตราจารย์ ดร.นิเลาะ แวอุเซ็ง ประธานกรรมการสอบการค้นคว้าอิสระที่กรุณาให้คำแนะนำในส่วนเนื้อหาการค้นคว้าอิสระให้มีความเชื่อมโยง สอดคล้องและถูกต้องตามระเบียบวิธีการวิจัยที่ได้ตรวจสอบและให้คำแนะนำเพิ่มเติม ทำให้การค้นคว้าอิสระมีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น จนสำเร็จลุล่วงได้ด้วยดี ผู้ค้นคว้าอิสระขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ขอขอบพระคุณผู้เชี่ยวชาญที่กรุณาพิจารณาตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือการวิจัย ขอขอบพระคุณผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่ได้อนุเคราะห์ให้ข้อมูลในการทดลองใช้เครื่องมือ และความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามอย่างดียิ่ง

ขอขอบพระคุณบิดา มารดา และครอบครัวที่คอยสนับสนุนและให้กำลังใจในการทำการค้นคว้าอิสระจนสำเร็จ

คุณค่าและประโยชน์อันพึงมีที่เกิดจากการทำค้นคว้าอิสระฉบับนี้ ผู้ค้นคว้าอิสระขอมอบเพื่อเป็นส่วนหนึ่งในการพัฒนางานทางการศึกษา

ซารินา เต๊ะ

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	ฉ
กิตติกรรมประกาศ.....	ช
สารบัญ.....	ฅ
สารบัญตาราง.....	ฉ
สารบัญภาพ.....	ฅ
บทที่ 1 บทนำ	
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
วัตถุประสงค์ของการค้นคว้าอิสระ.....	5
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	5
ขอบเขตของการค้นคว้าอิสระ.....	6
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	8
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	
แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง.....	10
1. การบริหาร.....	10
2. การบริหารการศึกษา.....	16
3. การบริหารสถานศึกษา.....	22
4. ภาวะผู้นำ.....	32
5. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง.....	41
6. บริบทสถานศึกษา ประถมศึกษาของรัฐชายแดนไทยมาเลเซีย จังหวัด นราธิวาส.....	56
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	67
1. งานวิจัยในประเทศ.....	56
2. งานวิจัยต่างประเทศ.....	60
กรอบแนวคิดการค้นคว้าอิสระ.....	62
สมมติฐานของการค้นคว้าอิสระ.....	62

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 3 วิธีดำเนินการค้นคว้าอิสระ	
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	62
เครื่องมือที่ใช้ในการค้นคว้าอิสระ.....	65
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	67
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	67
แผนปฏิบัติการค้นคว้าอิสระ.....	69
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	70
ขั้นตอนการวิเคราะห์ข้อมูล.....	70
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	71
บทที่ 5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	
สรุปผล.....	82
อภิปรายผล.....	85
ข้อเสนอแนะ.....	94
บรรณานุกรม	96
ภาคผนวก	
ภาคผนวก ก สถิติที่ใช้ในการค้นคว้าอิสระ.....	113
ภาคผนวก ข ค่า IOC ในการค้นคว้าอิสระ.....	118
ภาคผนวก ค เครื่องมือที่ใช้ในการค้นคว้าอิสระ.....	124
ภาคผนวก ง ค่าความเชื่อมั่น.....	132
ภาคผนวก จ หนังสือขอความอนุเคราะห์.....	135
ภาคผนวก ฉ รายชื่อหน่วยงานที่ให้ทดลองเครื่องมือ.....	144
ภาคผนวก ช รายชื่อหน่วยงานที่ทำการค้นคว้าอิสระ.....	146
ภาคผนวก ซ รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ.....	150
ประวัติผู้ทำการค้นคว้าอิสระ	152

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา.....	64
2 แผนปฏิบัติการค้นคว้าอิสระ	69
3 จำนวนและร้อยละคุณลักษณะของครูผู้สอน จำแนกตามเพศ ประสบการณ์ใน การทำงาน และขนาดสถานศึกษา	71
4 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ประถมศึกษาของรัฐ ชายแดนไทยมาเลเซีย จังหวัดนราธิวาส โดยภาพรวมและรายด้าน	72
5 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ประถมศึกษาของรัฐ ชายแดนไทยมาเลเซีย จังหวัดนราธิวาส ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ภาพรวมและรายข้อ.....	73
6 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ประถมศึกษาของรัฐ ชายแดนไทยมาเลเซีย จังหวัดนราธิวาส ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ภาพรวม และรายข้อ	74
7 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ประถมศึกษาของรัฐ ชายแดนไทยมาเลเซีย จังหวัดนราธิวาส ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ภาพรวม และรายข้อ	75
8 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ประถมศึกษาของรัฐ ชายแดนไทยมาเลเซีย จังหวัดนราธิวาส ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ภาพรวมและรายข้อ.....	77
9 ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สถานศึกษาประถมศึกษาของรัฐ ชายแดนไทยมาเลเซีย จังหวัดนราธิวาส ตาม ความคิดเห็นของครู จำแนกตามเพศ.....	78
10 ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สถานศึกษาประถมศึกษาของรัฐ ชายแดนไทยมาเลเซีย จังหวัดนราธิวาส ตาม ความคิดเห็นของครู จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน.....	79
11 ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สถานศึกษา ประถมศึกษาของรัฐ ชายแดนไทยมาเลเซีย จังหวัดนราธิวาส ตาม ความคิดเห็นของครู จำแนกขนาดสถานศึกษา	80

สารบัญภาพ

หน้า

ภาพที่

1	กรอบแนวคิดการค้นคว้าอิสระ.....	62
---	--------------------------------	----



บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ปัจจุบันการศึกษาถือว่าเป็นสิทธิขั้นพื้นฐานของคนไทยทุกคนที่รัฐต้องจัดให้เพื่อพัฒนาคนไทยทุกช่วงวัย ให้มีความเจริญงอกงามทุกด้าน ไม่ว่าจะเป็นด้านสังคม ด้านอารมณ์ ด้านสติปัญญา และด้านจิตใจ ซึ่งเป็นต้นทุนทางปัญญาที่สำคัญในการพัฒนาทักษะ คุณลักษณะ และสมรรถนะในการประกอบสัมมาชีพ และการดำรงชีวิตร่วมกับผู้อื่นในสังคมได้อย่างเป็นสุข อันจะนำไปสู่เสถียรภาพและความมั่นคงของสังคมและประเทศชาติที่ต้องพัฒนาให้เจริญก้าวหน้า ทัดเทียมนานาประเทศในเวทีโลกท่ามกลางกระแสการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของโลกศตวรรษที่ 21 เป็นการบูรณาการ ศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรม และกีฬากับการศึกษาทุกระดับ เพื่อสร้างการรับรู้ความเข้าใจ การยอมรับ และเข้ามามีส่วนร่วมในกระบวนการบริหารจัดการสถานศึกษา เพื่อให้สามารถขับเคลื่อนแผนการบริหารไปสู่การปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ ให้สอดคล้องกับสภาวะการณ์ และบริบทแวดล้อมที่มีผลกระทบต่อการพัฒนาการศึกษาของประเทศ ทั้งด้านความก้าวหน้าของเทคโนโลยีดิจิทัลแบบก้าวกระโดด ที่ส่งผลกระทบต่อระบบเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ ภูมิภาค และโลก การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากรไปสู่สังคมสูงวัย และทักษะของประชากรในศตวรรษที่ 21 (แผนการศึกษาแห่งชาติ, 2560 : 2)

ยุคสังคมไทยแลนด์ 4.0 เป็นยุคที่ต้องมุ่งเน้นการพัฒนาประเทศให้มีความทันสมัยไปสู่การพัฒนาเศรษฐกิจ และมีรายได้เพิ่มขึ้น ทว่าโลกต่างต้องเผชิญกับความท้าทายและมุ่งพัฒนาประเทศครอบคลุมประเด็นที่เกี่ยวกับบริบทการจัดการศึกษา โอกาสทางการศึกษา คุณภาพการศึกษาด้วยการผลิตนวัตกรรมใหม่ ๆ เพื่อประสิทธิภาพการจัดการเรียนการสอน และการบริหารจัดการสถานศึกษา รวมทั้งการพัฒนาการศึกษากับขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ นอกจากนี้ยังได้ศึกษาปัญหาและความท้าทายของระบบการศึกษาทั้งที่เกิดจากปัญหาของระบบการศึกษาและจากสภาวะการณ์ของโลกที่ประเทศต้องเผชิญเพื่อนำมากำหนดแนวคิดของการจัดการศึกษา วิสัยทัศน์ วัตถุประสงค์ เป้าหมายการพัฒนาการศึกษา บทบาทของผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ยุทธศาสตร์ เป้าหมาย ตัวชี้วัด และแนวทางการพัฒนารวมทั้งจะต้องการพัฒนาทักษะการคิดวิเคราะห์ และการปรับปรุงหลักสูตรการเรียนการสอน การบริหารจัดการสถานศึกษาขนาดเล็ก บทบาทของครูผู้สอนการใช้สื่อเทคโนโลยีด้านการเรียนการสอน รวมทั้งปัญหาด้านคุณธรรม จริยธรรม และการขาดความตระหนัก

ถึงความสำคัญของการมีวินัย ความซื่อสัตย์สุจริต และการมีจิตสาธารณะของผู้เรียนซึ่งนับว่าบุคคล การทางการศึกษาเป็นกำลังสำคัญที่จะช่วยผลักดันให้ยุทธศาสตร์ต่าง ๆ ดำเนินไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ (ริชวัน สะแลแม และนวรรตน์ ไชยมภู, 2564 : 4)

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 ได้บัญญัติในมาตรา 6 ว่าด้วย การจัดการศึกษาต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ และคุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการ ดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข มาตรา 7 ในกระบวนการเรียนรู้ต้องมุ่งปลูกฝัง จิตสำนึกที่ถูกต้องเกี่ยวกับการเมือง การปกครองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรง เป็นประมุข รู้จักรักษาและส่งเสริมสิทธิ หน้าที่ เสรีภาพ ความเคารพกฎหมาย ความเสมอภาค และ ศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ มีความภาคภูมิใจในความเป็นไทย รู้จักรักษาผลประโยชน์ส่วนรวมและของ ประเทศชาติ รวมทั้งส่งเสริมศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรมของชาติ การกีฬา ภูมิปัญญาท้องถิ่น ภูมิปัญญา ไทย และความรู้อันเป็นสากล ตลอดจนอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีความสามารถในการ ประกอบอาชีพ รู้จักพึ่งตนเอง มีความริเริ่มสร้างสรรค์ ใฝ่รู้และเรียนรู้ด้วย ตนเองอย่างต่อเนื่อง และได้กำหนดแนวทางการบริหารและการจัดการศึกษาในมาตรา 9 บัญญัติไว้ว่า ให้มีการจัดระบบ โครงสร้าง และกระบวนการจัดการศึกษาต้องยึดหลักการกระจายอำนาจไปสู่เขตพื้นที่การศึกษา สถานศึกษา และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยการมีส่วนร่วมของบุคคล ครอบครัว ชุมชน องค์กร ชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เอกชน องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถาน ประกอบการ และสถาบันสังคมอื่น โดยความเป็นเอกภาพด้านนโยบาย และมีความหลากหลายใน การปฏิบัติ และยังคงส่งเสริมมาตรฐานวิชาชีพครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา และการ พัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาอย่างต่อเนื่อง ซึ่งการกระจายอำนาจดังกล่าวจะทำให้ สถานศึกษามีความคล่องตัว สะดวกและเป็นอิสระในการบริหารจัดการสถานศึกษา (พระราช บัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542, 2542 : 3) การศึกษานั้นเป็นสิ่งสำคัญที่ทุกคนควรได้รับ การศึกษา จากพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2552 หมวด 6 มาตรา 49 กำหนดให้มี สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา มีฐานะเป็น (องค์การมหาชน) ทำหน้าที่ พัฒนาเกณฑ์ วิธีการประเมินคุณภาพภายนอก และทำการประเมินผลการจัดการศึกษาเพื่อให้มีการ ตรวจสอบคุณภาพของสถานศึกษา โดยคำนึงถึงความมุ่งหมายและหลักการและแนวการจัดการศึกษา ในแต่ละระดับตามที่กำหนดไว้ เพื่อให้นักเรียนได้รับการศึกษาอย่างมีคุณภาพ และมีมาตรฐานทาง การศึกษาอย่างแท้จริง (สิทธิพร สมบูรณ์ทรัพย์, 2560 : 15-16)

ผู้นำเป็นบุคคลสำคัญในองค์กรหน่วยงานต่าง ๆ ที่มีอำนาจอิทธิพลในการบังคับบัญชา มอบหมายงาน กำกับดูแลให้เป็นไปตามเป้าหมายองค์กร ผู้บริหารที่สำเร็จในการบริหารจัดการ องค์กรต้องใช้ศาสตร์และศิลป์ที่หลากหลาย และภาวะผู้นำเป็นองค์ประกอบที่สำคัญประการหนึ่ง

เพราะเป็นกระบวนการที่ผู้บริหารมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของผู้อื่น มีจุดมุ่งหมายที่จะทำให้องค์กรบรรลุเป้าหมายที่ได้วางไว้ (วิโรจน์ สารรัตน์, 2557 : 12) ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรปฏิบัติตนเป็นตัวอย่างที่ดีทั้งในด้านการใช้ชีวิตและการทำงาน มีความสามารถด้านการมองแนวโน้มอนาคต มีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน เอาใจใส่ครูด้วยจริงใจ สร้างสัมพันธ์ภาพที่ดีและส่งเสริมการปฏิบัติงานของครูผู้สอนด้วยความรับผิดชอบและมีความยุติธรรมอันจะส่งผลให้โรงเรียนมีการพัฒนาไปสู่คุณภาพและมีมาตรฐานทางการศึกษา (วุฒินันท์ โพหะดา, 2563 : 8) ดังนั้น ผู้บริหารมีบทบาทที่สำคัญที่จะขับเคลื่อนการบริหารจัดการงานของโรงเรียนไปสู่เป้าหมายที่ได้วางไว้ โดยผู้บริหารโรงเรียนนั้นเป็นกุญแจสำคัญเพื่อนำไปสู่ความมีประสิทธิภาพในการบริหารและความมีประสิทธิภาพของการจัดการบริหารงานในโรงเรียน (สิทธิพร สมบูรณ์ทรัพย์, 2560 : 3)

ฉะนั้นจำเป็นที่จะต้องศึกษาเรื่องราวของผู้นำการเปลี่ยนแปลงโดยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง สอดคล้องกับภาวะผู้นำที่จำเป็นในยุคการปฏิรูปการศึกษาที่สามารถเปลี่ยนแปลงและพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของผู้บริหารในสถานศึกษาได้ และจากสภาพเศรษฐกิจในยุคปัจจุบัน ผู้ปกครองนิยมที่จะให้ลูกหลานของตนเองนั้นมีคุณภาพการศึกษาที่ดี ตามที่ได้รับข้อมูลข่าวสารมา ทำให้โรงเรียนนั้นมีเด็กจำนวนมาก และบุคลากรในโรงเรียนนั้นอาจไม่เพียงพอ การบริหารงานด้านต่าง ๆ มีมากขึ้นทำให้มีการขยายตัวของโรงเรียนเพิ่มขึ้นในทุก ๆ ด้าน นโยบายการศึกษาที่เข้ามาก็เป็นเรื่องเร่งด่วนทั้งในด้านเอกสาร การประสานงานกับหน่วยงานราชการต่าง ๆ การอบรมเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ของครูนั้นเป็นเรื่องจำเป็น และจากสภาพเศรษฐกิจ และบุคลากรในโรงเรียนนั้นอาจไม่เพียงพอ การบริหารงานด้านต่าง ๆ มีมากขึ้นทำให้มีการขยายตัวของโรงเรียนเพิ่มขึ้นในทุก ๆ ด้าน นโยบายการศึกษาที่เข้ามาก็เป็นเรื่องเร่งด่วนทั้งในด้านเอกสาร การประสานงานกับหน่วยงานราชการต่าง ๆ การอบรมเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ของครูนั้นเป็นเรื่องจำเป็นและเร่งด่วน ดังนั้น ผู้บริหารมีบทบาทที่สำคัญที่จะขับเคลื่อนการบริหารจัดการงานของโรงเรียนไปสู่เป้าหมายที่ได้วางไว้ โดยผู้บริหารโรงเรียนนั้นเป็นกุญแจสำคัญเพื่อนำไปสู่ความมีประสิทธิภาพในการบริหารโรงเรียน และความมีประสิทธิภาพของการจัดการบริหารงานในโรงเรียน (สิทธิพร สมบูรณ์ทรัพย์, 2560 : 15-16)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 2 ที่ต้องบริหารจัดการโรงเรียนประถมศึกษาชายแดนไทยมาเลเซีย ซึ่งมีวิถีชีวิตการเป็นอยู่ที่แตกต่างจากบริบทพื้นที่อื่น ๆ และวัฒนธรรมที่หลากหลาย การบริหารจัดการสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาจึงจำเป็นต้องมียุทธวิธีในการบริหารและมีความเป็นภาวะผู้นำในตัวเอง จึงต้องบริหารด้วยทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของแบสส์ และอโวลีโอ (1994 : 4 อ้างถึงใน อุมาวดี วัฒนะนุกุล, 2559 : 8) จำนวน 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา และด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ซึ่งมีอำนาจหน้าที่รับผิดชอบในการจัดการบริหารการศึกษาขั้นพื้นฐานตามภารกิจในการส่งเสริม สนับสนุน กำกับ ติดตามการจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วน

ท้องถิ่น รวมทั้งบุคคล องค์กรชุมชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา รูปแบบที่หลากหลายในเขตพื้นที่การศึกษาเพื่อให้นักเรียนได้รับการศึกษาอย่างทั่วถึง และมีคุณภาพ พัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาให้ได้ตามมาตรฐานการศึกษา (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2, 2561 : 35-36) ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญที่จะต้องสร้างให้เกิดขึ้นกับผู้บริหาร จากการศึกษา พบว่า งานวิจัยของยศวดี คำทรัพย์ และคณะ (2562 : 75) การศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในฐานะผู้นำสถานศึกษา เพื่อรูปแบบภาวะผู้นำจากการพัฒนาขึ้นจากแนวคิด ทฤษฎีและบริบทสังคมพฤติกรรมเพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำ ผู้บริหารสถานศึกษาอย่างเป็นระบบในการดำรงตำแหน่งผู้บริหาร ตามที่กระทรวงศึกษาธิการกำหนดได้อย่างเป็นรูปธรรมมีคุณภาพและมีประสิทธิภาพและตอบสนองต่อยุทธศาสตร์ ปฏิรูประบบการศึกษาแห่งชาติ

จากงานวิจัยของ ล้า นนา มาปลูก (2562 : 31-60) ผู้บริหารโรงเรียนควรเป็นผู้นำให้การเป็นต้นแบบที่ดั่งงามทางด้านศีลธรรมแก่ครู และด้านการให้รางวัลตามสถานการณ์ปัญหา คือ เมื่อมีครูสร้างชื่อเสียงให้กับโรงเรียน ผู้บริหารมักจะกล่าวชมเชยเฉพาะบุคคลที่เป็นพรรคพวกของตน และละเอียดที่จะให้รางวัลหรือคำชมเชยกับครูคนอื่น และครูขาดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเพราะสิ่งที่ผู้บริหารจะมอบให้เมื่องานสำเร็จ ไม่ใช่สิ่งที่ครูต้องการ ส่วนข้อเสนอแนะ คือ ผู้บริหารควรให้คำยกย่องชมเชยและให้คุณค่ากับผลงานความสำเร็จของครู โดยเสริมพลังอำนาจแก่ครูอย่างสม่ำเสมอจะเห็นได้ว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความสำคัญ ซึ่งงานวิจัยของวิมลพรรณ ช่างคิด (2560 : 20) กล่าวว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลต่อความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร ซึ่งผู้บริหารจะมีวิสัยทัศน์กว้างไกล มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์มีความกระตือรือร้นในการทำงาน มีทักษะการปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล มีการใช้ภาวะผู้นำที่เหมาะสมกับองค์กรสอดคล้องกับสถานการณ์ได้อย่างมีเหตุผล สามารถจูงใจให้บุคลากรทำงานด้วยความเสียสละเพื่อส่วนรวมเพื่อการเปลี่ยนแปลงขององค์กรให้ประสบความสำเร็จ ในทำนองเดียวกัน อีกทั้งผลงานวิจัยของเกศสุตา วรณสินธ์ (2562 : 35) กล่าวถึง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ถือว่าเป็นคุณสมบัติของผู้นำที่มุ่งเปลี่ยนแปลงองค์กรให้ดีขึ้นด้วยการพัฒนาศักยภาพขีดความสามารถของผู้ร่วมงานและผู้ตาม รวมถึงเปลี่ยนแปลงความพยายามของผู้ร่วมงานในตระหนักในภารกิจและวิสัยทัศน์ มีเป้าหมายที่สูงกว่าปกติ สอดคล้องกับงานวิจัยของ วุฒินันท์ โพหะดา (2563 : 1) เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน ศูนย์เครือข่ายลุ่มน้ำสายบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 1 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษา ควรปฏิบัติตนเป็นต้นแบบที่ดีทั้งในด้านการใช้ชีวิตและการทำงาน มีความสามารถด้านการมองแนวโน้มอนาคต มีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน เอาใจใส่ครูด้วยจริงใจ สร้างสัมพันธภาพที่ดี และส่งเสริมการปฏิบัติงานของครูผู้สอนด้วยความรับผิดชอบและมีความยุติธรรม ส่งผลให้โรงเรียนมีการพัฒนาไปสู่คุณภาพครูผู้สอน ควรพัฒนา

ตนเองอยู่เสมอให้มีความรู้ความสามารถ จรรยาบรรณสูง เอาใจใส่งาน ปฏิบัติงานเน้นผลสัมฤทธิ์ตามสมรรถนะครูผู้สอนได้อย่างประสบผลสำเร็จจนเป็นที่ประจักษ์นำมาซึ่งผลงานที่ประทับใจและภาคภูมิใจต่อตนเอง ได้รับการชมเชยจากผู้บริหารสถานศึกษา ครู และนักเรียน ได้รับการยอมรับจากผู้ปกครองนักเรียนและชุมชน

จากเหตุผลดังกล่าว ประกอบกับข้อมูลที่ได้ศึกษาจากเอกสารที่เกี่ยวข้อง จะเห็นว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษามีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งในการบริหารสถานศึกษา ดังนั้น ผู้ค้นคว้าอิสระจึงสนใจที่จะศึกษา ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ประถมศึกษาของรัฐ ชายแดนไทยมาเลเซีย จังหวัดนราธิวาส โดยการศึกษาหลักการแนวคิด ทฤษฎีจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ประถมศึกษาของรัฐ ชายแดนไทยมาเลเซีย จังหวัดนราธิวาส เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาการบริหารจัดการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา และผู้ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการการศึกษาต่อไป และเป็นการพัฒนาการศึกษาของนักเรียนให้มีความเป็นเลิศทางวิชาการอีกด้วย

วัตถุประสงค์ของการค้นคว้าอิสระ

1. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ประถมศึกษาของรัฐชายแดนไทยมาเลเซีย จังหวัดนราธิวาส
2. เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ประถมศึกษาของรัฐชายแดนไทยมาเลเซีย จังหวัดนราธิวาส จำแนกตามตัวแปรที่ศึกษา ประกอบด้วย เพศ ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดสถานศึกษา
3. เพื่อประมวลข้อเสนอแนะในการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ประถมศึกษาของรัฐชายแดนไทยมาเลเซีย จังหวัดนราธิวาส

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ผู้บริหารสถานศึกษาและผู้ที่เกี่ยวข้องทราบถึงระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ประถมศึกษาของรัฐชายแดนไทยมาเลเซีย จังหวัดนราธิวาส
2. ผู้บริหารสถานศึกษาและผู้ที่เกี่ยวข้องทราบถึงการเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ประถมศึกษาของรัฐชายแดนไทยมาเลเซีย จังหวัดนราธิวาส จำแนกตามตัวแปรที่ศึกษา ประกอบด้วย เพศ ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดสถานศึกษา

3. ผู้บริหารสถานศึกษาและผู้ที่เกี่ยวข้องสามารถประมวลข้อเสนอแนะในการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ประถมศึกษาของรัฐชายแดนไทยมาเลเซีย จังหวัดนราธิวาส

4. ทำให้ทราบถึงภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ประถมศึกษาของรัฐชายแดนไทยมาเลเซีย จังหวัดนราธิวาส

ขอบเขตของการค้นคว้าอิสระ

การค้นคว้าอิสระในครั้งนี้มุ่งศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ประถมศึกษาของรัฐชายแดนไทยมาเลเซีย จังหวัดนราธิวาส โดยมีขอบเขตของการค้นคว้าอิสระ ดังนี้

1. ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1) ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าอิสระครั้งนี้ ได้แก่ ครูผู้สอนในสถานศึกษา ประถมศึกษาของรัฐชายแดนไทยมาเลเซีย จังหวัดนราธิวาส ปีการศึกษา 2565 จำนวนประชากรทั้งสิ้น 1,891 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 2, 2565 : 125)

2) กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าอิสระครั้งนี้ ได้แก่ ครูผู้สอนในสถานศึกษา ประถมศึกษาของรัฐชายแดนไทยมาเลเซีย จังหวัดนราธิวาส จำนวน 331 คน โดยคำนวณจากสูตรทาโร่ ยามาเน่ (Taro Yamane, 1973 อ้างถึงใน ชูศรี วงศ์รัตน์, 2553 : 218) เพื่อกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง จากนั้นทำการสุ่มแบบแบ่งกลุ่มขนาดสถานศึกษา และทำการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) โดยวิธีการจับฉลากแบบไม่คืนกลับ (ชูศรี วงศ์รัตน์, 2553 : 78) เป็นขั้นตอนสุดท้าย

2. ขอบเขตด้านเนื้อหา

การค้นคว้าอิสระครั้งนี้ ผู้ค้นคว้าอิสระมุ่งศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ประถมศึกษาของรัฐชายแดนไทยมาเลเซีย จังหวัดนราธิวาส โดยใช้กรอบแนวคิดทฤษฎีภาวะผู้นำของแบส และอวลีโอ (1994 : 4 อ้างถึงใน วุฒินันท์ โพหะดา, 2564 : 6) แนวคิดภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง มี 4 ด้าน ดังนี้

- 1) ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์
- 2) ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ
- 3) ด้านการกระตุ้นทางปัญญา
- 4) ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

3. ขอบเขตด้านตัวแปร

การค้นคว้าอิสระ เรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ประถมศึกษาของรัฐชายแดนไทยมาเลเซีย จังหวัดนราธิวาส ครั้งนี้ ผู้ค้นคว้าอิสระกำหนดตัวแปรสำหรับการค้นคว้าอิสระ ดังนี้

3.1 ตัวแปรต้น ได้แก่

- 1) เพศ จำแนกเป็น 2 กลุ่ม ประกอบด้วย
 - ชาย
 - หญิง
- 2) ประสบการณ์ในการทำงาน จำแนกเป็น 4 กลุ่ม ประกอบด้วย
 - ประสบการณ์น้อยกว่า 5 ปี
 - ประสบการณ์ 5-10 ปี
 - ประสบการณ์ 11-15 ปี
 - ประสบการณ์มากกว่า 15 ปี
- 3) ขนาดสถานศึกษา จำแนกเป็น 4 ขนาด ประกอบด้วย
 - ขนาดเล็ก
 - ขนาดกลาง
 - ขนาดใหญ่
 - ขนาดใหญ่พิเศษ

3.2 ตัวแปรตาม

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ประถมศึกษาของรัฐชายแดนไทยมาเลเซีย จังหวัดนราธิวาส จำนวน 4 ด้าน

- 1) ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์
- 2) ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ
- 3) ด้านการกระตุ้นทางปัญญา
- 4) ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

นิยามศัพท์เฉพาะ

ในการค้นคว้าอิสระครั้งนี้ ผู้ค้นคว้าอิสระได้ให้คำจำกัดความที่ชัดเจน และได้กำหนดความหมายของนิยามศัพท์เฉพาะที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง ผู้นำที่มีความคิดเป็นบวก มีความเป็นผู้นำด้านสติปัญญา ความคิด และบุคลิกภาพภายนอก ต่อผู้ตามเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลง รวมทั้งเพื่อให้เกิดการบรรลุตามวัตถุประสงค์ขององค์กรที่ได้วางไว้ โดยการนำกระบวนการ และทฤษฎีใหม่ ๆ ที่เหมาะสมกับบริบทขององค์กร ซึ่งต้องใช้อิทธิพลอย่างถูกต้อง เหมาะสม มีการกระตุ้นและจูงใจให้กับผู้ร่วมงานเมื่อปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จ มีการแก้ปัญหาให้กับผู้ร่วมงานเมื่อพบปัญหาในการปฏิบัติงานเพื่อให้องค์กรได้ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้

การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ หมายถึง การที่ผู้นำประพฤติตัวเป็นแบบอย่างหรือเป็นโมเดลสำหรับผู้ร่วมงาน ผู้นำจะเป็นที่ยกย่อง เคารพนับถือ ศรัทธา ไว้วางใจและทำให้ผู้ร่วมงานเกิดความภาคภูมิใจ เมื่อได้ร่วมงานกัน ผู้นำประพฤติตัวเป็นแบบอย่างหรือเป็นโมเดลสำหรับผู้ร่วมงาน ผู้นำจะเป็นที่ยกย่อง เคารพนับถือ ศรัทธา ไว้วางใจและทำให้ผู้ร่วมงานเกิดความภาคภูมิใจ เมื่อได้ร่วมงานกัน และเชื่อมั่นว่าผู้นำทำในสิ่งที่ถูกต้องดีงามจะประพฤติปฏิบัติตนเพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อผู้อื่น โดยจะหลีกเลี่ยงที่จะใช้อำนาจเพื่อผลประโยชน์ส่วนตน

การสร้างแรงบันดาลใจ คือ หมายถึง การที่ผู้นำจะประพฤติในทางที่จูงใจให้เกิดแรงบันดาลใจกับผู้ร่วมงานด้วย โดยการสร้างแรงจูงใจภายใน การให้ความหมายและท้าทายในเรื่องงานต่อผู้ร่วมงาน ซึ่งผู้นำกระตุ้นจิตวิญญาณของทีมให้มีชีวิต มีการแสดงออกซึ่งความกระตือรือร้น โดยการสร้างเจตคติที่ดีในแง่บวก ผู้นำสร้างและสื่อสารสิ่งที่ผู้นำมุ่งหวังอย่างชัดเจนเพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายและวิสัยทัศน์ขององค์กร

การกระตุ้นทางปัญญา หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้นำกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานตระหนักถึงปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดในหน่วยงาน ซึ่งทำให้ผู้ร่วมงานมีความต้องการหาแนวทางใหม่ ๆ มาแก้ปัญหาในหน่วยงานหรือองค์กรเพื่อหาข้อสรุปใหม่ที่ดีกว่าเดิม มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีการตั้งสมมติฐาน การเปลี่ยนกรอบการมองปัญหา และการเผชิญสถานการณ์เก่า ๆ ด้วยวิถีทางแบบใหม่

การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล หมายถึง ผู้นำจะมีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับบุคคลในฐานะเป็นผู้ให้การดูแลเอาใจใส่ สนใจ เข้าใจ และยอมรับในความแตกต่างระหว่างบุคคลเป็นรายบุคคล และเป็นผู้คอยสร้างบรรยากาศในการปฏิบัติงานให้ผู้ร่วมงานและทำให้ผู้ร่วมงานรู้สึกมีคุณค่า สร้างให้ผู้ร่วมงานเกิดความรับผิดชอบด้วยตนเอง และมีความสำคัญ

ผู้บริหาร หมายถึง ผู้ที่ดำรงตำแหน่งในสถานศึกษา ประถมศึกษาของรัฐ ชายแดนไทย มาเลเซีย จังหวัดนราธิวาส ได้แก่ ผู้อำนวยการโรงเรียน รองผู้อำนวยการโรงเรียน และผู้ที่ได้รับการ แต่งตั้งมอบหมายให้ทำหน้าที่

ครูผู้สอน หมายถึง ทำหน้าที่ปฏิบัติการสอนในสถานศึกษา ประถมศึกษาของรัฐ ชายแดน ไทยมาเลเซีย จังหวัดนราธิวาส ได้แก่ ข้าราชการครู พนักงานราชการครู และครูอัตราจ้าง

ประสบการณ์ในการทำงาน หมายถึง ระยะเวลาที่ครูผู้สอนปฏิบัติหน้าที่ในสถานศึกษา ตั้งแต่ได้รับการบรรจุแต่งตั้งจนถึงปัจจุบัน ประกอบด้วย

- 1) ประสบการณ์น้อยกว่า 5 ปี
- 2) ประสบการณ์ 5-10 ปี
- 3) ประสบการณ์ 11-15 ปี
- 4) ประสบการณ์มากกว่า 15 ปี

ขนาดสถานศึกษา หมายถึง สถานศึกษาประถมศึกษาของรัฐชายแดนไทยมาเลเซีย จังหวัดนราธิวาส แบ่งออกเป็น 4 ขนาด โดยใช้เกณฑ์จำนวนนักเรียน ดังนี้

- 1) สถานศึกษาขนาดเล็ก คือ มีจำนวนนักเรียนไม่เกิน 120 คน
- 2) สถานศึกษาขนาดกลาง คือ มีจำนวนนักเรียน 121-600 คน
- 3) สถานศึกษาขนาดใหญ่ คือ มีจำนวนนักเรียนตั้งแต่ 601-1,500 คน ขึ้นไป
- 4) สถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ คือ มีจำนวนนักเรียนตั้งแต่ 1,501 คน ขึ้นไป

สถานศึกษาประถมศึกษาของรัฐชายแดนไทยมาเลเซีย จังหวัดนราธิวาส หมายถึง สถานศึกษาของรัฐบาลในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในชายแดนไทยมาเลเซีย จังหวัดนราธิวาส มีพื้นที่ครอบคลุม 4 อำเภอ ได้แก่ อำเภอดากใบ อำเภอแว้ง อำเภอสุหนิงโลก และ อำเภอสุคีริน จำนวน 86 โรงเรียน

บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการค้นคว้าอิสระครั้งนี้ มุ่งศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ประถมศึกษาของรัฐชายแดนไทยมาเลเซีย จังหวัดนราธิวาส ผู้ค้นคว้าอิสระได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องโดยแบ่งหัวข้อเรื่อง ดังนี้

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

1. การบริหาร
2. การบริหารการศึกษา
3. การบริหารสถานศึกษา
4. ภาวะผู้นำ
5. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง
6. บริบทสถานศึกษา ประถมศึกษาของรัฐชายแดนไทยมาเลเซีย จังหวัดนราธิวาส

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

กรอบแนวคิดการค้นคว้าอิสระ

สมมติฐานการค้นคว้าอิสระ

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

1. การบริหาร

การบริหารองค์กรให้มีประสิทธิภาพนั้น เป็นสิ่งสำคัญที่นำไปสู่ความสำเร็จขององค์กร ดังนั้นผู้บริหารจำเป็นต้องมีความรับผิดชอบขั้นพื้นฐานที่เหมือนกันประการหนึ่ง ต้องช่วยเหลือดูแลให้สมาชิกสามารถปฏิบัติงานได้บรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้

1.1 ความหมายของการบริหาร

ความหมายของคำว่า “การบริหาร” มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้คำจำกัดความ และความหมายของคำนี้ที่ไปในทำนองเดียวกัน โดยให้ความสำคัญต่อผู้บริหาร คือ เป็นผู้นำองค์กร ไปสู่เป้าหมายและความสำเร็จตามที่วางไว้ ซึ่งมีนักวิชาการ และนักการศึกษาหลายท่านได้ให้ความหมายของการบริหาร ดังนี้

วิโรจน์ สารรัตน์ (2555 : 1) กล่าวว่า การบริหาร หมายถึง กระบวนการดำเนินงานเพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ โดยอาศัยหน้าที่ในการบริหาร ได้แก่ การวางแผน (Planning) การจัดองค์กร (Organizing) การชี้นำ (Leading) และการควบคุมองค์กร (Controlling)

ภัทรา ดำรงสกุล (2556 : 13) ได้สรุปว่า การบริหาร หมายถึง การดำเนินการกิจกรรมร่วมกันของกลุ่มบุคคลตั้งแต่ 2 คน ขึ้นไป เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ขององค์กร โดยใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์สูงสุดและมีประสิทธิภาพ

จรุณี เก้าเอี้ยน (2557 : 2) ได้กล่าวว่า การบริหารหรือการจัดการ หมายถึง กระบวนการทำงานกับคนและโดยคน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายสูงสุดขององค์กร

อุมาวดี วัฒนานุกุล (2560 : 12) ได้สรุปไว้ว่า การบริหาร หมายถึง วิธีทางในการจัดการรูปแบบการปฏิบัติงานใน ลักษณะของกลุ่มบุคคลร่วมมือกันทำเพื่อเอื้ออำนวยให้ฝ่ายต่าง ๆ ได้ดำเนินงานของตนเองให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้ร่วมกัน

อุณรัตน์ เสมามิ่ง (2560 : 39) ได้สรุปว่า การบริหาร หมายถึง กิจกรรมต่าง ๆ ที่บุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป ใช้ศาสตร์และศิลป์ร่วมมือกันดำเนินการกิจต่าง ๆ เพื่อให้ภารกิจนั้นบรรลุวัตถุประสงค์อย่างใดอย่างหนึ่งหรือหลายอย่างที่บุคคลร่วมกันกำหนดพัฒนาการทำงานของบุคคลในองค์กรเพื่อให้เกิดการบรรลุตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่วางไว้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

ปนิดา ทองผาโคภา (2560 : 10) ได้สรุปว่า การบริหาร หมายถึง กระบวนการของผู้บริหารที่ต้องใช้เทคนิค การวางแผน และภาวะผู้นำในการบริหารงาน ตลอดจนการบริหารทรัพยากร เพื่อให้องค์กรประสบผลสำเร็จบรรลุตามจุดมุ่งหมาย

ณิชารีย์ เหลืองอร่าม (2562 : 10) สรุปว่า การบริหาร คือ กระบวนการดำเนินงานที่สำคัญโดยผ่านกระบวนการต่าง ๆ อย่างเป็นระบบของกลุ่มบุคคล ภายใต้การคิด วิเคราะห์ และวางแผนของผู้นำ ซึ่งเรียกว่า “ผู้บริหาร” โดยอาศัยหลักการ 4 ประการ ได้แก่ การวางแผน การจัดการองค์กร การนำและการควบคุม เพื่อมุ่งไปเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้ และเป็นการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างมีประสิทธิภาพและก่อให้เกิดประสิทธิผลสูงสุด

สรุปได้ว่า การบริหาร หมายถึง บุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป ได้มาร่วมกันดำเนินงานเพื่อบรรลุจุดมุ่งหมายขององค์กรที่ได้วางไว้โดยใช้เทคนิค การวางแผน การนำกลยุทธ์ในการบริหาร ต้องใช้ศาสตร์และศิลป์ร่วมกันดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ และต้องมีภาวะผู้นำในการบริหารงาน ซึ่งต้องอาศัยปัจจัยต่าง ๆ มาบูรณาการเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพ และประสิทธิผลบรรลุตามเป้าหมายขององค์กร

1.2 ความสำคัญของการบริหาร

การบริหารมีคุณค่ามากต่องาน และภารกิจที่ต้องปฏิบัติให้บรรลุผลสำเร็จไปด้วยดี เพื่อให้การบริหารมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล การบริหารมีความสำคัญ และมีประโยชน์ ผู้บริหารต้องใช้ศิลปะในการทำให้ผู้ร่วมงาน ทำงานจนสำเร็จตามจุดมุ่งหมาย ตามที่ผู้บริหารตั้งใจ เนื่องจากสภาพการณ์ในปัจจุบันมีการแข่งขันสูง ผู้บริหารจำเป็นต้องให้ความสำคัญต่อการบริหาร จากการศึกษา พบว่า มีนักวิชาการ และนักการศึกษาหลายท่าน ได้กล่าวถึงความสำคัญของการบริหาร ดังนี้

สำนักทดสอบทางการศึกษา (2555 : 6) การบริหารมีความสำคัญเป็นการทำให้บุคลากรทุกคนในสถานศึกษาตระหนักในหน้าที่ของตนแม้ว่างานสอนจะเป็นงานหลักแต่ครูก็ไม่สามารถปิดภาระหน้าที่ความรับผิดชอบพิเศษที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาผู้เรียนได้ ดังนั้นจึงเป็นหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษาที่จะต้องทำให้ครูทุกคนรักในการสอน การทำงานและการรวบรวมอย่างเป็นระบบ มีการจัดทำข้อมูลที่มีความหมายและสามารถนำมาใช้ในเวลาที่เหมาะสมตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

จรูณี แก้วเอี่ยม (2557 : 1) ได้กล่าวว่า การบริหารมีความสำคัญ เป็นกระบวนการที่มีการจัดระเบียบอย่างเป็นระบบ มีความน่าเชื่อถือได้เพราะมีหลักเกณฑ์ที่มาจากการศึกษาค้นคว้าเชิงวิทยาศาสตร์ ดังนั้นการบริหารเป็นศาสตร์ทางสังคม และเมื่อพิจารณาด้านการปฏิบัติจริงที่ต้องอาศัยความสามารถ ประสบการณ์และทักษะเฉพาะด้าน การบริหารจึงเป็นศิลป์ของผู้บริหารในการบริหารจัดการกับคนเพื่อให้การดำเนินงานบรรลุตามเป้าหมาย

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2558 : 2-3) ได้กล่าวไว้ว่า การบริหารและจัดการ เป็นกลไกในการขับเคลื่อนให้เกิดการดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมาย แต่จะบริหารและจัดการอย่างไรให้เกิดประสิทธิภาพนั้น ต้องกำหนดทิศทางการทำงานและใช้หลักการกระจายอำนาจและการมีส่วนร่วมในการบริหาร

ฮาซัน เจ๊ะเงาะ (2559 : 19) ได้กล่าวว่า การบริหารเป็นศาสตร์ที่มีความสำคัญที่ต้องมีการพัฒนาที่มาจากประสบการณ์ของผู้บริหาร โดยผู้บริหารต้องมีการศึกษาและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้ผู้บริหารเกิดความรู้ความเข้าใจด้านศาสตร์การบริหาร ในการบริหารงานให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลตามวัตถุประสงค์

ซอฟี ราเซะ (2560 : 12) ได้กล่าวว่า ความสำคัญของการบริหารเป็นปัจจัยหลักที่จะช่วยให้องค์กรประสบความสำเร็จ ผู้บริหารจึงต้องวิเคราะห์ถึงความสำคัญเหล่านั้นเพื่อให้การดำเนินงานให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กรที่ตนรับผิดชอบ และพร้อมทั้งส่งผลให้องค์กรมีความก้าวหน้าและบรรลุเป้าหมายตามที่กำหนดไว้

อุมารตี วัฒนะนุกูล (2560 : 12) ได้กล่าวว่า การบริหาร มีความสำคัญต่อการปฏิบัติงานกล่าวคือก่อให้เกิดการลงมือปฏิบัติ โดยการแบ่งงานกันทำอย่างเป็นระบบ ทำให้งานเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลนำไปสู่ความสำเร็จบรรลุตามเป้าหมายและเกิดประโยชน์ต่อความเจริญก้าวหน้าขององค์กร

สรุปได้ว่า ความสำคัญของการบริหาร กล่าวคือ การบริหารเป็นศาสตร์ และศิลป์ของผู้บริหารในการจัดการกับคนในองค์กรของตน ซึ่งต้องอาศัยความสามารถ ประสบการณ์ และทักษะเฉพาะด้าน การช่วยก่อให้เกิดการตัดสินใจในการปฏิบัติงานที่เป็นประโยชน์อย่างยิ่ง พร้อมทั้งมีการดำเนินการตามขั้นตอนอย่างมีระบบเพื่อให้เป็นไปตามกระบวนการบริหารที่มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลในการดำเนินงานขององค์กร หรือหน่วยงานนั้น

1.3 องค์ประกอบของการบริหาร

นักวิชาการหลายท่าน ได้อธิบายการบริหารเพื่อให้การบริหารบรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้ ต้องมีองค์ประกอบ เป้าหมาย ปัจจัยการบริหาร และลักษณะของการบริหาร เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพ และประสิทธิผล ไว้ดังนี้

ณรงค์ นันทวรรณนะ (2555 : 16) ได้กล่าวไว้ว่า การบริหารนั้น มีองค์ประกอบด้วยกัน 3 ประการ คือ เป้าหมาย (Goal) ปัจจัยการบริหาร (Factor of Management) และลักษณะของการบริหาร (Management Style) มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1) เป้าหมาย (Goal) หรือวัตถุประสงค์ที่แน่นอนในการบริหารองค์กร ผู้บริหารจะต้องมีการกำหนดทิศทางหรือวัตถุประสงค์ของการทำงานไว้ชัดเจน

2) ปัจจัยในการบริหาร (Factor of Management) โดยทั่วไปแล้วปัจจัยในการบริหารที่เป็นพื้นฐานมี 5 ประการ คือ

- คน (Men) การบริหารกำลังคนจะใช้คนอย่างไรให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลกับงานให้มากที่สุด

- เงิน (Money) การบริหารเงิน จะจัดสรรเงินอย่างไรให้ใช้จ่ายต้นทุนน้อยที่สุดและให้เกิดประสิทธิภาพ และประสิทธิผล

- วัสดุ (Material) การบริหารวัสดุในการดำเนินงาน ว่าจะทำอย่างไรให้สิ้นเปลืองน้อยที่สุด หรือเกิดประโยชน์สูงสุด

- เทคนิควิธี (Method) จะใช้เทคนิควิธีการแบบใด ที่สามารถสนับสนุนให้การบริหารงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

- เครื่องมือ (Machine) ในการบริหารงานจะใช้เครื่องมือ เครื่องจักรประเภทใด ขนาดใด หรือแบบใดที่จะก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อการบริหารงาน

อย่างไรก็ตาม ปัจจัยพื้นฐานของการบริหาร 5 ประการที่กล่าวมานี้ อาจจะยังไม่เป็นการเพียงพอ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในสภาพสังคมปัจจุบันมีการแข่งขันกันรุนแรงทุกด้าน

3) ลักษณะของการบริหาร (Management Style) การบริหารเป็นทั้งศาสตร์และทั้งศิลป์ที่ผู้บริหารจะต้องนำมาประยุกต์ใช้ในการบริหารให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดต่อองค์กรจนมีคำกล่าวที่ว่า “ที่ใดมีผู้นำที่ดี ที่นั่นก็จะมีความสำเร็จ”

ธีระพล เพ็งจันทร์ (2555 : 10) ได้กล่าวว่า องค์ประกอบของการบริหาร มีดังนี้

1) ทรัพยากรหรือปัจจัยทางการบริหาร (Administrative Resources) ได้แก่ 3M คือ

- คนหรือบุคลากร (Man)
- เงินหรืองบประมาณ (Money)
- วัสดุหรืออุปกรณ์ (Material)

2) กระบวนการบริหาร (Process of Administration) มีผู้ให้ความเห็นไว้อย่างหลากหลาย เช่น กุลิก เออร์วิค (Gulick Urwick) เสนอกระบวนการบริหารแบบ POSDCoRB ได้แก่ การวางแผน (Planning) การจัดรูปโครงสร้างการบริหาร (Organizing) การบริหารงานบุคคลในองค์กรหรือหน่วยงาน (Staffing) การอำนวยการ (Directing) การประสานงาน (Coordinating) การบันทึกรายงานไว้เป็นหลักฐาน (Reporting) และการจัดทำงบประมาณ การเงิน (Budgeting)

3) วัตถุประสงค์ของการบริหาร (Objective) ที่สำคัญ คือ 3E ได้แก่ ต้องเป็นไปอย่างประหยัด (Economic) ผลงานมีประสิทธิภาพ (Effectiveness) และมีประสิทธิภาพ (Efficiency)

ทวนชอบาริยะห์ ลาเตะ (2560 : 16) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำเป็นความสามารถด้านอิทธิพลต่อบุคคลในกลุ่มเพื่อนำไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมาย กระบวนการที่บุคคลที่เป็นผู้นำมีอิทธิพล โน้มน้าว สร้างแรง บันดาลใจ จูงใจ และสามารถทำให้บุคคลอื่นทำตาม

อุมาวดี วัฒนะนุกุล (2560 : 13) ได้กล่าวว่า การบริหาร ประกอบด้วยองค์ประกอบสำคัญ 4 องค์ประกอบ คือ

- 1) วัตถุประสงค์หรือเป้าหมายทางการบริหาร
- 2) ปัจจัยหรือทรัพยากรที่จะนำมาใช้การบริหาร
- 3) กระบวนการหรือขั้นตอนการบริหาร
- 4) ลักษณะของการบริหาร หรือที่เรียกว่า ศาสตร์และศิลป์ของผู้บริหารนั่นเอง

วาทีณี พูลทรัพย์ และนุชนรา รัตนศิริระประภา (2564 : 68) ได้กล่าวว่า การบริหารโรงเรียนในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานได้มีการกำหนดรายละเอียดเกี่ยวกับองค์ประกอบของการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน คือ

1) การกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาไปยังคณะกรรมการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา โดยให้คณะกรรมการสถานศึกษาทำหน้าที่กำกับส่งเสริมและสนับสนุนภารกิจของสถานศึกษา 4 ด้าน คือ ด้านวิชาการ งบประมาณ งานบุคคล และบริหารทั่วไป

2) การบริหารแบบมีส่วนร่วมเป็นหัวใจหรือหลักสำคัญสำหรับการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานโดยเฉพาะแนวคิดการมีส่วนร่วมหรือการบริหารแบบร่วมมือมือเป็นที่ยอมรับกันมากในวงการบริหารต่าง ๆ รวมทั้งด้านการศึกษาด้วย โดยเชื่อว่าการบริหารแบบมีส่วนร่วมจะทำให้ได้ผลผลิตที่มากขึ้นผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจในงานมากขึ้น

3) การบริหารตนเองสถานศึกษาจะมีความเป็นอิสระ คล่องตัว มีอำนาจการตัดสินใจด้วยตนเองมากยิ่งขึ้นภายใต้การบริหารแบบองค์คณะบุคคล

4) การมอบอำนาจหรือกระจายอำนาจการตัดสินใจเกี่ยวกับการบริหารและจัดการศึกษาไปให้สถานศึกษา

5) การบริหารจัดการที่ตอบสนองหรือสอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียนและชุมชนได้มากที่สุด

6) การยึดผู้เรียนเป็นศูนย์กลางของการเปลี่ยนแปลง

ปีเตอร์ และวัตเตอร์มัน (Peter and Waterman (2558 อ้างถึงใน จุรีพร รักสบาย นุชนรา รัตนศิริระประภา, 2556 : 113) กล่าวถึงองค์กร มีองค์ประกอบภายในที่สำคัญ 7 ประการซึ่งต้องทำงานให้สัมพันธ์สอดคล้อง ประกอบด้วย

1) การจัดโครงสร้างองค์การ ว่าประกอบด้วยหน่วยงานใด มีความสัมพันธ์ระหว่างกันและมีสายการรายงานหรือการบังคับบัญชาอย่างไร

2) การวางแผนกลยุทธ์ที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ ภารกิจ และ คุณค่าขององค์การ

3) กระบวนการตัดสินใจของผู้บริหารระดับต่าง ๆ ในระบบการบริหารงาน

4) ส่งเสริมทักษะและสมรรถนะความสามารถของบุคลากรที่ทำงานให้กับองค์การ

5) การบริหารของผู้บริหารระดับสูงภายในองค์การ และปฏิสัมพันธ์ระหว่างกัน
กันของผู้บริหารระดับต่าง ๆ

6) พัฒนาความรู้ ความสามารถ ทักษะ และทัศนคติโดยทั่วไปของบุคลากร

7) สร้างค่านิยมที่เป็นมาตรฐานและการยอมรับร่วมกันทั้งองค์การ

จุรีพร รักสบาย และนุชนรา รัตนศิริระประภา (2556 : 113) กล่าวว่า องค์ประกอบของการบริหารจัดการสถานศึกษา ประกอบด้วย 7 องค์ประกอบคือ

1) การบริหารจัดการเชิงกลยุทธ์

2) พัฒนาครูด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ

- 3) ส่งเสริมการสร้างนวัตกรรมการเรียนการสอน
- 4) การบริหารจัดการศึกษาแบบภาคีเครือข่าย
- 5) ส่งเสริมวัฒนธรรมการทำงานเชิงบวก
- 6) จัดทำหลักสูตรเชื่อมโยงการจัดการศึกษาเชิงบูรณาการ
- 7) จัดระบบการบริหารจัดการงานบุคคล

สรุปได้ว่า องค์ประกอบของการบริหาร ประกอบด้วย เป้าหมาย หรือวัตถุประสงค์ ในการบริหารองค์กร ปัจจัยการบริหารที่สำคัญ ได้แก่ คน เงิน วัสดุ เทคนิค วิธีการ เครื่องจักร และ ลักษณะของการบริหาร เป็นศาสตร์และศิลป์ของผู้บริหารที่นำมาประยุกต์ใช้ในการบริหารให้เกิด ประสิทธิภาพสูงสุดต่อองค์กร

2. การบริหารการศึกษา

การบริหารการศึกษามีความสำคัญเพราะเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของสถานศึกษาที่ มุ่งไปสู่ความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพตามเป้าหมาย และเพื่อนำพาการจัดการศึกษาของ สถานศึกษาบรรลุตามวัตถุประสงค์ มีนักวิชาการทางการบริหาร และหน่วยงานทางการศึกษา ได้ให้ ความหมายไว้ ดังนี้

2.1 ความหมายการบริหารการศึกษา

ผู้วิจัยนำเสนอความหมายของการบริหารการศึกษาโดยให้ความหมายของคำ จำกัดความของแต่ละคำ และความเห็นต่าง ๆ เพื่อใช้ในการศึกษาตามลำดับ ดังนี้

ธีระ รุญเจริญ (2555 : 25) ได้กล่าวว่า การบริหารการศึกษา คือ การดำเนินงาน ด้วยกระบวนการต่าง ๆ ที่หลายคนเพื่อให้นักเรียนได้พัฒนาทุกด้านจนบรรลุตามจุดมุ่งหมายของ หลักสูตร และสามารถพัฒนาตนเอง พัฒนาอาชีพ พัฒนาสังคม ให้สามารถดำรงชีวิตในสังคมได้อย่าง สงบสุข

ประภาพรณ รักเลี้ยง (2556 : 25) กล่าวว่า การบริหารการศึกษา คือ กระบวนการ ที่เกี่ยวกับการวางแผน การจัดองค์การ การนำและควบคุมการใช้ทรัพยากรในการจัดกระบวนการ เรียนรู้เพื่อให้บุคคลและสังคมมีความเจริญงอกงาม โดยการถ่ายทอดความรู้ การฝึก การอบรม การสอบสวนทางวัฒนธรรม การสร้างสรรค์โครงข่ายวิชาการ การสร้างองค์ความรู้ อันเกิดจากการ จัดสภาพแวดล้อม สังคม การเรียนรู้และปัจจัยเกื้อหนุนให้บุคคลเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต

ภารดี อนันต์นาวิ (2557 : 2) ได้กล่าวว่า การบริหารการศึกษา หมายถึง กิจกรรม ต่าง ๆ ที่บุคคลหลาย ๆ คนร่วมมือกันดำเนินการเพื่อพัฒนาให้เด็กเยาวชน ประชาชนหรือ สมาชิก ของสังคมในทุก ๆ ด้านให้มีความสามารถ ทักษะ ทักษะ ทักษะ ค่านิยมหรือคุณธรรม ส่วนในด้านสังคม

การเมืองและเศรษฐกิจ นั้นต้องการให้เป็นสมาชิกที่ดีและมีประสิทธิภาพของสังคมโดย กระบวนการต่าง ๆ ที่เป็นระเบียบแบบแผน ทั้งในระบบโรงเรียนและนอกระบบโรงเรียน

พระครูสังฆรักษ์ไชยรัตน์ ชยรัตน์ (2557 : 3) ได้กล่าวว่า การบริหารการศึกษา คือ กระบวนการหรือกิจกรรมที่บุคคลหลายคนร่วมมือกัน ดำเนินการอย่างมีระบบ ระเบียบ กฎเกณฑ์ มีการประสานความร่วมมือกันภายในองค์การโดยใช้ทรัพยากร และเทคนิคต่าง ๆ อย่างเหมาะสม เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ร่วมกัน เป็นการดำเนินงานอย่างเป็น ระบบ ระเบียบ โดยใช้ปัจจัยหรือทรัพยากรการบริหารเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่วางไว้

ธีรภัทร วงษ์สว่าง (2559 : 3) ได้กล่าวว่า การบริหารการศึกษา หมายถึง การใช้ศาสตร์และศิลปะในการทำงานร่วมกันเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของกระบวนการเรียนรู้ และความเจริญงอกงามของบุคคลและสังคมแห่งการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต

บัดดีอรี ยีปาโละ (2559 : 22) ได้กล่าวว่า การบริหารการศึกษา หมายถึง การดำเนินงานการบริหารงานในสถานศึกษาทุก ๆ ด้าน ร่วมกับบุคลากรทางการศึกษา และชุมชนในท้องถิ่น ให้บริการทางการศึกษาแก่ชุมชน เพื่อให้มีการศึกษาอย่างมีคุณภาพ

มุนาดียา วาบา (2560 : 20) ได้กล่าวว่า การบริหารการศึกษา หมายถึง การดำเนินงานของกลุ่มบุคคล ซึ่งอาจเป็นการดำเนินงานของครูใหญ่ร่วมกับครูน้อยในโรงเรียน อธิการบดีร่วมกับอาจารย์ในมหาวิทยาลัย รัฐมนตรีกระทรวงศึกษาธิการร่วมกับอธิบดีกรมต่าง ๆ และครูอาจารย์ในสถาบันการศึกษาต่าง ๆ และกลุ่มบุคคลเหล่านี้ต่างร่วมมือกันพัฒนาคนให้มีคุณภาพทั้งสิ้น การจะพัฒนาคนให้มีคุณภาพได้นั้น จะต้องดำเนินการในการเรียนการสอน การจัดกิจกรรมวัดผล การจัดหาอาคารสถานที่และพัสดุครุภัณฑ์ การสรรหาบุคคลมาดำเนินการหรือมาทำการเรียนการสอน ในสถาบันการศึกษา การปกครองนักเรียนเพื่อให้นักเรียนเป็นคนดีมีวินัย และอื่น ๆ ซึ่งการดำเนินงานเหล่านี้รวมเรียกว่า ภารกิจทางการบริหารการศึกษาหรืองานบริหารการศึกษานั้นเอง

อุมาวดี วัฒนะนุกุล (2560 : 15) ได้กล่าวว่า การบริหารการศึกษา หมายถึง การร่วมมือกันของบุคคลฝ่ายต่าง ๆ เพื่อดำเนินการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีความเจริญงอกงามในทุก ๆ ด้าน ทั้งด้านร่างกาย จิตใจ สติปัญญา อารมณ์และการอยู่ร่วมกันในสังคม โดยใช้ มีระเบียบแบบแผนและมีลักษณะเกื้อหนุนให้บุคคลเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต

วุฒินันท์ โพหะดา (2564 : 19) ได้กล่าวว่า การบริหารการศึกษา หมายถึง การร่วมมือร่วมใจกันของบุคคลฝ่ายต่าง ๆ เพื่อดำเนินการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีความเจริญงอกงามในทุก ๆ ด้าน ทั้งด้านร่างกาย จิตใจสติปัญญา อารมณ์ และการอยู่ร่วมกันในสังคมอย่างปกติ โดยใช้ กิจกรรมหรือกระบวนการที่เป็นระบบมีระเบียบแบบแผนและมีลักษณะเกื้อหนุนให้บุคคลได้เรียนรู้ เพื่อให้สามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้

สรุปได้ว่า การบริหารการศึกษา หมายถึง กระบวนการในการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ และกระบวนการต่าง ๆ ทางสังคมที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา โดยกระบวนการต่าง ๆ ที่บุคคลหลายคน ร่วมมือกันดำเนินการเพื่อพัฒนาสมาชิกของสังคม อันได้แก่ เด็ก เยาวชน ประชาชนใน ทุก ๆ ด้าน ตั้งแต่พัฒนาบุคลิกภาพ ความรู้ ความสามารถ พฤติกรรม คุณธรรม จริยธรรม เพื่อให้มีค่านิยมตรงกันกับความต้องการของสังคม ซึ่งต้องมีการวางแผนการดำเนินงานอย่างเป็นขั้นตอน ต้องอาศัยการควบคุมของสิ่งแวดล้อมให้มีผลต่อบุคคล และอาศัยทรัพยากร ตลอดจนเทคนิควิธีการต่าง ๆ เพื่อสร้างสรรค์และพัฒนาคนให้มีความรู้ เป็นคนดี และเพื่อให้เป็นกำลังคนที่มีประสิทธิภาพของสังคม

2.2 ความสำคัญของการบริหารการศึกษา

การจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาเยาวชนชาติไทย ต้องอาศัยกระบวนการจัดการบริหารจัดการที่ดี มีกลไกของการพัฒนาที่สอดคล้อง มีระบบระเบียบแบบแผนที่สามารถดำเนินการจัดการศึกษา ผู้บริหารต้องเล็งเห็นความสำคัญของการบริหารการศึกษา ดังนี้

อศิราภรณ์ วรรณรัตน์ (2556 : 7) ได้กล่าวว่า ความสำคัญของการบริหารการศึกษา ทำให้การบริหารจัดการความเป็นโรงเรียนให้มีประสิทธิผลแข่งขันกับต่างประเทศได้

อุ้นทยา ผาผอง (2556 : 7) ได้กล่าวไว้ว่า การบริหารการศึกษา เป็นสิ่งที่ช่วยส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาตามธรรมชาติ และเต็มตามศักยภาพ โดยจัดเนื้อหาสาระและกิจกรรมให้สอดคล้องกับความสนใจ และความถนัดของผู้เรียน คำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล ฝึกทักษะกระบวนการคิด

พระครูสังฆรักษ์ไชยรัตน์ ชยรัตน (2558 : 324) ได้กล่าวว่า การบริหารจัดการศึกษาของสถานศึกษาจะประสบความสำเร็จบรรลุเป้าหมายของการจัดการศึกษาเพียงใดขึ้นอยู่กับการบริหารจัดการศึกษา โดยมีผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้รับผิดชอบ บริหารจัดการศึกษาให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผลโดยอาศัยหลักการบริหารต่าง ๆ ตามสภาพการณ์ของสถานศึกษา

นพรัตน์ วงเวียนคู (2558 : 13) กล่าวว่า การบริหารการศึกษาเป็นสิ่งจำเป็นต้องบริหารทรัพยากร เพราะมีความจำเป็นต่อการบริหารขององค์กร เนื่องจากทรัพยากรช่วยในการสนับสนุนการดำเนินกิจกรรมเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการดำเนินงาน ควบคุมการดำเนินงานขององค์กร ส่งเสริมกิจกรรมใหม่ ๆ และเป็นการกระจายความต้องการทรัพยากรในการดำเนินงานของหน่วยงานต่าง ๆ เพื่อทราบถึงความเจริญก้าวหน้าของสังคม เสาะแสวงหาความคิดใหม่ ๆ และทำให้การดำเนินงานบรรลุเป้าหมายให้เป็นสมาชิกที่มีคุณภาพตรงตามเป้าหมายที่กำหนด

อุมาวดี วัฒนะนกุล (2560 : 15) ได้กล่าวว่า การบริหารการศึกษามีความสำคัญ คือ เป็นปัจจัยที่ช่วยให้การจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคนมีความสมบูรณ์และเป็นไปตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่วางไว้ อันจะนำไปสู่ความสามารถในการแข่งขันกับต่างประเทศได้

สุวัชรกร ทัดเที่ยงนิกร (2562 : 9) ได้กล่าวว่า การบริหารการศึกษามีความสำคัญอย่างยิ่งต่อความเจริญต่อคุณภาพของผลผลิตทางการศึกษาและต่อการพัฒนาการทุก ๆ ด้านของมนุษย์ที่เป็นทรัพยากรที่สำคัญของชาติ โดยการบริหารจัดการที่มีระบบและดำเนินการอย่างต่อเนื่อง มีบุคคลและหน่วยงานที่รับผิดชอบเข้าร่วมดำเนินการ มีรูปแบบ ขั้นตอน กติกา และวิธีดำเนินการ มีทรัพยากรสนับสนุน และมีกระบวนการดำเนินการผลการศึกษาเที่ยงตรงและเชื่อถือได้ มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล โดยอาศัยหลักการบริหารต่าง ๆ ตามสภาพการณ์ของสถานศึกษา

สิน งามประโคน และคณะ (2562 : 137) ได้กล่าวว่า การบริหารการศึกษามีความสำคัญกับการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของโรงเรียน สถาบัน และประเทศชาติการบริหารจึงเป็นสิ่งสำคัญที่มีความจำเป็นอย่างยิ่ง ซึ่งเป็นตัวบ่งชี้คุณภาพของสถานศึกษา ในด้านการให้ความรู้แก่ผู้เรียน เป็นทักษะแนวทางการบริหารการศึกษาของผู้บริหาร เพื่อเป็นการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาและสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

วุดินันท์ โพหะดา (2564 : 20) ได้กล่าวว่า ความสำคัญของการบริหารการศึกษา หมายถึง เป็นเครื่องบ่งชี้ให้ทราบถึงแนวโน้มทั้งในด้านความเจริญก้าวหน้าของสังคม ความก้าวหน้าทางวิทยาการด้านต่าง ๆ ทำให้การบริหารเกิดการเปลี่ยนแปลงและก้าวหน้ารวดเร็วยิ่งขึ้น มีลักษณะเป็นการทำงานร่วมกันของกลุ่มบุคคลในสถานศึกษา ถ้าหากไม่มีการบริหารแล้วการดำเนินงานของสถานศึกษาอาจจะต้องพบกับอุปสรรคมากมายจนไม่สามารถดำเนินงานเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ได้ อีกทั้งความสำเร็จของการบริหารขึ้นอยู่กับสภาพแวดล้อมทางสังคมและวัฒนธรรมทางการเมืองอยู่เป็นอันมาก การบริหารการศึกษามีความสำคัญอย่างยิ่งเพราะต้องการพัฒนาคนให้มีความสมบูรณ์และเป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้

สรุปได้ว่า ความสำคัญของการบริหารการศึกษา คือ การบริหารจัดการอย่างเป็นระบบ และดำเนินการอย่างต่อเนื่อง มีบุคคลและหน่วยงานที่รับผิดชอบเข้าร่วมดำเนินการ มีรูปแบบ ขั้นตอน กติกาและวิธีดำเนินการ มีทรัพยากรสนับสนุน และมีกระบวนการประเมินผลการศึกษาเที่ยงตรง และเชื่อถือได้ การบริหารการศึกษามีความจำเป็นเพื่อให้การจัดการศึกษาบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมาย

2.3 กระบวนการบริหารการศึกษา

การบริหารสถานศึกษา เป็นสิ่งสำคัญเพราะเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานขององค์การที่มุ่งไปสู่ความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพตามเป้าหมาย เพื่อความอยู่รอดขององค์การจึง

จำเป็นต้องใช้การบริหารหรือการจัดการที่มีคุณภาพ ซึ่งได้มีนักวิชาการได้ให้ความหมายของกระบวนการบริหารการศึกษาไว้หลายท่าน ดังนี้

อรุณี ทองนพคุณ (2558 : 16) ได้กล่าวว่า กระบวนการบริหารการศึกษา หมายถึง การตัดสินใจที่มีผลต่อการทำงานของกลุ่มคน เพื่อที่จะทำให้บรรลุตามจุดประสงค์ของกลุ่มสำเร็จได้โดยเริ่มต้นจากการวางแผนการจ้ดองค์การ การสั่งการและการควบคุม ซึ่งกระบวนการเหล่านี้จะมีความเกี่ยวข้องกันไป

วิทยา ประวะโซ (2560 : ไม่ปรากฏเลขหน้า) กระบวนการบริหารการศึกษา หมายถึง การตัดสินใจการวางแผน การนำแผนสู่การปฏิบัติ การจ้ดองค์การ การจ้ดคนเข้าทำงานการ อำนวยความสะดวก การจ้ดสรรทรัพยากร การติดต่อสื่อสาร การประสานงาน การควบคุมงาน การประเมินผล งานและการปรับปรุงรวมทั้งการกระตุ้นหรือการจูงใจ กระบวนการบริหารการศึกษา จึงเป็นเครื่องมือ สำคัญของผู้บริหารทุกระดับ ซึ่งรวมถึงผู้บริหารการศึกษาด้วยการบริหารที่ดีจะช่วยให้งานบริหาร ดำเนินไปอย่างราบรื่น มีระบบไม่สับสนและบรรลุเป้าหมายที่กำหนดอย่างมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารที่ ดีจะต้องมีทักษะในการใช้กระบวนการบริหารทุกขั้นตอนโดยเฉพาะอย่างยิ่งในขั้นตอนการตัดสินใจ นั้นมีความสำคัญมาก หากผู้บริหารตัดสินใจไม่ถูกต้องการดำเนินการในขั้นต่อ ๆ ไปจะเกิดปัญหาและ อุปสรรคตามมา ผู้บริหารควรเป็นผู้มีวิสัยทัศน์กว้างไกลมีแนวคิดและข้อมูลครบถ้วนในการตัดสินใจ และอาศัยกระบวนการบริหารเป็นหลักในการบริหารงาน

เจสส์ (Jesse, 1999 : 140 อ้างถึงใน อีระรัตน์ คันธิวงศ์, 2560 : 17) ได้กล่าวว่า การบริหารศึกษานั้นจะต้องดำเนินการไปตามกระบวนการบริหารการศึกษา ซึ่งมี 5 ขั้นตอน ดังนี้

- 1) การวางแผน (Planning) คือ การกำหนดแผนงานและโครงการไว้ล่วงหน้า
- 2) การจ้ดองค์การ (Organizing) คือ การกำหนดตำแหน่งและหน้าที่ให้บุคลากร ในหน่วยงาน
- 3) การสั่งการ (Directing) คือ การพิจารณาสั่งการและมอบหมายงาน
- 4) การประสานงาน (Coordinating) คือ การสร้างความสัมพันธ์ระหว่าง หน่วยงานและตำแหน่งต่าง ๆ ในหน่วยงาน
- 5) การควบคุมงาน (Controlling) คือ เป็นการติดตามและประเมินผลการ ปฏิบัติงาน

กูลิค และเออร์วิค (1937 อ้างถึงใน ฮาลีซาล เจะเลาะ, 2561 : 121-122) ได้ เสนอแนวคิดเกี่ยวกับการบริหารไว้ 7 ด้านด้วยกัน เรียกอ่ ๆ ว่า POSDCoRB กระบวนการบริหาร การศึกษา “Papers on the Science of Administration” ในปี ค.ศ. 1937 โดยมีลำดับขั้นต่อไปนี้

- 1) การวางแผน (Planning) หมายถึง การวางแผนทางการปฏิบัติงานรวมทั้งวิธี ปฏิบัติงานตามแนวทางนั้น ๆ พร้อมทั้งระบุวัตถุประสงค์และเป้าหมายไว้อย่างชัดเจนก่อนลงมือ

2) การจัดองค์การ (Organization) หมายถึง การจัดทำเค้าโครงสร้างของการบริหารโดยกำหนดอำนาจหน้าที่ของหน่วยงานย่อยในองค์กร พร้อมกำหนดตำแหน่งในหน่วยงานตาม การกำหนดหน้าที่ การจัดกรอบอัตรากำลังขององค์การ กำหนดวิธีการติดต่อประสานงานตำแหน่งต่าง ๆ ในทุกระดับ

3) การบริหารบุคคล (Staffing) หมายถึง การจัดการด้านบุคลากรทั้งหมด ตั้งแต่ การสรรหาการบรรจุแต่งตั้ง การพัฒนา การบำรุงขวัญ การจัดสวัสดิการ การเลื่อนชั้น การลดชั้น การเลื่อนตำแหน่ง การพิจารณาให้ออกจากงาน

4) การอำนวยการ (Directing) หมายถึง การดำเนินการในการตัดสินใจ วินิจฉัยสั่งการในงานที่ปฏิบัติ เพื่อให้เกิดความรอบคอบ รวมถึงการติดตามดูแลให้การปฏิบัติงานเป็นไปตามแผนงานที่ได้วางไว้แล้ว

5) การประสานงาน (Coordination) หมายถึง การประสานความร่วมมือกันในการปฏิบัติงานของฝ่ายต่าง ๆ ในองค์กร ไม่ให้เกิดความซ้ำซ้อนในการปฏิบัติงานและทำให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพเป็นไปตามแผนงานที่วางไว้

6) การรายงาน (Reporting) หมายถึง การแจ้งผลการปฏิบัติงานไปยังหน่วยงาน คณะบุคคลหรือบุคคลที่เกี่ยวข้อง เช่น หน่วยงานในระดับบังคับบัญชาหรือหน่วยเหนือ และหน่วยงานในระดับล่าง หน่วยงานระดับเดียวกัน รายงานต่อผู้บังคับบัญชา รายงานต่อสาธารณชน ทำให้ก่อประโยชน์ในการขอความร่วมมือต่าง ๆ ช่วยสนับสนุนให้การปฏิบัติงานบรรลุผลสำเร็จ

7) การงบประมาณ (Budgeting) หมายถึง การจัดทำงบประมาณทางการเงิน ในส่วนของการเสนอขอตั้งงบประมาณขององค์การ และหมายรวมถึงการใช้จ่ายเงินงบประมาณด้วย พร้อมทั้งการตรวจสอบ ควบคุมการใช้จ่ายเงินให้เป็นประโยชน์ต่องานที่ทำให้มากที่สุด

สมสมัคร พงษ์ศิริพัฒน์ (2563 : 14) ได้กล่าวว่า กระบวนการบริหารการศึกษาเป็นเรื่องของการตัดสินใจที่จะมีผลต่อการทำงานของกลุ่มคน เพื่อที่จะทำให้บรรลุตามจุดประสงค์ของกลุ่มสำเร็จได้ โดยเริ่มต้นจากการวางแผนการจัดองค์การ การสั่งการ และการควบคุม

วิภา แดงไทย (2560 : 16) ได้กล่าวว่า กระบวนการบริหารการศึกษาประกอบด้วย การตัดสินใจ การวางแผน การนำแผนสู่การปฏิบัติ การจัดองค์การ การจัดคนเข้าทำงาน การอำนวยการ การจัดสรรทรัพยากร การติดต่อสื่อสาร การประสานงาน การควบคุมงาน การประเมินผลงาน และการปรับปรุงรวมทั้งการกระตุ้นหรือการจูงใจ กระบวนการบริหารการศึกษาจึงเป็นเครื่องมือสำคัญของผู้บริหารทุกระดับซึ่งรวมถึงผู้บริหารการศึกษาด้วย การบริหารที่ดีจะช่วยให้งานบริหารดำเนินไปอย่างราบรื่น มีระบบไม่สับสนและบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพผู้บริหารที่ดีจะต้องมีทักษะในการใช้กระบวนการบริหารทุกขั้นตอน โดยเฉพาะอย่างยิ่งในขั้นตอนการตัดสินใจนั้นมีความสำคัญมาก หากผู้บริหารตัดสินใจไม่ถูกต้อง การดำเนินการในขั้น

ต่อ ๆ ไปจะเกิดปัญหาและอุปสรรคตามมา ผู้บริหารควรเป็นผู้มีวิสัยทัศน์กว้างไกลมีแนวคิด และ ข้อมูลครบถ้วนในการตัดสินใจและอาศัยกระบวนการบริหารเป็นหลักในการบริหารงาน

สรุปได้ว่า กระบวนการบริหารการศึกษา เป็นกระบวนการหรือกิจกรรมที่ต้องมี บุคคลหลายคนร่วมมือกันดำเนินการอย่างเป็นระบบ ระเบียบ กฎเกณฑ์ กระบวนการบริหาร การศึกษา ประกอบด้วย การวางแผน การจัดองค์การ การสั่งการ การประสาน และการควบคุมงาน โดยใช้ทรัพยากร และเทคนิคต่าง ๆ ที่สอดคล้องกับบริบทสภาพแวดล้อมของสถานศึกษาอย่าง เหมาะสม เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ได้กำหนดไว้ร่วมกัน

3. การบริหารสถานศึกษา

การบริหารสถานศึกษาที่มีคุณภาพนั้น เป็นสิ่งสำคัญที่นำไปสู่ความสำเร็จขององค์กร ดังนั้นผู้บริหารแต่ละคนจึงต้องมีความรับผิดชอบขั้นพื้นฐานที่เหมือนกันประการหนึ่ง คือการ ช่วยเหลือและดูแลให้สมาชิกในองค์กรสามารถปฏิบัติงานให้บรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

3.1 ความหมายของการบริหารสถานศึกษา

การบริหารสถานศึกษามีความสำคัญ คือ เป็นการบริหารจัดการที่มีระบบและ ดำเนินการอย่างต่อเนื่อง มีบุคคลและหน่วยงานที่รับผิดชอบเข้าร่วมดำเนินการได้มีผู้ศึกษา และมี นักวิชาการได้ให้ความหมายการบริหารสถานศึกษา ดังนี้

รอซีต๊ะ เอ็ง (2555 : 24) สรุปได้ว่า การบริหารสถานศึกษา คือ กระบวนการที่ บุคคลหลายฝ่ายร่วมมือกัน ดำเนินการจัดกิจกรรมโดยใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์ในการบริหาร เพื่อให้ ผู้เรียน มีความรู้ความสามารถ และมีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ ตามเจตนารมณ์ของการบริหาร มากที่สุด

ผุสดี แสงหล่อ (2555 : 15) ได้กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษา คือ การดำเนิน หรือการจัดกิจกรรมต่าง ๆ ของกลุ่มบุคลากรหรือผู้บริหารโดยใช้กระบวนการบริหารงานในด้าน ต่าง ๆ คือ งานวิชาการ งานบุคลากร งานวิชาการนักเรียน งานพัสดุและการเงิน งานอาคารสถานที่ และงานความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน เพื่อให้สถานศึกษามีประสิทธิภาพบรรลุเป้าหมาย บรรลุวัตถุประสงค์ตามที่กำหนด

สุภักดิ์ ยมพุก และวิโรจน์ เจษฎาลักษณ์ (2558 : 15) ได้กล่าวว่า การบริหาร สถานศึกษา หมายถึง กระบวนการต่าง ๆ ในการบริหารสถานศึกษา โดยผู้บริหารโรงเรียนและผู้ที่ เกี่ยวข้องเพื่อเข้าร่วมในการดำเนินงานหรือกิจกรรมของสถาบันการศึกษาเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ ของสถาบันการศึกษาที่เกี่ยวข้องในความร่วมมือในการพัฒนาผู้เรียนให้มีความเจริญรุ่งเรือง มีความรู้ ความสามารถที่จะเป็นคนดีของสังคมโดยการจัดการศึกษา แผนยุทธศาสตร์การใช้ทรัพยากรและ กระบวนการบริหารที่สอดคล้องกันและเหมาะสม เพื่อให้บรรลุเป้าหมายอย่างแท้จริง

ขอพี ราเชะ (2560 : 23) สรุปได้ว่า การบริหารสถานศึกษา คือ การใช้ศาสตร์ และศิลป์ในการปฏิบัติงานของผู้บริหารในการดำเนินงานหรือกิจกรรมในทุก ๆ ด้าน เพื่อให้บรรลุ เป้าหมายและวัตถุประสงค์สูงสุด

จรัสศรี โภธิเหมือน (2561 : 16) ได้กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง กระบวนการดำเนินการที่จะทำให้การบริหารจัดการศึกษา เกิดประสิทธิภาพสูงสุดกับการพัฒนา คุณภาพผู้เรียน โดยอาศัยกลุ่มบุคคลที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษา บริหารกิจกรรมทุกชนิดโดย ผู้บริหารโรงเรียน ครู และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เพื่อพัฒนาบุคคลให้เป็นสมาชิกที่ดีของสังคม มี คุณลักษณะที่พึงประสงค์เป็นคนเก่ง เป็นคนดี และมีความสุข

ปิยะนุช บัวชุม (2561 : 11) ได้กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง ความ ร่วมมือของผู้บริหารและบุคลากรในสถาบันการศึกษา ซึ่งอาศัยกระบวนการต่าง ๆ ในการดำเนินงาน ของกลุ่มคนใน 4 งาน คือ งานวิชาการ งานงบประมาณ งานทรัพยากรบุคคล และงานทั่วไป เพื่อให้ สถาบันการศึกษาดำเนินการให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามแผนและบรรลุประสิทธิภาพการทำงานสูงสุด

สุนันท์ รุ่งอรุณแสงทอง (2561 : 26) ได้กล่าวไว้ว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง กระบวนการดำเนินงานต่าง ๆ ในการจัดกิจกรรมภายในสถานศึกษาโดยมีแบบแผน วิธีการ และขั้นตอนในการปฏิบัติงานไว้อย่างมีระบบและบรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพเพื่อพัฒนา เด็กและเยาวชนให้มีความสามารถ มีทักษะ มีคุณธรรมและนำไปปฏิบัติในการดำรงชีวิตประจำวันได้ อย่างมีความสุขผู้บริหาร ครู และผู้ที่เกี่ยวข้องดำเนินการร่วมกัน โดยอาศัยทรัพยากรที่มีอยู่อย่าง จำกัดนำมาใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อการจัดการศึกษาให้ได้มากที่สุดให้เป็นไปด้วยความถูกต้องเหมาะสม มีประสิทธิภาพตามมาตรฐานที่กำหนด

เสกสรร ปิวศิลป์ศักดิ์ (2562 : 27) ได้กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง การบริหารโรงเรียนเป็นการร่วมมือกันทำงานของบุคคลที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาเพื่อให้ โรงเรียนมีคุณภาพ โดยใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์กับการศึกษามากที่สุด ผู้เรียนเกิดการพัฒนาด้าน ความรู้ความสามารถ ทักษะ ทักษะ ทักษะ ค่านิยม คุณธรรมจริยธรรม โดยผ่านวิธีการของการจัดการ การสั่งการ การอำนวยความสะดวกและการปรับปรุงการทำงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายทางการศึกษา

วุฒินันท์ โปพะดา (2564 : 23) ได้กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง กระบวนการทำงานให้ประสบผลสำเร็จตามจุดมุ่งหมายของสถานศึกษา โดยใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์ การบริหารจัดการต้องอาศัยกลุ่มบุคคลในองค์กรช่วยเหลือซึ่งกันและกัน และผู้ที่เกี่ยวข้องกับ การศึกษาได้ร่วมมือกันปฏิบัติให้สถานศึกษาบรรลุตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายสูงสุดต่อผู้เรียน โดย มีผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติขอบข่ายการบริหารอย่างเป็นระบบ ประกอบด้วย 4 ด้าน ได้แก่ 1) ด้าน งานวิชาการ 2) ด้านการบริหารงบประมาณ 3) ด้านการบริหารงานบุคคล 4) ด้านการบริหารทั่วไป เพื่อการพัฒนาศักยภาพของสถานศึกษา

สรุปได้ว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง กระบวนการที่บุคคลหลายฝ่าย ร่วมมือกันดำเนินการจัดกิจกรรมในการบริหาร เพื่อให้ผู้เรียนมีความรู้ความสามารถ และมี คุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามเจตนารมณ์ของการศึกษา เหมาะสมและสอดคล้องกับบริบทของ สถานศึกษาหรือหน่วยงานแต่ละแห่ง เพื่อสามารถดำเนินการบริหารให้สอดคล้องกับความต้องการของ ท้องถิ่นและชุมชนให้มีประสิทธิภาพ

3.2 หลักการบริหารสถานศึกษา

การดำเนินงานของสถานศึกษาส่งผลถึงการพัฒนาศักยภาพมนุษย์ที่มีผลต่อ ความเจริญก้าวหน้าโดยตรงของประเทศชาติ จึงมีความจำเป็นต้องดำเนินการอย่างมีเป้าหมายมีการ กำหนดทิศทางด้วยความละเอียดรอบคอบ นักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายหลักการบริหาร สถานศึกษา ดังนี้

สมเดช สีแสง (2555 : 12) สรุปว่า หลักการบริหารสถานศึกษา คือ การดำเนินงาน ของกลุ่มบุคคล ซึ่งอาจเป็นการดำเนินงานของผู้บริหารร่วมกับครูหรือบุคลากรในโรงเรียน อธิการบดี หรือผู้บริหารร่วมกับอาจารย์ในมหาวิทยาลัย รัฐมนตรีกระทรวงศึกษาธิการร่วมกับอธิบดีกรมต่าง ๆ และครูอาจารย์ในสถาบันการศึกษาต่าง ๆ ละกลุ่มบุคคลเหล่านี้ต่างร่วมมือกันพัฒนาคนให้มีคุณภาพ ทั้งสิ้น การจะพัฒนาคนให้มีคุณภาพได้นั้น จะต้องมีการดำเนินการในการเรียนการสอน การจัด กิจกรรม การวัดผล การจัดอาคารสถานที่และพัสดุครุภัณฑ์ การสรรหาบุคคลมาทำการสอนใน สถาบันการศึกษา การปกครองนักเรียนเพื่อให้นักเรียนเป็นคนดีมีวินัย และอื่น ๆ ซึ่งการดำเนินงาน เหล่านี้เรียกว่า “ภาระกิจทางการบริหารการศึกษา” หรือ “งานบริหารการศึกษา” นั่นเอง โดยมี จุดมุ่งหมายเพื่อการพัฒนาผู้เรียน การบริหารจัดการในสถานศึกษามีทั้งหมด 4 ด้าน ดังนี้

1) ด้านวิชาการ งานวิชาการถือได้ว่าเป็นหัวใจสำคัญของสถานศึกษา ตาม พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 มุ่งให้ กระจายอำนาจในการบริหารจัดการไปยังสถานศึกษา ด้วยเจตนารมณ์ที่จะให้สถานศึกษาดำเนินการ ต่าง ๆ ได้อย่างอิสระ สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน สถานศึกษา ชุมชน ท้องถิ่น สามารถ พัฒนาหลักสูตรและกระบวนการเรียนรู้ มีการวัดผลประเมินผลเพื่อความก้าวหน้า รวมทั้งการพัฒนา คุณภาพนักเรียน ชุมชน ท้องถิ่น ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2) ด้านงบประมาณ การบริหารงานงบประมาณของสถานศึกษามุ่งเน้นความเป็น อิสระ ในการบริหารจัดการมีความคล่องตัว โปร่งใส ตรวจสอบได้ ยึดหลักการบริหารแบบมุ่งเน้น ผลสัมฤทธิ์ และบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานให้มีการจัดหาผลประโยชน์จากทรัพย์สินของ สถานศึกษา รวมทั้งจัดหารายได้จากบริการ อาจเป็นสหกรณ์ ร้านค้า หรือการจัดตั้งกองทุนมาใช้ บริหารจัดการเพื่อประโยชน์ทางการศึกษา ส่งผลให้เกิดคุณภาพที่ดีขึ้นต่อผู้เรียน

3) ด้านบุคลากร การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา เป็นภารกิจสำคัญที่มุ่งส่งเสริมให้สถานศึกษาสามารถปฏิบัติงานเพื่อตอบสนองภารกิจของสถานศึกษา เพื่อดำเนินการด้านการบริหารงานบุคคลให้เกิดความรวดเร็ว และคล่องตัว อย่างอิสระภายใต้กฎหมาย ระเบียบของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับการพัฒนาให้มีความรู้ ความสามารถ มีขวัญกำลังใจ ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของผู้เรียนเป็นสำคัญ

4) ด้านการบริหารทั่วไป การบริหารทั่วไปเป็นงานที่เกี่ยวข้องกับการจัดระบบบริหารองค์กร ให้บริการบริหารงานอื่น ๆ บรรลุผลตามมาตรฐาน คุณภาพและเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยมีบทบาทหลักในการประสานงานส่งเสริม สนับสนุน และการอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ในการให้บริการการศึกษาทุกรูปแบบ มุ่งพัฒนาให้ใช้มีการใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีอย่างเหมาะสม ส่งเสริมในการบริหารและการจัดการศึกษาของสถานศึกษา ตามหลักการบริหารงานที่มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ของงานเป็นหลัก ตลอดจนการมีส่วนร่วมของบุคคล ชุมชน และองค์กรที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้การจัดการศึกษามีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

จอมพงศ์ มงคลวนิช (2555 : 63) ได้กล่าวว่า หลักในการบริหารสถานศึกษามีการพัฒนาตามลำดับ ซึ่งแนวคิดที่สำคัญพัฒนามาตั้งแต่ ค.ศ. 1980 ได้แก่ การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน ซึ่งมุ่งเน้นให้สถานศึกษาเป็นฐานหรือหน่วยงานการบริหารหลัก เพื่อความสอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษาโดยความร่วมมือของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย อันประกอบด้วย ผู้บริหาร ครูและบุคลากรผู้ปกครอง ชุมชน นักเรียน และองค์กรอื่น ๆ ร่วมกันในการวางแผนดำเนินการตามแผนติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานตามแผน

ศรุติพงศ์ ภูวัชรวรานนท์ (2555 : 298) ได้กล่าวว่า การดำเนินงานของสถานศึกษา ส่งผลถึงการพัฒนาศักยภาพมนุษย์ที่มีผลต่อความเจริญก้าวหน้าโดยตรงของประเทศชาติจึงมีความจำเป็นต้องดำเนินการอย่างมีเป้าหมาย มีการกำหนดทิศทางด้วยความละเอียดรอบคอบ และมีประสิทธิภาพผู้บริหารสถานศึกษาจึงควรคำนึงถึงหลักการทางการบริหารสถานศึกษา เนื่องจากเป็นส่วนสำคัญขั้นต้นของรูปแบบเป็นตัวกำหนดเงื่อนไขหรือความจำเป็นต่าง ๆ ที่ต้องปฏิบัติตาม

ประภาพรรณ รักเลี้ยง (2556 : 73) ได้กล่าวว่า หลักการบริหารสถานศึกษา ว่าสถานศึกษาเป็นหน่วยงานทางการศึกษาระดับปฏิบัติการที่สำคัญที่สุดมีสิทธิหน้าที่ หรืออำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบและขอบเขตวัตถุประสงค์ของการจัดตั้งที่กำหนดไว้ในกฎหมายคือเป็นส่วนราชการที่มีสภาพเป็นนิติบุคคลตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ คุณธรรม และวัฒนธรรม ในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้ มาตรา 59 แห่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 กำหนดให้สถานศึกษาของรัฐที่เป็นนิติบุคคล มีอำนาจในการปกครองดูแล

บำรุงรักษาและจัดหาผลประโยชน์จากทรัพย์สินของสถานศึกษาที่เป็นไปตามกฎหมายว่าด้วยที่ราชพัสดุและที่เป็นทรัพย์สินอื่นรวมทั้งจัดหารายได้จากการบริหารสถานศึกษา และเก็บค่าธรรมเนียมสถานศึกษาที่ไม่ขัดและแย้งกับนโยบาย วัตถุประสงค์ และภารกิจของสถานศึกษา ดังนั้น ผลของการจัดสถานศึกษา จะเป็นเช่นใดนั้นจึงขึ้นอยู่กับการบริหารงานของสถานศึกษา

อรุณ มุลบุญ (2558 : 15) กล่าวว่า หลักการบริหารสถานศึกษาเป็นกระบวนการดำเนินงานในกิจกรรมด้านต่าง ๆ ของสถานศึกษา ซึ่งบทบาทของผู้บริหารมีความสำคัญที่สุดต่อการบริหารองค์กรเป็นอย่างยิ่งในการที่จะนำองค์กรไปสู่เป้าหมายที่กำหนด ทำให้เกิดความร่วมมือและความรับผิดชอบต่อกันที่ โดยมีตัวชี้วัดที่บ่งบอกถึงความสำเร็จในการจัดการศึกษาของสถานศึกษา

อุมาวดี วัฒนะนุกุล (2560 : 20) สรุปได้ว่า หลักการบริหารสถานศึกษา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ตัดสินใจอย่างมีเหตุผล อดทน อดกลั้น มีความรับผิดชอบงานสูง ใฝ่เรียน ใฝ่รู้ มุ่งพัฒนาตนเอง หมั่นตรวจสอบการใช้งบประมาณ เป็นนักพูดที่ดี ย่อท้อต่ออุปสรรค รอบรู้ทางการศึกษา รายงานการเงินอย่างเป็นระบบ มีความสามารถในการประสานงาน กำกับ ติดตามและประเมินผล

สุนันท์ รุ่งอรุณแสงทอง (2561 : 22) ได้กล่าวว่า สรุปได้ว่า หลักการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน คือกระบวนการดำเนินงานต่าง ๆ ในการจัดกิจกรรมภายในสถานศึกษา โดยมีแบบแผน วิธีการและขั้นตอนในการปฏิบัติงานไว้อย่างมีระบบและบรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ

วุฒินันท์ โพหะดา (2564 : 24) ได้กล่าวว่า หลักการบริหารสถานศึกษา หมายถึง แนวทางการดำเนินงานในให้บริการการศึกษาแก่ประชาชน เพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่เจริญงอกงามในทุก ๆ ด้าน โดยผู้บริหารต้องใช้ศาสตร์และศิลป์ในการบริหารต้องกำหนดกฎระเบียบและการจัดโครงสร้างตามอำนาจหน้าที่ มีการใช้หลักธรรมาภิบาล และคำนึงถึงการมีส่วนร่วมตามระบอบประชาธิปไตย โดยยึดคุณภาพผู้เรียนเป็นสำคัญ มีกระบวนการตรวจสอบ เพื่อให้ได้ข้อมูลย้อนกลับนำมาปรับปรุงและพัฒนาอย่างเพื่อให้ทันต่อสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงและตรงเป้าหมาย

สรุปได้ว่า หลักการบริหารสถานศึกษา หมายถึง แนวทางกระบวนการดำเนินงานในการให้บริการการศึกษาในสถานศึกษา ซึ่งต้องอาศัยแผนการ วิธีการ และขั้นตอนในการบริหารอย่างเป็นระบบ ใช้บุคลากรภายในสถานศึกษาอย่างมีคุณธรรมเพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างมีระบบเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ในทุกด้านโดยผู้บริหารต้องใช้ศาสตร์และศิลป์ในการบริหาร ต้องกำหนดกฎระเบียบและการจัดโครงสร้างตามอำนาจ

3.3 ขอบข่ายการบริหารสถานศึกษา

สถานศึกษาทุกประเภทไม่ว่าจะจัดงานบริหารออกเป็นรูปแบบใด หรือจำแนกงานบริหารสถานศึกษาออกเป็นกี่ประเภท จำนวนมากหรือน้อยแตกต่างกันไปตามสภาพและขนาดของสถานศึกษาเช่นใดก็ตาม ทุกสถานศึกษาต้องจัดให้มีขอบข่ายการบริหารในสถานศึกษาของตนเองด้วยทั้งสิ้น จากการศึกษาพบว่า มีนักวิชาการได้กล่าวถึง ขอบข่ายการบริหารสถานศึกษา ดังนี้

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2550 : 13) ได้มีการนำเสนอถึงหลักการบริหารสถานศึกษาที่ประสบความสำเร็จไว้ ดังนี้

1) ด้านการบริหารงานวิชาการ

- ยึดหลักให้สถานศึกษาจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาให้เป็นไปตามกรอบของหลักสูตรแกนกลาง โดยจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานสอดคล้องกับสภาพปัญหาและความต้องการของชุมชนและสังคมอย่างแท้จริง โดยการมีส่วนร่วมของครู ผู้ปกครอง และชุมชน

- ส่งเสริมให้สถานศึกษาจัดกระบวนการเรียนรู้โดยยึดหลักผู้เรียนสำคัญที่สุด

- ส่งเสริมให้ชุมชนและสังคมเข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดหลักสูตรกระบวนการเรียนรู้ รวมทั้งเป็นเครือข่ายและแหล่งการเรียนรู้

- มุ่งการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพและมาตรฐานโดยการจัดให้มีดัชนีชี้วัดคุณภาพการจัดหลักสูตรและกระบวนการเรียนรู้ และสามารถตรวจสอบคุณภาพการจัดการศึกษาทุกช่วงชั้น

- มุ่งส่งเสริมให้มีการร่วมมือเป็นเครือข่าย เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ คุณภาพในการจัด และพัฒนาคุณภาพการศึกษา

2) ด้านการบริหารงบประมาณ

- ยึดหลักความเท่าเทียมกันและความเสมอภาคทางการศึกษาของผู้เรียนในการจัดสรรงบประมาณการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน

- พัฒนาความสามารถในการบริหารงบประมาณตามมาตรฐานการบริหารการเงิน สนับสนุนการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน

- การบริหารงบประมาณยึดหลักการกระจายอำนาจ

- มุ่งเน้นการพัฒนาประสิทธิภาพและประสิทธิผลของระบบการบริหารงบประมาณให้สถานศึกษามีอิสระในการตัดสินใจ ยืดหยุ่นและโปร่งใส ตรวจสอบได้ ทั้งในด้านผลงานและทรัพยากรที่ใช้

3) ด้านการบริหารงานบุคคล

- ยึดหลักความต้องการและการพัฒนาอย่างต่อเนื่องในการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา ตามนโยบายกฎหมาย และหลักเกณฑ์ที่กำหนด

- ยึดหลักในความเป็นอิสระในการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาตามนโยบายกฎหมายและหลักเกณฑ์ที่กำหนด

- ยึดหลักธรรมาภิบาล

4) ด้านการบริหารงานทั่วไป

- ยึดหลักให้สถานศึกษามีความเป็นอิสระในการบริหาร และจัดการศึกษาด้วยตนเองให้มากที่สุด สถานศึกษาจัดการศึกษาตามนโยบายและมาตรฐานการศึกษาแห่งชาติ

- ส่งเสริมประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการบริหารและการจัดการศึกษาตามหลักการบริหารงานที่มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ของงานเป็นหลัก เป็นความโปร่งใส รับผิดชอบที่ตรวจสอบได้ตามกฎเกณฑ์ ตลอดจนการมีส่วนร่วมของบุคคล ชุมชน และองค์กรที่เกี่ยวข้อง

- พัฒนาองค์การให้เป็นองค์การทันสมัย โดยการนำเอานวัตกรรมและเทคโนโลยีมาใช้อย่างเหมาะสม สามารถเชื่อมโยงติดต่อสื่อสารกันได้อย่างรวดเร็วด้วยระบบเครือข่ายและเทคโนโลยีที่ทันสมัย

- ส่งเสริม สนับสนุนและอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ประสานงานการบริหารงานอื่น ๆ ให้บริการการศึกษาทุกรูปแบบ ทั้งการศึกษาในระบบการศึกษาตามระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ตลอดจนการจัดและการให้บริการการศึกษาของบุคคล ชุมชน องค์กร หน่วยงานและสถาบันสังคมอื่น ๆ

ยุทธศักดิ์ ไชยสีหา (2555 : 13) ได้สรุปว่า ขอบข่ายงานการบริหารการศึกษาของสถานศึกษาในปัจจุบัน ประกอบไปด้วย งานหลัก ๆ 4 งาน คือ งานวิชาการ งานงบประมาณ งานบุคคล และงานบริหารทั่วไป

ภัทรา ดำรงสกุล (2556 : 18) สรุปได้ว่า ขอบข่ายการบริหารจัดการสถานศึกษาแบ่งออกเป็น 4 ด้าน คือ การบริหารงานวิชาการ การบริหารงานงบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารงานบริหารทั่วไป โดยพัฒนาสถานศึกษาให้มีความเป็นอิสระในการบริหารจัดการ มีความคล่องตัว โปร่งใส ตรวจสอบได้ บริหารเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผลสูงสุด

อุมาวดี วัฒนะนุกุล (2560 : 22) สรุปได้ว่า ขอบข่ายการบริหารสถานศึกษา ตามแนวทางการกระจายอำนาจ แบ่งออกเป็น 4 ฝ่าย คือ การบริหารงานวิชาการ การบริหารงานบุคคล การบริหารงานงบประมาณ และการบริหารงานทั่วไป งานแต่ละฝ่ายต่างมีภาระงานและแนวปฏิบัติที่ส่งเสริมสนับสนุนการจัดการศึกษาและการให้บริการทางการศึกษาร่วมกับหน่วยงานหรือสถาบันอื่น แบ่งออกเป็นงานหลักและงานรองที่ประสานและเกื้อหนุนซึ่งกันและกันแต่มีจุดมุ่งหมายเดียวกัน

สุนันท์ รุ่งอรุณแสงทอง (2561 : 32) ได้กล่าวว่า กระทรวงศึกษาธิการได้กำหนดขอบข่ายการบริหารสถานศึกษา เพื่อเป็นแนวทางในการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จำแนกเป็น 4

งาน คือ การบริหารงานวิชาการ การบริหารงานงบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารงานทั่วไป

วุฒินันท์ โพหะดา (2564 : 28) ได้กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในปัจจุบันต้องบริหารจัดการศึกษาให้ตอบสนองนโยบายของรัฐ การบริหารจัดการการศึกษาให้สถานศึกษาดำเนินการได้โดยอิสระและรวดเร็วคล่องตัว สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน ชุมชน และท้องถิ่น และการมีส่วนร่วมจากผู้ที่เกี่ยวข้องทุกฝ่าย ซึ่งเป็นปัจจัยที่จะทำให้สถานศึกษา มีความเข้มแข็งในการบริหารการศึกษา ซึ่งมีขอบข่ายการบริหารงานรวม 4 ด้าน คือ 1) ด้านวิชาการ 2) ด้านงบประมาณ 3) ด้านการบริหารบุคคล 4) ด้านบริหารทั่วไป โดยภารกิจการบริหารงานทั้ง 4 ด้าน ต้องส่งเสริม สนับสนุน สัมพันธ์เชื่อมโยงซึ่งกันและกันโดยการบริหารงานวิชาการเป็นภารกิจหลัก ผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากรทางการศึกษาจะต้องดำเนินการให้ครอบคลุมในทุกภารกิจและในบางภารกิจจำเป็นที่จะต้องประสานความร่วมมือจากชุมชน ท้องถิ่น องค์กร หน่วยงาน และสถาบันสังคมอื่น ๆ ด้วย อันจะนำมาซึ่งความภาคภูมิใจต่อความสำเร็จในที่สุด

สรุปได้ว่า ขอบข่ายการบริหารสถานศึกษา หมายถึง แนวทางในการปฏิบัติงาน โดยยึดหลักธรรมาภิบาลในการบริหาร ซึ่งครอบคลุมทั้ง 4 ฝ่าย คือ งานบริหารวิชาการ งานบริหารงบประมาณ งานบริหารบุคคล และงานบริหารทั่วไป เพื่อส่งเสริมและพัฒนาคนให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ในทุก ๆ ด้าน และสามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นในสังคมได้อย่างมีความสุข

3.4 บทบาทและหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษา

การจัดการศึกษาต้องสอดคล้องกับเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 เป็นกฎหมายแม่บทฉบับแรกของประเทศไทยอันจะนำไปสู่การปฏิรูปการศึกษา ผู้บริหารจึงเป็นบุคคลที่มีบทบาทสำคัญในการบริหารการศึกษาเพื่อก่อให้เกิดประโยชน์และประสิทธิผล จากการศึกษาพบว่า มีนักวิชาการหลายท่านได้กล่าวถึงบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาไว้ ดังนี้

เข็มทอง ศิริแสงเลิศ (2555 : 8) ได้กล่าวว่า บทบาทหน้าที่ที่สำคัญที่สุดในการบริหารจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษามี 5 ประการ เป็นผู้จัดระเบียบการจัดการเรียนรู้ เป็นผู้สนับสนุนระบบการจัดการเรียนรู้ เป็นผู้อำนวยความสะดวก เป็นผู้นิเทศ และเป็นผู้กำกับติดตามประเมินผล

ธีระ รุญเจริญ (2555 : 72) ได้กล่าวไว้ว่า บทบาทหน้าที่ของผู้บริหาร มีดังนี้ 1) การเป็นผู้นำทางวิชาการ ผู้บริหารสถานศึกษาควรปฏิบัติเป็นแบบอย่างของผู้นำ การเปลี่ยนแปลง โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้นำทางวิชาการ โดยให้ความสำคัญต่อการส่งเสริมและสนับสนุนการเปลี่ยนแปลงรูปแบบการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ตามหมวด 4 ในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และมีการวางแผนนโยบายและยุทธศาสตร์ เพื่อการปฏิรูปการเรียนรู้ของสถานศึกษาอย่างชัดเจนและสะดวกต่อการนำไปปฏิบัติ ให้คำปรึกษา แนะนำ และสร้างพลังความ

ร่วมมือของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องเพื่อนำไปสู่การปฏิรูปการศึกษา 2) การบริหารงานแบบมีส่วนร่วม ผู้บริหารสถานศึกษาบริหารงานอย่างอิสระเพื่อให้เกิดความคล่องตัวในการบริหาร และบริหารงานในรูปแบบของคณะกรรมการสถานศึกษาโดยเน้น การมีส่วนร่วมทั้งครูและบุคลากรภายในโรงเรียน บุคคล และหน่วยงานภายนอกโรงเรียน ทั้งหน่วยงานของภาครัฐและเอกชน อาทิ ครู บุคลากร พ่อแม่ ผู้ปกครอง ชุมชนและองค์กร

ซาลีฮะห์ ตะเซ็ง (2555 : 8) ได้กล่าวว่า ผู้บริหารเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญในสถานศึกษา ผู้บริหารจะต้องมีความรู้ความเข้าใจและสามารถบริหารจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพ อีกทั้งผู้บริหารจะต้องพัฒนาตนเองให้ก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลงในด้านต่าง ๆ ของโลกในยุคข้อมูลข่าวสาร และต้องเป็นผู้นำในการเปลี่ยนแปลงในทางที่เหมาะสม เมื่อผู้บริหารสามารถแสดงบทบาทต่าง ๆ ดังกล่าวแล้วก็ย่อมจะนำไปสู่ความสำเร็จ

จรุณี แก้วเอี่ยม (2556 : 47) ได้กล่าวถึง บทบาทหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษาไว้โดยสรุปเป็นบทบาทหลักไว้ 6 ประการ คือ เป็นผู้จัดการของโรงเรียน เป็นผู้นำทางการสอน เป็นผู้มีวินัยที่ผู้ใต้บังคับบัญชาและนักเรียนจะถือเอาเป็นแบบอย่างได้เป็นผู้อำนวยการนโยบายให้เกิดมนุษยสัมพันธ์อันพึงประสงค์ในโรงเรียน เป็นผู้ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลง เป็นคนกลางไกล่เกลี่ยข้อขัดแย้งต่าง ๆ

วนิดา ศรีนวล (2560 : 12) ได้กล่าวว่า บทบาทหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษา ได้แก่ การปฏิบัติหน้าที่ในการบริหารงานวิชาการ บริหารกิจการของสถานศึกษา เป็นตัวแทนของสถานศึกษาในการทำนิติกรรม สัญญา การประสาน ระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา จัดทำรายงานประจำปีเสนอต่อคณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษา อนุมัติประกาศนียบัตร และปฏิบัติงานอื่นที่กฎหมายกำหนด

วุฒินันท์ โพหะดา (2564 : 33) ได้กล่าวว่า บทบาทหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย บทบาทด้านนักคิด โดยผู้บริหารจำเป็นต้องเป็นผู้ที่มีวิสัยทัศน์ไกล มีความคิดริเริ่มใหม่ ๆ ในการทำงานให้บรรลุเป้าหมาย บทบาทผู้นำทางวิชาการ ผู้บริหารต้องมีความรู้ความเชี่ยวชาญที่จะสร้างผลงานนวัตกรรมทางวิชาการ และบทบาทของนักปฏิบัติที่มีมุ่งผลสัมฤทธิ์ โดยเป็นผู้มีความเพียรพยายามมุ่งมั่น อดทนที่จะทำงานให้บรรลุเป้าหมายสร้างผลงานอย่างมีคุณภาพ ในการเป็นผู้นำในวิชาชีพ ให้การส่งเสริมสนับสนุนเกี่ยวกับการจัดการศึกษา การบริหารงานแบบมีส่วนร่วม สร้างขวัญกำลังใจตลอดจนการติดตามและประเมินผลงานด้านวิชาการ ติดตามการทำงานของบุคลากรทางการศึกษาให้ปฏิบัติงานอย่างมีคุณภาพ ซึ่งจะนำสร้างความเจริญและชื่อเสียงให้กับสถานศึกษา

เคนเซวิช (1984 : 16-18 อ้างถึงใน อัญชลี เรื่องไพศาล, 2558 : 36-37) เสนอว่า ผู้บริหารทางการศึกษามีบทบาทที่จะบริหารงานให้เกิดประสิทธิผล ดังนี้

1) บทบาทเป็นผู้กำหนดทิศทางทางปฏิบัติ (Direction Setter) ผู้บริหารจะช่วยงานบรรลุเป้าหมายได้ ดังนั้นจึงมีความจำเป็นต้องมีความสามารถในการชี้แจงทำความเข้าใจ เขียนวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน มีความสามารถในการเขียนแผนงาน และโครงการบริหารงานและวัตถุประสงค์

2) บทบาทเป็นผู้กระตุ้นความเป็นผู้นำ (Leader Catalyst) บทบาทนี้จำเป็นต้องมีความสามารถในการจูงใจ กระตุ้นและมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคคลในองค์กร มีทักษะทำงานเป็นทีม

3) บทบาทเป็นนักวางแผน (Planner) จะต้องมีความสามารถในการคาดคะเนเหตุการณ์ในอนาคต เตรียมบุคลากรให้พร้อมในการรับมือกับสิ่งใหม่ ๆ ที่เกิดขึ้น

4) บทบาทเป็นผู้ตัดสินใจ (Decision Maker) บทบาทนี้จะต้องมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับทฤษฎีต่าง ๆ ของการตัดสินใจ และมีความสามารถในการวินิจฉัยสั่งการไม่ให้เกิดความขัดแย้ง

5) บทบาทเป็นผู้จัดองค์การ (Organizer) ผู้บริหารจำเป็นต้องออกแบบงานและกำหนดโครงสร้างขององค์การขึ้นใหม่ ดังนั้น จึงจำเป็นต้องเข้าใจพลวัตขององค์การ และพฤติกรรมขององค์การด้วย

6) บทบาทเป็นผู้เปลี่ยน (Change Manager) ผู้บริหารเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง มาสู่สถาบัน เพื่อเพิ่มพูนคุณภาพของสถาบัน รู้ว่าจะเปลี่ยนอะไร ควรเปลี่ยนในทิศทางใด

7) บทบาทเป็นผู้ประสานงาน (Coordinator) ผู้บริหารจะต้องมีความเข้าใจรูปแบบปฏิสัมพันธ์ของบุคคล เข้าใจเครือข่ายของการสื่อสาร รู้จักวิถีในเทศงานที่พึงปรารถนา เข้าใจระบบการรายงานที่ดี สามารถประสานกิจกรรมต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

8) บทบาทเป็นผู้สื่อสาร (Communication) ผู้บริหารจะต้องมีความสามารถในการสื่อสาร ทั้งด้วยการพูดและการเขียน รู้จักใช้สื่อต่าง ๆ เพื่อการสื่อสาร ตลอดจนมีความสามารถในการประชาสัมพันธ์หน่วยงาน

9) บทบาทเป็นผู้แก้ความขัดแย้ง (Conflict) เนื่องจากความขัดแย้งเป็นสิ่งที่ไม่สามารถหลีกเลี่ยงได้ ผู้บริหารต้องเข้าใจสาเหตุของความขัดแย้ง จะต้องมีความสามารถในการต่อรอง โกล่เกลี่ยจัดการกับความขัดแย้งและแก้ไขปัญหาความขัดแย้งได้

10) บทบาทเป็นผู้แก้ปัญหา (Problems Manager) เนื่องจากปัญหาทั้งหลายไม่ลงเอยด้วยความขัดแย้ง ปัญหาจึงมีความหมายกว้างขวางกว่าความขัดแย้ง ผู้นำจะต้องมีความสามารถในการวินิจฉัยปัญหา แก้ปัญหาเป็น

11) บทบาทเป็นผู้จัดระบบ (System Manager) ผู้บริหารจะต้องมีความสามารถวิเคราะห์ระบบ และกระบวนการที่เกี่ยวข้อง เข้าใจในการนำทฤษฎีทางการบริหารไปใช้ประโยชน์

12) บทบาทเป็นผู้บริหารการเรียนการสอน (Instructional Manager) ผู้บริหารจะต้องมีความเข้าใจในระบบการเรียนรู้ การเจริญและพัฒนาการของมนุษย์ เข้าใจทฤษฎีการสร้างและการพัฒนาหลักสูตร มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับเทคโนโลยีและนวัตกรรมทางการศึกษา

13) บทบาทเป็นผู้บริหารบุคคล (Personal Manager) ผู้บริหารจะต้องมีความสามารถในเทคนิคของการเป็นผู้นำ การเจรจาต่อรอง การประเมินผลงาน และการปฏิบัติงานของบุคคล

14) บทบาทเป็นผู้บริหารทรัพยากร (Resource Manager) ผู้บริหารจะต้องมีความรู้ความเข้าใจด้านการเงินและงบประมาณ มีความสามารถในการบริหารวัสดุ ครุภัณฑ์ การก่อสร้างการบำรุงรักษา ตลอดจนการแสวงหาการสนับสนุนจากภายนอก

15) บทบาทเป็นผู้ประเมิน (Appraiser) ผู้บริหารจะต้องมีความสามารถในการประเมินความต้องการ การประเมินระบบ วิธีการทางสถิติและกระบวนการทางวิทยาศาสตร์

16) บทบาทเป็นนักประชาสัมพันธ์ (Public Relater) ผู้บริหารจะต้องมีทักษะสร้างภาพพจน์ที่ดี รู้จักพลวัตรของกลุ่ม รู้จักและเข้าใจเผยแพร่ข่าวสารด้วยสื่อและวิธีการต่าง ๆ

17) บทบาทเป็นประธานในพิธีการ (Ceremonial Head) เป็นบทบาทที่จำเป็นยิ่งของผู้บริหาร ซึ่งจำเป็นจะต้องใช้ความสามารถในบทบาทต่าง ๆ ที่กล่าวมาเพื่อแสดงบทบาทนี้

สรุปได้ว่า บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย บทบาทด้านนักคิด จะต้องพัฒนาตนเองให้ก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลงในด้านต่าง ๆ ของโลกในยุคที่มีการเปลี่ยนแปลง โดยผู้บริหารจะต้องเป็นผู้ที่มีวิสัยทัศน์คิดหาวิธีการใหม่ ๆ ในการทำงานให้บรรลุเป้าหมาย บทบาทผู้นำทางวิชาการผู้บริหารจะต้องมีความรู้ความเชี่ยวชาญที่จะสร้างสรรค์ผลงานทางวิชาการอยู่เสมอ

4. ภาวะผู้นำ

ภาวะผู้นำเป็นทั้งศาสตร์และศิลป์ที่จำเป็นต่อการบริหารงานของผู้นำและผู้บริหารจึงเป็นปัจจัยสำคัญต่อความสำเร็จขององค์กร แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำความสามารถในการปฏิบัติงานของผู้นำเพื่อให้กลุ่มประสบความสำเร็จ

4.1 ความหมายของผู้นำ

ความเป็นผู้นำหรือภาวะผู้นำเป็นปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อประสิทธิภาพของทีมงานและองค์การโดยองค์การต้องการผู้นำที่จะมาริเริ่ม ประสานงาน สั่งการ ควบคุมงานบุคคลอื่นเพื่อให้บรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ ผู้นำ (Leader) มีนักวิชาการให้ความหมายไว้ ดังนี้

ธัญญา ธีระกนิษฐ (2555 : 245) ได้กล่าวว่า ผู้นำ หมายถึง บุคคลที่สามารถใช้ศาสตร์และศิลป์ในการบริหารและจัดการ และสามารถชักจูงโน้มน้าวให้สมาชิกร่วมมือปฏิบัติงานได้บรรลุเป้าหมายตามที่กำหนดไว้

ธีระพล เพ็ญจันทร์ (2555 : 83) ได้กล่าวว่า ผู้นำ หมายถึง บุคคลที่ได้รับการแต่งตั้งหรือได้รับการยอมรับจากสมาชิกให้เป็นหัวหน้ากลุ่ม โดยจะเป็นศูนย์รวมในการตัดสินใจเพื่อแก้ปัญหา ประสานงาน และดำเนินงานของกลุ่ม ซึ่งมักจะเกิดจากการยินยอมของสมาชิก

วีรศักดิ์ ประจง (2556 : 10) ได้กล่าวว่า ผู้นำ คือ บุคคลใดบุคคลหนึ่ง หรือมากกว่าพยายามใช้อิทธิพลของตนหรือกลุ่มตน กระตุ้นหรือชี้นำให้บุคคลอื่นคล้อยตามในการที่จะกระทำสิ่งหนึ่งสิ่งใดตามความต้องการให้เกิดความสำเร็จขององค์กร

เนตร์พัฒนา ยาวีราช (2556 : 1) ได้กล่าวว่า ผู้นำ หมายถึง บุคคลที่ได้รับการยอมรับและยกย่องจากบุคคลอื่น หมายถึง บุคคลซึ่งได้รับการแต่งตั้งขึ้นมา หรือได้รับการยกย่องให้เป็นหัวหน้าในการดำเนินงานต่าง ๆ ในองค์กรต่าง ๆ ต้องอาศัยบุคคลที่เป็นผู้นำและมีความเป็นผู้นำ จึงจะทำให้องค์กรดำเนินไปอย่างบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ และนำพาหน่วยงานไปสู่ความเจริญก้าวหน้า

ธีระวัฒน์ จันทิก (2559 : 849) ได้กล่าวว่า ผู้นำ หมายถึง บุคคลที่มาจาก การแต่งตั้ง และได้รับการยอมรับ ความไว้วางใจ จากกลุ่มให้มีอำนาจเหนือผู้อื่นในการชี้แนะ สั่งการ มอบหมายงาน จูงใจ และช่วยเหลือให้กลุ่มสามารถปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

นฤมล จิตรเอื้อ และคณะ (2560 : 4) ได้กล่าวว่า ผู้นำ หมายถึง บุคคลที่มีอิทธิพล จะทำให้ผู้อื่นช่วยกันทำให้องค์กรดำเนินไป อย่างบรรลุวัตถุประสงค์นั้น หรือเป็นบุคคลที่ทำให้ องค์กรบรรลุผลสำเร็จโดยใช้อิทธิพลจูงใจให้ผู้อื่นปฏิบัติตาม

อุมาวดี วัฒนานุกุล (2560 : 30) ได้กล่าวว่า ผู้นำ หมายถึง บุคคลที่มี บุคลิกลักษณะและคุณสมบัติเหนือบุคคลอื่น ได้รับการยอมรับให้เป็นหัวหน้าในการปฏิบัติงานหรือ ดำเนินงานใด ๆ และบุคคลนั้นต้องแสดงบทบาทในการริเริ่มกระบวนการทำงาน สั่งการ มอบหมาย งาน สื่อสารและประสานงานกับบุคคล ฝ่ายต่าง ๆ ให้เกิดความร่วมมือในการปฏิบัติงานให้เป็นไปใน ทิศทางเดียวกัน จนงานนั้นสำเร็จลุล่วง เกิดผลดีและมีประสิทธิภาพ

สรุปได้ว่า ผู้นำ หมายถึง บุคคลใดบุคคลหนึ่ง หรือมากกว่าพยายามใช้อิทธิพลของ ตนหรือกลุ่มตนกระตุ้น เป็นผู้ที่สามารถโน้มน้าว ชักจูง ชี้นำให้บุคคลอื่นปฏิบัติตาม ความคิดเห็นหรือ คำสั่งด้วยความเต็มใจ และคล้อยตามในการที่จะกระทำสิ่งหนึ่งสิ่งใดตามความต้องการ และก่อให้เกิด การเปลี่ยนแปลงหรือให้เกิดการเปลี่ยนแปลงสู่ความสำเร็จต่อองค์กร

4.2 คุณลักษณะของผู้นำที่ดี

คุณลักษณะมีความสำคัญแตกต่างกันไปตามสถานการณ์ การริเริ่มสร้างสรรค์มีส่วน ให้ผู้นำประสบความสำเร็จในสถานการณ์หนึ่งแต่อาจไม่เกี่ยวข้องกับความสำเร็จของผู้นำที่อยู่ใน สถานการณ์ซึ่งแตกต่างกันออกไป ดังนั้นการมีคุณลักษณะดังกล่าวอย่างใดอย่างหนึ่งจึงไม่ใช่หลักประกัน ของความสำเร็จการสะสม มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของคุณลักษณะของผู้นำที่ดี

จิววัฒน์ รัตนาวรรณ (2555 : 13) ได้กล่าวว่า ผู้ที่จะเป็นหัวหน้าหรือผู้นำที่ดีที่จะประสบความสำเร็จจำเป็นต้องฝึกฝนตนเองให้มีคุณสมบัติเหนือผู้อื่น ต้องปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพเพื่อเป็นแบบอย่าง การเป็นหัวหน้าหรือผู้นำ สามารถที่จะเรียนรู้ ฝึกฝนหรือสร้างสรรค์ให้บังเกิดขึ้นได้ โดยจะต้องสร้างนิสัยหรือมีเทคนิคในการดำเนินชีวิต ดังจะกล่าวได้ถึง 35 คุณสมบัติพิเศษของผู้ที่จะเป็นผู้นำดังนี้ คือ ผู้นำต้องเป็นผู้มีปฏิภาณไหวพริบเฉลียวฉลาด มีเทคนิคในการทำงาน หรือในการบริหารกิจการ รักความเป็นธรรม รู้จักเสียสละ รู้จักประนีประนอม ต้องควบคุมอารมณ์ และความรู้สึกได้ดี มีสุขภาพจิตดีมีความรับผิดชอบต่องาน และการกระทำของตน กล้ารับผิดชอบ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ แสวงหาความรู้ใส่ตัวอยู่เสมอ มีความจริงใจ ขยันขันแข็ง มุ่งมั่น และมานะบากบั่น ตัดสินใจ และการกระทำใด ๆ ยึดหลักความถูกต้อง และความรวดเร็ว ไม่วางอำนาจบาตรใหญ่ มีเทคนิคในการแก้ปัญหาตรงต่อเวลา มีศิลปะในการทำงาน สุภาพอ่อนโยน มีศิลปะในการร่วมมือกันทำงาน ไม่ทำตัวเป็นปัญหาหรืออยู่เหนือปัญหา คิดอย่างรอบคอบ เคารพอาวุโส และเป็นผู้มีสัมมาคารวะ รู้จักประมาณตนไม่ทำอะไรเกินตัวเกินฐานะ มีความเชื่อมั่นในตนเอง มีเป้าหมายหรือต้องมีเข็มทิศในชีวิตที่ดีที่ถูกต้อง มีวินัยในตนเองมีความทะเยอทะยานและความกระตือรือร้นในการทำงาน กระทำทุกอย่างที่ไม่ผิดกฎหมายและไม่ผิดศีลธรรม ใจกว้างยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น ชื่อสัตย์สุจริต มีการวางแผนในการทำงานที่ดี ไม่เป็นคนผัดวันประกันพรุ่ง และใช้คนให้เหมาะกับงาน ใช้งานให้เหมาะกับคน มีจรรยาบรรณในวิชาชีพ มีนิสัยประหยัดมัธยัสถ์ และรู้คุณค่าของเงิน มีการวางแผนในการ และใช้คนให้เหมาะกับงาน ใช้งานให้เหมาะกับคนผู้เป็นหัวหน้าหรือผู้นำต้องรู้จักใช้ให้ผู้อื่นทำงานอย่างเหมาะสม อีกทั้งต้องสร้างความเชื่อถือศรัทธาให้แก่ผู้ร่วมงาน โดยต้องสามารถนั่งไปอยู่ในหัวใจของผู้ร่วมงานได้ ต้องพัฒนาตนเองให้มีคุณสมบัติที่ดีหรือคุณสมบัติพิเศษ ทั้งต้องพัฒนาองค์กรของตนเองอยู่เสมอที่เรียกว่าไม่หยุดนิ่งในการแสวงหาสิ่งที่ดีที่มีคุณค่าของชีวิต พร้อมกับต้องกระทำภารกิจทุกชนิดให้ดีที่สุด

ชาลีฮะห์ ตะเซ็ง (2555 : 24) สรุปได้ว่า ลักษณะผู้นำที่ดี คือ ผู้นำต้องมีความฉลาดรอบรู้ มีวุฒิภาวะทางสังคม ใช้เหตุผลในการตัดสินใจ มีความมุ่งมั่นเพียรพยายามไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีและมีทักษะในการติดต่อสื่อสาร ผู้นำต้องเป็นสัญลักษณ์ของกลุ่มให้การยอมรับในทุกด้าน โดยผู้นำต้องแสดงความสามารถ ความมุ่งมั่นอย่างแรงกล้าในการกระตุ้นสมาชิกกลุ่มให้มุ่งสู่ความสำเร็จตามจุดมุ่งหมายขององค์กร และผู้นำต้องมีกลยุทธ์ที่หลากหลายในการนำพาองค์กร ได้มีส่วนร่วมในผลแห่งความสำเร็จ

สฎายุ ชีระวิชิตระกุล (2555 : 24) ได้กล่าวว่า คุณลักษณะของผู้นำที่ดี ควรเป็นผู้มีความรู้ ความเฉลียวฉลาด บุคลิกดี เป็นที่น่านับถือ น่าไว้วางใจ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีมนุษยสัมพันธ์ มีความรับผิดชอบ มีอารมณ์ขัน และทำงานอย่างมีระบบ คุณลักษณะดังกล่าวเป็น

คุณลักษณะของผู้นำโดยทั่วไป ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาในฐานะเป็นผู้นำทางการศึกษาจึงจำเป็นต้องมีคุณลักษณะดังกล่าวด้วย

วีรศักดิ์ ประจง (2556 : 10) ได้กล่าวว่า ลักษณะผู้นำที่ดี คือ ผู้นำต้องมีความฉลาดรอบรู้ มีวุฒิภาวะทางสังคม ใช้เหตุผลในการตัดสินใจ มีความมุ่งมั่นเพียรพยายามไม่ย่อท้อต่ออุปสรรคมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีและมี ทักษะในการติดต่อสื่อสาร ผู้นำต้องเป็นสัญลักษณ์ของกลุ่มสมาชิกทุกคนในกลุ่มให้มุ่งสู่ความสำเร็จตามจุดมุ่งหมายขององค์การและผู้นำต้องมีกลยุทธ์ที่หลากหลายในการนำพาองค์การมุ่งสู่ความสำเร็จ โดยสมาชิกทุกคนในองค์การได้มีส่วนร่วมในผลแห่งความสำเร็จนั้น

สุชีรัตน์ แก้วรัตน์ (2557 : 43) สรุปได้ว่า ผู้นำที่จะสามารถนำสถานศึกษาและหมู่คณะไปสู่ความสำเร็จนั้นต้องเป็นบุคคลที่ประกอบไปด้วย ความรู้ ความสามารถ คุณธรรม ความรับผิดชอบ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ วิสัยทัศน์กว้างไกลมีความสามารถ เชื้อมั่นในตนเอง มีบุคลิกภาพและมนุษยสัมพันธ์อันดี กล้าแสดงออก มีความกล้าหาญ เด็ดเดี่ยว กล้าที่จะตัดสินใจ มีความสามารถในการติดต่อสื่อสาร การนำเสนอข้อมูลข่าวสาร ความรู้ ความคิดและสิ่งใหม่ ๆ ต่อผู้ร่วมงานที่จะพัฒนาเป็นผู้นำที่ดีและมีประสิทธิภาพขององค์กร

อุมาวดี วัฒนะนุกุล (2560 : 61) สรุปได้ว่า คุณสมบัติของผู้นำที่ดี หมายถึง ลักษณะอันพึงประสงค์ที่ผู้นำประพฤติปฏิบัติอันเกิดจากค่านิยมที่ฝังใจในการทำงานและการอยู่ร่วมกับผู้อื่นทำให้ผู้อื่นเกิดการยอมรับว่าดี และยกย่องเอาเป็นแบบอย่าง ก่อให้เกิดการเกื้อหนุนการทำงานให้ประสบความสำเร็จและส่งเสริมให้ผู้นำได้รับการยอมรับว่ามีลักษณะที่เด่นชัดแตกต่างจากผู้อื่นและผู้นำนอกจากจะต้องมีคุณลักษณะและคุณสมบัติประจำตนแล้ว ยังต้องส่งเสริมคุณลักษณะและคุณสมบัติให้เกิดขึ้นแก่ผู้ตามด้วย

สรุปได้ว่า ลักษณะผู้นำที่ดี คือ ผู้นำต้องมีความฉลาดรอบรู้ มีวุฒิภาวะทางสังคม ใช้เหตุผลในการตัดสินใจ มีความมุ่งมั่นเพียรพยายามไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีและมีทักษะในการติดต่อสื่อสาร ผู้นำต้องเป็นสัญลักษณ์ของกลุ่ม สมาชิกทุกคนในกลุ่มให้มุ่งสู่ความสำเร็จตามจุดมุ่งหมายขององค์การและผู้นำต้องมีกลยุทธ์ที่หลากหลายในการนำพาองค์การมุ่งสู่ความสำเร็จ โดยสมาชิกทุกคนในองค์การได้มีส่วนร่วมในผลแห่งความสำเร็จนั้น

4.3 บทบาทและหน้าที่ของผู้นำ

ภารกิจขององค์กรมีความสำคัญต่อกิจการและความอยู่รอดขององค์กร ผู้นำมีหน้าที่ที่จะปฏิบัติให้สำเร็จบรรลุตามเป้าหมาย ด้วยความรับผิดชอบและทุ่มเท เสียสละ อดทน และต้องแสดงบทบาทและหน้าที่ของผู้นำได้อย่างเหมาะสม ถูกต้อง เพื่อประสิทธิภาพขององค์กร

มาซีเตาะ ปีมา (2557 : 16) ได้กล่าวว่า บทบาทและหน้าที่ของผู้นำ ผู้นำที่ดีจะต้องแสดงบทบาทหน้าที่สำคัญหลายประการ ทั้งหน้าที่ต่อตนเอง ต่อผู้ใต้บังคับบัญชาหรือต่อหน่วยงาน ทั้งยังต้องมีบทบาทเป็นนักวางนโยบายหรือวางแผน เป็นผู้ประสานงาน เป็นที่ปรึกษา เป็น

ผู้บริหารทรัพยากรเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลง เป็นผู้ติดตามประเมินผลตลอดจนเป็นผู้สร้างขวัญและกำลังใจให้ผู้ที่บังคับบัญชาสามารถปฏิบัติงานให้บรรลุผลตามเป้าหมายที่วางไว้อย่างมีประสิทธิภาพ

อิมทีนาน บือโต (2557 : 18) ได้กล่าวว่า บทบาทและหน้าที่ของผู้นำ คือ ผู้นำจะปฏิบัติงานกับบุคลากรไม่เพียงแต่เพื่อให้เป็นที่พอใจตามความต้องการของหน่วยงานเท่านั้น แต่ยังต้องช่วยให้บุคลากรมีสมรรถภาพในการทำงานดีขึ้น บทบาทที่เห็นชัดเจนอย่างหนึ่งของผู้นำคือ บทบาทในฐานะประสานงานระหว่างกลุ่มที่อยู่ในองค์กรหรือหน่วยงานหรือฐานะผู้ประสานงาน เพื่อให้งานดำเนินไปด้วยดี

สุภาพร ภูสมที (2559 : 20) ได้กล่าวว่า บทบาทและหน้าที่ของผู้นำ ผู้นำต้องมีบทบาททั้งเป็นผู้วางแผน ผู้กำหนดทิศทาง การดำเนินงานของสถานศึกษา เป็นผู้ตัดสินใจดำเนินการในเรื่องต่าง ๆ เป็นนักจัดองค์กรและผู้จัดการความเปลี่ยนแปลง เป็นผู้แก้ปัญหาและผู้แก้ความขัดแย้ง เป็นผู้บริหารทรัพยากร เป็นผู้ประเมินผล นอกจากบทบาทในองค์กรแล้วผู้บริหารสถานศึกษายังต้องมีบทบาทในด้านการมีภาวะผู้นำในการสร้างความสัมพันธ์กับชุมชนภายนอกสถานศึกษาอีกด้วย

กาญจนา อนันตศรี (2560 : 13) ได้กล่าวว่า ผู้นำ มีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งในการบริหารงานให้มีประสิทธิภาพ เนื่องจากเป็นงานที่มีความรับผิดชอบสูงและมีงานหลาย ๆ ด้าน ที่จะต้องปรับปรุงและพัฒนาให้ดียิ่งขึ้น ผู้นำจึงต้องเป็นบุคคลที่มีความสามารถในการบริหารจัดการ มีวิสัยทัศน์ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคม ดังนั้นบทบาทของผู้นำจึงเป็นปัจจัยสำคัญต่อการดำเนินงานให้บรรลุวัตถุประสงค์

นฤมล จิตรเอื้อ และคณะ (2560 : 8) กล่าวว่า บทบาทของผู้นำ (Role of Leadership) เป็นผู้นำที่จะต้องเน้นการเปลี่ยนแปลงให้เกิดขึ้น และเป็นผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน มีความสามารถในการสื่อสารวิสัยทัศน์ให้ผู้อื่นเข้าใจ มีแนวทางในการส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคลากร รวมถึงปรับเปลี่ยนทัศนคติการปฏิบัติงานของบุคลากรมีการเรียนรู้ แลกเปลี่ยนและถ่ายทอดความรู้แก่กัน ฝึกทักษะการทำงานเป็นทีมร่วมกันในการแก้ปัญหาและตัดสินใจ สามารถกระตุ้นความคิดสร้างสรรค์เกิดนวัตกรรมทางการปฏิบัติงานที่แตกต่างออกไป และทำให้องค์กรมีความยืดหยุ่น สามารถปรับเปลี่ยนหรือบูรณาการภายในองค์กร ให้สามารถเผชิญหน้ากับการเปลี่ยนแปลงภายนอก และนำองค์กรและบุคลากรให้มีความสามารถในการแข่งขันอย่างต่อเนื่องและยั่งยืนต่อไป รวมทั้งผู้นำจะต้องสร้างอุปนิสัยส่วนตัวที่มีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น มีความน่าเชื่อถือ มีความมั่นใจในตนเอง ยึดหลักคุณธรรมที่สามารถทำให้บุคลากรเกิดความเชื่อถือ ศรัทธาที่จะปฏิบัติตามด้วยความเต็มใจ สอดคล้องกับ House Delbecq and Taris (1998 อ้างอิงใน Hartog and Koopman, 2001 : 173) ได้กล่าวไว้ว่า โดยกระแสในปัจจุบันได้มุ่งให้ความสนใจ กับภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) และภาวะผู้นำที่มีความสามารถพิเศษ (Charismatic Leadership) ซึ่งแนวคิดเหล่านี้ได้พยายามอธิบายว่า ผู้นำประสบความสำเร็จในระดับสูงในการจูงใจ

วุฒินันท์ โพหะดา (2564 : 48) ได้กล่าวว่า บทบาทและหน้าที่ของผู้นำ หมายถึง รูปแบบของพฤติกรรมหรือกิจกรรมที่แสดงออกมาให้ปรากฏในการปฏิบัติหน้าที่ โดยสอดคล้องกับ สถานภาพ สิทธิ และหน้าที่โดยชอบธรรม และการเปลี่ยนแปลงไปตามสถานการณ์ สถานภาพหรือ ฐานะของตำแหน่งทางสังคมที่บุคคลนั้นดำรงอยู่ที่ความสัมพันธ์กับบุคคลทั่วไป

สรุปได้ว่า บทบาทของผู้นำ หมายถึง ผู้นำเป็นความสามารถด้านอิทธิพลต่อบุคคล ในกลุ่มเพื่อนำไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมาย กระบวนการที่บุคคลที่เป็นผู้นำมีอิทธิพลในการโน้มน้าว สร้างแรงบันดาลใจ จูงใจ การเป็นผู้นำที่ดีอำนวยความสะดวก น้อมรับคำวิจารณ์ เป็นผู้ฟังที่ดีเสมอ นักวางกลยุทธ์ กำหนดเป้าหมายที่ชัดเจน กล้าตัดสินใจ เป็นแบบอย่างที่ดีและสามารถทำให้บุคคลอื่น ทำตาม

4.4 ความหมายภาวะผู้นำ

ภาวะผู้นำเป็นทั้งศาสตร์และศิลป์ที่จำเป็นต่อการบริหารงานของผู้นำและผู้บริหาร จึงเป็นปัจจัยสำคัญต่อความสำเร็จขององค์กร มีแนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำความสามารถในการ ปฏิบัติงานของผู้นำเพื่อให้กลุ่มประสบความสำเร็จ ดังนี้

ฟาริดา เจ๊ะสนิ (2555 : 19) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการสร้าง อิทธิพลโน้มน้าวจูงใจคนหรือกลุ่มอื่นทำตาม เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร มีศิลปะหรือ ความสามารถของบุคคลหนึ่งที่ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงการกระทำของบุคคลเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย ขององค์กร

ชาลีฮะห์ ดะเซ็ง (2555 : 22) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำ คือ บุคคลใดบุคคลหนึ่งใน กลุ่มคนหลาย ๆ คนที่มีอำนาจมีอิทธิพลหรือความสามารถและเป็นบุคคลที่ได้รับการยอมรับ ศรัทธา เชื่อมั่นไว้วางใจอย่างเต็มที่ อีกทั้งยังได้รับความร่วมมือร่วมใจจากสมาชิกในกลุ่มอย่างจริงจัง เป็นผู้ที่ สามารถโน้มน้าว ชักจูง ชี้นำให้สมาชิกในกลุ่มปฏิบัติตามความคิดเห็นหรือคำสั่งด้วยความเต็มใจและ เป็นบุคคลที่ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงหรือริเริ่มให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในองค์กร เป็นผู้ที่มีความ มุ่งมั่นในการทำงานเพื่อให้งานหรือภารกิจประสบความสำเร็จ ทำให้องค์กรประสบความสำเร็จ ก้าวหน้า และบรรลุตามเป้าหมายของกลุ่มที่วางไว้ร่วมกันได้

วีรศักดิ์ ประจง (2556 : 10) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ความสามารถในการ เผชิญกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง โดยมีผู้นำเป็นผู้สร้างวิสัยทัศน์ในการกำกับทิศทางในอนาคต จากนั้นจัดวางแผนพร้อมทั้ง ทำความเข้าใจ และกระตุ้นให้สามารถเอาชนะอุปสรรค เพื่อนำองค์กรให้ สำเร็จตามวิสัยทัศน์ที่วางไว้

นิวุธ มีพันธ์ (2559 : 15) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ความสามารถของ ผู้บริหารในการชักจูงหรือโน้มน้าวด้วยกลยุทธ์ต่าง ๆ ให้ครูหรือบุคลากรอื่น ๆ ในสถานศึกษาคนหา

หนทางที่จะบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้โดยคนเหล่านั้นมีความยินดีให้ ความร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงานนั้น ๆ จนเสร็จสิ้นภารกิจตามวัตถุประสงค์ของโรงเรียน

นฤมล จิตรเอื้อ และคณะ (2560 : 4) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำ คือ ความสามารถของบุคคลที่จะนำผู้อื่น โดยการใช้ทักษะการสื่อสารหรือการใช้อิทธิพลในการจูงใจ ชักจูงให้ผู้อื่นหรือผู้ตามเกิดความไว้วางใจ เกิดการยอมรับให้ความร่วมมือในการปฏิบัติตามความประสงค์นั้นด้วยความเต็มใจ เพื่อให้การดำเนินงานบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่ได้ตั้งไว้ การใช้อิทธิพลให้ผู้อื่นปฏิบัติตามนั้นขึ้นกับปัจจัยด้านแหล่งที่มาและการยอมรับอำนาจในการบังคับบัญชา ซึ่งอาจไปได้ทางบวกหรือทางลบอย่างใดอย่างหนึ่งหรืออาจเป็นไปได้ทั้งสองทาง

อุมาวดี วัฒนະนุกุล (2560 : 27) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง บุคคลที่มีคุณลักษณะและคุณสมบัติเหนือบุคคลอื่น ได้รับการยอมรับให้เป็นหัวหน้าในการปฏิบัติงานหรือดำเนินงานใด ๆ และบุคคลนั้นต้องแสดงบทบาทในการริเริ่มกระบวนการทำงาน สั่งการ มอบหมายงาน สื่อสารและประสานงานกับบุคคลฝ่ายต่าง ๆ ให้เกิดความร่วมมือในการปฏิบัติงานให้ เป็นไปในทิศทางเดียวกัน งานนั้นสำเร็จลุล่วงเกิดผลดีและมีประสิทธิภาพ

จรุงจิต สมบัติวงศ์ (2561 : 29) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการซึ่งผู้นำใช้อิทธิพลศิลปะหรือความสามารถที่จะจูงใจให้ผู้อื่นทำตามได้ปฏิบัติตามได้อำนวยความสะดวกให้ร่วมใจกับตน ดำเนินการเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้โดยจะต้องแสดงให้เห็นว่าสนับสนุนในความสามารถของผู้ตามเป็นกระบวนการอิทธิพลทางสังคมที่บุคคลหนึ่งใช้อิทธิพลที่ไม่ใช่ลักษณะของการบังคับต่อผู้อื่นให้ปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ ตามที่กำหนดด้วยความเต็มใจรวมทั้งการสร้าง ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลขององค์การช่วยให้กลุ่มบุคคลสามารถดำเนินการต่าง ๆ บรรลุเป้าหมายที่กำหนด

ปรัชญา ภักดีศุภผล และคณะ (2563 : 29) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง การดำเนินงานของหน่วยงานหรือองค์การต่าง ๆ ภายใต้การนำของหัวหน้าหรือผู้บังคับบัญชาไม่สามารถก่อให้เกิดการร่วมแรงร่วมใจของผู้ที่ทำงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อปฏิบัติงานร่วมกันไปสู่เป้าหมายของหน่วยงานหรือองค์การถ้าหัวหน้าหรือผู้บังคับบัญชาขาดเสีย ซึ่งการใช้ภาวะผู้นำที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพย่อมไม่สามารถใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ในการดำเนินงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์การได้การศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำการใช้อิทธิพลภาวะผู้นำรวมทั้ง การเป็นผู้ที่มีประสิทธิภาพจึงเป็นความจำเป็นอย่างยิ่ง

คูช และไวริช (Koontz and Wehrich, 1988 : 437) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ศิลปะของการใช้อิทธิพลหรือกระบวนการใช้อิทธิพลต่อบุคคลอื่น เพื่อให้เขามีความเต็มใจ และกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานจนประสบความสำเร็จตามจุดมุ่งหมายของกลุ่ม

นีลสัน และควิก (Nelson and Quick, 1997 : 346) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำ คือ กระบวนการในการแนะแนวและนำทางพฤติกรรมของคนในสภาพของการทำงาน

ยुक (Yukl, 2000 : 89) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำเป็นกระบวนการอิทธิพลของบุคคล คนหนึ่งที่มีต่อคนอื่นในองค์กรในด้านต่าง ๆ ทั้งการเป็นคนที่แนะนำการจัดโครงสร้างการอำนวยความสะดวก และการสร้างความสัมพันธ์กับกลุ่มบุคคล

รูสเซีย และอาควัว (Lussier and Achua, 2001 : 78) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการที่มีอิทธิพลโน้มน้าวระหว่างผู้นำและผู้ตามเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของ องค์กรโดยการเปลี่ยนแปลง

สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง พฤติกรรมที่บุคคลคนหนึ่งแสดงออก โดยใช้ ความสามารถทางด้านศาสตร์และศิลป์ของตนเองทำให้ผู้อื่นปฏิบัติตามผู้นำด้วยความเต็มใจ เพื่อให้ บรรลุตามเป้าหมายที่องค์กรได้วางแผนไว้ร่วมกันในสถานการณ์ปัจจุบัน ในการบริหารจัดการและ สามารถชักจูงโน้มน้าวให้สมาชิกร่วมมือปฏิบัติงานได้บรรลุเป้าหมายตามที่กำหนดไว้

4.5 ความสำคัญของภาวะผู้นำ

ภาวะผู้นำมีบทบาทสำคัญให้ผู้นำแสดงควมมีพลังในการโน้มน้าวผู้อื่น หากผู้นำ ได้ใช้ภาวะผู้นำอย่างถูกต้องเหมาะสมและมีพลังเพียงพอ ก็สามารถขับเคลื่อนประสิทธิภาพการ ทำงานให้เกิดประสิทธิผลได้อย่างราบรื่น ความสำคัญของภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา โดยมี นักวิชาการหลายท่านได้กล่าวถึงความสำคัญของภาวะผู้นำ ดังนี้

ธัญญา อีระอภิรักษ์ (2555 : 249) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำมีความสำคัญต่อ ความสำเร็จของผู้นำ กลุ่มและองค์กร เป็นที่ยอมรับโดยทั่วไป คือ มีบทบาทหน้าที่ในการวางแผนและ กำหนดขั้นตอนของการปฏิบัติงาน โดยต้องคาดการณ์ล่วงหน้าสำหรับแนวทางเจริญเติบโตขององค์กร และอุปสรรคปัญหาที่จะเกิดขึ้น ช่วยให้สมาชิกในองค์กรพัฒนาศักยภาพของตนเองไม่ว่าจะเป็น การ จัดอบรมเสริมทักษะสมาชิก หรือส่งไปศึกษางานทั้งในและต่างประเทศ ช่วยให้สมาชิกในกลุ่มหรือ องค์กรมีความรักใคร่ สามัคคี กลมเกลียวกัน มีความจงรักภักดีช่วยขจัดปัญหาหรือความขัดแย้ง ระหว่างบุคคลและในองค์กรด้วยกัน และมีหน้าที่แก้ไข ปรับปรุงฝึกฝนทั้งตนเองและบุคลากรใน องค์กรเพื่อการพัฒนาและความเจริญเติบโตขององค์กร

วิโรจน์ สารรัตน์ (2555 : 92) ได้กล่าวไว้ว่า ภาวะผู้นำมีความสำคัญอย่างน้อยใน 3 ประเด็น คือ 1) ผู้บริหารจะต้องตระหนักว่าการจูงใจและภาวะผู้นำเป็นกุญแจสำคัญในการพัฒนา ผู้บริหารที่มีประสิทธิผล ทักษะภาวะผู้นำจึงเป็นส่วนสำคัญที่จะทำให้การบริหารมีความเติบโต ก้าวหน้า หากต้องการประสบความสำเร็จก็ต้องพัฒนาทักษะภาวะผู้นำ 2) ภาวะผู้นำของผู้บริหาร มีผลต่อความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติ และมีผลต่อการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติว่าจะดีหรือไม่ดีด้วย 3) คน

เป็นปัจจัยสำคัญในการบริหารงานเพื่อความสำเร็จ หากไม่มุ่งพัฒนาคน ไม่มุ่งพัฒนาภาวะผู้นำแม้จะมีเทคโนโลยีทันสมัยเพียงใด ก็ไม่อาจจะเติบโตก้าวหน้าได้

เนตร์พัฒนา ยาวีราข (2556 : 19) กล่าวถึง ภาวะผู้นำมีความสำคัญยิ่งต่อผู้บริหารทุกคนเพราะเป็นแนวทางไปสู่การดำเนินงานในหน้าที่รับผิดชอบให้สำเร็จตามเป้าหมาย ต้องเป็นผู้นำองค์กรให้ก้าวหน้า ต้องใช้ศิลปะในการโน้มน้าวใจให้บุคคลในองค์กรได้คล้อยตาม เพื่อให้ความร่วมมือและช่วยปฏิบัติงาน ผู้นำเพียงคนเดียวไม่สามารถทำงานให้สำเร็จได้ แต่ความสามารถของผู้นำในการจูงใจบุคคลในองค์กรให้คล้อยตามและยินยอมปฏิบัติตามด้วยความเต็มใจเป็นส่วนสำคัญที่ทำให้งานสำเร็จ

มณีประภา ผิวเงิน (2557 : 12) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำมีความสำคัญยิ่งต่อผู้บริหารทุกคน เพราะเป็นแนวทางไปสู่การปฏิบัติงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบให้สำเร็จผลตามเป้าหมายเป็นผู้นำองค์กรให้ก้าวหน้า โดยใช้ศิลปะในการโน้มน้าวให้บุคคลคล้อยตาม เพื่อให้ความร่วมมือและช่วยปฏิบัติงาน ผู้นำเพียงคนเดียวจะไม่สามารถทำงานให้สำเร็จได้ แต่ความสามารถของผู้นำในการชักจูงให้บุคคลคล้อยตามและยินยอมปฏิบัติตามด้วยความเต็มใจเป็นส่วนสำคัญให้งานสำเร็จ ในภาพรวมผู้นำช่วยให้บุคคลได้ปฏิบัติงานตามภารกิจ ในขณะที่เดียวกันจะช่วยสร้างพลังและแรงยึดเหนี่ยวของกลุ่มให้มั่นคงนอกจากนั้น ผู้นำถือเป็นสัญลักษณ์ขององค์กรทั้งในสายตาของบุคคลภายในและภายนอกองค์กร โดยข้อเท็จจริงแล้วบุคลากรในหน่วยงานจะให้เข้าใจงานขององค์กรทุกงานจากทุกคน คงเป็นไปได้ ต้องอาศัยผู้นำเป็นผู้นำทางให้และเชื่อมโยงช่องว่างระหว่างองค์กรย่อยเข้าด้วยกัน ยิ่งในองค์กรที่ซับซ้อนจำเป็นต้องอาศัยผู้นำที่มีความสามารถในการประสานงานให้เกิดความสมบูรณ์ที่เชื่อมโยงระหว่างหน่วยงานย่อย

โสภชัย วรวิวัฒน์ (2557 : 13) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำมีความสำคัญมีอิทธิพลและอำนาจหน้าที่จนไม่สามารถแยกออกได้ชัดเจน เพราะผู้นำเป็นผู้ที่ใช้อิทธิพลและอำนาจหน้าที่ในการปฏิบัติงาน เพื่อให้งานบรรลุวัตถุประสงค์ และการศึกษาถึงแนวคิดต่าง ๆ เกี่ยวกับลักษณะของภาวะผู้นำจึงเป็นสิ่งจำเป็นและเป็นปัจจัยสำคัญยิ่งสำหรับผู้บริหารงานขององค์กร ซึ่งต้องนำไปประยุกต์ใช้ให้เหมาะสมกับสถานการณ์ และทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงต่อพฤติกรรมต่อผู้บริหารในลักษณะที่เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผลต่อองค์กรให้มากที่สุด

นิติพล ภูตะโชติ (2559 : 232) กล่าวถึง ภาวะผู้นำได้มีบทบาทที่สำคัญต่อพฤติกรรมของบุคคลในองค์กรเป็นอย่างมาก เพราะมีส่วนเกี่ยวข้องกับการสร้างพฤติกรรมให้เกิดกับบุคคลในองค์กรนอกจากนี้ยังเกี่ยวข้องกับการควบคุมด้านพฤติกรรมของบุคคลอีกด้วย ดังนั้น ภาวะผู้นำจึงมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคคลในองค์กร ความสำเร็จของงานทั้งหลายเกิดจากการขับเคลื่อนและผลักดันของผู้นำจนสามารถทำให้การทำงานต่าง ๆ บรรลุเป้าหมายตามที่ต้องการ

อุมารตี วัฒนะนกุล (2560 : 35) ได้สรุปว่า ความสำคัญของภาวะผู้นำ คือ ภาวะผู้นำมีความสำคัญต่อองค์กร ดังนี้ 1) เป็นคุณสมบัติหรือศักยภาพของผู้นำในการปฏิบัติงานให้บรรลุตามเป้าหมาย 2) เป็นปัจจัยบ่งชี้ความสำเร็จหรือความล้มเหลวของผู้บริหารเพราะถ้าผู้บริหารไม่มีภาวะผู้นำ ผู้บริหารก็เป็นได้เพียงผู้จัดการขององค์กรเท่านั้น 3) ก่อให้เกิดการปฏิบัติงานที่ได้มาตรฐานหรือสูงกว่ามาตรฐาน หากผู้บริหารใช้ภาวะผู้นำในการส่งเสริมสนับสนุนผู้ร่วมงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และสามารถดึงเอาความสามารถของผู้ร่วมงานออกมาใช้ได้อย่างเต็มตามศักยภาพ 4) สามารถก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมขององค์กรได้ หากผู้บริหารได้ใช้ภาวะผู้นำ ผู้ร่วมงานก็จะปรับปรุงพัฒนารูปแบบการปฏิบัติงานของตนเองให้สอดคล้องกับแนวทางที่ผู้บริหารวางไว้และ 5) สามารถก่อให้เกิดนวัตกรรมทางการศึกษาใหม่ ๆ ได้ หากผู้บริหารใช้ศักยภาพของภาวะผู้นำ ส่งเสริมสนับสนุน กระตุ้นให้ผู้ร่วมงานประดิษฐ์คิดค้น หรือสร้างนวัตกรรมทางการศึกษาใหม่ ๆ และให้ความสำคัญโดยการประชาสัมพันธ์หรือนำเสนอให้แพร่กระจายออกสู่วงกว้าง ก็จะนำความภาคภูมิใจให้ผู้ร่วมงาน และเกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เกิดความพยายามครั้งใหม่ ๆ ต่อไปอย่างไม่สิ้นสุด

สรุปได้ว่า ความสำคัญของภาวะผู้นำใน 3 ประเด็น คือ ผู้บริหารจะต้องตระหนักว่าการจูงใจและภาวะผู้นำเป็นกุญแจสำคัญในการพัฒนาผู้บริหารที่มีประสิทธิผล ทักษะภาวะผู้นำจึงเป็นส่วนสำคัญที่จะทำให้การบริหารมีความเติบโตก้าวหน้า หากต้องประสบความสำเร็จก็ต้องพัฒนาทักษะภาวะผู้นำ ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่มีผลต่อความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงานจะดีหรือไม่ดีด้วยและคนเป็นปัจจัยสำคัญในการบริหารเพื่อความสำเร็จหากไม่มุ่งพัฒนาคนไม่มุ่งพัฒนาภาวะผู้นำ แม้มีเทคโนโลยีที่ทันสมัยเพียงใด ก็ไม่อาจเติบโตก้าวหน้าได้ ภาวะผู้นำมีความสำคัญ และมีความจำเป็นสำหรับผู้บริหารทุกระดับซึ่งจะต้องปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่น โดยเพื่อนร่วมงานมีความเต็มใจ พึงพอใจ และในขณะเดียวกันก็ได้ผลงานที่มีความถูกต้อง มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลในโรงเรียน ผู้นำจะต้องศรัทธา สร้างความไว้วางใจให้กับผู้ตาม ทำตนให้เป็นที่น่าเชื่อถือเอาใจใส่ที่มอบหมาย มีความเป็นกันเองเสียสละต่อผู้ใต้บังคับบัญชาทำให้การปฏิบัติงานต่าง ๆ เปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้น

5. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความจำเป็นต่อการดำเนินกิจการและการบริหารการจัดการองค์กรระดับพฤติกรรมที่ผู้นำแสดงให้เห็นในการจัดการหรือการทำงานสำหรับผู้บริหารยุคโลกาภิวัตน์เป็นกระบวนการที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงาน โดยการเปลี่ยนสภาพหรือเปลี่ยนแปลงความพยายามของผู้ร่วมงานให้สูงขึ้นกว่าความพยายามที่คาดหวัง พัฒนาความสามารถของผู้ร่วมงานไปสู่ระดับที่สูงขึ้นและมีศักยภาพมากขึ้น ทำให้เกิดการตระหนักรู้ในภารกิจและวิสัยทัศน์ของกลุ่ม จูงใจให้ผู้ร่วมงานมองไกลเกินกว่าความสนใจของพวกเขาไปสู่ประโยชน์ของกลุ่ม หรือสังคม

5.1 ความหมายภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

ภาวะผู้นำเป็นกระบวนการที่เป็นธรรมชาติอย่างหนึ่งของมนุษย์ มนุษย์ทุกคนมีความปรารถนาที่จะได้รับการยอมรับจากผู้อื่น และเป็นผู้นำได้ ซึ่งมีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงไว้หลายความหมายเพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกัน ผู้วิจัยขอเสนอความหมายของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ของแต่ละบุคคล ดังนี้

จิตรา ทริพย์โถม (2556 : 19) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึงผู้ที่สามารถนำการเปลี่ยนแปลงทั้งความเชื่อ ทศนคติ การริเริ่มสิ่งต่าง ๆ รวมถึงความรวดเร็วในการปฏิบัติงานทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีวุฒิภาวะที่สมบูรณ์ กระตุ้น ความคิดโดยการถ่ายทอดโน้มน้าวความคิด อีกทั้งประสบการณ์อย่างเป็นระบบและต่อเนื่องเพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานทำตามเกินกว่าที่กำหนดยังก่อให้เกิดประโยชน์อีกด้วย

สุรีย์ฉาย ปัญญาศ (2557 : 56) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง การแสดงพฤติกรรมของบุคคลให้สร้างแรงบันดาลใจและกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานสามารถคิด และตัดสินใจด้วยตนเอง กระตุ้นจิตใจผู้ร่วมงานให้กระทำมากกว่าที่คาดหวังไว้ สร้างความผูกพันต่อองค์กร มีวิสัยทัศน์กว้างไกล สามารถกระตุ้นการคิดสร้างสรรค์หาทางเลือกหรือวิธีการใหม่ ๆ การแก้ปัญหาในการทำงาน สามารถเผชิญปัญหา และคุณลักษณะที่เป็นแบบอย่างในการปฏิบัติแก่ผู้ตาม

อังกูร เกาว์ลย์ (2562 : 24-25) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง กระบวนการหรือพฤติกรรมที่ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออก และมีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลง เจตคติและพฤติกรรมของผู้ร่วมงานและผู้ตาม เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงความพยายามในการทำงานให้สูงขึ้นกว่าความพยายามที่คาดหวังในกระบวนการต่าง ๆ พัฒนาความสามารถของผู้ร่วมงานไปสู่ระดับที่สูงขึ้น และกระตุ้นการแสดงศักยภาพให้มากขึ้น ทำให้ตระหนักรู้ในการกิจสร้างแรงจูงใจ และกระตุ้นให้มองความสำเร็จขององค์กรมากกว่าความสำเร็จส่วนตัว ซึ่งจะนำไปสู่ประโยชน์ของกลุ่มหรือสังคม

สิทธิพร สมบูรณ์ทรัพย์ (2560 : 15) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง การใช้การปฏิสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานในการสร้างความร่วมมือ สร้างแรงจูงใจให้สูงขึ้น จนส่งผลให้ผู้ร่วมงานรู้สึกอยากเปลี่ยนแปลงและยอมรับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นเป็นรูปแบบพฤติกรรม ผู้นำที่มีความสามารถใช้คุณลักษณะที่สำคัญของตนเองในการบริหาร ได้แก่ การมีอิทธิพลอย่างอุดมการณ์ การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นทางปัญญา และการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล เพื่อให้เกิดความร่วมมือร่วมใจระหว่างผู้ร่วมงานหรือผู้ติดตามให้การปฏิบัติงานเป็นไปในทิศทางที่ผู้นำหรือผู้บริหารต้องการให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามเป้าหมาย

รัตตินันท์ บุญกล้า (2561 : 44-45) ให้ความหมายว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง กระบวนการหรือพฤติกรรมของผู้นำที่แสดงให้เห็นการบริหารจัดการในการทำงานโดยการกระตุ้น จูงใจให้ผู้ร่วมงานให้สูงขึ้นกว่าความพยายามที่คาดหวังไว้ เป็นผลให้การปฏิบัติงานเกิดความคาดหวังตลอดจนการพัฒนาความสามารถของผู้ร่วมงานรู้สึกกว้างใจ ตระหนักในภารกิจหน้าที่ วิสัยทัศน์มองไกลเกินกว่าความสนใจของตนเอง เพื่อประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าส่วนตนทำให้การปฏิบัติงานเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล

सानิตย์ หนูนิล (2562 : 68) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง ผู้นำที่มีอิทธิพลทางความคิด และพฤติกรรมเชิงบวกต่อผู้ตามเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลง รวมทั้ง เพื่อให้การดำเนินงานบรรลุเป้าหมายสูงสุดขององค์กร ประกอบด้วยคุณลักษณะที่สำคัญในด้านต่าง ๆ ได้แก่ การมีอิทธิพลทางความคิดการสร้างแรงจูงใจ การกระตุ้นให้เกิดปัญญา การให้ความสำคัญกับความ เป็นปัจเจกบุคคล รวมทั้งเป็นผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ และเชิงจริยธรรม

ธิดา เมฆะทัต (2562 : 55) ได้ให้ความหมายว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้บริหารใช้กระบวนการที่มีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงานโดยเป็นพลังในการผลักดันการเปลี่ยนแปลงจากสภาพเดิมที่เป็นอยู่ทำให้เกิดการตระหนักรู้คุณค่าวิสัยทัศน์ มีความรู้สึกชื่นชม ภาควุมใจและให้ความเคารพนับถือแก่ผู้บริหาร มีการกระตุ้นและจูงใจให้ผู้ปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย มีการคิดแก้ปัญหา และตัดสินใจอย่างมีเหตุผล มีการแก้ปัญหาเป็นระบบและมุ่งพัฒนาบุคลากรไปสู่ความสามารถที่สูงขึ้นเพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กร

วุฒินันท์ โพหะดา (2564 : 51) ได้กล่าวไว้ว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง คือ พฤติกรรมการบริหารงานของผู้นำโดยใช้ความสามารถในการจูงใจผู้ตามเพื่อให้เกิดการสร้างความร่วมมือกัน สร้างวัฒนธรรมอันดีต่อกันและนำเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาประยุกต์ใช้ให้ผู้ตามมีความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่และพัฒนาความสามารถไปสู่ระดับที่สูงขึ้น รู้สึกไว้วางใจตระหนักรู้ในบทบาทภารกิจและวิสัยทัศน์ มีความศรัทธาและมีแรงบันดาลใจให้ผู้ตามมองการณ์ไกลเกินความสนใจของตนเองเพื่อประโยชน์ขององค์กรมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว อยากเปลี่ยนแปลงและยอมรับการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นในองค์กร

เบอร์น (Buns, 1978 : 20) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง กระบวนการซึ่งผู้นำและผู้ตามต่างยกระดับซึ่งกันและกันในด้านศีลธรรมและแรงจูงใจให้สูงขึ้น ซึ่งพลังอำนาจถูกปลุกขึ้นโดยภาวะผู้นำนี้จะสามารถดำเนินการ ทำให้จุดประสงค์ที่วางไว้อย่างชัดเจนประสบความสำเร็จในการเปลี่ยนแปลงได้ดังที่ตั้งใจ

Bass (1985 : 14) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง ผู้นำจะเป็นผู้กระตุ้นให้ผู้ตามมีความต้องการที่สูงขึ้น ทำให้ตระหนักถึงความต้องการ สำนึกในความสำคัญ คุณค่า

จุดมุ่งหมาย และวิธีที่จะทำให้บรรลุจุดมุ่งหมาย ให้คำนึงถึงผลประโยชน์ของทีมหรือองค์กร นโยบายมากกว่าผลประโยชน์ส่วนตน และยกระดับความต้องการให้สูงขึ้น

สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง ผู้นำที่มีความคิดเป็นบวก มีความเป็นผู้นำด้านสติปัญญา ความคิด และบุคลิกภาพภายนอกต่อผู้ตามเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงรวมทั้งเพื่อให้เกิดการบรรลุตามวัตถุประสงค์ขององค์กรที่ได้วางไว้ โดยการนำกระบวนการ และทฤษฎีใหม่ ๆ ที่เหมาะสมกับบริบทขององค์กร ซึ่งต้องใช้อิทธิพลอย่างถูกต้อง เหมาะสม มีการกระตุ้นและจูงใจให้กับผู้ร่วมงานเมื่อปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จ มีการแก้ปัญหาให้กับผู้ร่วมงานเมื่อพบปัญหาในการปฏิบัติงาน เพื่อให้องค์กรได้ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้

5.2 ความสำคัญของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา มีความสำคัญต่อการบริหารสถานศึกษา ซึ่งคุณลักษณะและคุณสมบัติของผู้นำสถานศึกษาจึงจำเป็นต่อการนำไปพัฒนาตนเองในการปฏิบัติงานและให้เป็นที่ยอมรับของผู้ร่วมงานในองค์กร ซึ่งมีนักวิชาการและนักการศึกษาได้กล่าวถึงความสำคัญของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงไว้มากมาย ดังนี้

ธเนศ ทองน้อย (2557 : 37) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความสำคัญคือ การเปลี่ยนแปลงในสถานศึกษาเกิดขึ้นจากปัจจัยธรรมชาติและปัจจัยมนุษย์ แต่โดยส่วนใหญ่เกิดจากปัจจัยมนุษย์ตามแรงผลักดันภายในและภายนอกหรือทั้งสองรวมกัน การเปลี่ยนแปลงสู่สังคมเมือง สังคมอุตสาหกรรม สังคมเทคโนโลยี และการเปลี่ยนแปลงเจตคติของสาธารณชนและนักการศึกษา เช่น กระแสการเรียนรู้ร่วม และการกระจายอำนาจการพัฒนาวิชาชีพผู้บริหารในสถานศึกษา ควรพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงให้เกิดขึ้นกับผู้บริหาร ทรนรงค์ส่งเสริมทรนรงค์ กระตุ้นและสร้างความเข้าใจ ตลอดจนการสร้างความตระหนักให้เกิดขึ้นกับข้าราชการ ในระดับปฏิบัติให้เห็นคล้อยต่อการเปลี่ยนแปลง

สายไสว พรหมหลวง (2558 : 52) ได้กล่าวว่า ความสำคัญของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงว่า เป็นภาวะผู้นำแบบใหม่ ที่มุ่งเน้นให้ผู้บริหารทุกระดับต้องพัฒนาตนเองให้เป็นผู้ดำเนินการเปลี่ยนแปลง เพื่อการผลักดันและนำพาองค์กรไปสู่เป้าหมายที่ดีกว่าปัจจุบัน ตามกระแสโลกาภิวัตน์ที่จะนำพาการเปลี่ยนแปลงสู่ทุกภาคส่วนขององค์กร ดังนั้น ผู้บริหารจำเป็นต้องใช้ความมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเข้ามาในการบริหารจัดการและสร้างองค์กรให้เกิดการเปลี่ยนแปลงเพื่อเตรียมความพร้อมสำหรับการรองรับการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นกับองค์กรในอนาคต

นาตยา อิ่มมาก (2560 : 19) ได้กล่าวว่า ความสำคัญของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงว่า ช่วยกระตุ้นจิตวิญญาณของทีมให้มีชีวิตชีวา โดยการสร้างเจตคติที่ดีและการคิดในแง่บวก ทำให้ผู้ตามสัมผัสกับภาพที่งดงามของอนาคต และจะช่วยให้ผู้ตามมองข้ามผลประโยชน์ของตน

เพื่อวิสัยทัศน์และภารกิจขององค์กร ตลอดจนช่วยให้ผู้ตามพัฒนาความผูกพันของตนต่อเป้าหมายระยะยาว

นรมน ชาเซียง (2561 : 34) ได้กล่าวว่า ความสำคัญของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง เป็นกระบวนการที่ผู้นำพยายามเปลี่ยนแปลงผู้ตามให้ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพเกิดความไว้วางใจ เกิดความจงรักภักดีและเชื่อถือในตัวผู้นำเกิดความคล้อยตามพยายามแก้ปัญหาในการปฏิบัติงาน เกิดความมั่นใจในตนเอง มีความรับผิดชอบและยอมอุทิศตนเพื่อองค์กร ดังนั้น ผู้บริหารหรือผู้นำที่ดี จึงต้องมีความสามารถในการจูงใจคนให้ทำสิ่งต่าง ๆ ด้วยความเต็มใจ ทำให้ผู้คนรู้สึกอยากจะทำตามไปทุกหนทุกแห่งขณะเดียวกันก็ต้องส่งเสริมลูกน้องให้ได้แสดงออกถึงความรู้สึกความสามารถให้มีโอกาสพัฒนาตนให้ดีขึ้นกว่าที่เป็นอยู่ ต้องสร้างสภาพแวดล้อมและบรรยากาศในการทำงานที่อบอุ่น ซึ่งจะส่งผลให้ลูกน้องเกิดความรักความผูกพันต่อองค์กรและพร้อมจะเสียสละทุ่มเทเพื่อองค์กรอย่างแท้จริง

สกาวเดือน ศิริรัตน์ (2561 : 14-15) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวของสถานศึกษาเป็นสิ่งที่แสดงถึงคุณภาพของสถานศึกษาที่ดำเนินการโดยผ่านเครือข่ายบุคคลและบทบาทหน้าที่ขององค์กรภาวะผู้นำเป็นความสามารถในการริเริ่มโครงสร้างกระบวนการทัศน์ใหม่และภาวะผู้นำ เป็นความสามารถในการสร้างความสัมพันธ์อย่างลึกซึ้งกับผู้อื่นเพื่อสร้างความสมบูรณ์ให้กับส่วนรวม มีการร่วมคิดและร่วมรับผิดชอบเป็นคุณลักษณะของผู้นำที่พยายามใช้เหตุผลเพื่อให้ผู้ตามยินยอมทำตามผลของการปฏิบัติงานขององค์กรเป็นผลจากการปฏิบัติหน้าที่ของผู้นำ

วุฒินันท์ โพหะดา (2564 : 73) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีความสำคัญเป็นกระบวนการที่มีอิทธิพลต่อความคิด สร้างแรงจูงใจให้เกิดแก่ผู้ตาม ทำให้ทุกคนยอมรับ ยอมทำตาม ทุ่มเทกำลังกายกำลังใจมองเห็นและผูกพันต่อวิสัยทัศน์ของผู้นำ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการนำองค์กรสู่การเปลี่ยนแปลงสามารถมองการณ์ไกลและสามารถรับรู้การเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นในสภาพแวดล้อมได้เร็ว

สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีความสำคัญเป็นกระบวนการที่มีอิทธิพลต่อความคิด สร้างแรงจูงใจให้เกิดแก่ผู้ตาม ทำให้คนในองค์กรมีความเชื่อใจ ต้องมีทัศนคติระหว่างกันในทางบวกทำให้ทุกคนยอมรับ ยอมทำตาม ทุ่มเทกำลังกายกำลังใจมองเห็นและผูกพันต่อวิสัยทัศน์ของผู้นำ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการนำองค์กรสู่การเปลี่ยนแปลงสามารถมองการณ์ไกลและสามารถรับรู้การเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นในสภาพแวดล้อมได้เร็ว

5.3 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนคติของเบสส์และอโวลีโอ

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง เป็นกระบวนการที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงานและผู้ตามโดยเปลี่ยนแปลงความพยายามของผู้ร่วมงานและผู้ตามให้สูงขึ้นกว่าความพยายามที่คาดหวัง พัฒนาความสามารถของผู้ร่วมงานและผู้ตามไปสู่ระดับที่สูงขึ้นและศักยภาพมากขึ้นทำให้เกิดการตระหนักรู้ในภารกิจและวิสัยทัศน์ของทีมและขององค์การ จูงใจให้ผู้ร่วมงานและผู้ตามมองให้ไกลเกินกว่าความสนใจของพวกเขาไปสู่ประโยชน์ของกลุ่มองค์กรหรือสังคม ซึ่งกระบวนการที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงานหรือผู้ตามนี้จะกระทำโดยผ่านองค์ประกอบพฤติกรรมเฉพาะ 4 ประการไว้ ดังนี้

1) การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์

สถานศึกษาที่มีประสิทธิภาพหรือจะมีการพัฒนาที่สะท้อนผลการปฏิบัติงานบรรลุถึงวัตถุประสงค์ที่ได้วางไว้นั้น ผู้บริหารสถานศึกษาต้องสร้างการเป็นที่ยอมรับของผู้อื่น มีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ที่ชัดเจนโดยเปลี่ยนแปลงความพยายามของผู้ร่วมงาน และผู้ตามให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้นตามความคาดหวังของผู้บริหารสถานศึกษา และสอดคล้องกับสภาพการณ์ในขณะนั้น ได้มีนักวิชาการ นักการศึกษาหลายท่านได้กล่าวถึงความหมายการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ไว้ ดังนี้

สฎายุ ธีระวณิชตระกูล (2555 : 32) ได้กล่าวไว้ว่า การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ หมายถึง การที่ผู้บริหารประพฤติตัวเป็นแบบอย่าง หรือเป็นพฤติกรรมที่ผู้บริหารแสดงออกมาให้ผู้ใต้บังคับบัญชา มีการยอมรับ เชื่อมั่น ศรัทธา ภาคภูมิใจและไว้วางใจในความสามารถของผู้บริหารยินดีที่จะทุ่มเทการปฏิบัติงานตามภารกิจ โดยผู้บริหารจะมีการประพฤติตนเพื่อให้เกิดประโยชน์แก่ผู้อื่น เสียสละเพื่อผลประโยชน์ของกลุ่ม เน้นความสำคัญเรื่องค่านิยม ความเชื่อ และการมีเป้าหมายที่ชัดเจน มีความมั่นใจที่จะเอาชนะอุปสรรค ผู้บริหารจะมีคุณลักษณะที่สำคัญในด้านการมีวิสัยทัศน์และการถ่ายทอดวิสัยทัศน์ไปยังผู้ร่วมงานมีความมุ่งมั่นและทุ่มเทในการปฏิบัติงานตามภารกิจมีความสามารถในการจัดการหรือการควบคุมอารมณ์ตนเอง มีการเห็นคุณค่าของตนเอง มีศีลธรรมและจริยธรรม

สำเนา หมั่นแจ่ม (2555 : 24) ได้กล่าวไว้ว่า การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ หมายถึง การที่ผู้นำประพฤติตัวเป็นแบบอย่าง หรือเป็นโมเดลสำหรับผู้ตามผู้นำจะเป็นที่ยกย่องเคารพนับถือ ศรัทธา ไว้วางใจ และทำให้ผู้ตามเกิดความภาคภูมิใจเมื่อได้ร่วมงานกัน ผู้ตามจะพยายามประพฤติปฏิบัติเหมือนกับผู้นำและต้องการเลียนแบบผู้นำของเขา สิ่งที่ผู้นำต้องปฏิบัติเพื่อบรรลุถึงคุณลักษณะนี้ คือ ผู้นำจะต้องมีวิสัยทัศน์ และสามารถถ่ายทอดไปยังผู้ตาม ผู้นำจะมีความสม่ำเสมอมากกว่าการเอาแต่อารมณ์สามารถควบคุมอารมณ์ได้ในสถานการณ์วิกฤติ ผู้นำเป็นผู้ที่ไว้วางใจได้ว่าจะทำในสิ่งที่ถูกต้อง ผู้นำจะเป็นผู้ที่มีศีลธรรมและมีจริยธรรมสูงผู้นำจะหลีกเลี่ยงที่จะใช้อำนาจเพื่อผลประโยชน์ส่วนตน แต่จะประพฤติตนเพื่อให้เกิดประโยชน์แก่ผู้อื่นและเพื่อประโยชน์ของกลุ่ม ผู้นำจะแสดงให้เห็นถึงความเฉลียวฉลาด ความมีสมรรถภาพความตั้งใจ การเชื่อมั่นในตนเอง ความ

แน่วแน่ในอุดมการณ์ ความเชื่อและค่านิยมของเขา ผู้นำจะเสริมความภาคภูมิใจ ความจงรักภักดี และความมั่นใจของผู้ตาม และทำให้ผู้ตามมีความเป็นพวกเดียวกันกับผู้นำโดยอาศัยวิสัยทัศน์และการมีจุดประสงค์ร่วมกัน ผู้นำแสดงความมั่นใจช่วยสร้างความรู้สึกเป็นหนึ่งเดียวกันเพื่อการบรรลุเป้าหมายที่ต้องการ ผู้ตามจะเลียนแบบผู้นำและพฤติกรรมของผู้นำจนการสร้างความมั่นใจในตนเอง ประสิทธิภาพและความเคารพในตนเอง ผู้นำการเปลี่ยนแปลงจึงรักษาอิทธิพลของตนในการบรรลุเป้าหมายและปฏิบัติภาระหน้าที่ขององค์กร

นิตยา บุญญาธิการ (2556 : 21) ได้กล่าวว่า การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ หมายถึง การประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี มีวิสัยทัศน์ คิดกว้าง มองไกล มีความรอบรู้เป็นผู้ประสานงานที่ดี มีคุณธรรม จริยธรรม และยึดมั่นในประโยชน์ส่วนรวม รวมถึงการสร้างความเชื่อมั่นให้แก่ผู้ร่วมงานว่าจะสามารถเอาชนะปัญหาอุปสรรคต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้ผู้ร่วมงานยอมรับศรัทธา ไว้วางใจ เกิดความภาคภูมิใจเมื่อได้ร่วมปฏิบัติงานด้วยและสร้างความรู้สึกเป็นหนึ่งเดียวเพื่อการบรรลุเป้าหมาย

ภรณ์สุดา นาดิ (2560 : 27) ได้กล่าวว่า การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้บริหารแสดงให้เห็นในการบริหารจัดการที่เป็นการทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดการยอมรับศรัทธา เชื่อมั่น ภาคภูมิใจและไว้วางใจในความสามารถของผู้บริหาร มีความยินดีที่จะปฏิบัติงานและทำให้ผู้ร่วมงานให้ความเคารพนับถือ เชื่อฟัง และปฏิบัติตามคำแนะนำได้ มีความยุติธรรมและมีไมตรีต่อผู้ร่วมงาน มีศีลธรรมและจริยธรรมที่เป็นแบบอย่างที่ดี มีความสามารถในการควบคุมตนเองและมีความสามารถในการแก้ปัญหาและจะเกิดสถานการณ์วิกฤติต่าง ๆ

ทินพงษ์ อินตะภา (2560 : 33) ได้กล่าวว่า การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ หมายถึง การที่ผู้นำประพฤติตนเป็นแบบอย่าง หรือเป็นโมเดลสำหรับผู้ร่วมงาน ผู้นำจะเป็นที่ยกย่องเคารพนับถือ ศรัทธา ไว้วางใจ และทำให้ผู้ร่วมงานเกิดความภาคภูมิใจเมื่อได้ร่วมงานกัน

นครินทร์ อิมสวาสดี (2561 : 39) ได้กล่าวว่า การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ หมายถึง พฤติกรรมของผู้นำที่แสดงออกสามารถทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความรู้สึกนับสนุน รักใคร่ เลื่อมใส ไว้วางใจในความสามารถของผู้นำ ซึ่งทำให้ผู้นำสามารถโน้มน้าวชักจูงผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จ ซึ่งพฤติกรรมของผู้นำดังกล่าว ได้แก่ การมีความมั่นใจในตนเองสูง สนับสนุนการทำงานของผู้ตามกระตุ้นจูงใจสร้างความมั่นใจแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นผู้ที่มองการณ์ไกล สามารถวางเป้าหมายเพื่ออนาคตที่ดี เป็นผู้กล้าเสี่ยง มีความคิดริเริ่ม รวมทั้งเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง

พชรพล ธรรมมา (2561 : 41) ได้กล่าวว่า การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกเพื่อทำให้บุคลากรมีความภาคภูมิใจ มีความศรัทธาและนับถือ มีความยินดีที่จะทุ่มเทการปฏิบัติงานตามภารกิจ โดยผู้บริหารสถานศึกษามีความเชื่อมั่นในตนเองกำหนดตนเองกำหนดแนวโน้มของการเปลี่ยนแปลง มีวิสัยทัศน์ มีความสามารถใน

การเปลี่ยนแปลงและสามารถแก้ปัญหาความขัดแย้งเป็นแบบอย่างที่ดีจนบุคลากรยึดถือเป็นแบบอย่าง มีการบริหารงานได้เป็นที่ประทับใจ กำหนดเป้าหมายให้มีความชัดเจน และมีมาตรฐานการปฏิบัติงานสูง

วุฒินันท์ โปะหะดา (2564 : 75) ได้กล่าวไว้ว่า การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ หมายถึง การที่ผู้นำประพฤติตนเป็นแบบอย่างแก่ผู้ตามทำให้ผู้ตามเลื่อมใสศรัทธา เคารพนับถือไว้วางใจ และเชื่อมั่นว่าผู้นำทำในสิ่งที่ถูกต้องดีงามจะประพฤติปฏิบัติตนเพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อผู้อื่น โดยจะหลีกเลี่ยงที่จะใช้อำนาจเพื่อผลประโยชน์ส่วนตน

สรุปได้ว่า การมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์ หมายถึง การที่ผู้นำประพฤติตัวเป็นแบบอย่างหรือเป็นโมเดลสำหรับผู้ร่วมงาน ผู้นำจะเป็นที่ยกย่อง เคารพนับถือ ศรัทธา ไว้วางใจและทำให้ผู้ร่วมงานเกิดความภาคภูมิใจ เมื่อได้ร่วมงานกัน ผู้นำประพฤติตัวเป็นแบบอย่างหรือเป็นโมเดลสำหรับผู้ร่วมงาน ผู้นำจะเป็นที่ยกย่อง เคารพนับถือ ศรัทธา ไว้วางใจและทำให้ผู้ร่วมงานเกิดความภาคภูมิใจ เมื่อได้ร่วมงานกัน และเชื่อมั่นว่าผู้นำทำในสิ่งที่ถูกต้องดีงามจะประพฤติปฏิบัติตนเพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อผู้อื่น โดยจะหลีกเลี่ยงที่จะใช้อำนาจเพื่อผลประโยชน์ส่วนตน

2) การสร้างแรงบันดาลใจ

ผู้บริหารต้องประพฤติในทางที่จูงใจให้เกิดแรงบันดาลใจกับผู้ตามโดยการสร้างแรงจูงใจภายในจิตใจ และผู้นำจะต้องกระตุ้นจิตวิญญาณของทีมงานให้มีชีวิตชีวาในการปฏิบัติงาน มีการแสดงออกมีการกระตือรือร้นโดยการสร้างเจตคติที่ดีและการคิดแง่บวก เพื่อให้บรรลุถึงเป้าหมายที่วางไว้ ซึ่งมีนักวิชาการ นักการศึกษาได้ให้ความหมายของการสร้างแรงบันดาลใจไว้หลายท่าน ดังนี้

แพรวภัทร ยอดแก้ว (2556 : 14) กล่าวว่า การสร้างแรงบันดาลใจ หมายถึง การที่ผู้นำจะประพฤติในทางที่จูงใจให้เกิดแรงบันดาลใจกับผู้ตามโดยการสร้างแรงจูงใจภายใน การให้ความหมายและท้าทายในรายงานของผู้ตาม ผู้นำจะกระตุ้นจิตวิญญาณของทีม (Team Spirit) ให้มีชีวิตชีวา มีการแสดงออกซึ่งความกระตือรือร้นโดยการสร้างเจตคติที่ดีและการคิดในแง่บวก ผู้นำจะทำให้ผู้ตามสัมผัสกับภาพที่งดงามของอนาคต ผู้นำจะสร้างและสื่อความหวังที่ผู้นำต้องการอย่างชัดเจน ผู้นำจะแสดงการอุทิศตัวหรือความผูกพันต่อเป้าหมายและวิสัยทัศน์ร่วมกัน ผู้นำจะแสดงความเชื่อมั่นและแสดงให้เห็นความตั้งใจอย่างแน่วแน่ว่าจะสามารถบรรลุเป้าหมายได้ ผู้นำจะช่วยให้ผู้ตามมองข้ามผลประโยชน์ของตนเพื่อวิสัยทัศน์และภารกิจขององค์การ ผู้นำจะช่วยให้ผู้ตามพัฒนาความผูกพันของตนต่อเป้าหมายระยะยาว และบ่อยครั้งพบว่า การสร้างแรงบันดาลใจนี้เกิดขึ้นผ่านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลและการกระตุ้นทางปัญญาช่วยให้ผู้ตามจัดการกับอุปสรรคของตนเองและเสริมความคิดสร้างสรรค์

สิริวรรณ คงเพชร (2557 : 34) ได้กล่าวไว้ว่า การสร้างแรงบันดาลใจ หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้บริหารกระตุ้น จูงใจให้ผู้ร่วมงานเกิดแรงบันดาลใจ กระตือรือร้น ตระหนัก เข้าใจ และเห็นคุณค่าของเป้าหมาย ผู้บริหารจะทำให้ผู้ร่วมงานสัมผัสกับภาพทิศทางของอนาคต ผู้บริหารจะสร้างเจตคติที่ดี การคิดในแง่บวก และสร้างสื่อความคาดหวังที่ต้องการอย่างชัดเจน ผู้บริหารจะอุทิศตัวหรือความผูกพันต่อเป้าหมาย และวิสัยทัศน์ร่วมกัน สร้างความเชื่อมั่น ความเข้าใจ ให้กำลังใจทำให้ผู้ร่วมงานเห็นคุณค่าของงาน มีความตั้งใจแน่วแน่ในการทำงาน และเชื่อมั่นว่าสามารถปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมายได้โดยไม่เห็นแก่ประโยชน์ส่วนตน

ลีลาวรรณ รัตนวาร (2560 : 29) ได้กล่าวว่า การสร้างแรงบันดาลใจ หมายถึง การที่ผู้นำจะประพฤติในทางที่จูงใจให้เกิดแรงบันดาลใจกับผู้ตาม โดยการสร้างแรงจูงใจภายใน อุทิศตนเองเพื่อผู้ตามหรือกลุ่ม มีการตั้งมาตรฐานในการทำงานให้สูงกว่าเป้าหมายและเชื่อมั่นว่าจะสามารถบรรลุเป้าหมายได้ มีความพากเพียรในการทำงาน ให้กำลังใจผู้ตามและผู้ร่วมงานกระตุ้นให้ผู้ตามตระหนักถึงสิ่งสำคัญ มีการสร้างเจตคติที่ดีและคิดในแง่บวก

ประภัสสร ทองแสง (2560 : 24) ได้กล่าวว่า การสร้างแรงบันดาลใจ หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้บริหารกระตุ้นจูงใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดแรงบันดาลใจ กระตือรือร้นตระหนัก และเห็นคุณค่าของงาน ทำงานของกลุ่มให้บรรลุผลสำเร็จและผูกพันกับจุดมุ่งหมาย จูงใจให้เกิดแรงบันดาลใจแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา โดยการสร้างแรงจูงใจภายใน การให้ความหมายและท้าทายในเรื่องงานของผู้ใต้บังคับบัญชา

พิมพา ปานศิริ (2560 : 34) ได้กล่าวไว้ว่า การสร้างแรงบันดาลใจ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่แสดงให้เห็นในการจัดการหรือการทำงานที่เป็นกระบวนการ ทำให้ผู้ร่วมงานมีแรงจูงใจภายใน ไม่เห็นแก่ประโยชน์ส่วนตน แต่อุทิศตนเพื่อกลุ่ม มีการตั้งมาตรฐานในการทำงานสูง และเชื่อมั่นว่าจะสามารถบรรลุเป้าหมาย มีความตั้งใจแน่วแน่ในการทำงาน มีการให้กำลังใจผู้ร่วมงาน มีการกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานให้ตระหนักถึงสิ่งสำคัญ โดยผู้นำจะมีลักษณะสำคัญในด้านการสร้างแรงจูงใจภายในให้กับผู้ร่วมงาน มีการสร้างเจตคติที่ดีและการคิดในแง่บวก

สถาพร สังข์ขาวสุทธิรักษ์ (2561 : 28) การสร้างแรงบันดาลใจ หมายถึง การให้กำลังใจและสร้างแรงจูงใจให้เห็นคุณค่าในการปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จ สร้างเจตคติที่ดีและการคิดในแง่บวก ผู้นำสามารถเสริมสร้างกำลังใจในการปฏิบัติงานไปสู่เป้าหมายร่วมกัน และมีความกระตือรือร้นและตั้งใจอย่างแน่วแน่ในการปฏิบัติงานให้สำเร็จ รวมถึงสร้างและส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานอุทิศตนเพื่อพัฒนาองค์กรร่วมกันได้ และคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน ทำให้ผู้ร่วมงานเกิดแรงบันดาลใจในการปฏิบัติงานไปสู่เป้าหมายร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ ด้วยความกระตือรือร้นและความตั้งใจ

ภวัต มิสตี๋ (2562 : 41) ได้กล่าวว่า การสร้างแรงบันดาลใจ หมายถึง ผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะคลอใจผู้ตามโดยการกระตุ้นอารมณ์ ผู้ตามให้เพิ่มความตระหนักและเพิ่มความเข้าใจเกี่ยวกับเป้าหมาย เห็นคุณค่าของเป้าหมายและเชื่อมั่นว่าจะสามารถปฏิบัติงานจนบรรลุเป้าหมายได้

สรุปได้ว่า การสร้างแรงบันดาลใจ หมายถึง การที่ผู้นำประพฤติในทางที่จูงใจให้เกิดแรงบันดาลใจกับผู้ร่วมงานด้วย โดยการสร้างแรงจูงใจภายใน การให้ความหมายและท้าทายในเรื่องงานต่อผู้ร่วมงาน ซึ่งผู้นำกระตุ้นจิตวิญญาณของทีมให้มีชีวิต มีการแสดงออกซึ่งความกระตือรือร้น โดยการสร้างเจตคติที่ดีในแง่บวก ผู้นำสร้างและสื่อสารสิ่งที่ผู้นำมุ่งหวังอย่างชัดเจนเพื่อให้บรรลุตามเป้าหมาย และวิสัยทัศน์ขององค์กร

3) การกระตุ้นทางปัญญา

ในการบริหารสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีการกระตุ้นผู้ร่วมงานและผู้ตามให้ตระหนักถึงปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในหน่วยงาน ทำให้ผู้ร่วมงานและผู้ตามมีความต้องการหาแนวทางใหม่ ๆ มาแก้ปัญหาในหน่วยงานเพื่อหาข้อสรุปใหม่ที่ดีกว่าเดิมเพื่อทำให้เกิดสิ่งใหม่และสร้างสรรค์ ซึ่งมีนักวิชาการ นักการศึกษาได้ให้ความหมายของการสร้างแรงบันดาลใจไว้หลายท่าน ดังนี้

รัตติกรณ์ จงวิศาล (2556 : 253) ได้กล่าวว่า การกระตุ้นทางปัญญา หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้นำกระตุ้นผู้ร่วมงานให้เกิดแนวทางใหม่ในการแก้ปัญหาต่าง ๆ เพื่อสร้างสรรค์แนวใหม่ ๆ ที่ได้ข้อสรุปที่ดีกว่าเดิม เกิดการคิดอย่างเป็นระบบ สมเหตุสมผล และสร้างความเชื่อมั่นให้แก่ผู้ร่วมงานว่าปัญหาทุกอย่างมีทางแก้ไข

นาริรัตน์ สัมพันธ์ (2557 : 31) กล่าวว่า การกระตุ้นทางปัญญา หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่พยายามสร้างความท้าทายในการคิดโดยกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานแสดงความคิดเห็นตามทัศนคติ และประสบการณ์ของแต่ละคน ส่งเสริมให้คิดสร้างสรรค์งานใหม่ ๆ วิเคราะห์อย่างเป็นเพื่อร่วมหาวิธีการใหม่ ๆ ในการปฏิบัติร่วมกัน ทำให้ผู้ร่วมงานมีการพัฒนาประสิทธิภาพของงานให้สูงขึ้นส่งผล ให้บรรลุเป้าหมายที่องค์กรวางไว้

อัมพร อานุภาพแสนยากร (2558 : 6) ได้กล่าวว่า การกระตุ้นทางปัญญา หมายถึง การกระตุ้นการใช้ปัญญาเป็นระดับของพฤติกรรมที่ผู้นำแสดงออกให้เห็นในการจัดการการทำงานที่เป็นกระบวนการทำให้ผู้ร่วมงานเห็นวิธีการหรือแนวทางใหม่ในการแก้ปัญหา มีการพิจารณาปรับปรุงวิธีการทำงานส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานแสดงความคิดเห็นมองเห็นปัญหาในแง่มุมต่าง ๆ ซึ่งประกอบด้วยการใช้ประสบการณ์ การใช้หลักเหตุผล และการเน้นการอยู่รอด

ยุพา สิริอานวยศักดิ์ (2561 : 35) ได้กล่าวว่า การกระตุ้นการใช้ปัญญา หมายถึง การที่ผู้บริหารสถานศึกษากระตุ้นให้ผู้ร่วมงานตระหนักถึงปัญหาและส่งเสริมความสามารถ

ในการแก้ปัญหาของผู้ร่วมงาน กระตุ้นให้ผู้ร่วมงานเกิดความสงสัยใคร่รู้มากขึ้นและพยายามหาข้อสรุปใหม่ที่ดีกว่าเดิมในปัญหาเก่าที่เกิดขึ้น และบอกให้ผู้ร่วมงานรู้ว่าปัญหาที่ทางโรงเรียนกำลังเผชิญอยู่คืออะไร บอกถึงจุดอ่อนที่ไม่สามารถพัฒนางานและพัฒนาสถานศึกษา บอกแนวคิดหลักการและกระบวนการในการพัฒนาสถานศึกษา พัฒนาการเรียนการสอนและพัฒนาคุณภาพของนักเรียน

รัชนิกร รักชั้นแสง (2561 : 20) ได้กล่าวว่า การกระตุ้นการใช้ปัญญา หมายถึง การที่ผู้นำมีการกระตุ้นผู้ตามให้ตระหนักถึงปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น ทำให้ผู้ตามมีความต้องการหาแนวทางใหม่ ๆ มาแก้ปัญหาเพื่อหาข้อสรุปใหม่ที่ดีกว่าเดิม เพื่อทำให้เกิดสิ่งใหม่และสร้างสรรค์มีการจูงใจและสนับสนุนความคิดริเริ่มใหม่ ๆ ผู้นำจะพิสูจน์ให้เห็นว่าสามารถเอาชนะอุปสรรคทุกอย่างได้ จากความร่วมมือร่วมใจในการแก้ปัญหาของผู้ร่วมงานทุกคน

รุ่งนภา จันทลี (2562 : 28) ได้กล่าวว่า การกระตุ้นทางปัญญา หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่กระตุ้นส่งเสริมความคิดของบุคลากรเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลง ทราบถึงแนวทางใหม่ ๆ ที่สร้างสรรค์ในการแก้ปัญหาการปฏิบัติงานให้ประสบผลสำเร็จกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานตั้งข้อสมมติฐาน ทำให้ผู้ร่วมงานรู้สึกว่าเป็นสิ่งท้าทายเป็นโอกาสที่ดีที่จะแก้ปัญหาด้วยกัน โดยใช้การสื่อสารที่เป็นสัญลักษณ์หรือภาษาที่เข้าใจง่าย ทำให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจ เกิดการมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นด้วยความรอบคอบ เกิดมโนทัศน์ เกิดความเข้าใจในปัญหา แก้ปัญหาอย่างเป็นระบบและนำแนวคิดใหม่ ๆ ที่ได้ไปพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพมากที่สุด

สายรุ้ง กล้าสูงเนิน (2562 : 25) ได้ให้ความหมายว่า ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา หมายถึง ระดับพฤติกรรมที่ผู้บริหารหรือผู้จัดการแสดงให้เห็นถึงการจัดการหรือการทำงานที่เป็นกระบวนการกระตุ้นผู้ร่วมงานให้เห็นวิธีการหรือแนวทางใหม่ในการแก้ปัญหา มีการพิจารณาปรับปรุงวิธีการทำงาน ส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานแสดงความคิดเห็นมองปัญหาในแง่มุมต่าง ๆ มีการวิเคราะห์ปัญหาโดยการใช้เหตุผลและข้อมูลหลักฐานมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์โดยผู้นำจะมีคุณลักษณะสำคัญในด้านการคิดและการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ

สรุปว่า การกระตุ้นทางปัญญา หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้นำกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานตระหนักถึงปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดในหน่วยงาน ซึ่งทำให้ผู้ร่วมงานมีความต้องการหาแนวทางใหม่ ๆ มาแก้ปัญหาในหน่วยงานหรือองค์กรเพื่อหาข้อสรุปใหม่ที่ดีกว่าเดิม มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีการตั้งสมมติฐาน การเปลี่ยนกรอบการมองปัญหา และการเผชิญสถานการณ์เก่า ๆ ด้วยวิถีทางแบบใหม่

4) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีความสัมพันธ์ที่เกี่ยวข้องกับบุคคลในฐานะเป็นผู้นำให้การดูแลเอาใจใส่ผู้ร่วมงานและผู้ตามเป็นรายบุคคล และทำให้ผู้ร่วมงานและผู้ตามรู้สึกมีคุณค่าและมีความสำคัญ ผู้นำจะต้องเป็นที่ปรึกษาของผู้ตามแต่ละคนเพื่อการพัฒนาผู้ร่วมงานและผู้ตาม ผู้นำต้องเอาใจใส่เป็นพิเศษในความต้องการของปัจเจกบุคคลเพื่อความสัมฤทธิ์ผลและเติบโตของแต่ละคน

ผู้นำจะพัฒนาศักยภาพของผู้ตามและเพื่อร่วมงานให้สูงขึ้น ซึ่งมีนักวิชาการ นักการศึกษาได้ให้ความหมายของการสร้างแรงบันดาลใจไว้หลายท่าน ดังนี้

วันเพ็ญ รัตนอนันต์ (2555 : 36) ได้กล่าวว่า การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล หมายถึง การที่ผู้บริหารแสดงพฤติกรรมในการทำงานโดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลของผู้ใต้บังคับบัญชา มีการเอาใจเขามาใส่ใจเรา มีการติดต่อสื่อสารแบบสองทาง และเป็นรายบุคคล ผู้บริหารจะมีพฤติกรรมเป็นพี่เลี้ยง สอนและให้คำแนะนำ และส่งเสริมพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชาให้พัฒนาตนเอง มีการกระจายอำนาจโดยการมอบหมายงาน เป็นผู้ใต้บังคับบัญชา โดยผู้บริหารจะมีคุณลักษณะสำคัญด้านความเข้าใจในความแตกต่างระหว่างบุคคล การเอาใจเขามาใส่ใจเรา มีความสามารถในการติดต่อสื่อสารระหว่างบุคคลและมีเทคนิคการมอบหมายงานที่ดี

ศุภกร เลือลา (2555 : 26) ได้กล่าวว่า การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้บริหารแสดงต่อผู้ร่วมงาน โดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลด้วยความสัมพันธ์ สนใจ ดูแล เอาใจใส่ผู้ร่วมงานเป็นรายบุคคลอย่างใกล้ชิด ส่งเสริม สนับสนุน ให้กำลังใจ เป็นที่ปรึกษาให้ผู้ร่วมงานได้พัฒนาศักยภาพของตนเองให้สูงขึ้นตามความต้องการ ความสนใจ และความสามารถช่วยเหลือชี้แนะ ให้ประสบการณ์ การเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ ด้วยบรรยากาศการสนับสนุนผู้ร่วมงานอย่างเท่าเทียมกัน มีการติดต่อสื่อสารกันสองทางเป็นรายบุคคล ซึ่งจะช่วยให้ได้ข้อมูลในการตัดสินใจที่ดีขึ้น และสามารถลดปัญหาคลุมเครือทำให้ผู้ร่วมงานรู้สึกมีคุณค่าและความสำคัญ

สัมมา รธนินธ์ (2556 : 118) ได้กล่าวว่า การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล หมายถึง พฤติกรรมหรือกระบวนการที่ผู้นำปฏิบัติต่อผู้ร่วมงานแต่ละคนโดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล ตระหนักถึงความต้องการ และพัฒนาการของผู้ตาม

กรรณิกา ปัญญาติ (2558 : 34) ได้กล่าวว่า การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล หมายถึง การที่ผู้บริหารแสดงพฤติกรรมในการทำงาน โดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลของผู้ใต้บังคับบัญชา มีการเอาใจเขามาใส่ใจเรา มีการติดต่อสื่อสารแบบสองทางและเป็นรายบุคคล ผู้บริหารจะมีพฤติกรรมเป็นพี่เลี้ยง สอนและให้คำแนะนำและส่งเสริมพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชาให้พัฒนาตนเองมีการกระจายอำนาจโดยการมอบหมายงานให้ผู้ใต้บังคับบัญชา โดยผู้บริหารจะมีคุณลักษณะสำคัญด้านความเข้าใจในความแตกต่างของบุคคล การเอาใจเขามาใส่ใจเรา มีความสามารถในการติดต่อสื่อสารระหว่างบุคคลและมีเทคนิคการมอบหมายงานที่ดี

อุทรณ์ โขมะนาม (2560 : 26) ได้กล่าวว่า การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล หมายถึง การที่ผู้บริหารแสดงพฤติกรรมในการทำงานโดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลของผู้ใต้บังคับบัญชา มีการเอาใจเขามาใส่ใจเรา มีการติดต่อสื่อสารแบบสองทาง และเป็นรายบุคคล ผู้บริหารจะมีพฤติกรรมเป็นพี่เลี้ยงสอนและให้คำแนะนำและส่งเสริมพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชาให้พัฒนาตนเองมีการกระจายอำนาจโดยการมอบหมายงานเป็นผู้ใต้บังคับบัญชา โดยผู้บริหารจะมีคุณลักษณะ

สำคัญด้านความเข้าใจในความแตกต่างระหว่างบุคคลมีความสามารถในการติดต่อสื่อสารระหว่างบุคคล และมีเทคนิคการมอบหมายงานที่ดี

พรรณพิไล พลเยี่ยม (2561 : 22) ได้กล่าวว่า การคำนึงถึงความสัมพันธ์กับผู้ตามเป็นรายบุคคล หมายถึง การแสดงออกของผู้บริหารที่มีต่อผู้ร่วมงานโดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล ด้วยการมีสัมพันธ์ไมตรีดูแลเอาใจใส่สนับสนุนผู้ร่วมงานเป็นรายบุคคลอย่างใกล้ชิดให้กำลังใจ แนะนำผู้ร่วมงานได้พัฒนาศักยภาพของตนเองให้สูงขึ้นตามความต้องการความถนัดของแต่ละคน และสามารถช่วยเหลือชี้แนะให้ประสบการณ์ การเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ ด้วยบรรยากาศที่ดีให้กับผู้ร่วมงานอย่างเสมอภาคกันมีการติดต่อสื่อสารสม่ำเสมอ มีผลต่อการพัฒนางานให้สำเร็จลุล่วงได้อย่างรวดเร็ว

ภูริตา เพ็ญวิทยา (2561 : 31) ได้กล่าวว่า การคำนึงถึงความสัมพันธ์กับผู้ตามเป็นรายบุคคล หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้บริหารมีการปฏิสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับบุคคล เป็นผู้ให้การดูแลเอาใจใส่ผู้ร่วมงานเป็นรายบุคคล สนใจ เข้าใจ และยอมรับในความแตกต่างระหว่างบุคคลเป็นผู้คอยสร้างบรรยากาศของการให้ส่งเสริม และผลักดันให้ผู้ร่วมงานได้ปฏิบัติงานที่แต่ละคนสนใจและมีความรับผิดชอบอย่างเต็มความสามารถ ทำให้ผู้ร่วมงานรู้สึกมีคุณค่าและมีความสำคัญ

สรุปได้ว่า การคำนึงถึงความสัมพันธ์กับบุคคล หมายถึง ผู้นำจะมีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับบุคคลในฐานะเป็นผู้ให้การดูแลเอาใจใส่ สนใจ เข้าใจ และยอมรับในความแตกต่างระหว่างบุคคลเป็นรายบุคคล และเป็นผู้คอยสร้างบรรยากาศในการปฏิบัติงานให้ผู้ร่วมงานและทำให้ผู้ร่วมงานรู้สึกมีคุณค่า สร้างให้ผู้ร่วมงานเกิดความรับผิดชอบต่อตนเอง และมีความสำคัญ

6. บริบทสถานศึกษา ประถมศึกษาของรัฐชายแดนไทยมาเลเซีย จังหวัดนราธิวาส

บริบทชายแดนไทยมาเลเซีย จังหวัดนราธิวาส มีเป้าหมายสำคัญเพื่อให้ผู้คนในสังคมที่มีความแตกต่าง หลากหลายทางวัฒนธรรม อาศัยอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุขโดยผ่านการจัดการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ซึ่งส่งผลต่อการพัฒนาวิชาการและการเรียนรู้ของนักเรียน เพื่อสามารถนำมาประยุกต์ใช้ได้ชายแดนไทยมาเลเซีย จังหวัดนราธิวาส

6.1 ความหมายของสังคมพหุวัฒนธรรม

การศึกษาเป็นการสร้างคนให้มีความรู้ ความสามารถมีทักษะพื้นฐานที่สำคัญและจำเป็น มีลักษณะนิสัย จิตใจที่ดีงาม พหุวัฒนธรรมศึกษาเป็นแนวคิดในการปฏิรูปการศึกษาเพื่อเปลี่ยนโครงสร้างทางการศึกษาให้นักเรียนที่มีความแตกต่างหลากหลายได้มีความเสมอภาคในด้านความสำเร็จในการเรียน จากการศึกษาพบว่า มีนักวิชาการได้ให้ความหมายของพหุวัฒนธรรมศึกษา

สถาบันวิจัยและพัฒนาสุขภาพภาคใต้ (2553 : 12) พหุวัฒนธรรม หมายถึง กระบวนการจัดการศึกษาในโรงเรียนที่นักเรียนมีความหลากหลายทางชาติพันธุ์ ภาษา ศาสนา

ขนบธรรมเนียมประเพณี และวิถีชีวิต เพื่อปลูกฝังให้นักเรียนเกิดความตระหนักรู้และเข้าใจถึงความแตกต่างทางวัฒนธรรม เกิดการยอมรับ รวมทั้งการเสริมสร้างทักษะความสามารถในการปฏิสัมพันธ์ และการทำงานร่วมกับบุคคลต่างวัฒนธรรม

สุธีรัช ชูชื่น (2555 : 10) กล่าวว่า พหุวัฒนธรรม หมายถึง การจัดการศึกษาประเภทหนึ่ง โดยจัดสภาพแวดล้อมในสถาบันการศึกษา ซึ่งมีผู้เรียนที่มาจากหลายวัฒนธรรมทำให้เกิดการเรียนรู้ที่จะยอมรับในความแตกต่างทางวัฒนธรรม มีความเคารพซึ่งกันและกัน ไม่เป็นปฏิปักษ์ต่อกัน ให้การเคารพแก่คนหรือกลุ่มคนที่อ่อนแอกว่า รวมไปถึงการเปิดเผยจุดยืนวัตถุดิบประสงค์ และอุดมการณ์ของตน เพื่อนำไปสู่ความเข้าใจและลดความขัดแย้ง

เอกรินทร์ สังข์ทอง (2555 : 16) พหุวัฒนธรรม หมายถึง แนวคิดและแนวปฏิบัติที่มุ่งเน้นและให้ความสำคัญกับความหลากหลายและความแตกต่างทางวัฒนธรรมของผู้คนในสังคม นอกจากนี้ยังมุ่งเน้นเพื่อให้เกิดความตระหนักและเห็นคุณค่าทางวัฒนธรรมที่แตกต่างกัน รวมถึงแนวทางในการจัดการกับความท้าทายเกี่ยวกับ อนาคตที่มีต่อวัฒนธรรม ชาติพันธุ์ เชื้อชาติ เพศ ศาสนา และลักษณะเฉพาะอื่น ๆ

ทิฆัมพร สมพงษ์ (2559 : 10) พหุวัฒนธรรม หมายถึง การจัดการศึกษาที่มุ่งเน้นให้ผู้คนในสังคมมีความเท่าเทียมกัน ความเสมอภาค มีเสรีภาพ มีการยอมรับซึ่งกันและกันของผู้เรียนที่มีความแตกต่างทางวัฒนธรรม เช่น เชื้อชาติหรือกลุ่มพันธุ์ ภาษา ศาสนา เพศ ชนชั้นทางสังคม ได้เกิดการเรียนรู้ที่จะยอมรับในความแตกต่างทางวัฒนธรรม ไม่มีอคติต่อกัน ไม่เกิดการแบ่งแยกและการเลือกปฏิบัติ และลดปัญหาความขัดแย้งระหว่างกัน

สิทธิชัย ทองมาก (2560 : 17) พหุวัฒนธรรม หมายถึง การจัดการศึกษาเพื่อให้ผู้คนในสังคมพหุวัฒนธรรมเกิดความเข้าใจ ยอมรับ และเคารพความแตกต่างหลากหลายทางวัฒนธรรมมีทักษะในการอาศัยอยู่ร่วมกัน และประสบความสำเร็จทางการเรียน

คอร์ต (Cortes, 1996 : 36) กล่าวว่า พหุวัฒนธรรม หมายถึง กระบวนการศึกษารูปแบบหนึ่งที่ช่วยผู้ที่มีความแตกต่างทางด้านวัฒนธรรมให้เกิดการยอมรับความหลากหลายทางวัฒนธรรม อาศัยอยู่ร่วมกันด้วยความเข้าใจและร่วมมือร่วมใจกัน พึ่งพาอาศัยกัน เสียสละ และมีความยุติธรรม การศึกษาแบบพหุวัฒนธรรมจำเป็นสำหรับทุกโรงเรียน เพราะทั้งนักเรียนและทุก ๆ คนจำเป็นต้องแลกเปลี่ยนความหลากหลายทางวัฒนธรรมร่วมกัน ดังนั้นโรงเรียนจึงควรเปิดโอกาสให้นักเรียนและผู้ที่เกี่ยวข้องได้ขยายขอบเขตความหลากหลายทางวัฒนธรรมในสังคม

สรุปได้ว่า พหุวัฒนธรรม หมายถึง แนวคิดและแนวปฏิบัติทางการศึกษาที่มุ่งเน้นให้ผู้เรียนสามารถเรียนรู้ เข้าใจ ร่วมมือร่วมใจกัน พึ่งพาอาศัยกัน เสียสละ และมีความยุติธรรม ยอมรับ และเคารพความแตกต่างหลากหลายทางวัฒนธรรม เพศ ศาสนา ภาษาพูด การแต่งกาย และ

ค่านิยมในการใช้ชีวิต เนื่องจากต่างเชื้อชาติมาอยู่รวมกันในชายแดนไทย มาเลเซีย ตลอดจนประสบความสำเร็จทางการเรียนและสามารถเข้าสู่สังคมได้อย่างมีความสุข

6.2 การจัดการสถานศึกษา ประถมศึกษาของรัฐ ชายแดนไทยมาเลเซีย จังหวัดนราธิวาส

สถานศึกษาประถมศึกษาของรัฐชายแดนไทยมาเลเซีย จังหวัดนราธิวาส เป็นการกำกับดูแลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 2 โดยครอบคลุมพื้นที่ 4 อำเภอ ได้แก่ อำเภอแว้ง สุคีริน สุโหลงโกลก และตากใบ มีสถานศึกษาทั้งสิ้น 86 สถานศึกษา โดยแบ่งเป็นอำเภอแว้ง 27 สถานศึกษา สุคีริน 15 สถานศึกษา สุโหลงโกลก 13 สถานศึกษา และตากใบ 31 สถานศึกษา ทั้งสี่อำเภอนี้ เป็นดินแดนแห่งอารยะธรรมมาเนิ่นนาน พื้นที่ดังกล่าวยังคงเคยเป็นอารยะธรรมและศูนย์กลางทางการค้า และรู้จักดีกันในนามอาณาจักรลังกาสุกะ โดยที่ผู้คนส่วนใหญ่นับถือศาสนาอิสลามและดำรงวิถีชีวิต และประเพณีที่ยึดมั่นในหลักศรัทธาต่อศาสนามาอย่างยาวนาน ทั้งสี่อำเภอนี้ มีดินแดนและอาณาเขตที่ติดต่อกับประเทศมาเลเซีย ด้วยเหตุผลดังกล่าว จึงทำให้ผู้คนในพื้นที่ดังกล่าว มีการไปมาหาสู่ รวมถึงการเข้าไปแสวงหางานทำในประเทศเพื่อนบ้าน

ในบริบทของการจัดการศึกษาในชายแดนภาคใต้ ได้รับความสนใจจากรัฐบาลมาอย่างต่อเนื่องภายหลังจากการเกิดเหตุการณ์ความไม่สงบในพื้นที่ตั้งแต่เดือนมกราคม 2547 ทั้งนี้เนื่องจากพื้นที่ดังกล่าวมีลักษณะเฉพาะและมีเอกลักษณ์ทางด้านวัฒนธรรมที่แตกต่างจากพื้นที่อื่น ๆ ของประเทศ ดังนั้น การจัดการศึกษาในพื้นที่ดังกล่าว จึงต้องมีการจัดในเชิงบูรณาการกับวิถีชีวิตของผู้คนในพื้นที่เป็นหลัก ทั้งนี้การจัดการจัดการศึกษาของพื้นที่ดังกล่าวมีรูปแบบที่หลากหลาย มีการจัดการศึกษาในหลายประเภท ได้แก่ สถานศึกษาของรัฐบาลซึ่งดำเนินการจัดการศึกษาภายใต้สำนักงานคณะกรรมการศึกษาขั้นพื้นฐาน นอกจากนี้ ยังมีการจัดการศึกษาที่รับผิดชอบโดยโรงเรียนของเอกชน สอนศาสนาอิสลาม มาตรา 51(1) และมาตรา 51(2) สถาบันศึกษาปอเนาะ ศูนย์ฝึกอบรมจริยธรรมและศาสนาประจำมัสยิด (ตาดีกา) นอกจากนี้ยังรวมถึงการจัดการศึกษาโดยโรงเรียนปริยัติธรรมและศูนย์ศึกษาศาสนาวันอาทิตย์ มีการดำเนินการภายใต้สำนักศาสนาศึกษา ซึ่งมีผู้ได้รับบริการทางการศึกษากว่า 500,000 คน และการศึกษานอกระบบโรงเรียนอีกกว่า 500,000 คน ด้วยรูปแบบการจัดการศึกษาดังกล่าว ส่งผลให้เกิดความซ้ำซ้อน กระบวนการจัดการศึกษาขาดประสิทธิภาพ มีการออกกลางคัน ขาดความยืดหยุ่น ขาดความเชื่อมโยง ไม่สามารถเทียบโอนระหว่างกันได้ เช่น หลักสูตรอิสลามศึกษา ทำให้ผู้เรียนต้องเรียนซ้ำซ้อน นอกจากนี้รูปแบบการจัดการศึกษาของโรงเรียนของรัฐยังไม่มีความสอดคล้องกับวิถีชีวิตและความต้องการของผู้คนในพื้นที่เท่าที่ควร ทำให้โรงเรียนของรัฐไม่เป็นที่นิยมของท้องถิ่นนักเรียนไทยพุทธ และไทยมุสลิมขาดการเรียนรู้ร่วมกัน (กระทรวงศึกษาธิการ, 2548)

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

นักวิจัยหลายท่านกล่าวถึงภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ดังนี้

1. งานวิจัยในประเทศ

ชาลีฮะห์ ตะเซ็ง (2555 : 71-86) ได้ศึกษา เรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นราธิวาส ผลการวิจัยพบว่า ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นราธิวาส พบว่า โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นราธิวาสโดยจำแนกตามเพศ ขนาดของสถานศึกษาและประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน พบว่า เพศและขนาดของสถานศึกษา ไม่แตกต่างกัน ส่วนประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน พบว่า โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผลการประมวลข้อเสนอแนะเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นราธิวาส ความถี่สูงสุดแต่ละด้าน พบว่า ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีคุณธรรม คือ ผู้บริหารควรตัดสินใจในการบริหารงานโดยยึดหลักคุณธรรมจริยธรรมและหลักนิติธรรม ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ คือ ผู้บริหารควรให้ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานให้กับผู้ร่วมงาน ด้านการกระตุ้นทางปัญญา คือ ผู้บริหารควรสนับสนุนให้ผู้ร่วมงานนำเทคโนโลยีสมัยใหม่มาใช้ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาและด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล คือ ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับผู้ร่วมงานทุกคน และปฏิบัติต่อผู้ร่วมงานโดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล

วิณา เพชรจิระวรพงศ์ (2558 : 113-121) ได้ศึกษา เรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารตามความคิดเห็นของครูโรงเรียนมัธยม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า เมื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารตามความคิดเห็นของครูโรงเรียนมัธยม โดยจำแนกตามขนาดโรงเรียน พบว่าโดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

พิศมัย หลงเจริญ (2560 : 28-63) ได้ศึกษา เรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัด ชลบุรี การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัด ชลบุรีจำแนกตามอำเภอ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริม

การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดชลบุรี จำนวน 143 คน โดยการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม แบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ โดยมีค่าอำนาจจำแนกรายข้อ อยู่ระหว่าง 0.32-0.70 และมีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.91 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) และทดสอบความแตกต่างระหว่างคู่โดยวิธีการของเซฟเฟ (Scheffe's Test) ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดชลบุรี โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และ 2) การเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดชลบุรี จำแนกตามศูนย์การศึกษาระดับอำเภอ โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ยกเว้น การมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์ไม่แตกต่างกัน

สุกิจ บุญขาว (2560 : 34-66) ได้ศึกษา เรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาเขตคุณภาพที่ 12 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา เขตคุณภาพที่ 12 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 จำแนกตามขนาดโรงเรียน พบว่า โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

อาอีซะ ยีหะมะ (2560 : 47-86) ได้ศึกษา เรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนศูนย์เครือข่ายธารามิตร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ทักษะของครูต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนศูนย์เครือข่ายธารามิตร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 1 จำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

อะห์มัด ยีสุนทร และซูไอลดา สะมะแอ (2561 : 88-97) ได้ศึกษา เรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสตรีโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดปัตตานี ผลการวิจัยพบว่า ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสตรีโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชน จังหวัดปัตตานี เปรียบเทียบความคิดเห็นที่มีขนาดโรงเรียนต่างกันโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

อรอนงค์ แดงนุ้ย (2561 : 40-69) ได้ศึกษา เรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอบางสะพาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 ตามความคิดเห็นของครูที่ปฏิบัติการสอน จำแนกตามเพศ ประสบการณ์การ

สอน และขนาดของสถานศึกษา กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาในครั้งนี้ ได้แก่ ครูในโรงเรียนอำเภอ บางสะพาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 ปี การศึกษา 2560 จำนวน 208 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 40 ข้อ โดยมีค่าอำนาจจำแนกรายข้อระหว่าง 0.40-0.80 และค่าความเชื่อมั่นของ ทั้งฉบับ 0.93 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่ ค่าคะแนนเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) การทดสอบค่าที (t-Test) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) และ ทดสอบรายคู่ด้วยวิธีของเชฟเฟ (Scheffe's Test) ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอบางสะพาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านการเป็นผู้มีบารมี ด้านการเป็นผู้สร้างแรงดลใจ ด้านการเป็นผู้สร้างความสัมพันธ์กับผู้ตามเป็น รายบุคคล และด้านการเป็นผู้กระตุ้นให้ใช้สติปัญญา ตามลำดับ 2) ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำการ เปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอบางสะพาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 จำแนกตามเพศและประสบการณ์ โดยรวมและรายด้านไม่ แตกต่างกัน และ 3) ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา โดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ยกเว้น ด้านการเป็นผู้กระตุ้น ให้ใช้สติปัญญา และการเป็นผู้สร้างความสัมพันธ์กับผู้ตามเป็นรายบุคคลไม่แตกต่างกัน

ธีรศักดิ์ สารสมัคร (2563 : 89-102) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ ผู้บริหารสถานศึกษาในยุคการศึกษา 9.0 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 29 ผลการวิจัยพบว่า ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูเกี่ยวกับสภาพ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคการศึกษา 4.0 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 29 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยรวมและรายด้านแตกต่าง กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สุวัฒน์ จุลสุวรรณ (2563 : 18-90) ได้ศึกษา เรื่อง การศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผลการวิจัยพบว่า ผลการเปรียบเทียบสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึง ประสงค์ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำแนกตามประสบการณ์ในการ ทำงาน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ณัฐพงศ์ ตระการ และสุรางคณา มัณยานนท์ (2565 : 121) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนตามความคิดเห็นของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ และด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ด้านการคำนึงความเป็นปัจเจกบุคคล 2) ปัญหา คือ ผู้บริหารยึดตนเองเป็นหลัก ขาดการเป็นแบบอย่างที่ดีในการครองงานไม่ส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานให้พัฒนาตนเองและความก้าวหน้าในการงาน และมอบหมายงานไม่ตรงกับความรู้ปฏิบัติงาน 3) แนวทางพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร คือ ผู้บริหารควรสร้างเจตคติที่ดีในผู้บริหารควรดูแลเอาใจใส่บุคลากรอย่างทั่วถึงโดยศึกษาบุคลากรเป็นรายบุคคลการทำงานโดยการสร้างความตระหนักให้บุคลากรทุกคนรู้ถึงบทบาทหน้าที่ตนเองความภาคภูมิใจและความมั่นใจในการทำงาน และผู้บริหารควรส่งเสริมบุคลากรแต่ละคนได้มีการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ

ัญญา มาศแดง สีด (2565 : 75) เรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมากเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์หรือภาวะผู้นำเชิงبارมี และด้านการกระตุ้นทางปัญญา ตามลำดับ ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 จำแนกตามวุฒิการศึกษา พบว่า โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า โดยรวมไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการกระตุ้นทางปัญญาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 จำแนกตามขนาดโรงเรียน พบว่า โดยรวมไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ คู่โรงเรียนขนาดใหญ่กับโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

พนิดา ตระหง่าน พัชรา จันทร์รัตน์ และสุนีย์ สอนตระกูล (2565 : 189) ได้ศึกษา เรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอเมืองปทุมธานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ผลการวิจัย พบว่า 1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอเมืองปทุมธานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากโดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ คือ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล และด้านการกระตุ้นทางปัญญา 2) ครูที่มีประสบการณ์การสอนต่างกันมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการ

เปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโดยรวมไม่แตกต่างกันแต่เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ และการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านอื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน และ 3) ครูที่ปฏิบัติหน้าที่ อยู่ในโรงเรียนที่มีขนาดของโรงเรียนต่างกันมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2. งานวิจัยต่างประเทศ

ไอเคน (Aiken, 1997 : 5074) ได้ทำการศึกษาวิจัยพฤติกรรมเป็นผู้นำของบุคคลที่จะดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการท้องถิ่นของโรงเรียนอาชีวศึกษาในรัฐแทนเนสซี สหรัฐอเมริกา โดยใช้แบบสอบถาม LBDQ ทดสอบผู้อำนวยการและอาจารย์ใหญ่ในโรงเรียนอาชีวศึกษา 30 แห่ง แบบสอบถามนั้นอธิบายถึงพฤติกรรมความเป็นผู้นำ ด้านเน้นงานและด้านเน้นบุคคล ทั้งที่เป็นจริงและเป็นอุดมคติ ซึ่งการวิจัยพบว่า ผู้อำนวยการได้ประเมินค่าการทำงานของตนเองมากกว่าความคิดเห็นของอาจารย์ทั้งผู้อำนวยการ และอาจารย์ที่มีความเห็นของผู้อำนวยการและอาจารย์เกี่ยวกับพฤติกรรมผู้นำที่ควรจะเป็น

ทักเกอร์ (Tucker, 1990 : 773) ได้ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารระดับอุดมศึกษาที่ส่งผลต่อความพึงพอใจ ประสิทธิภาพ และความพยายามเป็นพิเศษ ผลการวิจัยพบว่า โครงร่างของผู้นำแต่ละคนมีพฤติกรรมผู้นำการกระจาย ตั้งแต่ภาวะผู้นำแบบตามสบายจนถึงภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงส่งผลต่อความพึงพอใจ ประสิทธิภาพและความพยายามเป็นพิเศษมากยิ่งขึ้น

เฟลตัน (Felton, 1995 : 149) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาและโรงเรียนมัธยมศึกษากับความพึงพอใจงานของครูและการศึกษาผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานของครู ส่วนผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษามีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสูงกว่าผู้บริหารโรงเรียนมัธยม

แอนเดอร์สัน (Anderson, 2002 : 71) ได้ศึกษาการเปลี่ยนแปลงของโรงเรียนประถมศึกษาสู่การศึกษาวิชาชีพชุมชน โดยเริ่มจากระดับบนสู่ระดับล่าง ผลการวิจัยพบว่า หลักเบื้องต้นที่สำคัญของผลสำเร็จของโรงเรียน รวมถึงวัฒนธรรมโรงเรียนที่เกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงรูปแบบการศึกษาชุมชนและภาวะผู้นำที่จำเป็นสำหรับการเปลี่ยนแปลง คือ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

เบอร์นาร์ด (Bernard, 2006 : 277-293 อ้างถึงใน ธนากร คุ่มนายอ, 2562 : 100) ศึกษา เรื่อง การทบทวนภาวะผู้นำและการเปลี่ยนแปลงกรณีศึกษาภาวะผู้นำที่ประสบความสำเร็จ

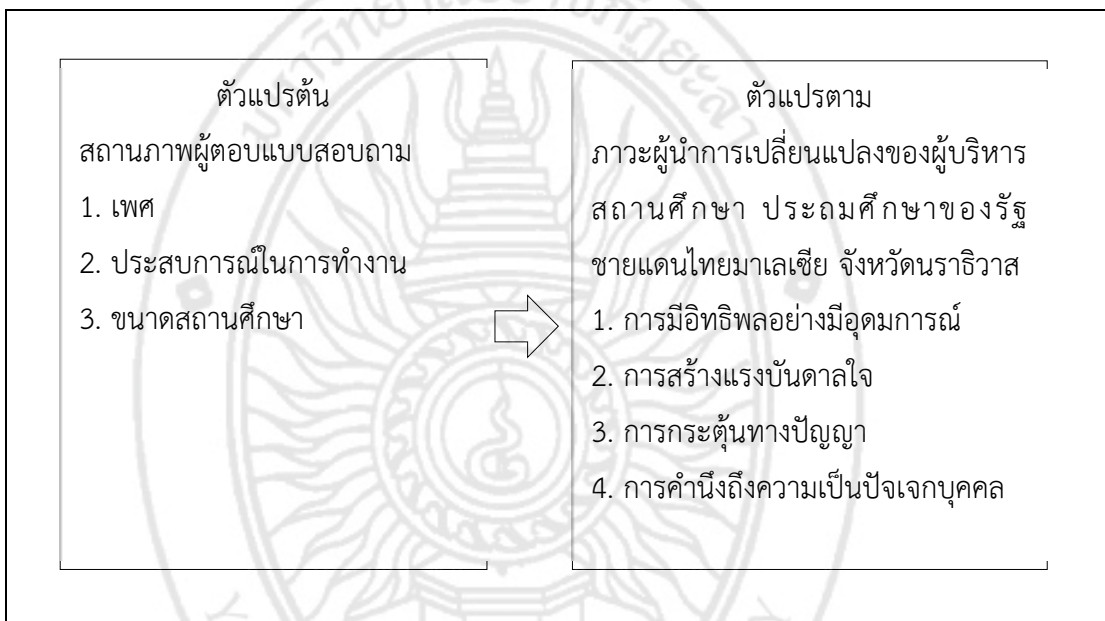
และผลกระทบในการเปลี่ยนสภาพโรงเรียนเป็นกรณีศึกษาโรงเรียนฟิลิก ฮอลท์ (Felix Holt School) โดยวิธีการเก็บข้อมูลจากรายงานขององค์กรรับรองมาตรฐานและประกันคุณภาพแห่งชาติ (Ofsted) และเอกสารประเภทอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง ตั้งแต่ปี ค.ศ. 1986 ถึง ค.ศ. 2003 และปี ค.ศ. 1999 ถึง ค.ศ. 2003 ผู้วิจัยได้เข้าไปทำหน้าที่เป็นที่ปรึกษาของโรงเรียน และได้ทำการสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่างที่เป็นข้าราชการในพื้นที่ คณะครูและพนักงานฝ่ายปกครอง นอกจากนี้ยังได้ทำการสังเกตการเรียนการสอน และการจัดทำรายงานนำเสนอครูใหญ่และเขตพื้นที่การศึกษา เพื่อที่จะค้นหาว่าโรงเรียนฟิลิก ฮอลท์ มีการเพิ่มประสิทธิภาพในทุกด้านอย่างต่อเนื่องภายใต้การบริหารของครูใหญ่คนปัจจุบันด้วยการใช้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง อย่างไรก็ตามจากการศึกษากรณีศึกษาของโรงเรียนฟิลิก ฮอลท์ ได้ข้อค้นพบว่าโรงเรียนฟิลิก ฮอลท์ สามารถเปลี่ยนแปลงจากสภาพเดิมได้อย่างแตกต่าง ดูได้จากในระยะเวลา 12 ปี ของการขับเคลื่อนโดยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีจำนวนเปอร์เซ็นต์ของนักเรียนที่สอบผ่านข้อสอบมาตรฐานแห่งชาติในระดับ A Level เพิ่มจาก 20% เป็น 50% และมีจำนวนนักเรียนสมัครเข้าเรียนเพิ่มขึ้นเป็น 2 ถึง 3 เท่า พบว่า เนื่องมาจากคุณลักษณะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงที่มีอิทธิพลต่อบรรยากาศและวัฒนธรรมของการทำงานขององค์กร

เจตเทนส์ (Gittens, 2009 : 138) ได้ศึกษา เรื่อง ความเข้าใจในการใช้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในบทบาทหัวหน้าภาควิชาด้านวิชาการในมหาวิทยาลัยต่าง ๆ ของรัฐเวอร์จิเนีย โดยมุ่งเน้นการใช้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในเรื่องวิสัยทัศน์ อิทธิพลการปรับตัว การกระตุ้นการปรับตัว การปรับตัวของมนุษย์ และคุณค่าในการปรับตัว จากหัวหน้าภาควิชาและสมาชิก ผลการศึกษาพบว่า หัวหน้าและสมาชิกมีความเข้าใจในการใช้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญระหว่างความเข้าใจของสมาชิกกับความเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าภาควิชาในด้านวิชาการ

คาซายิล (Ghuzayil, 2012 : 23-31) ได้ศึกษา เรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงส่งผลต่อประสิทธิผลขององค์กรในประเทศซาอุดีอาระเบีย เป็นงานวิจัยเชิงคุณภาพ ศึกษาและวิเคราะห์จากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผลเน้นการปรับปรุงสภาพแวดล้อมขององค์กรให้ทันสมัย พัฒนาบุคลากรให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงของโลกาภิวัตน์ โดยองค์ประกอบที่สำคัญคือการสร้างแรงบันดาลใจให้บุคลากรทำงานด้วยความเต็มใจกระตุ้นให้บุคลากรเกิดความคิดสร้างสรรค์ การดูแลบุคลากรเป็นรายบุคคล และการเป็นต้นแบบของบุคลากรด้านอุดมการณ์และการสร้างวิสัยทัศน์ นอกจากนี้ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงส่งผลต่อประสิทธิผลขององค์กร ความมุ่งมั่นของบุคลากร ความพึงพอใจต่องานของบุคลากร และความคิดสร้างสรรค์

กรอบแนวคิดการค้นคว้าอิสระ

การค้นคว้าอิสระครั้งนี้ ผู้ค้นคว้าอิสระมุ่งศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ประถมศึกษาของรัฐชายแดนไทยมาเลเซีย จังหวัดนราธิวาส ผู้ค้นคว้าอิสระจึงสรุปด้านต่าง ๆ เพื่อให้ครอบคลุมเนื้อหาตามแนวคิดทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของแบสส์ และอโวลีโอ (1994 : 4 อ้างถึงใน อุมาวดี วัฒนะนุกุล, 2559 : 8) โดยมีกรอบแนวคิดการค้นคว้าอิสระดังนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการค้นคว้าอิสระ

สมมติฐานการค้นคว้าอิสระ

1. ครูผู้สอนที่มีเพศต่างกันมีทัศนคติต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ประถมศึกษาของรัฐชายแดนไทยมาเลเซีย จังหวัดนราธิวาสแตกต่างกัน
2. ครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกันมีทัศนคติต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ประถมศึกษาของรัฐชายแดนไทยมาเลเซีย จังหวัดนราธิวาสแตกต่างกัน
3. ครูผู้สอนที่ปฏิบัติหน้าที่ในขนาดสถานศึกษาต่างกันมีทัศนคติต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ประถมศึกษาของรัฐชายแดนไทยมาเลเซีย จังหวัดนราธิวาสแตกต่างกัน

บทที่ 3

วิธีดำเนินการค้นคว้าอิสระ

การค้นคว้าอิสระครั้งนี้ มุ่งศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ประถมศึกษาของรัฐ ชายแดนไทยมาเลเซีย จังหวัดนราธิวาส ซึ่งได้ดำเนินการค้นคว้าอิสระ ดังนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

เครื่องมือที่ใช้ในการค้นคว้าอิสระ

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล

แผนปฏิบัติการค้นคว้าอิสระ

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากร

ประชากร ได้แก่ ครูผู้สอนในสถานศึกษา ประถมศึกษาของรัฐชายแดนไทยมาเลเซีย จังหวัดนราธิวาส ปีการศึกษา 2565 จำนวน 1,891 คน

2. กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูผู้สอนในสถานศึกษา ประถมศึกษาของรัฐชายแดนไทยมาเลเซีย จังหวัดนราธิวาส ปีการศึกษา 2565 จำนวน 331 คน ซึ่งได้ดำเนินการตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

1) กำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรทาโร ยามาเน่ (Taro Yamane, 1973 อ้างถึงใน ชูศรี วงศ์รัตน์, 2553 : 218) ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 331 ดังนี้

$$n = \frac{N}{1+Ne^2}$$

เมื่อ N คือ จำนวนประชากรที่ใช้ในการศึกษา

n คือ จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา

e คือ ความน่าจะเป็นของค่าความผิดพลาดที่ยอมให้เกิดขึ้นได้ (มีค่า .05)

แทนค่า จะได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง ดังนี้

$$\begin{aligned} n &= \frac{N}{1+Ne^2} \\ &= \frac{1,891}{1+1,891(0.05)^2} \\ &= 330.59 \\ &= 331 \text{ คน} \end{aligned}$$

ดังนั้น ได้กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการค้นคว้าอิสระครั้งนี้ จำนวน 331 คน

2) เมื่อได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างแล้วใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple Random Sampling) และแบ่งตามสัดส่วนตามขนาดของโรงเรียนที่ได้จากการแบ่งอัตราส่วน และแบ่งเป็นชั้นภูมิประชากรในครูผู้สอนในสถานศึกษา ประถมศึกษาของรัฐชายแดนไทยมาเลเซีย จังหวัดนราธิวาส ดังปรากฏในตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา

ขนาดของสถานศึกษา	จำนวน (คน)	
	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
ขนาดเล็ก	231	40
ขนาดกลาง	1,088	191
ขนาดใหญ่	481	84
ขนาดใหญ่พิเศษ	91	16
รวม	1,891	331

ที่มา : (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นราธิวาส เขต 2, 2565 : 9)

3) จากนั้นทำการสุ่มตัวอย่างครูผู้สอนในสถานศึกษา ประถมศึกษาของรัฐชายแดนไทยมาเลเซีย จังหวัดนราธิวาส โดยวิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) โดยวิธีการจับฉลากแบบไม่คืนกลับ (ชูศรี วงศ์รัตน์, 2553 : 105-108) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 331 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการค้นคว้าอิสระ

1. ลักษณะของเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการค้นคว้าอิสระครั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ประถมศึกษาของรัฐชายแดนไทยมาเลเซีย จังหวัดนราธิวาส พัฒนาแบบสอบถามมาจากงานวิจัยของภูวิศ สิงสีดา (2565 : 102-104) แบ่งออกเป็น 3 ตอน ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบเลือกตอบ (Check List) สอบถามสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับเพศ ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดสถานศึกษา

ตอนที่ 2 แบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตามแนวคิดของลิเคอร์ท (Likert Scale) (ชูศรี วงศ์รัตน์, 2560 : 60-62) สอบถามเกี่ยวกับระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ประถมศึกษาของรัฐชายแดนไทยมาเลเซีย จังหวัดนราธิวาส จำนวน 40 ข้อ สอดคล้องกับเนื้อหาจำนวน 4 ด้าน ประกอบด้วย

- | | |
|---------------------------------------|--------------|
| 1) ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ | จำนวน 10 ข้อ |
| 2) ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ | จำนวน 10 ข้อ |
| 3) ด้านการกระตุ้นทางปัญญา | จำนวน 10 ข้อ |
| 4) ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล | จำนวน 10 ข้อ |

โดยให้น้ำหนักคะแนน ดังนี้

ระดับ 5 หมายถึง ผู้บริหารมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับมากที่สุด

ระดับ 4 หมายถึง ผู้บริหารมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับมาก

ระดับ 3 หมายถึง ผู้บริหารมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับปานกลาง

ระดับ 2 หมายถึง ผู้บริหารมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับน้อย

ระดับ 1 หมายถึง ผู้บริหารมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามปลายเปิด (Open-Ended Questionnaire) เกี่ยวกับข้อเสนอแนะภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ประถมศึกษาของรัฐชายแดนไทยมาเลเซีย จังหวัดนราธิวาส

2. วิธีการสร้างเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการค้นคว้าอิสระครั้งนี้ ผู้ค้นคว้าอิสระได้ดำเนินการสร้างแบบสอบถามตามลำดับขั้นตอนดังนี้

1) ศึกษาค้นคว้ารายละเอียดของเนื้อหาจากเอกสาร ตำรา วารสาร แนวคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อเป็นข้อมูลในการกำหนด โครงสร้างและเนื้อหาของแบบสอบถาม

2) สร้างแบบสอบถาม ให้สอดคล้องกับตัวแปรที่จะศึกษาทั้ง 4 ด้าน เกี่ยวกับภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา พัฒนาแบบสอบถามมาจากงานวิจัยของภูวิศ สิงสีดา (2565 : 102-104) แล้วนำมาเสนอกับอาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ เพื่อขอคำแนะนำและ พิจารณาปรับปรุงแก้ไข

3) นำแบบสอบถามที่สร้างเสร็จแล้ว เสนออาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระเพื่อ พิจารณาตรวจสอบความสอดคล้องกับเนื้อหา ความถูกต้องของภาษา และความชัดเจนในข้อคำถาม เพื่อนำมาปรับปรุงแก้ไขตามที่อาจารย์ที่ปรึกษาให้ข้อเสนอแนะ

4) นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน เพื่อพิจารณา ตรวจสอบความเที่ยงตรงตามเนื้อหา (Content Validity) โดยใช้ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อ คำถามกับนิยามตัวแปรที่กำหนดไว้ (Item-Objective Congruence Index : IOC) พิจารณาคัดเลือก ดัชนีความสอดคล้องที่มีค่าตั้งแต่ 0.67-1.00 (Rovinelli and Hambleton, 1978 อ้างถึงใน สมชาย วรภิจเกษมสกุล, 2553 : 268-269) กำหนดเกณฑ์การให้คะแนนของผู้เชี่ยวชาญดังนี้

+1 เมื่อแน่ใจว่าข้อคำถามตรงกับนิยามตัวแปรที่กำหนดไว้

0 เมื่อไม่แน่ใจว่าข้อคำถามตรงกับนิยามตัวแปรที่กำหนดไว้

-1 เมื่อแน่ใจว่าข้อคำถามไม่ตรงกับนิยามตัวแปรที่กำหนดไว้

ทั้งนี้มีค่า IOC ของข้อคำถามในแบบสอบถาม มีค่าตั้งแต่ 0.67-1.00 ทุกข้อ ซึ่ง สามารถนำมาใช้ได้

5) แก้ไขข้อบกพร่องตามที่คุณเชี่ยวชาญแนะนำ เพื่อความสมบูรณ์และเหมาะสมยิ่งขึ้น

6) นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try Out) กับครูผู้สอนสถานศึกษา ประถมศึกษาของ รัฐชายแดนไทยมาเลเซีย จังหวัดนราธิวาส ซึ่งเป็นประชากรกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการค้นคว้าอิสระ ครั้งนี้ จำนวน 30 คน แล้วนำมาหาค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือ (Reliability) ทั้งฉบับและรายด้าน โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ของครอนบัก (Cronbach) ได้ค่าความเชื่อมั่น ทั้งฉบับเท่ากับ 0.97 ซึ่งมีค่าความเชื่อมั่นในระดับสูง สามารถนำไปใช้ได้

7) นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบคุณภาพ และปรับปรุงแก้ไขแล้ว จัดพิมพ์เป็น ฉบับสมบูรณ์แล้วไปเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างในการค้นคว้าอิสระต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้ค้นคว้าอิสระได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง คือ ครูผู้สอนในสถานศึกษา ประถมศึกษาของรัฐชายแดนไทยมาเลเซีย จังหวัดนราธิวาสดำเนินการตามลำดับขั้น ดังนี้

1) ผู้ค้นคว้าอิสระขอหนังสือรับรองจากคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา ถึงผู้อำนวยการสถานศึกษาประถมศึกษาของรัฐชายแดนไทยมาเลเซีย จังหวัดนราธิวาส เพื่อขออนุญาตความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

2) ผู้ค้นคว้าอิสระนำแบบสอบถาม จำนวน 331 ชุด ไปเก็บรวบรวมจากครูผู้สอนด้วยตนเอง และเก็บคืนภายใน 2 สัปดาห์

3) ผู้ค้นคว้าอิสระประสานติดตามขอรับแบบสอบถามคืน จากครูผู้สอนในสถานศึกษาประถมศึกษาของรัฐชายแดนไทยมาเลเซีย จังหวัดนราธิวาส ได้รับกลับคืนมาคิดเป็น ร้อยละ 100 และมีความสมบูรณ์ทั้ง 331 ฉบับ คิดเป็น ร้อยละ 100

4) ใช้โปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลตามขั้นตอนของการศึกษาค้นคว้าอิสระต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล

การค้นคว้าอิสระครั้งนี้ วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปตามลำดับ ดังนี้

1) วิเคราะห์สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยการหาค่าร้อยละ แล้วนำเสนอในรูปแบบตารางประกอบคำอธิบายได้ตาราง

2) วิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ประถมศึกษาของรัฐชายแดนไทยมาเลเซีย จังหวัดนราธิวาส โดยหาค่าเฉลี่ย เลขคณิต ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เป็นรายด้านและรายข้อ แล้วนำไปแปลผล ตามแนวทางของเบสส์ (1977 : 531 อ้างถึงใน ชูศรีวงศ์รัตน์, 2553 : 78) ซึ่งแปลผลตามเกณฑ์ ดังนี้

4.51-5.00 หมายถึง ผู้บริหารมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับมากที่สุด

3.51-4.50 หมายถึง ผู้บริหารมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับมาก

2.51-3.50 หมายถึง ผู้บริหารมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับปานกลาง

1.51-2.50 หมายถึง ผู้บริหารมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับน้อย

1.00-1.50 หมายถึง ผู้บริหารมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับน้อยที่สุด

3) ทดสอบค่าที (t-Test) เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ประถมศึกษาของรัฐชายแดนไทยมาเลเซีย จังหวัดนราธิวาส จำแนกตามตัวแปรเพศ แล้วนำเสนอในรูปแบบตารางประกอบคำอธิบายใต้ตาราง

4) ทดสอบค่าเอฟ (F-Test) เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ประถมศึกษาของรัฐชายแดนไทยมาเลเซีย จังหวัดนราธิวาส จำแนกตาม ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดสถานศึกษา โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way Anova) หากพบความแตกต่าง ดำเนินการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ โดยเปรียบเทียบพหุคูณด้วยวิธีการของเชฟเฟต์ (Scheffe's Method)

5) วิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) เกี่ยวกับข้อเสนอแนะ โดยการประมวลความคิดเห็น แล้วนำเสนอข้อมูลในรูปแบบการเขียนเชิงพรรณนา

2. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1) สถิติที่ใช้ในการหาคุณภาพของเครื่องมือ

- การหาคุณภาพความเที่ยงตรงของเครื่องมือ โดยการหาดัชนีความสอดคล้องของข้อคำถามแต่ละข้อกับจุดประสงค์หรือเนื้อหา (Index of Item Objective Congruence หรือ IOC) ปราณี หล้าเบญจ (2559 : 2-3)

- การหาคุณภาพด้านความเชื่อมั่นของเครื่องมือ โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha-Coefficient) ของครอนบัค (1990 : 202-204 อ้างถึงใน ประคอง กรณสูตร, 2554 : 146)

2) สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงบรรยาย

- ค่าร้อยละ (Percentage)
- ค่าความถี่ (Frequency)
- ค่าเฉลี่ย (Mean)
- ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

3) สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลสถิติเชิงอ้างอิง

- การทดสอบค่าที (t-Test)
- การทดสอบค่าเอฟ (F-Test) ถ้าพบความแตกต่างใช้วิธีการทดสอบของเชฟเฟต์ (Scheffe's Method)

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล เรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ประถมศึกษาของรัฐชายแดนไทยมาเลเซีย จังหวัดนราธิวาส ซึ่งผู้ค้นคว้าอิสระจะนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ขั้นตอนการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

n	แทน	กลุ่มตัวอย่าง
\bar{X}	แทน	ค่าเฉลี่ย
S.D.	แทน	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน
t	แทน	ค่าสถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐานด้วยค่าที
F	แทน	ค่าสถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐานด้วยค่าเอฟ
*	แทน	นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
**	แทน	นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ขั้นตอนการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลการค้นคว้าอิสระ เรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ประถมศึกษาของรัฐชายแดนไทยมาเลเซีย จังหวัดนราธิวาส ผู้ค้นคว้าอิสระได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล แบ่งออกเป็น 4 ตอน ดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์คุณลักษณะของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ประถมศึกษาของรัฐชายแดนไทยมาเลเซีย จังหวัดนราธิวาส

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ประถมศึกษาของรัฐชายแดนไทยมาเลเซีย จังหวัดนราธิวาส จำแนกตามตัวแปรที่ศึกษา ประกอบด้วย เพศ ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดสถานศึกษา

ตอนที่ 4 ประมวลข้อเสนอแนะภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ประถมศึกษาของรัฐชายแดนไทยมาเลเซีย จังหวัดนราธิวาส

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์คุณลักษณะของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นครูผู้สอนในสถานศึกษา ประถมศึกษาของรัฐชายแดนไทยมาเลเซีย จังหวัดนราธิวาส จำนวน 331 คน ได้รับแบบสอบถามคืนมา 331 คน คิดเป็นร้อยละ 100 ดังรายละเอียดในตารางที่ 3

ตารางที่ 3 จำนวนและร้อยละคุณลักษณะของครูผู้สอน จำแนกตามเพศ ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดสถานศึกษา

คุณลักษณะของครูผู้สอน	จำนวน	ร้อยละ
1. เพศ		
- เพศชาย	116	35.05
- เพศหญิง	215	64.95
2. ประสบการณ์ในการทำงาน		
- น้อยกว่า 5 ปี	104	31.42
- 5-10 ปี	146	44.10
- 11-15 ปี	64	19.34
- มากกว่า 15 ปี	17	5.14
3. ขนาดสถานศึกษา		
- ขนาดเล็ก	40	12.08
- ขนาดกลาง	190	57.40
- ขนาดใหญ่	85	25.68
- ขนาดใหญ่พิเศษ	16	4.84
รวม	331	100.00

จากตารางที่ 3 พบว่า คุณลักษณะของผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 215 คน คิดเป็นร้อยละ 64.95 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีประสบการณ์ในการทำงาน 5-10 ปี จำนวน 146 คน คิดเป็นร้อยละ 44.10 จำแนกตามขนาดสถานศึกษา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดกลาง จำนวน 190 คน คิดเป็นร้อยละ 57.40

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ประถมศึกษาของรัฐชายแดนไทยมาเลเซีย จังหวัดนราธิวาส

ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ประถมศึกษาของรัฐชายแดนไทยมาเลเซีย จังหวัดนราธิวาส ประกอบด้วย 4 ด้าน คือ 1) ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ 2) ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ 3) ด้านการกระตุ้นทางปัญญา และ 4) ด้านการคำนึงถึงความจำเป็นปัจเจกบุคคล โดยการวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งนำผลการวิเคราะห์นำเสนอในรูปแบบของตารางประกอบกับความเรียง ดังปรากฏในตารางที่ 4-8

ตารางที่ 4 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ประถมศึกษาของรัฐชายแดนไทยมาเลเซีย จังหวัดนราธิวาส โดยภาพรวมและรายด้าน

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร	\bar{X}	S.D.	ระดับ	ลำดับที่
1. ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์	4.36	0.47	มาก	2
2. ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ	4.41	0.45	มาก	1
3. ด้านการกระตุ้นทางปัญญา	4.15	0.47	มาก	4
4. ด้านการคำนึงถึงความจำเป็นปัจเจกบุคคล	4.16	0.46	มาก	3
รวม	4.27	0.46	มาก	

จากตารางที่ 4 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ประถมศึกษาของรัฐชายแดนไทยมาเลเซีย จังหวัดนราธิวาส โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.27$)

เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก ซึ่งด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ($\bar{X} = 4.41$) รองลงมา คือ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ($\bar{X} = 4.36$) ด้านการคำนึงถึงความจำเป็นปัจเจกบุคคล ($\bar{X} = 4.16$) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ($\bar{X} = 4.15$)

ตารางที่ 5 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ประถมศึกษาของรัฐชายแดนไทย
มาเลเซีย จังหวัดนราธิวาส ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ภาพรวมและรายชื่อ

ข้อ	ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์	\bar{x}	S.D.	ระดับ	ลำดับที่
1.	ผู้บริหารสถานศึกษามีวิสัยทัศน์ และสามารถถ่ายทอดวิสัยทัศน์ไปยังผู้ร่วมงาน	4.37	0.48	มาก	5
2.	ผู้บริหารสถานศึกษามีความแน่วแน่ในอุดมการณ์	4.25	0.41	มาก	10
3.	ผู้บริหารเป็นผู้มีศีลธรรมและจริยธรรมประพฤติปฏิบัติเป็นแบบอย่างที่ดี	4.38	0.49	มาก	4
4.	ผู้บริหารสถานศึกษามีการวางแผนและกำหนดเป้าหมายการในการทำงานชัดเจนและสอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน	4.31	0.44	มาก	8
5.	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถร่วมปฏิบัติงานกับผู้ร่วมงานได้เป็นอย่างดี	4.26	0.43	มาก	9
6.	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถควบคุมอารมณ์ได้ในสถานการณ์วิกฤตและควบคุมอารมณ์อย่างดี	4.35	0.45	มาก	7
7.	ผู้บริหารสถานศึกษาประพฤติปฏิบัติเป็นแบบอย่างที่ดี และเป็นที่ยอมรับของผู้ร่วมงาน	4.45	0.51	มาก	2
8.	ผู้บริหารสถานศึกษาวางตัวเป็นกลางและหลีกเลี่ยงที่จะใช้อำนาจเพื่อประโยชน์ส่วนตน	4.47	0.52	มาก	1
9.	ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงให้เห็นถึงความเฉลียวฉลาด ความมีสมรรถภาพ และความตั้งใจในการปฏิบัติงาน	4.36	0.46	มาก	6
10.	ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง	4.43	0.50	มาก	3
รวม		4.36	0.47	มาก	

จากตารางที่ 5 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ประถมศึกษาของรัฐชายแดนไทยมาเลเซีย จังหวัดนราธิวาส ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.36$)

เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าทุกข้ออยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาวางตัวเป็นกลางและหลีกเลี่ยงที่จะใช้อำนาจเพื่อประโยชน์ส่วนตน ($\bar{x} = 4.47$) รองลงมาคือ ผู้บริหารสถานศึกษาประพฤติปฏิบัติเป็นแบบอย่างที่ดี และเป็นที่ยอมรับของผู้ร่วมงาน ($\bar{x} = 4.45$) และผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง ($\bar{x} = 4.43$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษามีความแน่วแน่ในอุดมการณ์ ($\bar{x} = 4.25$)

ตารางที่ 6 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ประถมศึกษาของรัฐชายแดนไทย มาเลเซีย จังหวัดนราธิวาส ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ภาพรวมและรายข้อ

ข้อ	ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ	\bar{x}	S.D.	ระดับ	ลำดับที่
1.	ผู้บริหารมีการกระตุ้น สร้างบรรยากาศภายในองค์กร ให้ตื่นตัวและกระตือรือร้น มีความพร้อมในการปฏิบัติงาน	4.48	0.49	มาก	2
2.	ผู้บริหารแสดงความเชื่อมั่น และแสดงให้เห็นความตั้งใจอย่างแน่วแน่ที่สามารถบรรลุเป้าหมายได้	4.49	0.50	มาก	1
3.	ผู้บริหารชี้แนะครูผู้สอนให้เห็นวิธีการปฏิบัติงาน	4.47	0.47	มาก	3
4.	ผู้บริหารยกย่องผู้ร่วมงานเมื่อปฏิบัติงานสำเร็จ และให้กำลังใจเพื่อเป็นแบบอย่างให้ผู้ร่วมงานอื่น	4.42	0.45	มาก	5
5.	ผู้บริหารมองการณ์ไกล และเป็นคนที่ทันสมัยมีเป้าหมายในการทำงานที่ชัดเจน	4.30	0.40	มาก	10
6.	ผู้บริหารสถานศึกษามีความพยายามเน้นให้ครูผู้สอนเห็นคุณค่าของผลการปฏิบัติงาน	4.32	0.41	มาก	9
7.	ผู้บริหารสถานศึกษามีการกระตุ้นให้กำลังใจ เพื่อเสริมสร้างความร่วมมือร่วมใจในการทำงานเป็นทีม	4.44	0.46	มาก	4
8.	ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงให้เห็นถึงความตั้งใจอย่างมุ่งมั่นที่จะทำงานให้สำเร็จตามที่กำหนดไว้	4.41	0.44	มาก	6

ข้อ	ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ	\bar{x}	S.D.	ระดับ	ลำดับที่
9.	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูผู้สอนได้รู้ เข้าใจเป้าหมายที่แท้จริงของโรงเรียน	4.39	0.43	มาก	7
10.	ผู้บริหารสถานศึกษามีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกลและ มีความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติได้	4.35	0.42	มาก	8
รวม		4.41	0.45	มาก	

จากตารางที่ 6 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ประถมศึกษา
ของรัฐชายแดนไทยมาเลเซีย จังหวัดนราธิวาส ด้านการสร้างแรงบันดาลใจโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ใน
ระดับมาก ($\bar{x} = 4.41$)

เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าทุกข้ออยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ผู้บริหารแสดง
ความเชื่อมั่น และแสดงให้เห็นความตั้งใจอย่างแน่วแน่ที่สามารถบรรลุเป้าหมายได้ ($\bar{x} = 4.49$)
รองลงมาคือ ผู้บริหารมีการกระตุ้น สร้างบรรยากาศภายในองค์กรให้ตื่นตัวและกระตือรือร้น มีความ
พร้อมในการปฏิบัติงาน ($\bar{x} = 4.48$) และผู้บริหารชี้แนะครูผู้สอนให้เห็นวิธีการปฏิบัติงาน ($\bar{x} = 4.47$)
และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ผู้บริหารมองการณ์ไกล และเป็นคนที่ทันสมัยมีเป้าหมายในการ
ทำงานที่ชัดเจน ($\bar{x} = 4.30$)

ตารางที่ 7 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ประถมศึกษาของรัฐชายแดนไทย
มาเลเซีย จังหวัดนราธิวาส ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ภาพรวมและรายข้อ

ข้อ	ด้านการกระตุ้นทางปัญญา	\bar{x}	S.D.	ระดับ	ลำดับที่
1.	ผู้บริหารมีการกระตุ้นผู้ร่วมงานให้ตระหนักถึง ปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในหน่วยงาน	4.07	0.46	มาก	6
2.	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานมีส่วนร่วม แสดงความคิดเห็นและตัดสินใจในการแก้ ปัญหาที่เกิดขึ้นเพื่อให้ได้มาซึ่งวิธีการใหม่ ๆ	4.04	0.42	มาก	9
3.	ผู้บริหารมีการคิด การแก้ปัญหาอย่างเป็น ระบบด้วยวิถีทางแบบใหม่ ๆ และมีความคิด ริเริ่มสร้างสรรค์	4.06	0.45	มาก	7
4.	ผู้บริหารสนับสนุนผู้ร่วมงานให้คิดแก้ปัญหาที่ เคยเกิดขึ้นด้วยวิธีการใหม่ ๆ	4.05	0.43	มาก	8

ข้อ	ด้านการกระตุ้นทางปัญญา	\bar{X}	S.D.	ระดับ	ลำดับที่
5.	ผู้บริหารส่งเสริมผู้ร่วมงานมีการพัฒนาตนเองในรูปแบบต่าง ๆ อย่างเต็มศักยภาพ เช่น การศึกษาต่อ การเข้ารับการอบรม	4.01	0.40	มาก	10
6.	ผู้บริหารสถานศึกษาแนะวิธีการใหม่ ๆ ที่ทันสมัยในการปฏิบัติงานแก่ครูผู้สอน	4.15	0.49	มาก	4
7.	ผู้บริหารสถานศึกษาสนใจที่จะปรับปรุงเปลี่ยนแปลงยุทธวิธีการทำงานแบบวัฒนธรรมเดิม ๆ ให้ดีขึ้น	4.13	0.47	มาก	5
8.	ผู้บริหารสถานศึกษาเอาใจใส่การนิเทศ ติดตาม การปฏิบัติงานของผู้ร่วมงานอย่างเท่าเทียมกัน	4.26	0.50	มาก	3
9.	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานมีส่วนร่วมในการกำหนด วิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายขององค์กร รวมถึงการ วางแผนงานในอนาคต	4.30	0.51	มาก	2
10.	ผู้บริหารส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานแสดงความคิดเห็น ความรู้ความสามารถของตนเองอย่างเต็มศักยภาพ	4.45	0.53	มาก	1
รวม		4.15	0.47	มาก	

จากตารางที่ 7 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ประถมศึกษา ของรัฐชายแดนไทยมาเลเซีย จังหวัดนราธิวาส ด้านการกระตุ้นทางปัญญาโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.15$)

เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าทุกข้ออยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ผู้บริหารส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานแสดงความคิดเห็น ความรู้ความสามารถของตนเองอย่างเต็มศักยภาพ ($\bar{X} = 4.45$) รองลงมา คือ ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานมีส่วนร่วมในการกำหนด วิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายขององค์กร รวมถึงการวางแผนงานในอนาคต ($\bar{X} = 4.30$) และผู้บริหารสถานศึกษาเอาใจใส่การนิเทศ ติดตามการปฏิบัติงานของผู้ร่วมงานอย่างเท่าเทียมกัน ($\bar{X} = 4.26$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ผู้บริหารส่งเสริมผู้ร่วมงานมีการพัฒนาตนเองในรูปแบบต่าง ๆ อย่างเต็มศักยภาพ เช่น การศึกษาต่อ การเข้ารับการอบรม ($\bar{X} = 4.01$)

ตารางที่ 8 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ประถมศึกษาของรัฐชายแดนไทย
มาเลเซีย จังหวัดนราธิวาส ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ภาพรวมและรายข้อ

ข้อ	ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	\bar{X}	S.D.	ระดับ	ลำดับที่
1.	ผู้บริหารมีการดูแลเอาใจใส่ผู้ร่วมงานเป็นรายบุคคล และทำให้ผู้ร่วมงานรู้สึกมีคุณค่า และมีความสำคัญ	4.05	0.43	มาก	8
2.	ผู้บริหารวิเคราะห์ความแตกต่างของผู้ร่วมงาน และรู้จัก จุดเด่น จุดด้อยของทุกคน	4.12	0.47	มาก	5
3.	ผู้บริหารมอบหมายงานโดยคำนึงถึงความรู้ความสามารถของผู้ร่วมงานแต่ทุกคน	4.11	0.45	มาก	6
4.	ผู้บริหารรับฟังเรื่องราวความคิดเห็นของผู้ร่วมงานด้วยความตั้งใจ	4.01	0.40	มาก	10
5.	ผู้บริหารให้ความสำคัญแก่ครูผู้สอนเป็นรายบุคคล	4.14	0.48	มาก	4
6.	ผู้บริหารยกย่องความสามารถหรือความสำเร็จของผู้ใต้บังคับบัญชาตามโอกาสที่เหมาะสม	4.03	0.41	มาก	9
7.	ผู้บริหารสถานศึกษาสันับสนุน และเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานเรียนรู้รับสิ่งใหม่ ๆ เพื่อพัฒนางานในหน้าที่ของตน	4.25	0.50	มาก	3
8.	ผู้บริหารเป็นที่ปรึกษา และพี่เลี้ยงคอยแนะนำวิธีการปฏิบัติงานต่อผู้ร่วมงานเป็นรายบุคคล	4.10	0.44	มาก	7
9.	ผู้บริหารสถานศึกษามีความเป็นกันเองและเข้าใจถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลของครูผู้สอน	4.41	0.53	มาก	1
10.	ผู้บริหารปฏิบัติต่อทุกคนด้วยความยุติธรรมและเสมอภาค	4.38	0.51	มาก	2
รวม		4.16	0.46	มาก	

จากตารางที่ 8 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ประถมศึกษาของรัฐชายแดนไทยมาเลเซีย จังหวัดนราธิวาส ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.16$)

เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าทุกข้ออยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษามีความเป็นกันเองและเข้าใจถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลของครูผู้สอน ($\bar{X} = 4.41$) รองลงมาคือ ผู้บริหารปฏิบัติต่อทุกคนด้วยความยุติธรรมและเสมอภาค ($\bar{X} = 4.38$) และผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุน และเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานเรียนรู้รับสิ่งใหม่ ๆ เพื่อพัฒนางานในหน้าที่ของตน ($\bar{X} = 4.25$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ผู้บริหารรับฟังเรื่องราวความคิดเห็นของผู้ร่วมงานด้วยความตั้งใจ ($\bar{X} = 4.01$)

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ประถมศึกษาของรัฐชายแดนไทยมาเลเซีย จังหวัดนราธิวาส

ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ประถมศึกษาของรัฐชายแดนไทยมาเลเซีย จังหวัดนราธิวาส ตามความคิดเห็นของครู จำแนกตามเพศ ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดสถานศึกษา ผลปรากฏดังตารางที่ 9-11

ตารางที่ 9 ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ประถมศึกษาของรัฐ ชายแดนไทยมาเลเซีย จังหวัดนราธิวาส ตามความคิดเห็นของครู จำแนกตามเพศ

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ของผู้บริหารสถานศึกษา	เพศ				t	Sig
	ชาย		หญิง			
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
1. ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์	4.22	0.40	4.24	0.49	.14	.85
2. ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ	4.09	0.48	4.23	0.47	1.27	.91
3. ด้านการกระตุ้นทางปัญญา	4.23	0.41	4.16	0.50	.79	.08
4. ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	4.22	0.50	4.24	0.51	.14	.85
รวม	4.19	0.45	4.22	0.49	0.59	0.67

จากตารางที่ 9 พบว่า ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ประถมศึกษาของรัฐชายแดนไทยมาเลเซีย จังหวัดนราธิวาส ตามความคิดเห็นของครู จำแนกตามเพศ พบว่า ภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 10 ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาประถมศึกษาของรัฐชายแดนไทยมาเลเซีย จังหวัดนราธิวาส ตามความคิดเห็นของครู จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สถานศึกษา	ประสบการณ์ในการทำงาน								F	Sig	คู่ที่ แตกต่าง
	<5 ปี		5-10 ปี		11-15 ปี		>15 ปี				
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)			
	\bar{x}	S.D.	\bar{x}	S.D.	\bar{x}	S.D.	\bar{x}	S.D.			
1. ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์	4.18	1.04	4.33	0.83	4.12	.92	4.09	.88	2.97	.06	-
2. ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ	4.18	.82	4.17	1.05	3.94	.43	3.85	.39	2.53	.08	-
3. ด้านการกระตุ้นทางปัญญา	4.25	1.02	4.21	0.99	3.93	.42	3.74	.42	3.74*	.03	(1,2)
4. ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	4.18	.82	4.17	1.05	3.94	.43	3.82	.43	2.53	.08	-
รวม	4.20	0.93	4.22	0.98	3.98	0.55	3.88	0.53	2.68	0.06	-

จากตารางที่ 10 พบว่า ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ประถมศึกษาของรัฐชายแดนไทยมาเลเซีย จังหวัดนราธิวาส ตามความคิดเห็นของครู จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ประถมศึกษาของรัฐชายแดนไทยมาเลเซีย จังหวัดนราธิวาส ตามความคิดเห็นของครู จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ยกเว้นด้านการกระตุ้นทางปัญญาที่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อทำการทดสอบรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ (Sheffe's Method) พบว่า คู่ที่แตกต่างกัน คือ ข้าราชการครูที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 5-10 ปี มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ประถมศึกษาของรัฐชายแดนไทยมาเลเซีย จังหวัดนราธิวาส สูงกว่าข้าราชการครูที่มีประสบการณ์ในการทำงาน น้อยกว่า 5 ปี

ตารางที่ 11 ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ประถมศึกษาของรัฐชายแดนไทยมาเลเซีย จังหวัดนราธิวาส ตามความคิดเห็นของครู จำแนกขนาดสถานศึกษา

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สถานศึกษา	ขนาดสถานศึกษา								F	Sig	คู่ที่ แตกต่าง
	ขนาดเล็ก		ขนาดกลาง		ขนาดใหญ่		ขนาดใหญ่พิเศษ				
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)			
	\bar{x}	S.D.	\bar{x}	S.D.	\bar{x}	S.D.	\bar{x}	S.D.			
1. ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์	4.14	.78	4.14	.95	3.95	.67	.59	4.25	.95	.39	-
2. ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ	4.16	.59	4.25	.81	4.28	.95	1.17	4.18	.76	.47	-
3. ด้านการกระตุ้นทางปัญญา	4.31	1.17	4.18	.52	4.18	1.36	1.04	4.18	.85	.43	-
4. ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	4.15	1.04	4.18	.84	4.08	.66	.59	4.25	.95	.39	-
รวม	4.19	0.90	4.19	0.78	4.12	0.91	0.85	4.22	2.68	0.06	-

จากตารางที่ 11 พบว่า ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ประถมศึกษาของรัฐชายแดนไทยมาเลเซีย จังหวัดนราธิวาส ตามความคิดเห็นของครู จำแนกตามขนาดสถานศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ประถมศึกษาของรัฐชายแดนไทยมาเลเซีย จังหวัดนราธิวาส ตามความคิดเห็นของครู จำแนกตามขนาดสถานศึกษาพบว่า ภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

ตอนที่ 4 ประมวลข้อเสนอแนะภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ประถมศึกษาของรัฐชายแดนไทยมาเลเซีย จังหวัดนราธิวาส

ผลการประมวลข้อเสนอแนะภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ประถมศึกษาของรัฐชายแดนไทยมาเลเซีย จังหวัดนราธิวาส โดยแยกตามด้านออกเป็น 4 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ 2) ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ 3) ด้านการกระตุ้นทางปัญญา และ 4) ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล รวมถึงผลข้อเสนอแนะอื่น ๆ ที่เกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ประถมศึกษาของรัฐชายแดนไทยมาเลเซีย จังหวัดนราธิวาส ปรากฏผล ดังนี้

1. ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์

ผู้บริหารควรมีความแน่วแน่ในอุดมการณ์ มีความเชื่อและค่านิยมที่เหมาะสม เสริมสร้างความภาคภูมิใจ และความมั่นใจของบุคลากรในองค์กรได้

2. ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ

ผู้บริหารต้องมองการณ์ไกล และเป็นคนที่ทันสมัยมีเป้าหมายในการทำงานที่ชัดเจน ส่งเสริมให้บุคลากรในองค์กรสัมผัสกับภาพที่งดงามของอนาคตสร้างและสื่อความหวังที่ผู้นำต้องการอย่างชัดเจนเพื่อให้การปฏิบัติดำเนินไปอย่างมีคุณภาพ

3. ด้านการกระตุ้นทางปัญญา

ผู้บริหารส่งเสริมผู้ร่วมงานมีการพัฒนาตนเองในรูปแบบต่าง ๆ อย่างเต็มศักยภาพ เช่น การศึกษาต่อ การเข้ารับการอบรม

4. ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

ผู้บริหารรับฟังเรื่องราวความคิดเห็นของผู้ร่วมงานด้วยความตั้งใจ

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ประถมศึกษาของรัฐ ชายแดนไทยมาเลเซีย จังหวัดนราธิวาส เป็นการค้นคว้าอิสระเชิงสำรวจ (Survey Study) กำหนด วัตถุประสงค์ คือ เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ประถมศึกษา ของรัฐชายแดนไทยมาเลเซีย จังหวัดนราธิวาส เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ ผู้บริหารสถานศึกษา ประถมศึกษาของรัฐชายแดนไทยมาเลเซีย จังหวัดนราธิวาส จำแนกตามตัวแปร ที่ศึกษา ประกอบด้วย เพศ ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดสถานศึกษา และเพื่อประมวล ข้อเสนอแนะในการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ประถมศึกษาของรัฐ ชายแดนไทยมาเลเซีย จังหวัดนราธิวาส

สรุปผล

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ประถมศึกษาของรัฐชายแดนไทย มาเลเซีย จังหวัดนราธิวาส สามารถสรุปผลการค้นคว้าอิสระ ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์คุณลักษณะของผู้ตอบแบบสอบถาม

คุณลักษณะของผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 215 คน คิดเป็น ร้อยละ 64.95 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มี ประสบการณ์ในการทำงาน 5-10 ปี จำนวน 146 คน คิดเป็นร้อยละ 44.10 จำแนกตามขนาดของ สถานศึกษา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดกลาง จำนวน 190 คน คิดเป็นร้อยละ 57.40

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ประถมศึกษาของรัฐชายแดนไทยมาเลเซีย จังหวัดนราธิวาส

1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ประถมศึกษาของรัฐชายแดนไทย มาเลเซีย จังหวัดนราธิวาส โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านทุกด้านพบว่า ทุก ด้านอยู่ในระดับมาก ซึ่งด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ รองลงมาคือ ด้านการ

มีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ และด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา

2) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ประถมศึกษาของรัฐชายแดนไทย มาเลเซีย จังหวัดนราธิวาส ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าทุกข้ออยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาวางตัวเป็นกลางและหลีกเลี่ยงที่จะใช้อำนาจเพื่อประโยชน์ส่วนตน รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาประพฤติปฏิบัติเป็นแบบอย่างที่ดี และเป็นที่ยอมรับของผู้ร่วมงาน และผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีความแน่วแน่ในอุดมการณ์

3) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ประถมศึกษาของรัฐชายแดนไทย มาเลเซีย จังหวัดนราธิวาส ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าทุกข้ออยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารแสดงความเชื่อมั่น และแสดงให้เห็นความตั้งใจอย่างแน่วแน่ที่สามารถบรรลุเป้าหมายได้ รองลงมาคือ ผู้บริหารมีการกระตุ้น สร้างบรรยากาศภายในองค์กรให้ตื่นตัวและกระตือรือร้น มีความพร้อมในการปฏิบัติงาน และผู้บริหารชี้แนะครูผู้สอนให้เห็นวิธีการปฏิบัติงาน และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารมองการณ์ไกล และเป็นคนที่ทันสมัยมีเป้าหมายในการทำงานที่ชัดเจน

4) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ประถมศึกษาของรัฐชายแดนไทย มาเลเซีย จังหวัดนราธิวาส ด้านการกระตุ้นทางปัญญาโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าทุกข้ออยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานแสดงความคิดเห็น ความรู้ความสามารถของตนเองอย่างเต็มศักยภาพ รองลงมา คือ ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานมีส่วนร่วมในการกำหนด วิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายขององค์กร รวมถึงการวางแผนงานในอนาคต และผู้บริหารสถานศึกษาเอาใจใส่การนิเทศ ติดตามการปฏิบัติงานของผู้ร่วมงานอย่างเท่าเทียมกัน และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารส่งเสริมผู้ร่วมงานมีการพัฒนาตนเองในรูปแบบต่าง ๆ อย่างเต็มศักยภาพ เช่น การศึกษาต่อ การเข้ารับการอบรม

5) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ประถมศึกษาของรัฐชายแดนไทย มาเลเซีย จังหวัดนราธิวาส ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าทุกข้ออยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีความเป็นกันเองและเข้าใจถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลของครูผู้สอน รองลงมา คือ ผู้บริหารปฏิบัติต่อทุกคนด้วยความยุติธรรมและเสมอภาค และผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุน และเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานเรียนรู้รับสิ่งใหม่ ๆ เพื่อพัฒนางานในหน้าที่ของตน และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารรับฟังเรื่องราวความคิดเห็นของผู้ร่วมงานด้วยความตั้งใจ

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์การเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ประถมศึกษาของรัฐ ชายแดนไทยมาเลเซีย จังหวัดนราธิวาส

การวิเคราะห์การเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ประถมศึกษาของรัฐชายแดนไทยมาเลเซีย จังหวัดนราธิวาส จำแนกตามตัวแปรที่ศึกษา ประกอบด้วย เพศ ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดสถานศึกษา ปรากฏผล ดังนี้

1) ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ประถมศึกษาของรัฐชายแดนไทยมาเลเซีย จังหวัดนราธิวาส ตามความคิดเห็นของครู จำแนกตามเพศ พบว่า ภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

2) ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ประถมศึกษาของรัฐชายแดนไทยมาเลเซีย จังหวัดนราธิวาส ตามความคิดเห็นของครู จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ประถมศึกษาของรัฐชายแดนไทยมาเลเซีย จังหวัดนราธิวาส ตามความคิดเห็นของครู จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน ภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ยกเว้นด้านการกระตุ้นทางปัญญา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อทำการทดสอบรายคู่พบว่า คู่ที่แตกต่างกัน คือ ข้าราชการครูที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 5-10 ปี มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ประถมศึกษาของรัฐชายแดนไทยมาเลเซีย จังหวัดนราธิวาส สูงกว่าข้าราชการครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า 5 ปี

3) ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ประถมศึกษาของรัฐชายแดนไทยมาเลเซีย จังหวัดนราธิวาส ตามความคิดเห็นของครู จำแนกตามขนาดสถานศึกษา พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ประถมศึกษาของรัฐชายแดนไทยมาเลเซีย จังหวัดนราธิวาส ตามความคิดเห็นของครู จำแนกตามขนาดสถานศึกษา พบว่า ภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

ตอนที่ 4 ประมวลข้อเสนอแนะภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ประถมศึกษาของรัฐชายแดนไทยมาเลเซีย จังหวัดนราธิวาส

1) ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์

- ผู้บริหารควรมีความแน่วแน่ในอุดมการณ์ มีความเชื่อและค่านิยมที่เหมาะสม เสริมสร้างความภาคภูมิใจและความมั่นใจของบุคลากรในองค์กรได้
- ผู้บริหารควรกำหนดวิสัยทัศน์และมีจุดประสงค์ร่วมกัน เพื่อสร้างความรู้สึกเป็นหนึ่งใจเดียวกันให้บรรลุเป้าหมายและปฏิบัติภาระหน้าที่ขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ

2) ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ

- ผู้บริหารต้องเป็นแรงจูงใจให้เกิดแรงบันดาลใจกับผู้ตาม โดยการสร้างแรงจูงใจภายในองค์กร สร้างความหมายและท้าทายในเรื่องงานของผู้ตามเพื่อส่งเสริมให้บุคลากรในองค์กรมีแรงบันดาลใจที่ดีในการทำงานให้ประสบความสำเร็จ

- ผู้บริหารต้องสร้างเจตคติที่ดีและการคิดในแง่บวก ส่งเสริมให้บุคลากรในองค์กรสัมผัสกับภาพที่งดงามของอนาคต สร้างและสื่อความหวังที่ผู้นำต้องการอย่างชัดเจน เพื่อให้การปฏิบัติดำเนินไปอย่างมีคุณภาพ

3) ด้านการกระตุ้นทางปัญญา

- ผู้บริหารควรมีการจูงใจและสนับสนุนความคิดริเริ่มใหม่ ๆ ในการพิจารณาปัญหา และการหาคำตอบของปัญหา มีการให้กำลังใจบุคลากรในองค์กรให้พยายามหาทางแก้ปัญหาด้วยวิธีใหม่ ๆ และสามารถแก้ปัญหาด้วยตนเองได้

- ผู้บริหารต้องเป็นส่วนที่สำคัญของการพัฒนาความสามารถของบุคลากรในองค์กรในการที่จะสร้างความตระหนัก ความรู้ ความเข้าใจและแก้ไขปัญหาในทุกสถานการณ์ได้อย่างทันท่วงที

4) ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

- ผู้บริหารต้องเป็นที่ปรึกษาของบุคลากรในองค์กรแต่ละบุคคล เพื่อการพัฒนาบุคลากรไปในทางที่สร้างสรรค์และก้าวหน้า ส่งผลให้สัมฤทธิ์ผลและเติบโตของแต่ละบุคคลอย่างมีคุณภาพ และพัฒนาศักยภาพให้สูงขึ้น

- ผู้บริหารต้องมีการปฏิบัติต่อบุคลากรในองค์กร โดยการให้โอกาสในการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ ให้การสนับสนุนโดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลในด้านความจำเป็นและความต้องการแต่ละบุคคล

อภิปรายผล

1. ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ประถมศึกษาของรัฐชายแดนไทยมาเลเซีย จังหวัดนราธิวาส จำนวน 4 ด้าน

เป็นการศึกษาระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ประถมศึกษาของรัฐชายแดนไทยมาเลเซีย จังหวัดนราธิวาส จำนวน 4 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ 2) ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ 3) ด้านการกระตุ้นทางปัญญา และ 4) ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ ซาลีฮะห์ ตะเซ็ง (2555 : 34) งานวิจัย เรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส พบว่า ภาพรวมและราย

ด้านอยู่ในระดับมาก เช่นเดียวกับทัศนีย์ ไชยจิตร (2564 : 1) งานวิจัย เรื่อง การศึกษาระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร โรงเรียนในอำเภอน้ำยืน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5 ผลการวิจัยพบว่า ภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก อีกทั้งยังสอดคล้องกับนารินทิพย์ สิงห์งอย (2564 : 137) ศึกษา เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับการจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1 ผลการวิจัย พบว่า ภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

ผลการวิจัยเป็นเช่นนี้ อาจเนื่องมาจากภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นภาวะผู้นำที่มีการปฏิบัติและบริหารงานอย่างเป็นระบบ มีความพร้อมในการพัฒนาและบริหารในทุกสถานการณ์ มีความเหมาะสมในยุคการปฏิรูปการศึกษา สามารถพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของผู้บริหารในสถานศึกษาได้ อีกทั้งผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง เป็นผู้ที่สามารถนำการเปลี่ยนแปลงทั้งความเชื่อ ทัศนคติ การริเริ่มสิ่งต่าง ๆ รวมถึงความรวดเร็วในการปฏิบัติงานทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีวุฒิภาวะที่สมบูรณ์ กระตุ้นความคิดโดยการถ่ายทอดโน้มน้าวความคิดอีกทั้งประสบการณ์อย่างเป็นระบบและต่อเนื่องเพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานทำตามเกินกว่าที่กำหนดยังก่อให้เกิดประโยชน์ เช่นเดียวกับงานวิจัยของจิตรา ทรัพย์โฉม (2556 : 19) นอกจากนี้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นพฤติกรรมของบุคคลให้สร้างแรงบันดาลใจและกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานสามารถคิด และตัดสินใจด้วยตนเอง กระตุ้นให้ผู้ร่วมงานให้กระทำมากกว่าที่คาดหวังไว้ สร้างความผูกพันต่อองค์กร มีวิสัยทัศน์กว้างไกล สามารถกระตุ้นการคิดสร้างสรรค์หาทางเลือกหรือวิธีการใหม่ ๆ การแก้ปัญหาในการทำงาน สามารถเผชิญปัญหา และคุณลักษณะที่เป็นแบบอย่างในการปฏิบัติแก่ผู้ตาม สุริยฉาย ปัญญายศ (2557 : 56) และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความเป็นผู้นำที่ส่งเสริมให้สร้างแรงบันดาลใจและกระตุ้นให้พนักงานคิดค้นและสร้างการเปลี่ยนแปลงที่จะช่วยให้เติบโตและกำหนดความสำเร็จในอนาคตของบริษัทนี้คือความสำเร็จโดยการเป็นตัวอย่างในระดับผู้บริหารผ่านความรู้สึกที่แข็งแกร่งของวัฒนธรรมองค์กร ความเป็นเจ้าของของพนักงานและความเป็นอิสระในที่ทำงาน Sarah K. White (2560) อีกทั้งภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นภาวะผู้นำที่มุ่งเน้นให้ผู้บริหารทุกระดับต้องพัฒนาตนเองให้เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง เพื่อการผลักดันและนำพาองค์กรไปสู่เป้าหมายที่ดีกว่าปัจจุบัน ตามกระแสโลกาภิวัตน์ที่จะนำพาการเปลี่ยนแปลงสู่ทุกภาคส่วนขององค์กร ดังนั้น ผู้บริหารจำเป็นต้องใช้ความมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเข้ามาในการบริหารจัดการและสร้างองค์กรให้เกิดการเปลี่ยนแปลงเพื่อเตรียมความพร้อมสำหรับการรองรับการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นกับองค์กรในอนาคตต่อไป สายไสว พรหมหลวง (2558 : 52)

เมื่อพิจารณาระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ประถมศึกษาของรัฐชายแดนไทยมาเลเซีย จังหวัดนราธิวาส จำแนกเป็นรายด้านปรากฏ ดังนี้

1) ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์

ภาพรวมอยู่ระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยมุฮัมมัดรอฮี มะลี (2553 : 81-85) ได้ศึกษางานวิจัยความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตพื้นที่การศึกษานราธิวาส เขต 1 พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และธรรงค์ คงทวี (2554 : 95-101) ได้ศึกษางานวิจัย เรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศรีนครินทร์ เขต 1 พบว่า ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง โดยภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาทางด้าน พบว่าด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์สูงสุด รองลงมา คือ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ส่วนด้านที่ต่ำที่สุดคือด้านการกระตุ้นทางปัญญา และด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล เช่นเดียวกับแอนเดอร์สัน (Anderson, 2002 : 71) ได้ศึกษา เรื่อง การเปลี่ยนแปลงของโรงเรียน ประถมศึกษาสู่การศึกษาวิชาชีพระดับมัธยมศึกษาโดยเริ่มจากระดับบนสู่ระดับล่าง ผลการวิจัยพบว่า หลักเบื้องต้นที่สำคัญของผลสำเร็จของโรงเรียน รวมถึงวัฒนธรรมโรงเรียนที่เกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลง รูปแบบการศึกษาชุมชนและภาวะผู้นำที่จำเป็นสำหรับการเปลี่ยนแปลง คือ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ และยังสอดคล้องกับบรอนนัค แดงนัย (2561 : 40-69) ได้ศึกษา เรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอบางสะพาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 พบว่า โดยภาพรวมอยู่ระดับมาก

ผลการวิจัยเป็นเช่นนี้ อาจเนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษา ประถมศึกษาของรัฐ ชายแดนไทยมาเลเซีย จังหวัดนราธิวาส ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์เป็นพฤติกรรมที่ผู้บริหาร แสดงออกมาให้บุคลากรในองค์กรมีการยอมรับ เชื่อมั่น ศรัทธา ภาคภูมิใจ และไว้วางใจในความสามารถของผู้บริหาร ส่งผลให้บุคลากรยินดีที่จะทุ่มเทการปฏิบัติงานตามภารกิจ และประพฤติตนเพื่อให้เกิดประโยชน์แก่ผู้อื่น ยอมเสียสละเพื่อผลประโยชน์ส่วนรวม อีกทั้งการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์เป็นพฤติกรรมที่ผู้บริหารแสดงให้เห็นความสามารถในการบริหารจัดการให้เกิดการยอมรับ ศรัทธา เชื่อมั่น ภาคภูมิใจและไว้วางใจในความสามารถของผู้บริหารที่มีความยินดีที่จะปฏิบัติงานและทำให้ผู้ร่วมงานให้ความเคารพนับถือ เชื่อฟัง และปฏิบัติตามคำแนะนำได้ มีความยุติธรรมและมีไมตรีต่อผู้ร่วมงาน ภรณ์สุดา นาคี (2560 : 27) และการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ เป็นการประพฤติตนเป็นแบบอย่างสำหรับผู้ร่วมงาน ผู้นำจะเป็นที่ยกย่องเคารพนับถือ ศรัทธา ไว้วางใจ และทำให้ผู้ร่วมงานเกิดความภาคภูมิใจเมื่อได้ร่วมงานกัน ทินพงษ์ อินตะภา (2560 : 33) และการที่ผู้นำประพฤติตนเป็นแบบอย่างแก่ผู้ตามทำให้ผู้ตามเลื่อมใสศรัทธา เคารพนับถือไว้วางใจ และเชื่อมั่นว่าผู้นำทำในสิ่งที่ถูกต้องดีงามจะประพฤติปฏิบัติตนเพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อผู้อื่นโดยจะหลีกเลี่ยงที่จะใช้อำนาจเพื่อผลประโยชน์ส่วนตน วุฒินันท์ โพทะดา (2564 : 75)

2) ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ

ภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของสุมณฑา ทายูโก (2557 : 74) ซึ่งทำการวิจัย เรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนของผู้บริหารกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดปัตตานี พบว่า ด้านการสร้างแรงบันดาลใจโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับทิพากร วรรณพฤษ (2554 : 92) ทำการวิจัย เรื่อง การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาในสำนักงานเขตบางขุนเทียน สังกัดกรุงเทพมหานคร พบว่า ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก นอกจากนี้ อรรวรรณ ภัทรดำเนินสุข (2564 : 95) ทำการวิจัย เรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม พบว่า โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เช่นเดียวกับสิทธิพร สมบูรณ์ทรัพย์ (2560 : 69) ได้ศึกษางานวิจัย เรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนสมศักดิ์วิทยา พบว่า ภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

ผลการวิจัยเป็นเช่นนี้ อาจเนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษา ประถมศึกษาของรัฐ ชายแดนไทยมาเลเซีย จังหวัดนราธิวาส ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ มีการปฏิบัติและประพฤตินทางที่จูงใจให้เกิดแรงบันดาลใจกับบุคลากรในสถานศึกษาโดยการสร้างแรงจูงใจภายใน การให้ความหมาย การเสริมแรงในเรื่องงานของบุคลากร และกระตุ้นจิตวิญญาณของทีมงานให้ปฏิบัติงานอย่างมีคุณภาพ นอกจากนี้ การสร้างแรงบันดาลใจเป็นการอุทิศตนเองเพื่อส่วนรวม มีการให้กำลังใจผู้ร่วมงานกระตุ้นให้ผู้ตามตระหนักถึงสิ่งสำคัญ และสร้างเจตคติที่ดีและคิดในแง่บวก ลีลาวรรณ รัตนวาร (2560 : 29) อีกทั้งการสร้างแรงบันดาลใจนั้นเป็นการกระตุ้นจูงใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดแรงบันดาลใจ กระตือรือร้น ตระหนัก และเห็นคุณค่าของงาน ทำงานของกลุ่มให้บรรลุผลสำเร็จและผูกพันกับจุดมุ่งหมายต่อไป ประภัสสร ทองแสง (2560 : 24) และผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะตั้งใจผู้ตามโดยการกระตุ้นอารมณ์ ผู้ตามให้เพิ่มความตระหนักและเพิ่มความเข้าใจเกี่ยวกับเป้าหมาย เห็นคุณค่าของเป้าหมายและเชื่อมั่นว่าจะสามารถปฏิบัติงานจนบรรลุเป้าหมายได้ ภาวัต มิสสัย (2562 : 41)

3) ด้านการกระตุ้นทางปัญญา

ภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับวิจัยของนารินทิพย์ สิงห์ฮอย (2564 : 137) ศึกษา เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับการจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1 พบว่า ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการกระตุ้นทางปัญญา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เช่นเดียวกับปรีชิวัด สะแลแม และนวรรตน์ ไชยมงู (2564 : 4) ได้ศึกษางานวิจัย เรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นราธิวาส เขต 2 พบว่า ระดับ

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก นอกจากนี้พิศมัย หลงเจริญ (2560 : 28-63) ได้ศึกษา เรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดชลบุรี พบว่า ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการกระตุ้นทางปัญญาโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และณัฐธิดา สุระเสนา (2564 : 3-4) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมากเช่นกัน

ผลการวิจัยเป็นเช่นนี้ อาจเนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษา ประถมศึกษาของรัฐ ชายแดนไทยมาเลเซีย จังหวัดนราธิวาส ด้านการกระตุ้นทางปัญญา มีการกระตุ้นให้ผู้ร่วมงาน ตระหนักถึงปัญหาและส่งเสริมความสามารถในการแก้ปัญหาของบุคลากร มีการแจ้งให้บุคลากร รับทราบถึงปัญหาที่ทางสถานศึกษากำลังเผชิญ ตลอดจนบอกแนวคิด หลักการ และกระบวนการ ในการพัฒนาสถานศึกษาเพื่อแก้ปัญหาร่วมกันต่อไป นอกจากนี้ผู้บริหารมีการกระตุ้นให้บุคลากร มีความต้องการหาแนวทางใหม่ ๆ มาแก้ปัญหาเพื่อหาข้อสรุปใหม่ที่ดีกว่าเพื่อทำให้เกิดสิ่งใหม่และ สร้างสรรค์มีการจูงใจและสนับสนุนความคิดริเริ่ม และจะพิสูจน์ให้เห็นว่าสามารถเอาชนะอุปสรรค ทุกอย่างได้จากความร่วมมือร่วมใจในการแก้ปัญหาของบุคลากรทุกคน (รัชนิกร รักขันแสง, 2561 : 20) อีกทั้งการกระตุ้นทางปัญญาเป็นพฤติกรรมที่แสดงให้เห็นการริเริ่ม การสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ โดยการใช้วิธีการฝึกคิดทบทวนกระแสดความเชื่อและค่านิยมเดิมของตนหรือต้องการริเริ่มสร้างสรรค์ใหม่ ที่เกี่ยวกับงานองค์การส่งเสริมให้บุคลากรแสวงหาทางออกและวิธีการแก้ปัญหาต่าง ๆ ด้วยตนเอง (วุฒินันท์ โพหะดา, 2564 : 61) และการกระตุ้นทางปัญญา เป็นพฤติกรรมของผู้บริหารที่กระตุ้น ส่งเสริมความคิดของบุคลากรเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลง ทราบถึงแนวทางใหม่ ๆ ที่สร้างสรรค์ในการแก้ปัญหาการปฏิบัติงานให้ประสบผลสำเร็จกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานตั้งข้อสมมุติฐาน ทำให้ผู้ร่วมงาน รู้สึกว่าปัญหาเป็นสิ่งที่ท้าทายเป็นโอกาสที่ดีที่จะแก้ปัญหาร่วมกัน โดยใช้การสื่อสารที่เป็นสัญลักษณ์ หรือภาษาที่เข้าใจง่าย ทำให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจ เกิดการมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น ด้วยความรอบคอบ เกิดมโนทัศน์ เกิดความเข้าใจในปัญหา แก้ปัญหาอย่างเป็นระบบและนำแนวคิด ใหม่ ๆ ที่ได้ไปพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพมากที่สุด (รุ่งนภา จันทร์ลี, 2562 : 28)

4) ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

ภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของเฟลล์ตัน (Felton, 1995) ได้ ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงจัดการและภาวะผู้นำเชิงปฏิรูปของผู้บริหารในโรงเรียน มัธยมศึกษากับความพึงพอใจในงานของครู โดยทำการศึกษาในโรงเรียนประถมศึกษา จำนวน 55 แห่ง และโรงเรียนมัธยมศึกษา จำนวน 31 แห่ง ของรัฐมิสซิปปีได้กลุ่มตัวอย่าง 590 คน ผลการวิจัย พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เช่นเดียวกับงานวิจัยของณัฐธิดา สุระเสนา (2564 : 3-4) ได้

ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 ผลการวิจัยพบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับ มากเช่นเดียวกัน นอกจากนี้ธัญญามาต แดงสีดา (2565 : 76) ได้ทำการวิจัย เรื่อง ภาวะผู้นำการ เปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาระยอง เขต 1 พบว่า ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจก บุคคล ภาพรวมอยู่ในระดับมาก อีกทั้งพิมพ์พร วงศ์อนุสิทธิ์ (2564 : 82) ได้ศึกษางานวิจัย เรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสตรีที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครพนม พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมาก

ผลการวิจัยเป็นเช่นนี้ อาจเนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษา ประถมศึกษาของรัฐ ชายแดนไทยมาเลเซีย จังหวัดนราธิวาส ด้านการกระตุ้นทางปัญญา มีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับ บุคคลในฐานะเป็นผู้ให้การดูแลเอาใจใส่ สนใจ เข้าใจ และยอมรับในความแตกต่างระหว่างบุคคล เป็นผู้คอยสร้างบรรยากาศที่ดีในการปฏิบัติงาน ทำให้บุคลากรรู้สึกมีคุณค่าและมีความสำคัญในการ ปฏิบัติงาน อีกทั้งผู้บริหารมีพฤติกรรมที่แสดงให้เห็นถึงความสำคัญในการส่งเสริมบรรยากาศของการ ทำงานที่ดีด้วยการใส่ใจรับรู้และพยายามตอบสนองต่อความต้องการเป็นรายบุคคลของผู้ตามจะคอย เป็นที่ปรึกษาให้คำแนะนำ (วุฒินันท์ โพหะดา, 2564 : 64) ตลอดจนผู้บริหารจะพัฒนาศักยภาพของ ผู้ร่วมงานให้สูงขึ้น มีการให้โอกาสในการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ สร้างบรรยากาศการให้การสนับสนุน คำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลในด้านความจำเป็น และปฏิบัติให้เห็นว่าเข้าใจและยอมรับความ แตกต่างระหว่างบุคคล สำเนา หมิ่นแจ่ม (2555 : 25) นอกจากนี้ การคำนึงถึงความสัมพันธ์กับผู้ตาม เป็นรายบุคคลเป็นพฤติกรรมที่ผู้บริหารมีการปฏิสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับบุคคล เป็นผู้ให้การดูแลเอาใจใส่ ผู้ร่วมงานเป็นรายบุคคล สนใจ เข้าใจ และยอมรับในความแตกต่างระหว่างบุคคลเป็นผู้คอยสร้าง บรรยากาศของการให้ส่งเสริม และผลักดันให้ผู้ร่วมงานได้ปฏิบัติงานที่แต่ละคนสนใจและมีความ รับผิดชอบอย่างเต็มความสามารถ ทำให้ผู้ร่วมงานรู้สึกมีคุณค่าและมีความสำคัญ (ภูริตา เพ็ญวิทยา, 2561 : 31)

2. เปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ประถมศึกษาของ รัฐชายแดนไทยมาเลเซีย จังหวัดนราธิวาส

เป็นการวิเคราะห์เปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ประถมศึกษาของรัฐชายแดนไทยมาเลเซีย จังหวัดนราธิวาส ตามความคิดเห็นของครูจำแนกตามเพศ ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดสถานศึกษา อภิปรายผลได้ ดังนี้

1) ผลการเปรียบเทียบจำแนกตามเพศ พบว่า มีความคิดเห็นภาพรวมและรายด้านไม่ แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานข้อที่ 1 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของจรัสรัตน์ วิไลวรรณ

(2559 : 101-103) ที่ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง การศึกษาการใช้ภาวะผู้นำแบบการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร โรงเรียนประถมศึกษาจังหวัดชัยภูมิ ตามทัศนะของครูผู้สอน พบว่า ทัศนะของครูผู้สอนที่มีต่อการใช้ภาวะผู้นำแบบการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนเปรียบเทียบกับเพศของผู้บริหารโรงเรียนแตกต่างกันทั้งภาพรวมและรายด้าน เช่นเดียวกับ ประทีป โตสารเดช (2557 : 70-71) ที่ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง สภาพและปัญหา การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาลพบุรี เขต 2 พบว่าการเปรียบเทียบสภาพการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาลพบุรีเขต 2 จำแนกตามเพศแตกต่างกัน ดังที่สันติ บุญภิรมย์ (2552 : 230) ได้กล่าวว่า ผู้บริหารเป็นผู้ที่สามารถโน้มน้าวให้บุคคลหนึ่ง ได้แสดงพฤติกรรมของตนเองตามผู้นำประสงค์ ภายใต้สถานการณ์ใดสถานการณ์หนึ่ง เพื่อให้บรรลุไปตามเป้าหมายของ ส่วนรวมหรือของผู้นำได้อย่างไม่มีเงื่อนไข

ผลการวิจัยเป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษา ประถมศึกษาของรัฐ ชายแดนไทยมาเลเซีย จังหวัดนราธิวาส อยู่ในระดับสูง มีความสามารถในการพิจารณาถึงแต่ละบุคคล ส่งเสริมสนับสนุนผู้ร่วมงานที่มีความสามารถพิเศษให้เจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน สร้างความมั่นใจให้กับผู้ร่วมงานเห็นคุณค่า และความสำคัญของตนเอง สถานศึกษา และเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาแสดงศักยภาพอย่างเต็มที่ ซึ่งภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในสถานศึกษาเกิดขึ้นจาก ปัจจัยธรรมชาติและปัจจัยมนุษย์ แต่โดยส่วนใหญ่เกิดจากปัจจัยมนุษย์ตามแรงผลักดันภายในและภายนอกหรือทั้งสองรวมกัน การเปลี่ยนแปลงสู่สังคมเมือง สังคมอุตสาหกรรม สังคมเทคโนโลยี และการเปลี่ยนแปลงเจตคติของสาธารณชนและนักการศึกษา เช่น กระแสการเรียนรู้ร่วม และการกระจายอำนาจการพัฒนาวิชาชีพผู้บริหารในสถานศึกษาควรพัฒนาผู้นำการเปลี่ยนแปลงให้เกิดขึ้นกับผู้บริหาร ทรนงค์ส่งเสริมทรนงค์ กระตุ้นและสร้างความเข้าใจ ตลอดจนการสร้างความตระหนักให้เกิดขึ้นกับข้าราชการ ในระดับปฏิบัติให้เห็นคล้อยต่อการเปลี่ยนแปลง (ธเนศ ทองน้อย, 2557 : 37) อีกทั้งภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นภาวะผู้นำแบบใหม่ ที่มุ่งเน้นให้ผู้บริหารทุกระดับต้องพัฒนาตนเองให้เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง เพื่อการผลักดันและนำพาองค์กรไปสู่เป้าหมายที่ดีกว่าปัจจุบัน ตามกระแสโลกาภิวัตน์ที่จะนำพาการเปลี่ยนแปลงสู่ทุกภาคส่วนขององค์กร ดังนั้น ผู้บริหารจำเป็นต้องใช้ความมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเข้ามาในการบริหารจัดการและสร้างองค์กรให้เกิด การเปลี่ยนแปลงเพื่อเตรียมความพร้อมสำหรับการรองรับการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นกับองค์กรในอนาคต (สายไสว พรหมหลวง, 2558 : 52) และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะช่วยกระตุ้นจิตวิญญาณ ของทีมให้มีชีวิตชีวา โดยการสร้างเจตคติที่ดีและการคิดในแง่บวก ทำให้ผู้ตามสัมผัสกับภาพที่งดงาม ของอนาคต และจะช่วยให้ผู้ตามมองข้ามผลประโยชน์ของตนเพื่อวิสัยทัศน์และภารกิจขององค์กร ตลอดจนช่วยให้ผู้ตามพัฒนาความผูกพันของตนต่อเป้าหมายระยะยาว (นาตยา อัมมาก, 2560 : 19)

2) ผลการเปรียบเทียบจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน ตามความคิดเห็นของครูพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ประถมศึกษาของรัฐชายแดนไทยมาเลเซีย จังหวัดนราธิวาส ภาพรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานข้อที่ 2 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ทุกด้านไม่แตกต่างกัน ยกเว้นด้านการกระตุ้นทางปัญญา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อทำการทดสอบรายคู่ พบว่า คู่ที่แตกต่างกัน คือ ข้าราชการครูที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 5-10 ปี มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ประถมศึกษาของรัฐชายแดนไทยมาเลเซีย จังหวัดนราธิวาส สูงกว่าข้าราชการครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า 5 ปี สอดคล้องกับงานวิจัยของจรีรัตน์ วิไลวรรณ (2559 : 105-110) ได้ศึกษางานวิจัย เรื่อง การศึกษาการใช้ภาวะผู้นำแบบการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาจังหวัดชัยภูมิ ตามทัศนะของครูผู้สอน พบว่า ครูที่มีประสบการณ์ต่างกัน มีทัศนะต่อผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาจังหวัดชัยภูมิ ใช้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน เช่นเดียวกับ มณฑาทายุก (2557 : 102) ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดปัตตานี พบว่า มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดปัตตานี ภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน นอกจากนี้พิศมัย หลงเจริญ (2560 : 28-63) ได้ศึกษา เรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดชลบุรี พบว่า ภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน เช่นเดียวกับณัฐธิดา สุระเสนา (2564 : 3-4) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 พบว่า ภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

ผลการวิจัยเป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจากในปัจจุบันผู้บริหารสถานศึกษา ประถมศึกษาของรัฐชายแดนไทยมาเลเซีย จังหวัดนราธิวาส ได้รับการพัฒนาประสิทธิภาพด้านความรู้ความสามารถจากสถาบันพัฒนาผู้บริหารและจากหน่วยงานต้นสังกัดเป็นประจำ อีกทั้งพระราชบัญญัติการศึกษา พ.ศ. 2542 ได้มีข้อกำหนดให้ผู้บริหารโรงเรียนต้องพัฒนาตนเองให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงผู้บริหารสถานศึกษา ประถมศึกษาของรัฐชายแดนไทยมาเลเซีย จังหวัดนราธิวาส จึงมีแนวทางในการบริหารงาน รวมทั้งใช้ภาวะผู้นำใกล้เคียงกันในการบริหารและปฏิบัติงานต่อไป และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นสิ่งที่แสดงถึงคุณภาพของสถานศึกษาที่ดำเนินการโดยผ่านเครือข่ายบุคคลและบทบาทหน้าที่ขององค์กรภาวะผู้นำเป็นความสามารถในการริเริ่มโครงสร้างกระบวนการทัศน์ใหม่และภาวะผู้นำ เป็นความสามารถในการสร้างความสัมพันธ์อย่างลึกซึ้งกับผู้อื่นเพื่อสร้างความสมบูรณ์ให้กับส่วนรวม มีการร่วมคิดและร่วมรับผิดชอบเป็นคุณลักษณะของผู้นำที่พยายามใช้เหตุผลเพื่อให้ผู้ตามยินยอมทำตามผลของการปฏิบัติงานขององค์กรเป็นผลจากการปฏิบัติหน้าที่ของ

ผู้นำ (สกวเดือน ศิริรัตน์, 2561 : 14-15) อีกทั้งแอนเดอร์สัน (Anderson, 2002 : 71) ได้ศึกษา เรื่อง การเปลี่ยนแปลงของโรงเรียนประถมศึกษาสู่การศึกษาวิชาชีพชุมชน โดยเริ่มจากระดับบนสู่ระดับล่าง ผลการวิจัยพบว่า หลักเบื้องต้นที่สำคัญของผลสำเร็จของโรงเรียน รวมถึงวัฒนธรรมโรงเรียนที่เกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลง รูปแบบการศึกษาชุมชนและภาวะผู้นำที่จำเป็นสำหรับการเปลี่ยนแปลง คือ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และอรอนงค์ แดงนุ้ย (2561 : 40-69) ได้ศึกษา เรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอบางสะพาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 พบว่า ภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

3) ผลการเปรียบเทียบจำแนกตามขนาดสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครู พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ประถมศึกษาของรัฐชายแดนไทยมาเลเซีย จังหวัดนราธิวาส ภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานข้อที่ 3 สอดคล้องกับงานวิจัยของสุทิน สุทธิอาจ (2560 : 97-98) ได้ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุดรธานี พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก และโรงเรียนขนาดกลาง มีพฤติกรรมอยู่ในระดับมากส่วนผู้บริหารโรงเรียนขนาดใหญ่ มีพฤติกรรมอยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก โรงเรียนขนาดกลาง โรงเรียนขนาดใหญ่ และโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษแตกต่างกัน เช่นเดียวกับชาลีฮะห์ ดะเซ็ง (2555 : 34) งานวิจัย เรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็กและโรงเรียนขนาดกลาง มีพฤติกรรมอยู่ในระดับมากส่วนผู้บริหารโรงเรียนขนาดใหญ่ มีพฤติกรรมอยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก โรงเรียนขนาดกลาง โรงเรียนขนาดใหญ่ และโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษแตกต่างกัน นอกจากนี้กับทัศนีย์ ไชยจิตร (2562 : 1) ได้ศึกษางานวิจัย เรื่อง การศึกษาระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร โรงเรียนในอำเภอน้ำยืน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5 ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็กและโรงเรียนขนาดกลางมีพฤติกรรมอยู่ในระดับมากส่วนผู้บริหารโรงเรียนขนาดใหญ่ มีพฤติกรรมอยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก โรงเรียนขนาดกลาง โรงเรียนขนาดใหญ่แตกต่างกัน

ผลการวิจัยเป็นเช่นนี้ อาจเนื่องมาจากปัจจุบันเป็นยุคปฏิรูปการศึกษา ผู้บริหารโรงเรียนทุกขนาดต่างให้ความสำคัญกับการศึกษา รวมทั้งการเตรียมรับมือกับการเปลี่ยนแปลงในทุก ๆ ด้าน ไม่ว่าจะเป็นการเตรียมการประเมินภายนอก การประเมินวิทยฐานะตามระเบียบต่าง ๆ ที่กำหนดจึงอาจทำให้ความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยศุภกิจ สานุสสัย (2556 : 104-106) ได้ศึกษางานวิจัย เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ ผู้บริหารโรงเรียนกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการ

ประถมศึกษา จังหวัดขอนแก่น พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน ตามความคิดเห็นของครูผู้สอน จำแนกตามขนาดโรงเรียน ครูผู้สอนที่สอนอยู่ในโรงเรียนขนาดต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนไม่แตกต่างกัน และชาญชัย ไชยคำภา (2551 : 101) ได้ศึกษางานวิจัย เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร โรงเรียนขนาดเล็ก ขนาดกลางและขนาดใหญ่ โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน นอกจากนี้ทักเกอร์ (Tucker, 1990 : 773) ได้ศึกษา เรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารระดับอุดมศึกษาที่ส่งผลต่อความพึงพอใจ ประสิทธิภาพ และความพยายามเป็นพิเศษ ผลการวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร โรงเรียนขนาดเล็ก ขนาดกลางและขนาดใหญ่ โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงแสดงให้เห็นการบริหารจัดการในการทำงานโดยการกระตุ้น จูงใจให้ผู้ร่วมงานให้สูงขึ้นกว่าความพยายามที่คาดหวังไว้ เป็นผลให้การปฏิบัติงานเกิดความคาดหวังตลอดจนการพัฒนาความสามารถของผู้ร่วมงานรู้สึกวางใจ ตระหนักในภารกิจหน้าที่วิสัยทัศน์มองไกลเกินกว่าความสนใจของตนเอง เพื่อประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าส่วนตน ทำให้การปฏิบัติงานเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล (รัตตินันท์ บุญกล้า, 2561 : 44-45)

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

ผลจากการศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ประถมศึกษา ของรัฐชายแดนไทยมาเลเซีย จังหวัดนราธิวาส มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ซึ่งผู้บริหารควรเพิ่มระดับการปฏิบัติให้มากขึ้น ดังนี้

- 1) ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ผู้บริหารควรมีความแน่วแน่ในอุดมการณ์ ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถร่วมปฏิบัติงานกับผู้ร่วมงานได้เป็นอย่างดี และผู้บริหารสถานศึกษาสามารถร่วมปฏิบัติงานกับผู้ร่วมงานได้เป็นอย่างดี
- 2) ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ผู้บริหารต้องมองการณ์ไกล และเป็นคนที่ทันสมัยมีเป้าหมายในการทำงานที่ชัดเจน ผู้บริหารสถานศึกษามีความพยายามเน้นให้ครูผู้สอนเห็นคุณค่าของผลการปฏิบัติงาน และผู้บริหารสถานศึกษามีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกลและมีความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติได้
- 3) ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ผู้บริหารส่งเสริมผู้ร่วมงานมีการพัฒนาตนเองในรูปแบบต่าง ๆ อย่างเต็มศักยภาพ เช่น การศึกษาต่อ การเข้ารับการอบรม ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานมีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็น และตัดสินใจในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นเพื่อให้ได้มาซึ่งวิธีการใหม่ ๆ และผู้บริหารสนับสนุนผู้ร่วมงานให้คิดแก้ปัญหาที่เคยเกิดขึ้นด้วยวิธีการใหม่ ๆ

4) ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ผู้บริหารรับฟังเรื่องราวความคิดเห็นของ
ผู้ร่วมงานด้วยความตั้งใจ ผู้บริหารยกย่องความสามารถหรือความสำเร็จของผู้ใต้บังคับบัญชาตาม
โอกาสที่เหมาะสม และผู้บริหารมีการดูแลเอาใจใส่ผู้ร่วมงานเป็นรายบุคคล และทำให้ผู้ร่วมงานรู้สึกมี
คุณค่า และมีความสำคัญ

2. ข้อเสนอแนะในการทำการวิจัยครั้งต่อไป

1) ควรศึกษาเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา
ประถมศึกษาของรัฐชายแดนไทยมาเลเซีย จังหวัดนราธิวาส ระหว่างสถานศึกษาชั้นพื้นฐานของรัฐ
และเอกชนเพื่อนำผลมาเป็นข้อมูลในการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา
ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

2) ควรศึกษาความสัมพันธ์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อ
ประสิทธิภาพการบริหารสถานศึกษา ประถมศึกษาของรัฐชายแดนไทยมาเลเซีย จังหวัดนราธิวาส

3) ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการพัฒนาสถานศึกษาด้วยภาวะผู้นำการ
เปลี่ยนแปลง เพื่อนำผลจากการวิจัยเป็นข้อมูลย้อนกลับในการพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษาให้เกิด
การเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง

บรรณานุกรม

- กรณีศึกษา ปัญญาติ. (2558). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับ
สุขภาพองค์กร โรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
เขต 36. พะเยา : มหาวิทยาลัยพะเยา.
- กาญจนา อนันตศรี. (2560). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนในอำเภอเขาสมิง
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษา
มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา.
- เกศสุดา วรรณสินธ์ และชยาการ์ต เรืองสุวรรณ. (2562). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27. วารสาร
มหาวิทยาลัยมกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด. 9(1) : 17-32.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2560). **ตัวชี้วัดและหลักสูตรแกนกลาง กลุ่มสาระการเรียนรู้วิทยาศาสตร์
(ฉบับปรับปรุง พ.ศ. 2560) ตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2551.**
กรุงเทพฯ : ชุมชนสหกรณ์การเกษตร.
- เข้มทอง ศิริแสงเลิศ.(2555). การบริหารจัดการเรียนรู้ชุดวิชาการจัดและบริหารองค์การทาง
การศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช. นนทบุรี :
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นราธิวาส เขต 2, สำนักงาน. (2565). **อำนาจหน้าที่ของสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นราธิวาส เขต 2. นราธิวาส : กลุ่มนโยบายและแผน.**
- คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, สำนักงาน. (2550). **คู่มือดำเนินการพัฒนาหลักสูตรพัฒนาผู้นำ
การเปลี่ยนแปลงเพื่อรองรับการกระจายอำนาจสำหรับครูและศึกษานิเทศก์. กรุงเทพฯ :**
กระทรวงศึกษาธิการ.
- คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, สำนักงาน. (2550). **คู่มือดำเนินการพัฒนาหลักสูตรพัฒนาผู้นำ
การเปลี่ยนแปลงเพื่อรองรับการกระจายอำนาจสำหรับครูและศึกษานิเทศก์. กรุงเทพฯ :**
กระทรวงศึกษาธิการ.
- _____. (2550). **นโยบายสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ปี 2551. กรุงเทพฯ :**
ชุมชนสหกรณ์การเกษตร.
- _____. (2550). **แนวทางการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการการศึกษา. กรุงเทพฯ :**
ชุมชนสหกรณ์การเกษตร.
- _____. (2552). **กลยุทธ์ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (พ.ศ. 2548-2552).**
กรุงเทพฯ : ชุมชนสหกรณ์การเกษตร.

- จรีรัตน์ วิไลวรรณ. (2559). การศึกษาการใช้ภาวะผู้นำแบบการเปลี่ยนแปลงของผู้ใช้บริการ
โรงเรียนปฐมศึกษาจังหวัดชัยภูมิตามทัศนะของครูผู้สอน. นครราชสีมา : มหาวิทยาลัย
ราชภัฏนครราชสีมา.
- จรัสศรี โพธิ์เหมือน. (2561). สภาพการบริหารสถานศึกษาพอเพียง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.
- จรรณี แก้วเอี่ยม. (2557). เทคนิคการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา กลยุทธ์และแนวทางการ
ปฏิบัติสำหรับผู้บริหารมืออาชีพ. พิมพ์ครั้งที่ 2. สงขลา : ชานเมืองการพิมพ์.
- จรงค์จิต สมบัติวงศ์. (2561). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา. วารสาร
มหาวิทยาลัยขอนแก่น. 3(2) : 17-32.
- จิตรา ทรัพย์โถม. (2556). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน
กับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
สกลนคร เขต 2. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร
การศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- จิรวัดณ์ รจนาวรรณ. (2555). 23 กลยุทธ์คิดแบบผู้นำทำแบบนักบริหาร. กรุงเทพฯ : มายเบสท์
บุ๊คส์ จำกัด.
- จรีพร รักสบาย เอกวัสส์ อุษณีย์พันธุ์ อติพงศ์ สุขขนาด กรรณิกา ตรีบำเพ็ญ และจตุพันธ์ รุจิรานุกูล.
(2561). รูปแบบการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาชลบุรี เขต 2. วารสารวิจัยรำไพพรรณี. 15(2) : 35-47.
- จอมพงศ์ มงคลวนิช. (2559). การบริหารองค์การและบุคลากรทางการศึกษา. กรุงเทพฯ :
ทวิพริ้นท์ (1991) จำกัด.
- ชาญชัย ไชยคำภา. (2551). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน
กับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานองคาย. วิทยานิพนธ์
ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี.
- ชูศรี วงศ์รัตน์. (2553). เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย. พิมพ์ครั้งที่ 12. นนทบุรี : ไทเนรมิตกิจ
อินเตอร์โพรเกรสซีฟ.
- ชาลีชนะห์ ตะแข็ง. (2555). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็น
ของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู. วิทยานิพนธ์ปริญญา
ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย
ราชภัฏยะลา.

- ชอพี ราเชะ. (2560). **ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนในอำเภอทุ่งยางแดง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 3. การค้นคว้าอิสระปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.**
- ณรงค์ นันทวรรณนะ. (2555). **การบริหารงานอุตสาหกรรม. กรุงเทพฯ : พิสิกส์เซ็นเตอร์พานิช.**
- ณัฐธิดา สุระเสนา เพ็ญผกา ปัญญา และไชยา ภาวะบุตร. (2564). **ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21. วารสารการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร. 10(37) : 83-92.**
- ณัฐพงศ์ ตระการ และสุรางคณา มัณยานนท์. (2561). **ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนตามความคิดเห็นของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต3. วารสารวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร. 22(1) : 121.**
- ณิชารีย์ เหลืองอร่าม. (2562). **แนวทางการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารสถานศึกษาในจังหวัดนครสวรรค์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 42. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.**
- ถ้วนชอบาริยะห์ ลาเต๊ะ. (2560). **ภาวะผู้นำของผู้บริหารกับการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดอาชีวศึกษา จังหวัดปัตตานี. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.**
- ทัศนีย์ ไชยจิตร เจริญวิทย์ สมพงษ์ธรรม และชารี มณีศรี. (2564). **การศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครูโรงเรียนในอำเภอน้ำยี่น สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5. วารสารนวัตกรรมและการวิจัย มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี. 5(1) : 103-119.**
- ทิฆัมพร สมพงษ์. (2559). **รูปแบบการบริหารสถานศึกษาตามแนวคิดพหุวัฒนธรรมศึกษาในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้. ปัตตานี : มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.**
- ธนากร คุ่มนายอ, ไชยา ภาวะบุตร , และวิจิตรา วงศ์อนุสิทธิ์. (2562). **ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22. วารสารการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร. 8(31) : 316-331.**

- ธเนศ ทองน้อย. (2557). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 7. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชา บริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- ฉันทัญญา ชีระอกนิษฐ์. (2555). พฤติกรรมมนุษย์เพื่อการพัฒนาคน. อุดรธานี : มหาวิทยาลัยราชภัฏ อุดรธานี.
- ฉัญญามาศ แดงสีดา. (2565). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา หนองบัวลำภู เขต 1. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยเกริก.
- ธีระ รุญเจริญ. (2555). การบริหารเพื่อการพัฒนาการเรียนรู้. กรุงเทพฯ : เพลิดเพลินการพิมพ์.
- ธีระภัทร วงษ์สว่าง. (2559). การบริหารทั่วไป. [เว็บไซต์]. เข้าถึงได้จาก : www.w-titor.com. [19 กันยายน 2559].
- ธีระวัฒน์ จันทิก และวสันต์ สุทธาวาส (2559). ศักยภาพความเป็นนวัตกรการศึกษา. วารสารสาขา การจัดการ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร. 9(1) : 949-968.
- ธีระรัตน์ คันฉิมวงศ์ และพรเทพ รุ่งแผน. (2560). การศึกษาการบริหารงานจัดการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2. วารสารวิจัยราชภัฏกรุงเก่า. 5(1) : 63-70.
- ธีระพล เพ็งจันทร์. (2555). การบริหารจัดการสถานศึกษา. อุดรธานี : มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี.
- นครินทร์ อิมสวาสดี เจริญวิชัย สมพงษ์ธรรม และภารตี อนันต์นาวิ. (2562). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี. วารสารการศึกษาและการพัฒนาสังคม. 15(1) : 83-93.
- นฤมล จิตรเอื้อ เฉลิมชัย กิตติศักดิ์นาวิน และนลินณัฐ ดีสวัสดิ. (2560). บทบาทภาวะผู้นำในการ พัฒนาองค์การสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้. วารสารสาขามนุษยศาสตร์ สังคมศาสตร์ และ ศิลปะมหาวิทยาลัยศิลปากร. 10(2) : 1738-1754.
- นิตยา อิมมาก. (2560). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด. งานนิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชา บริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.

- นารินทิพย์ สิงห์ออย, ธวัชชัย ไพไพหล และวิจิตรา วงศ์อนุสิทธิ์. (2563). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหาร สถานศึกษากับการจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศึกษานครพนม เขต 1. วารสารการบริหารการศึกษา และภาวะผู้นำ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร. 9(34) : 137-146.
- นิติพล ภูตะโชติ. (2559). พฤติกรรมองค์กร. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- นิตยา บุญญาธิการ. (2556). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาในเครือข่ายสินปุนตาปี สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.
- นิรุจ มีพันธ์. (2559). ตัวแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนที่ได้รับรางวัลพระราชทานระดับมัธยมในเขตภาคเหนือตอนบน. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่.
- นุริยะห์ หะแวง. (2563). พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 2. การค้นคว้าอิสระปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.
- เนตร์พัฒนา ยาวีราช. (2556). ภาวะผู้นำและผู้นำเชิงกลยุทธ์. กรุงเทพฯ : ทริปเพิ้ลกรุ๊ป.
- นรมน ชาเชียง. (2561). การศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครู กลุ่มโรงเรียนบางละมุง 1 อำเภอบางละมุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษา มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.
- นพรัตน์ วงเวียนคู. (2558). สภาพปัจจุบัน ปัญหาและแนวทางการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษา มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- บัดดีอรี ยีปาโละ. (2559). สมรรถนะการบริหารวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขนาดเล็กในอำเภอรามัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 1. การค้นคว้าอิสระปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.

- ปนัดดา พลแสน ธีระภาพ เพชรมาลัยกุล และอภิธีร์ ทรงบัณฑิตย์. (2561). บทบาทส่งเสริมการจัดการเรียนรู้และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อทักษะการจัดการเรียนรู้ของครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นนทบุรี เขต 1. วารสารบริหารการศึกษา มศว. 15(28) : 172-183.
- ปนิดา ทองผาโศภา. (2560). การบริหารสถานศึกษาตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านการจัดการศึกษาในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กาญจนบุรี เขต 3. การค้นคว้าอิสระปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร การศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี.
- ประทีป โตสารเดช. (2549). สภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลพบุรี เขต 2. ลพบุรี : มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.
- ประภัสสร ทองแสง. (2560). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพของผู้บริหาร สถานศึกษากับสมรรถนะในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนในอำเภอแกลง สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษา มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ประภาพรธรรม รักเลี้ยง. (2556). หลักทฤษฎีและปฏิบัติการบริหารการศึกษา. พิษณุโลก : มหาวิทยาลัยพิษณุโลก.
- ปรัชญา ภัคดีศุภผล และคณะ. (2563). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารการศึกษา สังกัด สำนักงานศึกษาธิการ ภาค 18. นครสวรรค์ : มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.
- ปิยะนุช บัวชุม, สมคิด นาคขำวัญ และชูศักดิ์ เอกเพชร. (2561). การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 4. วารสารมหาวิทยาลัยสุราษฎร์ธานี. 7(2) : 190-203.
- ผุสดี แสงหล่อ. (2555). ศึกษาความพึงพอใจของผู้ปกครองต่อการบริหารงานของโรงเรียนสวนป่า อุบลรัตน์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ฉะเชิงเทรา เขต 2. ชลบุรี : มหาวิทยาลัยบูรพา.
- พนิดา ตระหง่าน พัทธา จันทรัตน์ และสุนีย์ สอนตระกูล. (2565). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ ผู้บริหารสถานศึกษาอำเภอเมืองปทุมธานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ปทุมธานี เขต 1. วารสารมหาวิทยาลัยปทุมธานี. 7(2) : 190-203.
- พชรพล ธรรมมา. (2561). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยบูรพา.

- พรรณพีไล พลเยี่ยม. (2561). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการมีส่วนร่วมของครูสำนักงานเขตดุสิต สังกัดกรุงเทพมหานคร. การค้นคว้าอิสระปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยพะเยา.
- พระครูสังฆรักษ์ไชยรัตน์ ชยรัตน. (2558). การบริหารการศึกษา. วารสารมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด. 4(2) : 320-325.
- พิมพ์ ปานศิริ. (2560). ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนเครือข่ายสินปุนตาปี ตามการรับรู้ของครูและคณะกรรมการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.
- พิมพ์พร วงศ์อนุสิทธิ์ ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์ และรัชฎาพร งอยภูธร. (2564). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสตรีที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครพนม. วารสารการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร. 10(37) : 177-187.
- พิทยา บวรวัฒนา. (2556). รัฐประศาสนศาสตร์ ทฤษฎีและแนวคิดการศึกษา (ค.ศ. 1887-1970). กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พิศมัย หลงเจริญ. (2560). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดชลบุรี. งานนิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยบูรพา.
- แพรวภัทร ยอคแก้ว. (2557). ทักษะหรือเจตคติ (Attitude). [เว็บไซต์]. เข้าถึงได้จาก <http://gotoknow.ory blog/hcories/280647>. [14 กุมภาพันธ์ 2565].
- พาริดา เจ๊ะสนิ. (2555). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนประจำตำบลตามทัศนะของครูในจังหวัดปัตตานี. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- ภัทรา ดำรงสกุล. (2556). การศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพการบริหารงบประมาณของสถานศึกษา สังกัดเทศบาลในจังหวัดสุราษฎร์ธานี. สุราษฎร์ธานี : มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.

- ภวัต มิสตี๋ พชรวิทย์ จัทรศิริลลิต และโกวัฒน์ เทศบุตร. (2563). การศึกษาความต้องการจำเป็นในการเสริมสร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารระดับต้นมหาวิทยาลัยราชภัฏวราสารามนุษยสังคม คณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร. 18(1) : 51-68.
- ภารดี อนันต์นาวิ. (2557). **หลักการ แนวคิด ทฤษฎีทางการบริหารการศึกษา**. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์มนตรี จำกัด.
- ภริตา เพ็ญวิทยา. (2561). **ความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารงานวิชาการของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้โรงเรียนสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2. การค้นคว้าอิสระปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา.**
- ภรณ์สุดา นาคี. (2560). **ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับความผูกพันต่อองค์กรของครูในกลุ่มโรงเรียนสหวิทยาเขตระยอง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18. งานนิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.**
- มณีประภา ผิวเงิน. (2554). **ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผลการบริหารงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดสกลนคร. สกลนคร : มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.**
- มุตียานา วาบา. (2560). **ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม จังหวัดปัตตานี. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.**
- มาชีเต๊ะ ปีมา. (2557). **ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูสำนักงานเขตพื้นที่การประถมศึกษายะลา. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.**
- มูฮัมหมัดรอฮิ มะลี. (2553). **ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตพื้นที่การศึกษานราธิวาส เขต 1. นนทบุรี : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.**
- ยุกตนันท์ หวานฉ่ำ. (2555). **การบริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียนในอำเภอคลองหลวงสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.**

- ยุทธศักดิ์ ไชยสีหา. (2555). ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของโรงเรียนสังกัดเทศบาลนครขอนแก่น. ขอนแก่น : มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ยุพา สิริอำนวยศักดิ์. (2561). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายโรงเรียนวังเหนือ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3. การค้นคว้าด้วยตนเองปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยพะเยา.
- ยนต์ ชุ่มจิต. (2553). **ความเป็นครู**. กรุงเทพฯ : โอเดียนสโตร์.
- ยศวดี ดำทรัพย์ ณรงค์ พุทธิชีวิน และวันชัย ธรรมสังการ. (2562). การพัฒนารูปแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในบริบทสังคมพหุวัฒนธรรม. **วารสารครุศาสตร์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย**. 4(3) : 272-293.
- รอชิตะ เอ็ง. (2555). การบริหารสถานศึกษาโดยใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารตามความคิดเห็นของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนราธิวาส. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.
- รัชนิกร รักขันแสง. (2561). **แนวทางการเสริมสร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของบุคลากรโรงเรียนบ้านห้วยล้านพลับพลา**. การค้นคว้าอิสระปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่.
- รัชนิกร รักขันแสง. (2561). **แนวทางการเสริมสร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของบุคลากรโรงเรียนบ้านห้วยล้านพลับพลา**. เชียงราย : มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่.
- รัตติกรณ์ จงวิศาล. (2553). **ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพของผู้นำนิสิตมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์**. วิทยานิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ราชกิจจานุเบกษา. (22 กรกฎาคม 2553). **พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553**. เล่มที่ 127 ตอนที่ 45 ก.
- ริชิวัน สะแลแม และนวรรตน์ ไชยมพู่. (2564). **ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 2**. การค้นคว้าอิสระปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.

- รุ่งนภา จันทร์ลี. (2562). **ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา** สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- ลีลาวรรณ รัตนवार และสุรัตน์ ไชยชมพู. (2561). **ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการขับเคลื่อนสถานศึกษาสู่ประชาคมอาเซียน** สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2. **วารสารศิลปการศึกษาศาสตร์วิจัย**. 10(2) : 407-421.
- ลัดดาวรรณ นัดดาเทพ. (2557). **ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนสังกัดเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี**. งานนิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ล้านนา มาปลุก. (2562). **ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สหวิทยาเขตสุดถิ่นไทย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36**. พะเยา : มหาวิทยาลัยพะเยา.
- วิภา แต่งไทย. (2560). **การประยุกต์ใช้หลักพุทธธรรมในการบริหารสถานศึกษา** สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 2. วิทยานิพนธ์ปริญญาพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์ราชวิทยาลัย.
- วิโรจน์ สารรัตน์. (2557). **แนวคิด ทฤษฎีและประเด็นเพื่อการบริหารทางการศึกษา**. พิมพ์ครั้งที่ 8. กรุงเทพฯ : ทิพย์วิสุทธิ์.
- วันเพ็ญ รัตนอนันต์. (2555). **การศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา** สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2. ชลบุรี : มหาวิทยาลัยบูรพา.
- วิทยา ประวะโซ. (2560). **การสร้างกระบวนการเรียนรู้ตามหลักไตรสิกขาเพื่อพัฒนานักเรียนในโรงเรียนวิถิพุทธ** สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1. วิทยานิพนธ์ปริญญาคุชฎีบัณฑิต สาขาวิชาพุทธศาสนา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยจุฬาลงกรณ์ราชวิทยาลัย.
- วีณา เพชรจิระวรพงศ์. (2558). **ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารตามความคิดเห็นของครูโรงเรียนมัธยม** สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษารุงเทพมหานคร เขต 3. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี.
- วีรศักดิ์ ประจง. (2556). **ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มโรงเรียนมิตรภาพ** สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 1. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.

- วาทีณี พูลทรัพย์ และนุชนรา รัตนศิริระประภา. (กรกฎาคม-ธันวาคม 2564). องค์ประกอบการบริหารโรงเรียนในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา. วารสารนวัตกรรมการศึกษา. 6(2) : ไม่ปรากฏเลขหน้า.
- วุฒินันท์ โพหะดา. (2563). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจ. การค้นคว้าอิสระปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.
- ศรุติพงศ์ ภูวัชรวรานนท์. (2555). รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการผ่านการเรียนรู้แบบผสมผสานสำหรับผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้. วิทยานิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาภาวะผู้นำและนวัตกรรมการศึกษา มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- ศุภกิจ สานุสสัย. (2546.) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการศึกษา จังหวัดขอนแก่น. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.
- ศุภกร เลือลา. (2555). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคาดหวังของครูผู้สอนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3. การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา.
- สกาเวเดือน ศิริรัตน์. (2561). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาเขต 11 ในจังหวัดสุราษฎร์ธานี. สุราษฎร์ธานี : มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.
- สถาพร สังข์ขาวสุทธิรักษ์ วรเชษ บัญประกอบ และสมคิด นาคขวัญ. (2561). องค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐานบนพื้นที่สูง. วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต. 10(1) : 82-102.
- สฎายุ ธีระฉนิชตระกูล. (2557). การวิจัยทางกรบริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ : ศูนย์นวัตกรรมการบริหารและผู้นำทางการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สัมมา รณิธย์. (2556). หลัก ทฤษฎี และปฏิบัติการบริหารการศึกษา. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ : พิมพ์ดี จำกัด.
- สันติ บุญภิรมย์. (2552). หลักการบริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ : บুদ্ধ พอยท์.
- สายรุ้ง กล้าสูงเนิน. (2562). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัทฟูไน (ไทยแลนด์). การศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน.

- สายไสว พรหมหลวง. (2558). ปัจจัยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- สุมณฑา ทายุโก. (2557). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดปัตตานี. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.
- สิริวรรณ คงเพชร. (2557). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในอำเภอเกาะสมุย จังหวัดสุราษฎร์ธานี. ภาคนิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.
- สิทธิชัย ทองมาก วุฒิชัย เนียมเทศ เรชา ชูสุวรรณ และฤทัยชนนี สิทธิชัย. (2560). เหลียวหลังแลหน้า คุณภาพการศึกษาในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้. วารสารมหาวิทยาลัยราชชนครินทร์. 5(ฉบับพิเศษ) : 186-198.
- สำเนา หมั่นแจ่ม. (2555). องค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานบนพื้นที่สูง. วารสารวิจัยราชภัฏเชียงใหม่. 13(2) : 54-69.
- สุทิน สุทธิอาจ. (2560). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุดรธานี. อุดรธานี : มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี.
- สุภัค ยมพุก และวิโรจน์ เจษฎาลักษณ์. (2558). การบริหารสถานศึกษาและการรับรู้การสนับสนุนการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการสอนของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 กลุ่มที่ 4. Veridian E-Journal Silpakorn University. 8(2) : 1476-1495.
- สุภาพร ภูสมที. (2559). การศึกษาบทบาทภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา เขต 17. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- สุริรัช ชูชื่น. (2555). พฤติกรรมธรรมศึกษาใน 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ ทางเลือกหรือทางรอด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นนทบุรี เขต 1. วารสารวิชาการคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล. 8(2) : 123-136.
- สุนันท์ รุ่งอรุณแสงทอง. (2561). การบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานให้เกิดประสิทธิภาพ. วารสารการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร. 10(2) : ไม่ปรากฏเลขหน้า.

- สุวัชรการ ทัดเที่ยงนิกร และสุรินทร์ ภูสิงห์. (2562). ปัญหาและข้อเสนอแนะในการบริหารการศึกษา นอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย สังกัดสำนักงาน กศน. จังหวัดชัยภูมิ. **วารสารการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร**. 4(3) : 40-49.
- สุวัฒน์ จุลสุวรรณ และกชภัทร์ สงวนเครือ. (2563). การศึกษาความต้องการจำเป็นในการจัดการ เรียนรู้แนวทางสะเต็มศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. **วารสารบัณฑิตวิทยาลัย พิษณุพนธ์**. 15(2) : 11-21
- สิน งามประโคน พีรวัดน์ ชัยสุข พระครูภัทรธรรมคุณ พระมหาสมบัติ ธนปญโญ และเกษม แสงนนท์. (2562). **วารสารครุศาสตร์ปริทรรศน์ คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย**. 6(3) : 134-146.
- สิทธิพร สมบูรณ์ทรัพย์. (2560). **มาตรฐานทางการศึกษา**. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- สมเดช สีแสง. (2555). **คู่มือการบริหารโรงเรียน**. นครสวรรค์ : หจก.ริมปิงการพิมพ์.
- สมสมัคร พงษ์ศิริพัฒน์. (2563). ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารสถานศึกษาตามแนวคิดซิกซ์ซิกม่ากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส. (2564). **ข้อมูลทั่วไป**. นราธิวาส : สำนักงาน การศึกษาขั้นพื้นฐาน.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). **แผนการศึกษาแห่งชาติ**. กรุงเทพฯ : สำนักงาน เลขาธิการสภาการศึกษา.
- เสกสรร ปิวศิลป์ศักดิ์. (2562). **รูปแบบการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศโดยใช้กระบวนการ จัดการเรียนรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 35**. ดุษฎีนิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร การศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย.
- อะห์มัด ยี่สุนทร และชูไธดา สะมะแอ. (2561). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสตรี โรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชน จังหวัดปัตตานี. **วารสารอัลนूर บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยฟาฏอนี**. 14(27) : 1-22.
- อศิราภรณ์ วรรณรัตน์. (2556). **ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อความมีประสิทธิภาพของโรงเรียน ขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 6**. ขอนแก่น : มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

- อรุณี ทองนพคุณ, วรญา ภูเสตวงษ์ และภูริย์มาศ สุขกลี. (2558). รูปแบบการบริหารวิชาการของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด. *วารสารวิจัยรำไพพรรณี*. 10(2) : 5-15.
- อรัญ มุลบุญ. (2558). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27*. มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- อิมตินาน ปือโต. (2557). *พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กอำเภอรามัน สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นยะลา. การค้นคว้าอิสระปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา*.
- อังกูร เกาวัลย์. (2562). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17*. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- อังจิมา คงโอ. (2560). *บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตยานนาวากรุงเทพมหานคร. การค้นคว้าอิสระปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา*.
- อัจฉรา จงดี. (2560). *การศึกษาบทบาทการมีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษาของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดจันทบุรี ระยอง และตราด. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี*.
- อัญชลี เรื่องไพศาล. (2558). *พฤติกรรมการใช้อำนาจของผู้บริหาร ตามความเห็นของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดจันทบุรี*. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยบูรพา.
- อัมพร อานุกาพแสนยากร กิตติรัตน์ ฐานสุวรรณศรี วัลภา อารีรัตน์ และสมบัติ ทีฆทรัพย์. (2563). *การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานจังหวัดชัยภูมิ. วารสารบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยขอนแก่น*. 13(1) : 104-125.
- อาอีซะ ยีหะมะ. (2560). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในโรงเรียนธารามิตร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 1. การค้นคว้าอิสระปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา*.

- อุณรัตน์ เสมามิ่ง. (2560). การบริหารจัดการสถานศึกษาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง
กรณีศึกษา : โรงเรียนเซนต์ยอแซฟกาฬสินธุ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่กาฬสินธุ์ เขต 1.
 วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย
 มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- อุทรณ์ โขมะนาม. (2560). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร กับ
แนวทางการบริหารโรงเรียนนิติบุคคลของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชา
 การบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี.
- อรอนงค์ แดงนุ้ย. (2561). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอบางสะพาน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1. งานนิพนธ์
 ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา.
- อรอุมา บุญศาสตร์. (2557). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารงาน
วิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 20.
 มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- อุ้นทยา ผาผิง และอาคม อึ้งพวง. (2556). ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อการประเมินคุณภาพ
 ภายนอกรอบสามของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
 ขอนแก่น เขต 2. วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น. 8(2) : 249-258.
- อุมาวดี วัฒนะนุกุล. (2560). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษายะลาเขต 1 อำเภอเมืองยะลา จังหวัดยะลา.
 วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย
 มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.
- เอกรินทร์ สังข์ทอง. (2554). สุขภาพองค์การของโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม ตามทัศนะ
ของครูผู้สอนสังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดนราธิวาส. ปัตตานี : มหาวิทยาลัย
 สงขลานครินทร์.
- ฮาซัน เจ๊ะเงาะ. (2559). ปัญหาการบริหารงานงบประมาณในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน อำเภอเมือง
นราธิวาสสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัศึกษานราธิวาส เขต 1.
 วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย
 มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.
- Anderson, C. M. (1970). *The self-image : a theory of the Dynamics of behavior.*
 Mental Hygiene : New York.

- Barth, R. (1990). **Improving school from within: teachers, parents and principals can make a difference**. San Francisco : Jossey-Bass Publishers.
- Bass, B. M. (1985). **Leadership and Performance beyond expectation**. New York : The Free Press.
- Bass Bernard M. and Riggio Ronald E. (2006). **Transformational Leadership**. New Jersey : Lawrence Erlbaum Associates.
- Burns, J. M. (1978). **Leadership**. New York : Harper and Row.
- Campbell and et al. (1971). **Education Administration**. New York : University of Michigan.
- Felton, S. L. (1995). Transactional and Transformational Leadership and Teacher Job Satisfaction. **Dissertation Abstracts International**. 67(7) : n.p.
- Gittens, Brian E. (2009). **Perceptions of the applicability transformational leadership behavior to the leader role of academic department chairs: A study of selected university in Virginia**. Washington, DC : National Academy Press.
- King, M. 1. (1990). Extraordinary leadership in Education : Transformational and Transactional Leadership as Predictors of Effectiveness, Satisfaction and Organizational Climate in K-12 and Higher Education. **Dissertation Abstracts International**. 75(3) : n.p.
- Tucker. (1991). Higher Education Leadership : Transformational as a Predictor of Satisfaction Effectiveness, and Extra Effort. **Dissertation Abstracts International**. 52(3) : 773.
- Yamane, T. (1973). **Statistic : An introductory analysis**. 3rd ed. New York : Harper and Row.



ภาคผนวก



ภาคผนวก ก
สถิติที่ใช้ในการค้นคว้าอิสระ

สถิติที่ใช้ในการค้นคว้าอิสระ

1. สถิติที่ใช้ในการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

1.1 การหาค่าความเที่ยงตรงตามเนื้อหา (Content Validity) โดยการหาค่าความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามแต่ละข้อกับจุดประสงค์หรือเนื้อหา (Index of Item-Objective Congruence หรือ IOC) โดยใช้สูตรของโรวินลลีและแฮมเบิลตัน (Rovinelli and Hambleton, 1978 อ้างถึงใน ปราณี หล้าเบญญะ, 2559 : 2-3)

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

เมื่อ IOC แทน ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามแต่ละข้อกับจุดประสงค์หรือเนื้อหา

$\sum R$ แทน ผลรวมของคะแนนการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญ

N แทน จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

1.2 การหาค่าความเชื่อมั่น โดยใช้วิธีสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient : α) โดยใช้สูตรของครอนบาค (Cronbach, 1990 : 85 อ้างถึงใน ประสพชัย พสุนนท์, 2557 : 154)

$$\alpha = \frac{k}{k-1} \left(1 - \frac{\sum_{i=1}^k S_i^2}{S^2} \right)$$

เมื่อ k แทน จำนวนข้อในแบบสอบถาม

S_i^2 แทน ความแปรปรวนเป็นรายข้อ

S^2 แทน ความแปรปรวนรวมของแบบสอบถาม

2. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

2.1 ค่าร้อยละ (Percentage) (บุญชม ศรีสะอาด, 2556 : 122 อ้างถึงใน มาหะมะซาดา เจ๊ะมะ, 2564 : 95) ดังนี้

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

เมื่อ P แทน ร้อยละ
f แทน ความถี่ที่ต้องการแปลงให้เป็นร้อยละ
n แทน จำนวนความถี่ทั้งหมด

2.2 ค่าเฉลี่ย (Mean) ใช้สูตร (Norussis, 1990 : B-86 อ้างถึงใน ริฟอรธ ยะโกะ, 2564 : 69) ดังนี้

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

เมื่อ \bar{x} แทน ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง
 $\sum x$ แทน ผลรวมของคะแนนทั้งหมด
n แทน จำนวนข้อมูล

2.3 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) โดยใช้เกณฑ์สัมบูรณ์ (Absolute Criteria) เบสท์ (1993 : 247 อ้างถึงใน บัรนนัน สาสแล, 2564 : 119) ดังนี้

$$S.D. = \sqrt{\frac{\sum_{i=1}^n (X_i - \bar{X})^2}{n-1}}$$

เมื่อ \bar{x} แทน ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง
n แทน จำนวนทั้งหมดในกลุ่มตัวอย่าง
 X_i แทน ค่าตัวเลขหรือค่าคะแนนแต่ละข้อ

2.4 การทดสอบค่าที (t-Test) เพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง (มนสิข สิทธิสมบุญ, 2559 : 20 อ้างถึงใน อับดุลรอห์มัน มะมิง, 2564 : 112) โดยใช้สูตร ดังนี้

$$t = \frac{\bar{x}_1 - \bar{x}_2}{\sqrt{\frac{s_1^2 + s_2^2}{n_1 + n_2}}}$$

เมื่อ	t	แทน	ค่าที่ใช้พิจารณาในการแจกแจงแบบที
	\bar{x}_1	แทน	ค่าเฉลี่ยของกลุ่มที่มีคุณลักษณะตามที่ต้องการศึกษา
	\bar{x}_2	แทน	ค่าเฉลี่ยของกลุ่มที่ไม่มีคุณลักษณะตามที่ต้องการศึกษา
	s_1^2	แทน	ความแปรปรวนของกลุ่มที่มีคุณลักษณะตามที่ต้องการศึกษา
	s_2^2	แทน	ความแปรปรวนของกลุ่มที่ไม่มีคุณลักษณะตามที่ต้องการศึกษา
	n_1	แทน	จำนวนคนในกลุ่มที่มีคุณลักษณะตามที่ต้องการศึกษา
	n_2	แทน	จำนวนคนในกลุ่มที่ไม่มีคุณลักษณะตามที่ต้องการศึกษา

2.5 การทดสอบค่าเอฟ (F-Test) เพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของข้อมูลกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มขึ้นไป โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (Chao, 1974 : 302 อ้างถึงใน อับดุลรอห์มัน มะมิง, 2564 : 113) ดังนี้

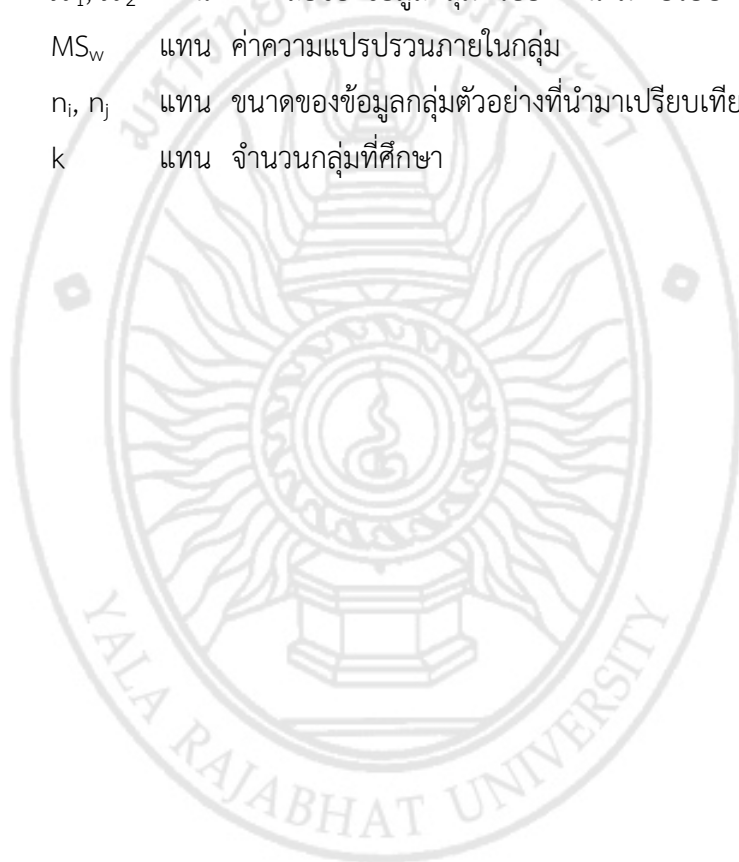
$$F = \frac{MS_h}{MS_w} \cdot df = k - 1, n - k$$

เมื่อ	F	แทน	ค่าการแจกแจงของเอฟ
	MS_h	แทน	ค่าความแปรปรวนระหว่างกลุ่ม
	MS_w	แทน	ค่าความแปรปรวนภายในกลุ่ม
	k	แทน	จำนวนกลุ่มที่ศึกษา
	n	แทน	ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

2.6 การเปรียบเทียบพหุคูณ เมื่อพบความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ใช้การทดสอบ
โดยวิธีการของเซฟเฟ (Scheffe's Method) ใช้สูตร (Hinkle, Wiersma and Jurs, 1982 :
266 อ้างถึงใน บุสตามัน กามะ, 2564 : 129) ดังนี้

$$F = \frac{\bar{x}_1 - \bar{x}_2}{MS_w \left\{ \frac{1}{n_i} + \frac{1}{n_j} \right\} (k-1)}$$

เมื่อ F แทน ค่าสถิติในการแจกแจงแบบเอฟ
 \bar{x}_1, \bar{x}_2 แทน ค่าเฉลี่ยของข้อมูลกลุ่มตัวอย่างที่นำมาเปรียบเทียบ
 MS_w แทน ค่าความแปรปรวนภายในกลุ่ม
 n_i, n_j แทน ขนาดของข้อมูลกลุ่มตัวอย่างที่นำมาเปรียบเทียบ
 k แทน จำนวนกลุ่มที่ศึกษา





ภาคผนวก ข
ค่า IOC ในการค้นคว้าอิสระ

ค่า IOC ในการค้นคว้าอิสระ

ค่าความเที่ยงตรงตามเนื้อหาของแบบสอบถาม เรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ
ผู้บริหารสถานศึกษา ประถมศึกษาของรัฐชายแดนไทยมาเลเซีย จังหวัดนราธิวาส

ข้อที่	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ ผู้บริหารสถานศึกษา	ผู้ทรงคุณวุฒิ			ผล รวม	ค่า IOC	แปล ผล
		1	2	3			
ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์							
1	ผู้บริหารสถานศึกษามีวิสัยทัศน์ และสามารถถ่ายทอดวิสัยทัศน์ไปยังผู้ร่วมงาน	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
2	ผู้บริหารสถานศึกษามีความแน่วแน่ในอุดมการณ์	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
3	ผู้บริหารเป็นผู้มีศีลธรรมและจริยธรรมประพฤติปฏิบัติเป็นแบบอย่างที่ดี	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
4	ผู้บริหารสถานศึกษามีการวางแผนและกำหนดเป้าหมายการในการทำงานชัดเจนและสอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
5	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถร่วมปฏิบัติงานกับผู้ร่วมงานได้เป็นอย่างดี	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
6	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถควบคุมอารมณ์ได้ในสถานการณ์วิกฤตและควบคุมอารมณ์อย่างดี	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
7	ผู้บริหารสถานศึกษาประพฤติปฏิบัติเป็นแบบอย่างที่ดีและเป็นที่ยอมรับของผู้ร่วมงาน	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
8	ผู้บริหารสถานศึกษาวางตัวเป็นกลางและหลีกเลี่ยงที่จะใช้อำนาจเพื่อประโยชน์ส่วนตน	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
9	ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงให้เห็นถึงความเฉลียวฉลาด ความมีสมรรถภาพ และความตั้งใจในการปฏิบัติงาน	+1	+1	0	2	0.67	ใช้ได้

ข้อที่	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ ผู้บริหารสถานศึกษา	ผู้ทรงคุณวุฒิ			ผล รวม	ค่า IOC	แปล ผล
		1	2	3			
10	ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ							
11	ผู้บริหารสถานศึกษามีการกระตุ้น สร้างบรรยากาศภายในองค์กรให้ตื่นตัว และกระตือรือร้นมีความพร้อมในการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
12	ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงความเชื่อมั่น และแสดงให้เห็นความตั้งใจอย่างแน่วแน่ ว่าสามารถบรรลุเป้าหมายได้	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
13	ผู้บริหารสถานศึกษาชี้แนะครูผู้สอนให้เห็นวิธีการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
14	ผู้บริหารสถานศึกษายกย่องผู้ร่วมงานเมื่อปฏิบัติงานสำเร็จ และให้กำลังใจเพื่อเป็นแบบอย่างให้ผู้ร่วมงานอื่น	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
15	ผู้บริหารสถานศึกษามองการณ์ไกล และเป็นคนที่ทันสมัย มีเป้าหมายในการทำงานที่ชัดเจน	+1	+1	0	2	0.67	ใช้ได้
16	ผู้บริหารสถานศึกษามีความพยายาม เน้นให้ครูผู้สอนเห็นคุณค่าของผลการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
17	ผู้บริหารสถานศึกษามีการกระตุ้นให้กำลังใจเพื่อเสริมสร้างความร่วมมือร่วมใจในการทำงานเป็นทีม	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
18	ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงให้เห็นถึงความตั้งใจอย่างมุ่งมั่นที่จะทำงานให้สำเร็จตามที่กำหนดไว้	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
19	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูผู้สอนได้รู้เข้าใจเป้าหมายที่แท้จริงของโรงเรียน	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้

ข้อที่	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ ผู้บริหารสถานศึกษา	ผู้ทรงคุณวุฒิ			ผล รวม	ค่า IOC	แปล ผล
		1	2	3			
20	ผู้บริหารสถานศึกษามีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล และมีความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติได้	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
ด้านการกระตุ้นทางปัญญา							
21	ผู้บริหารสถานศึกษามีการกระตุ้น ผู้ร่วมงานให้ตระหนักถึงปัญหาต่าง ๆ ที่ เกิดขึ้นในหน่วยงาน	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
22	ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ ผู้ร่วมงานมีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็น และตัดสินใจในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น เพื่อให้ได้มาซึ่งวิธีการใหม่ ๆ	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
23	ผู้บริหารสถานศึกษามีการคิด การแก้ ปัญหาอย่างเป็นระบบ ด้วยวิถีทางแบบ ใหม่ ๆ และมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
24	ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนผู้ร่วมงานให้ คิดแก้ปัญหาที่เคยเกิดขึ้นด้วยวิธีการใหม่ ๆ	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
25	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมผู้ร่วมงานมี การพัฒนาตนเองในรูปแบบต่าง ๆ อย่าง เต็มศักยภาพ เช่น การศึกษาต่อ การเข้ารับ การอบรม	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
26	ผู้บริหารสถานศึกษาแนะนำวิธีการใหม่ ๆ ที่ทันสมัยในการปฏิบัติงานแก่ครูผู้สอน	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
27	ผู้บริหารสถานศึกษาสนใจที่จะปรับปรุง เปลี่ยนแปลงยุทธวิธีการทำงานแบบ วัฒนธรรมเดิม ๆ ให้ดีขึ้น	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
28	ผู้บริหารสถานศึกษาเอาใจใส่ต่อการนิเทศ ติดตามการปฏิบัติงานของผู้ร่วมงานอย่าง เท่าเทียมกัน	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้

ข้อที่	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ ผู้บริหารสถานศึกษา	ผู้ทรงคุณวุฒิ			ผล รวม	ค่า IOC	แปล ผล
		1	2	3			
29	ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ ผู้ร่วมงานมีส่วนร่วมในการกำหนด วิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายของ องค์กร รวมถึงการ วางแผนงานในอนาคต	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
30	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ผู้ร่วมงาน แสดงความคิดเห็น ความรู้ความสามารถ ของตนเองอย่างเต็มศักยภาพ	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจก							
31	ผู้บริหารสถานศึกษามีการดูแลเอาใจใส่ ผู้ร่วมงานเป็นรายบุคคลและทำให้ ผู้ร่วมงานรู้สึกมีคุณค่า และมีความสำคัญ	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
32	ผู้บริหารสถานศึกษาวิเคราะห์ความ แตกต่างของผู้ร่วมงาน และรู้จักจุดเด่น จุดด้อยของทุกคน	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
33	ผู้บริหารสถานศึกษามอบหมายงานโดย คำนึงถึงความรู้ความสามารถของผู้ร่วมงาน แต่ทุกคน	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
34	ผู้บริหารสถานศึกษารับฟังเรื่องราวความ คิดเห็นของผู้ร่วมงานด้วยความตั้งใจ	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
35	ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญแก่ ครูผู้สอนเป็นรายบุคคล	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
36	ผู้บริหารสถานศึกษายกย่องความสามารถ หรือความสำเร็จของผู้ใต้บังคับบัญชาตาม โอกาสที่เหมาะสม	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
37	ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุน และเปิด โอกาสให้ผู้ร่วมงานเรียนรู้รับสิ่งใหม่ ๆ เพื่อ พัฒนางานในหน้าที่ของตน	+1	+1	0	2	0.67	ใช้ได้

ข้อที่	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ ผู้บริหารสถานศึกษา	ผู้ทรงคุณวุฒิ			ผล รวม	ค่า IOC	แปล ผล
		1	2	3			
38	ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นที่ปรึกษา และพี่ เลี้ยงคอยแนะนำวิธีการปฏิบัติงานต่อ ผู้ร่วมงานเป็นรายบุคคล	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
39	ผู้บริหารสถานศึกษามีความเป็นกันเองและ เข้าใจถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลของ ครูผู้สอน	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
40	ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติต่อทุกคนด้วย ความยุติธรรมและเสมอภาค	+1	+1	0	2	0.67	ใช้ได้





ภาคผนวก ค
เครื่องมือที่ใช้ในการค้นคว้าอิสระ

**แบบสอบถามเพื่อการจัดทำ
เรื่อง การขอผู้ว่าการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ประถมศึกษาของรัฐบาลนคร
ไฮมาเลย์เซีย จังหวัดนราธิวาส**

คำชี้แจงแบบสอบถาม

1. แบบสอบถามนี้มีไว้เพื่อวัตถุประสงค์ในการขอผู้ว่าการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ประถมศึกษาของ รัฐบาลนครไฮมาเลย์เซีย จังหวัดนราธิวาส ดังนี้
 - 1) ศึกษา โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อสอบถามว่า
 - 2) สถานการณ์ที่แท้จริงในทางจริง
 - 3) สถานการณ์ที่แท้จริงในทางปฏิบัติ
 - 4) ศึกษา เพื่อใช้ในการเป็นข้อมูลประกอบ
2. แบบสอบถามนี้ จะส่งให้กับ ท่านใด
 - ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามที่มอบให้แก่ผู้รับทราบ สถานการณ์
 - ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามที่มีลักษณะเป็นแบบสอบถาม (Rating Scale) และศึกษาความเกี่ยวข้องกับภาวะผู้ว่าการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ระดับศึกษาของรัฐ นครไฮมาเลย์เซีย จังหวัดนราธิวาส
 - ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อเสนอแนะ ดังนี้
 - 3.1 โปรดตอบแบบสอบถามให้ครบถ้วนว่า ท่านคิดว่า ผู้ที่มีสิทธิ์ที่จะรับตำแหน่งนี้ ควรจะมีคุณสมบัติอะไรบ้างที่ได้

ขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงที่มีส่วนร่วมในการตอบแบบสอบถาม

สุวิมล วัฒน

นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาศึกษาศาสตรบัณฑิตศึกษาศาสตร์

มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา

แบบสอบถามเพื่องานวิจัย
เรื่อง การศึกษาการเปลี่ยนแปลงของผู้นำบริหารสถานศึกษา ประถมศึกษาของรัฐชายแดน
ไทยมาเลเซีย จังหวัดนราธิวาส

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง () ให้อ้างอิงตรงกับเพศ ประชากรตามใบการสำมะโน และ
 สถานศึกษาที่ท่านสังกัด.

1. เพศ

- () ชาย
 () หญิง

2. ประชากรอยู่ในพื้นที่

- () ประชากรที่มีอายุ 0-10 ปี
 () ประชากรที่มีอายุ 11-20 ปี
 () ประชากรที่มีอายุ 21-30 ปี
 () ประชากรที่มีอายุ 31 ปีขึ้นไป

3. สถานศึกษา

- () โรงเรียนชายแดนใต้
 () โรงเรียนชายแดนกลาง
 () โรงเรียนชายแดนใต้
 () โรงเรียนชายแดนใต้/มูลนิธิ

**ตอนที่ 2 แบบทดสอบการประเมินผลของผู้บริหารตามศึกษา ประถมศึกษาจังหวัดชายแดน
ไทยภาคใต้ จังหวัดนราธิวาส**

คำชี้แจง โปรดกาเครื่องหมาย ✓ ที่หน้าชื่อของข้อคำถามที่ตรงกับ การประเมินผลของผู้บริหาร
ตามวิชา การประถมศึกษาของ รัฐ ชายแดนไทยภาคใต้ จังหวัดนราธิวาส ตามวงเล็บตามที่ได้ระบุ
ไว้

- 5 หมายถึง: ผู้บริหารการศึกษามีการประเมินผลอยู่ในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง: ผู้บริหารการศึกษามีการประเมินผลอยู่ในระดับมาก
- 3 หมายถึง: ผู้บริหารการศึกษามีการประเมินผลอยู่ในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง: ผู้บริหารการศึกษามีการประเมินผลอยู่ในระดับน้อย
- 1 หมายถึง: ผู้บริหารการศึกษามีการประเมินผลอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตัวอย่างการหวนแบบสอบถาม

ข้อที่	การประเมินผลของผู้บริหารตามวิชา การประถมศึกษาของ รัฐ ชายแดนไทยภาคใต้	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
๑	ผู้ศึกษามีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนและมีวิสัยทัศน์ที่ ชัดแจ้ง และสามารถนำมาปฏิบัติได้	✓				

คำอธิบาย จากข้อ ๑ ผู้ศึกษามีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน และสามารถนำมาปฏิบัติได้ และมีวิสัยทัศน์ที่ชัดแจ้ง
ผู้ศึกษามีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนและมีวิสัยทัศน์ที่ชัดแจ้ง และสามารถนำมาปฏิบัติได้ และมีวิสัยทัศน์ที่
ชัดเจนและมีวิสัยทัศน์ที่ชัดแจ้ง



ข้อที่	ภาวะผู้ว่าการที่เฝ้าระวังของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับความพึงพอใจ				
		5	4	3	2	1
ด้านการมีวิสัยทัศน์อย่างชัดเจน						
1	ผู้บริหารสถานศึกษาวิสัยทัศน์ชัดเจน และสามารถถ่ายทอดวิสัยทัศน์ไปยังผู้ร่วมงาน					
2	ผู้บริหารสถานศึกษาวิสัยทัศน์ชัดเจนในยุทธศาสตร์					
3	ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์และร่วมระดมพลังของครูผู้ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ					
4	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถวางแผนและกำหนดวิสัยทัศน์ตามนโยบายสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และสอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน					
5	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถสร้างปฏิสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานเป็นประโยชน์					
6	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถระดมผู้ร่วมงานที่มีวิสัยทัศน์การปฏิบัติงานและสามารถนำผลไปใช้					
7	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถสร้างวิสัยทัศน์ที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา					
8	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถสร้างวิสัยทัศน์ที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา					
9	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถสร้างวิสัยทัศน์ที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา					
10	ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้บริหารที่มองเห็นภาพ					
ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ						
11	ผู้บริหารมีภาวะผู้นำ สร้างบรรยากาศการทำงานที่ท้าทาย ให้มีความคิดริเริ่มและสร้างสรรค์นวัตกรรมที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์					
12	ผู้บริหารสามารถสร้างแรงบันดาลใจให้มีความคิดริเริ่มอย่างเต็มที่ และสามารถบรรลุเป้าหมายได้					
13	ผู้บริหารสามารถสร้างแรงบันดาลใจให้มีความคิดริเริ่ม					
14	ผู้บริหารสามารถสร้างแรงบันดาลใจให้มีความคิดริเริ่ม และให้กำลังใจแก่ผู้ปฏิบัติงานและผู้ร่วมงาน					
15	ผู้บริหารสามารถสร้างแรงบันดาลใจให้มีความคิดริเริ่มในการปฏิบัติงาน					

ข้อที่	ภาวะผู้ว่าการที่เฝ้าระวังของผู้อำนวยการสถานศึกษา	ระดับความพึงพอใจ				
		5	4	3	2	1
15	ผู้อำนวยการสถานศึกษาให้ความสำคัญและมอบหมายให้ครูผู้สอนจัดทำจุดประสงค์ผลการปฏิบัติงาน					
17	ผู้อำนวยการสถานศึกษาพิจารณาการปฏิบัติงานของผู้เกี่ยวข้องเพื่อเสริมสร้างความร่วมมือและความไว้วางใจในการทำงานร่วมกัน					
18	ผู้ที่เกี่ยวข้องจากสถานศึกษาและโรงเรียนผู้เกี่ยวข้องเห็นถึงความสำคัญของการพัฒนาโรงเรียนและพัฒนาให้คำปรึกษาแก่โรงเรียนได้					
19	ผู้ที่เกี่ยวข้องจากสถานศึกษาและโรงเรียนผู้เกี่ยวข้องเห็นถึงความสำคัญของการพัฒนาโรงเรียน					
20	ผู้อำนวยการสถานศึกษาใช้วิธีที่ถูกต้องในการพัฒนาโรงเรียนให้มีความเจริญก้าวหน้า					
ด้านการระดมทุนจากภายนอก						
21	ผู้อำนวยการสถานศึกษาและผู้เกี่ยวข้องเห็นถึงความสำคัญของการระดมทุนจากภายนอก					
22	ผู้อำนวยการสถานศึกษาและผู้เกี่ยวข้องเห็นถึงความสำคัญของการระดมทุนจากภายนอกและเห็นถึงความสำคัญของการระดมทุนจากภายนอก					
23	ผู้อำนวยการสถานศึกษาและผู้เกี่ยวข้องเห็นถึงความสำคัญของการระดมทุนจากภายนอก					
24	ผู้อำนวยการสถานศึกษาและผู้เกี่ยวข้องเห็นถึงความสำคัญของการระดมทุนจากภายนอก					
25	ผู้อำนวยการสถานศึกษาและผู้เกี่ยวข้องเห็นถึงความสำคัญของการระดมทุนจากภายนอก					
26	ผู้อำนวยการสถานศึกษาและผู้เกี่ยวข้องเห็นถึงความสำคัญของการระดมทุนจากภายนอก					
27	ผู้อำนวยการสถานศึกษาและผู้เกี่ยวข้องเห็นถึงความสำคัญของการระดมทุนจากภายนอก					
28	ผู้อำนวยการสถานศึกษาและผู้เกี่ยวข้องเห็นถึงความสำคัญของการระดมทุนจากภายนอก					

ข้อที่	ภาวะผู้ว่าการแต่งตั้งของผู้อำนวยการสถานศึกษา	ระดับความพึงพอใจ				
		5	4	3	2	1
29	ผู้อำนวยการมีใ้โอกาสให้ผู้ร่วมงานมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายขององค์กร รวมถึงการวางแผนงานในองค์กร					
30	ผู้อำนวยการส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานแสดงความคิดเห็น ความรู้ ความสามารถของตนเองอย่างเต็มที่กับงาน					
ส่วนการพึงพอใจกรรมการเป็นปีงบประมาณ						
31	ผู้อำนวยการมีบทบาทนำในการดำเนินงานของสถานศึกษา ให้ผู้ร่วมงานปฏิบัติตามอย่างเคร่งครัด					
32	ผู้อำนวยการมีบทบาทนำในการส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานมีความรู้ ความสามารถ					
33	ผู้อำนวยการมอบหมายงานให้ผู้อื่นได้ความรับผิดชอบอย่างเต็มที่					
34	ผู้อำนวยการมีใ้แก่ผู้ร่วมงานมีความคิดเห็นแก่ผู้ร่วมงานด้วยความจริงใจ					
35	ผู้อำนวยการมีใ้แก่ผู้ร่วมงานมีความคิดเห็นแก่ผู้ร่วมงานด้วยความจริงใจ					
36	ผู้อำนวยการมีใ้แก่ผู้ร่วมงานมีความคิดเห็นแก่ผู้ร่วมงานด้วยความจริงใจ					
37	ผู้อำนวยการมีใ้แก่ผู้ร่วมงานมีความคิดเห็นแก่ผู้ร่วมงานด้วยความจริงใจ					
38	ผู้อำนวยการมีใ้แก่ผู้ร่วมงานมีความคิดเห็นแก่ผู้ร่วมงานด้วยความจริงใจ					
39	ผู้อำนวยการมีใ้แก่ผู้ร่วมงานมีความคิดเห็นแก่ผู้ร่วมงานด้วยความจริงใจ					
40	ผู้อำนวยการมีใ้แก่ผู้ร่วมงานมีความคิดเห็นแก่ผู้ร่วมงานด้วยความจริงใจ					

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ประถมศึกษาของรัฐ
ชายแดนไทยภาคใต้ จังหวัดนราธิวาส

คำชี้แจง การถามใจหรือถามความเห็นตามหลักการความเข้าใจเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร
สถานศึกษาประถมศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้น ชายแดนไทยภาคใต้ จังหวัดนราธิวาส

1. ด้านการวัดชี้แจงข้อเท็จจริงของงาน

.....

.....

.....

2. ด้านการวัดความสำเร็จของงาน

.....

.....

.....

3. ด้านการประเมินผลของงาน

.....

.....

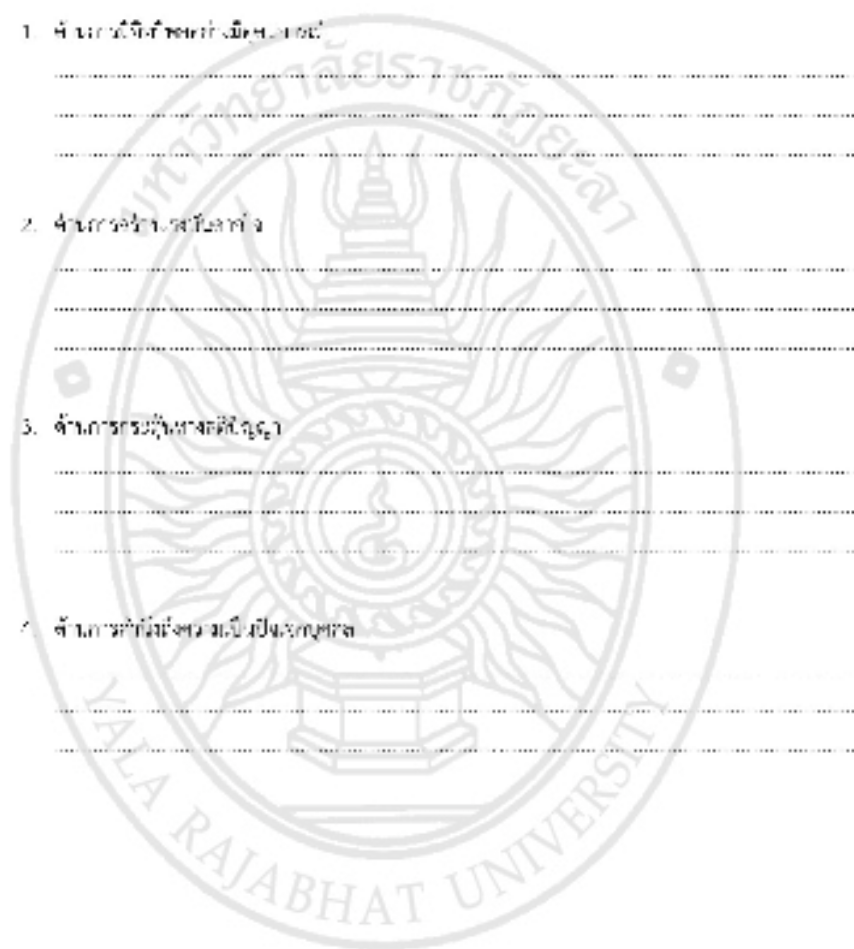
.....

4. ด้านการวัดผลของงานเป็นปัจเจกบุคคล

.....

.....

.....





ภาคผนวก ง
ค่าความเชื่อมั่น

ค่าความเชื่อมั่น

การคำนวณหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามจากการนำไปทดลองใช้ (Try Out) พบว่า
ในภาพรวมมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.97 โดยจำแนกเป็นรายด้านและรายข้อ ดังนี้

ด้าน/ข้อ	ค่าความเชื่อมั่น
ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์	0.96
ข้อ 1	0.96
ข้อ 2	0.96
ข้อ 3	0.96
ข้อ 4	0.96
ข้อ 5	0.96
ข้อ 6	0.96
ข้อ 7	0.96
ข้อ 8	0.95
ข้อ 9	0.96
ข้อ 10	0.96
ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ	0.96
ข้อ 1	0.96
ข้อ 2	0.96
ข้อ 3	0.96
ข้อ 4	0.96
ข้อ 5	0.96
ข้อ 6	0.96
ข้อ 7	0.96
ข้อ 8	0.96
ข้อ 9	0.96
ข้อ 10	0.95

ด้าน/ข้อ	ค่าความเชื่อมั่น
ด้านการกระตุ้นทางปัญญา	0.97
ข้อ 1	0.97
ข้อ 2	0.97
ข้อ 3	0.97
ข้อ 4	0.97
ข้อ 5	0.97
ข้อ 6	0.97
ข้อ 7	0.97
ข้อ 8	0.97
ข้อ 9	0.97
ข้อ 10	0.97
ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	0.97
ข้อ 1	0.97
ข้อ 2	0.97
ข้อ 3	0.97
ข้อ 4	0.97
ข้อ 5	0.97
ข้อ 6	0.97
ข้อ 7	0.97
ข้อ 8	0.97
ข้อ 9	0.97
ข้อ 10	0.97
รวมทั้งฉบับ	0.97



ภาคผนวก จ
หนังสือขอความอนุเคราะห์

ที่ ศบ ๐๒๕๘/ว ๓๓๖๒



มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา
ย่านมืองเมืองยะลา จังหวัดยะลา ๙๕๐๐๐

๓๐ มกราคม ๒๕๖๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือในการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านอ้อย

ซึ่งมีชื่อมาด้วย แบบสอนตามเหตุการณ์วิจัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วยนางชารีนา เต๊ะ รพีตนักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา ได้ดำเนินการจัดทำการค้นคว้าอิสระ เรื่อง การประเมินผลของคู่มือบริหารสถานศึกษา โรงเรียนประถมศึกษาของรัฐในบริบทสังคมกึ่งชนบทของประเทศไทยมาเลเซีย จังหวัดนราธิวาส

ในกรณี มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่าน เป็นผู้มีความรู้ความสามารถทางด้านการศึกษาได้เป็นอย่างดี จึงขอเรียนเชิญท่าน เป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือในการวิจัย ซึ่งมีรายละเอียดดังเอกสารแนบมาด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

อาจารย์ ดร.สิรินุชชิตา ชินนุชชิต
รองคณบดี ศึกษาราชการแผน

คณะศึกษาศาสตร์ ภาควิชาการแผน
ศึกษาราชการแผนเออีการเป็นมหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา

สำนักงานคณะศึกษาศาสตร์
โทรศัพท์ ๐ ๙๗๖๙ ๙๖๖๖
โทรสาร ๐ ๙๗๖๙ ๙๖๗๗
ไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์ : info.sarabangyu.ac.th
ผู้วิจัย
นางชารีนา เต๊ะ
โทรศัพท์ ๐๘๖ ๕๕๖๕ ๙๙๖๖
Email : wepster๐๐๑๑@yru.ac.th

ที่ ๑๖ ๐๖๓๘/ว ๑๓๖๒



มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา
อำเภอเมืองยะลา จังหวัดยะลา ๙๕๐๐๑

๓๐ มกราคม ๒๕๖๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือในการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านเข็ญ

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามเพื่อการวิจัย จำนวน ๗ ชุด

ด้วยนางชารีนา เด๊ะ รมีสอนวิชา ๓๖๐๔๔๓๐๐๑ นักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา ได้ดำเนินการจัดทำการค้นคว้าอิสระ เรื่อง การศึกษาการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนประถมศึกษาของรัฐในบริบทสังคมพหุวัฒนธรรมชายแดนไทยภาคใต้ จังหวัดนราธิวาส

ในการนี้ มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา ได้พิจารณาคุณสมบัติของท่าน เป็นผู้มีความรู้ความสามารถทางด้านการศึกษาได้เป็นอย่างดี จึงขอเรียนเชิญท่าน เป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือในการวิจัย ซึ่งมีรายละเอียดคำขอเอกสารสิ่งที่ส่งมาด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และขอขอบคุณ ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(อาจารย์ ดร. สิตติชิตา จินตนา)

รองคณบดี วิชาการและการนเทศ

คณะศึกษาศาสตร์ ภาควิชาการนเทศ

วิทยาการนเทศวิทยา มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา

สำนักงานคณบดีศึกษาศาสตร์

โทรศัพท์ ๐ ๙๖๐๑ ๐๖๐๖

โทรสาร ๐ ๙๖๐๑ ๐๖๐๗

ไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์ : info.sarabangyru.ac.th

ยูทิวบ์

นางชารีนา เด๊ะ

โทรศัพท์ ๐๙๖ ๒๐๖๐ ๐๙๖๐

Email : web20200๑@yru.ac.th

ที่ ๑๖ ๐๖๓๘/ ๒๑๖๑๓



มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา
อำเภอเมืองยะลา จังหวัดยะลา ๙๕๐๐๐

๓๐ มกราคม ๒๕๖๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือในการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลาสามวิเสศ

ซึ่งมีสำเนาด้วย แบบสอบถามเพื่อการวิจัย จำนวน ๓ ชุด

ด้วยนางชารีนา เว็ล รัตน์ นักศึกษา ๓๓๖๔๔๓๐๐๓ นักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาครูบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา ได้ดำเนินการจัดทำเอกสารยื่นขอการยื่นคำขอการประเมินผลของคู่มือวิชาการสถานศึกษา โรงเรียนประถมศึกษาของโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ ๓๖ จังหวัดสงขลา

ในการนี้ มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา ได้พิจารณาแล้วเห็นว่า บุคลากรในหน่วยงานของท่าน เป็นผู้มีความรู้ความสามารถทางด้านการศึกษาได้เป็นอย่างดี จึงขอเรียนเชิญ ดร.ธำสินธ์ มีจิณดี เป็นผู้เชี่ยวชาญ ในการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือในการวิจัย ซึ่งมีการละเอียดถี่ถ้วนเอกสารสิ่งส่งมาด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(อาจารย์ ดร.ธำสินธ์ มีจิณดี)

รองคณบดี ศึกษาระชากรแทน

คณบดีคณะครุศาสตร์ ปฏิบัติราชการแทน

ศึกษาระชากรแทนอธิการบดี มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา

สำนักงานคณบดีคณะครุศาสตร์

โทรศัพท์ ๐ ๓๖๐๙ ๙๖๑๖

โทรสาร ๐ ๓๖๐๙ ๙๖๑๓

ไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์ : info@srabangyu.ac.th

ผู้วิจัย

นางชารีนา เว็ล

โทรศัพท์ ๐๙๖ ๒๑๖ ๐๙๑๖

Email : web@etmooc@yru.ac.th

ที่ ยว ๐๖๓๘/ว ๐๘๖๒



มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา
ตำบลเมืองยะลา จังหวัดยะลา ๙๕๐๐๐

๑๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ทดสอบแบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรียน

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามเพื่อการวิจัย จำนวน ชุด

ด้วยนางสาวนันทดา คำมิตร รหัสนักศึกษา ๕๖๕๕๓๓๑๕ นักศึกษาลัทธิสุทรครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา ได้ดำเนินการจัดทำการค้นคว้าอิสระ เรื่อง การบริหารจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารในสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครสวรรค์ เขต ๒

ในกรณีนี้ มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา ขอความอนุเคราะห์บุคลากรในหน่วยงานของท่าน ทดสอบแบบสอบถามเพื่อการวิจัย ดังเอกสารสิ่งที่ส่งมาด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(นางจรัส ศรีชัยสุริยา ชัยสุวาน)
รองคณบดี, ศึกษาศาสตร์
คณะศึกษาศาสตร์ ภูมิวิธานวิทยา
วิทยาเขตการพัฒนาระบบบริหารมหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา

สำนักงานคณบดีคณะศึกษาศาสตร์
โทรศัพท์ที่ ๐ ๗๖๐๔ ๕๖๖๐
โทรสาร ๐ ๗๖๐๔ ๕๖๖๕
ไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์ : info.sarabangyru.ac.th
ผู้วิจัย
นางสาวนันทดา คำมิตร
โทรศัพท์ที่ ๐๘๕ ๕๖๗ ๒๖๙๕
Email : nwb243๐๘๕@yru.ac.th



ภาคผนวก ฉ
รายชื่อหน่วยงานที่ให้ทดลองเครื่องมือ

รายชื่อหน่วยงานที่ให้ทดลองเครื่องมือ

รายชื่อหน่วยงานที่ให้ทดลองเครื่องมือการค้นคว้าอิสระ เรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง
ของผู้บริหารสถานศึกษา ประถมศึกษาของรัฐชายแดนไทยมาเลเซีย จังหวัดนราธิวาส

ลำดับที่	โรงเรียน	อำเภอ	จังหวัด	จำนวนผู้ให้ข้อมูล
1	โรงเรียนบ้านขอเลาะตูวอ	แว้ง	นราธิวาส	7
2	โรงเรียนบ้านแม่ตง	แว้ง	นราธิวาส	7
3	โรงเรียนบ้านไม้ฝาด	แว้ง	นราธิวาส	8
4	โรงเรียนบ้านต้อมายู	แว้ง	นราธิวาส	8
รวม				30



ภาคผนวก ช
รายชื่อหน่วยงานที่ทำการค้นคว้าอิสระ

รายชื่อหน่วยงานที่ทำการค้นคว้าอิสระ

รายชื่อหน่วยงานที่ทำการวิจัย เรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา
ประถมศึกษาของรัฐชายแดนไทยมาเลเซีย จังหวัดนราธิวาส

ที่	ชื่อสถานศึกษา	จำนวนประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
1	บ้านสะหรั่ง	14	2
2	บ้านโคกงู	11	2
3	วัดโคกมะม่วง	12	2
4	วัดพระพุทธ	10	2
5	บ้านสะปอม	14	2
6	วัดเกาะสวาด	11	2
7	วัดทรายขาว	11	2
8	บ้านตอหลัง	7	2
9	วัดโคกมะเฟือง	10	2
10	บ้านปูลาเง๊ะมุดอ	13	2
11	บ้านสามแยก	14	2
12	บ้านศาลาอูมา	13	2
13	บ้านตอออก	10	2
14	บ้านตอแล	14	2
15	เทพประทานไทยยืนยง	11	2
16	บ้านแขยง	12	2
17	บ้านภูเขาทอง	11	2
18	บ้านจุฬาภรณ์ 12	11	2
19	นิคมพัฒนา 7	10	2
20	บ้านภูแบอีแก	12	2
21	บ้านปยู	19	4
22	บ้านศรีพัง	14	4
23	บ้านตะเหลียง	37	4
24	บ้านปะลุกา	17	4
25	บ้านโคกมือบามิตรภาพที่ 223	27	4

ที่	ชื่อสถานศึกษา	จำนวนประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
26	บ้านปลักปลา	13	4
27	บ้านแหมแป๊ะ	14	4
28	บ้านปะตะดอ	14	4
29	วัดเกษตรริการาม	13	4
30	บ้านบางขุนทอง	30	4
31	ราชประชานุเคราะห์ 44 วัดฉัททันต์สนาน	13	4
32	วัดสิทธิสารประดิษฐ์	13	4
33	บ้านกูปู	22	4
34	บ้านโคกยามู	19	4
35	บ้านไพรวัน	15	4
36	บ้านคลองตัน	25	4
37	บ้านบาโจ	15	4
38	บ้านไม้ฝาด	17	4
39	บ้านจะมาแกะ	17	4
40	บ้านบางซุด	15	4
41	บ้านตำเสาพัฒนา	20	4
42	นิคมสร้างตนเองแวง	36	4
43	บ้านแม่ตง	17	4
44	บ้านยะหอ	16	4
45	นิคมสร้างตนเองแวงสายโท 2	15	4
46	บ้านนุโระ	14	4
47	บ้านเจ๊ะยอ	13	4
48	เทพประทาน (บ้านเจ๊ะเต็ง)	19	10
49	บ้านขอเลาะทวอ	18	4
50	บ้านกัว	23	4
51	บ้านกรือซอ	21	4
52	บ้านเจ๊ะเหม	22	4
53	บ้านแอแฉ	17	4
54	บ้านต้อมายู	20	4
55	เพลินพิศ	16	4
56	นิคมพัฒนา 2	23	4

ที่	ชื่อสถานศึกษา	จำนวนประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
57	บ้านน้ำใส	13	4
58	รักไทย	17	4
59	สุคีริน	20	4
60	นิคมพัฒนา 4	14	4
61	บ้านน้ำทุเรียน	14	4
62	บ้านบาลูกายาอิ่ง	38	4
63	บ้านร่วมใจ	17	4
64	นิคมพัฒนา 5	15	4
65	นิคมพัฒนา 6	14	4
66	นิคมพัฒนา 9	13	4
67	บ้านชรายอ	40	4
68	บ้านต้อระ มิตรภาพที่ 172	33	4
69	บ้านลูโป๊ะซามา	13	4
70	บ้านกวาลอซีรา	14	4
71	บ้านมือบา	18	4
72	บ้านลาแล	42	4
73	บ้านโต๊ะเวาะ	18	4
74	บ้านปาดังยอ	12	4
75	บ้านลูโป๊ะลือซง	16	4
76	บ้านบูโป๊ะ	28	4
77	บ้านเกาะสะท้อน	53	7
78	วัดชลธาราสิ่งเห (เสาร้ศึกษาคร)	50	7
79	บ้านตาบา	52	15
80	บ้านหัวคลอง	46	7
81	บ้านศาลาใหม่	69	7
82	บ้านบูเกะตา	46	15
83	บ้านแว้ง	64	7
84	นิคมพัฒนา 10	51	4
85	บ้านมูโนะ	50	15
86	บ้านสุโหงโกลก	91	16
รวม		1,891	331





ภาคผนวก ซ
รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

ประวัติผู้ทำการค้นคว้าอิสระ

ชื่อ-สกุล	นางชาริณา เต๊ะ
วันเดือนปีเกิด	10 กันยายน 2525
ที่อยู่ปัจจุบัน	72/2 หมู่ 4 ตำบลโละจูด อำเภอแว้ง จังหวัดนราธิวาส 96160
ประวัติการศึกษา	ประถมศึกษา โรงเรียนเทพประทานบ้านเจ๊ะเต็ง มัธยมศึกษาตอนต้น โรงเรียนเวียงสุวรรณวิทยาคม มัธยมศึกษาตอนปลาย โรงเรียนเวียงสุวรรณวิทยาคม ปริญญาตรี หลักสูตรวิทยาศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาพืชศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตนครศรีธรรมราช
ประสบการณ์ทำงาน	พ.ศ. 2548 ครูผู้สอนเอกชน โรงเรียนรอมานีย์ อำเภอแว้ง จังหวัดนราธิวาส พ.ศ. 2559 ครูผู้ช่วย โรงเรียนศรีวารินทร์ อำเภอศรีสาคร จังหวัดนราธิวาส พ.ศ. 2561 ครู คศ. 1 โรงเรียนศรีวารินทร์ อำเภอศรีสาคร จังหวัดนราธิวาส พ.ศ. 2564 ครู คศ. 1 โรงเรียนเทพประทานไทยยืนยง อำเภอแว้ง จังหวัดนราธิวาส
ตำแหน่งปัจจุบัน	ครู คศ. 2
สถานที่ทำงาน	โรงเรียนเทพประทานไทยยืนยง อำเภอแว้ง จังหวัดนราธิวาส