



O-SS 002

การประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 14
The 14th STOU National Research Conference

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อผลการพัฒนาโรงเรียนตามเกณฑ์รับรางวัลพระราชทาน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 1

Transformational Leadership of Administrators Affecting School Development Results According to
Royal Award Criteria under Ubon Ratchathani Primary Educational Service Area Office 1

จิตรลดา สมพร (Chitlada Somporn)¹ เจริญวิชัย สมพงษ์ธรรม (Charoenwit Sompongtham)²
วลีรัตน์ ฉิมน้อย (Vaieeret Chimnoi)³

บทคัดย่อ

บทความนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อ 1) ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 1 2) ศึกษาผลการพัฒนาโรงเรียนพระราชทาน และ 3) ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อผลการพัฒนาโรงเรียนรับรางวัลพระราชทานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 1 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ ในการวิจัย ได้แก่ ครู จำนวน 135 คน โดยการสุ่มแบบแบ่งชั้น จำแนกตามโรงเรียนที่ได้รับรางวัลพระราชทานในรอบสามปีที่ผ่านมา เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติ คือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณ ผลการวิจัย พบว่า 1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของโรงเรียนตามเกณฑ์รับรางวัลพระราชทาน อยู่ในระดับมาก 2) ผลการพัฒนาโรงเรียนตามเกณฑ์รับรางวัลพระราชทาน อยู่ในระดับมาก และ 3) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อผลการพัฒนาโรงเรียนตามเกณฑ์รับรางวัลพระราชทาน สามารถพยากรณ์การพัฒนาโรงเรียนตามเกณฑ์รับรางวัลพระราชทาน มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณของตัวแปรเกณฑ์ มีค่าเท่ากับ 0.79 มีอำนาจพยากรณ์ร้อยละ 62 และมีค่าความคลาดเคลื่อนที่เกิดจากการพยากรณ์เท่ากับ 0.12 สมการพยากรณ์ผลการพัฒนาโรงเรียนตามเกณฑ์รับรางวัลพระราชทาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานีเขต 1 ในรูปคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐาน ดังนี้ สมการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนดิบ

$$\hat{Y} = 1.501 + 0.306(x_2) + 0.148(x_1) + 0.129(x_4) + 0.082(x_3)$$

สมการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนมาตรฐาน

$$\hat{Z} = 0.534(z_2) + 0.277(z_1) + 0.258(z_4) + 0.164(z_3)$$

คำสำคัญ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ผู้บริหารโรงเรียน ผลการพัฒนาโรงเรียนรางวัลพระราชทาน

¹ นักศึกษา หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชธานี E-mail: nuaiw124249@gmail.com

² ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชธานี

³ อาจารย์ ดร. ประจักษ์ดิถีวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชธานี



การประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 14
The 14th STOU National Research Conference

Abstract

This Article aimed to study (1) study the transformational leadership of school administrators under Ubonratchathani Primary Educational Service Area Office 1, 2) study the results of royal award criteria school's development, and 3) study the transformational leadership of school administrators affecting school development results according to the royal award criteria under Ubonratchathani Primary Educational Service Area Office 1. The sample consisted of 135 teachers by stratified random sampling, as clarified by school. The research instrument was 5 rating scales of questionnaire. The statistics used for analysis were frequencies, percentage, mean, standard deviation, stepwise multiple regression analysis. The research results were as follows: 1) The transformational leadership of school administrators according to the royal award criteria overall were overall at a high level. 2) The results of school development according to the royal award criteria overall were at a high level. 3) The transformational leadership of administrators affecting school development results according to the royal award criteria can predict the school development results according to the royal award criteria were multiple correlation coefficient of predictor was 0.79, the predictive power was at 62 percent, and a standard error of prediction was 0.12. They could be written in the form of the equation in terms of raw score and standardized score as follows:

Raw Score equation

$$Y = 1.501 + 0.306 (x_2) + 0.148 (x_1) + 0.129 (x_4) + 0.082 (x_3)$$

Standardized Score Equation

$$z = 0.534 (z_2) + 0.277 (z_1) + 0.258 (z_4) + 0.164 (z_3)$$

Keywords: Transformational leadership, School administrator, School development results according to the royal award criteria



การประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 14 The 14th STOU National Research Conference

บทนำ

ยุคปัจจุบันเป็นยุคแห่งการเปลี่ยนแปลงสู่สังคมไร้พรมแดนที่มีลักษณะเป็นสังคมแห่งการเรียนรู้ที่มีระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารที่ทันสมัยในรูปแบบต่าง ๆ เป็นตัวเร่งผลักดันให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในทุกภาคส่วนของสังคมโลก ทางด้านเศรษฐกิจ เกิดการใช้องค์ความรู้มาพื้นฐานการผลิตที่อาศัยความรู้ ความสามารถของทรัพยากรบุคคลเป็นหลักในการผลิตนวัตกรรมและบริการใหม่ ๆ เพื่อขีดความสามารถของการแข่งขัน องค์กรใดที่มีทรัพยากรบุคคลที่มีความรู้ความสามารถมากกว่าย่อมได้เปรียบในการแข่งขัน (สุรัชย์ คุ่มสิน, 2546) การเปลี่ยนแปลงเป็นกระบวนการหนึ่งที่จะนำองค์กรจากสภาพปัจจุบันไปสู่สถานะในอนาคตตามที่ต้องการ ซึ่งจะต้องเผชิญกับปัญหาและอุปสรรคต่าง ๆ มากมายที่ต้องอาศัยความเป็นผู้นำที่จะแสดงให้เห็นถึงวิธีการใช้อำนาจในตัวของผู้นำให้เกิดการทำงานร่วมกันตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่กำหนด (Roger, Niall and Douglas, 1998)

กระบวนการที่ผู้บริหารสามารถใช้ให้บุคคลหรือกลุ่มคนปฏิบัติงานให้สำเร็จตามเป้าหมายนั้นเรียกว่า "ภาวะผู้นำ" (Leadership) ซึ่งผู้นำจะต้องทำตนเป็นผู้สอนและแนะนำให้ผู้ตามเกิดการพัฒนารอบความคิดเชิงเหตุผล และสร้างสรรค์ให้เป็นแนวทางในการพัฒนาตนเองจนมีความมั่นใจ มีความเป็นอิสระในตน จนมีความเป็นผู้นำเกิดขึ้นในตนเอง โดยการสร้างแรงบันดาลใจผู้อื่น (Inspiration) ให้สามารถจุดใจตนเองและนำตนเองได้ (ดาวรૂวรรณ ถวิลการ, 2558) ภาวะผู้นำเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีความสำคัญยิ่งในการบริหารงานในโรงเรียน ซึ่งผู้บริหารต้องรับผิดชอบทุกงานให้บรรลุสำเร็จตามจุดหมาย จึงจำเป็นต้องมีภาวะผู้นำเพื่อให้สามารถบริหารงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับสภาพปัจจุบันที่มีการเปลี่ยนแปลงและการแข่งขันกันสูง ทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคมและการเมือง คือ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ซึ่งสามารถทำให้ประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานในองค์กรสูงขึ้นได้ Bass and Avolio (1994) ได้กล่าวถึงภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงว่าสามารถเห็นได้จากผู้นำการเปลี่ยนแปลงสามารถทำให้ผู้ร่วมงานและผู้ตามมองเห็นและมองเห็นงานในแง่บวกหรือกระบวนการทัศนคติใหม่ ๆ ทำให้เกิดการตระหนักรู้ในเรื่องวิสัยทัศน์และการกิจของทีมงานและองค์กร ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นผู้นำที่ทำให้ผู้ตามอยู่เหนือความสนใจตนเอง ผู้นำจะยกระดับบุคลิกภาพและอุดมการณ์ของผู้ตาม ที่เกี่ยวกับผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน ความรู้เรื่องของสังคม องค์กรและผู้อื่น นอกจากนั้นภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีแนวโน้มที่จะช่วยกระตุ้นความหมายของงานในชีวิตของผู้ตามให้สูงขึ้น (เทียน ทองแก้ว, 2545) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงจึงนับเป็นประโยชน์และเป็นหนทางหนึ่งที่จะส่งเสริมให้โรงเรียนนั้นมีการพัฒนา เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรและมุ่งสู่คุณภาพที่ดียิ่งขึ้นในอนาคต

ในปัจจุบันนักวิชาการได้ศึกษาวิจัยแนวความคิดใหม่เกี่ยวกับภาวะผู้นำ มีความเห็นว่าภาวะผู้นำของผู้บริหารแบบที่เรียกว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational leadership) ซึ่งแนวคิดที่ว่าผู้นำจะต้องสามารถเปลี่ยนแปลงการปฏิบัติงานของผู้ตามให้เกิดความพยายามที่จะปฏิบัติงานเกินเป้าหมายที่กำหนด ต้องเปลี่ยนแปลงทัศนคติ ความเชื่อ แรงจูงใจ และความเชื่อมั่นของผู้ตามให้มีบุคลิกภาพอยู่ในระดับสูง (เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์, 2544) และนักวิจัยทางการบริหารการศึกษามีความสนใจในการศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวเป็นจำนวนมาก เนื่องจากสังคมปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลง เป็นสังคมที่มีการแข่งขัน ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสามารถช่วยให้องค์กรเผชิญกับสภาพสังคมที่เปลี่ยนแปลงได้ ผู้บริหารที่ใช้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีผลทำให้ประสิทธิผลองค์กรสูงขึ้นในสภาพการณ์ต่าง ๆ ทั้งที่องค์กรมีข้อจำกัดและความจำเป็นอื่น ๆ ได้มีปัจจัยต่าง ๆ อีกมากมายที่มีผลกระทบต่อมาตรฐานคุณภาพของสถานศึกษา เช่น ปัจจัยนำเข้าด้านคุณลักษณะของตัวนักเรียน ฐานะทางเศรษฐกิจของชุมชนที่โรงเรียนตั้งอยู่ วัสดุ อุปกรณ์ การบริหารงานด้านการเรียนการสอน การนิเทศ ปัจจัยต่าง ๆ



การประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 14
The 14th STOU National Research Conference

เหล่านี้ เมื่อพิจารณาแล้วผู้ที่มีบทบาทสำคัญที่สุดคือ ผู้บริหารสถานศึกษาเพราะเป็นผู้มีอำนาจเหนือการปฏิบัติงานของบุคคลทุกคนในองค์กร ความสำเร็จหรือความล้มเหลวของงานใด ๆ ในองค์กรขึ้นอยู่กับประสิทธิภาพในการบริหารงานของผู้บริหารเป็นประการสำคัญ (Robbin, 1978) ด้วยเหตุผลดังกล่าว ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องใช้ภาวะผู้นำที่เหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี ภาวะการแข่งขันที่ไร้พรมแดน ภาวะวิกฤติเศรษฐกิจ และภาวะที่มีทรัพยากรอย่างจำกัด ผู้บริหารจึงต้องเป็นผู้ที่มีวิสัยทัศน์ ด้วยข้อผูกพันต่อการให้บริการสาธารณะและมีความสามารถในการกระตุ้นให้บุคคลในองค์กรใช้ศักยภาพที่ดีที่สุดทำให้เกิดประโยชน์สูงสุด ดังนั้นการจะทำให้การศึกษาบรรลุเป้าหมายดังกล่าวมา จะต้องอาศัยผู้นำที่มีวิธีการบริหารที่ทันสมัย ทันสถานการณ์ สามารถปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลง ทำให้บทบาทหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษาและรูปแบบบริหารจัดการต้องเปลี่ยนไป เพื่อให้เหมาะสมและสอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติพุทธศักราช 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พุทธศักราช 2545 (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2545)

จากที่กล่าวมาข้างต้น ผู้บริหารจึงต้องอาศัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเข้ามาบริหารจัดการสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น โดยใช้ความรู้ ทักษะและความสามารถในการแปลงแนวความคิด กลยุทธ์ให้เป็นแผนปฏิบัติงานและเตรียมความพร้อมรองรับการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ รวมถึงการจัดการกับอุปสรรคที่เกิดจากการปฏิบัติงานงานวิจัยในประเทศและต่างประเทศ พบว่า ความสำเร็จของหน่วยงานขึ้นอยู่กับความสามารถของผู้บริหาร ร้อยละ 70 อีกร้อยละ 30 เป็นความสามารถของบุคลากรที่เกี่ยวข้อง ดังนั้น ผู้บริหารจึงเป็นปัจจัยความสำเร็จ (Success Actor) ที่สำคัญขององค์กรและต้องสวมบท "ผู้นำการเปลี่ยนแปลง" เพื่อทำหน้าที่สร้างความมั่นคงเจริญเติบโตกับองค์กร (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, 2545) ผู้บริหารต้องนำการเปลี่ยนแปลง (Change leader) ที่มีประสิทธิภาพสามารถกำหนดทิศทาง การเปลี่ยนแปลงได้อย่างชัดเจน มีความมุ่งมั่นในการสร้างภาพใหม่ขององค์กร รวมทั้งส่งเสริมการเปลี่ยนแปลง (Change sponsor) ซึ่งจะช่วยให้เกิดการตัดสินใจ สื่อสารให้บุคคลในองค์กรเข้าใจและตระหนักถึงความสำคัญและความจำเป็นในการเปลี่ยนแปลง (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการระบบราชการ, 2548) ซึ่งสอดคล้องกับพฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational leadership) เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาของประเทศ (Bass and Avolio, 1994)

แนวคิดทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงจึงเหมาะสมกับบริบทของยุคปัจจุบันซึ่งเป็นยุคของการเปลี่ยนแปลง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาจะสามารถจูงใจให้ครูให้ความร่วมมือในการทำงานด้วยความเต็มใจ ซึ่งจากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องพบว่าโรงเรียนที่ได้รับรางวัลพระราชทานยังมีสัดส่วนไม่มากนัก สาเหตุจากปัญหาต่าง ๆ เช่น ปัญหาการบริหารหลักสูตรและงานวิชาการ ได้แก่ การที่นักเรียนได้คิดวิเคราะห์และลงมือปฏิบัติจริงน้อย ข้อจำกัดเรื่องความหลากหลายของแหล่งเรียนรู้ ปัจจัยด้านการบริหารการจัดการ ได้แก่ การจัดเก็บข้อมูลและสารสนเทศ ประสิทธิภาพการจัดระบบคุณภาพภายใน ปัจจัยด้านบุคลากรและการบริหาร ได้แก่ ความรู้ความเข้าใจในเป้าหมายของการจัดการศึกษาของครูและประสิทธิภาพในการจัดการเรียนการสอน โรงเรียนยังไม่สามารถพัฒนาการศึกษา และพัฒนานักเรียนตามหลักสูตรแกนกลาง และคุณลักษณะอันพึงประสงค์ได้ ปัจจัยด้านการพัฒนาบุคลากร (ธัญลักษณ์ ไกรสยาม, 2558) ปัญหาที่ปรากฏจึงต้องอาศัยภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นปัจจัยสำคัญในการดำเนินงานสถานศึกษารางวัลพระราชทานให้เป็นไปอย่างมีคุณภาพและประสบความสำเร็จ (โด่งสยาม โสมภา, 2559) โดยสภาพปัญหาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 1 มีสถานศึกษาที่ได้รับรางวัลพระราชทาน จำนวน 4 แห่ง จากทั้งหมด 234 แห่ง สาเหตุมาจากสถานศึกษาที่จะสามารถเข้ารับ การประเมินได้นั้นต้องมีคุณภาพตามเกณฑ์ที่จะต้องสามารถจัดการศึกษาให้ได้ตรงตามมาตรฐานและมี



การประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 14

The 14th STOU National Research Conference

คุณภาพครบทั้ง 6 ด้านเป็นที่ประจักษ์ ประกอบด้วย ด้านคุณภาพนักเรียน ด้านการบริหารหลักสูตรและงานวิชาการ ด้านการบริหารจัดการ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างสถานศึกษากับผู้ปกครองและชุมชน ด้านบุคลากรและการบริหารงานบุคลากร และด้านความดีเด่นของสถานศึกษา (สำนักทดสอบทางวิชาการ, 2545) จึงพบว่าสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 1 ส่วนใหญ่เป็นสถานศึกษาขนาดเล็กที่ขาดความพร้อมด้านบุคลากรและงบประมาณสนับสนุน ซึ่งเป็นปัญหาสำคัญในการขับเคลื่อนสถานศึกษาโดยเฉพาะการบริหารหลักสูตรและงานวิชาการที่ถือเป็นหัวใจของการจัดการศึกษาในสถานศึกษาที่จะต้องมีการบริหารหลักสูตรและงานวิชาการที่พร้อมทั้งวัสดุอุปกรณ์ ห้องเรียน และสื่อที่ทันสมัยจึงจะนำไปสู่การพัฒนาในด้านต่าง ๆ ตามองค์ประกอบของการพิจารณาสถานศึกษาได้ จึงพบว่าสถานศึกษาที่พร้อมรับการประเมินและผ่านการประเมินได้รับรางวัลพระราชทานในรอบสามปีที่ผ่านมา คือปี 2563 - 2565 เพียง 4 แห่ง เท่านั้น ส่วนสถานศึกษาที่เหลือยังพัฒนาไม่ถึงเกณฑ์สถานศึกษารับรางวัลพระราชทาน ปัญหาดังกล่าวสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 1 จึงได้กำหนดเป้าประสงค์ ที่เกี่ยวข้องกับการยกระดับคุณภาพการศึกษา ได้แก่ ให้ผู้เรียนทุกคนได้รับการศึกษาอย่างทั่วถึง เท่าเทียม และมีคุณภาพตามมาตรฐานชาติ พร้อมก้าวสู่สากล ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงบนพื้นฐานของความเป็นไทยให้ผู้เรียนทุกคนเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้มีความสามารถในการแข่งขันทั้งด้านทักษะวิชาการ ทักษะชีวิต และทักษะวิชาชีพตามคุณลักษณะในศตวรรษที่ 21 ให้ผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษาเป็นมืออาชีพ มีระบบบริหาร มีการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล และส่งเสริมให้ทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา และให้ผู้เรียนมีจิตสำนึกรักสิ่งแวดล้อม มีคุณธรรม จริยธรรมและนำแนวคิดตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสู่การปฏิบัติ เพื่อเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 1, 2564)

จากสภาพปัญหาดังกล่าว จึงได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อผลการพัฒนาโรงเรียนตามเกณฑ์รับรางวัลพระราชทาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 1 คาดหวังว่าผลการวิจัยจะเป็นประโยชน์เพื่อให้ผู้เกี่ยวข้องนำข้อมูล ที่ได้ไปใช้พัฒนาประสิทธิภาพของสถานศึกษาอันจะเป็นการพัฒนาสถานศึกษาและพัฒนาผู้เรียนต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนตามเกณฑ์รับรางวัลพระราชทาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 1
2. เพื่อศึกษาผลการพัฒนาโรงเรียนตามเกณฑ์รับรางวัลพระราชทาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 1
3. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อการพัฒนาโรงเรียนตามเกณฑ์รับรางวัลพระราชทาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 1



การประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 14

The 14th STOU National Research Conference

การทบทวนวรรณกรรม

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Bass and Avolio (1994) โดยแต่ละด้านมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1. การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์

Burns (1978) กล่าวถึง การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์หรือภาวะผู้นำเชิงบารมีคือ พฤติกรรมที่สามารถกระตุ้นความรู้สึกด้านอารมณ์ของผู้ตามให้สูงขึ้น ก่อให้เกิดการเลียนแบบและผูกพันต่อตัวผู้นำ ในทำนองเดียวกัน Bass and Avolio (1994) กล่าวถึง การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์หรือภาวะผู้นำเชิงบารมีคือ การมีวิสัยทัศน์ของผู้นำที่มีเป้าหมายที่เป็นอุดมการณ์มีความชัดเจนในการปฏิบัติงาน กล่าวที่จะทำในสิ่งใหม่ ๆ โดยมีความเป็นมิตร จริงใจ มีคุณธรรมนำทีมงานไปสู่ความสำเร็จที่ตั้งไว้ ผู้ตามมีความศรัทธา เลื่อมใส รักดี เป็นผู้ตามที่ผู้นำตั้งความคาดหวังไว้ขณะที่ Yukl (1998) กล่าวถึง การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์หรือภาวะผู้นำเชิงบารมีคือความสามารถในการมีอำนาจบังคับบัญชาให้ผู้ตามเกิดความซื่อสัตย์อย่างเข้มแข็ง มีความเสียสละทุ่มเท และที่สำคัญคือการมีอิทธิพลต่อผู้ตาม ซึ่งหลักในการสร้างบารมีให้เกิดขึ้นในตัวผู้นำนั้น ไม่ใช่สิ่งที่ย่ายในการสร้าง อีกทั้ง Gibson, Ivancevich, and Donnelly (2000) กล่าวถึง การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์หรือภาวะผู้นำเชิงบารมีคือ การที่ผู้นำสามารถปลุกฝังความรู้สึกที่มีคุณค่า ความเคารพ ชื่นชม และการมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน ในขณะเดียวกัน Covey (2004) กล่าวถึงการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์หรือภาวะผู้นำเชิงบารมีคือ ผู้นำควรมีการชื่นชมจากผู้ตาม โดยผู้นำที่มีบารมีต้องสร้างความชัดเจนต่าง ๆ แสดงให้เห็นคุณค่าของตนเองในทุกอิริยาบถ มีการกำหนดบทลงโทษหรือการอุทธรณ์ให้กับผู้ตาม และยึดหลักบนความเป็นจริง ความถูกต้องทางศีลธรรมและจริยธรรม ขณะที่ Bass and Riggio (2006) กล่าวถึง การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์หรือภาวะผู้นำเชิงบารมีคือ การที่ผู้นำประพฤติตัวเป็นแบบอย่างหรือเป็นโมเดลสำหรับผู้ตาม ผู้นำจะเป็นที่ยกย่อง เคารพ นับถือ ศรัทธา ไว้วางใจและทำให้ผู้ตามเกิดความภาคภูมิใจ เมื่อได้ร่วมงานกันผู้ตามจะพยายามประพฤติปฏิบัติเหมือนกับผู้นำ และต้องการเลียนแบบผู้นำของเขา สิ่งที่ผู้นำต้องปฏิบัติเพื่อบรรลุถึงคุณลักษณะนี้ คือ ผู้นำจะต้องมีวิสัยทัศน์และสามารถถ่ายทอดไปยัง ผู้ตาม ผู้นำจะมีพฤติกรรมที่มีความสม่ำเสมอมากกว่าการเอาแต่อารมณ์ สามารถควบคุมอารมณ์ได้ในสถานการณ์วิกฤต ผู้นำจะเป็นผู้ที่มีศีลธรรมและมีจริยธรรมสูง ผู้นำจะหลีกเลี่ยงที่จะใช้อำนาจเพื่อผลประโยชน์ส่วนตน แต่จะประพฤติตนเพื่อให้เกิดประโยชน์แก่ผู้อื่นและเพื่อประโยชน์ของกลุ่ม ผู้นำจะแสดงให้เห็นถึงความเฉลียวฉลาด ความมีสมรรถภาพ ความตั้งใจ การเชื่อมั่นในตนเอง ความแน่วแน่ในอุดมการณ์ ความเชื่อ และค่านิยม ผู้นำจะเสริมความภาคภูมิใจ ความจงรักภักดี และความมั่นใจของผู้ตาม และทำให้ผู้ตามมีความเป็นพวกเดียวกันกับผู้นำ โดยอาศัยวิสัยทัศน์และการมีจุดประสงค์ร่วมกัน ผู้นำแสดงความมั่นใจช่วยสร้างความรู้สึกเป็นหนึ่งเดียวกันเพื่อการบรรลุเป้าหมายที่ต้องการ ผู้ตามจะเลียนแบบผู้นำและพฤติกรรมของผู้นำจากการสร้างความมั่นใจในตัวเอง ประสิทธิภาพและเคารพในตนเอง ผู้นำการเปลี่ยนแปลงจึงรักษาอิทธิพลของตนในการบรรลุเป้าหมายและปฏิบัติภาระหน้าที่ขององค์กร นอกจากนี้ Oke, Munshi, and Walumbwa (2009) กล่าวถึง การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์หรือภาวะผู้นำเชิงบารมีคือ ผู้นำควรแสดงบทบาทเป็นตัวอย่างที่น่าเคารพยกย่องและสร้างความเชื่อถือ โดยพิจารณาความต้องการของคนอื่นมากกว่าตนเอง มั่นคงในความประพฤติกล้าที่ยอมรับความผิดพลาดร่วมกัน และชักนำตัวเองเกี่ยวกับหลักจริยธรรม

สรุปได้ว่า การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียนที่มีเป้าหมายที่เป็นอุดมการณ์ มีความชัดเจนในการปฏิบัติงานโดยแสดงให้เห็นคุณค่าของตนเองในทุกอิริยาบถ และยึดหลักบนความเป็นจริง ความถูกต้อง



การประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 14 The 14th STOU National Research Conference

ทางศีลธรรมและจริยธรรม เพื่อกระตุ้นความรู้สึกของบุคลากรให้เกิดความเคารพนับถือ ศรัทธา ไว้วางใจชื่นชม มีอิทธิพลทำให้บุคลากรเป็นพวกเดียวกัน เกิดความซื่อสัตย์และมีความเสียสละทุ่มเท เพื่อการบรรลุเป้าหมายที่ต้องการ

2. การสร้างแรงบันดาลใจ

Bass and Avolio (1994) กล่าวถึงการสร้างแรงบันดาลใจ คือ ผู้นำประพจน์ในทางที่จูงใจให้เกิดแรงบันดาลใจกับผู้ตามโดยการสร้างแรงจูงใจภายใน การให้ความหมายและท้าทายในเรื่องานของผู้ตาม ผู้นำจะกระตุ้นจิตวิญญาณของทีม (Team Spirit) ให้มีชีวิตชีวา มีการแสดงออกซึ่งความกระตือรือร้น โดยการสร้างเจตคติที่ดีและการคิดแง่บวก ผู้นำจะทำให้ผู้ตามสัมผัสกับภาพที่งดงามของอนาคต ผู้นำจะสร้างและสื่อความหวังที่ผู้นำต้องการอย่างชัดเจน ผู้นำจะแสดงการอุทิศตัวหรือความผูกพันต่อเป้าหมายและวิสัยทัศน์ร่วมกัน ผู้นำจะแสดงความเชื่อมั่นและแสดงให้เห็นความตั้งใจอย่างแน่วแน่ว่าจะสามารถบรรลุเป้าหมายได้ ผู้นำจะช่วยให้ผู้ตามมองข้ามผลประโยชน์ของตนเพื่อวิสัยทัศน์และภารกิจขององค์กร ผู้นำจะช่วยให้ผู้ตามพัฒนาความผูกพันของตนต่อเป้าหมายระยะยาว ในทำนองเดียวกัน Covey (2004) กล่าวถึง การสร้างแรงบันดาลใจคือ ผู้นำควรมองวิสัยทัศน์ร่วมผู้ตาม ผู้นำกับการสร้างแรงบันดาลใจให้กับผู้ตามให้มีมาตรฐานสูงขึ้นสื่อสารถึงเป้าหมายในอนาคตและจัดทำงานในแต่ละส่วน ผู้ตามจำเป็นต้องใช้เป้าหมายถ้าใช้แรงจูงใจในการแสดงออก มันเป็นส่วนสำคัญในวิสัยทัศน์ของผู้ที่สนับสนุนความสามารถในการสื่อสารโดยอนุญาตให้ผู้นำกล่าวถึงวิสัยทัศน์ในการยอมรับและแรงผลักดันในการชักชวนและบังคับ ในขณะที่ Bass and Riggio (2006) กล่าวถึง การสร้างแรงบันดาลใจ คือ การที่ผู้นำจะประพจน์ในการจูงใจผู้ตามให้เกิดแรงบันดาลใจ โดยการสร้างแรงบันดาลใจภายใน ให้ความหมายและความท้าทายในงานของผู้ตาม ผู้นำจะกระตุ้นจิตวิญญาณของทีมให้มีความกระตือรือร้น โดยการสร้างเจตคติที่ดีและการคิดในแง่บวก ผู้นำจะแสดงการอุทิศตัวหรือผูกพันต่อเป้าหมายและวิสัยทัศน์ร่วมกันและแสดงความเชื่อมั่นและแสดงให้เห็นความตั้งใจอย่างแน่วแน่ว่าจะสามารถบรรลุเป้าหมายได้ ซึ่งจะช่วยให้ผู้ตามมองข้ามผลประโยชน์ของตน เพื่อวิสัยทัศน์และภารกิจขององค์กร ผู้นำจะช่วยให้ผู้ตามพัฒนาความผูกพันของตนต่อเป้าหมายระยะยาว และบ่อยครั้งพบว่า การสร้างแรงบันดาลใจนี้เกิดขึ้นผ่านการคำนึงถึงเป็นปัจเจกบุคคล และกระตุ้นให้พวกเขาสามารถจัดการกับปัญหาที่ตนเองเผชิญได้ตลอดจน Oke, Munshi, and Walumbwa (2009) กล่าวถึงการสร้างแรงบันดาลใจ คือ ผู้นำจะต้องกระตุ้นและสร้างแรงบันดาลใจให้ผู้อื่นเกิดความเข้าใจกับสิ่งที่ท้าทายในองค์กร โดยจะต้องทำให้กลุ่มผู้ตามเกิดความรู้สึกกระตือรือร้นและคาดหวังทางที่ดี และทำการเชื่อมระหว่างความคาดหวังกับความรับผิดชอบวิสัยทัศน์ร่วมกัน

สรุปได้ว่า การสร้างแรงบันดาลใจ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่จูงใจให้เกิดแรงบันดาลใจให้กับบุคลากรให้มีมาตรฐานสูงขึ้น กระตุ้นให้บุคลากรมีความกระตือรือร้นและมองข้ามผลประโยชน์ของตน โดยการสร้างเจตคติที่ดีและการคิดแง่บวกแสดงความเชื่อมั่นและแสดงให้เห็นความตั้งใจอย่างแน่วแน่ว่าจะสามารถบรรลุเป้าหมายได้

3. การกระตุ้นทางปัญญา

Burns (1978) กล่าวถึง การกระตุ้นทางปัญญา คือ พฤติกรรมของผู้นำในการทำความเข้าใจกับปัญหาได้ดีจนสามารถทำให้ผู้ตามมองเห็นปัญหาดังกล่าวจากมุมมองใหม่ของตนได้เอง ในขณะที่ Bass and Avolio (1994) กล่าวถึงการกระตุ้นทางปัญญา คือ ผู้นำ มีการกระตุ้นผู้ตามให้เกิดความตระหนักรู้ถึงปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในหน่วยงาน ทำให้ผู้ตามมีความต้องการหาแนวทางใหม่ ๆ มาแก้ปัญหาในหน่วยงานเพื่อหาข้อสรุปใหม่ที่ดีกว่าเดิม และทำให้เกิดสิ่งใหม่สร้างสรรค์อีกทั้ง Yukl (1998) กล่าวถึง การกระตุ้นทางปัญญา คือ การกระตุ้นให้ผู้ตามคิดเกี่ยวกับการแก้ปัญหาหรือประเด็นต่าง ๆ



การประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 14

The 14th STOU National Research Conference

โดยการใช้กลยุทธ์ในการหาหนทางใหม่ ๆ ในทำนองเดียวกัน Gibson, Ivancevich, and Donnelly (2000) กล่าวถึงการกระตุ้นทางปัญญา คือ ผู้นำช่วยให้ผู้ตามมีความคิดอย่างมีเหตุผล โดยมีการทดสอบจากสถานการณ์จริง ทั้งยังมีการสนับสนุนให้ผู้ตามมีความคิดในเชิงสร้างสรรค์ในขณะเดียวกัน Covey (2004) กล่าวถึงการกระตุ้นทางปัญญา คือ ผู้นำควรเปิดโอกาสกระตุ้นทางปัญญาผู้ตาม ให้ผู้ตามเกิดความคิดสร้างสรรค์ของงานและองค์กร มีการเชื่อมโยงโครงสร้างวิสัยทัศน์เป้าหมายของผู้นำ ผู้ตาม และองค์กร เพื่อที่จะสร้างสรรค์และปรับเปลี่ยนอุปสรรคทิศทางใหม่ ๆ ร่วมกัน ขณะที่ Bass and Riggio (2006) กล่าวถึงการกระตุ้นทางปัญญา คือ การที่ผู้นำมีการกระตุ้นผู้ตามให้ตระหนักถึงปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในหน่วยงาน ทำให้ผู้ตามมีความต้องการหาแนวทางใหม่ ๆ มาแก้ปัญหาในหน่วยงาน เพื่อหาข้อสรุปใหม่ที่ดีกว่าเดิม เพื่อทำให้เกิดสิ่งใหม่และสร้างสรรค์โดยผู้นำ มีการคิดและแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ มีความคิดสร้างสรรค์ มีการตั้งสมมติฐาน การเปลี่ยนกรอบ การมองปัญหา และการเผชิญกับสถานการณ์เก่า ๆ ด้วยวิธีทางแบบใหม่ ๆ มีการจูงใจและสนับสนุนความคิดริเริ่มใหม่ ๆ ในการพิจารณาปัญหาและการหาคำตอบของปัญหา มีการให้กำลังใจผู้ตามให้พยายามหาทางแก้ปัญหาด้วยวิธีใหม่ ๆ ผู้นำมีการกระตุ้นให้ผู้ตามแสดงความคิดและเหตุผล และไม่วิจารณ์ความคิดของผู้ตาม แม้ว่ามันจะแตกต่างไปจากความคิดของผู้นำ ผู้นำทำให้ผู้ตามรู้สึกว่ปัญหาที่เกิดขึ้นเป็นสิ่งที่ท้าทายและเป็นโอกาสที่ดีที่จะแก้ปัญหาาร่วมกัน โดยผู้นำจะสร้างความเชื่อมั่นให้ผู้ตามว่าปัญหาทุกอย่างมีวิธีแก้ไขแม้บางปัญหาจะมีอุปสรรคมากมาย ผู้นำจะพิสูจน์ให้เห็นว่าสามารถเอาชนะอุปสรรคทุกอย่างได้จากความร่วมมือในการแก้ปัญหาของผู้ตามทุกคน รวมทั้งผู้ตามได้รับการกระตุ้นให้ตั้งคำถามต่อค่านิยมของตนเอง ความเชื่อ และประเพณี การกระตุ้นทางปัญญาเป็นส่วนสำคัญของการพัฒนาความสามารถของผู้ตามในการที่จะตระหนัก เข้าใจปัญหาด้วยตนเอง ตลอดจน Oke, Munshi, and Walumbwa (2009) กล่าวถึงการกระตุ้นทางปัญญา คือ ผู้นำจะต้องส่งเสริมให้มีการสร้างนวัตกรรมและเกิดความสามารถในการสร้างสรรค์เพื่อตอบสนองมติฐาน คำถาม และปรับเปลี่ยนมุมมองในเรื่องที่ยุ่งยาก และหลีกเลี่ยงการวิจารณ์ต่อสาธารณะ

สรุปได้ว่า การกระตุ้นทางปัญญา หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ทำความเข้าใจกับปัญหา มีการคิดและแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ โดยกระตุ้นให้บุคลากรตระหนักถึงปัญหาต่าง ๆ และคอยให้กำลังใจบุคลากรในการพยายามใช้กลยุทธ์หาแนวทางใหม่ ๆ มาแก้ปัญหาในหน่วยงาน ใช้ความคิดอย่างมีเหตุผล เพื่อหาข้อสรุปใหม่ที่ดีกว่าเดิม ทำให้เกิดสิ่งใหม่และสร้างสรรค์

4. การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

Burns (1978) กล่าวถึงการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล คือ พฤติกรรมของผู้นำที่แสดงให้เห็นในการทำงาน โดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลมีการเอาใจเขามาใส่ใจเรา มีการติดต่อสื่อสารแบบสองทางและเป็นรายบุคคล สนใจและเอาใจใส่ผู้ร่วมงานหรือผู้ตามเป็นรายบุคคล มีการวิเคราะห์ความต้องการและความสามารถของแต่ละบุคคล เป็นที่เล็งคอบให้คำแนะนำและส่งเสริมพัฒนาผู้ร่วมงานให้พัฒนาตนเอง ในขณะที่ Bass and Avolio (1994) กล่าวถึงการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล คือ ผู้นำจะมีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับบุคคลในฐานะเป็นผู้นำ ให้การดูแลเอาใจใส่ผู้ตามเป็นรายบุคคล และทำให้ผู้ตามรู้สึกมีคุณค่าและมีความสำคัญ ผู้นำจะเป็นโค้ช (Coach) และเป็นที่ปรึกษา (Advisor) ของผู้ตามแต่ละคนเพื่อการพัฒนาผู้ตาม ผู้นำจะเอาใจใส่เป็นพิเศษในความต้องการของแต่ละบุคคล เพื่อความสัมฤทธิ์ผลและเติบโตของแต่ละคน ผู้นำจะพัฒนาศักยภาพของผู้ตามและเพื่อนร่วมงานให้สูงขึ้น ในทำนองเดียวกัน Yukl (1998) กล่าวถึงการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล คือ เป็นการปฏิบัติต่อผู้ตามเฉพาะบุคคล โดยเอาใจใส่ในการพัฒนาบุคคล และช่วยเหลือให้ผู้ตามที่ยังขาด



การประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 14

The 14th STOU National Research Conference

ประสบการณ์ตามสมควร อีกทั้ง Covey (2004) กล่าวถึง การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล คือ ผู้นำต้องพิจารณาใส่ใจหรือสนใจผู้ตามรายบุคคล โดยผู้นำต้องรับฟังในส่วนที่เกี่ยวข้องกับผู้ตาม รวมถึงต้องการต่าง ๆ เข้าไว้ด้วยกันและสามารถสร้างทีมสอนให้ผู้ตามเกิดการกระตือรือร้น ช่วยเหลือตนเองได้ ยอมรับในสิ่งที่ผิดพลาดและนำวิธีการใหม่ ๆ มาปรับปรุงเพื่อทำให้งานก้าวหน้ามากยิ่งขึ้น ในขณะเดียวกัน Bass and Riggio (2006) กล่าวถึง การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล คือ ผู้นำจะมีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับบุคคลในฐานะเป็นผู้นำให้การดูแลเอาใจใส่ผู้ตามเป็นรายบุคคล และทำให้ผู้ตามรู้สึกมีคุณค่าและมีความสำคัญ ผู้นำจะเป็นที่ปรึกษาเพื่อการพัฒนาผู้ตาม โดยจะเอาใจใส่ในด้านความต้องการของปัจเจกบุคคล เพื่อผลสัมฤทธิ์และความเติบโตของแต่ละคน ผู้นำจะพัฒนาศักยภาพของผู้ตามและเพื่อนร่วมงานให้สูงขึ้น และยังปฏิบัติต่อผู้ตามโดยให้โอกาสในการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ สร้างบรรยากาศของการให้ความสนับสนุน คำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลในด้านความจำเป็นและความต้องการ ผู้นำมีการส่งเสริมการสื่อสารสองทาง มีการปฏิสัมพันธ์กับผู้ตามเป็นการส่วนตัว และให้ความสนใจในความกังวลของผู้ตาม รวมทั้งยังมองบุคคลเป็นบุคคล มีการเอาใจเขามาใส่ใจเรา เปิดโอกาสให้ผู้ตามได้เรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ ที่ท้าทายความสามารถ นอกจากนี้ Oke, Munshi, and Walumbwa (2009) กล่าวถึง การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล คือ ผู้นำให้ความสนใจกับความต้องการแต่ละบุคคลเพื่อสนับสนุนให้บรรลุผลสำเร็จและเกิดการพัฒนา โดยผู้นำจะเปรียบเสมือนผู้ฝึกสอนหรือผู้ให้คำปรึกษาที่สร้างสรรค์โอกาสที่ดีในการสร้างสรรค์ในการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ เห็นถึงคุณค่าความหลากหลายและหลีกเลี่ยงการควบคุม

สรุปได้ว่า การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงให้เห็นในการทำงาน โดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลสร้างบรรยากาศของการให้ความสนับสนุนบุคลากร มีการเอาใจเขามาใส่ใจเราให้การดูแลเอาใจใส่บุคลากรเป็นรายบุคคล และทำให้บุคลากรรู้สึกมีคุณค่า มีความสำคัญ คอยช่วยเหลือให้บุคลากรที่ยังขาดประสบการณ์นอกจากนี้ยังมีการวิเคราะห์ความต้องการและความสามารถของแต่ละบุคคลเพื่อส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพของบุคลากรให้สูงขึ้น

สถานศึกษารางวัลพระราชทาน

ความเป็นมาของสถานศึกษารางวัลพระราชทาน

ประเทศไทยมีการสร้างมาตรฐานการจัดการศึกษาในหลากหลายด้านและหนึ่งในมาตรฐานการศึกษาอันทรงเกียรติที่ได้รับการยอมรับคือ “รางวัลโรงเรียนพระราชทาน” ซึ่งเป็นโครงการที่จะทำการคัดเลือกสถานศึกษาเพื่อรับรางวัลพระราชทาน โครงการคัดเลือกนักเรียนนักศึกษาและสถานศึกษาเพื่อรับรางวัลพระราชทานเกิดขึ้นเมื่อ พ.ศ. 2506 สถานศึกษาที่ได้รับรางวัลพระราชทานต้องมีการดำเนินงานที่เป็นระบบ มีการเตรียมการเป็นอย่างดีเพื่อปรับกระบวนการการทำงานให้เป็นระบบริเริ่มโครงการที่เกิดประโยชน์ต่อผู้เรียนและชุมชน ผู้บริหารสถานศึกษาในฐานะผู้นำองค์กรจึงถือเป็นกลไกสำคัญและมีอิทธิพลสูงต่อคุณภาพของผลลัพธ์ที่ได้จากระบบการศึกษา ทั้งด้านประสิทธิภาพของการบริหารสถานศึกษาและประสิทธิภาพขององค์การทางการศึกษา ความสำเร็จและความล้มเหลวทางการศึกษานั้น ผู้บริหารนับว่าเป็นตัวแปรสำคัญ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในสังคมไทย คุณภาพและประสิทธิภาพทางการศึกษามักแปรปรวนไปตามผู้นำเสมอ ซึ่งการคัดเลือกนักเรียน นักศึกษาและสถานศึกษาเพื่อรับรางวัลพระราชทานนี้ เป็นงานที่มีเกียรติและเป็นสิริมงคล ผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่ายจึงจะต้องดำเนินการด้วยความรอบคอบ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในการประเมินและคัดเลือกลักษณะกระทำความดีอย่างมีหลักเกณฑ์ บริสุทธิคุณธรรมใช้ความสามารถและดุลพินิจในการพิจารณาตัดสินอย่างถูกต้องตามหลักการ มีใจเป็นกลางไม่โน้มเอียงไปฝ่ายใดฝ่ายหนึ่ง



การประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 14 The 14th STOU National Research Conference

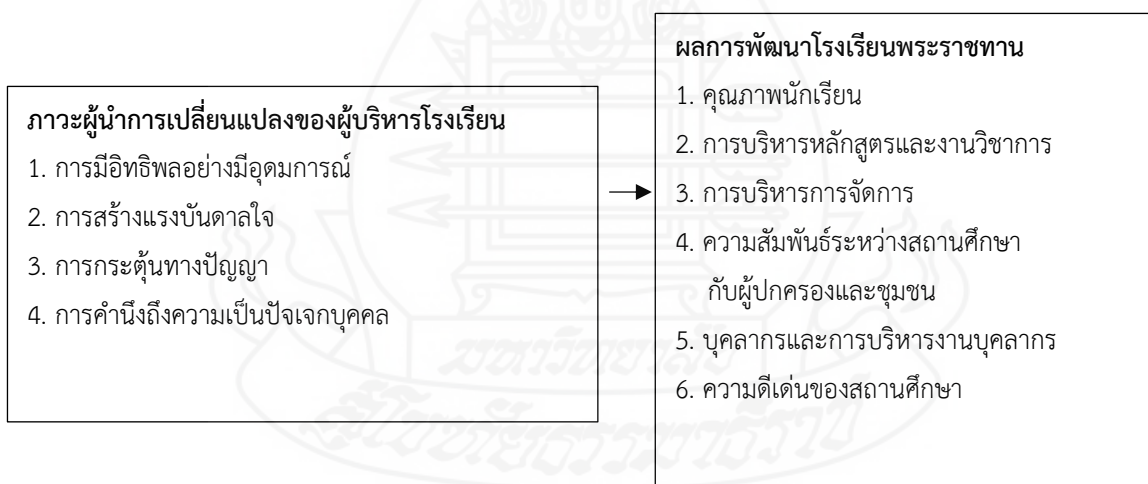
เพื่อให้ได้บุคคลหรือสถานศึกษาที่สมควรได้รับรางวัลพระราชทานอย่างแท้จริง นักเรียน นักศึกษาและสถานศึกษาที่ผ่านการตัดสินจะต้องมีสิ่งแสดงให้เห็นถึงความยอดเยี่ยม ดีเด่นอย่างชัดเจน และทุกคนต้องตระหนักอยู่เสมอว่า รางวัลพระราชทานเป็นสิ่งที่ทรงคุณค่าและเป็นเกียรติประวัติต่อผู้รับอย่างสูงสุด คุณความดีจะถูกประกาศและเผยแพร่ไปยังสาธารณชนทั่วไป ผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่ายจึงต้องกระทำอย่างรอบคอบ และผู้ที่ได้รับรางวัลไปแล้วต้องดำรงรักษาคุณความดีนั้นให้ยาวนานสืบไป (สำนักทดสอบทางวิชาการ, 2545)

กรอบแนวคิดการวิจัย

งานวิจัยนี้ เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ ผู้วิจัยกำหนดกรอบแนวคิด Bass and Avolio (1994) ประกอบด้วยภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลง ได้แก่ 1) การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ 2) การสร้างแรงบันดาลใจ 3) การกระตุ้นทางปัญญา และ 4) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล และแนวคิดเกี่ยวกับผลการพัฒนาโรงเรียนพระราชทานตรงตามมาตรฐานและมีคุณภาพของสำนักทดสอบทางวิชาการ (2545) ประกอบด้วย 1) คุณภาพนักเรียน 2) การบริหารหลักสูตรและงานวิชาการ 3) การบริหารการจัดการ 4) ความสัมพันธ์ระหว่างสถานศึกษากับผู้ปกครองและชุมชน 5) บุคลากรและการบริหารงานบุคลากร และ 6) ความดีเด่นของสถานศึกษา ซึ่งมีกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังภาพที่ 1

ตัวแปรต้น

ตัวแปรตาม



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ระเบียบวิธีวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูในโรงเรียนที่ได้รับรางวัลพระราชทานตามประกาศของกระทรวงศึกษาธิการในรอบสามปีที่ผ่านมา คือปี 2563 - 2565 ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 1 ซึ่งผ่านการคัดเลือกเข้ารับรางวัลพระราชทาน จำนวน 4 โรงเรียน ได้แก่ 1) โรงเรียนเชียงใน (เจริญราษฎร์) 2) โรงเรียนชุมชน



การประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 14

The 14th STOU National Research Conference

บ้านหนองบ่อ (วิจิตรราษฎร์สามัคคี) 3) โรงเรียนปทุมวิทยากร และ 4) โรงเรียนมูลนิธิวัดศรีอุบลรัตนาราม (ในพระอุปถัมภ์ สมเด็จพระเจ้าลูกเธอเจ้าฟ้าอุบลรัตนราชกัญญา สิริวัฒนาพรรณวดี) ประกอบด้วย ครู จำนวน 207 คน (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2566)

2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูในโรงเรียนที่ได้รับรางวัลพระราชทานในรอบสามปีที่ผ่านมาในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 1 จำนวน 135 คน โดยการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างตามตารางของ Krejcie and Morgan (1970) โดยการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) จำแนกตามขนาดโรงเรียน

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) ที่ผู้วิจัยได้สร้างและพัฒนาขึ้นจากการศึกษาเอกสารทางวิชาการและงานวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับเรื่องที่จะทำการศึกษา ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะข้อคำถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนตามเกณฑ์รางวัลพระราชทาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 1 ลักษณะคำถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) มี 5 ระดับ ตามวิธีของลิเคอร์ท (Likert)

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับผลการพัฒนาโรงเรียนตามเกณฑ์รางวัลพระราชทาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 1 ลักษณะคำถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) มี 5 ระดับ ตามวิธีของลิเคอร์ท (Likert)

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการวิจัย ผู้วิจัยดำเนินการ ดังนี้

1. ขออนุญาตจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชธานี ถึงผู้บริหารโรงเรียน 1) โรงเรียน เขื่อนใน (เจริญราษฎร์) 2) โรงเรียนชุมชนบ้านหนองบ่อ (วิจิตรราษฎร์สามัคคี) 3) โรงเรียนปทุมวิทยากร และ 4) โรงเรียนมูลนิธิวัดศรีอุบลรัตนาราม (ในพระอุปถัมภ์สมเด็จพระเจ้าลูกเธอเจ้าฟ้าอุบลรัตนราชกัญญา สิริวัฒนาพรรณวดี) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 1 เพื่อขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย

2. นำแบบสอบถามพร้อมสำเนาหนังสือขอความร่วมมือในการทำวิจัยส่งสถานศึกษา เพื่อขอความร่วมมือจากกลุ่มตัวอย่างในการตอบแบบสอบถาม และกำหนดวันในการเก็บรวบรวมแบบสอบถามด้วยตนเอง

3. เมื่อได้รับแบบสอบถามแล้ว นำมาตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามจากแบบสอบถามที่แจกไป จำนวน 135 ชุด โดยได้รับแบบสอบถามกลับคืน จำนวน 135 ชุด เป็นแบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์ คิดเป็นร้อยละ 100 เพื่อนำข้อมูลจากแบบสอบถามที่ได้รับไปวิเคราะห์ข้อมูลในลำดับต่อไป

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปในการวิเคราะห์ ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ค่าสหสัมพันธ์เพียร์สัน และการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณ



การประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 14
The 14th STOU National Research Conference

ผลการวิจัย

สรุปผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนตามเกณฑ์รับรางวัลพระราชทาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 1 ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับการปฏิบัติ และอันดับที่ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนตามเกณฑ์รับรางวัลพระราชทานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 1 โดยรวมและรายด้าน

(n=135)

ด้านที่	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	$\bar{X}$	S. D.	ระดับการปฏิบัติ	อันดับที่
1	ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์	4.32	0.35	มาก	2
2	ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ	4.14	0.32	มาก	4
3	ด้านการกระตุ้นทางปัญญา	4.25	0.37	มาก	3
4	ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	4.36	0.37	มาก	1
รวม		4.27	0.22	มาก	

จากตารางที่ 1 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนตามเกณฑ์รับรางวัลพระราชทาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 1 โดยรวม และรายด้าน มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ =4.27, S.D.=0.22) เมื่อพิจารณารายด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยดังนี้ 1) ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ($\bar{X}$ =4.36, S.D.=0.37) 2) ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ($\bar{X}$ =4.32, S.D.=0.35) 3) ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ($\bar{X}$ =4.25, S.D.=0.37) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ($\bar{X}$ =4.14, S.D.=0.32)

2. ผลการวิเคราะห์ผลการพัฒนาโรงเรียนตามเกณฑ์รับรางวัลพระราชทาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 1 ดังตารางที่ 2



การประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 14
The 14th STOU National Research Conference

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับการปฏิบัติ และอันดับที่ของผลการพัฒนาโรงเรียน
ตามเกณฑ์รับรางวัลพระราชทาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
อุบลราชธานี เขต 1 โดยรวมและรายด้าน

(n=135)

ด้านที่	ผลการพัฒนาโรงเรียนตามเกณฑ์รับรางวัล พระราชทาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับการปฏิบัติ	อันดับที่
1	ด้านคุณภาพนักเรียน	4.44	0.37	มาก	1
2	ด้านการบริหารหลักสูตรและงานวิชาการ	4.38	0.31	มาก	2
3	ด้านการบริหารการจัดการ	4.31	0.30	มาก	4
4	ด้านความสัมพันธ์ระหว่างสถานศึกษา กับผู้ปกครองและชุมชน	4.18	0.33	มาก	6
5	ด้านบุคลากรและการบริหารงานบุคลากร	4.33	0.33	มาก	3
6	ด้านความดีเด่นของสถานศึกษา	4.25	0.31	มาก	5
รวม		4.32	0.18	มาก	

จากตารางที่ 2 พบว่า ผลการพัฒนาโรงเรียนตามเกณฑ์รับรางวัลพระราชทาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 1 โดยรวมและรายด้าน มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ =4.32, S.D.=0.18) เมื่อพิจารณาราย
ด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้อยู่ในระดับมากที่สุด 1) ด้านคุณภาพนักเรียน ($\bar{X}$ =4.44, S.D.=0.37) 2) ด้าน
การบริหารหลักสูตรและงานวิชาการ ($\bar{X}$ =4.38, S.D.=0.31) 3) ด้านบุคลากรและการบริหารงานบุคลากร ($\bar{X}$ =4.33,
S.D.=0.33) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ 4) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างสถานศึกษากับผู้ปกครองและชุมชน ($\bar{X}$ =4.18,
S.D.=0.33)

3.ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อผลการพัฒนาโรงเรียนตามเกณฑ์รับ
รางวัลพระราชทาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 1 ดังตารางที่ 3



การประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 14
The 14th STOU National Research Conference

ตารางที่ 3 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สันระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ
ผู้บริหารกับผลการพัฒนาโรงเรียนตามเกณฑ์รับรางวัลพระราชทาน สังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานีเขต 1

ตัวแปร	X ₁	X ₂	X ₃	X ₄	Y
X ₁	1.000	0.051	0.206*	0.382**	0.436**
X ₂		1.000	0.049	0.201*	0.609**
X ₃			1.000	0.119	0.279**
X ₄				1.000	0.491**
Y					1.000

* แทน มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** แทน มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 3 การตรวจสอบ Multicollinearity ด้วยการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน พบว่าไม่มีตัวแปรอิสระคู่ใดมีปัญหาความสัมพันธ์กันเองสูง เนื่องจากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระทุกคู่มีค่าระหว่าง 0.201 – 0.382 มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง ดังนั้นจึงสรุปได้ว่า ตัวแปรอิสระเป็นไปตามข้อตกลงตามเงื่อนไขของการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ ผู้วิจัยจึงการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณของตัวแปรภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อการพัฒนาโรงเรียนตามเกณฑ์รับรางวัลพระราชทานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานีเขต 1 ใช้วิธีการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบปกติ (Enter Multiple Regression Analysis) ของตัวแปรภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อการพัฒนาโรงเรียนตามเกณฑ์รับรางวัลพระราชทานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานีเขต 1



การประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 14
The 14th STOU National Research Conference

ตารางที่ 4 การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบปกติ (Enter Multiple Regression Analysis) ของตัวแปรภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อผลการพัฒนาโรงเรียนตามเกณฑ์รับรางวัลพระราชทานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานีเขต 1

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ของผู้บริหารโรงเรียน	b	S. E.	β	t	P
ค่าคงที่ (Constant)	1.501	0.201		7.456**	0.000
ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ (X_2)	0.306	0.032	0.534	9.656**	0.000
ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (X_1)	0.148	0.032	0.277	4.648**	0.000
ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (X_4)	0.129	0.030	0.258	4.313**	0.000
ด้านการกระตุ้นทางปัญญา (X_3)	0.082	0.028	0.164	2.965**	0.004
R = 0.79 R ² = 0.62 Adj R ² = 0.61 S.E.est = 0.12 a = 1.50 F = 52.72 ** = 0.00					

** แทน มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 4 พบว่า ตัวแปรภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อผลการพัฒนาโรงเรียนตามเกณฑ์รับรางวัลพระราชทานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานีเขต 1 ประกอบด้วย ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (X_1) ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ (X_2) ด้านการกระตุ้นทางปัญญา (X_3) ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (X_4) สามารถพยากรณ์การพัฒนาโรงเรียนตามเกณฑ์รับรางวัลพระราชทาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานีเขต 1 ได้ร้อยละ 62 อย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ในรูปแบบของคะแนนดิบ (b) เท่ากับ 0.148, 0.306, 0.082 และ 0.129 ตามลำดับ และค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน (β) เท่ากับ 0.277, 0.534, 0.164 และ 0.258 ตามลำดับ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณของตัวแปรเกณฑ์และตัวพยากรณ์ มีค่าเท่ากับ 0.79 มีอำนาจพยากรณ์ร้อยละ 62 และมีค่าความคลาดเคลื่อนที่เกิดจากการพยากรณ์เท่ากับ 0.12

จึงสรุปได้ว่าการพัฒนาโรงเรียนตามเกณฑ์รับรางวัลพระราชทานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานีเขต 1 (Y) ขึ้นอยู่กับตัวแปรพยากรณ์ ได้แก่ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ (X_2) ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (X_1) ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (X_4) และด้านการกระตุ้นทางปัญญา (X_3) เมื่อนำค่าสถิติต่าง ๆ มาสร้างสมการได้สมการพยากรณ์ ผลการพัฒนาโรงเรียนตามเกณฑ์รับรางวัลพระราชทาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานีเขต 1 ได้ดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนดิบ

$$\hat{Y} = 1.501 + 0.306(X_2) + 0.148(X_1) + 0.129(X_4) + 0.082(X_3)$$

สมการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนมาตรฐาน



การประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 14
The 14th STOU National Research Conference

$$\hat{Z} = 0.534(Z_2) + 0.277(Z_1) + 0.258(Z_4) + 0.164(Z_3)$$

อภิปรายผลการวิจัย

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนตามเกณฑ์รับรางวัลพระราชทาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 1 อยู่ในระดับมาก เนื่องจากภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของโรงเรียนตามเกณฑ์รับรางวัลพระราชทาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 1 นั้น มุ่งเน้นที่การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล เช่นมีการอำนวยความสะดวกให้คำแนะนำ ให้ความช่วยเหลือ สนับสนุนวิธีทำงานของผู้ร่วมงาน มีการเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานได้แสดงความสามารถในการทำงานอย่างเต็มที่ มีการกล่าวคำยกย่อง ชมเชยในความสามารถของผู้ร่วมงานเมื่อปฏิบัติงานเป็นผลสำเร็จ มีการปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชา โดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลทั้งในด้านความต้องการและความจำเป็น ส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานเกิดความมั่นใจในตนเอง โดยการมอบหมายงานพิเศษให้ปฏิบัติ และคอยให้คำแนะนำ ทำหน้าที่พี่เลี้ยง ผู้แนะนำ และฝึกเพื่อพัฒนาความสามารถของผู้ร่วมงาน และปฏิบัติต่อผู้ร่วมงาน โดยคำนึงถึงความรู้ ความสามารถ ความแตกต่างระหว่างบุคคล สอดคล้องกับการศึกษาวิจัยของ กิตติศักดิ์ ปัญโญ และฉลองชาติรุประชีวิน (2561) ที่ได้ทำการศึกษาวิจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 3 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ประสิทธิผลของการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ผลการศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ อย่างมีนัยทางสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีจำนวน 3 ตัวแปร คือ การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล และการกระตุ้นทางปัญญาลำดับ สอดคล้องกับ Silvana and Trajko (2018) ที่ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กร ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กร การปรับปรุงคุณภาพของบุคลากร การพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากรโดยเฉพาะตัวแปรที่ส่งผลมากที่สุด ได้แก่ การมีวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนในการพัฒนาบุคลากรที่คำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล โดยกระตุ้นให้บุคลากรมีความคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม และการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมงานที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งส่งผลต่อประสิทธิผลขององค์กรและความสำเร็จขององค์กร สอดคล้องกับทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ Bass and Avolio (1994) ที่กล่าวถึงภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นกระบวนการที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงานและผู้ตาม โดยการเปลี่ยนแปลงความพยายามของผู้ร่วมงานและผู้ตามให้สูงขึ้นกว่าความพยายามที่คาดหวัง พัฒนาความสามารถของผู้ร่วมงานและผู้ตามไปสู่ระดับที่สูงขึ้นและศักยภาพมากขึ้น ทำให้เกิดการตระหนักรู้ในการกิจและวิสัยทัศน์ของกลุ่มและขององค์กร จูงใจให้ผู้ร่วมงานและผู้ตามมองให้ไกลเกินกว่าความสนใจของพวกเขาไปสู่ประโยชน์ของกลุ่มขององค์กรและสังคม ทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ Bass and Avolio (1994) ประกอบด้วยพฤติกรรมเฉพาะ 4 ประการ คือ 1) ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ 2) ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ 3) ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา และ 4) ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

2. ผลการพัฒนาโรงเรียนตามเกณฑ์รับรางวัลพระราชทาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 1 อยู่ในระดับมาก เป็นผลมาจากการให้ความสำคัญในด้านคุณภาพนักเรียน การบริหารหลักสูตรและงาน



การประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 14

The 14th STOU National Research Conference

วิชาการที่มีคุณภาพส่งผลให้เป็นไปตามเกณฑ์รับรางวัลพระราชทาน เช่น นักเรียนมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี ปรับตัวได้ และอยู่ร่วมกันอย่างสงบสุข นักเรียนเป็นผู้ห่างไกลจากสารเสพติด ปัญหาทางเพศและอบายมุข นักเรียนมีความสามารถในการคิดวิเคราะห์ สังเคราะห์ และสื่อความได้อย่างมีเหตุผล นักเรียนมีคุณธรรม จริยธรรม และคุณลักษณะอันพึงประสงค์ นักเรียนมีส่วนร่วมในกิจกรรมศิลปะ ดนตรี และกีฬา และนักเรียนมีความรู้ความสามารถรอบด้านหรือมีความสามารถพิเศษ มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนโดยรวมของสถานศึกษาสูงกว่าเกณฑ์ สอดคล้องกับ ฐิติพร จุ้ยจำนงค์ (2564) ที่ได้ศึกษาวิจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษารางวัลพระราชทานกับกลยุทธ์การจัดการความขัดแย้ง ผลการวิจัยพบว่า ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษารางวัลพระราชทาน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยผู้บริหารสร้างความมั่นใจและส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานเห็นคุณค่าของผลงานที่สำเร็จเพื่อให้เกิดความพยายามในการทำงานเพื่อพัฒนาผู้เรียนมากยิ่งขึ้น สอดคล้องกับผลการศึกษาวิจัยของ Micheal (2003) ได้ศึกษาวิจัยความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา 2 กลุ่มใน 4 ด้านคือ อัตราการเข้าเรียน อัตราการลาออก อัตราการเรียนจบตามเวลาที่กำหนดไว้ในหลักสูตร และอัตราการเรียนต่อ พบว่า ผู้บริหารทั้งสองกลุ่มมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสูง ส่งผลต่อผลการเรียนและการมาเรียน และอัตราการออกกลางคันของนักเรียน ภาวะผู้นำที่ให้ความสำคัญกับการพัฒนาคุณภาพนักเรียนและพัฒนาคุณภาพด้านวิชาการของโรงเรียนจึงมีความสำคัญ สอดคล้องกับการศึกษาวิจัยของ ธนากร นิลน้อย (2565) ที่พบว่าได้ทำการศึกษาวิจัยความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดนนทบุรี พบว่า การบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าด้านการพัฒนาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาและด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ และลำดับสุดท้ายคือ ด้านการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา และความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน โดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวก ($r=.775$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับการศึกษาวิจัยของ Silvana and Trajko (2018) ที่พบว่า การกระตุ้นให้บุคลากรมีความคิดสร้างสรรค์ นวัตกรรม และการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมงานที่มีประสิทธิภาพ ส่งผลต่อประสิทธิผลขององค์กรและความสำเร็จขององค์กร สอดคล้องกับผลการศึกษาวิจัยของ ขจรศักดิ์ เขียวน้อย (2564) ที่พบว่า การบริหารจัดการสถานศึกษาขนาดเล็กเพื่อรับรางวัลพระราชทานเป็นวิธีการที่ทำให้บุคลากรเกิดความร่วมมือในการปฏิบัติงาน และนำไปสู่ความสำเร็จในการยกระดับคุณภาพของสถานศึกษา อันประกอบไปด้วย 1) การมีวิสัยทัศน์เชิงกลยุทธ์ภายใต้ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร 2) การมีระบบพัฒนาองค์กรให้เกิดประสิทธิผลสู่ความเป็นเลิศ 3) การจัดหาและพัฒนาสื่อเทคโนโลยีและการสื่อสาร 4) การขับเคลื่อนระบบการประกันคุณภาพภายในสู่การปฏิบัติอย่างเข้มแข็ง และ 5) การจัดระบบข้อมูลและสารสนเทศพื้นฐานของสถานศึกษาที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งมีแนวปฏิบัติที่ดี คือ การบริหารจัดการสถานศึกษาขนาดเล็กเพื่อรับรางวัลพระราชทานควรเริ่มจากการมุ่งเน้นพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยการเสริมสร้าง ฝึกอบรม ประชุม สัมมนาถ่ายทอดประสบการณ์ แลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อให้มีความรู้ ทักษะ เจตคติ คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพเพิ่มขึ้น สามารถนำผลที่ได้จากการพัฒนาไปใช้ประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานตามมาตรฐานการประเมิน สถานศึกษาเพื่อรับรางวัลพระราชทานให้มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และเกิดการพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างต่อเนื่องยาวนานและประสบความสำเร็จจนเป็นแบบอย่างให้แก่สถานศึกษาอื่น ๆ ได้เป็นอย่างดี อันเป็นการสร้างคุณค่าและรักษาความดีให้สมศักดิ์ศรีรางวัลพระราชทานสืบไป



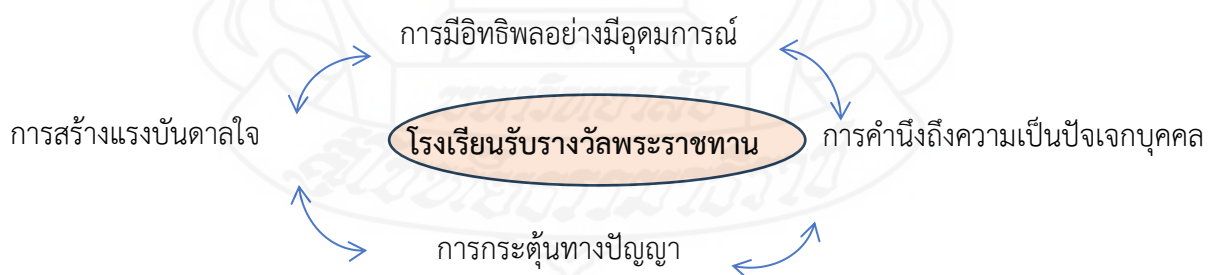
การประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 14
The 14th STOU National Research Conference

3. ผลการวิจัยเพื่อสร้างสมการพยากรณ์ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อผลการพัฒนาโรงเรียนตามเกณฑ์รับรางวัลพระราชทานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 1 ตัวแปรที่ถูกเลือกเข้าสู่สมการมี 4 ตัวแปร ได้แก่ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ (X_2) ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (X_1) ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (X_4) และด้านการกระตุ้นทางปัญญา (X_3) เป็นตัวแปรพยากรณ์ที่ส่งผลต่อ การพัฒนาโรงเรียนตามเกณฑ์รับรางวัลพระราชทานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานีเขต 1 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ทั้งนี้เนื่องจาก พฤติกรรมของผู้นำที่แสดงออก มีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลงเจตคติและพฤติกรรมของครูในสถานศึกษา ซึ่งกระตุ้นพฤติกรรมให้เกิดความร่วมมือ สร้างแรงจูงใจ มีความพยายามเพิ่มมากขึ้น มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากกว่าที่มีอยู่ ตระหนักในการกิจของสถานศึกษา ส่งผลให้สถานศึกษามีการพัฒนาตามเกณฑ์เพื่อขอรับรางวัลโรงเรียนพระราชทาน สอดคล้องกับ วิมลพรรณ ช่างคิด (2560) กล่าวถึง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลต่อความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร มีความกระตือรือร้นในการทำงาน สามารถจูงใจให้บุคลากรทำงานด้วยความเสียสละเพื่อส่วนรวมเพื่อการเปลี่ยนแปลงขององค์กรให้ประสบความสำเร็จ สอดคล้องกับ อังกูร เกาวัลย์ (2562) กล่าวถึง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความสำคัญต่อความสำเร็จของโรงเรียน เป็นสิ่งที่แสดงถึงคุณภาพของโรงเรียนที่ดำเนินการโดยผ่านเครือข่ายบุคคลและบทบาทหน้าที่ขององค์กร เพื่อให้ผู้ตามยินยอมทำตามผลการปฏิบัติงานขององค์กร

องค์ความรู้ใหม่จากการวิจัย

จากการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อผลการพัฒนาโรงเรียนตามเกณฑ์รับรางวัลพระราชทาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 1 ผู้วิจัยสรุปองค์ความรู้ใหม่จากการวิจัยดังภาพที่ 2



ภาพที่ 2 องค์ความรู้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อผลการพัฒนาตามเกณฑ์รับรางวัลพระราชทาน

สรุป

จากการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อผลการพัฒนาโรงเรียนตามเกณฑ์รับรางวัลพระราชทาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 1 พบว่า 1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนตามเกณฑ์รับรางวัลพระราชทาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 1



การประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 14 The 14th STOU National Research Conference

อยู่ในระดับมาก 2. ผลการพัฒนาโรงเรียนตามเกณฑ์รับรางวัลพระราชทาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 1 อยู่ในระดับมาก และ 3. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อผลการพัฒนาโรงเรียนตามเกณฑ์รับรางวัลพระราชทาน สามารถพยากรณ์การพัฒนาโรงเรียนตามเกณฑ์รับรางวัลพระราชทาน มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณของตัวแปรเกณฑ์และตัวพยากรณ์ มีค่าเท่ากับ 0.79 มีอำนาจพยากรณ์ร้อยละ 62 และมีค่าความคลาดเคลื่อนที่เกิดจากการพยากรณ์เท่ากับ 0.12 สมการพยากรณ์การสร้างองค์กรแห่งความสุข ในรูปแบบคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐาน ดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนดิบ

$$\hat{Y} = 1.501 + 0.306(X_2) + 0.148(X_1) + 0.129(X_4) + 0.082(X_3)$$

สมการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนมาตรฐาน

$$\hat{Z} = 0.534(Z_2) + 0.277(Z_1) + 0.258(Z_4) + 0.164(Z_3)$$

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัย ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

1. ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของโรงเรียนตามเกณฑ์รับรางวัลพระราชทาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 1 โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ซึ่งให้เห็นว่าผู้บริหารควรอำนวยความสะดวกให้คำแนะนำ ให้ความช่วยเหลือ สนับสนุนวิธีทำงานของผู้ร่วมงาน และเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานได้แสดงความสามารถในการทำงานอย่างเต็มที่

2. ผลการวิจัยพบว่า ผลการพัฒนาโรงเรียนตามเกณฑ์รับรางวัลพระราชทาน โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านคุณภาพนักเรียน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ซึ่งให้เห็นว่าผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาผู้เรียนเพื่อยกระดับคุณภาพสถานศึกษาตามเกณฑ์รับรางวัลพระราชทาน

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งเสริมการพัฒนาโรงเรียนตามเกณฑ์รับรางวัลพระราชทาน โดยวิธีวิจัยเชิงคุณภาพเพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึก

2. ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาโรงเรียนตามเกณฑ์รับรางวัลพระราชทาน จากปัจจัยอื่น ๆ เพื่อนำไปใช้ปรับปรุงยุคให้เหมาะกับสถานศึกษาแต่ละแห่งและเขตพื้นที่การศึกษาที่มีความแตกต่างกัน

เอกสารอ้างอิง

- ดาวรรุณณ ฤทธิการ. (2558). ภาวะผู้นำเหนือผู้นำ แบบภาวะผู้นำแห่งศตวรรษที่ 21. วารสารบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยขอนแก่น, 11(2), 23-35. <https://so02.tci-thaijo.org/index.php/EDMKKU/article/view/47909>
- โด่งสยาม โสมาภา. (2559). การวิเคราะห์ปัจจัยและแนวปฏิบัติที่เป็นเลิศในการบริหารจัดการสถานศึกษาเอกชนเพื่อรับรางวัลพระราชทาน. วารสารสมาคมนักวิจัย, 21(1), 101-121. <https://so04.tci-thaijo.org/index.php/jar/article/view/243088>



การประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 14
The 14th STOU National Research Conference

- เทียน ทองแก้ว. (2545). ภาวะผู้นำ: สมรรถนะหลักของผู้บริหารยุคปฏิรูป. *วารสารวิชาการ*, 5(9), 1-35.
- ธนากร นิลน้อย. (2565). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดนนทบุรี. *วารสารวิชาการสิรินธรปริทรรศน์*, 23(2), 136-148. <https://so06.tcithaijo.org/index.php/jsr/article/view/249501/174621>
- ธัญลักษณ์ ไกรสยาม. (2558). มาตรฐานโรงเรียนรางวัลพระราชทานของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 12. *วารสารนาคบุตรปริทรรศน์มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช*, 7(1), 22-31. <https://so04.tci-thaijo.org/index.php/nakboot/article/view/96535>
- บุญชม ศรีสะอาด. (2554). *การวิจัยเบื้องต้น*. (พิมพ์ครั้งที่ 9). สุวีริยาสาส์น.
- รุ่ง แก้วแดง. (2546). *โรงเรียนนิติบุคคล*. วัฒนาพานิช.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานีเขต 1. (2564). *แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ 2564*. <https://ubn1.go.th/page/view?id=22>.
- สำนักงานคณะกรรมการการพัฒนาระบบราชการ. (2548). *การบริหารการเปลี่ยนแปลงการบริหารราชการแนวใหม่ บริบทและเทคนิควิธี*. วิชั่น พรินท์แอนด์มัลติมีเดีย.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2566). *ระบบข้อมูลสารสนเทศเพื่อการบริหาร*. <https://data.bopp-obec.info/emis/index.php>.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2545). *พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ*. พรักหวานกราฟฟิค.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2546). *การพัฒนาแหล่งเรียนรู้ในสถานศึกษา*. พรักหวานกราฟฟิค.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2545). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง. *ชุดการเรียนรู้ด้วยตนเอง หลักสูตรการพัฒนาผู้บริหารระดับกลาง*. ธนาเพรส แอนด์ กราฟฟิค.
- สำนักทดสอบทางวิชาการ. (2545). *คู่มือการประเมินสถานศึกษาเพื่อรับรางวัลพระราชทานระดับประถมศึกษาและมัธยมศึกษา*. โรงพิมพ์คุรุสภา.
- เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์. (2544). การวิจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำและพฤติกรรมผู้นำ ใน *ประมวลสาระชุดการวิจัยการบริหารการศึกษา หน่วยที่ 9*. มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- Bass, B. M. (1985). *Leadership and performance beyond expectation*. The Free Press.
- Bass, B. M., & Avolio, B. J. (1994). *Improving Organizational Effectiveness Through Transformational Leadership*. Sage.
- Bass, B. M. & Riggio, R. E. (2006). *Transformational Leadership* (2nd ed). Lawrence Erlbaum Associates.
- Bennis, W., & Nanus, B. (1985). *Leaders strategies for taking charge*. Harper & Row.
- Burns, J. M. (1978). *Leadership*. Harper and Row.
- Covey, S. R. (2004). *The 8th Habit: From Effectiveness to Greatness*. Simon & Schuster.
- Gibson, J. L., Ivancevich, J. M. & Donnelly, J. H. (2000). *Organizations: Behavior Structure Process*. McGraw-Hill.



การประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 14

The 14th STOU National Research Conference

Roger, G., Niall, L. & Douglas, C. P. (1998). Leadership and Organizations
for the new Millennium. *The Journal of Leadership Studies*, 5(4), 1-22.

<https://journals.sagepub.com/doi/abs/10.1177/107179199900500405>

Griffin, R. W. (1996). *Management* (5th ed.). Leithwood and Jantzi.

Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining Sample Size for research
activities. *Educational and Psychological Measurement*, 10(3), 607-610.

<https://journals.sagepub.com/doi/abs/10.1177/001316447003000308>

Yukl, G. A. (1998). *Leadership in organizations* (4th ed.). Prentice. Hall.

