

การวิเคราะห์องค์ประกอบคุณลักษณะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร
สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี

FACTOR ANALYSIS OF CHANGE AGENTS CHARACTERISTICS
OF SCHOOL ADMINISTRATORS UNDER SECONDARY EDUCATIONAL
SERVICE AREA OFFICE PATHUMTHANI



วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาครุศาสตรบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

คณะครุศาสตรบัณฑิตและเทคโนโลยี

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

พ.ศ.2566

KMITL-2023-ED-M-218-002

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

FACTOR ANALYSIS OF CHANGE AGENTS CHARACTERISTICS
OF SCHOOL ADMINISTRATORS UNDER SECONDARY
EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE PATHUMTHANI



KRAN CHAIMUANGMOON

A THESIS SUBMITTED IN PARTIAL FULFILLMENT
OF THE REQUIREMENTS FOR THE DEGREE OF
MASTER OF SCIENCE IN INDUSTRIAL EDUCATION
IN EDUCATIONAL ADMINISTRATION
SCHOOL OF INDUSTRIAL EDUCATION AND TECHNOLOGY
KING MONGKUT'S INSTITUTE OF TECHNOLOGY LADKRABANG

2023

KMITL-2023-ED-M-218-002

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



COPYRIGHT 2023

SCHOOL OF INDUSTRIAL EDUCATION AND TECHNOLOGY

KING MONGKUT'S INSTITUTE OF TECHNOLOGY LADKRABANG

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

หัวข้อวิทยานิพนธ์	การวิเคราะห์องค์ประกอบคุณลักษณะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี
นักศึกษา	นายกรานต์ ไชยเมืองมูล
รหัสประจำตัว	61603062
ปริญญา	ครุศาสตรบัณฑิต สาขาบริหารการศึกษา
สาขาวิชา	การบริหารการศึกษา
พ.ศ.	2566
อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์	รองศาสตราจารย์ ดร.ฐิยาพร กันตารณวัฒน์
อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม	รองศาสตราจารย์ ดร.ปริยาภรณ์ ตั้งคุณานันต์

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) วิเคราะห์องค์ประกอบคุณลักษณะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี และ 2) ศึกษาความคิดเห็นของผู้บริหาร และครู ที่มีต่อคุณลักษณะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ผู้บริหาร และครูของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี 11 แห่ง จำนวน 300 คน ในปีการศึกษา 2564 ใช้การสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่าง 0.60 – 1.00 และค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.98 วิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจด้วยวิธีองค์ประกอบหลักและหมุนแกนองค์ประกอบแบบมูมจากด้วยวิธีวาริแมกซ์

ผลการวิจัยพบว่า 1) องค์ประกอบคุณลักษณะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี มีจำนวน 7 องค์ประกอบ ได้แก่ 1. การบูรณาการความรู้ความสามารถและสร้างอิทธิพลทางความคิด ประกอบด้วย 8 ตัวแปร 2. การพัฒนาศักยภาพมนุษย์ ประกอบด้วย 8 ตัวแปร 3. การเป็นต้นแบบทางคุณธรรมจริยธรรม ประกอบด้วย 7 ตัวแปร 4. การนำองค์กรสู่ความสำเร็จ ประกอบด้วย 7 ตัวแปร 5. การมีทักษะในการสื่อสารอย่างสร้างสรรค์ ประกอบด้วย 6 ตัวแปร 6. การสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน ประกอบด้วย 5 ตัวแปร และ 7. การเสริมพลังแรงใจแบบมีส่วนร่วม ประกอบด้วย 4 ตัวแปร โดยทั้ง 7 องค์ประกอบสามารถอธิบายค่าความแปรปรวนสะสมได้ร้อยละ 85.214 และ 2) ระดับความคิดเห็นของผู้บริหาร และครูสังกัด

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานีที่มีต่อคุณลักษณะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ
ผู้บริหารสถานศึกษา ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.47$, S.D. = 0.46)



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

Thesis Title	Factor Analysis of Change Agents Characteristics of School Administrators Under Secondary Educational Service Area Office Pathumthani
Student	Mr. Kran Chaimuangmoon
Student ID.	61603062
Degree	Master of Science in Industrial Education
Program	Educational Administration
Year	2023
Thesis Advisor	Associate Professor Dr. Thiyaporn Kantathanawat
Thesis Co-Advisor	Associate Professor Dr. Pariyaporn Tungkunan

ABSTRACT

The purposes of this research were: 1) analyze the factor of change agents characteristics of school administrators under secondary educational service area office pathumthani, and 2) examine the levels of change agents characteristics of school administrators under secondary educational service area office pathumthani. The samples were 300 administrators and teachers, selected by the stratified random sampling method. The research instrument was questionnaires of 5 rating scale. The Index of Item - Objective Congruence between 0.60 – 1.00 and the reliability of questionnaire was 0.98 the data were analyzed using exploratory factor analysis applying the principle component analysis and the orthogonal rotation by varimax procedure.

The research result were as follows. 1) there were seven factors of change agents characteristics of school administrators under secondary educational service area office pathumthani. These included 1. Knowledge and Ability Integration and Influence on Thought (8 variables); 2. Human Potential Development (8 variables); 3. Prototype of Morality and Ethics (7 variables); 4. Leadership to Success (7 variables); 5. Creative Communication Skills (6 variables); 6. Shared Vision (5 variables); 7. Participatory Empowerment of Mental Powers (4 variables). All factors accounted was 85.21 percent of the total variance. 2) the result also showed that analysis of change agents characteristics of school administrators under secondary educational service area office pathumthani was overall at a high level ($\bar{X} = 4.47$, S.D. = 0.46)

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และ III อ่างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้ก็ด้วยความอนุเคราะห์จาก รองศาสตราจารย์ ดร.ฐิยาพร กันตารณวัฒน์ อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ รองศาสตราจารย์ ดร.ปริยาภรณ์ ตั้งคุณานันต์ อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม ที่ได้กรุณาให้คำแนะนำ ติดตาม ช่วยเหลือ และช่วยตรวจสอบแก้ไข ข้อบกพร่องต่าง ๆ จนวิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จได้อย่างสมบูรณ์ ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งในความกรุณา และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง

ขอขอบพระคุณคณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ทุกท่าน อาจารย์ ดร.ผดุงชัย ภูพัฒน์ รองศาสตราจารย์ ดร.ฐิยาพร กันตารณวัฒน์ รองศาสตราจารย์ ดร.ปริยาภรณ์ ตั้งคุณานันต์ รองศาสตราจารย์ ดร.บุญจันทร์ สีสันต์ และ รองศาสตราจารย์ ดร.ปิยะ ศุภวราสุวัฒน์ ที่ได้กรุณาให้คำแนะนำ ตรวจสอบ แก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ในขั้นตอนสุดท้ายจนทำให้วิทยานิพนธ์ฉบับนี้มีความถูกต้องสมบูรณ์ และผู้วิจัยขอขอบพระคุณผู้ทรงคุณวุฒิ รศ.ดร.สุเมธ งามกนก ผศ.ดร.วิญญู อยู่นิสิล ดร.ชัยอนันต์ มั่นคง ดร.กอบวิทย์ พิริยะวัฒน์ และ ดร.อัญชลี เกตุบำรุง ที่ได้กรุณาช่วยเหลือให้คำแนะนำและตรวจสอบแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ของเรื่องเมื่อวิจัยในครั้งนี เพื่อปรับปรุงให้มีคุณภาพ และมีความเหมาะสมต่อการวิจัย ขอขอบคุณผู้บริหารและครูของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี ที่ให้ความร่วมมือในการเป็นกลุ่มตัวอย่าง ให้ผู้วิจัยได้เก็บข้อมูลในการวิจัยนี้ได้เป็นอย่างดี

คุณค่าและประโยชน์อันพึงมีจากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบแต่คุณยาย มารดา และคู่สมรสของผู้วิจัย ที่คอยส่งเสริม สนับสนุนและเป็นกำลังใจในการศึกษาและในการทำวิจัยมาโดยตลอด และคณาจารย์ทุกท่านที่ได้ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ให้แก่ผู้วิจัย ตลอดจนผู้มีพระคุณทุกท่านด้วยความเคารพเพียง หากมีข้อผิดพลาดประการใด ผู้วิจัยขออภัยมา ณ ที่นี้ด้วย

กรานต์ ไชยเมืองมูล

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	I
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	III
กิตติกรรมประกาศ.....	IV
สารบัญ.....	V
สารบัญตาราง.....	VII
สารบัญภาพ.....	X
บทที่ 1 บทนำ.....	1
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	5
1.3 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	6
1.4 ขอบเขตของการวิจัย.....	9
1.5 นิยามศัพท์เฉพาะ.....	11
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	14
2.1 ข้อมูลพื้นฐานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี.....	15
2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับผู้นำ.....	19
2.3 แนวคิดเกี่ยวกับคุณลักษณะผู้นำการเปลี่ยนแปลง.....	27
2.4 แนวคิดเกี่ยวกับการวิเคราะห์องค์ประกอบ.....	43
2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	49
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	59
3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	59
3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	60
3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	63
3.4 การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้.....	63
3.5 การพิทักษ์สิทธิผู้ให้ข้อมูล.....	66

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	67
4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง.....	67
4.2 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจคุณลักษณะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี.....	69
4.3 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นของผู้บริหาร และครู ที่มีต่อคุณลักษณะผู้นำการ เปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยม ศึกษาปทุมธานี.....	82
บทที่ 5 สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	90
5.1 สรุปผลการวิจัย.....	90
5.2 อภิปรายผลการวิจัย.....	94
5.3 ข้อเสนอแนะ.....	102
บรรณานุกรม.....	104
ภาคผนวก.....	111
ภาคผนวก ก หนังสือราชการประกอบการดำเนินการวิจัย.....	112
ภาคผนวก ข เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	117
ภาคผนวก ค ผลการวิเคราะห์คุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	123
ภาคผนวก ง ผลการตรวจสอบความสัมพันธ์ของตัวแปร.....	127
ประวัติผู้เขียน.....	132

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
1.1 การวิเคราะห์แนวคิดองค์ประกอบคุณลักษณะผู้นำการเปลี่ยนแปลง.....	6
2.1 โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี.....	16
3.1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	60
4.1 จำนวนและค่าร้อยละข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง.....	67
4.2 ผลการสอบค่าความเหมาะสมของข้อมูล KMO และ Bartlett's test of Sphericity.....	69
4.3 ค่าความร่วมกันการวิเคราะห์องค์ประกอบคุณลักษณะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี.....	70
4.4 จำนวนองค์ประกอบ ค่าไอเกน (Eigenvalues) ค่าร้อยละของความแปรปรวน ค่าร้อยละ ของความแปรปรวนสะสมขององค์ประกอบคุณลักษณะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี.....	73
4.5 ค่าน้ำหนักองค์ประกอบของการวิเคราะห์องค์ประกอบคุณลักษณะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี องค์ประกอบที่ 1 การบูรณาการความรู้ความสามารถและสร้างอิทธิพลทางความคิด.....	76
4.6 ค่าน้ำหนักองค์ประกอบของการวิเคราะห์องค์ประกอบคุณลักษณะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี องค์ประกอบที่ 2 การพัฒนาศักยภาพมนุษย์.....	77
4.7 ค่าน้ำหนักองค์ประกอบของการวิเคราะห์องค์ประกอบคุณลักษณะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี องค์ประกอบที่ 3 การเป็นต้นแบบทางคุณธรรมจริยธรรม.....	78
4.8 ค่าน้ำหนักองค์ประกอบของการวิเคราะห์องค์ประกอบคุณลักษณะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี องค์ประกอบที่ 4 การนำองค์กรสู่ความสำเร็จ.....	79
4.9 ค่าน้ำหนักองค์ประกอบของการวิเคราะห์องค์ประกอบคุณลักษณะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี องค์ประกอบที่ 5 การมีทักษะในการสื่อสารอย่างสร้างสรรค์.....	80

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4.10 ค่าน้ำหนักองค์ประกอบของการวิเคราะห์องค์ประกอบคุณลักษณะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี องค์ประกอบที่ 6 การสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน.....	80
4.11 ค่าน้ำหนักองค์ประกอบของการวิเคราะห์องค์ประกอบคุณลักษณะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี องค์ประกอบที่ 7 การเสริมพลังแรงใจแบบมีส่วนร่วม.....	81
4.12 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และอันดับความคิดเห็นของผู้บริหาร และครู ที่มีต่อ คุณลักษณะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา.....	82
4.13 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และอันดับความคิดเห็นของผู้บริหาร และครู ที่มีต่อ คุณลักษณะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการบูรณาการความรู้ ความสามารถและสร้างอิทธิพลทางความคิด.....	83
4.14 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และอันดับความคิดเห็นของผู้บริหาร และครู ที่มีต่อ คุณลักษณะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการพัฒนาศักยภาพมนุษย์....	84
4.15 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และอันดับความคิดเห็นของผู้บริหาร และครู ที่มีต่อ ต่อคุณลักษณะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการเป็นต้นแบบทาง คุณธรรมจริยธรรม.....	85
4.16 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และอันดับความคิดเห็นของผู้บริหาร และครู ที่มีต่อ คุณลักษณะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการนำองค์กรสู่ความสำเร็จ..	86
4.17 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และอันดับความคิดเห็นของผู้บริหาร และครู ที่มีต่อ คุณลักษณะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการมีทักษะในการสื่อสาร อย่างสร้างสรรค์.....	87
4.18 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และอันดับความคิดเห็นของผู้บริหาร และครู ที่มีต่อ คุณลักษณะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน.....	88
4.19 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และอันดับความคิดเห็นของผู้บริหาร และครู ที่มีต่อ คุณลักษณะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการเสริมพลังแรงใจแบบ มีส่วนร่วม.....	89

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
ค.1 ค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถามเกี่ยวกับคุณลักษณะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี.....	124
ค.2 ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ.....	126
ง.1 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของตัวแปรสังเกตได้คุณลักษณะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี.....	128



สารบัญภาพ

ภาพที่

หน้า

4.1 Scree plot แสดงความสัมพันธ์ระหว่างค่าไอเกน (Eigenvalues) กับองค์ประกอบ.....76



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และ X อ่างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ปัจจุบันสถานการณ์โลกที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและเชื่อมโยงใกล้ชิดกันมากขึ้น การแข่งขันด้านเศรษฐกิจและการพัฒนาด้านเทคโนโลยีมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วกระทบต่อชีวิตความเป็นอยู่ของผู้คนทั่วโลก ขณะที่ประเทศไทยมีข้อจำกัดด้านปัจจัยเชิงยุทธศาสตร์เกือบทุกด้านและเป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาที่ชัดเจน การพัฒนาประเทศและการสร้างขีดความสามารถในการแข่งขันเพื่อผลักดันให้ประเทศไทยมีการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจ หลุดพ้นกับดักรายได้ปานกลางส่งผลให้ต้องเร่งพัฒนาหลายเรื่องไปพร้อมกันเพื่อช่วยยกระดับการพัฒนาประเทศแบบก้าวกระโดด ท่ามกลางปัญหาท้าทายหลากหลายที่เป็นอุปสรรคสำคัญสำหรับการพัฒนาประเทศในระยะยาวดังกล่าว ก็เป็นที่ตระหนักร่วมกันในทุกภาคส่วนว่าการพัฒนาประเทศไทยไปสู่การเป็นประเทศที่พัฒนาแล้วได้นั้น ต้องเร่งพัฒนาปัจจัยพื้นฐานเชิงยุทธศาสตร์ในทุกด้าน ได้แก่ การเพิ่มการลงทุนเพื่อการวิจัยและพัฒนา การพัฒนาวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี และนวัตกรรม ซึ่งต้องดำเนินการควบคู่กับการเร่งยกระดับทักษะฝีมือแรงงานกลุ่มที่กำลังจะเข้าสู่ตลาดแรงงานและกลุ่มที่อยู่ในตลาดแรงงานในปัจจุบันให้สอดคล้องกับสาขาการผลิตและบริการเป้าหมาย และการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยี รวมถึงการพัฒนาคนในภาพรวมให้เป็นคนที่สมบูรณ์ในทุกช่วงวัยที่สามารถบริหารจัดการการเปลี่ยนแปลงที่เป็นสภาพแวดล้อมการดำเนินชีวิตได้อย่างดีโดยเฉพาะอย่างยิ่งการพัฒนาทุนมนุษย์จากการยกระดับคุณภาพการศึกษา การเรียนรู้ การพัฒนาทักษะ การยกระดับบริการด้านสาธารณสุข การส่งเสริมบทบาทของสถาบันทางสังคม การกระจายโอกาสทางเศรษฐกิจให้ทั่วถึง ซึ่งจะช่วยลดความเหลื่อมล้ำภายในสังคมและเป็นการสร้างขีดความสามารถในการแข่งขัน (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. 2559 : 1-4) ดังนั้น การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ จึงถือเป็นปัจจัยที่สำคัญในการขับเคลื่อนและพัฒนาประเทศไปสู่เป้าหมายที่วางไว้

การศึกษาเป็นกลไกสำคัญของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีคุณภาพ มีศักยภาพ ทักษะความรู้ ความสามารถ และสมรรถนะที่พร้อมต่อสภาพการณ์เปลี่ยนแปลงของโลก ทั้งแรงกดดันภายนอกจากกระแสโลกาภิวัตน์ และแรงกดดันภายในประเทศที่ไม่สามารถหลีกเลี่ยงได้ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นปัจจัยสำคัญในการสร้างขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ ทั้งยังเป็นการผลิตทรัพยากรมนุษย์เพื่อเป็นกำลังที่สำคัญในการพัฒนาประเทศ การจัดการศึกษาในยุคปัจจุบัน

จึงจำเป็นต้องสอดคล้องและตอบสนองต่อบริบทการเปลี่ยนแปลงของโลกและบริบทการพัฒนา

ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ประเทศ (แผนการปฏิรูปประเทศด้านการศึกษา. 2564 : 12 2560) สอดคล้องกับแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 – 2579 ที่ได้ให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน เพื่อสร้างการรับรู้ ความเข้าใจ การยอมรับ และเข้ามามีส่วนร่วมในกระบวนการจัดทำแผน เพื่อให้สามารถขับเคลื่อน แผนไปสู่การปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยได้ศึกษาสภาวะการณ์และบริบทแวดล้อมที่มีผลกระทบต่อ การพัฒนาการศึกษาของประเทศ ทั้งด้านความก้าวหน้าของเทคโนโลยีดิจิทัลแบบก้าวกระโดดที่ ส่งผลต่อระบบเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ ภูมิภาค และโลก การเปลี่ยนแปลงโครงสร้าง ประชากรไปสู่สังคมสูงวัย และทักษะของประชากรในศตวรรษที่ 21 ที่ทั่วโลกต่างต้องเผชิญกับความ ท้าทายและมุ่งพัฒนาประเทศไปสู่การพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมยุค 4.0 และติดตามผลการประเมิน ซึ่งครอบคลุมประเด็นที่เกี่ยวกับบริบทการจัดการศึกษา โอกาสทางการศึกษา คุณภาพการศึกษา ประสิทธิภาพการจัดการเรียนการสอน การบริหารจัดการสถานศึกษา และการใช้จ่ายงบประมาณ รวมทั้งการพัฒนาขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. 2560 : 19-22)

แนวทางในการพัฒนาดังที่กล่าวมาข้างต้นเป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมต่าง ๆ ที่เปลี่ยนแปลง ไปโดยเฉพาะอย่างยิ่งในระยะเวลาที่สภาพของสังคมและธุรกิจมีการเปลี่ยนแปลงอย่างมาก ซึ่งเป็นผลจาก เทคโนโลยีที่ก่อให้เกิดรูปแบบใหม่ ๆ ของการแข่งขัน การทำธุรกิจ วิถีชีวิต และความต้องการของคน ในสังคม ซึ่งสิ่งเหล่านี้ก่อให้เกิดผลกระทบต่อองค์กรต่าง ๆ ที่ต้องปรับตัวต่อสภาพแวดล้อมใหม่อัน นำมาซึ่งการเปลี่ยนแปลงในองค์กร อย่างไรก็ตามการรับมือกับการเปลี่ยนแปลงเป็นสิ่งที่ผู้บริหารและ องค์กรทั้งหลายต้องประสบและมีประสบการณ์อยู่แล้วเป็นปกติและมีการนำมาวางแนวทางให้เกิดการ บริหารจัดการที่เป็นระบบมากขึ้น เพราะการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ นั้นเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นกับชีวิตและ องค์กรอยู่ตลอดเวลา ไม่มีชีวิตหรือองค์กรใดไม่มีการเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นหรืออยู่ได้เหมือนเดิมตลอดไป ดังนั้นการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงจึงเป็นคุณสมบัติสำหรับบุคลากรและองค์กรในปัจจุบันซึ่งจะ ส่งผลให้องค์กรนั้น ๆ สามารถที่จะดำรงอยู่อย่างมีประสิทธิภาพในทุกสถานการณ์ การบริหารจัดการ กับการเปลี่ยนแปลงนั้น เป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับคนเป็นพื้นฐานซึ่งหมายถึงการบริหารจัดการเพื่อ สนับสนุนให้องค์กรและบุคลากรสามารถที่จะปรับตัวและตอบรับกับการเปลี่ยนแปลงหรือ Change Initiative ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ ไม่ก่อให้เกิดผลกระทบต่อการทำงาน ของบุคลากรและองค์กร เพื่อให้การเปลี่ยนแปลงเหล่านั้นเกิดขึ้นได้และส่งผลดีต่อองค์กรอย่าง ที่ตั้งเป้าหมายไว้ ยิ่งไปกว่านั้นความสำคัญและความจำเป็นของการเปลี่ยนแปลงต้องมีการบริหาร จัดการที่ดี เพื่อที่จะช่วยให้องค์กรสามารถที่จะรักษาระดับความสามารถและผลการดำเนินการ (Performance) ในขณะที่เกิดการเปลี่ยนแปลงแล้ว (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

2559 : 1-16) คนจึงถือเป็นหัวใจของการบริหารการเปลี่ยนแปลง ทั้งนี้เนื่องจากผลลัพธ์ของการดำเนินการขององค์กรนั้นมาจากผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรโดยรวมนั่นเอง

จากสถานการณ์ดังกล่าวมาข้างต้น ผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Change Agent) ซึ่งถือว่าเป็นผู้ที่ส่งเสริมและสนับสนุนการเปลี่ยนแปลง จะมีส่วนช่วยและดำเนินกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ตลอดจนช่วยควบคุมดูแล และติดตามให้การบริหารการเปลี่ยนแปลงนั้น ๆ ดำเนินไปได้อย่างราบรื่น และได้ผลลัพธ์อย่างที่คาดหวังไว้ ผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Change Agent) เป็นตัวกลางในการประสานงาน และทำการสื่อสารถึงปัญหาที่พบในการปฏิบัติงานตลอดจนข้อกังวล และความคิดเห็นต่าง ๆ ของกลุ่มเป้าหมายให้ผู้บริหารได้รับทราบเพื่อหาแนวทางที่เหมาะสมในการแก้ปัญหา หรือนำไปสู่การปรับเปลี่ยนหรือเพิ่มเติมกิจกรรมอื่น ๆ ที่จะให้การเปลี่ยนแปลงนั้น ประสบผลสำเร็จ ผู้นำการเปลี่ยนแปลงควรมีความรู้ความเข้าใจที่ชัดเจนเกี่ยวกับองค์กรและหน่วยงานที่ตนรับผิดชอบ ตลอดจนกระบวนการต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับงานทั้งควรมีความใกล้ชิดกับกลุ่มเป้าหมายและเป็นศูนย์กลางในการติดต่อของแต่ละกลุ่มเป้าหมายที่ต้องการให้เกิดการเปลี่ยนแปลง ดังนั้น ผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ดีจะต้องมีมุมมองที่ดีต่อการเปลี่ยนแปลง การเข้าใจต่อความจำเป็นในการเปลี่ยนแปลง รวมทั้งตระหนักและเข้าใจว่าภาวะผู้นำมีความสำคัญต่อความสำเร็จในการเปลี่ยนแปลงอย่างไร เพื่อให้เข้าใจบทบาทและทำหน้าที่ของตนในการเป็นผู้นำในการเปลี่ยนแปลงได้อย่างสมบูรณ์ (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ. 2559 : 1-16) สอดคล้องกับธนภุต เลิศเมธาสกุล (2562 : ออนไลน์) ที่กล่าวว่า ผู้นำการเปลี่ยนแปลง เป็นบุคคลที่มีอิทธิพลต่อกลุ่มและสามารถนำกลุ่มไปปฏิบัติการต่าง ๆ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรและมีภาวะผู้นำ ซึ่งพบว่า คุณลักษณะและพฤติกรรมความเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง ส่งผลต่อพฤติกรรมของคนในองค์กร และเมื่อมีการเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นในองค์กร ผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะมีผลอย่างมากต่อความสำเร็จและนำพาองค์กรไปสู่สถานการณ์ใหม่ที่ดีขึ้น และยังเป็นส่วนหนึ่งในองค์ประกอบที่สำคัญในการสนับสนุนให้องค์กรดำเนินการเปลี่ยนแปลงได้อย่างมีประสิทธิภาพ

จากบริบทการพัฒนาที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว การบริหารองค์กรหรือสถานศึกษาที่มุ่งประสิทธิภาพและประสิทธิผลนั้น จำเป็นต้องมีผู้นำที่มีวิสัยทัศน์กว้างไกลและเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีสำนึกของความเร่งด่วนในการเปลี่ยนแปลงให้สอดคล้องกับบริบทและสภาพแวดล้อมต่าง ๆ เป็นผู้สร้างวัฒนธรรมองค์กร ปฏิบัติตนให้สอดคล้องและสามารถอยู่ร่วมกับทุกคนในองค์กรได้ มีการนำวิสัยทัศน์ไปสู่การปฏิบัติได้อย่างเหมาะสม ทั้งในด้านบุคคล สถานที่และเวลาอย่างมีความสมดุลกัน อีกทั้งสามารถสร้างแรงบันดาลใจให้เกิดขึ้นในตัวผู้ตาม ให้ได้ปฏิบัติงานเกินกว่าความคาดหวังปกติ โดยในการบริหารจัดการและพัฒนาคุณภาพการศึกษานั้น จำเป็นที่จะต้องอาศัยความเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ผู้นำต้องมีความรู้ความสามารถและความมุ่งมั่นใน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

การเปลี่ยนแปลงสถานศึกษาเพื่อให้สอดคล้องกับการปฏิรูปการศึกษาของประเทศ นอกจากจะต้องมีผู้บริหารที่มีคุณลักษณะสำคัญของนักบริหารโดยทั่วไปแล้ว เช่น การเป็นผู้มีวิสัยทัศน์ การมีความสามารถในการบริหารจัดการด้านต่าง ๆ โดยเฉพาะการเป็นผู้นำทางด้านวิชาการแล้ว ผู้บริหารสถานศึกษายังต้องมีลักษณะโดดเด่นเฉพาะตน เช่น มีความรู้ความสามารถ มีความเข้าใจอย่างถ่องแท้ในแนวคิดการบริหารงานโดยใช้สถานศึกษาเป็นฐาน มีความสามารถในการเป็นผู้นำนักพัฒนา ผู้กล้า นำ กล้าตัดสินใจ กล้าเปลี่ยนแปลงที่จะเชื่อมโยงการจัดการในด้านต่าง ๆ ของสถานศึกษาไปสู่ความสำเร็จ (กระทรวงศึกษาธิการ. 2550 : 18-19) สอดคล้องกับจากรุวรรณ นูสา (2564 : 903) ที่กล่าวว่า ในการบริหารสถานศึกษานั้นผู้บริหารเป็นผู้ที่มีความสำคัญมากต่อการพัฒนาองค์กรให้มีประสิทธิภาพ และเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดี ผู้บริหารจำเป็นต้องอาศัยการบริหารการเปลี่ยนแปลงเจตคติในการทำงาน เพื่อให้การศึกษาเป็นไปอย่างมีคุณภาพ ซึ่งผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นสิ่งที่ได้รับความนิยมในปัจจุบัน เพราะได้รับความพึงพอใจและมีอิทธิพลต่อผู้ตาม จึงจำเป็นที่ผู้บริหารและครูจะต้องเปลี่ยนแปลงวิสัยทัศน์ วิธีการและกระบวนการในการทำงาน สอดคล้องกับสมรรถนะการบริหารจัดการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาของสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2562 : 38) ที่กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษาต้องเป็นผู้มีความมุ่งมั่นในการเผชิญกับสภาพการเปลี่ยนแปลง มองการณ์ไกล มีความกล้าและเปิดเผย เห็นคุณค่าและมีความเชื่อมั่นในผู้อื่น สร้างแรงบันดาลใจกับบุคลากรให้เกิดการเปลี่ยนแปลงเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้ให้สูงขึ้น โดยต้องดำเนินงานเป็นผู้นำในการขับเคลื่อนการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ให้ตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลง สร้างแนวทางการเปลี่ยนแปลงเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้ สร้างแรงบันดาลใจให้ครูเปลี่ยนแปลงทัศนคติในการพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้ ผลักดันให้ครู บุคลากร และผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องร่วมกันดำเนินงานเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้ และยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น โดยคำนึงถึงความต้องการและความแตกต่างของแต่ละบุคคล ผู้บริหารสถานศึกษาในยุคที่มีการเปลี่ยนแปลงควรมีคุณสมบัติสมรรถนะ และความเชี่ยวชาญในการบริหารจัดการศึกษาที่เหมาะสมกับบริบทการเปลี่ยนแปลง เพื่อให้สามารถยกระดับคุณภาพการจัดการศึกษาในสถานศึกษา

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานีมีพันธกิจในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนขยายโอกาสในการเข้าถึงบริการการศึกษาขั้นพื้นฐานให้ทั่วถึงและครอบคลุมผู้เรียน ให้ได้รับโอกาสในการพัฒนาเต็มตามศักยภาพและมีคุณภาพ พัฒนาคุณภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา และพัฒนาระบบการบริหารจัดการเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน โดยมีสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาในสังกัด จำนวน 22 แห่ง แบ่งตามขนาดเป็น 4 ขนาด คือ ขนาดเล็ก ขนาดกลาง ขนาดใหญ่ และขนาดใหญ่พิเศษ จำนวนผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนทั้งสิ้น 2,140 คน ซึ่งมีความแตกต่างกันในด้านคุณภาพการจัดการศึกษาโดยพบว่ามีสถานศึกษาที่มีผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติขั้นพื้นฐานต่ำลงทุกปี

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

การศึกษา แม้ว่าจะมีคะแนนเฉลี่ยทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ในระดับเขตพื้นที่การศึกษาสูงกว่าระดับประเทศและระดับสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี. 2564 : 9-12) และจากผลการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอกและภายในของสถานศึกษาในสังกัดของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี พบว่า มีจุดอ่อนอยู่ที่โครงสร้างการบริหารงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากับสถานศึกษาไม่สัมพันธ์กัน ทำให้การประสานงานล่าช้าทั้งภายในเขตพื้นที่และสถานศึกษา ขาดการทำงานแบบยั่งยืนในนโยบายเมื่อมีการเปลี่ยนผู้บริหาร การนำนโยบายไปปฏิบัติยังไม่ได้นำไปใช้และปฏิบัติจริง ปัญหาวัฒนธรรมในการทำงานเป็นทีมมีความเข้มแข็งแต่การประสานงานระหว่างทีมต่าง ๆ มีความอ่อนแอ การดำเนินการตามนโยบายที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษามีความยากลำบากจากความเหลื่อมล้ำด้านรายได้ของผู้ปกครอง ความแตกต่างของผู้เรียน และสภาพเศรษฐกิจที่ผันผวน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี. 2564 : 49-54) จากปัญหาดังกล่าวส่งผลให้เกิดความล่าช้าต่อการพัฒนาสถานศึกษาและคุณภาพการศึกษาโดยรวมของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี เนื่องจากการบริหารจัดการสถานศึกษาและการพัฒนาคุณภาพการศึกษาเกี่ยวข้องโดยตรงกับผู้บริหารสถานศึกษาและมีความสำคัญต่อการดำเนินงานเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาให้บรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

จากความสำคัญและสภาพปัญหาที่ตั้งกล่าวมาข้างต้นแสดงให้เห็นว่า การบริหารสถานศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นปัจจัยสำคัญต่อการบริหารจัดการสถานศึกษาในสถานการณ์ปัจจุบันที่มีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีคุณลักษณะของผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลงมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการบริหารจัดการสถานศึกษา การพัฒนาคุณภาพการศึกษา การพัฒนาครู บุคลากร และผู้เรียน เพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาอันเป็นเป้าหมายสูงสุดของการจัดการศึกษา ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาและวิเคราะห์หาคำตอบประกอบคุณลักษณะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี ว่าองค์ประกอบสำคัญของคุณลักษณะผู้นำการเปลี่ยนแปลงประกอบด้วยคุณลักษณะใดบ้าง เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาที่มีคุณภาพและมีมาตรฐานสามารถยกระดับคุณภาพและประสิทธิภาพการจัดการศึกษาของประเทศต่อไป

1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1.2.1 เพื่อวิเคราะห์องค์ประกอบคุณลักษณะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

1.2.2 เพื่อศึกษาความคิดเห็นของผู้บริหาร และครู ที่มีต่อคุณลักษณะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี

1.3 กรอบแนวคิดในการวิจัย

การดำเนินการวิจัยเรื่อง การวิเคราะห์องค์ประกอบคุณลักษณะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด และทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับคุณลักษณะของผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ Tichy and Devanna (1986) Hill and Mcshane (2008) Hoy and Miskel (2008) Martin Coskun and Armin Krdzalic (2008) Fred C. Lunenburg (2010) George Couros (2016) และ Michigan State University (2019) จากแนวคิดเกี่ยวกับคุณลักษณะผู้นำการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว ผู้วิจัยสามารถสังเคราะห์กรอบแนวคิด ที่ใช้ในการวิจัยได้ดังตารางที่ 1.1

ตารางที่ 1.1 การวิเคราะห์แนวคิดคุณลักษณะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

คุณลักษณะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	Tichy and Devanna (1986)	Hill and Mcshane (2008)	Hoy and Miskel (2008)	Coskun and Krdzalic (2008)	Fred C. Lunenburg (2010)	George Couros (2016)	Michigan State University (2019)
1. การสร้างแรงบันดาลใจ	✓		✓				
2. การเป็นคนกล้าหาญและเปิดเผย	✓						✓
3. การเชื่อมั่นในคนอื่น	✓		✓			✓	✓
4. การสร้างแรงจูงใจ	✓		✓				✓
5. การเป็นผู้เรียนรู้ตลอดชีวิต	✓						
6. การเผชิญปัญหาที่เปลี่ยนแปลงไป	✓						✓
7. การเป็นผู้มองการณ์ไกล	✓						
8. การมีวิสัยทัศน์		✓	✓			✓	

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 1.1 (ต่อ)

คุณลักษณะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	Tichy and Devanna (1986)	Hill and Mcshane (2008)	Hoy and Miskel (2008)	Coskun and Krdzalic (2008)	Fred C. Lunenburg (2010)	George Couros (2016)	Michigan State University (2019)
9. การสื่อสารวิสัยทัศน์		✓	✓			✓	✓
10. การสื่อสารแบบสองทางและรายบุคคล		✓		✓	✓		✓
11. การปลูกฝังค่านิยมที่ดีให้กับบุคคล		✓	✓				
12. การเป็นแบบอย่างที่ดี		✓				✓	
13. การพัฒนาศักยภาพของบุคคล		✓	✓			✓	
14. การเชื่อมั่นในตนเอง		✓				✓	✓
15. การมีความซื่อสัตย์และความยุติธรรม		✓					
16. การนำพาองค์กรให้อยู่รอด		✓					
17. การสร้างความผูกพันต่อวิสัยทัศน์			✓		✓		
18. การมุ่งมั่นในเป้าหมายและการมีเป้าหมายร่วมกัน			✓	✓		✓	✓
19. การมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์			✓				
20. การไว้วางใจซึ่งกันและกัน			✓		✓	✓	✓
21. การกระตุ้นการใช้ปัญญา			✓			✓	
22. การมีความคิดสร้างสรรค์			✓				✓
23. การโน้มน้าวผู้อื่นให้เปลี่ยนแปลง			✓		✓		
24. การวิเคราะห์ความต้องการและความสามารถของแต่ละบุคคล			✓			✓	
25. การมีทักษะการวิเคราะห์ที่ยอดเยี่ยม				✓			
26. การเป็นผู้ฟังที่ดี				✓		✓	✓

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 1.1 (ต่อ)

คุณลักษณะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	Tichy and Devanna (1986)	Hill and Mcshane (2008)	Hoy and Miskel (2008)	Coskun and Krdzalic (2008)	Fred C. Lunenburg (2010)	George Couros (2016)	Michigan State University (2019)
27. การประนีประนอมและการจัดการความขัดแย้ง				✓			✓
28. การเป็นนักร้องแบบที่ยอดเยี่ยม				✓			
29. การมีทักษะในการเป็นครูที่ดี				✓			
30. การเป็นพี่เลี้ยง โค้ช และที่ปรึกษา				✓		✓	
31. การมีความรู้ ความเข้าใจ และทักษะที่หลากหลายในการทำงาน				✓		✓	✓
32. การเข้าใจวิธีการและรูปแบบการสื่อสารเพื่อพัฒนาองค์กร				✓	✓		
33. การสร้างความเป็นหนึ่งเดียวกัน					✓		
34. การเอาใจใส่ความรู้สึกของผู้อื่น					✓		
35. การสร้างความผูกพันและความใกล้ชิดในการทำงาน					✓		
36. การจัดวางโครงสร้างและลำดับความสำคัญของการทำงาน					✓		✓
37. การจัดสรรทรัพยากรที่เพียงพอ					✓		
38. การให้รางวัลและการดูแลผลประโยชน์ขององค์กรและบุคคล					✓		✓
39. การทำงานเป็นทีม					✓		✓
40. การมีความอดทนและไม่ท้อถอย						✓	
41. การมีความกระตือรือร้น						✓	
42. การมีความยืดหยุ่น							✓

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 1.1 (ต่อ)

คุณลักษณะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	Tichy and Devanna (1986)	Hill and Mcshane (2008)	Hoy and Miskel (2008)	Coskun and Krdzalic (2008)	Fred C. Lunenburg (2010)	George Couros (2016)	Michigan State University (2019)
43. การมองเห็นโอกาสในการเติบโตขององค์กร							✓
44. การปรับปรุงประสิทธิภาพขององค์กร							✓
45. การมีความรับผิดชอบ							✓

จากตารางการวิเคราะห์แนวคิดองค์ประกอบคุณลักษณะผู้นำการเปลี่ยนแปลง จำนวนทั้งหมด 45 คุณลักษณะข้างต้น เป็นกรอบแนวคิดการวิจัยที่จะนำไปสู่การวิเคราะห์องค์ประกอบคุณลักษณะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานีต่อไป

1.4 ขอบเขตของการวิจัย

1.4.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.4.1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ ผู้บริหาร และครู ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี 22 แห่ง จำนวน 2,140 คน ในปีการศึกษา 2564

1.4.1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ ผู้บริหาร และครู ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี 11 แห่ง จำนวน 300 คน ในปีการศึกษา 2564 โดยใช้การคำนวณกลุ่มตัวอย่างด้วยวิธีการพิจารณาค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Loading) ตามแนวคิดของ Hair, J. et.al. (2010 : 117) ที่เสนอไว้ว่าหากค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Loading) มีค่าที่ 0.35 จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ต้องมีจำนวนไม่ต่ำกว่า 250 และเพื่อป้องกันความผิดพลาดของเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยจึงได้กำหนดกลุ่มตัวอย่างเพิ่มอีกร้อยละ 20

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

รวมกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 300 คน และใช้การสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling)

1.4.2 ตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ คือ องค์ประกอบคุณลักษณะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี ประกอบด้วย 45 คุณลักษณะ ดังนี้

1. การสร้างแรงบันดาลใจ
2. การเป็นคนกล้าหาญและเปิดเผย
3. การเชื่อมั่นในคนอื่น
4. การสร้างแรงจูงใจ
5. การเป็นผู้เรียนรู้ตลอดชีวิต
6. การเผชิญปัญหาที่เปลี่ยนแปลงไป
7. การเป็นผู้มองการณ์ไกล
8. การมีวิสัยทัศน์
9. การสื่อสารวิสัยทัศน์
10. การสื่อสารแบบสองทางและรายบุคคล
11. การปลูกฝังค่านิยมที่ดีให้กับบุคคล
12. การเป็นแบบอย่างที่ดี
13. การพัฒนาศักยภาพของบุคคล
14. การเชื่อมั่นในตนเอง
15. การมีความซื่อสัตย์และความยุติธรรม
16. การนำพาองค์กรให้อยู่รอด
17. การสร้างความผูกพันต่อวิสัยทัศน์
18. การมุ่งมั่นในเป้าหมายและการมีเป้าหมายร่วมกัน
19. การมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์
20. การไว้วางใจซึ่งกันและกัน
21. การกระตุ้นการใช้ปัญญา
22. การมีความคิดสร้างสรรค์
23. การโน้มน้าวผู้อื่นให้เปลี่ยนแปลง
24. การวิเคราะห์ความต้องการและความสามารถของแต่ละบุคคล

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

25. การมีทักษะการวิเคราะห์ที่ยอดเยี่ยม
26. การเป็นผู้ฟังที่ดี
27. การประนีประนอมและการจัดการความขัดแย้ง
28. การเป็นนักออกแบบที่ยอดเยี่ยม
29. การมีทักษะในการเป็นครูที่ดี
30. การเป็นพี่เลี้ยง โค้ช และที่ปรึกษา
31. การมีความรู้ ความเข้าใจ และทักษะที่หลากหลายในการทำงาน
32. การเข้าใจวิธีการและรูปแบบการสื่อสารเพื่อพัฒนาองค์กร
33. การสร้างความเป็นหนึ่งเดียวกัน
34. การเอาใจใส่ความรู้สึกรู้สึกของผู้อื่น
35. การสร้างความผูกพันและความใกล้ชิดในการทำงาน
36. การจัดวางโครงสร้างและลำดับความสำคัญของการทำงาน
37. การจัดสรรทรัพยากรที่เพียงพอ
38. การให้รางวัลและการดูแลผลประโยชน์ขององค์กรและบุคคล
39. การทำงานเป็นทีม
40. การมีความอดทนและไม่ท้อถอย
41. การมีความกระตือรือร้น
42. การมีความยืดหยุ่น
43. การมองเห็นโอกาสในการเติบโตขององค์กร
44. การปรับปรุงประสิทธิภาพขององค์กร
45. การมีความรับผิดชอบ

1.5 นิยามศัพท์เฉพาะ

ในการวิเคราะห์องค์ประกอบคุณลักษณะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี ผู้วิจัยได้กำหนดนิยามศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการวิจัย ดังนี้

- 1.5.1 คุณลักษณะ หมายถึง ลักษณะท่าที อุปนิสัย คุณสมบัติ ความสามารถ ความรู้ ทักษะ ทศนคติ ความประพฤติและการปฏิบัติที่เป็นประจำของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานีที่สามารถสังเกตเห็นได้
- เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

1.5.2 ผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานีที่ทำหน้าที่ในการวางแผน การส่งเสริม และการสนับสนุนการดำเนิน กิจกรรมต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการสถานศึกษาเพื่อขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลง สถานศึกษาให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้

1.5.3 คุณลักษณะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง สิ่งชี้ให้เห็นลักษณะท่าที อุปนิสัย คุณสมบัติ ความสามารถ ความรู้ ทักษะ ทศนคติ ความประพฤติและการปฏิบัติที่เป็นประจำของ ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี สามารถสังเกตเห็นได้ จากการวางแผน การส่งเสริม และการสนับสนุนการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการบริหาร จัดการสถานศึกษาเพื่อขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงสถานศึกษาให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่ วางไว้ ประกอบด้วย 45 คุณลักษณะ ได้แก่ การสร้างแรงบันดาลใจ การเป็นคนกล้าหาญและเปิดเผย การเชื่อมั่นในคนอื่น การสร้างแรงจูงใจ การเป็นผู้เรียนรู้ตลอดชีวิต การเผชิญปัญหาที่เปลี่ยนแปลงไป การเป็นผู้มองการณ์ไกล การมีวิสัยทัศน์ การสื่อสารวิสัยทัศน์ การสื่อสารแบบสองทางและรายบุคคล การปลูกฝังค่านิยมที่ดีให้กับบุคคล การเป็นแบบอย่างที่ดี การพัฒนาศักยภาพของบุคคล การเชื่อมั่น ในตนเอง การมีความซื่อสัตย์และความยุติธรรม การนำพียงค์กรให้อยู่รอด การสร้างความผูกพันต่อ วิสัยทัศน์ การมุ่งมั่นในเป้าหมายและการมีเป้าหมายร่วมกัน การมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์ การไว้วางใจ ซึ่งกันและกัน การกระตุ้นการใช้ปัญญา การมีความคิดสร้างสรรค์ การโน้มน้าวผู้อื่นให้เปลี่ยนแปลง การวิเคราะห์ความต้องการและความสามารถของแต่ละบุคคล การมีทักษะการวิเคราะห์ที่ยอดเยียม การเป็นผู้ฟังที่ดี การประนีประนอมและการจัดการความขัดแย้ง การเป็นนักออกแบบที่ยอดเยียม การ มีทักษะในการเป็นครูที่ดี การเป็นพี่เลี้ยง โค้ช และที่ปรึกษา การมีความรู้ ความเข้าใจ และทักษะที่ หลากหลายในการทำงาน การเข้าใจวิธีการและรูปแบบการสื่อสารเพื่อพัฒนาองค์กร การสร้างความ เป็นหนึ่งเดียวกัน การเอาใจใส่ความรู้สึกรู้สึกของผู้อื่น การสร้างความผูกพันและความใกล้ชิดในการทำงาน การจัดวางโครงสร้างและลำดับความสำคัญของการทำงาน การจัดสรรทรัพยากรที่เพียงพอ การให้รางวัลและการดูแลผลประโยชน์ขององค์กรและบุคคล การทำงานเป็นทีม การมีความอดทน และไม่ท้อถอย การมีความกระตือรือร้น การมีความยืดหยุ่น การมองเห็นโอกาสในการเติบโตของ องค์กร การปรับปรุงประสิทธิภาพขององค์กร และการมีความรับผิดชอบ

1.5.4 การวิเคราะห์องค์ประกอบ หมายถึง วิธีทางสถิติที่ช่วยจัดกลุ่มตัวแปรหลาย ๆ ตัวที่มีความ สัมพันธ์กันเพื่อให้ได้คุณลักษณะที่ต้องการศึกษาโดยใช้การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ ใน การสร้างองค์ประกอบ เพื่อรวมตัวแปรหลาย ๆ ตัวที่มีความสัมพันธ์ไว้เป็นกลุ่มเดียวกัน โดยมีขั้นตอน คือ 1) การตรวจสอบความสัมพันธ์ของตัวแปร 2) การสกัดองค์ประกอบ (Factor Extraction) 3)

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

การเลือกวิธีหมุนแกนองค์ประกอบ (Method Rotation) 4) การเลือกค่าน้ำหนักตัวแปร (Loading) และ 5) การตั้งชื่อองค์ประกอบ

1.5.5 องค์ประกอบคุณลักษณะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง โครงสร้างความสัมพันธ์ของตัวแปรที่ได้จากการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจและชี้ให้เห็นคุณลักษณะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี ประกอบด้วย 7 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การบูรณาการความรู้ความสามารถและสร้างอิทธิพลทางความคิด 2) การพัฒนาศักยภาพมนุษย์ 3) การเป็นต้นแบบทางคุณธรรมจริยธรรม 4) การนำองค์การสู่ความสำเร็จ 5) การมีทักษะในการสื่อสารอย่างสร้างสรรค์ 6) การสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน และ 7) การเสริมพลังแรงใจแบบมีส่วนร่วม

1.5.6 ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ผู้ที่ปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษาของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี จำนวน 22 โรงเรียน ในปีการศึกษา 2564

1.5.7 ครู หมายถึง ครูที่ปฏิบัติหน้าที่สายงานการสอนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี จำนวน 22 โรงเรียน ในปีการศึกษา 2564

1.5.8 สถานศึกษา หมายถึง โรงเรียนที่จัดการเรียนการสอนในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1-6 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี จำนวน 22 แห่ง ในปีการศึกษา 2564

1.5.9 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี หมายถึง หน่วยงานการศึกษาที่อยู่ภายใต้การกำกับดูแลของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามอำนาจหน้าที่ตามที่กฎหมายกำหนดในเขตพื้นที่จังหวัดปทุมธานี

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่อง การวิเคราะห์องค์ประกอบคุณลักษณะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

- 2.1 ข้อมูลพื้นฐานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี
- 2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับผู้นำ
 - 2.2.1 ความหมายของผู้นำ
 - 2.2.2 ความสำคัญของผู้นำ
 - 2.2.3 ทฤษฎีเกี่ยวกับผู้นำ
- 2.3 แนวคิดเกี่ยวกับคุณลักษณะผู้นำการเปลี่ยนแปลง
 - 2.3.1 ความหมายของคุณลักษณะ
 - 2.3.2 ความหมายของผู้นำการเปลี่ยนแปลง
 - 2.3.3 คุณลักษณะของผู้นำการเปลี่ยนแปลง
- 2.4 แนวคิดเกี่ยวกับการวิเคราะห์องค์ประกอบ
 - 2.4.1 ความหมายของการวิเคราะห์องค์ประกอบ
 - 2.4.2 จุดมุ่งหมายของการวิเคราะห์องค์ประกอบ
 - 2.4.3 ประเภทของการวิเคราะห์องค์ประกอบ
 - 2.4.4 ขั้นตอนการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ
 - 2.4.5 ประโยชน์ของการวิเคราะห์องค์ประกอบ
- 2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
 - 2.5.1 งานวิจัยในประเทศ
 - 2.5.2 งานวิจัยต่างประเทศ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

2.1 ข้อมูลพื้นฐานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี

2.1.1 ประวัติความเป็นมา

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี เป็นหน่วยงานการศึกษาที่อยู่ภายใต้การกำกับดูแลของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามอำนาจหน้าที่ของพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ.2546 กฎกระทรวงกำหนดหลักเกณฑ์การแบ่งส่วนราชการภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา พ.ศ.2546 และประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง การแบ่งส่วนราชการภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา พ.ศ. 2560 และเพิ่มเติมประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง การแบ่งส่วนราชการภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2561 กำหนดอำนาจหน้าที่ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ดังนี้ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี. 2564 : 1-2)

1. จัดทำนโยบาย แผนพัฒนา และมาตรฐานการศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษาให้สอดคล้องกับนโยบาย มาตรฐานการศึกษา แผนการศึกษา แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐานและความต้องการของท้องถิ่น
2. วิเคราะห์การจัดตั้งงบประมาณเงินอุดหนุนทั่วไปของสถานศึกษา และหน่วยงานในเขตพื้นที่การศึกษาและแจ้งการจัดสรรงบประมาณที่ได้รับให้หน่วยงานข้างต้นรับทราบ รวมทั้งกำกับตรวจสอบ ติดตาม การใช้จ่ายงบประมาณของหน่วยงานดังกล่าว
3. ประสาน ส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนาหลักสูตรร่วมกับสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา
4. กำกับ ดูแล ติดตาม และประเมินผลสถานศึกษาขั้นพื้นฐานและเขตพื้นที่การศึกษา
5. ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย และรวบรวมข้อมูลสารสนเทศด้านการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา
6. ประสานการระดมทรัพยากรด้านต่าง ๆ รวมทั้งทรัพยากรบุคคล เพื่อส่งเสริมสนับสนุนการจัดและพัฒนาศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา
7. จัดระบบการประกันคุณภาพการศึกษาและประเมินผลสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา
8. ประสาน ส่งเสริม สนับสนุน การจัดการศึกษาของสถานศึกษาเอกชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งบุคคล องค์กรชุมชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการและสถาบันอื่นที่จัดรูปแบบที่หลากหลายในเขตพื้นที่การศึกษา
9. ดำเนินการและประสาน ส่งเสริม สนับสนุนการวิจัยและพัฒนาศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา
10. ประสาน ส่งเสริม การดำเนินงานของคณะทำงานด้านการศึกษา

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

11. ประสานการปฏิบัติราชการทั่วไปกับองค์กรหรือหน่วยงานต่าง ๆ ทั้งภาครัฐ ภาคเอกชน และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในฐานะสำนักงานผู้แทนกระทรวงศึกษาธิการในเขตพื้นที่การศึกษา
12. ปฏิบัติหน้าที่อื่นเกี่ยวกับกิจการภายในเขตพื้นที่การศึกษาที่มีได้ระบุให้เป็นหน้าที่ของหน่วยงานใดโดยเฉพาะหรือปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย

2.1.2 จำนวนสถานศึกษาในสังกัด

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี มีสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาอยู่ภายใต้สังกัด จำนวน 22 แห่ง แบ่งออกเป็น 4 กลุ่มสหวิทยาเขต ประกอบด้วยสถานศึกษาขนาดเล็ก จำนวน 3 แห่ง สถานศึกษาขนาดกลาง จำนวน 6 แห่ง สถานศึกษาขนาดใหญ่ จำนวน 6 แห่ง และสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ จำนวน 7 แห่ง โดยมีรายละเอียด ดังตารางที่ 2.1

ตารางที่ 2.1 โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี จำนวน 22 แห่ง มีดังนี้

สถานศึกษา	ขนาด			
	เล็ก	กลาง	ใหญ่	ใหญ่พิเศษ
สหวิทยาเขตสวนเทพรัตน์ที่ปัทม์เฉลิมพระเกียรติ				
1. โรงเรียนสวนกุหลาบวิทยาลัย รังสิต				✓
2. โรงเรียนธัญรัตน์				✓
3. โรงเรียนที่ปังกรวิทยาพัฒน์(มัธยมวัดหัตถสารเกษตร)ในพระราชูปถัมภ์ฯ			✓	
4. โรงเรียนหนองเสือวิทยาคม			✓	
5. โรงเรียนเทพศิรินทร์คลองสิบสาม ปทุมธานี		✓		
6. โรงเรียนเฉลิมพระเกียรติ 60 พรรษา	✓			
สหวิทยาเขตสัตตบงกช				
7. โรงเรียนปทุมวิไล				✓
8. โรงเรียนนรราชาทินัดดามาตุวิทยา			✓	
9. โรงเรียนปทุมธานี นันทมนิบำรุง		✓		
10. โรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬารณราชวิทยาลัย ปทุมธานี		✓		
11. โรงเรียนบัวแก้วเกษร		✓		
12. โรงเรียนสุนทรโรเมตตาประชาสรรค์	✓			

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 2.1 (ต่อ)

สถานศึกษา	ขนาด			
	เล็ก	กลาง	ใหญ่	ใหญ่พิเศษ
สหวิทยาเขตปทุมเบญจา				
13. โรงเรียนธรรมศาสตร์คลองหลวง วิทยาเขต				✓
14. โรงเรียนหอวัง ปทุมธานี				✓
15. โรงเรียนคณะราษฎรบำรุงปทุมธานี				✓
16. โรงเรียนเตรียมอุดมศึกษา พัฒนาการ ปทุมธานี			✓	
17. โรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาน้อม เกล้า ปทุมธานี		✓		
18. โรงเรียนชัยสิทธาวาส	✓			
สหวิทยาเขตปทุมมิตร				
19. โรงเรียนธัญบุรี				✓
20. โรงเรียนนวมินทราชินูทิศ สวน กุหลาบวิทยาลัย ปทุมธานี			✓	
21. โรงเรียนสายปัญญารังสิต			✓	
22. โรงเรียนมัธยมสังคีตวิทยา กรุงเทพมหานคร		✓		

ที่มา : แผนพัฒนาการศึกษา พ.ศ.2563-2565 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี.
2564 : 6-8

2.1.3 ทิศทางการจัดการศึกษา

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานีได้กำหนดทิศทางการจัดการศึกษาตาม
กรอบยุทธศาสตร์ของแผนพัฒนาการศึกษา พ.ศ.2563-2565 โดยมีรายละเอียดดังนี้ (สำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี. 2564 : 56-60)

วิสัยทัศน์

องค์กรคุณธรรม นวัตกรรมก้าวหน้า น้อมนำศาสตร์พระราชา สู่อการพัฒนาที่ยั่งยืน”

อัตลักษณ์

บริหารจัดการทันสมัย ดำเนินงานว่องไว ใส่ใจบริหาร ประสานความร่วมมือ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

พันธกิจ

1. จัดการศึกษาเพื่อเสริมสร้างความมั่นคงของสถาบันหลักของชาติ และการปกครองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข และเป็นพลเมืองดีของชาติ
2. เสริมสร้างให้ผู้เรียนมีภูมิคุ้มกันทางสังคม
3. พัฒนาผู้เรียนให้มีความเป็นเลิศทางวิชาการ มีศักยภาพการแข่งขันระดับนานาชาติ
4. พัฒนาศักยภาพและคุณภาพผู้เรียนให้มีสมรรถนะตามหลักสูตรและคุณลักษณะในศตวรรษที่ 21
5. พัฒนาผู้บริหาร ครู บุคลากรทางการศึกษาให้เป็นผู้มืออาชีพ
6. สร้างโอกาส ความเสมอภาค ให้ผู้เรียนทุกคนได้รับบริการทางการศึกษาอย่างทั่วถึงและเท่าเทียม
7. ส่งเสริมและจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม ยึดหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development Goals: SDGs)
8. พัฒนาระบบบริหารการจัดการให้มีประสิทธิภาพ ตามหลักธรรมาภิบาล และพัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศในการบริหารจัดการศึกษา โดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัลและนวัตกรรม

เป้าประสงค์

1. ผู้เรียนมีความรักในสถาบันหลักของชาติ และยึดมั่นการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข มีทัศนคติที่ถูกต้องต่อบ้านเมือง มีหลักคิดที่ถูกต้อง และเป็นพลเมืองดีของชาติ มีคุณธรรมจริยธรรม มีค่านิยมที่พึงประสงค์ มีจิตสาธารณะ รับผิดชอบต่อสังคมและผู้อื่น ซื่อสัตย์สุจริต มัธยัสถ์อดออม โอบอ้อมอารี มีวินัย รักษาศีลธรรม
2. ผู้เรียนมีภูมิคุ้มกันทางสังคม สามารถรับมือกับภัยคุกคามทุกรูปแบบ
3. ผู้เรียนมีความเป็นเลิศทางวิชาการ มีศักยภาพการแข่งขันระดับนานาชาติ
4. ผู้เรียนได้รับการพัฒนาคุณภาพตามศักยภาพของผู้เรียน มีสมรรถนะตามหลักสูตรและคุณลักษณะในศตวรรษที่ 21
5. ผู้บริหาร ครู บุคลากรทางการศึกษามีความเป็นมืออาชีพ
6. ผู้เรียนได้รับโอกาส ความเสมอภาคเข้าถึงบริการทางการศึกษาอย่างทั่วถึงและเท่าเทียม
7. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา มีการส่งเสริมและจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม ยึดหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development Goals: SDGs)

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

8. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา มีระบบบริหารการจัดการที่มีประสิทธิภาพตามหลักธรรมาภิบาล และมีการพัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศเพื่อใช้ในการบริหารจัดการศึกษา โดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัลและนวัตกรรม

กลยุทธ์

1. พัฒนาผู้เรียนให้เป็นพลเมืองดีของชาติและเป็นพลโลกที่ดี
2. พัฒนาผู้เรียนให้มีความพร้อม สามารถรับมือกับภัยคุกคามทุกรูปแบบ
3. พัฒนาผู้เรียนให้มีความเป็นเลิศทางวิชาการ มีความสามารถเข้าสู่เวทีระดับนานาชาติ
4. พัฒนาคุณภาพผู้เรียนทุกระดับ ทุกประเภท
5. พัฒนาผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษา
6. สร้างโอกาสการเข้าถึงบริการทางการศึกษาอย่างทั่วถึงและเท่าเทียม
7. ยกย่องสถานศึกษาให้มีคุณภาพและมาตรฐานตามหลักการประกันคุณภาพภายใน
8. เสริมสร้าง พัฒนา ปลู่ฝึ้งค่านิยมจิตสำนึกในการอนุรักษ์และเป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม
9. พัฒนาระบบการบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพ โปร่งใสตามหลักธรรมาภิบาล
10. พัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศในการบริหารจัดการศึกษา โดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัลและนวัตกรรม

จุดเน้น

1. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี มีระบบการบริหารจัดการที่ทันสมัย โดยพัฒนานวัตกรรมในการบริหารจัดการอย่างมีประสิทธิภาพ
2. โรงเรียนมีการบริหารจัดการโดยเน้นโรงเรียนเป็นฐาน มีมาตรฐานและมีคุณภาพ โดยพัฒนานวัตกรรมในการบริหารจัดการสู่ความเป็นเลิศ
3. ครูมีการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ และมีความก้าวหน้าทางวิชาชีพ โดยพัฒนานวัตกรรมในการจัดการเรียนการสอนสู่ความเป็นเลิศ
4. นักเรียนมีคุณภาพทั้งในด้านผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการและคุณลักษณะที่พึงประสงค์ โดยพัฒนานวัตกรรมที่เกิดจากการเรียนรู้สู่ความเป็นเลิศ

2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับผู้นำ

2.2.1 ความหมายของผู้นำ

ผู้นำมีความสำคัญและเป็นองค์ประกอบที่เป็นตัวชี้วัดความสำเร็จหรือความล้มเหลวขององค์กร เป็นบุคคลที่มีอำนาจและอิทธิพลในการกำหนดวิสัยทัศน์ การบังคับบัญชา การควบคุมกำกับเอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ดูแลการดำเนินการขององค์กรให้เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ นักวิชาการได้ให้ความหมายของผู้นำไว้ ดังนี้

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2553 : 8) กล่าวว่า ผู้นำ หมายถึง บุคคลที่มีบารมีและมีบทบาท รวมทั้งมีอิทธิพลเหนือผู้อื่น สามารถชักจูง สั่งการหรือชี้นำบุคคลอื่นให้ปฏิบัติงานสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยผู้น่าอาจได้รับตำแหน่งเป็นทางการหรือไม่เป็นทางการก็ได้ แต่ต้องได้รับการยอมรับจากคนในองค์กร

ธีระ รุญเจริญ (2554 : 4) กล่าวว่า ผู้นำ หมายถึง บุคคลที่สามารถทำให้ผู้อื่นยอมรับและสามารถจูงใจ ชักนำ ชี้นำ มีบทบาทเหนือบุคคลอื่น สามารถจัดปัญหาความขัดแย้งที่เกิดขึ้น ทำให้การปฏิบัติงานของกลุ่มสามารถบรรลุเป้าหมายได้อย่างดี

สุปราณีวี ขวัญบุญจันทร์ (2554 : 11) กล่าวว่า ผู้นำ หมายถึง บุคคลที่มีความสามารถในการนำองค์กร เป็นผู้มีความตั้งใจ มุ่งมั่น เสียสละ อดทน เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง และสามารถผลักดันสิ่งใหม่ ๆ ให้เกิดขึ้นในองค์กรได้

นิลุพัทธ์ จิตตสง่าวงศ์ (2559 : 17) กล่าวว่า ผู้นำ หมายถึง บุคคลที่ได้รับการยอมรับและยกย่องจากบุคคลอื่น เป็นผู้ที่มีอำนาจ มีอิทธิพลเหนือบุคคลอื่นในองค์กรโดยตำแหน่งเป็นอำนาจที่ได้มาตามกฎหมาย ดังนั้น ถ้าผู้บริหารกับผู้นำเป็นคนคนเดียวกันจะมีทั้งอำนาจตามกฎหมายและอำนาจแบบบารมี ซึ่งจะส่งผลให้การดำเนินงานในองค์กรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

ณัฐกมล ลิ้มปะชัย (2560 : 54) กล่าวว่า ผู้นำ หมายถึง บุคคลซึ่งรับรู้ และตระหนักว่าตนเองมีภารกิจในการปฏิบัติงานโดยใช้อิทธิพลในรูปแบบต่าง ๆ เพื่อผลักดันให้ผู้ตามหรือผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความตระหนักและปฏิบัติหน้าที่ของตนเอง ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของเป้าหมายของส่วนรวมหรือองค์กรให้บรรลุเป้าหมาย

Dubrin (2005) กล่าวถึง ผู้นำ (Leader) ว่าหมายถึง บุคคลที่ทำให้องค์กรเจริญก้าวหน้าและบรรลุผลสำเร็จโดยเป็นผู้ที่มีบทบาทแสดงความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลที่เป็นผู้ใต้บังคับบัญชาหรือเป็นบุคคลที่ก่อให้เกิดความมั่นคงและช่วยเหลือผู้อื่นเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของกลุ่ม

Fiedler (2005 อ้างถึงใน John B. Miner 2015 : 232) กล่าวว่า ผู้นำ หมายถึง บุคคลที่ริเริ่มหรือส่งเสริมให้มีการเปลี่ยนแปลงการกระทำของกลุ่มหรือองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ สร้างแรงจูงใจในการทำงานของสมาชิกในองค์กรทุกตำแหน่ง ทุกระดับ และทำให้การมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกของกลุ่มหรือองค์กรดำเนินไปได้ด้วยดี

Yukl (2006 : 3-4) กล่าวว่า ผู้นำ หมายถึง บุคคลที่มีอิทธิพลสูงสุดในกลุ่ม และเป็นผู้ที่ต้องปฏิบัติภาระหน้าที่ของตำแหน่งผู้นำที่ได้รับมอบหมาย บุคคลอื่นในกลุ่มที่เหลือก็คือผู้ตาม แม้จะเป็นหัวหน้ากลุ่มย่อย หรือผู้ช่วยในการปฏิบัติหน้าที่ต่าง ๆ ก็ตาม

จากความหมายที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า ผู้นำ หมายถึง บุคคลที่สามารถใช้อำนาจและอิทธิพลเหนือผู้อื่นในการสั่งการ การโน้มน้าว หรือสร้างแรงจูงใจให้ผู้อื่นปฏิบัติตามคำสั่งหรือความคิดเห็นของตนเองได้ เพื่อให้องค์กรสามารถดำเนินงานให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมาย

2.2.2 ความสำคัญของผู้นำ

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2553 : 4) กล่าวว่า ความสำคัญของผู้นำที่มีประสิทธิภาพนั้นมีผลกระทบโดยตรงกับความสำเร็จหรือความล้มเหลวขององค์กร ซึ่งหากองค์กรใดมีผู้นำที่มีประสิทธิภาพ หน่วยงานหรือองค์กรนั้นก็จะสามารถแข่งขันกับผู้อื่นและประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ได้เป็นอย่างดี

พิชาภพ พันธุ์แพ (2554 : 3) กล่าวว่า สิ่งที่ทำให้องค์กรประสบความสำเร็จนั้น องค์กรหรือหน่วยงานทั้งภาครัฐและภาคเอกชนต่างให้ความสำคัญกับผู้นำในระดับต้น ๆ ซึ่งความสำคัญของผู้นำในแง่เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จหรือความเสื่อมขององค์กรนั้นเป็นปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้นและพิสูจน์มาตลอดว่าเป็นความจริง ด้วยเหตุผลที่ว่าสภาพแวดล้อมขององค์กรทั้งภายในและภายนอกมีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา ซึ่งการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นมีทั้งแบบฉับพลันรุนแรงและแบบค่อยเป็นค่อยไปซึ่งยากแก่การคาดการณ์ ดังนั้นองค์กรจึงต้องมีผู้นำที่มีความสามารถเพื่อนำมาพาองค์กรให้สามารถปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงเหล่านี้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

สถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ (2558 : ออนไลน์) กล่าวว่า ผู้นำเป็นปัจจัยสำคัญในการติดตามทำความเข้าใจ ประเมินผลกระทบ สร้างกลยุทธ์เพื่อรองรับกระแสของสภาวะแวดล้อมภายนอกองค์กรต่าง ๆ ที่มีอิทธิพลต่อการดำเนินงานขององค์กรที่เรียกว่า การทำงานในลักษณะการพัฒนาจากภายนอก (Outside-in approach) และที่สำคัญ สภาวะแวดล้อมภายนอกขององค์กรในยุคปัจจุบันกำลังอยู่ในสถานการณ์ที่เรียกว่า “VUCA World” คือมีความผันผวน (Volatility) ความไม่แน่นอน (Uncertainty) ความสลับซับซ้อน (Complexity) ความกำกวม (Ambiguity) สูงเพราะฉะนั้นผู้นำที่จะนำพาทีมงานให้มุ่งมั่นทำงานจนประสบผลสำเร็จได้นั้น จะต้องเป็นผู้นำที่มีภาวะของความเป็นผู้นำที่ไม่ใช่เพียงแค่มิแต่ความเก่งแต่เพียงอย่างเดียว แต่จะต้องมีความดีประกอบด้วยและเป็นผู้นำที่ครองใจทีมงานให้ได้ มีภาวะผู้นำที่แสดงออก สื่อความหมาย ถึงความเป็นตัวตนที่แท้จริง ไม่เสแสร้ง ตั้งแต่แนวคิด ค่านิยม พฤติกรรมที่แสดงออก จึงจะสามารถครองใจคนได้ เมื่อผู้นำที่เป็นของแท้สามารถครองใจ สร้างความศรัทธา ต่อทีมงานได้

จรงค์จิต สมบัติวิจิตร (2561 : 18) กล่าวว่า ผู้นำมีความสำคัญอย่างมากต่อการพัฒนาองค์กร และการจัดการเพราะจะทำให้มีการปฏิบัติที่จะให้เกิดจุดมุ่งหมายขององค์กรบรรลุเป้าหมาย องค์กรไม่ว่าจะเป็นภาครัฐหรือเอกชน ไม่ว่าจะในระดับโลก ระดับชาติ หรือระดับท้องถิ่น ผู้นำล้วนมีความสำคัญเพราะก่อให้เกิดผลที่แตกต่างอย่างเห็นได้ชัด ผู้นำบางคนทำให้องค์กรเฉื่อยชาเชื่องช้า

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

และได้แต่ทำงานเนือย ๆ ไปวัน ๆ กลับกลายเป็นองค์การที่มีความกระฉับกระเฉงว่องไว มีวิสัยทัศน์กว้างไกล มีสิ่งที่ทำทำให้ทำตลอด

ทิพวรรณ หล่อสุวรรณรัตน์ (2561 : 294-295) กล่าวว่า ผู้นำ เป็นปัจจัยความสำเร็จที่สำคัญของการเปลี่ยนแปลงที่ได้รับการกล่าวถึงเสมอ เนื่องจากการเปลี่ยนแปลงองค์การมักจะเผชิญกับแรงต่อต้านการเปลี่ยนแปลงที่ทำให้การเปลี่ยนแปลงองค์การล้มเหลว โดยที่ผู้นำจะมีบทบาทที่เกี่ยวข้องกับกลยุทธ์และคน การสร้างวิสัยทัศน์ ทิศทาง การจูงใจ การสร้างแรงบันดาลใจ การสื่อสารเพื่อสร้างพันธะผูกพัน การสร้างความร่วมมือในทีม และทำให้ทีมมีความเข้าใจในวิสัยทัศน์ จูงใจและสร้างแรงบันดาลใจเพื่อให้เอาชนะอุปสรรคต่าง ๆ ได้ ด้วยบทบาทดังกล่าวผู้นำจึงจะทำให้การเปลี่ยนแปลงในลักษณะการพลิกโฉม (Transformation) เกิดขึ้นได้

จากความสำคัญของผู้นำที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า ผู้นำเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดในการกำหนดความสำเร็จหรือความล้มเหลวขององค์กร ถ้าผู้นำสามารถโน้มน้าวหรือจูงใจให้ผู้ร่วมงานมองเห็นการเปลี่ยนแปลงว่าเป็นสิ่งที่เป็นไปได้ และเปิดใจกว้างยอมรับการเปลี่ยนแปลง ทำให้บุคคลในองค์กรมองเห็นเป้าหมายและภาพความสำเร็จของการเปลี่ยนแปลง ดังนั้น การทำงานร่วมกันในองค์กรนั้นจะประสบความสำเร็จหรือไม่ขึ้นอยู่กับผู้นำจะเป็นผู้มีอิทธิพล ถ้ามีผู้นำที่มีวิสัยทัศน์พร้อมด้วยคุณธรรมและมนุษยสัมพันธ์ที่ดีแล้ว องค์กรนั้นก็จะมีเจริญก้าวหน้าและบรรลุเป้าหมายที่วางไว้

2.2.3 ทฤษฎีเกี่ยวกับผู้นำ

ชร สุนทรายุทธ (2551 : 327-366) ได้นำเสนอทฤษฎีเกี่ยวกับผู้นำ ดังนี้

1. ทฤษฎีผู้นำเชิงคุณลักษณะ (Trait Theories of Leadership) แนวคิดนี้เชื่อกันว่าคนเป็นผู้นำจะมีคุณลักษณะด้านบุคลิกภาพ ภาวะอารมณ์และจิตใจ ความต้องการ แรงขับและค่านิยมที่แตกต่างกับคนที่ไม่เป็นผู้นำ โดยคุณลักษณะที่มักพบในในตัวผู้นำ ได้แก่ ความมีพลังและความทะเยอทะยาน ความต้องการนำผู้อื่น ความซื่อสัตย์ มีจริยธรรม การยึดมั่นในหลักการ ความเชื่อมั่นในตนเอง ความเฉลียวฉลาด และความรอบรู้ในงาน อย่างไรก็ตามยังไม่มีข้อประกันว่าคุณลักษณะอย่างไรอย่างหนึ่งมีผลต่อความสำเร็จของผู้นำเสมอไป

2. ทฤษฎีผู้นำเชิงพฤติกรรม (Behavioral Theories of Leadership) แนวคิดนี้เชื่อกันว่าการเป็นผู้นำที่มีประสิทธิผลนั้น จำเป็นต้องมีพฤติกรรม ทักษะ และเจตคติที่เหมาะสมโดยจำแนกพฤติกรรมที่ผู้นำใช้ในการบริหารงานออกเป็น 2 ด้าน ได้แก่ พฤติกรรมที่มุ่งงานกับพฤติกรรมที่มุ่งคน และจากพฤติกรรมทั้งสองด้านสามารถจำแนกออกเป็นแบบของผู้นำ (Leadership Style) ได้หลายแบบ ผู้นำแต่ละแบบจะมีความเชื่อและมุมมองต่อผู้ใต้บังคับบัญชาที่แตกต่างกัน แต่เชื่อกันว่าแบบของผู้นำที่มีประสิทธิผลสูงสุด มีพฤติกรรมที่มุ่งงานและมุ่งคนสูงทั้งสองด้าน

3. ทฤษฎีผู้นำเชิงสถานการณ์ (Contingency Theories of Leadership) แนวคิดนี้เชื่อว่า แม้คุณลักษณะของผู้นำก็ดี พฤติกรรมซึ่งสะท้อนออกมาในแบบของผู้นำก็ดี จะมีผลต่อความมีประสิทธิภาพของผู้นำก็ตาม แต่สถานการณ์เป็นองค์ประกอบสำคัญที่เกี่ยวข้องกับความสำเร็จของผู้นำ ได้มีผู้เสนอแนวคิดทฤษฎีในด้านนี้ขึ้นหลายทฤษฎี เช่น ทฤษฎีสถานการณ์ของฟีดเลอร์ ซึ่งเน้นการจับคู่ระหว่างแบบภาวะผู้นำกับตัวแปรเฉพาะทางสถานการณ์ กล่าวคือ ต้องปรับเงื่อนไขของสถานการณ์ให้สอดคล้องกับแบบภาวะผู้นำ ส่วนทฤษฎีวิถีทาง-เป้าหมายจะเน้นความสัมพันธ์ระหว่างแบบผู้นำกับลักษณะของผู้ใต้บังคับบัญชาและลักษณะของงาน เป็นทฤษฎีที่เกี่ยวกับความคาดหวังของผู้ใต้บังคับบัญชา กล่าวคือ คนเหล่านี้จะเกิดแรงจูงใจก็ต่อเมื่อเชื่อว่าตนมีความสามารถพอที่จะทำงานนั้นได้ หรือเมื่อเชื่อว่าการใช้ความพยายามของตนในการทำงานจะประสบความสำเร็จแน่นอน หรือได้รับผลตอบแทนที่คุ้มค่า ดังนั้น ผู้นำจะต้องใช้แบบผู้นำที่เหมาะสมในการสร้างแรงจูงใจ การจัดอุปสรรคขัดขวาง การพัฒนาความสามารถ ตลอดจนการให้ความช่วยเหลือต่าง ๆ แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาจนเกิดความพึงพอใจในงานและมั่นใจต่อผลสำเร็จที่เกิดขึ้น

4. ทฤษฎีผู้นำเชิงความสามารถพิเศษ (Charismatic Theories of Leadership) แนวคิดนี้เชื่อว่า ผู้นำเป็นผู้มีความสามารถในการทำงานมากหรือความสามารถในการทำนายเหตุการณ์ในอนาคตได้อย่างถูกต้อง มีความสามารถด้านวาจาในการจูงใจให้ผู้อื่นคล้อยตามเลื่อมใสศรัทธาเป็นแบบอย่างในการวางตนได้เหมาะสม มีวิสัยทัศน์กว้างไกลและรู้จักสร้างบริบทที่เหมาะสมในการทำให้วิสัยทัศน์ของตนสอดคล้องกับความต้องการของผู้ตาม ผู้ตามจึงรู้สึกไว้วางใจและผูกพันทั้งต่อตัวผู้นำและวิสัยทัศน์ของผู้นำ

5. ทฤษฎีผู้นำเชิงปฏิรูป (Transformational Theories of Leadership) แนวคิดนี้เชื่อว่า ผู้นำเชิงปฏิรูปจะมุ่งกระทำการต่าง ๆ ที่ให้เกิดการปฏิรูปการเปลี่ยนแปลงที่ดีใหม่ ๆ และการสร้างความมีชีวิตชีวาใหม่ให้แก่องค์กร มีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์ การมุ่งความสัมพันธ์กับผู้ตามเป็นรายบุคคล การสร้างแรงบันดาลใจแก่ผู้ตาม และการกระตุ้นการใช้ปัญญา ผู้นำเชิงปฏิรูปจึงแตกต่างกับทฤษฎีภาวะผู้นำอื่น ๆ ที่มุ่งเน้นกระบวนการแลกเปลี่ยน โดยเมื่อผู้ตามปฏิบัติภารกิจสำเร็จก็จะได้รับผลตอบแทน ผู้นำเชิงปฏิรูปจึงมีแนวโน้มด้านความมีประสิทธิภาพสูงและเป็นที่ยอมรับมากในปัจจุบัน

Robert House (1996 : 323-332) กล่าวว่า ลักษณะผู้นำควรมีรูปแบบที่ผสมผสานกันทั้งในแง่ของความเป็นประชาธิปไตยและความเป็นเผด็จการ โดยนำเสนอทฤษฎีเกี่ยวกับผู้นำออกเป็น 4 รูปแบบ ดังนี้

1. ผู้นำแบบชี้แนะ (Directive Leadership) หรือเรียกว่า ผู้นำแบบอัติตาดิปไตย คือ ผู้นำจะบอกหรือสั่งให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทำในสิ่งที่ต้องการ ควบคุมการปฏิบัติงานอย่างใกล้ชิด ดูแลให้ปฏิบัติตามกฎ ระเบียบและวิธีการทำงาน จัดตารางการทำงานและประสานงาน

2. ผู้นำแบบสนับสนุน (Supportive Leadership) คือ ผู้นำที่มีบุคลิกและพฤติกรรมที่เป็นกันเอง บรรยากาศการทำงานจะมุ่งเน้นความพึงพอใจ และให้ความสนใจต่อความต้องการและความ เป็นอยู่ของสมาชิก เปิดโอกาสในการแสดงความคิดเห็นและให้คำปรึกษาแนะนำในการปฏิบัติงาน ผู้นำรูปแบบนี้มักจะใช้งานที่มีผู้ร่วมงานมีความหลากหลาย มีความขัดแย้งสูงและต้องการสร้างทีมงาน สามารถนำมาใช้ได้ในกรณีที่ผู้นำต้องให้ความสำคัญกับสมาชิกหรือลูกทีม และประสานงานผู้บังคับบัญชา เช่น แผนงาน/โครงการที่ต้องมีการติดต่อประสานงานในด้านต่าง ๆ ทั้งบุคลากร งบประมาณ เครื่องมือ วัสดุอุปกรณ์ การบริหารจัดการ (4M) รวมทั้งการสนับสนุนให้เกิดการพัฒนาทักษะเพื่อสร้างองค์ความรู้

3. ผู้นำแบบเน้นสัมฤทธิ์ผล (Achievement-Oriented) คือ ผู้นำที่มุ่งความสำเร็จของงาน เป็นสำคัญ โดยจะตั้งเป้าหมายงานที่ท้าทาย พยายามพยายามปรับปรุงวิธีการทำงานให้ดีที่สุด เน้นผลงานที่สูงกว่ามาตรฐานและให้ความมั่นใจว่าสมาชิกต้องปฏิบัติงานได้สูงกว่ามาตรฐาน หวังผลสำเร็จสูง

4. ผู้นำแบบมีส่วนร่วม (Participative Leadership) คือ ผู้นำที่แสวงหาความคิดและข้อเสนอแนะต่าง ๆ จากสมาชิกเพื่อนำมาพิจารณาในการปฏิบัติงานและการตัดสินใจ รูปแบบผู้นำแบบมีส่วนร่วมเหมาะสมกับสถานการณ์ที่ผู้นำมีความประสงค์ให้เกิดการทำงานในลักษณะร่วมแรงร่วมใจ ส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรหรือสมาชิกให้มีคุณสมบัติในการเป็นผู้นำ เพิ่มทักษะกล้าคิด กล้าตัดสินใจและสามารถควบคุมการทำงานได้ด้วยตนเอง เช่น การจัดทำแผนแม่บทของหน่วยงานต้องมีการระดมความคิดเห็น ความเห็นและการวิเคราะห์สถานการณ์ทั้งภายนอกและภายใน นำไปสู่การได้มาซึ่งวิสัยทัศน์ พันธกิจ และแผนการปฏิบัติงานในระดับต่าง ๆ

Etzioni (อ้างใน สุวรรณ สุวรรณสุข. 2560 : 80) ได้จำแนกทฤษฎีของผู้นำตามลักษณะหรือแบบของผู้นำได้เป็น 4 ประเภท ดังนี้

1. ผู้นำแบบเจ้าระเบียบ (Regulative Leaders) เป็นผู้นำที่ถือระเบียบแบบแผนเป็นสำคัญ ไม่ชอบให้มีการเปลี่ยนแปลง การปฏิบัติงานของผู้นำแบบนี้มีลักษณะทั่วไปคล้ายกับผู้นำประเภทอัติตาดิปไตย การวินิจฉัยสั่งการมักจะใช้ระเบียบแบบแผนหรือตัวบทกฎหมายเป็นเครื่องมือ ผู้นำที่ใช้วิธีปฏิบัติงานแบบนี้ต้องการความเป็นระเบียบ มักจะยกเหตุผลทางกฎระเบียบขึ้นเป็นข้ออ้างในการปฏิบัติงาน ความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำหรือหัวหน้างานกับผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นไปในลักษณะเจ้านายกับลูกน้อง การติดต่อสื่อสารมักเป็นไปในรูปการติดต่อสื่อสารทางเดียว (One-Way Communication)

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

2. ผู้นำแบบบงการ (Directive Leaders) เป็นผู้นำที่ปฏิบัติงานแบบใช้อำนาจมักใช้วิธีสั่งงานอย่างเดียว ไม่สอนหรือแนะแนวทางการทำงาน ขาดหลักมนุษยสัมพันธ์ บรรยากาศของการทำงานเต็มไปด้วยความกลัว และหวาดเกรง ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชาคำาเนินไปในรูปพิธีการเป็นส่วนใหญ่

3. ผู้นำแบบจูงใจ (Persuasive Leaders) เป็นผู้นำที่นิยมให้ผู้ใต้บังคับบัญชาร่วมพิจารณาเพื่อแสดงความคิดเห็นหาทางบรรเทาการต่อต้าน การติดต่อระหว่างกันก็เป็นไปในรูปของการติดต่อสองทาง (Two-Way Communication) ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชามักเป็นไปในรูปของกลุ่มที่มีความสามัคคีสูง ผลสำเร็จของงานเป็นผลของส่วนรวม

4. ผู้นำแบบร่วมใจ (Participative Leaders) เป็นผู้นำที่ปฏิบัติคล้ายกับการใช้อำนาจแบบประชาธิปไตยและแบบจูงใจ คือนิยมการปรึกษาหารือและเสริมสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา ยึดถือหลักการประนีประนอมและการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกันในฐานะผู้ร่วมงาน

Likert (อ้างใน จอมพล มงคลวนิช. 2555 : 201-202) ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับความเป็นผู้นำที่สถาบันวิจัยสังคม มหาวิทยาลัยมิชิแกน โดยมีวัตถุประสงค์ในด้านภาวะผู้นำ แรงจูงใจ การติดต่อสื่อสาร การใช้อิทธิพลและการปฏิสัมพันธ์ การตัดสินใจ การตั้งเป้าหมาย การควบคุมคุณภาพ และสมรรถนะของเป้าหมาย โดยแบ่งทฤษฎีของผู้นำตามผลการวิจัย ดังนี้

1. ผู้นำแบบใช้อำนาจ (Exploitive - Authoritative) ผู้นำในลักษณะแบบนี้ใช้อำนาจเผด็จการสูง ให้ความไว้วางใจผู้ใต้บังคับบัญชาน้อย ใช้การบังคับบัญชาแบบขู่เข็ญมากกว่าการชมเชย การติดต่อสื่อสารเป็นแบบทางเดียวจากบนลงล่าง การตัดสินใจขึ้นอยู่กับผู้นำในระดับเบื้องต้นมาก

2. ผู้นำแบบใช้อำนาจเชิงเมตตา (Benevolent - Authoritative) ผู้นำในลักษณะแบบนี้ใช้การปกครองแบบพ่อปกครองลูก ให้ความไว้วางใจผู้ใต้บังคับบัญชา จูงใจโดยการให้รางวัล แต่บางครั้งมีการขู่ว่าจะลงโทษ ยอมให้มีการติดต่อสื่อสารจากเบื้องล่างสู่เบื้องบนได้บ้าง รับฟังความคิดเห็นจากผู้ใต้บังคับบัญชาบ้าง และบางครั้งยอมให้ตัดสินใจแต่ต้องอยู่ภายใต้การควบคุมอย่างใกล้ชิดของผู้บังคับบัญชา

3. ผู้นำแบบปรึกษาหารือ (Consultative - Democratic) ผู้นำในลักษณะแบบนี้จะให้ความไว้วางใจและการตัดสินใจแต่ไม่ทั้งหมด จะใช้ความคิดและความเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชาเสมอ ให้รางวัลเพื่อสร้างแรงจูงใจและลงโทษนาน ๆ ครั้งและใช้การบริหารแบบมีส่วนร่วม มีการติดต่อสื่อสารแบบสองทางจากระดับล่างขึ้นบนและจากระดับบนลงล่าง ในด้านการวางนโยบายและการตัดสินใจจากระดับบนและในขณะเดียวกันยอมให้การตัดสินใจบางอย่างอยู่ในระดับล่างได้ ผู้นำจะเป็นที่ปรึกษาในทุกด้าน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

4. ผู้นำแบบมีส่วนร่วมอย่างแท้จริง (Participative - Democratic) ผู้นำในลักษณะแบบนี้ให้ความไว้วางใจและเชื่อถือผู้ใต้บังคับบัญชา ยอมรับความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชาเสมอ วางจุดประสงค์ร่วมกัน มีการประเมินความก้าวหน้า มีการติดต่อสื่อสารแบบสองทางทั้งจากระดับบนและระดับล่าง ในระดับเดียวกันหรือในกลุ่มผู้ร่วมงาน สามารถตัดสินใจเกี่ยวกับการบริหารได้ทั้งในระดับผู้บริหารและระดับผู้ร่วมงาน

Yukl (2000 : 106 อ้างถึงใน ณ พล คำแก้ว 2558 : 51) จำแนกทฤษฎีของผู้นำตามคุณลักษณะออกเป็น 3 แบบ ดังนี้

1. ผู้นำแบบมุ่งงาน (Task Oriented) ลักษณะของผู้นำประเภทนี้จะใส่ใจที่ความสำเร็จของงานเป็นอันดับแรก โดยการใช้บุคลากรและทรัพยากรต่าง ๆ อย่างมีประสิทธิภาพ และรักษาไว้ซึ่งลำดับขั้นของการสั่งการและความเชื่อมั่นของการดำเนินงาน

2. ผู้นำแบบมุ่งความสัมพันธ์ (Relations Oriented) ลักษณะของผู้นำประเภทนี้จะให้ความสำคัญกับความสัมพันธ์ระหว่างกันเป็นอันดับแรก พยายามส่งเสริมความร่วมมือระหว่างกันในการทำงานและการเพิ่มความพึงพอใจในงานของบุคลากร

3. ผู้นำแบบมุ่งการเปลี่ยนแปลง (Change Oriented) ลักษณะของผู้นำประเภทนี้จะให้ความสนใจที่การปรับยุทธศาสตร์ในการตัดสินใจ การปรับตัวเพื่อให้เข้ากับสิ่งแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไป เพิ่มความยืดหยุ่นและการใช้นวัตกรรมในการทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงหลัก ๆ ในกระบวนการทำงาน ผลผลิตและการบริการ

จากแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับผู้นำที่ได้กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า ทฤษฎีเกี่ยวกับผู้นำเป็นการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับคุณลักษณะและพฤติกรรมของผู้นำแต่ละประเภท มีความแตกต่างกันตามแต่ละสถานการณ์ ตามรูปแบบของการปฏิสัมพันธ์ระหว่างกันของสมาชิกในกลุ่มหรือองค์กร ตามวัฒนธรรมขององค์กร และมีการเปลี่ยนแปลงแนวคิดทฤษฎีและรูปแบบอยู่เสมอไปตามพลวัตทางสังคม ดังนั้นทฤษฎีผู้นำแต่ละแนวคิดอาจมีความเหมาะสมภายใต้สถานการณ์และข้อจำกัดของสถานการณ์และสิ่งแวดล้อมที่ต่างกันไป โดยเฉพาะการปรับเปลี่ยนองค์กรให้มีความยืดหยุ่นและเพิ่มขีดความสามารถในการทำงาน ผู้นำจึงจำเป็นต้องคุณสมบัติที่เหมาะสม เปลี่ยนแปลงแนวคิดและบทบาทใหม่ในการนำพาองค์กรไปสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้

2.3 แนวคิดเกี่ยวกับคุณลักษณะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

2.3.1 ความหมายของคุณลักษณะ

ศุภรา อภิญญานนท์ (2549 : 25) กล่าวว่า คุณลักษณะ หมายถึง ลักษณะเฉพาะของบุคคล หรือการกระทำของบุคคลที่สะท้อนถึงความสามารถหรือศักยภาพของบุคคลในการกระทำให้อื่น ปฏิบัติในสิ่งที่ต้องการ

บุษราภรณ์ จรดล (2550 : 13) กล่าวว่า คุณลักษณะ หมายถึง คุณลักษณะหรือสิ่งชี้ให้เห็น เฉพาะตัวของบุคคลผู้หนึ่งทั้งที่มีมาแต่กำเนิดหรือเกิดจากการเรียนรู้ซึ่งเป็นการแสดงออกที่สามารถ สังเกตเห็นได้

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน (2554 : ออนไลน์) ให้ความหมายของคุณลักษณะว่า หมายถึง เครื่องหมายหรือสิ่งชี้ให้เห็นความดีหรือลักษณะประจำ

ฉันทพร โรจนสังวร (2556 : 22) กล่าวว่า คุณลักษณะ หมายถึง ลักษณะเฉพาะหรือลักษณะ พิเศษที่กระทำหรือแสดงออกถึงพฤติกรรมของบุคคลที่สามารถทำงานอย่างประสพผลสำเร็จและอยู่ ร่วมกับผู้อื่นในสังคมได้อย่างปกติสุข

Oxford University (2020 : ออนไลน์) ให้ความหมายของคุณลักษณะว่า หมายถึง คุณลักษณะทั่วไปหรือคุณภาพที่บ่งชี้เฉพาะเจาะจงถึงบุคคล สิ่งของ หรือสิ่งใดสิ่งหนึ่ง

จากความหมายที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า คุณลักษณะ หมายถึง สิ่งชี้ให้เห็นลักษณะที่เป็นประจำของบุคคลที่แสดงออกผ่านการกระทำหรือพฤติกรรมที่สามารถสังเกตเห็นได้

2.3.2 ความหมายของผู้นำการเปลี่ยนแปลง

แนวคิดเกี่ยวกับผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีนักวิชาการและองค์กรต่าง ๆ ได้ให้ความหมายของ ผู้นำการเปลี่ยนแปลงไว้ดังนี้

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (2559 : 13) ได้ให้ความหมายของผู้นำการ เปลี่ยนแปลง (Change Agent) คือ ผู้ที่ส่งเสริมสนับสนุนการเปลี่ยนแปลง ซึ่งมีส่วนช่วยและดำเนิน กิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ตลอดจนช่วยควบคุมดูแล และติดตามให้การบริหาร การเปลี่ยนแปลงนั้น ๆ ดำเนินไปได้อย่างราบรื่นและได้ผลลัพธ์อย่างที่เราคาดหวังไว้ เป็นตัวกลางในการ ประสานงาน และทำการสื่อสารถึงปัญหาที่พบในการปฏิบัติงานตลอดจนข้อกังวลและความคิดเห็น ต่าง ๆ ของกลุ่มเป้าหมายให้ผู้บริหารหรือผู้ที่ตัดสินใจว่าการเปลี่ยนแปลงจะเกิดขึ้น (Change Sponsor) และผู้ที่สนับสนุนการเปลี่ยนแปลง (Change Advocate) ได้รับทราบ เพื่อหาแนวทางที่ เหมาะสมในการแก้ไขปัญหา หรือนำไปสู่การปรับเปลี่ยนหรือเพิ่มเติมกิจกรรมอื่น ๆ ที่จะให้การ เปลี่ยนแปลงนั้นประสบความสำเร็จ ดังนั้น ผู้นำการเปลี่ยน (Change Agent) ควรจะมีความรู้ความ เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

เข้าใจที่ชัดเจนเกี่ยวกับองค์กรและหน่วยงานที่ตนรับผิดชอบ ตลอดจนกระบวนการงานต่าง ๆ อีกทั้งควรมีความใกล้ชิดกับกลุ่มเป้าหมาย หรือกลุ่มที่ต้องปรับตัว (Change Target) และเป็นศูนย์กลางในการติดต่อของแต่ละกลุ่มเป้าหมาย

ทิพวรรณ หล่อสุวรรณรัตน์ (2561 : 297) กล่าวว่า ผู้นำการเปลี่ยนแปลง คือ ผู้ที่ช่วยฉายให้เห็นภาพรวมหรือวิสัยทัศน์ขององค์กรว่าองค์กรต้องเผชิญกับแรงกดดันหรือปัญหาอะไรบ้าง และทางออกในอนาคตขององค์กรจะเป็นอย่างไร ผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะเป็นผู้ที่จะช่วยผลักดันให้แต่ละบุคคลมองเห็นเป้าหมายส่วนบุคคล และให้มีการทำงานเป็นทีมเพื่อสร้างความร่วมมือและความสมานฉันท์ให้เกิดขึ้น ผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะเป็นแบบอย่าง (role model) ให้กับสมาชิกในองค์กร โดยเฉพาะในเรื่องที่ต้องการผลักดันให้เกิดการเปลี่ยนแปลง ผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะเป็นผู้ที่แนะนำและให้กำลังใจ สร้างแรงบันดาลใจและเสริมสร้างพลังให้กับสมาชิก โดยเชื่อว่าผู้ปฏิบัติงานมีความสามารถในการเปลี่ยนแปลง

ธนกฤต เลิศเมธาสกุล (2562 : ออนไลน์) กล่าวว่า ผู้นำการเปลี่ยนแปลง คือ บุคคลที่มีอิทธิพลต่อกลุ่มและสามารถนำกลุ่มไปปฏิบัติต่าง ๆ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรและมีภาวะผู้นำ ซึ่งพบว่า คุณลักษณะและพฤติกรรมความเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง ส่งผลต่อพฤติกรรมของคนในองค์กร และเมื่อมีการเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นในองค์กร ผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะมีผลอย่างมากต่อความสำเร็จและนำพาองค์กรไปสู่สถานการณ์ใหม่ที่ดีขึ้น และยังเป็นส่วนหนึ่งในองค์ประกอบที่สำคัญในการสนับสนุนให้องค์กรดำเนินการเปลี่ยนแปลงได้อย่างมีประสิทธิภาพ

จิตรสุตา ลิ้มเกรียงไกร (2555 : 1-2) กล่าวถึง ผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Change Agent) ว่าเป็นรูปแบบของผู้นำยุคใหม่ซึ่งนับว่าสอดคล้องในยุคปฏิรูปที่มีการพัฒนาคุณภาพของผลผลิตและบริการอย่างต่อเนื่อง ซึ่งผู้นำจะมีความสามารถในการหยั่งรู้และคาดการณ์ในอนาคตได้อย่างแม่นยำ มีความคิดชัดเจนที่นำบุคลากรไปสู่องค์กรแห่งการเปลี่ยนแปลงด้วยศักยภาพและสมรรถนะเต็มกำลังความสามารถ รวมทั้งเน้นการปฏิรูปและพลิกโฉมหรือยกเครื่ององค์กร สนับสนุนการถ่ายโอนวัฒนธรรมแนวใหม่ มีความสามารถในการจัดการการเปลี่ยนแปลง สามารถตีความเข้าใจเรื่องต่าง ๆ ได้อย่างรวดเร็ว มีความคิดสร้างสรรค์ สามารถประยุกต์วิธีการต่าง ๆ เพื่อให้องค์กรประสบผลสำเร็จ ผู้นำจะมีแผนในใจโดยครอบคลุมเรื่องใหม่ ๆ ที่เป็นเรื่องท้าทาย ดังนั้นองค์กรจะประสบผลสำเร็จได้มากน้อยเพียงใดต้องเริ่มจากผู้นำที่มีความเข้มแข็ง จริงจัง และใช้หลักการทำงานเป็นทีม และที่สำคัญสามารถรักษาองค์กรให้อยู่รอดปลอดภัยโดยที่ผู้นำต้องทำตนให้เป็นผู้นำเลื่อมใสและไว้วางใจ มีจริยธรรม สร้างวิสัยทัศน์และยุทธศาสตร์ในองค์กร รวมทั้งสร้างเครื่องมือเพื่อให้ประสบผลสำเร็จ โดยที่ต้องเกี่ยวพันกับยุทธศาสตร์ และวัตถุประสงค์ขององค์กร สื่อสารให้บุคลากรเข้าใจและสร้างความแตกต่างระหว่างผู้บริหารกับผู้นำ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

เนตร์พัฒนา ยาวีราษ (2556 : 311) กล่าวว่า ผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง บุคคลซึ่งอยู่ภายในและภายนอกองค์กรซึ่งพยายามจะปรับปรุงสภาพองค์กรที่ดีขึ้น การเปลี่ยนแปลงอาจเกิดจากผู้บริหารกำหนดเอง หรือการจ้างที่ปรึกษาจากภายนอก เพราะที่ปรึกษาภายนอกมีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านในด้านต่าง ๆ การเปลี่ยนแปลงควรพิจารณาอย่างกว้าง ๆ ทักษะที่สำคัญของผู้นำการเปลี่ยนแปลงคือ ความสามารถในการพิจารณาว่าควรเปลี่ยนแปลงอย่างไร และมีทักษะการเปลี่ยนแปลงที่เป็นการแก้ปัญหา โดยการใช้ความรู้ด้านพฤติกรรมศาสตร์เป็นเครื่องมือช่วยให้ผู้อื่นยอมรับการเปลี่ยนแปลง

Burns (1978) กล่าวว่า ผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง กระบวนการที่ซับซ้อนและเป็นพลวัต โดยผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ตามโดยใช้ค่านิยม ความเชื่อ และจุดมุ่งหมาย การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของผู้ตามจะมีส่วนทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในพฤติกรรมของผู้นำด้วย

Leithwood (1992 : 8) กล่าวว่า ผู้นำการเปลี่ยนแปลงหมายถึง รูปแบบของผู้นำที่ผู้บริหารต้องฝึกฝนให้ครูเป็นผู้นำในการเปลี่ยนแปลงมาสู่โรงเรียน

Marquis and Huston (1996) กล่าวถึงผู้นำการเปลี่ยนแปลงว่าเป็นปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้นำและผู้ตามที่อยู่บนพื้นฐานของการไว้วางใจ โดยที่เป้าหมายของผู้นำและผู้ตามเป็นเป้าหมายเดียวกัน มีความมั่นคง และสอดคล้องกับเป้าหมายของกลุ่ม

Northhouse (2001) กล่าวว่า ผู้นำเปลี่ยนแปลง คือ ผู้ที่เผชิญกับค่านิยม จริยธรรม มาตรฐาน เป้าหมายระยะยาวและมุ่งเน้นที่ผลการดำเนินงานและการพัฒนาของผู้ตามเพื่อเพิ่มสมรรถนะให้กับผู้ตาม ดังนั้นผู้นำการเปลี่ยนแปลงจึงต้องมีอุดมคติและค่านิยมที่แข็งแกร่ง

Sanjaghi (2000 อ้างถึงใน ทิพวรรณ หล่อสุวรรณรัตน์ 2561 : 303) กล่าวว่า ผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่แท้จริงคือ ผู้ที่มีความตระหนักว่าอะไรคือสิ่งที่ถูก สิ่งที่ดี สิ่งที่มีความสำคัญ และสิ่งที่สวยงามได้ เมื่อผู้นำช่วยตอบสนองความต้องการของผู้ตามเพื่อให้สามารถบรรลุผลได้และให้สามารถทำงานได้อย่างเต็มศักยภาพ เมื่อผู้นำมีการส่งเสริมให้ผู้ตามเกิดภาวะวุฒิทางศีลธรรมและจรรยาบรรณ และเมื่อผู้นำได้ช่วยให้ผู้ตามมองสิ่งที่เหนือกว่าผลประโยชน์ของตนเองเพื่อประโยชน์ของกลุ่มตนเอง องค์กรและสังคม ผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะเป็นผู้ที่แสดงให้องค์กรเห็นแนวทางใหม่ในการปรับปรุงและความก้าวหน้าในการสร้างแนวคิดและมุมมองใหม่ ๆ สามารถระดมคนกลุ่มต่าง ๆ ทั้งฝ่ายบริหาร พนักงาน และสมาชิกขององค์กรเพื่อสร้างการเปลี่ยนแปลงในลักษณะที่รุนแรงได้ ปรับเปลี่ยนองค์กรเพื่อให้เกิดความร่วมมือในการก้าวสู่แนวทางใหม่และทำให้ผลการดำเนินงานอยู่ในระดับที่สูงขึ้น

จากความหมายที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า ผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง ผู้ที่ส่งเสริมและสนับสนุนการเปลี่ยนแปลง มีความรู้ความเข้าใจที่ชัดเจนเกี่ยวกับองค์กรและหน่วยงานที่ตนรับผิดชอบ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ซึ่งมีส่วนช่วยและดำเนินกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ตลอดจนช่วยควบคุมดูแล และติดตามให้การบริหารการเปลี่ยนแปลงนั้น ๆ ดำเนินไปได้อย่างราบรื่นและได้ผลลัพธ์อย่างที่คาดหวังไว้ เป็นตัวกลางในการประสานงาน และทำการสื่อสารถึงปัญหาที่พบในการปฏิบัติงานตลอดจนข้อกังวล และความคิดเห็นต่าง ๆ เพื่อหาแนวทางที่เหมาะสมในการแก้ไขปัญหา หรือนำไปสู่การปรับเปลี่ยน หรือเพิ่มเติมกิจกรรมอื่น ๆ ที่จะทำให้การเปลี่ยนแปลงนั้นประสบความสำเร็จ

ดังนั้น จากแนวคิดเกี่ยวกับคุณลักษณะซึ่งสามารถสรุปความหมายได้ว่า หมายถึง สิ่งที่ใช้ให้เห็นลักษณะที่เป็นประจำของบุคคลที่แสดงออกผ่านการกระทำหรือพฤติกรรมที่สามารถสังเกตเห็นได้ และแนวคิดเกี่ยวกับผู้นำการเปลี่ยนแปลงซึ่งสรุปความหมายได้ว่า หมายถึง ผู้ที่ส่งเสริมและสนับสนุนการเปลี่ยนแปลง มีความรู้ความเข้าใจที่ชัดเจนเกี่ยวกับองค์กรและหน่วยงานที่ตนรับผิดชอบ ซึ่งมีส่วนช่วยและดำเนินกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ตลอดจนช่วยควบคุมดูแล และติดตามให้การบริหารการเปลี่ยนแปลงนั้น ๆ ดำเนินไปได้อย่างราบรื่นและได้ผลลัพธ์อย่างที่คาดหวังไว้ เป็นตัวกลางในการประสานงาน และทำการสื่อสารถึงปัญหาที่พบในการปฏิบัติงานตลอดจนข้อกังวลและความคิดเห็นต่าง ๆ เพื่อหาแนวทางที่เหมาะสมในการแก้ไขปัญหา หรือนำไปสู่การปรับเปลี่ยนหรือเพิ่มเติมกิจกรรมอื่น ๆ ที่จะทำให้การเปลี่ยนแปลงนั้นประสบความสำเร็จ ทำให้สามารถสรุปความหมายของคุณลักษณะผู้นำการเปลี่ยนแปลงได้ว่า หมายถึง ลักษณะที่เป็นประจำของผู้นำการเปลี่ยนแปลง โดยแสดงออกผ่านการกระทำหรือพฤติกรรมที่สามารถสังเกตเห็นได้เพื่อส่งเสริมและสนับสนุนการเปลี่ยนแปลงขององค์กร

2.3.3 คุณลักษณะของผู้นำการเปลี่ยนแปลง

ผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีบทบาทสำคัญในการสานพลังของบุคคลทุกกลุ่มในองค์กรเพื่อสร้างองค์กรแห่งการเปลี่ยนแปลง โดยมีนักวิชาการได้ให้กล่าวถึงคุณลักษณะของผู้นำการเปลี่ยนแปลงไว้ดังนี้

วิโรจน์ สารรัตน์ (2548) กล่าวว่า ผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นผู้ที่จูงใจให้บุคคลปฏิบัติหน้าที่เกินกว่าความคาดหวังตามปกติ มุ่งไปที่ภารกิจงานกว้าง ๆ ด้วยความสนใจที่เกิดขึ้นภายในตน มุ่งการบรรลุความต้องการในระดับสูง ประกอบด้วยปัจจัยหรือคุณลักษณะ 3 ประการ ดังนี้

1. การสร้างบารมี (Charisma) หมายถึง ความสามารถของผู้นำที่จะสามารถสร้างความภาคภูมิใจ ความศรัทธา และการยอมรับจากผู้อื่น
2. การยอมรับคุณค่าในตัวบุคคล (Individualized Consideration) หมายถึง ความพยายามจะช่วยพัฒนาศักยภาพของผู้อื่นใส่ในความต้องการของแต่ละบุคคล และปฏิบัติต่อผู้อื่นอย่างมนุษยธรรมที่มีคุณค่า

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

3. การกระตุ้นทางปัญญา (Intellectual Stimulation) หมายถึง การเสนอแนวคิดใหม่ ๆ เพื่อให้ผู้อื่นได้คิดทบทวนในสิ่งที่ทำอยู่เดิม กระตุ้นให้มองปัญหาจากหลายแง่มุมและกระตุ้นให้คิดสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (2548) ได้กล่าวว่า ผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีประสิทธิผลควรมีคุณลักษณะดังต่อไปนี้

1. เป็นผู้ที่มีวิสัยทัศน์ (Vision) การเป็นผู้นำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงนั้น ผู้นำจะต้องมีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล ผู้มีวิสัยทัศน์ที่ดีมักจะเป็นผู้ที่มีประสบการณ์และได้เห็นโลกทัศน์ที่กว้างไกลและมีจิตวิเคราะห์ (Critical mind) อยู่ในตัวเอง รู้ว่าควรจะต้องทำอย่างไรในการตอบสนองต่อวิสัยทัศน์ที่กำหนดขึ้นรวมถึงความคิดในมุมต่าง เพื่อสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ (Creativity and Innovation) ในการพัฒนาระบบกระบวนการทำงานให้ดียิ่งขึ้น

2. เป็นผู้ที่เข้าใจถึงความจำเป็นที่จะต้องเปลี่ยนแปลง (A good understanding of why change is necessary) ผู้นำต้องมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และมีความคิดที่อยากจะเปลี่ยนแปลงก่อนที่จะโดนบังคับให้เปลี่ยนแปลง ทั้งนี้ผู้นำต้องสามารถวิเคราะห์สถานการณ์และสถานะวิชาชีพได้อย่างชัดเจนและลึกซึ้งจึงจะสามารถเข้าใจถึงการเปลี่ยนแปลงได้

3. เป็นผู้ที่สามารถทำงานกับคนหลากหลายรูปแบบ (An ability to work with a wide range of people) การผลักดันการเปลี่ยนแปลงจะต้องประสานการทำงานกับหน่วยงานและบุคคลในหลายรูปแบบ ทั้งนี้ การเปลี่ยนแปลงจะเกิดขึ้นโดยลำพังเพียงผู้นำคนเดียวไม่ได้ จะต้องอาศัยความร่วมมือจากทุกฝ่าย ดังนั้นผู้นำจึงต้องเป็นผู้ที่มีความสามารถประสานการทำงานได้ในทุกระดับ มีความเข้าใจในธรรมชาติของแต่ละบุคคลแต่ละองค์กร มีทักษะในการนำเสนอ มีทักษะในการติดต่อสื่อสารที่ดี (Good communication skills) และพร้อมที่จะยืดหยุ่น (Flexibility) ปรับเปลี่ยนตนเองให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น และที่สำคัญผู้นำจะต้องเป็นผู้ที่เรียนรู้อย่างต่อเนื่องอยู่เสมอ (Continual Learning) รับรู้และยอมรับในข้อมูลใหม่ ๆ เพื่อนำข้อมูลต่าง ๆ ที่ได้รับมาพัฒนาและปรับปรุงตนเอง หน่วยงาน และทีมงานให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

4. เป็นผู้ที่มีมองโลกในแง่ดี (Be optimistic) และมีคุณธรรมจริยธรรม (Ethical Leadership) การเปลี่ยนแปลงอันเนื่องมาจากความก้าวหน้าของเทคโนโลยี ทำให้เกิดความเสื่อมโทรมด้านจริยธรรมของสังคมที่มีสาเหตุมาจากการยึดวัตถุ และอำนาจของเงินตรามากกว่าความดี เกิดการแข่งขันเพื่อเอาชนะแทนการร่วมมือร่วมใจ มองคนอื่นเป็นคู่แข่งมากกว่าเป็นพันธมิตร ผู้นำที่ดีจะต้องประกอบด้วยคุณธรรมและจริยธรรมอันดีงาม รวมทั้งการมองโลกในแง่ดี สามารถทำงานร่วมกันกับผู้อื่นได้ดี ซึ่งจะช่วยให้การเปลี่ยนแปลงเป็นไปอย่างราบรื่นและโปร่งใส

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สมพร ฉั่วสกุล และคณะ (2551) ได้เสนอบทบาทและลักษณะของผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีประสิทธิภาพ (Effective Change Agent) ไว้ 20 ประการดังนี้

1. สามารถทำงานกับคนหลายรูปแบบ (An ability to work with a wide range of people)
2. มีทักษะในการติดต่อสื่อสาร (Good communication skills)
3. เข้าใจถึงความจำเป็นที่จะต้องเปลี่ยนแปลง (A good understanding of why change is necessary)
4. แสวงหาทรัพยากรสนับสนุนอย่างเพียงพอ (Sufficient resources to make change happen)
5. กล้าเสี่ยง (Able to take tolerate risk)
6. มอบหมายงานเป็น (Able to delegate)
7. มีทักษะในการฟัง (Able to listen to what other people are saying)
8. สามารถตอบสนองต่อสิ่งที่ได้รับฟัง (Able to respond to what people are saying)
9. มีทักษะในการเสนอความคิดเห็น (Opinion sharing skills)
10. มีทักษะในการคิดวิเคราะห์ (Good analytical and conceptual skills)
11. มีทักษะในการแก้ปัญหา (Problem – solving skills)
12. ความสามารถในการสอนงาน (Be an able and willing coach)
13. เป็นผู้สร้างทีม (Be a good builder of team effectiveness)
14. คอยติดตามความก้าวหน้า (Be able to keep track of progress)
15. มุ่งเน้นการเปลี่ยนแปลง (Be able to maintain focus in a changing environment)
16. สนที่จะเปลี่ยนแปลงให้ดีขึ้น (Be interested in the company and in change)
17. มองโลกในแง่ดี (Be optimistic)
18. มีความสามารถในการนำเสนอ (An ability to present the result in a way that easy to understand)
19. มีความประพฤติที่เหมาะสม (Able to behave in the project as if the change has Already occurred)
20. ทำงานต่อได้ (Be able to stay with the change project)

ธนกฤต เลิศเมธาสกุล (2562 : ออนไลน์) กล่าวถึงคุณลักษณะของกลุ่มผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Change Agent) แบ่งออกได้เป็น 4 กลุ่ม ดังนี้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

1. Educator คือ เป็นผู้ที่เรียนรู้ได้ดี เพื่อสามารถถ่ายทอดได้
2. Promoter คือ เป็นผู้ที่สามารถกระตุ้นให้เกิดการมีส่วนร่วมในการเปลี่ยนแปลงองค์กรได้
3. Integrator คือ เป็นผู้ที่สามารถประสานงานภายใน และภายนอกองค์กรได้ดี
4. Involver คือ ต้องเป็นผู้ที่ลงไปปฏิบัติให้เกิดการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ

โดยมีกรอบแนวคิดในการพัฒนาทีมผู้นำการเปลี่ยนแปลง ดังนี้

1. จัดจุดเปลี่ยน (Inquire) ให้มีการเรียนรู้และฝึกที่จะตั้งคำถามถึงการเปลี่ยนแปลง โดยเริ่มจากการถามที่ว่า “ทำไมเราถึงต้องเปลี่ยน”

2. เรียนให้เป็น (Educate) ดำเนินการพัฒนาองค์ความรู้ในเรื่อง Commitment to learn / Life long learning / Growth Mindset / 21 Century Skills

3. เห็นจุดเชื่อม (Integrate) การพัฒนาองค์ความรู้ในเรื่อง “Change management for digital transformation” “Agile” “Cross functional Learning”

4. กระเพื่อมองค์กร (Promote) แผนระยะสั้นและระยะยาวที่จะใช้ Implement จริงเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงขึ้นภายในองค์กร

การเชื่อมโยง (Involve) เป็นรากฐานของทุกกระบวนการ เป็นการสร้างคนให้เกิด Engagement ในทุกกิจกรรม เพราะหัวใจสำคัญคือ การดึงคนในองค์กรให้เข้ามามีส่วนร่วมกับการเปลี่ยนแปลง

Pejza (1985) ได้กล่าวว่า ผู้นำการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษาส่วนใหญ่จะมีคุณลักษณะสำคัญ 6 ประการต่อไปนี้ ได้แก่

1. ต้องเป็นผู้มีวิสัยทัศน์ (Having vision) วิสัยทัศน์เป็นสิ่งจำเป็นที่ผู้นำจะขาดมิได้ เพราะเป็นพลังที่สร้างความหมาย (meaning) และวัตถุประสงค์ (Purpose) ของการทำงานในองค์กร ดังนั้น ผู้นำการเปลี่ยนแปลงจึงต้องเป็นผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ (Visionary leaders) โดยต้องมีวิสัยทัศน์ใช้เป็นฐานของการปฏิบัติงานที่รับผิดชอบทั้งหลาย ถ้าต้องการให้องค์กรมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ผู้นำจำเป็นต้องมีความสามารถในการตัดสินใจในเรื่องที่เกี่ยวกับสภาพที่ควรเป็นในอนาคตขององค์กร โดยเริ่มต้นจากการมีวิสัยทัศน์ส่วนตัว (Personal vision) ของผู้นำก่อน แล้วจึงหล่อหลอมให้กลายเป็นวิสัยทัศน์ร่วม (Shared vision) กับผู้ร่วมงานทั้งหลาย จากนั้นจึงช่วยกันสื่อสารวิสัยทัศน์ร่วมดังกล่าวพร้อมทั้งมอบอำนาจการตัดสินใจ (Empower) แก่ผู้ที่ต้องปฏิบัติให้เป็นจริงตามวิสัยทัศน์นั้น แนวคิดการเป็นผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ หรือ Visionary leadership นั้นเป็นกระบวนการที่มีพลวัตซึ่งเกี่ยวพันกัน 3 ขั้นตอนดังนี้

1.1 เป็นภาพลักษณ์ (Image) ที่พึงประสงค์ในอนาคตขององค์กร (คือ Vision)

1.2 มีการสื่อสารเพื่อให้เกิดการร่วม (Shared)ต่อวิสัยทัศน์ ซึ่งทำได้โดย

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

1.3 ให้อำนาจการตัดสินใจแก่ผู้ตาม (Empowered) เพื่อให้คนเหล่านี้สามารถนำวิสัยทัศน์ร่วมดังกล่าวสู่การปฏิบัติให้กลายเป็นจริงในที่สุด

2. ต้องมีความเชื่อว่า “โรงเรียนมีไว้เพื่อเป็นสถานที่เรียนรู้ (Believing that the schools are for learning) ค่านิยมของครูผู้สอนต่อการจัดการเรียนการสอนให้แก่นักเรียน เมื่อเปรียบเทียบกับผู้ปฏิบัติงานในอาชีพอื่นที่มีความมั่นคงและมีเงินเดือนสูงและสามารถสร้างความพึงพอใจต่องานของบุคคลเหล่านั้นแล้ว พบว่า ครูจะระบุเหตุผล 3 ประการ ที่ทำให้ครูเกิดความพึงพอใจต่องานในวิชาชีพของตนสูง ซึ่งได้แก่

2.1 งานอาชีพครูทำให้ตนได้มีโอกาสใช้สติปัญญาและความรู้ความสามารถ

2.2 การมีโอกาสได้ปฏิบัติภารกิจการเรียนการสอนให้กับเด็กหนุ่มสาว มีความรู้สึกพึงพอใจที่ได้เห็นพัฒนาการของเด็กหนุ่มสาวเหล่านี้อย่างใกล้ชิด และ

2.3 เกิดความภาคภูมิใจเมื่องานที่ทำให้เกิดบังเกิดผลสำเร็จ (ในตัวผู้เรียน)

การใช้กฎเกณฑ์ต่าง ๆ แบบราชการ (Bureaucratic mandate) ตลอดจนการถูกกำกับดูแล (Directive) จากผู้บังคับบัญชา มิได้สร้างแรงจูงใจต่อการปฏิบัติงานในหน้าที่ของครูผู้สอนแต่อย่างใด แต่แรงจูงใจที่ครูผู้สอนมีอยู่นั้นมาจากการที่ครูรู้สึกว่าการสอนของตนเป็นพันธะผูกพันเชิงคุณธรรม (Moral commitment) ที่ตนมีต่อเด็กนักเรียนอย่างลึกซึ้ง ทำให้ครูมีความตระหนักถึงความต้องการของนักเรียน อีกทั้งครูยังเชื่อว่าบทบาทของการทำหน้าที่เป็นครูนั้นมีความสำคัญยิ่งเพราะต้องอยู่ท่ามกลางการดูแลครองชีวิตให้นักเรียนของตน นอกจากนี้ความคิดเห็นของครูในโครงการการปรับหรือโครงสร้าง (Restructuring issues) พบว่า ครูมีความคิดต่อการเน้นความสำคัญของนักเรียนมากยิ่งขึ้น ย้ำว่าการปรับสภาพแวดล้อมของโรงเรียนใหม่ สร้างความสะดวกต่อครูได้รู้จักนักเรียนอย่างใกล้ชิดเป็นรายบุคคลดีขึ้น และการปรับหรือโครงสร้างดังกล่าวควรส่งเสริมแนวคิดสำคัญของการเรียนรู้นั้นคือการทำให้ทั้งครูและนักเรียนคือ “ผู้ร่วมเรียนหรือ Co-learners” นอกจากนี้ครูผู้สอนยังเน้นถึงความสำคัญที่ครูจะต้องสนองความต้องการของนักเรียนทั้งทางด้านสังคมและด้านวิชาการ กล่าวคือความต้องการของนักเรียนที่จะได้รับการพัฒนาให้เกิดความรู้สึกภาคภูมิใจและรักในศักดิ์ศรีของตน (Self-esteem) การฝึกการรู้จักรับผิดชอบมากขึ้น การสอนให้เกิดทักษะและอุปนิสัยของผู้เรียนผู้ตลอดชีวิต (Lifelong learners) การกระตุ้นให้นักเรียนเกิดความรู้สึกท้าทายในตนเอง ตลอดจนการพัฒนาให้นักเรียนให้มีความรู้สึกนำต้นตอต่อการศึกษาของตน

3. ต้องให้คุณค่าและความสำคัญของทรัพยากรมนุษย์ (Valuing human resources) ผู้นำการเปลี่ยนแปลงยอมรับว่า คนในองค์กรเป็นทรัพยากรที่ยิ่งใหญ่ ดังนั้น การนำการเปลี่ยนแปลงให้ประสบความสำเร็จได้นั้น ผู้นำต้องมีความเชื่ออย่างสนิทใจว่า “คนคือ สินทรัพย์ (Asset) ที่สำคัญขององค์กร” คุณลักษณะของผู้นำในด้านนี้มี 3 มิติ ได้แก่ 1) ผู้นำให้คุณค่าของผลงานทางวิชาชีพ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

(Professional) ของบุคลากรที่สร้างให้กับองค์กร 2) ผู้นำต้องมีความสามารถในการสร้างสัมพันธ์ภาพที่ดีกับคนในหน่วยงาน และ 3) ผู้นำต้องสามารถสร้างบรรยากาศให้เกิดสัมพันธ์ภาพแบบให้ความร่วมมือร่วมใจ (Collaborative relationship) ระหว่างบุคคลต่าง ๆ ขององค์กรจากคุณลักษณะทั้ง 3 มิติดังกล่าวจะเห็นว่ามิติตามข้อ 1) นั้น ผู้นำจำเป็นต้องมีทักษะและความชำนาญ (Skills and expertise) ในขณะที่สองมิติหลังตามข้อ 2) และ 3) นั้นเกี่ยวข้องกับทักษะด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Interpersonal skills) ผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลงจะต้องไม่เป็นเพียงผู้ขอให้พนักงานปฏิบัติงานให้เป็นไปตามวิสัยทัศน์เท่านั้น แต่ผู้นำจำเป็นต้องมีทักษะด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลซึ่งจะช่วยสร้างสัมพันธ์ภาพที่ดีกับผู้อื่น ส่งผลให้เกิดการทำงานแบบร่วมมือร่วมใจกัน (Collaboration) ขึ้นในหมู่ผู้ปฏิบัติงาน ช่วยทำให้เกิดสภาพแวดล้อมและกระบวนการทำงานที่นำไปสู่การใช้ความพยายามร่วมของทุกคนในองค์กร (Organization's collective efforts) ขึ้น ตลอดจนช่วยให้ทราบถึงความต้องการส่วนบุคคลของผู้ปฏิบัติงานและของกลุ่มอีกด้วย ผู้นำการเปลี่ยนแปลงต้องให้ความไว้วางใจในศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน รวมทั้งให้คุณค่าต่อการใช้ความพยายามและความเสียสละของคนเหล่านี้ในการทำทุกอย่างเพื่อให้วิสัยทัศน์ขององค์กรกลายเป็นความจริง

4. ต้องมีทักษะที่ดีของการเป็น “นักสื่อสารและนักฟัง” ที่มีประสิทธิผล (Being a skill communicators and listener) จุดเน้นสำคัญอยู่ที่ ความสามารถในการสื่อสารหรือความสามารถของการเป็นผู้นำอยู่ที่การใช้ภาษา โดยเฉพาะผู้นำโรงเรียนที่มีประสิทธิผลด้วยแล้วจำเป็นต้องสามารถในการสื่อสารได้ดี โดยต้องมีความถนัดและทักษะที่ดีในการปฏิสัมพันธ์กับบุคคลต่าง ๆ เพื่อให้เกิดผลตามที่ต้องการ ต้องรู้จักกาลเทศะและวิธีการสื่อสารได้อย่างเหมาะสม ทักษะการสื่อสารและการรับฟังเป็นคุณลักษณะที่สำคัญต่อผู้อำนวยการเขตการศึกษา ต่อครูใหญ่ และต่อครู ในฐานะที่บุคคลเหล่านี้เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงของโรงเรียน การมีทักษะและคุณลักษณะดังกล่าวจำเป็นต่อการสร้างวิสัยทัศน์ การพัฒนาให้กลายเป็นวิสัยทัศน์ร่วม การแสดงออกซึ่งความเชื่อของตนให้เป็นที่ประจักษ์ว่าโรงเรียนเป็นสถานที่เพื่อการเรียนรู้ของนักเรียน และเพื่อแสดงออกให้เห็นว่า ผู้นำให้คุณค่าต่อทรัพยากรมนุษย์ของโรงเรียน ซึ่งได้แก่เพื่อนร่วมงานและผู้ได้บังคับบัญชา การที่ผู้นำมีคุณลักษณะการเป็นนักสื่อสารและผู้ฟังที่ดีดังกล่าว มีส่วนเสริมคุณลักษณะการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการมีพฤติกรรมเชิงรุก (Proactive) และพฤติกรรมที่กล้าเสี่ยง (Taking risks) ของผู้นำ

5. ต้องแสดงพฤติกรรมเชิงรุก (Acting proactively) เป็นคุณลักษณะของผู้นำที่ชอบการริเริ่มใหม่ ๆ (Initiative) มีความสามารถคาดการณ์ล่วงหน้า (Anticipate) และให้การยอมรับต่อการเปลี่ยนแปลงที่ต้องเกิดขึ้นกับโรงเรียน จากนั้นจะเริ่มสำรวจหาแนวทางต่าง ๆ ที่มีความเป็นไปได้เพื่อตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้น ผู้นำจะทำการตรวจสอบสถานะแวดล้อมอย่างต่อเนื่องเพื่อจะได้ทราบแน่ชัดว่าจุดไหนบ้างที่จำเป็นต้องมีการเปลี่ยนแปลง ผู้นำการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษาจะ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

มีพฤติกรรมเชิงรุกในการริเริ่มการใช้ความพยายามเพื่อการเปลี่ยนแปลงและปรับปรุงโรงเรียนหรือเขตพื้นที่การศึกษาของตน โดยผู้นำจะทำการตรวจสอบถึงข้อจำกัดของการใช้ความพยายามเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา โดยเฉพาะการเปลี่ยนแปลงในเรื่องที่คนส่วนใหญ่เชื่อว่าไม่น่าเป็นไปได้ ผู้นำจำเป็นต้องใช้พฤติกรรมเชิงรุก ด้วยเหตุที่ว่า การเปลี่ยนแปลงดังกล่าวกระทบต่อสถานภาพเดิมของโรงเรียนและกระทบต่อการดำเนินกิจกรรมหลักของหน่วยงาน ด้วยเหตุนี้ผู้นำที่มีพฤติกรรมเชิงรุกมักถูกกล่าวหาว่า เป็นคนไม่ยอมรับกฎเกณฑ์ระเบียบประเพณีเดิมของโรงเรียนหรือเขตพื้นที่การศึกษา ถ้าหากสิ่งเหล่านี้เป็นอุปสรรคที่ขัดขวางกระบวนการเปลี่ยนแปลงที่ตนริเริ่มขึ้น ผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความสามารถคาดการณ์ล่วงหน้าถึงความจำเป็นที่ต้องเปลี่ยนแปลงให้สอดคล้องกับความต้องการของนักเรียน และจะริเริ่มหาแนวทางดำเนินการเปลี่ยนแปลงที่เหมาะสมตามมา

6. ต้องกล้าที่จะเสี่ยง (Taking risks) การเปลี่ยนแปลงต้องเป็นการริเริ่มขึ้นโดยผู้นำที่กล้าเสี่ยงที่เดิมพันด้วยชื่อเสียงของตนเพื่ออนาคตที่สดใสของบริษัทที่ตนรับผิดชอบ จึงไม่ควรมองการกล้าเสี่ยงในแง่เลวร้ายแต่ตรงกันข้ามต้องมีมุมมองใหม่ว่าเป็นการสร้างโอกาสให้องค์กรได้พัฒนาและมีผลงานที่ดีขึ้น คนประเภทนี้จะไม่ยอมปฏิบัติและพร้อมจะฝ่าฝืนกฎระเบียบซึ่งไม่ถูกต้องตามหลักจริยธรรมอันดีงามถ้าตัดสินใจปฏิบัติตามกฎระเบียบเช่นนั้น โดยเรียกครูใหญ่ประเภทนี้ว่า “นักขัดขืนคำสั่งผู้สร้างสรรค์ หรือ Creative insubordination” ทั้งนี้เพราะเมื่อเขาพิจารณาว่าการตัดสินใจใดไม่เป็นไปเพื่อประโยชน์ที่สนองต่อความต้องการของนักเรียน ของครูหรือของโรงเรียนแล้ว ครูใหญ่ก็เลือกที่จะไม่เชื่อฟังหรืออย่างน้อยก็พยายามหลบเลี่ยงกฎระเบียบดังกล่าวของเขตพื้นที่การศึกษาให้มากที่สุดเท่าที่จะทำได้ รายงานดังกล่าวระบุว่า ครูใหญ่กำลังเสี่ยงที่จะถูกกล่าวหาว่าเป็นผู้ฝ่าฝืนกฎระเบียบและปัทสถานทางวิชาชีพและขององค์กรในขณะที่มุ่งตอบสนองความต้องการของนักเรียน คณะครูและของโรงเรียนโดยรวม การที่ครูใหญ่เลือกการตัดสินใจที่อิงหลักจริยธรรมเช่นนี้ เพราะรู้สำนึกในความสำคัญของนักเรียนและโรงเรียน การตัดสินใจฝ่าฝืนกฎเพื่อรักษาผลประโยชน์ของผู้เรียนจึงเป็นสิ่งที่มิอาจเลี่ยงได้

Tichy and Devanna (1986 : 27-32) ได้กล่าวถึงคุณลักษณะของผู้นำการเปลี่ยนแปลงว่า โดยทั่วไปแล้วจะประกอบด้วย

1. เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง จะเปลี่ยนองค์การที่ตนเองรับผิดชอบไปสู่เป้าหมายที่ดีกว่า คล้ายกับผู้ฝึกสอนหรือโค้ชนักกีฬาที่ต้องรับผิดชอบทีมที่ไม่เคยชนะใครเลย ต้องมีการเปลี่ยนเป้าหมายเพื่อความเป็นผู้ชนะและต้องสร้างแรงบันดาลใจให้ลูกทีมเล่นให้ดีที่สุดเพื่อชัยชนะ
2. เป็นคนกล้าและเปิดเผย เป็นคนที่ต้องเสี่ยงแต่มีความสุขและมีจุดยืนของตนเอง กล้าเผชิญกับความจริง กล้าเปิดเผยความจริง

3. เชื่อมมั่นในคนอื่น ผู้นำการเปลี่ยนแปลงไม่ใช่เผด็จการแต่มีอำนาจ และสนใจคนอื่น ๆ มีการทำงานโดยมอบอำนาจให้คนอื่นทำโดยเชื่อว่าคนอื่นก็มีความสามารถ

4. ใช้คุณค่าเป็นแรงผลักดัน ผู้นำการเปลี่ยนแปลงนี้จะชี้แนะให้ผู้ตามตระหนักถึงคุณค่าของเป้าหมาย และสร้างแรงผลักดันในการปฏิบัติงานเพื่อบรรลุเป้าหมายที่มีคุณค่า

5. เป็นผู้เรียนรู้ตลอดชีวิต ผู้นำการเปลี่ยนแปลงนี้จะนึกถึงสิ่งที่ตนเองเคยทำผิดพลาดในฐานะที่เป็นบทเรียน และจะพยายามเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ เพื่อพัฒนาตนเองตลอดเวลา

6. มีความสามารถที่จะเผชิญกับความสลับซับซ้อน ความคลุมเครือ และความไม่แน่นอน ผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะมีความสามารถในการเผชิญปัญหาที่เปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ

7. เป็นผู้มองการณ์ไกล ผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะมีความสามารถในการมองการณ์ไกล สามารถที่จะนำความหวังและความฝันมาทำให้เป็นความจริงได้

Hallinger และ Hsuaman (1996 : 12-24) กล่าวว่า ผู้นำการเปลี่ยนแปลง จะมี 6 หน้าทีหรือ 6 คุณลักษณะด้วยกัน ประกอบด้วย

1. ต้องรู้จักการแยกแยะและมีวิสัยทัศน์ที่ถูกต้อง
2. ต้องสนับสนุนให้มีการยอมรับเป้าหมายของกลุ่ม
3. ต้องแสดงสถานภาพการยอมรับที่สูงขึ้น
4. ต้องมีการเตรียมตัวอย่างเหมาะสม
5. ต้องมีการกระตุ้นให้มีการใช้ความคิด
6. ต้องมีการสนับสนุนในแต่ละบุคคล

Hill and Mcshane (2008) ได้กล่าวถึงคุณลักษณะของผู้นำการเปลี่ยนแปลงไว้ดังนี้

1. มีวิสัยทัศน์ มองเห็นภาพขององค์กรในอนาคตทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทั้งกลยุทธ์และโครงสร้างองค์กร รวมทั้งวัฒนธรรมขององค์กร เพื่อมุ่งไปสู่ความสำเร็จ

2. มีการสื่อสารวิสัยทัศน์ขององค์กรสู่พนักงาน ผู้นำจะใช้โอกาสที่มีในการสื่อสารให้พนักงานรับรู้ถึงวิสัยทัศน์ขององค์กร และค่านิยมที่พนักงานต้องเลือกปฏิบัติเพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์ขององค์กร

3. มีพฤติกรรมที่เป็นแบบอย่าง ผู้นำที่ได้รับการยอมรับและประสบความสำเร็จจะต้องปฏิบัติงานให้เป็นแบบอย่างแก่พนักงาน หากตัวผู้นำเองยังไม่สามารถปฏิบัติได้แล้ว พนักงานก็จะปฏิบัติงานอย่างไม่จริงจัง และในที่สุดความพยายามให้มีการเปลี่ยนแปลงก็จะล้มเหลว

4. เสริมสร้างพลังอำนาจในตัวเองให้กับพนักงาน เพื่อให้เป็นเครื่องมือสำคัญที่จะทำให้บรรลุวิสัยทัศน์ขององค์กรได้ เช่น การจัดอบรมพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคลากรให้เพิ่มขึ้น

5. มีความมุ่งมั่นเพื่อให้เกิดความเปลี่ยนแปลง ทั้งของกระบวนการทำงาน และโครงสร้างขององค์กร ผู้นำจะแสดงให้เห็นถึงความมุ่งมั่นโดยแสดงออกทางการกระทำ เพราะเชื่อว่าหาก

ปราศจากการกระทำที่เป็นรูปธรรมแล้ว ไม่นานพนักงานก็จะหมดความเชื่อถือศรัทธาในการเปลี่ยนแปลง

6. เป็นผู้นำที่มีความซื่อสัตย์ เนื่องจากพนักงานจะไม่เชื่อฟังผู้นำที่ตนไม่ไว้วางใจ ดังนั้นความเที่ยงตรง ยุติธรรม จึงเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่ง

7. ต้องนำพองค์กรให้อยู่รอด ประสบความสำเร็จทั้งด้านประสิทธิภาพและประสิทธิผลในระยะยาว หลังจากที่ผู้นำได้สร้างการเปลี่ยนแปลงของโครงสร้าง และระบบงานใหม่ ๆ ในองค์กรแล้ว องค์กรก็ยังคงมีผลประกอบการที่ดีอย่างต่อเนื่อง

Hoy and Miskel (2008 : 121) กล่าวถึงคุณลักษณะของผู้นำการเปลี่ยนแปลงต้องประกอบด้วย 5 คุณลักษณะ ดังนี้

1. การสร้างวิสัยทัศน์ การถ่ายทอดวิสัยทัศน์และการปลูกฝังค่านิยม ผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะต้องทำให้ทุกคนมองเห็นแนวทางการความเป็นไปได้ และสร้างความผูกพันต่อวิสัยทัศน์เพื่อให้เกิดจุดศูนย์รวมสมาชิกทำให้ทุกคนมองเห็นเป้าหมายหลักร่วมกัน

2. การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ผู้นำจะต้องสร้างความเคารพและความไว้วางใจในผู้ตาม ซึ่งแต่ละคนจะมีวิธีการทำงานที่แตกต่างกันออกไป

3. การสร้างแรงบันดาลใจ ผู้นำจะต้องตระหนักว่าการสร้างแรงบันดาลใจมีความสำคัญมาก เนื่องจากความคาดหวังของสมาชิกในกลุ่มมีการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอเพื่อให้แต่ละคนเชื่อว่าปัญหาขององค์กรสามารถแก้ไขได้ การสร้างแรงบันดาลใจโดยผู้นำต้องทำทนายผู้ตามและแสดงบทบาทสำคัญของผู้นำในการพัฒนาและมุ่งไปสู่วิสัยทัศน์

4. การกระตุ้นปัญญา ผู้นำต้องแสดงการกระตุ้นทางปัญญา กระตุ้นความคิดสร้างสรรค์ในผู้ตาม กระตุ้นให้ผู้ตามตั้งคำถามต่อเปลี่ยนแปลงสมมติฐาน ประเพณี และความเชื่อเก่า ๆ

5. การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล การที่ผู้นำเข้าถึงความต้องการของผู้ตามนั้นมีความเชื่อมโยงกับความสำเร็จและการเติบโตตามแนวทางของแต่ละบุคคล ศักยภาพที่สูงขึ้นของแต่ละบุคคลจะเกิดขึ้นได้ก็ต่อเมื่อผู้นำให้ความสำคัญและผลักดันให้เกิดผลสำเร็จ

Martin Coskun and Armin Krdzalic (2008) ได้สรุปคุณลักษณะของผู้นำการเปลี่ยนแปลงในอุดมคติไว้ประกอบด้วย

1. มีทักษะการวิเคราะห์ที่ยอดเยี่ยม
2. เป็นผู้ฟังที่ดี
3. มีทักษะในการประนีประนอมที่ดี
4. เป็นนักออกแบบที่ยอดเยี่ยม
5. มีทักษะในการเป็นครูที่ดี

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

6. เป็นโค้ชที่ชาญฉลาด
7. มีความมุ่งมั่นในเป้าหมาย
8. เข้าใจในงานเป็นอย่างดี
9. เข้าใจในวิธีการและรูปแบบการสื่อสารเพื่อพัฒนาองค์กร

Fred C. Lunenburg (2010) ได้กล่าวว่า การเปลี่ยนแปลงขององค์กรต้องการผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีทักษะและอำนาจในการแนะแนวหรือสนับสนุนความพยายามในการเปลี่ยนแปลงโดยคุณลักษณะ 10 ประการของผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีประสิทธิผล มีดังต่อไปนี้

1. การสร้างความเป็นหนึ่งเดียวกัน ยิ่งผู้นำการเปลี่ยนแปลงและพนักงานเหมือนกันมากเท่าไร โอกาสที่ผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะประสบความสำเร็จจะมีมากขึ้น โดยความเป็นหนึ่งเดียวกันระหว่างผู้นำการเปลี่ยนแปลงและสมาชิกในองค์กรนั้นจะส่งผลให้พนักงานยอมรับและเข้าใจผู้นำการเปลี่ยนแปลง

2. การเอาใจใส่ เป็นทักษะในการเข้าใจความรู้สึกของผู้อื่น การเอาใจใส่หรือความเห็นอกเห็นใจนำไปสู่ปรับปรุงการสื่อสารและการสร้างความเข้าใจระหว่างผู้นำการเปลี่ยนแปลงและสมาชิกขององค์กร

3. การสร้างความผูกพัน เป็นขอบเขตที่ผู้นำการเปลี่ยนแปลงและสมาชิกองค์กรผูกพันกัน จากความร่วมมือในการทำงาน ยิ่งมีส่วนร่วมในการทำงานมากขึ้น ความเชื่อมโยงก็จะแน่นแฟ้นยิ่งขึ้น โอกาสที่ผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะประสบความสำเร็จก็จะยิ่งมากขึ้นเท่านั้น

4. การสร้างความใกล้ชิด เป็นความใกล้ชิดทางร่างกายและจิตใจของผู้นำการเปลี่ยนแปลงและสมาชิกองค์กร ยิ่งความใกล้ชิดระหว่างผู้นำการเปลี่ยนแปลงและสมาชิกในองค์กรยิ่งมีโอกาสมากที่ผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะประสบความสำเร็จเพิ่มขึ้น ความใกล้ชิดทำให้ง่ายต่อการพัฒนาการเชื่อมโยงการทำงานร่วมกัน ความใกล้ชิดยังช่วยให้การพัฒนาความเห็นอกเห็นใจระหว่างผู้นำการเปลี่ยนแปลงและสมาชิกในองค์กร ความใกล้ชิดช่วยให้ผู้นำการเปลี่ยนแปลงสามารถมอบนโยบายและมองเห็นกระบวนการขององค์กรร่วมกัน

5. การจัดวางโครงสร้างการทำงาน เป็นความสามารถของผู้นำการเปลี่ยนแปลงและสมาชิกในองค์กรเพื่อวางแผนและจัดกิจกรรมเกี่ยวกับการสร้างการเปลี่ยนแปลงให้ชัดเจน ให้ความพยายามในการเปลี่ยนแปลงมีแนวโน้มที่จะเข้าใจและนำไปปฏิบัติโดยพนักงานมากขึ้น

6. การจัดสรรทรัพยากร เป็นเรื่องเฉพาะเจาะจงสำหรับองค์กรเพราะความสามารถในการจัดหาทรัพยากรที่จำเป็นเป็นปัจจัยสนับสนุนในการเปลี่ยนแปลงองค์กรให้ประสบความสำเร็จ การเปลี่ยนแปลงองค์กรจำเป็นต้องใช้ทรัพยากรในปริมาณที่เพียงพอ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

7. การเปิดใจกว้าง คุณลักษณะนี้เป็นการที่ผู้นำการเปลี่ยนแปลงและสมาชิกขององค์กรยินดีรับฟัง ตอบสนอง และได้รับอิทธิพลจากกันและกัน โดยมีคุณลักษณะทั้ง 6 ข้างต้นล้วนเอื้อต่อการพัฒนาความเปิดกว้างดังกล่าว เมื่อไม่มีคุณลักษณะดังกล่าวมาอาจขัดขวางการพัฒนาการเปิดกว้างระหว่างผู้นำการเปลี่ยนแปลงและสมาชิกองค์กร

8. การให้รางวัล เป็นธรรมชาติและความหลากหลายของผลลัพธ์เชิงบวกที่อาจเกิดขึ้นจากการเปลี่ยนแปลง ความพยายามที่อาจเกิดขึ้นกับผู้นำการเปลี่ยนแปลงและสมาชิกในองค์กร ควรได้รับการออกแบบเพื่อให้พนักงานได้รับรางวัลสำหรับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น

9. การใช้พลังในการเปลี่ยนแปลง เป็นขีดความสามารถทางร่างกายและจิตใจของผู้นำการเปลี่ยนแปลงและสมาชิกในองค์กรโดยการใช้ความสามารถและเต็มใจที่จะใช้ความพยายามในการเปลี่ยนแปลง เมื่อใดที่ปัญหาในชีวิตประจำวันกดดันมากจนพลังในการทำงานของสมาชิกในองค์กรลดลง พลังงานที่พวกเขาสามารถอุทิศให้กับความพยายามในการเปลี่ยนแปลงนั้นก็ลดลงตามไปด้วย

10. การทำงานร่วมกัน คุณลักษณะนี้เป็นผลกระทบที่เสริมแรงในทางบวกที่แต่ละคุณลักษณะทั้ง 9 ประการข้างต้นมีผลซึ่งกันและกัน โดยเฉพาะอย่างยิ่งการทำงานร่วมกันเกี่ยวข้องกับ ความหลากหลายของผู้คน ทรัพยากร พลังงาน และกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการปฏิสัมพันธ์ในความพยายามที่จะสนับสนุนความสำเร็จในการเปลี่ยนแปลงร่วมกัน

George Couros (2016) กล่าวว่า ผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นบุคคลที่เป็นตัวเร่งให้เกิดการเปลี่ยนแปลงและประสบผลสำเร็จอย่างแท้จริง โดยคุณลักษณะที่สามารถเห็นได้อย่างชัดเจนและสม่ำเสมอมีดังต่อไปนี้

1. การมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน กล่าวได้ว่า ผู้นำการเปลี่ยนแปลงไม่จำเป็นต้องเป็นผู้มีอำนาจ แต่พวกเขาต้องมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนและสามารถสื่อสารกับผู้อื่นได้อย่างชัดเจน ในองค์กรบุคคลจะพบกับความผิดหวังได้ ถ้าพวกเขาส่วนใหญ่รู้สึกว่าคุณไม่ตระหนักในความสำคัญของวิสัยทัศน์และมักจะเปลี่ยนแปลงวิสัยทัศน์บ่อยๆ สิ่งนี้จะทำให้บุคคลรู้สึกกลัวเพราะพวกเขาไม่แน่ใจว่าพวกเขาอยู่บนเรือที่กำลังจมและเริ่มมองหาทางออก สิ่งสำคัญคือต้องสังเกตว่าวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนไม่ได้หมายความว่า มีวิธีเดียวที่จะทำสิ่งต่างๆ อันที่จริง มันเป็นสิ่งสำคัญที่จะดึงเอาจุดแข็งของคนที่คุณทำงานด้วยและช่วยให้พวกเขาเห็นว่ามีหลายวิธีในการทำงานเพื่อมุ่งสู่จุดประสงค์ร่วมกัน

2. การมีความอดทนและไม่ท้อถอย กล่าวได้ว่า การเปลี่ยนแปลงไม่ได้เกิดขึ้นชั่วข้ามคืน และคนส่วนใหญ่รู้สึก การจะมีการเปลี่ยนแปลงอย่างยั่งยืนที่มีความหมายต่อบุคคล เป็นสิ่งที่พวกเขาจะต้องยอมรับและเห็นความสำคัญ คนส่วนใหญ่จำเป็นต้องมีประสบการณ์บางอย่างก่อนที่จะเข้าใจสิ่งนั้นจริงๆ และนั่นก็เป็นความจริงโดยเฉพาะอย่างยิ่งในโรงเรียน เมื่อพูดถึงเรื่องนี้ หลายคนอาจรู้สึก

หยุดหยิดที่การเปลี่ยนแปลงไม่ได้เกิดขึ้นเร็วพอ และพวกเขามักจะผลักบุคคลให้ออกห่างจากวิสัยทัศน์ แล้วเข้าไปใกล้มากขึ้น ความพากเพียรหรือการอดทนแต่ไม่ท้อถอยนั้นมาจากการที่คุณจะใช้โอกาสที่จะช่วยเหลือบุคคลให้เข้าไปใกล้กันมากขึ้นเมื่อพวกเขาพร้อม ไม่ใช่แค่ยอมแพ้หลังจากลองครั้งแรก โรงเรียนต้องย้ายคนจากจุด A ไปยังจุด B ไม่ใช่ให้ทุกคนก้าวไปพร้อมกัน ทุกย่างก้าวคือก้าวที่เข้าไปใกล้เป้าหมายมากขึ้น ผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะช่วยให้มั่นใจว่าคุณคนกำลังก้าวไปข้างหน้า

3. การกระตุ้นการใช้ปัญญาด้วยการใช้คำถามที่ยาก กล่าวได้ว่า สิ่งนี้อาจจะง่ายสำหรับบุคคลที่เข้ามาและแนะนำว่าสิ่งต่าง ๆ ควรเป็นอย่างไร การเปลี่ยนแปลงองค์กรควรทำเช่นไร แต่นั่นเป็นวิธีแก้ปัญหาในมุมมองของคนอื่น เมื่อการแก้ปัญหานั้นเป็นของคนอื่น แต่ควรรับฟังข้อเสนอแนะและแนวทางไม่มองผ่านไป เมื่อบุคคลรู้สึกถึงความเชื่อมโยงทางอารมณ์กับบางสิ่งในการทำงาน พวกเขาจะก้าวไปข้างหน้าอย่างแท้จริง การถามคำถามโดยเน้นที่อะไรดีที่สุดในชีวิตที่สุดสำหรับบุคคล และการช่วยเหลือบุคคลให้สรุปผลตามประสบการณ์ของพวกเขา ผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะเห็นว่าบุคคลมีความเป็นเจ้าของในสิ่งที่พวกเขาทำและถามคำถามต่อไปเพื่อช่วยให้บุคคลคิดแทนการบอกว่าพวกเขาต้องทำอย่างไร

4. การมีความรู้และเป็นแบบอย่างผู้นำที่ดี กล่าวได้ว่า ผู้นำมีบุคลิกลักษณะและความน่าเชื่อถือ พวกเขาไม่เพียงถูกมองว่าเป็นคนดีเท่านั้น แต่ยังมีความรู้ในสิ่งที่พวกเขากำลังพูดถึงอีกด้วย หลายครั้งที่นักการศึกษา รู้สึกว่าผู้นำขาดการเชื่อมโยงกับสิ่งที่เกิดขึ้นในห้องเรียน และหลายครั้งพวกเขาก็คิดถูก ผู้นำต้องมีความกระตือรือร้นในการสอนและกระตือรือร้นในการเรียนรู้และทำงานกับผู้เรียนและสามารถแสดงตัวอย่างได้ว่าการเรียนรู้เป็นอย่างไรในตอนนี้จะมีความน่าเชื่อถือมากขึ้นกับผู้อื่น หากผู้นำต้องการสร้างการเปลี่ยนแปลง ต้องไม่เพียงแต่สามารถพูดออกมาได้ว่าควรกระทำอย่างไร แต่ต้องแสดงออกให้ผู้อื่นเห็นด้วย ผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะรู้ว่ามီးอะไรเกิดขึ้นบ้างอย่างไร เพราะมีประสบการณ์กับเรื่องนั้น ๆ มาก่อน

5. การสร้างความไว้วางใจด้วยความสัมพันธ์ที่แน่นแฟ้น กล่าวได้ว่า คุณลักษณะทั้งหมดข้างต้นไม่มีจะความหมายหากผู้นำการเปลี่ยนแปลงไม่มีความสัมพันธ์ที่แน่นแฟ้นกับบุคคลที่คุณให้บริการ บุคคลจะไม่ต้องการที่จะเติบโตหากพวกเขาไม่ไว้วางใจคนที่กำลังผลักดันการเปลี่ยนแปลง ผู้นำการเปลี่ยนแปลงนั้นต้องเข้าถึงได้ง่ายและน่าเชื่อถืออย่างยิ่ง บุคคลจะไม่กลัวที่จะเข้าหาผู้นำนั้นตามอำนาจของพวกเขาแต่จะเข้าหาและร่วมกันทำงานด้วยความไว้วางใจ ความไว้วางใจยังถูกสร้างขึ้นเมื่อบุคคลรู้ว่าผู้นำจะจัดการกับสิ่งต่าง ๆ และไม่กลัวที่จะทำสิ่งที่ถูกต้อง แม้ว่ามันจะไม่สบายใจก็ตาม บางครั้งความไว้วางใจถูกสร้างขึ้นเมื่อบุคคลเลือกทำสิ่งที่ถูกต้องสำหรับชุมชนหรือองค์กร トラバドที่ทำได้ด้วยความให้เกียรติเสมอ

Michigan State University (2019) ได้ระบุว่าคุณลักษณะของผู้ผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีประสิทธิภาพมีดังนี้

1. มีความยืดหยุ่น การเปิดรับการเปลี่ยนแปลงจำเป็นต้องมีทัศนคติของผู้ประกอบการ ผู้นำต้องใช้สัญชาตญาณแห่งความคิดสร้างสรรค์เพื่อค้นหาวิธีการทำงานที่ไม่ใช่แบบดั้งเดิมเพื่อสร้างการเจริญเติบโตและใช้ประโยชน์จากโอกาสต่าง ๆ ซึ่งรวมถึงการสื่อสารกับคนต่างวัยและคนที่มีภูมิหลังแตกต่างกันเพื่อให้เข้าใจมุมมองประสบการณ์และบุคลิกที่ลึกซึ้งยิ่งขึ้น

2. มีความรู้ที่หลากหลาย ผู้นำที่ประสบความสำเร็จมักหลีกเลี่ยงการจมปลักอยู่ในขอบเขตความรู้และทักษะเก่า ๆ ของตนเอง เมื่อพิจารณาถึงองค์ความรู้และวิธีการทำงานใหม่ ๆ ที่เปลี่ยนแปลงไป และดูว่าอะไรใช้ได้ผลและใช้ได้กับการทำงานของตนเอง ผู้นำจะได้รับข้อมูลเชิงลึกที่มีค่าและมองเห็นโอกาสใหม่ ๆ ในการเติบโตขององค์กร

3. มีการจัดลำดับความสำคัญและมุ่งเน้นเป้าหมาย ในการสร้างการเปลี่ยนแปลงการจัดลำดับความสำคัญและการมุ่งเน้นที่เป้าหมายทางขององค์กรโดยรวม สิ่งเหล่านี้เป็นตัวกำหนดความสำเร็จหรือความล้มเหลวของการทำงาน และมุ่งเน้นไปที่การปรับปรุงประสิทธิภาพขององค์กร การทำเช่นนี้จะช่วยเพิ่มความคล่องตัวในการตัดสินใจและสร้างภาพที่ชัดเจนว่าองค์กรกำลังดำเนินการตามเป้าหมายอย่างไร

4. มีความกล้าหาญและความรับผิดชอบ ผู้นำที่มีความกล้าหาญและความรับผิดชอบมีประสิทธิผลต่อการยอมรับและการทำงานเป็นทีมของบุคลากรในองค์กร ผู้นำอาจต้องตัดสินใจและจัดการกับความคิดเห็นที่ไม่ตรงกันและอาจก่อให้เกิดความขัดแย้งในองค์กรได้ แต่การตัดสินใจเช่นนี้ด้วยความเชื่อมั่นและพร้อมที่จะจัดการกับผลที่ตามมาในท้ายที่สุดจะแสดงให้เห็นว่าความตั้งใจของผู้นำได้สร้างแรงจูงใจจากผลประโยชน์สูงสุดขององค์กร คุณสมบัติของผู้นำเช่นนี้จึงได้รับความไว้วางใจจากบุคลากรของพวกเขา

5. มีทักษะการฟังและการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ การสร้างเปลี่ยนแปลงที่มีประสิทธิภาพมาจากการที่ผู้นำสำรวจมุมมองและนำมาพิจารณาเพื่อมองหาแนวทางแก้ไข สิ่งนี้จะช่วยในการสร้างการเปลี่ยนแปลง บุคลากรต้องการที่ให้ผู้รับฟังความคิดเห็นของพวกเขาซึ่งจะเป็นการพัฒนาความสัมพันธ์กับบุคลากรให้แน่นแฟ้นมากยิ่งขึ้นภายใต้การไว้วางใจซึ่งกันและกัน

จากการศึกษาแนวคิดและทฤษฎีข้างต้น ผู้วิจัยสามารถสรุปได้ว่า คุณลักษณะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ประกอบด้วย 45 คุณลักษณะ ได้แก่ การสร้างแรงบันดาลใจ การเป็นคนกล้าหาญและเปิดเผย การเชื่อมั่นในคนอื่น การสร้างแรงจูงใจ การเป็นผู้เรียนรู้ตลอดชีวิต การเผชิญปัญหาที่เปลี่ยนแปลงไป การเป็นผู้มองการณ์ไกล การมีวิสัยทัศน์ การสื่อสารวิสัยทัศน์ การสื่อสารแบบสองทางและรายบุคคล การปลูกฝังค่านิยมที่ดีให้กับบุคคล การเป็นแบบอย่างที่ดี การพัฒนาศักยภาพของ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

บุคคล การเชื่อมั่นในตนเอง การมีความซื่อสัตย์และความยุติธรรม การนำพียงค์กรให้อยู่รอด การสร้างความผูกพันต่อวิสัยทัศน์ การมุ่งมั่นในเป้าหมายและการมีเป้าหมายร่วมกัน การมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์ การไว้วางใจซึ่งกันและกัน การกระตุ้นการใช้ปัญญา การมีความคิดสร้างสรรค์ การโน้มน้าวผู้อื่นให้เปลี่ยนแปลง การวิเคราะห์ความต้องการและความสามารถของแต่ละบุคคล การมีทักษะการวิเคราะห์ที่ยอดเยี่ยม การเป็นผู้ฟังที่ดี การประนีประนอมและการจัดการความขัดแย้ง การเป็นนักออกแบบที่ยอดเยี่ยม การมีทักษะในการเป็นครูที่ดี การเป็นที่เลี้ยง โค้ช และที่ปรึกษา การมีความรู้ความเข้าใจ และทักษะที่หลากหลายในการทำงาน การเข้าใจวิธีการและรูปแบบการสื่อสารเพื่อพัฒนาองค์กร การสร้างความเป็นหนึ่งเดียวกัน การเอาใจใส่ความรู้สึกของผู้อื่น การสร้างความผูกพันและความใกล้ชิดในการทำงาน การจัดวางโครงสร้างและลำดับความสำคัญของการทำงาน การจัดสรรทรัพยากรที่เพียงพอ การให้รางวัลและการดูแลผลประโยชน์ขององค์กรและบุคคล การทำงานเป็นทีม การมีความอดทนและไม่ท้อถอย การมีความกระตือรือร้น การมีความยืดหยุ่น การมองเห็นโอกาสในการเติบโตขององค์กร การปรับปรุงประสิทธิภาพขององค์กร และการมีความรับผิดชอบ

2.4 แนวคิดเกี่ยวกับการวิเคราะห์องค์ประกอบ

2.4.1 ความหมายของการวิเคราะห์องค์ประกอบ

สมบูรณ สूरียวงค์ (2550 : 9) กล่าวว่า การวิเคราะห์องค์ประกอบ หมายถึง วิธีการสกัดเพื่อค้นหาลักษณะที่แฝงอยู่ในเมตริกซ์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่สังเกตได้โดยให้มีการสูญเสียข้อมูลเดิมน้อยที่สุดและสามารถระบุโครงสร้างตัวแปรขององค์ประกอบแต่ละตัวตามความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบกับตัวแปรที่เรียกว่า น้ำหนักองค์ประกอบ รวมถึงการตีความหมายองค์ประกอบและการให้คะแนนตามองค์ประกอบนั้น

กัลยา วานิชปัญญา (2552 : 4) กล่าวว่า การวิเคราะห์องค์ประกอบเป็นการวิเคราะห์หลายตัวแปรเทคนิคหนึ่งเพื่อการสรุปรายละเอียดของตัวแปรหลายตัว หรือเรียกว่าเป็นเทคนิคที่ใช้ในการลดจำนวนตัวแปรเทคนิคหนึ่งโดยการศึกษาถึงโครงสร้างความสัมพันธ์ของตัวแปร และการสร้างตัวแปรใหม่ เรียกว่า องค์ประกอบ โดยองค์ประกอบที่สร้างขึ้นจะเป็นการนำตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กันหรือมีความร่วมกันสูงมารวมกันเป็นองค์ประกอบเดียวกัน ส่วนตัวแปรที่อยู่คนละองค์ประกอบมีความร่วมกันน้อยหรือไม่มีความสัมพันธ์กันเลย

ยุทธ ไภยวรรณ (2556 : 57) กล่าวว่า การวิเคราะห์องค์ประกอบ (Factor Analysis) หมายถึง เทคนิคการวิเคราะห์ทางสถิติของการวิจัยที่เพื่อลดจำนวนตัวแปรที่มีอยู่จำนวนมาก ให้ได้จำนวนองค์ประกอบที่น้อยที่สุดเพื่ออธิบายความผันแปรของข้อมูลให้ได้มากที่สุด โดยที่ตัวแปรจำนวน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

มากอาจมีคุณสมบัติในการอธิบายข้อมูลได้เหมือน ๆ กันมีลักษณะคล้ายกัน สัมพันธ์กันก็จะถูกจัดรวมไว้เข้ากลุ่มเดียวกัน และถูกเรียกว่า องค์ประกอบหรือปัจจัย (Factor) โดยตัวแปรที่ใช้วิเคราะห์ปัจจัยควรเป็นตัวแปรเชิงปริมาณ หรือตัวแปรทวิ ซึ่งมีค่า 0 กับ 1 ในการวิเคราะห์องค์ประกอบจะไม่มีตัวแปรใดเป็นตัวแปรอิสระ หรือตัวแปรตาม จะเป็นการศึกษาลักษณะการรวมตัวของกลุ่มตัวแปรในลักษณะเชิงเส้นตรง (Linear combination) และหากมีตัวแปรใดไม่สามารถจัดเข้ากลุ่มได้ ตัวแปรลักษณะนี้อาจต้องตัดทิ้ง

บุญชม ศรีสะอาด (2558 : 13) กล่าวว่า การวิเคราะห์องค์ประกอบหรือการวิเคราะห์ตัวประกอบ (Factor Analysis) ตัวย่อ FA เป็นเทคนิคการค้นหาตัวประกอบ (Factors) ที่เป็นตัวแปรในกลุ่มนั้น ชุดนั้นมีองค์ประกอบร่วมกันหรือสัมพันธ์กันโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อช่วยให้ทราบว่า มีประกอบอะไรบ้างที่กลุ่มตัวแปรเหล่านั้นวัดร่วมกัน และเป็นการวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมุติฐานว่า มีความสอดคล้องกับโครงสร้างความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่กำหนดไว้

จากความหมายของการวิเคราะห์องค์ประกอบดังที่ได้กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า การวิเคราะห์องค์ประกอบ หมายถึง เทคนิควิธีทางสถิติที่จะจับกลุ่มหรือรวมกลุ่ม หรือรวมตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กันไว้ในกลุ่มเดียวกัน ซึ่งความสัมพันธ์เป็นไปได้ทั้งทางบวกและทางลบ ตัวแปรภายในองค์ประกอบเดียวกันจะมีความสัมพันธ์กันสูง ส่วนตัวแปรที่ต่างองค์ประกอบจะมีความสัมพันธ์กันน้อยหรือไม่มี สามารถใช้ได้ทั้งการพัฒนาทฤษฎีใหม่ หรือการทดสอบหรือยืนยันทฤษฎีเดิมที่มีอยู่แล้ว

2.4.2 จุดมุ่งหมายของการวิเคราะห์องค์ประกอบ

ยุทธ ไกยวรรณ (2556 : 59 - 60) กล่าวว่า การวิเคราะห์องค์ประกอบมีจุดมุ่งหมาย 3 ประการ ดังนี้

1. เพื่อจัดกลุ่มตัวแปรว่าควรอยู่ในปัจจัยหรือองค์ประกอบหรือกลุ่มใด
2. เพื่อยืนยันความถูกต้องของน้ำหนักองค์ประกอบโดยการทดสอบทฤษฎีว่าองค์ประกอบตรงกับโมเดลหรือทฤษฎีที่กำหนดหรือไม่
3. เพื่อหาน้ำหนักของตัวแปรที่อยู่ในองค์ประกอบหรือกลุ่มเดียวกัน

บุญจันทร์ สีสันต์ (2560 : 214 - 215) กล่าวว่า การวิเคราะห์องค์ประกอบ มีหลักใหญ่ ๆ 2 ลักษณะ คือ มีความง่ายเชิงสถิติ และมีความหมายในเชิงเนื้อหา ซึ่งจุดมุ่งหมายในการวิเคราะห์องค์ประกอบสามารถจำแนกได้เป็นรายละเอียดดังนี้

1. ต้องการวิเคราะห์องค์ประกอบเพื่อให้ทราบว่า มีโครงสร้างอะไรบ้างที่ช่วยอธิบายตัวแปรมากมายที่เกี่ยวกับความสัมพันธ์ของตัวแปรเหล่านี้
2. ต้องการทดสอบทฤษฎีเกี่ยวกับจำนวนและธรรมชาติของโครงสร้างองค์ประกอบว่าประกอบด้วยความสัมพันธ์ของตัวแปรที่เขากำลังศึกษาอยู่หรือไม่

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่นิยมนำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

3. ต้องการพิจารณาผลต่อโครงสร้างองค์ประกอบที่เกิดขึ้นจากการเปลี่ยนแปลงในตัวแปร และจากสภาพการที่วัด
4. ต้องการพิสูจน์ข้อค้นพบที่คนอื่นและตนเองทำ โดยใช้กลุ่มตัวอย่างใหม่จากประชากรกลุ่มเดียวกัน หรือใช้กลุ่มตัวอย่างจากประชากรที่แตกต่างกัน
5. ต้องการทดสอบผลที่ได้จากการวิเคราะห์องค์ประกอบที่แตกต่างกัน

2.4.3 ประเภทของการวิเคราะห์องค์ประกอบ

การวิเคราะห์องค์ประกอบแบ่งออกเป็น 2 ประเภท คือ การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory Factor Analysis : EFA) และการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis : CFA) (บุญจันทร์ สีสันต์. 2560 : 215) โดยมีรายละเอียดดังนี้

1. การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ

เป็นการศึกษาความสัมพันธ์ของตัวแปรสังเกตได้ กรณีที่ผู้วิจัยไม่ทราบโครงสร้างความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้มาก่อน จึงต้องศึกษาตัวแปรใดบ้างที่มีความสัมพันธ์กันเพื่อที่จะจัดอยู่องค์ประกอบเดียวกัน หรือตัวแปรใดบ้างที่ไม่สัมพันธ์กัน ดังนั้นจึงไม่ทราบมาก่อนว่าจะสามารถลดจำนวนตัวแปรให้เหลือกี่องค์ประกอบ หรือตัวแปรใดบ้างที่ควรอยู่ในองค์ประกอบเดียวกัน ดังนั้นวัตถุประสงค์หลักของการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ คือการศึกษาโครงสร้างความสัมพันธ์ของตัวแปร และลดจำนวนตัวแปรนั่นเอง (บุญจันทร์ สีสันต์. 2560 : 215)

2. การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน

เป็นกรณีที่ผู้วิจัยทราบโครงสร้างความสัมพันธ์ของตัวแปร หรือคาดว่าโครงสร้างความสัมพันธ์ของตัวแปรควรจะเป็นรูปแบบใด หรือคาดว่าตัวแปรใดบ้างที่มีความสัมพันธ์กันมากและควรอยู่ในองค์ประกอบเดียวกัน หรือคาดว่าไม่มีตัวแปรใดที่ไม่มีมีความสัมพันธ์กันควรอยู่ต่างองค์ประกอบกัน โดยใช้เทคนิคการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันมาตรวจสอบหรือยืนยันความสัมพันธ์ว่าเป็นไปอย่างที่คาดการณ์ไว้หรือไม่โดยการวิเคราะห์หาความตรงเชิงโครงสร้าง (กลยา วานิชบัญชา. 2552 : 38)

การวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยเลือกใช้การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory Factor Analysis : EFA) เพื่อศึกษาโครงสร้างความสัมพันธ์ของตัวแปรหรือองค์ประกอบ โดยการเก็บข้อมูลองค์ประกอบเพื่อศึกษาโครงสร้างและหาความสัมพันธ์ขององค์ประกอบที่มีค่าใกล้เคียงกัน และจัดหมวดหมู่องค์ประกอบ

2.4.4 ขั้นตอนการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ

ขั้นตอนการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ มี 5 ขั้นตอน (นงลักษณ์ วิรัชชัย. 2542 : 128-146; สมบูรณ์ สุริยวงศ์. 2550 : 15-27; กัลยา วาณิชย์บัญชา. 2552 : 216-217; ยุทธ ไกรวรรณ. 2556 : 75-80; คณินทร ล้อคำ. 2560 : 49-54; Hair et al. 2006; Hair et al. 2010 : 91-147) ได้แก่

1. การตรวจสอบความสัมพันธ์ของตัวแปร

การตรวจสอบความเหมาะสมของเมทริกซ์สหสัมพันธ์เพื่อดูความสัมพันธ์ซึ่งกันและกันของตัวแปรทั้งหมดว่าเพียงพอที่จะใช้ในการวิเคราะห์องค์ประกอบหรือไม่ ซึ่งสามารถดำเนินการได้หลายวิธีดังนี้

1.1 การตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร เพื่อตรวจสอบความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงของตัวแปร โดยวิธีการตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสองตัวแปรด้วยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) โดยการพิจารณาเกณฑ์จากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้แต่ละคู่ที่มากกว่า 0.60 แสดงว่า ตัวแปรสังเกตได้บางคู่อาจทำให้เกิดปัญหาความสัมพันธ์ร่วมพหุเชิงเส้นตรง (Multicollinearity) โดยพิจารณาจากตารางเมทริกซ์สหสัมพันธ์ (Correlation Matrix)

1.2 การตรวจสอบความสัมพันธ์ของตัวแปรโดยรวม เพื่อทดสอบความสัมพันธ์ซึ่งกันและกันของตัวแปรทั้งหมดที่นำมาศึกษา โดยวิธี Bartlett's test of sphericity เป็นวิธีการทางสถิติที่ใช้ทดสอบเมทริกซ์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรว่ามีความเหมาะสมเพียงพอที่จะวิเคราะห์องค์ประกอบต่อไปหรือไม่ โดยค่าสถิติที่ได้ควรมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เพื่อให้เมทริกซ์สหสัมพันธ์ที่ได้ไม่มีความเป็นเมทริกซ์เอกลักษ์ณ์ แสดงว่ามีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกันของตัวแปรทั้งหมดเพียงพอที่จะใช้ในการวิเคราะห์องค์ประกอบได้

1.3 การตรวจสอบความเหมาะสมเพียงพอของตัวแปร (Measure of Sampling Adequacy : MSA) หรือ (Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy : KMO) เพื่อทดสอบความเหมาะสมของเมทริกซ์สหสัมพันธ์ในการวิเคราะห์องค์ประกอบ โดยมีค่าอยู่ระหว่าง 0 ถึง 1 ซึ่งถ้าค่าความเหมาะสมของตัวแปรเท่ากับ 0 แสดงว่า ตัวแปรแต่ละตัวมีความคลาดเคลื่อนกับตัวแปรอื่นสูง แต่ถ้าค่าความเหมาะสมของตัวแปรเท่ากับ 1 แสดงว่า ตัวแปรแต่ละตัวไม่มีความคลาดเคลื่อนกับตัวแปรอื่น สามารถทำการวิเคราะห์องค์ประกอบต่อไปได้

2. การสกัดองค์ประกอบ (Factor Extraction)

การสกัดองค์ประกอบเป็นการหาภาพรวมของความแปรปรวนของข้อมูลเดิมโดยให้มีองค์ประกอบน้อยที่สุด ที่สามารถนำค่าน้ำหนักองค์ประกอบไปคำนวณค่าเมทริกซ์สหสัมพันธ์ได้ค่า

ใกล้เคียงกับเมทริกซ์สหสัมพันธ์ของตัวแปรสังเกตได้อันเป็นข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยสามารถเลือกใช้วิธีการสกัดองค์ประกอบได้ 6 วิธี ดังนี้

- 2.1 วิธีการวิเคราะห์ส่วนประกอบमुखสำคัญ (Principal Component Analysis : PCA)
- 2.2 วิธีการหาองค์ประกอบแกนमुखสำคัญ (Principal Axis Actoring)
- 2.3 วิธีการกำลังสองน้อยที่สุด (Least Squares Method)
- 2.4 วิธีไลค์ลิตู๊ดสูงสุด (Maximum Likelihood Method)
- 2.5 วิธีวิเคราะห์ภาพ (Image Analysis)
- 2.6 วิธีการหาองค์ประกอบแบบแอลฟา (Alpla Factoring)

ในการวิเคราะห์องค์ประกอบครั้งนี้ใช้การวิเคราะห์ส่วนประกอบमुखสำคัญ (Principal Component Analysis : PCA) โดยใช้โปรแกรม SPSS วิธีนี้จะพิจารณาความแปรปรวนรวมก่อนสกัดองค์ประกอบโดยให้สัดส่วนที่เป็นความแปรปรวนเฉพาะ (Unique Variance) ให้มีค่าน้อยที่สุด ทำให้ค่าเริ่มต้นมีค่าเท่ากับ 1 อยู่ในเส้นทแยงมุมของเมทริกซ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร ซึ่งบ่งบอกถึงตัวแปรรวม หลังจากนั้นตัวแปรรวมจะถูกสกัดเป็นองค์ประกอบและจัดส่วนที่เป็นความแปรปรวนเฉพาะให้มีค่าน้อยที่สุดออกไปเหลือเพียงส่วนที่เป็นองค์ประกอบร่วม เรียกว่า เมทริกซ์องค์ประกอบ (Factor Matrix) ซึ่งค่าของส่วนที่เป็น Communalities เป็นค่าประมาณของความแปรปรวนร่วมกันระหว่างตัวแปรกับองค์ประกอบ จะอยู่ในเส้นทแยงมุมของเมทริกซ์องค์ประกอบ โดยเกณฑ์ที่ใช้เปรียบเทียบความแปรปรวน (Latent Root) เป็นเกณฑ์ที่พิจารณาองค์ประกอบที่มีค่าไอเก็น (Eigenvalue) ที่มีค่ามากกว่า 1.0 ขึ้นไป ซึ่งเป็นค่าที่บ่งบอกถึงความสามารถขององค์ประกอบว่าจะสามารถอธิบายความแปรปรวนของกลุ่มตัวอย่างได้มากน้อยเพียงใด โดยปกติถ้าองค์ประกอบนั้นอธิบายความแปรปรวนของกลุ่มตัวอย่างได้น้อยกว่า 1.0 (Eigenvalue) ก็ไม่มีประโยชน์ที่จะนำองค์ประกอบนั้นมาใช้

3. การเลือกวิธีหมุนแกนองค์ประกอบ (Method Rotation)

ในขั้นตอนการสกัดองค์ประกอบจะได้ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Loading) ซึ่งเป็นความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรกับองค์ประกอบของตัวแปรแต่ละตัวในองค์ประกอบแต่ละอัน ซึ่งองค์ประกอบที่ยังไม่มีการหมุนแกนนี้เป็นการลดจำนวนตัวแปรให้อยู่ในรูปขององค์ประกอบเท่านั้น แต่ยังไม่สามารถตีความหมายตัวแปรเพื่อทำการตรวจสอบได้ ทั้งนี้เพราะน้ำหนักองค์ประกอบแสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแต่ละตัวกับองค์ประกอบแต่ละอันเท่านั้น ผู้วิจัยต้องทำการหมุนแกนองค์ประกอบเพื่อให้องค์ประกอบมีความหมายที่ชัดเจนมากขึ้น ซึ่งสามารถทำได้ 2 วิธี ดังนี้

3.1 การหมุนแกนโดยใช้กราฟ (Graphic Rotation) แกนอ้างอิงขององค์ประกอบก่อนหมุนแกนมีลักษณะเป็น แกนตั้งฉากกัน ซึ่งแสดงว่าองค์ประกอบทั้งสองเป็นอิสระต่อกัน แบ่งออกเป็น

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

2 แบบ คือ แบบตั้งฉาก (Orthogonal Rotation) คือ การหมุนแกนอ้างอิงทั้งสองแกนไปพร้อม ๆ กัน โดยแกนทั้งสองยังคงตั้งฉากกันเหมือนเดิม และแบบมุมแหลม (Oblique Rotation) นักวิจัยอาจเลื่อนหมุนแกนทั้งสองด้วยมุมที่ต่างกัน ทำให้แกนอ้างอิงทั้งสองทำมุมแหลมต่อกัน ผลจากการหมุนแกนแบบมุมแหลมจะทำให้องค์ประกอบทั้งสองมีความสัมพันธ์กันและสัมพันธ์กับเมทริกซ์แบบแผนจะไม่ตรงกับเมทริกซ์โครงสร้าง

3.2 การหมุนแกนโดยใช้วิธีการวิเคราะห์ (Analysis Rotation) โดยนำหลักการของ Thurstone มาสร้างเกณฑ์เพื่อปรับค่าสัมประสิทธิ์ในเมทริกซ์องค์ประกอบให้ตีความได้ง่ายขึ้นตามหลักข้อที่หนึ่งของ Thurstone โดยองค์ประกอบจะมีโครงสร้างง่ายเมื่อพิกัดของตัวแปรอยู่บนแกนอ้างอิงแกนเดียว นั่นคือ สมาชิกในแต่ละแถวของเมทริกซ์องค์ประกอบควรจะมีค่าสูงเฉพาะองค์ประกอบใดองค์ประกอบหนึ่งเท่านั้น และควรมีค่าต่ำสำหรับทุกองค์ประกอบที่เหลือ สามารถแบ่งการหมุนแกนเชิงวิเคราะห์ ได้ดังนี้

3.2.1 การหมุนแกนแบบตั้งฉาก (Orthogonal Rotation) แบ่งออกเป็น 3 วิธีการย่อย ได้แก่ การหมุนแกนแบบควอร์ติแมกซ์ (Quartimax Rotation) การหมุนแกนแบบวาริแมกซ์ (Varimax Rotation) และการหมุนแกนแบบอีควอแมกซ์ (Equamax Rotation)

3.2.2 การหมุนแกนแบบมุมแหลม (Oblique Rotation) แบ่งออกเป็น 3 วิธีการย่อย ได้แก่ การหมุนแกนแบบควอร์ติมิน (Quatimin Rotation) การหมุนแกนแบบโคแวริมิน (Covarimin Rotation) และการหมุนแกนแบบอบลิมิน (Oblimin Rotation)

4. การเลือกค่าน้ำหนักตัวแปร (Loading)

เกณฑ์การคัดเลือกตัวแปรไว้ในแต่ละองค์ประกอบ ใช้วิธีการคัดเลือกตัวแปรที่มีน้ำหนักองค์ประกอบสูงสุดอยู่ในองค์ประกอบใดองค์ประกอบหนึ่ง ซึ่งจะจัดตัวแปรดังกล่าวไว้ในองค์ประกอบนั้น จากเกณฑ์ของ Hair et al. (2006) ได้กล่าวว่า โดยทั่วไปนิยมให้มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Loading) ตั้งแต่ 0.3 ขึ้นไป เพราะค่า correlation coefficient ตั้งแต่ 0.3 ขึ้นไปจะพบนัยสำคัญจากการทดสอบทางสถิติ

5. การตั้งชื่อองค์ประกอบ

เป็นวิธีการให้ความหมายองค์ประกอบตามกลุ่มองค์ประกอบโดยอาจพิจารณาจากน้ำหนักองค์ประกอบของตัวแปรนั้น ๆ ในกลุ่มองค์ประกอบ หรือการพิจารณาตัวแปรทุกตัวในองค์ประกอบ แล้วจึงให้ความหมายที่ครอบคลุมทุกตัวแปรซึ่งมาจากการทบทวนทฤษฎีและแนวคิดเพิ่มเติม โดยใช้ชื่อที่มีความหมายครอบคลุมตัวแปรทั้งหมดในองค์ประกอบนั้น

2.4.5 ประโยชน์ของการวิเคราะห์องค์ประกอบ

กัลยา วาณิชบัญชา. (2552 : 5) ได้กล่าวถึง ประโยชน์ของการวิเคราะห์องค์ประกอบ (Factor Analysis) ดังนี้

1. การลดจำนวนตัวแปร โดยการรวมตัวแปรหลาย ๆ ตัวให้อยู่ในองค์ประกอบเดียวกัน องค์ประกอบที่ได้ถือเป็นตัวแปรใหม่ ที่สามารถหาค่าข้อมูลขององค์ประกอบที่สร้างขึ้นได้ เรียกว่า Factor Score จึงสามารถนำองค์ประกอบดังกล่าวไปเป็นตัวแปรสำหรับการวิเคราะห์ทางสถิติต่อไป เช่น การวิเคราะห์ความถดถอยและสหสัมพันธ์ (Regression and Correlation Analysis) การวิเคราะห์ความแปรปรวน (ANOVA) การทดสอบสมมุติฐาน T – test Z – test และการวิเคราะห์จำแนกกลุ่ม (Discriminant Analysis) เป็นต้น

2. การแก้ปัญหาอันเนื่องมาจากการที่ตัวแปรอิสระของเทคนิคการวิเคราะห์สมการความถดถอยมีความสัมพันธ์กัน (Multicollinearity) ซึ่งวิธีการอย่างหนึ่งในการแก้ปัญหานี้ คือ การรวมตัวแปรอิสระที่มีความสัมพันธ์ไว้ด้วยกัน โดยการสร้างเป็นตัวแปรใหม่หรือเรียกว่า องค์ประกอบ โดยใช้เทคนิค Factor Analysis แล้วนำองค์ประกอบดังกล่าวไปเป็นตัวแปรอิสระในการวิเคราะห์ความถดถอยต่อไป

3. ทำให้เห็นโครงสร้างความสัมพันธ์ของตัวแปรที่ศึกษา เนื่องจากเทคนิค Factor Analysis จะหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Correlation) ของตัวแปรทีละคู่ แล้วรวมตัวแปรที่สัมพันธ์กันมากไว้ในองค์ประกอบเดียวกัน จึงสามารถวิเคราะห์โครงสร้างที่แสดงความสัมพันธ์ของตัวแปรต่าง ๆ ที่อยู่ในองค์ประกอบเดียวกันได้ ทำให้สามารถอธิบายความหมายของแต่ละองค์ประกอบได้ ตามความหมายของตัวแปรต่าง ๆ ที่อยู่ในองค์ประกอบนั้น ทำให้สามารถนำไปใช้ในด้านวางแผนได้

2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.5.1 งานวิจัยในประเทศ

2.5.1.1 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับผู้นำการเปลี่ยนแปลง

พรพจน์ ศรีตัน (2551 : 132) ได้ทำการศึกษาพฤติกรรมการบริหารของผู้นำการเปลี่ยนแปลงเพื่อรองรับการกระจายอำนาจ เขตพื้นที่การศึกษาเลย เขต 1 และ 2 การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาพฤติกรรมการบริหารของผู้นำการเปลี่ยนแปลงเพื่อรองรับการกระจายอำนาจ 2) ศึกษาปัจจัยที่มีผล มีอิทธิพล และมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการบริหารของผู้นำการเปลี่ยนแปลงเพื่อรองรับการกระจายอำนาจ 3) ศึกษาปัจจัยที่มีผล มีอิทธิพล และมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการบริหารของผู้นำการเปลี่ยนแปลงเพื่อรองรับการกระจายอำนาจ ประชากรที่ใช้ในการ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่นิยมนำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

วิจัยคือ ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา หัวหน้ากลุ่มนิเทศติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา ศึกษาพิเศษ ผู้บริหารสถานศึกษา รองผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้ากลุ่มสาระฯ และครู จำนวน 463 คน ซึ่งได้รับการอบรมตามโครงการผู้นำการเปลี่ยนแปลงเพื่อรองรับการกระจายอำนาจตามโครงการพัฒนาผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลง ปีการศึกษา 2550 จำนวน 463 คน ผลการวิจัยพบว่า 1) ผู้นำการเปลี่ยนแปลงเพื่อรองรับการกระจายอำนาจส่วนใหญ่มีพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้นำการเปลี่ยนแปลงเพื่อรองรับการกระจายอำนาจอยู่ในระดับสูง 2) ตัวแปรที่มีผลต่อพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้นำการเปลี่ยนแปลงเพื่อรองรับการกระจายอำนาจอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติคือ การมีส่วนร่วม การมีวิสัยทัศน์ การมีวัฒนธรรมองค์การ เมื่อวัดด้วยสถิติที่วัดความแกร่งของความสัมพันธ์ G พบว่า ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้นำการเปลี่ยนแปลงเพื่อรองรับการกระจายอำนาจคือ วัฒนธรรมองค์การ การมีส่วนร่วม และการมีวิสัยทัศน์ โดยมีค่าความแกร่งของความสัมพันธ์ คือ .77 .67 และ .65 ตามลำดับ 3) ตัวแปรที่ใช้เป็นตัวพยากรณ์ในการอธิบายพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้นำการเปลี่ยนแปลงเพื่อรองรับการกระจายอำนาจ มีเพียง 3 ตัวแปรที่มีผลกระทบอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับต่ำกว่า .05 นั่นคือเมื่อวัดจากค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยพหุ (β) ซึ่งพยากรณ์พฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้นำการเปลี่ยนแปลงเพื่อรองรับการกระจายอำนาจได้ดีที่สุด และมีผลในทางบวกต่อพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้นำการเปลี่ยนแปลงเพื่อรองรับการกระจายอำนาจ ได้แก่ วัฒนธรรมองค์การ การมีส่วนร่วม และการมีวิสัยทัศน์ เรียงตามลำดับความสำคัญ เพศ อายุ การศึกษา ตำแหน่งงาน และประสบการณ์ทำงาน ไม่สัมพันธ์และไม่ช่วยในการอธิบายพฤติกรรมกรรมการบริหารงานของผู้นำการเปลี่ยนแปลงเพื่อรองรับการกระจายอำนาจ/ ตัวแปรอิสระทั้งหมดอธิบายพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้นำการเปลี่ยนแปลงเพื่อรองรับการกระจายอำนาจประมาณ ร้อยละ 64.4 ($R^2 = .644$)

ภูมิพงศ์ จอมหงส์พิพัฒน์ (2553 : 331-334) ได้ทำการศึกษาการพัฒนารูปแบบหลักสูตรฝึกอบรมครูผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการเรียนรู้สำหรับครูในภูมิภาคการศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏ การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) วิเคราะห์แนวคิดคุณลักษณะครูผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการเรียนรู้ 2) พัฒนารูปแบบฝึกอบรมครูผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการเรียนรู้สำหรับครูในภูมิภาคการศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏ และ 3) ประเมินผลรูปแบบหลักสูตรฝึกอบรมครูผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการเรียนรู้สำหรับครูในภูมิภาคการศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยคือ ครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาในภูมิภาคการศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏสุพรรณบุรี จำนวน 357 คน และกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการทดลอง จำนวน 30 คน ผลการวิจัยพบว่า แนวคิดของคุณลักษณะครูผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการเรียนรู้ คือการ แสดงพฤติกรรมที่บ่งบอกถึงการมีความเข้าใจที่คงทนเกี่ยวกับการเรียนการสอนตามแนวทางการ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ปฏิรูปการศึกษาและมีคุณลักษณะที่ครอบคลุมถึงความสามารถอธิบาย ตีความ ประยุกต์ วิเคราะห์ วิพากษ์ มีหลายมุมมอง เข้าใจตนเองและผู้อื่น สำหรับคุณลักษณะของครูผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการเรียนรู้ทั้ง 6 คุณลักษณะ มีค่าเฉลี่ยร้อยละของคะแนนหลังการทดลองสูงกว่าเกณฑ์ที่ตั้งไว้ โดยคุณลักษณะที่มีคะแนนเฉลี่ยร้อยละสูงสุด ได้แก่ คุณลักษณะที่ 5 เข้าใจและเห็นอกเห็นใจผู้อื่นทั้งเพื่อนร่วมงานและผู้เรียน มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีและช่วยให้ผู้เรียนได้รับการพัฒนาอย่างเต็มความสามารถ ผลการพัฒนารูปแบบหลักสูตรฝึกอบรม มีองค์ประกอบดังนี้คือ หลักการ วัตถุประสงค์ การวัดและการประเมินผลการฝึกอบรม เนื้อหา กิจกรรมการอบรม บทบาทของวิทยากรและผู้เข้ารับการอบรม ผลการประเมินคุณลักษณะความเป็นครูผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการเรียนรู้ทุกคุณลักษณะหลังการอบรมตามรูปแบบหลักสูตรฝึกอบรมครูผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการเรียนรู้สูงกว่าก่อนการฝึกอบรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ในส่วนของความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับครูผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการเรียนรู้ของผู้เข้ารับการอบรม พบว่า ก่อนและหลังเข้ารับการฝึกอบรม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และผลการประเมินความพึงพอใจต่อรูปแบบหลักสูตรฝึกอบรม พบว่า ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีระดับความพึงพอใจต่อรูปแบบหลักสูตรฝึกอบรมอยู่ในระดับมากที่สุด

ศิริพร เสรีพาณิชย์การ (2555 : 85-89) ได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยคือ ผู้บริหาร จำนวน 158 คน และครู จำนวน 312 คน ผลการวิจัยพบว่า 1) คุณลักษณะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 ค่าเฉลี่ยโดยรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากเรียงตามลำดับ คือ ด้านการปฏิบัติงานให้เกิดความก้าวหน้าอย่างต่อเนื่อง ด้านการเน้นคุณค่าของทรัพยากรมนุษย์ ด้านการใช้หลักการบริหารความเสี่ยง ด้านการสื่อสารและเป็นนักฟังที่ดี ด้านการมีวิสัยทัศน์ และด้านการมีความเชื่อว่าองค์กรเป็นแหล่งเรียนรู้ที่สำคัญหรือองค์กรแห่งการเรียนรู้ 2) ประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 ค่าเฉลี่ยโดยรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากเรียงตามลำดับ คือ ด้านความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนโรงเรียนให้เข้ากับสภาพแวดล้อม ด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีเจตคติทางบวก และด้านความสามารถในการทำให้นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น 3) ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 มีความสัมพันธ์กัน ในทางบวก อยู่ในระดับค่อนข้างสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

กษิต์เดช ตรีทอง (2563 : 116-118) ได้ทำการศึกษาผลของการมีปฏิสัมพันธ์ทางสังคมและความเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีต่อการรับรู้ของการแลกเปลี่ยนที่มีต่อการรับรู้ของการแลกเปลี่ยนของสมาชิกในทีมอาสาสมัครกิจกรรมพิเศษเชิงกีฬา การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อตรวจสอบผลของการมีปฏิสัมพันธ์ทางสังคมและความเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีต่อการรับรู้ของอาสาสมัครกิจกรรมพิเศษเชิงกีฬาเกี่ยวกับการแลกเปลี่ยนสมาชิกในทีม และ 2) เพื่อตรวจสอบผลของการมีปฏิสัมพันธ์ทางสังคมและภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีต่อการรับรู้ของสมาชิกในทีมอาสาสมัครกิจกรรมพิเศษเชิงกีฬา ประชากรที่ใช้ในการวิจัยคือ อาสาสมัครกิจกรรมพิเศษเชิงกีฬา รายการวอลเลย์บอลเนชั่นส์ ลีก 2019 กรุงเทพมหานคร ตำแหน่งหัวหน้าทีม จำนวน 4 คน แบ่งออกเป็น 4 กลุ่ม กลุ่มละ 1 คน ปฏิบัติหน้าที่หัวหน้าทีมเจ้าหน้าที่อำนวยความสะดวกผู้เข้าชมการแข่งขัน โดยอาสาสมัครกิจกรรมพิเศษเชิงกีฬากลุ่มนี้จะมีความรับผิดชอบและปฏิบัติงานร่วมกับอาสาสมัครกิจกรรมพิเศษเชิงกีฬา จำนวน 15 คน ผลการวิจัยพบว่า การมีปฏิสัมพันธ์ทางสังคมและความเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงไม่ได้ส่งผลกระทบต่ออย่างมีนัยสำคัญต่อการรับรู้ของการแลกเปลี่ยนของสมาชิกในทีมอาสาสมัครกิจกรรมพิเศษเชิงกีฬา อย่างไรก็ตามผลการสัมภาษณ์หลังการทดลองแสดงให้เห็นว่ายังมีปัจจัยอื่นนอกเหนือจากปัจจัยการมีปฏิสัมพันธ์ทางสังคมและความเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อการรับรู้ของการแลกเปลี่ยนของสมาชิกในทีมอาสาสมัครกิจกรรมพิเศษเชิงกีฬา ซึ่งปัจจัยดังกล่าวได้แก่ การมีประสบการณ์อาสาสมัครกิจกรรมพิเศษเชิงกีฬา การมีภูมิหลังที่คล้ายกัน ความสนใจในเรื่องเดียวกัน และการเสริมสร้างศักยภาพในการเป็นผู้นำ เป็นปัจจัยสำคัญสำหรับการรับรู้ของการแลกเปลี่ยนสมาชิกในทีม

ทวิวรรณ สมาน (2564 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาคุณลักษณะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งต่อการบริหารเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของสถานศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับคุณลักษณะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร 2) ระดับการบริหารเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของสถานศึกษา 3) ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับการบริหารเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของสถานศึกษา 4) คุณลักษณะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งต่อการบริหารเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยคือ ผู้บริหารและครู สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี จำนวน 234 คน ผลการวิจัยพบว่า 1) คุณลักษณะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ ด้านการมีวิสัยทัศน์ ด้านทักษะการสื่อสาร ด้านการให้คุณค่าต่อทรัพยากรมนุษย์ ด้านทัศนคติ ค่านิยม และความเชื่อ ด้านความกล้าเสี่ยง และด้านการมีพฤติกรรมเชิงรุก 2) การบริหารเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

โดยภาพรวม และรายด้าน อยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ การเรียนการสอน การบริหารจัดการภายในสถานศึกษา กระบวนการเรียนรู้ โครงสร้างพื้นฐาน ICT เพื่อการศึกษาและ ทรัพยากรการเรียนรู้ความร่วมมือของภาครัฐ เอกชน และชุมชน 3) คุณลักษณะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ของผู้บริหาร กับการบริหารเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของสถานศึกษา มีความสัมพันธ์ ทางบวกอยู่ในระดับมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 4) คุณลักษณะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ของผู้บริหาร ที่ส่งผลต่อการบริหารเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของสถานศึกษาคือ ด้านการ ให้คุณค่าต่อทรัพยากรมนุษย์ (X4) ด้านการมีวิสัยทัศน์ (X1) ด้านการมีพฤติกรรมเชิงรุก (X5) ด้าน ความกล้าเสี่ยง (X3) ด้านทักษะการสื่อสาร (X2) ร่วมกันพยากรณ์ได้ร้อยละ 67.90 สามารถเขียนเป็น สมการพยากรณ์ในรูปแบบมาตรฐาน คือ $Z'y = 348X_4 + 288X_1 + .243X_5 + .143X_3 + .092X_2$

2.5.1.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการวิเคราะห์องค์ประกอบ

สุมาลี ขุนจันดี (2541 : 231-240) ได้ทำการศึกษาการวิเคราะห์องค์ประกอบ คุณลักษณะของผู้นำการเปลี่ยนแปลงเพื่อการเสริมสร้างพลังครูในโรงเรียนระดับประถมศึกษา มี วัตถุประสงค์เพื่อศึกษาองค์ความรู้ของแนวคิดการเสริมสร้างพลังในองค์กร แนวทางการประยุกต์ใช้ แนวคิดการเสริมสร้างพลังในองค์กรทางการศึกษาที่เน้นในเรื่องการบริหารจัดการในองค์กรโดยเฉพาะ การเสริมสร้างพลังครู และศึกษาคุณลักษณะของผู้นำการเปลี่ยนแปลงเพื่อการเสริมสร้างพลังครูใน ระดับประถมศึกษา กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยคือ ผู้อำนวยการการประถมศึกษาจังหวัด จำนวน 76 คน และผู้บริหารโรงเรียนระดับประถมศึกษาดีเด่นระดับเขตการศึกษาที่ได้รับรางวัลของคุรุสภา ตั้งแต่ ปี 2536-2540 จำนวน 89 คน ผลการวิจัยพบว่า แนวคิดการเสริมสร้างพลังเป็นแนวคิดที่นำมาใช้เพื่อ พัฒนาองค์กร โดยมีเป้าหมายเพื่อให้บุคลากรได้มีส่วนร่วมในการทำงาน/การบริหารงานในองค์กร และมีการทำงานเป็นทีม เพื่อทำให้องค์กรมีผลงาน/ผลผลิตที่ดีขึ้น และแนวคิดการเสริมสร้างพลังนี้มีความเหมาะสมในการนำไปใช้ในการพัฒนาองค์กรทางการศึกษา และควรมีการปรับโครงสร้างระบบ การบริหารในองค์กร โดยมีการวางแผนงานให้มีการกระจายอำนาจให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการทำงาน เป็นทีม และควรมีการเสริมสร้างพลังให้กับบุคคลทุกระดับในองค์กร และยังพบว่า คุณลักษณะของ ผู้นำการเปลี่ยนแปลงเพื่อการเสริมสร้างพลังครู ประกอบด้วย 9 ด้าน ได้แก่ ด้านความสามารถในการ วางแผนงาน ด้านความปรารถนาในเชิงความคิด ด้านความเป็นประชาธิปไตยในการทำงาน/การ บริหารงาน ด้านการมองผู้อื่นในแง่ดี ด้านจริยธรรมและคุณธรรมในการทำงาน ด้านความสามารถใน การบริหารคนและบริหารงาน ด้านการมีทัศนคติที่ดีต่อตนเองและต่องาน ด้านความประพฤติที่เป็น แบบอย่างที่ดี และด้านความสามารถในการชักนำผู้อื่น

อัจฉราพร ไทยโกษา (2553 : 92-93) ได้ทำการศึกษาการวิเคราะห์องค์ประกอบ คุณลักษณะผู้นำที่พึงประสงค์ของผู้ดำรงตำแหน่งทางบริหาร สายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัย

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

นเรศวร กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยคือ บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยนเรศวร จำนวน 202 คน ผลการวิจัยพบว่า องค์ประกอบคุณลักษณะผู้นำที่พึงประสงค์ของผู้ดำรงตำแหน่งทางบริหาร สายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยนเรศวร มี 4 องค์ประกอบ ดังนี้ องค์ประกอบที่ 1 คุณลักษณะ ด้านคุณธรรมจริยธรรม และหลักธรรมาภิบาลประกอบด้วย 1) การยึดผลประโยชน์ของส่วนรวมเป็นหลัก 2) ความซื่อสัตย์สุจริต 3) ความเอื้ออาทร โอบอ้อมอารี 4) คุณธรรม จริยธรรม 5) จิตสำนึก โปร่งใสในการบริหารงาน และ 6) จิตสำนึกของความจงรักภักดีและความผูกพันต่อองค์กร โดยมี ค่าไอเกนเท่ากับ 9.383 และมีค่าร้อยละของความแปรปรวนร่วมเท่ากับ 16.461 องค์ประกอบที่ 2 คุณลักษณะด้านการสื่อสารและการจูงใจ ประกอบด้วย 1) ความสามารถในการสื่อสารผ่านสื่อ เทคโนโลยี 2) ความสามารถในการจูงใจโน้มน้าวให้ผู้อื่นเห็นด้วยยอมรับคล้อยตามเพื่อบรรลุ จุดมุ่งหมายของการสื่อสาร 3) ทักษะในการประสานงาน 4) ความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่น 5) อาสางานโดยไม่หวังผลตอบแทน และ 6) การให้บริการด้วยน้ำใจไมตรีอย่างเท่าเทียมกัน โดยมี ค่าไอเกน เท่ากับ 8.801 และมีค่าร้อยละของความแปรปรวนร่วม เท่ากับ 15.440 องค์ประกอบที่ 3 คุณลักษณะด้านการบริหารจัดการ ประกอบด้วย 1) ความสามารถและทักษะในการบริหารงานบุคคล 2) ความสามารถและทักษะในการบริหารงานงบประมาณ 3) ความสามารถและทักษะในการ บริหารงานบริหารทั่วไป 4) การวิเคราะห์และรายงานผล 5) การแก้ปัญหาและการตัดสินใจ และ 6) ความเชี่ยวชาญในงาน โดยมีค่าไอเกน เท่ากับ 6.277 และมีค่าร้อยละของความแปรปรวนร่วม เท่ากับ 11.011 องค์ประกอบที่ 4 คุณลักษณะด้านการมีส่วนร่วมในการพัฒนาองค์กร ประกอบด้วย 1) การมี ส่วนร่วมในการพัฒนาบุคลากร 2) การให้คำปรึกษาแนะนำและช่วยแก้ปัญหาแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาและผู้เกี่ยวข้อง 3) การส่งเสริม สนับสนุนและให้โอกาสเพื่อร่วมงานได้พัฒนาในรูปแบบต่างๆ 4) การใช้ กระบวนการมีส่วนร่วมในการพัฒนาองค์กร และ 5) มีการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ โดยมีค่าไอเกน เท่ากับ 4.600 และมีค่าร้อยละของความแปรปรวนร่วม เท่ากับ 8.071

บุญจันทร์ สีสันต์ (2557 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาการวิเคราะห์องค์ประกอบ คุณลักษณะผู้นำแบบรับใช้ของครูสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อวิเคราะห์องค์ประกอบคุณลักษณะผู้นำแบบรับใช้ของครูสังกัด สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยคือ ครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ จำนวน 291 คน ผลการวิจัย พบว่า องค์ประกอบคุณลักษณะผู้นำแบบรับใช้ของครูสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ มี 5 องค์ประกอบคือ การเสริมสร้างองค์กร การยอมรับความแตกต่าง การเป็น แบบอย่างที่ดี การนอบน้อม และมนุษยสัมพันธ์ นอกจากนี้ทั้ง 5 องค์ประกอบสามารถอธิบายความ แปรปรวนได้ร้อยละ 52.52 ของความแปรปรวนสะสมทั้งหมด

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

2.5.2 งานวิจัยต่างประเทศ

Graetz et al. (2006 : 135-136) ศึกษาคุณลักษณะที่สำคัญของผู้นำการเปลี่ยนแปลง พบว่ามีองค์ประกอบ 4 คุณลักษณะ ได้แก่ 1) การส่งเสริมและผสมพลังเพื่อเตรียมความพร้อมสำหรับการเปลี่ยนแปลง ผู้นำจะต้องวิเคราะห์จุดอ่อนจุดแข็งขององค์กรโดยเทียบกับแนวโน้มของสิ่งแวดล้อมภายนอก กระบวนการวินิจฉัยจะทำให้เห็นความผิดปกติ และช่วยกระตุ้นให้เห็นปัญหาที่เกิดขึ้นภายในองค์กร กลยุทธ์ที่ดีที่ช่วยสร้างความรู้สึกถึงความจำเป็นเร่งด่วนในการเปลี่ยนแปลง องค์กรคือ การมีความเห็นจากคนภายนอกและการเทียบเคียงสมรรถนะ (benchmark) กับองค์กรอื่นที่ประสบความสำเร็จ การอธิบายกระบวนการเปลี่ยนแปลงให้สมาชิกในองค์กรทุกระดับได้รับทราบจะต้องเน้นเรื่องความท้าทายและโอกาส รวมทั้งให้สมาชิกองค์กรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และปฏิบัติตามกลไกการเปลี่ยนแปลงเพื่อจะทำให้การต่อต้านการเปลี่ยนแปลงลดลง 2) การมีวิสัยทัศน์และกำหนดทิศทาง การเปลี่ยนแปลง คือการสร้างแรงบันดาลใจโดยใช้วิสัยทัศน์ร่วม (shared vision) ซึ่งหมายถึงการที่คนในองค์กรยอมรับวิสัยทัศน์ที่กำหนดโดยผู้นำซึ่งเป็นภาพขององค์กรที่ปรารถนาจะเป็นในอนาคต ซึ่งจะช่วยให้การเปลี่ยนแปลงมีจุดเน้น (focus) และมีทิศทาง การเปลี่ยนแปลงที่ชัดเจนโดยสอดคล้องกับความเป็นจริงและเป็นที่ยอมรับสำหรับผู้ปฏิบัติตามและผู้มีส่วนได้เสีย 3) การมีพันธมิตรผูกพันและมีส่วนร่วมอย่างสม่ำเสมอ การมีส่วนร่วมของผู้บริหารระดับสูงเป็นพื้นฐานของความสำเร็จในกระบวนการพลิกโฉมองค์กร โดยมีบทบาทในการกำหนดทิศทางและเป้าหมายผลการดำเนินงานเพื่อให้ได้รับการสนับสนุนจากผู้มีส่วนได้เสียซึ่งจะมีผลทำให้การเปลี่ยนแปลงมีความยั่งยืน ช่วยแปลงวิสัยทัศน์ไปสู่การปฏิบัติ ผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ประสบความสำเร็จจะตระหนักว่าภาวะผู้นำเป็นเรื่องของทุกคน โดยผู้นำจะต้องทำงานหนักเพื่อสร้างแรงบันดาลใจให้กับคนอื่นด้วยความซื่อสัตย์ กระตือรือร้นและมีพันธมิตรผูกพันซึ่งสร้างได้โดยการติดต่อสื่อสารของผู้บริหารระดับสูงด้วยการต้องทำในสิ่งที่พูด (walk to talk) มีการกระทำที่เป็นแบบอย่าง ตลอดจนมีความสามารถในการเชื่อมโยงกับผู้คนที่ทั้งภายในและภายนอกองค์กร ในการเปลี่ยนแปลงจึงจำเป็นต้องมีผู้นำที่มีลักษณะเปิดมากขึ้นและมีส่วนร่วมมากขึ้น มีความซื่อสัตย์และการสื่อสารแบบเปิดซึ่งจะช่วยสร้างความไว้วางใจอันจะทำให้เกิดความกระตือรือร้นและความเชื่อมั่น การติดต่อสื่อสารเป็นการบอกกล่าวและเกี่ยวข้องกับคนในทุกระดับขององค์กรในกระบวนการเปลี่ยนแปลง และให้เข้าถึงข้อมูลที่มีความหมายเกี่ยวกับผลการดำเนินงาน 4) การสนับสนุนระบบและโครงสร้างที่ช่วยทำให้การเปลี่ยนแปลงยั่งยืน เพื่อเป็นหลักประกันของความสำเร็จของการเปลี่ยนแปลงขององค์กรในระยะยาวผู้นำการเปลี่ยนแปลงต้องหาทุกโอกาสในการบูรณาการสร้างระบบและโครงสร้างองค์กรใหม่ซึ่งแสดงถึงการจัดการงานใหม่และการรายงาน โดยการปรับการทำงานให้ทีมงานด้วยการกำหนดบทบาทและความรับผิดชอบของสมาชิกกลุ่ม มีการอบรมและเสริมทักษะใหม่ให้กับพนักงาน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

การรวมและการตั้งชื่อหน่วยงานใหม่ และการจัดพื้นที่การทำงานใหม่ ดังนั้น ผู้บริหารจำเป็นต้องมีอำนาจในการใช้ดุลยพินิจในการขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงโดยใช้สัญลักษณ์และการกระทำอย่างมีกลยุทธ์

Martin Coskun and Armin Krdzalic (2008 : 32) ได้ศึกษาคุณลักษณะของผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ประสบความสำเร็จในบริบทของการพัฒนาองค์กร โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้เข้าใจถึงคุณลักษณะของผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ประสบความสำเร็จในการพัฒนาองค์กร ผลการศึกษาพบว่าคุณลักษณะของผู้นำการเปลี่ยนแปลงในอุดมคติที่ประสบความสำเร็จในการพัฒนาองค์กรประกอบด้วย 1) มีทักษะการวิเคราะห์ที่ยอดเยียมด้วยความเข้าใจที่ชัดเจนเกี่ยวกับบทบาทของตนในการพัฒนาองค์กร 2) เป็นผู้ฟังที่ดีด้วยความเข้าใจเกี่ยวกับบทบาทของบุคลากรที่มีส่วนสำคัญในกระบวนการเปลี่ยนแปลงวิธีการดำเนินงานเพื่อพัฒนาองค์กร 3) มีทักษะในการประนีประนอมที่ดีด้วยความเข้าใจที่ชัดเจนเกี่ยวกับการจัดการความขัดแย้งด้วยสันติวิธี 4) เป็นนักออกแบบที่ยอดเยียมด้วยความเข้าใจว่าหน้าที่ของตนควรเป็นอย่างไรในแต่ละขั้นตอนของการพัฒนาองค์กร 5) มีทักษะในการเป็นครูที่ดีด้วยความเข้าใจที่ชัดเจนเกี่ยวกับการสนับสนุน การแนะนำ และการสอนวิธีการทำงานต่าง ๆ ให้ประสบความสำเร็จ 6) เป็นโค้ชที่ชาญฉลาดด้วยความเข้าใจที่ชัดเจนเกี่ยวกับการนำความรู้ ความเชี่ยวชาญและแนวทางปฏิบัติงานที่ดีที่สุดมาเป็นแนวทางให้กับบุคลากร 7) มีความมุ่งมั่นในเป้าหมายด้วยความเข้าใจที่ชัดเจนเกี่ยวกับเป้าหมายของกระบวนการเปลี่ยนแปลง 8) เข้าใจในงานเป็นอย่างดีด้วยความเข้าใจที่ชัดเจนเกี่ยวกับการใช้เครื่องมือและทฤษฎีที่เป็นประโยชน์ในการส่งเสริมนวัตกรรมและความคิดสร้างสรรค์ และ 9) เข้าใจในวิธีการและรูปแบบการสื่อสารเพื่อพัฒนาองค์กรด้วยความเข้าใจชัดเจนว่าผู้มีส่วนได้เสียในองค์กรควรดำเนินการอย่างไรเพื่อการเปลี่ยนแปลง ดังนั้น ผู้นำการเปลี่ยนแปลงต้องแสดงออกให้เห็นถึงคุณลักษณะดังกล่าวเพื่อการเปลี่ยนแปลงมุมมองของผู้มีส่วนได้เสียในองค์กรและสนับสนุนกระบวนการของการเปลี่ยนแปลงเพื่อมุ่งสู่อนาคตตามแบบแผนขององค์กรได้วางเอาไว้

Warren Paul Lundblad (2019 : 185-186) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ของพฤติกรรมผู้นำการเปลี่ยนแปลงและการรับรู้การตอบสนองของผู้รับการเปลี่ยนแปลงในระหว่างการวางแผนการเปลี่ยนแปลงองค์กร โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ของพฤติกรรมผู้นำการเปลี่ยนแปลงและการรับรู้การตอบสนองของผู้รับการเปลี่ยนแปลงในระหว่างการวางแผนการเปลี่ยนแปลงองค์กรที่วางแผนไว้ ผลการวิจัยพบว่า 1) กลยุทธ์การเปลี่ยนแปลงที่วางแผนไว้มีความเชื่อมโยงอย่างใกล้ชิดกับการตอบสนองที่รับรู้ล่วงหน้าเกี่ยวกับโครงสร้างองค์กรที่กำหนดโดยผู้นำการเปลี่ยนแปลง 2) ผู้นำการเปลี่ยนแปลงสามารถสร้างการมีส่วนร่วมและการต่อต้านการเปลี่ยนแปลงได้ 3) การมีปฏิสัมพันธ์ในองค์กรสามารถเปลี่ยนแปลงบทบาทระหว่างผู้รับการเปลี่ยนแปลงและผู้นำการ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

เปลี่ยนได้ 4) การรับรู้การตอบสนองของผู้รับการเปลี่ยนแปลงสามารถเปลี่ยนแปลงไปตามกาลเวลา และจะตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นครั้งใหม่ได้อย่างต่อเนื่อง 5) ผู้นำการเปลี่ยนแปลงและผู้รับการเปลี่ยนแปลงตอบสนองต่อการมีส่วนร่วมในการเปลี่ยนแปลงองค์กรด้วยเหตุผลที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ

Jennifer Lynne Ferrari (2018 : 163-164) ได้ศึกษาผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีประสิทธิภาพในโรงเรียนแห่งศตวรรษที่ 21 : คุณลักษณะ พฤติกรรม และแนวทางปฏิบัติของผู้บริหารโรงเรียนที่มีประสิทธิภาพ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาคุณลักษณะ พฤติกรรม และแนวทางปฏิบัติของผู้บริหารโรงเรียนสำหรับอนาคตในฐานะที่เป็นตัวขับเคลื่อนหลักและกำหนดทิศทางของการเปลี่ยนแปลงและเพื่อพัฒนาผู้บริหารที่เป็นนักคิด นักแก้ปัญหา และนวัตกรรมต่อไป ผลการวิจัยพบว่า อิทธิพลและประสบการณ์ที่สำคัญที่หล่อหลอมแนวปฏิบัติความเป็นผู้นำของพวกเขาขึ้นอยู่กับบทบาทและการรับรู้ตนเองในฐานะผู้นำ และการมีคุณลักษณะของผู้นำที่สำคัญ ได้แก่ 1) ความรับผิดชอบ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในด้านการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ที่เป็นรูปธรรม 2) การแบ่งปันประสบการณ์ โดยความเชื่อที่ว่าผู้บริหารร่วมกับคณาจารย์และเจ้าหน้าที่สร้างความแข็งแกร่งขึ้นในโรงเรียน และ 3) ความสามารถในการตอบสนองความต้องการที่เปลี่ยนแปลงไปของนักเรียนได้เป็นอย่างดี โดยคุณลักษณะดังกล่าวของผู้บริหารโรงเรียนมีความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กันเพราะในฐานะที่จุดแข็งของการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงทั้งนี้คุณลักษณะดังกล่าวอาจได้รับการยืนยันและการตรวจสอบเชิงลึกในภาคสนามของการปฏิบัติงานในเชิงลึกอีกต่อไปตามสถานการณ์และบริบทที่เปลี่ยนแปลงไป

Alexandra K. Hickling (2016 : 124-125) ได้ศึกษาภาวะผู้นำของครูสู่การปฏิบัติ : ผู้นำการเปลี่ยนแปลงของโรงเรียนในเขตเมืองขนาดใหญ่ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแนวทางการปรับปรุงผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนในโรงเรียนของประเทศสหรัฐอเมริกาตามโครงการปฏิรูปการศึกษาของรัฐบาลกลางด้วยการพัฒนาความเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงของครู ผลการวิจัยพบว่า ความเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงของครูต้องได้รับการสนับสนุนจากผู้นำสูงสุดของโรงเรียนด้วยการกระจายภาวะผู้นำและความรับผิดชอบเพื่อให้ครูมีโอกาสพัฒนาบทบาทความเชี่ยวชาญของความเป็นผู้นำที่นอกเหนือจากการปฏิบัติงานภายในห้องเรียนด้วยกระบวนการชุมชนแห่งการปฏิบัติ การเรียนรู้ และอัตลักษณ์ สามารถให้รากฐานสำหรับการสร้างแนวความคิดในการดำเนินการความเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงของครูและปฏิสัมพันธ์ทางสังคมระหว่างบุคคลที่เกี่ยวข้องในโครงการ

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในประเทศและต่างประเทศสรุปได้ว่า ผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความสำคัญและมีอิทธิพลอย่างยิ่งต่อการบริหารจัดการและการพัฒนาองค์กรในสถานการณ์ปัจจุบันที่การเปลี่ยนแปลงเป็นไปอย่างรวดเร็ว โดยคุณลักษณะของผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีองค์ประกอบ เช่น การมีวิสัยทัศน์ การมีความรับผิดชอบ การมีส่วนร่วม การสร้างแรงจูงใจ การเป็น

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

แบบอย่างที่ดี การมีทักษะในการบริหารงาน เป็นต้น ซึ่งคุณลักษณะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษามีงานวิจัยทั้งในและต่างประเทศทำการศึกษาไว้เป็นจำนวนมากและมีบริบทแตกต่างกันไปจากที่ผู้วิจัยต้องการศึกษา โดยในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้นำข้อมูลมาวิเคราะห์และสังเคราะห์เพื่อกำหนดเป็นคุณลักษณะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาที่มีคุณลักษณะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และสามารถยกระดับคุณภาพและประสิทธิภาพในการจัดการศึกษาของประเทศต่อไป



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาการวิเคราะห์องค์ประกอบคุณลักษณะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ

1) วิเคราะห์องค์ประกอบคุณลักษณะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี และ 2) ศึกษาความคิดเห็นของผู้บริหาร และครู ที่มีต่อคุณลักษณะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี โดยผู้วิจัยได้กำหนดวิธีดำเนินการวิจัยตามขั้นตอนต่อไปนี้

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

3.1.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ผู้บริหาร และครู ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี 22 แห่ง จำนวน 2,140 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี. 2564)

3.1.2 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ผู้บริหาร และครู ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี 22 แห่ง จำนวน 300 คน โดยใช้การคำนวณกลุ่มตัวอย่างด้วยวิธีการพิจารณาค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Loading) ตามแนวคิดของ Hair, J. et.al. (2010 : 117) ที่เสนอไว้ว่าหากค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Loading) มีค่าที่ 0.35 จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ต้องมีจำนวนไม่ต่ำกว่า 250 คน และเพื่อป้องกันความผิดพลาดของการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยจึงได้กำหนดกลุ่มตัวอย่างเพิ่มอีกร้อยละ 20 รวมกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 300 คน และใช้การสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน (Multi-stage Random Sampling) โดยมีลำดับการสุ่มดังนี้

1. ทำการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) โดยสุ่มสถานศึกษาตามกลุ่มสหวิทยาเขต จำนวน 4 กลุ่ม เป็นชั้น (Strata) ใช้สัดส่วนร้อยละ 50

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

2. ทำการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) โดยใช้ตำแหน่งงาน คือ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษา เป็นชั้น (Strata)

3. ทำการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random sampling) เพื่อเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างโดยใช้แบบสอบถาม จำนวน 300 คน

จากขั้นตอนการสุ่มกลุ่มตัวอย่างขั้นต้น สามารถแสดงในตารางที่ 3.1 ดังนี้

ตารางที่ 3.1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

สหวิทยาเขต	สถานศึกษา		ผู้บริหาร		ครู	
	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
สวนเทพรัตน์ทีปไท้ เฉลิมพระเกียรติ	6	3	12	3	275	77
สัตตบงกช	6	3	12	3	218	61
ปทุมเบญจา	6	3	12	3	337	95
ปิยมิตร	4	2	8	3	197	55
รวม	22	11	44	12	1,027	288
รวมกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น				300		

ที่มา : (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี. 2564 : ออนไลน์) ณ วันที่ 10 ตุลาคม 2564

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

3.2.1 ลักษณะของเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) เกี่ยวกับองค์ประกอบคุณลักษณะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี แบ่งเป็น 2 ตอนดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบเลือกตอบ (Check List) ประกอบด้วย เพศ อายุ ตำแหน่งงานในปัจจุบัน ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นต่อองค์ประกอบคุณลักษณะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานีเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ จำนวน 45 ข้อ โดยมีเกณฑ์การให้คะแนนตามวิธีของ Likert ดังนี้ (บุญจันทร์ สีสันต์. 2560 : 80)

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

คะแนน		ระดับความคิดเห็น
5	หมายถึง	เห็นด้วยมากที่สุด
4	หมายถึง	เห็นด้วยมาก
3	หมายถึง	เห็นด้วยปานกลาง
2	หมายถึง	เห็นด้วยน้อย
1	หมายถึง	เห็นด้วยน้อยที่สุด

3.2.2 การสร้างและการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

3.2.2.1 ศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับองค์ประกอบคุณลักษณะผู้นำการเปลี่ยนแปลง จากนั้นจึงกำหนดนิยามเชิงปฏิบัติการให้ครอบคลุมเนื้อหาและกรอบแนวคิดเพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

3.2.2.2 สร้างแบบสอบถามองค์ประกอบคุณลักษณะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาให้สอดคล้องกับนิยามเชิงปฏิบัติการ และครอบคลุมองค์ประกอบทั้งหมด โดยลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประเมินค่า (Likert Scale) 5 ระดับ

3.2.2.3 นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนอให้อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม เพื่อตรวจสอบความถูกต้องและความสมบูรณ์ของแบบสอบถามให้ครอบคลุมองค์ประกอบคุณลักษณะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา จากนั้นนำแบบสอบถามมาปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะของอาจารย์ที่ปรึกษา

3.2.2.4 นำแบบสอบถามที่ผ่านการปรับปรุงแก้ไขแล้วเสนอต่อผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 ท่าน เพื่อพิจารณาและตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content Validity) ประกอบด้วย

1. รศ.ดร.สุเมธ งามกนก อาจารย์ประจำภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา
2. ผศ.ดร.วิญญู อยู่นิสิต อาจารย์ประจำสาขาพหุวิทยาการ/สหวิทยาการ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
3. อ.ดร.ชัยอนันต์ มั่นคง อาจารย์ประจำภาควิชาการศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
4. ดร.กอบวิทย์ พิริยะวัฒน์ ศึกษานิเทศก์ชำนาญการ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ปทุมธานี
5. ดร.อัญชลี เกตุบำรุง ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ โรงเรียนที่ปังกรวิทยาพัฒน์ (มัธยมวัดหัตถสารเกษตร) ในพระราชูปถัมภ์ฯ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

3.2.2.5 นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบโดยผู้ทรงคุณวุฒิมาหาค่าความสอดคล้องของข้อคำถามกับนิยามเชิงปฏิบัติการโดยประยุกต์ใช้เทคนิค IOC (Index of Item - Objective Congruence : IOC) แล้วปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะ โดยมีสูตรดังนี้ (อิทธิพัทธ์ สุวทันพรกุล. 2561 : 215)

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

เมื่อ IOC แทน ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามและวัตถุประสงค์
 R แทน คะแนนรายข้อตามความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ
 Σ แทน ผลรวม
 N แทน จำนวนผู้ทรงคุณวุฒิทั้งหมด

โดยมีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

+1 หมายถึง แน่ใจว่าข้อคำถามนั้นวัดได้สอดคล้องกับนิยามเชิงปฏิบัติการที่ระบุไว้
 0 หมายถึง ไม่แน่ใจว่าข้อคำถามนั้นวัดได้สอดคล้องกับนิยามเชิงปฏิบัติการที่ระบุไว้
 -1 หมายถึง แน่ใจว่าข้อคำถามนั้นวัดได้ไม่สอดคล้องกับนิยามเชิงปฏิบัติการที่ระบุไว้

พิจารณาคัดเลือกข้อคำถามที่มีค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ต้องเท่ากับ 0.50 หรือมากกว่า ($IOC \geq 0.50$) ซึ่งหมายความว่าข้อคำถามนั้นมีความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาสามารถนำไปใช้ได้ ผลการวิเคราะห์ค่าความสอดคล้องของข้อคำถามกับนิยามเชิงปฏิบัติการโดยประยุกต์ใช้เทคนิค IOC มีค่าระหว่าง 0.60-1.00 ดังภาคผนวก ค

3.2.2.6 นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิไปทดลองใช้ (Tryout) กับครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน แล้วนำไปวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ด้วยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของ Cronbach (alpha coefficient) (บุญจันทร์ สีสันต์. 2560 : 105-106) โดยมีสูตรดังนี้

$$\alpha = \frac{n}{n-1} \left[1 - \frac{\sum S_i^2}{S_t^2} \right]$$

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

เมื่อ	α	แทน ค่าความเชื่อมั่น
	n	แทน จำนวนข้อในแบบสอบถาม
	$\sum S_i^2$	แทน ผลรวมความแปรปรวนแต่ละข้อ
	S_t^2	แทน ความแปรปรวนแบบสอบถามทั้งฉบับ

ผลการวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ มีค่าเท่ากับ .98

3.2.2.7 ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบคุณภาพแล้วไปดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างต่อไป

3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยมีขั้นตอนดังนี้

3.3.1 ผู้วิจัยทำบันทึกขอหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากงานบริหารวิชาการและบัณฑิตศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมและเทคโนโลยี สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง เพื่อขอความอนุเคราะห์จากผู้บริหารสถานศึกษาในการเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวนทั้งหมด 11 โรงเรียน

3.3.2 ผู้วิจัยนำหนังสือขอความอนุเคราะห์และติดต่อไปยังสถานศึกษาที่ทำการเก็บข้อมูลพร้อมแบบสอบถามจำนวน 300 ฉบับ โดยเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างด้วยตัวเองและส่งทางไปรษณีย์

3.3.3 ผู้วิจัยรวบรวมแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืน โดยได้รับแบบสอบถามกลับคืน จำนวน 300 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 และตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ของแบบสอบถาม เพื่อนำไปวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

3.4 การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้

ผู้วิจัยได้ประยุกต์ใช้วิธีการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป โดยมีขั้นตอนดังนี้

3.4.1 การวิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยใช้การหาค่าร้อยละ (Percentage) (พรณี ลีกิจวัฒน์. 2554 : 235)

$$\text{pct} = \frac{N_i}{N_t} \times 100$$

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

เมื่อ	pct	แทน ร้อยละของสิ่งที่ศึกษา
	N_i	แทน จำนวนส่วนย่อยที่ศึกษา
	N_t	แทน จำนวนส่วนใหญ่ทั้งหมด

3.4.2 การวิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามตอนที่ 2 เป็นข้อมูลเกี่ยวกับองค์ประกอบคุณลักษณะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี ด้วยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory Factor Analysis : EFA) มีขั้นตอนดังนี้

3.4.2.1 เตรียมข้อมูลและตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรข้อมูลที่ใช้ในการวิเคราะห์องค์ประกอบ

(1) การทดสอบค่าความเหมาะสมของข้อมูล KMO (Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy) ซึ่งเป็นค่าที่ใช้วัดความเหมาะสมของข้อมูลตัวอย่างที่จะนำมาวิเคราะห์โดยเทคนิค Factor Analysis ต้องมีค่ามากกว่า 0.50 และเข้าใกล้ 1 ข้อมูลจึงจะมีความเหมาะสมในการวิเคราะห์องค์ประกอบ

(2) การทดสอบค่า Bartlett's test of Sphericity ซึ่งเป็นการทดสอบค่าไค-สแควร์ (Chi-Square) มีการทดสอบสมมติฐานว่าเมทริกซ์สหสัมพันธ์นั้นเป็นเมทริกซ์เอกลักษณะหรือไม่ควรมีนัยสำคัญทางสถิติที่ (sig. < .05) เมทริกซ์สหสัมพันธ์ไม่เป็นเมทริกซ์เอกลักษณะ ข้อมูลมีความสัมพันธ์กันจึงเหมาะสมที่จะวิเคราะห์ด้วยวิธีวิเคราะห์องค์ประกอบได้

3.4.2.2 การสกัดองค์ประกอบด้วยวิธีองค์ประกอบหลัก (Principle Component Analysis : PCA) การหมุนแกนองค์ประกอบ (Factor Rotation) แบบมุมฉาก (Orthogonal Rotation) ด้วยวิธีวาริแมกซ์ (Varimax) เป็นการหมุนแกนโดยให้กำลังสองของน้ำหนักองค์ประกอบแต่ละสดมภ์ (Column) ในเมทริกซ์องค์ประกอบมีค่าสูงสุด วิธีนี้ได้องค์ประกอบที่มีโครงสร้างง่าย ได้ องค์ประกอบเฉพาะ (Specific Factor) และแต่ละองค์ประกอบแยกจากกันอย่างชัดเจน ซึ่งทำให้การแปลความหมายองค์ประกอบสะดวกขึ้น โดยตัวประกอบที่สำคัญนั้นต้องมีค่าไอเกน (Eigenvalues) มากกว่าหรือเท่ากับ 1.00 และตัวแปรในองค์ประกอบแต่ละตัวจะต้องมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Loading) มากกว่าหรือเท่ากับ 0.35 หากจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยมีจำนวนตั้งแต่ 250 ขึ้นไปตามแนวคิดของ Hair et al. (2010 : 116)

3.4.2.3 กำหนดตั้งชื่อองค์ประกอบที่มีความหมายครอบคลุมตัวแปรทั้งหมดในองค์ประกอบนั้น

3.4.3 วิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของผู้บริหาร และครู ที่มีต่อคุณลักษณะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี โดยใช้ ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

1. ค่าเฉลี่ย (Mean) มีสูตรในการคำนวณ ดังนี้ (บุญจันทร์ สีสันต์. 2560 : 119)

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

เมื่อ	\bar{X}	แทน	ค่าเฉลี่ย
	$\sum X$	แทน	ผลรวมของคะแนนในชุดข้อมูล
	n	แทน	จำนวนข้อมูลทั้งหมด

โดยมีเกณฑ์ในการวัดระดับความคิดเห็นเป็นแบบประเมินค่าเฉลี่ย 5 ระดับตามวิธีของ Likert ดังนี้ (บุญจันทร์ สีสันต์. 2557 : 242)

ค่าเฉลี่ย	1.00 – 1.49	หมายถึง	ระดับความคิดเห็นด้วยน้อยที่สุด
ค่าเฉลี่ย	1.50 – 2.49	หมายถึง	ระดับความคิดเห็นด้วยน้อย
ค่าเฉลี่ย	2.50 – 3.49	หมายถึง	ระดับความคิดเห็นด้วยปานกลาง
ค่าเฉลี่ย	3.50 – 4.49	หมายถึง	ระดับความคิดเห็นด้วยมาก
ค่าเฉลี่ย	4.50 – 5.00	หมายถึง	ระดับความคิดเห็นด้วยมากที่สุด

2. ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) มีสูตรในการคำนวณ ดังนี้ (บุญจันทร์ สีสันต์. 2560 : 121)

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

เมื่อ	S.D.	แทน	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
	\sum	แทน	ผลรวม
	x	แทน	คะแนนแต่ละตัวในชุดข้อมูล
	\bar{X}	แทน	ค่าเฉลี่ยของคะแนนในชุดข้อมูล
	n	แทน	จำนวนข้อมูลทั้งหมด (ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง)

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

3.5 การพิทักษ์สิทธิผู้ให้ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อวิเคราะห์องค์ประกอบคุณลักษณะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี โดยผู้วิจัยได้ดำเนินการพิทักษ์สิทธิผู้ให้ข้อมูล โดยมีขั้นตอน ดังนี้

3.5.1 ผู้วิจัยส่งโครงการวิจัยเพื่อขอรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ประจำสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง โดยได้รับเอกสารรับรองโครงการวิจัย รหัสโครงการ EC-KMITL_65_105

3.5.2 ผู้วิจัยดำเนินการวิจัยตามที่ได้รับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์อย่างเคร่งครัด มีการใช้เอกสารข้อมูลชี้แจงสำหรับผู้เข้าร่วมในโครงการวิจัยให้ได้ทราบถึงวัตถุประสงค์ในการวิจัย วิธีการดำเนินการวิจัย หนังสือแสดงเจตนายินยอมเข้าร่วมการวิจัย แบบสอบถามเฉพาะที่มีตราประทับของคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ โดยผู้ให้ข้อมูลมีสิทธิในการตัดสินใจว่าจะเข้าร่วมในโครงการวิจัยหรือไม่ก็ได้ โดยปราศจากการใช้อิทธิพลบังคับข่มขู่ หรือการหลอกลวง และผู้ให้ข้อมูลจะได้รับการแจ้งให้ทราบว่า การยินยอมเข้าร่วมในโครงการวิจัยนี้ สามารถขอถอนตัวจากโครงการเมื่อไรก็ได้ โดยไม่ได้รับผลกระทบใด ๆ ทั้งนี้ แบบสอบถามที่ได้ให้ข้อมูลแล้วจะนำไปใช้ประโยชน์ทางการศึกษาวิจัย เรื่อง การวิเคราะห์องค์ประกอบคุณลักษณะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี เท่านั้น ข้อมูลที่ได้จากการตอบแบบสอบถามจะถือเป็นความลับและปกปิดแหล่งข้อมูลอย่างเคร่งครัด การนำเสนอข้อมูลหรือผลการวิจัยเป็นลักษณะแบบภาพรวมไม่เฉพาะเจาะจงในส่วนของผู้ให้ข้อมูลและไม่มีผลกระทบใด ๆ ทั้งต่อบุคคลและองค์กร

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่อง การวิเคราะห์องค์ประกอบคุณลักษณะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี ผู้วิจัยขอเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ดังนี้

4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

4.2 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจคุณลักษณะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี

4.3 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นของผู้บริหาร และครู ที่มีต่อคุณลักษณะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี

4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่าง จำแนกเป็นเพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง และประสบการณ์ทำงานในตำแหน่งปัจจุบัน ดังตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 จำนวนและค่าร้อยละข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	116	38.67
หญิง	184	61.33
รวม	300	100.00
2. อายุ		
20-30 ปี	115	38.34
31-40 ปี	90	30.00
41-50 ปี	64	21.33
51-60 ปี	31	10.33
รวม	300	100.00
3. ระดับการศึกษา		
ปริญญาตรี	232	77.33

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ปริญญาโท	66	22.00
ปริญญาเอก	2	0.67
รวม	300	100.00
4. ตำแหน่ง		
ผู้บริหารสถานศึกษา	12	4.00
ครูที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษา	288	96.00
รวม	300	100.00
5. ประสบการณ์ทำงานในตำแหน่งปัจจุบัน		
1-10 ปี	160	53.33
11-20 ปี	71	23.67
21-30 ปี	47	15.67
มากกว่า 30 ปี	22	7.33
รวม	300	100.00

จากตารางที่ 4.1 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 184 คน คิดเป็นร้อยละ 61.33 และเพศชาย จำนวน 116 คน คิดเป็นร้อยละ 38.67 โดยผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุ 20-30 ปี จำนวน 115 คน คิดเป็นร้อยละ 38.34 รองลงมาคือ อายุ 31-40 ปี จำนวน 90 คน คิดเป็นร้อยละ 30.00 อายุ 41-50 ปี จำนวน 64 คน คิดเป็นร้อยละ 21.33 และอายุ 51-60 ปี จำนวน 31 คน คิดเป็นร้อยละ 10.33 ตามลำดับ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 232 คน คิดเป็นร้อยละ 77.33 รองลงมาคือ ปริญญาโท จำนวน 66 คน คิดเป็นร้อยละ 22.00 และปริญญาเอก จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 0.67 ตามลำดับ ผู้ตอบแบบสอบถามดำรงตำแหน่ง ครูที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษา จำนวน 288 คน คิดเป็นร้อยละ 96.00 และตำแหน่ง ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 4.00 ตามลำดับ และผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีประสบการณ์ทำงานในตำแหน่งปัจจุบัน 1-10 ปี จำนวน 160 คน คิดเป็นร้อยละ 53.33 รองลงมาคือ ประสบการณ์ทำงานในตำแหน่งปัจจุบัน 11-20 ปี จำนวน 71 คน คิดเป็นร้อยละ 23.67 ประสบการณ์ทำงานในตำแหน่งปัจจุบัน 21-30 ปี จำนวน 47 คน คิดเป็นร้อยละ 15.67 และประสบการณ์ทำงานในตำแหน่งปัจจุบัน มากกว่า 30 ปี จำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 7.33

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

4.2 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจคุณลักษณะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี

จากข้อมูลคุณลักษณะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี จำนวน 45 ตัวแปร จากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 300 คน สามารถนำมาวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory Factor Analysis : EFA) มีรายละเอียดดังนี้

4.2.1 ผลการตรวจสอบความสัมพันธ์ของตัวแปร

ในการวิเคราะห์องค์ประกอบจะต้องมีการตรวจสอบความสัมพันธ์ของตัวแปรโดยพิจารณาจากค่าความเหมาะสมของข้อมูล KMO (Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy) ซึ่งเป็นค่าที่ใช้วัดความเหมาะสมของข้อมูลตัวอย่างที่จะนำมาวิเคราะห์โดยเทคนิค Factor Analysis และค่า Bartlett's test of Sphericity ซึ่งเป็นการทดสอบค่าไค-สแควร์ (Chi-Square) มีการทดสอบสมมติฐานว่าเมทริกซ์สหสัมพันธ์นั้นเป็นเมทริกซ์เอกลักษณะหรือไม่ ดังตารางที่ 4.2

ตารางที่ 4.2 ผลการสอบค่าความเหมาะสมของข้อมูล KMO และ Bartlett's test of Sphericity

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy		.955
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	21754.842
	df	990
	Sig.	.000

จากตารางที่ 4.2 พบว่า ผลการทดสอบค่าความเหมาะสมของข้อมูล KMO เท่ากับ 0.955 ซึ่งมีความมากกว่า 0.50 และเข้าใกล้ 1 ข้อมูลมีความเหมาะสมในการวิเคราะห์องค์ประกอบ และผลการทดสอบค่า Bartlett's test of Sphericity พบว่า ค่า Chi-Square = 21754.842, df = 990, Sig = 0.000 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมทริกซ์สหสัมพันธ์ไม่เป็นเมทริกซ์เอกลักษณะ ข้อมูลมีความสัมพันธ์กันจึงเหมาะสมที่จะวิเคราะห์ด้วยวิธีวิเคราะห์องค์ประกอบ สอดคล้องกับผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ภายในระหว่างตัวแปรสังเกตได้คุณลักษณะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี จำนวน 45 ตัวแปร พบว่า มีความสัมพันธ์กันทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง .451 ถึง .926 โดยตัวแปรสังเกตได้ที่มีความสัมพันธ์กันสูงที่สุด คือ ผู้บริหารมีความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน (X20) และ ผู้บริหารมีทักษะการวิเคราะห์ที่ยอดเยี่ยมในการทำงาน (X23) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .926 รองลงมา คือ ผู้บริหารสร้างความไว้วางใจซึ่งกันและกันในการทำงานกับครู (X18) และ ผู้บริหารมีการกระตุ้นการใช้ปัญญาและความคิดสร้างสรรค์ของครูให้เปลี่ยนแปลงวิธีการทำงานอย่างเป็นระบบ (X19) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .919 ส่วนตัวเอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

แปรสังเกตได้ที่มีความสัมพันธ์กันต่ำที่สุด คือ ผู้บริหารมีการสื่อสารทั้งแบบสองทางและเป็นรายบุคคล เพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพ (X8) และ ผู้บริหารส่งเสริมการทำงานแบบมีส่วนร่วมและการทำงานเป็นทีมกับครู (X37) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .451 แสดงให้เห็นว่าตัวแปรที่นำมาวิเคราะห์มีความสัมพันธ์กันเพียงพอและเหมาะสมที่จะนำไปสู่การวิเคราะห์องค์ประกอบได้ ดังภาคผนวก ง

4.2.2 ผลการวิเคราะห์ค่าความร่วมกัน (Communality)

ค่าความร่วมกันของตัวแปรทุกตัวที่ใช้ในการวิเคราะห์องค์ประกอบคุณลักษณะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี จำนวนทั้งหมด 45 ตัวแปร ดังตารางที่ 4.3

ตารางที่ 4.3 ค่าความร่วมกันการวิเคราะห์องค์ประกอบคุณลักษณะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี

รหัสตัวแปร	ชื่อตัวแปร	ค่าความร่วมกัน (Communality)
X1	ผู้บริหารมีทักษะในการสร้างแรงบันดาลใจให้กับครู	.883
X2	ผู้บริหารมีความกล้าหาญและเปิดเผยข้อมูลในการทำงาน	.777
X3	ผู้บริหารมีความเชื่อมั่นในความสามารถและศักยภาพของผู้ร่วมงาน	.899
X4	ผู้บริหารสร้างแรงจูงใจในการทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย	.784
X5	ผู้บริหารเป็นผู้ที่เรียนรู้ตลอดชีวิตและพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง	.819
X6	ผู้บริหารสามารถเผชิญปัญหาและปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงได้	.874
X7	ผู้บริหารเป็นผู้มองการณ์ไกล มีเป้าหมาย และยุทธศาสตร์ในการทำงาน	.771
X8	ผู้บริหารมีการกำหนดวิสัยทัศน์ในการทำงาน	.898
X9	ผู้บริหารมีการสื่อสารวิสัยทัศน์ในการทำงาน	.868
X10	ผู้บริหารมีการสื่อสารทั้งแบบสองทางและเป็นรายบุคคล เพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพ	.756
X11	ผู้บริหารสร้างค่านิยมที่ดีในการทำงานให้กับครู	.893
X12	ผู้บริหารประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในการทำงาน	.868
X13	ผู้บริหารส่งเสริมสนับสนุนให้ครูพัฒนาศักยภาพของตนเองอย่างเต็มความสามารถ	.876

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับกรใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปเผยแพร่หรือใช้เพื่อการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.3 (ต่อ)

รหัสตัวแปร	ชื่อตัวแปร	ค่าความร่วมกัน (Commuality)
X14	ผู้บริหารมีความเชื่อมั่นในตนเอง	.776
X15	ผู้บริหารมีความซื่อสัตย์และความยุติธรรมในการทำงาน	.913
X16	ผู้บริหารมีการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างและวิธีการทำงานเพื่อนำพาสถานศึกษาให้อยู่รอด	.872
X17	ผู้บริหารสามารถทำให้ครูมีความผูกพันต่อวิสัยทัศน์ร่วมกัน	.891
X18	ผู้บริหารมีความมุ่งมั่นในเป้าหมายและการมีเป้าหมายร่วมกันกับครู	.927
X19	ผู้บริหารมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์มุ่งมั่นในการทำงานเพื่อประโยชน์ของสถานศึกษา	.795
X20	ผู้บริหารสร้างความไว้วางใจซึ่งกันและกันในการทำงานกับครู	.886
X21	ผู้บริหารมีการกระตุ้นการใช้ปัญญาและความคิดสร้างสรรค์ของครูให้เปลี่ยนแปลงวิธีการทำงานอย่างมีระบบ	.820
X22	ผู้บริหารมีความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน	.822
X23	ผู้บริหารสามารถโน้มน้าวครูให้เปลี่ยนแปลงวิธีการทำงาน	.795
X24	ผู้บริหารมีการวิเคราะห์ความต้องการและความสามารถของครูรายบุคคล	.860
X25	ผู้บริหารมีทักษะการวิเคราะห์ที่ยอดเยี่ยมในการทำงาน	.796
X26	ผู้บริหารเป็นผู้ฟังที่ดี เปิดโอกาสให้ครูแสดงความคิดเห็นเพื่อประกอบการตัดสินใจในการทำงาน	.878
X27	ผู้บริหารใช้การประนีประนอมเพื่อการจัดการความขัดแย้ง	.880
X28	ผู้บริหารเป็นนักออกแบบระบบและวิธีการทำงานที่ยอดเยี่ยม	.851
X29	ผู้บริหารมีทักษะในการเป็นครูที่ดี	.848
X30	ผู้บริหารทำหน้าที่เป็นพี่เลี้ยง โค้ช หรือที่ปรึกษาในการทำงานให้กับครู	.731
X31	ผู้บริหารมีความรู้ ความเข้าใจ และมีทักษะที่หลากหลายในการทำงาน	.856
X32	ผู้บริหารมีความรู้ ความเข้าใจในวิธีการและรูปแบบการสื่อสารเพื่อพัฒนาสถานศึกษา	.819
X33	ผู้บริหารสร้างความเป็นหนึ่งเดียวกันของครูในสถานศึกษา	.877

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.3 (ต่อ)

รหัสตัวแปร	ชื่อตัวแปร	ค่าความร่วมกัน (Commuality)
X34	ผู้บริหารแสดงออกถึงความเอาใจใส่ความรู้สึกของครู	.882
X35	ผู้บริหารสร้างความผูกพันและความใกล้ชิดในการทำงาน ร่วมกันกับครู	.895
X36	ผู้บริหารมีการออกแบบโครงสร้างและจัดลำดับความสำคัญใน การทำงาน	.850
X37	ผู้บริหารมีการจัดสรรทรัพยากรที่มีประสิทธิภาพและเพียงพอ ในการทำงาน	.768
X38	ผู้บริหารมีการสร้างขวัญกำลังใจและรักษาผลประโยชน์ของ สถานศึกษาและครู	.872
X39	ผู้บริหารส่งเสริมการทำงานแบบมีส่วนร่วมและการทำงาน เป็นทีมกับครู	.780
X40	ผู้บริหารมีความอดทนและไม่ท้อถอยในการทำงาน	.882
X41	ผู้บริหารแสดงออกถึงความกระตือรือร้นในการทำงาน	.869
X42	ผู้บริหารมีความยืดหยุ่นและปรับเปลี่ยนการทำงานให้ทันต่อ การเปลี่ยนแปลง	.790
X43	ผู้บริหารสามารถมองเห็นโอกาสในการเติบโตของสถานศึกษา ในทุกสถานการณ์	.753
X44	ผู้บริหารมีการปรับปรุงประสิทธิภาพการดำเนินงานของ สถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง	.822
X45	ผู้บริหารมีความรับผิดชอบในการทำงาน	.795

จากตารางที่ 4.3 พบว่า ค่าความร่วมกัน (Commuality) ของตัวแปร X1 - X45 จำนวนทั้งหมด 45 ตัวแปร ที่ใช้ในการวิเคราะห์องค์ประกอบคุณลักษณะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี มีค่าอยู่ระหว่าง .731 ถึง .927 แสดงถึงตัวแปรมีความร่วมกันขององค์ประกอบ (Factor) ค่อนข้างสูง จึงสามารถนำตัวแปรไปจัดอยู่ในองค์ประกอบได้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

4.2.3 ผลการสกัดองค์ประกอบด้วยวิธีองค์ประกอบหลัก และการหมุนแกนองค์ประกอบแบบมุมฉากด้วยวิธีวาริแมกซ์ (Varimax)

ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบคุณลักษณะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี โดยการสกัดองค์ประกอบด้วยวิธีองค์ประกอบหลัก (Principle Component Analysis : PCA) และการหมุนแกนองค์ประกอบ (Factor Rotation) แบบมุมฉาก (Orthogonal Rotation) ด้วยวิธีวาริแมกซ์ (Varimax) พบจำนวนองค์ประกอบ ค่าไอเกน (Eigenvalues) ค่าร้อยละของความแปรปรวน และค่าร้อยละของความแปรปรวนสะสม ดังตารางที่ 4.4

ตารางที่ 4.4 จำนวนองค์ประกอบ ค่าไอเกน (Eigenvalues) ค่าร้อยละของความแปรปรวน ค่าร้อยละของความแปรปรวนสะสมขององค์ประกอบคุณลักษณะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี

องค์ประกอบ	การสกัดองค์ประกอบ			การหมุนแกนองค์ประกอบ		
	Eigen values	ร้อยละของความแปรปรวน	ร้อยละของความแปรปรวนสะสม	Eigen values	ร้อยละของความแปรปรวน	ร้อยละของความแปรปรวนสะสม
1	30.498	67.773	67.773	6.663	14.806	14.806
2	1.561	3.470	71.243	6.558	14.573	29.379
3	1.440	3.199	74.442	5.865	13.034	42.413
4	1.358	3.017	77.459	5.820	12.933	55.345
5	1.265	2.811	80.270	4.982	11.071	66.417
6	1.158	2.573	82.842	4.819	10.709	77.126
7	1.067	2.372	85.214	3.640	8.088	85.214
8	.803	1.785	87.000			
9	.568	1.262	88.261			
10	.554	1.232	89.493			
11	.379	.842	90.335			
12	.335	.746	91.080			
13	.322	.716	91.797			
14	.304	.677	92.473			
15	.263	.584	93.058			

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.4 (ต่อ)

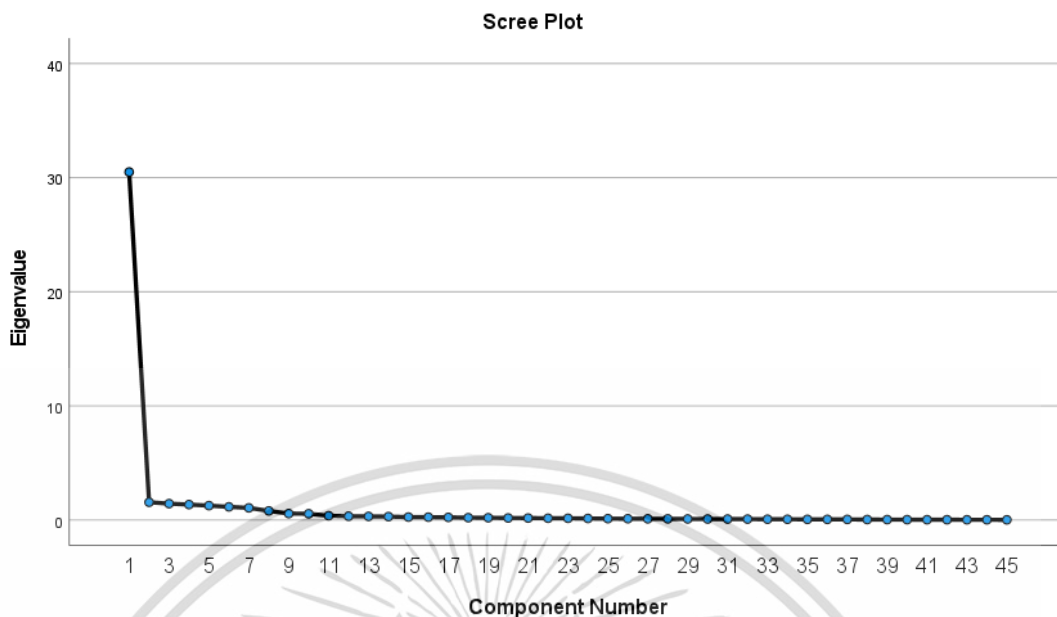
องค์ประกอบ	การสกัดองค์ประกอบ			การหมุนแกนองค์ประกอบ		
	Eigen values	ร้อยละของความแปรปรวน	ร้อยละของความแปรปรวนสะสม	Eigen values	ร้อยละของความแปรปรวน	ร้อยละของความแปรปรวนสะสม
16	.254	.565	93.623			
17	.236	.525	94.147			
18	.208	.463	94.611			
19	.203	.451	95.062			
20	.183	.406	95.468			
21	.176	.391	95.858			
22	.160	.355	96.213			
23	.155	.344	96.557			
24	.141	.314	96.871			
25	.125	.277	97.149			
26	.119	.265	97.414			
27	.109	.243	97.657			
28	.107	.238	97.895			
29	.099	.220	98.115			
30	.093	.206	98.321			
31	.090	.201	98.521			
32	.085	.188	98.709			
33	.074	.165	98.875			
34	.069	.153	99.028			
35	.062	.138	99.166			
36	.061	.135	99.301			
37	.057	.127	99.428			
38	.045	.100	99.528			
39	.040	.089	99.618			
40	.037	.081	99.699			

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.4 (ต่อ)

องค์ประกอบ	การสกัดองค์ประกอบ			การหมุนแกนองค์ประกอบ		
	Eigen values	ร้อยละของความแปรปรวน	ร้อยละของความแปรปรวนสะสม	Eigen values	ร้อยละของความแปรปรวน	ร้อยละของความแปรปรวนสะสม
41	.031	.070	99.769			
42	.031	.068	99.837			
43	.026	.059	99.896			
44	.025	.056	99.951			
45	.022	.049	100.000			

จากตารางที่ 4.4 เมื่อทำการสกัดองค์ประกอบด้วยวิธีองค์ประกอบหลัก (Principle Component Analysis : PCA) เพื่อค้นหาจำนวนองค์ประกอบคุณลักษณะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี พบว่า เมื่อพิจารณาจำนวนองค์ประกอบที่สกัดได้ในเบื้องต้นจากองค์ประกอบที่มีค่าไอเกน (Eigenvalues) มากกว่า 1.00 สามารถสกัดองค์ประกอบได้ จำนวน 7 องค์ประกอบ โดยองค์ประกอบที่ 1 - 7 มีค่าไอเกน (Eigenvalues) เท่ากับ 30.498, 1.561, 1.440, 1.358, 1.265, 1.158 และ 1.067 ตามลำดับ และเมื่อทำการหมุนแกนองค์ประกอบ (Factor Rotation) แบบมุมฉาก (Orthogonal Rotation) ด้วยวิธีวาริแมกซ์ (Varimax) พบว่า ค่าไอเกน (Eigenvalues) มีการเปลี่ยนแปลงทั้ง 7 องค์ประกอบ เท่ากับ 6.663, 6.558, 5.865, 5.820, 4.928, 4.819 และ 3.640 ตามลำดับ และมีค่าร้อยละความแปรปรวนสะสมของทั้ง 7 องค์ประกอบเท่ากับ 85.214 สามารถแสดงความสัมพันธ์ระหว่างค่าไอเกน (Eigenvalues) กับองค์ประกอบ (Component) ดังภาพที่ 4.1



ภาพที่ 4.1 Scree plot แสดงความสัมพันธ์ระหว่างค่าไอเกน (Eigenvalues) กับองค์ประกอบ

4.2.4 ผลการจัดกลุ่มตัวแปรคัดสรรเข้าองค์ประกอบ

เมื่อพิจารณาว่าตัวแปรใดอยู่ในองค์ประกอบใด ใช้การพิจารณาค่าน้ำหนักองค์ประกอบตามเกณฑ์คือ ตัวแปรในองค์ประกอบแต่ละตัวจะต้องมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Loading) มากกว่าหรือเท่ากับ 0.35 หากจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยมีจำนวนตั้งแต่ 250 ขึ้นไปตามแนวคิดของ Hair et al. (2010 : 116) พบว่า ตัวแปรที่นำมาวิเคราะห์องค์ประกอบจำนวน 45 ตัวแปร สามารถจัดเข้าองค์ประกอบได้ 7 องค์ประกอบ ดังตารางที่ 4.5 - 4.11

ตารางที่ 4.5 ค่าน้ำหนักองค์ประกอบของการวิเคราะห์องค์ประกอบคุณลักษณะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี องค์ประกอบที่ 1 การบูรณาการความรู้ความสามารถและสร้างอิทธิพลทางความคิด

ตัวแปร	ข้อความ	น้ำหนักองค์ประกอบ
X38	ผู้บริหารมีการสร้างขวัญกำลังใจและรักษาผลประโยชน์ของสถานศึกษาและครู	.728
X19	ผู้บริหารมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์มุ่งมั่นในการทำงานเพื่อประโยชน์ของสถานศึกษา	.719
X11	ผู้บริหารสร้างค่านิยมที่ดีในการทำงานให้กับครู	.717
X18	ผู้บริหารมีความมุ่งมั่นในเป้าหมายและการมีเป้าหมายร่วมกันกับครู	.709

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.5 (ต่อ)

ตัวแปร	ข้อความ	น้ำหนักองค์ประกอบ
X31	ผู้บริหารมีความรู้ ความเข้าใจ และมีทักษะที่หลากหลายในการทำงาน	.693
X33	ผู้บริหารสร้างความเป็นหนึ่งเดียวกันของครูในสถานศึกษา	.680
X25	ผู้บริหารมีทักษะการวิเคราะห์ที่ยอดเยี่ยมในการทำงาน	.655
X14	ผู้บริหารมีความเชื่อมั่นในตนเอง	.651
ค่าไอเกน (Eigenvalues)		6.663
ค่าร้อยละของความแปรปรวน (Percentage of Variance)		14.806

จากตารางที่ 4.5 พบว่า ผลจากการวิเคราะห์องค์ประกอบคุณลักษณะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี ในองค์ประกอบที่ 1 สามารถอธิบายได้ด้วยตัวแปร จำนวน 8 ตัวแปร คือ X11, X14, X18, X19, X25, X31, X33 และ X38 มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ระหว่าง .651 - .728 มีค่าไอเกนเท่ากับ 6.663 และค่าร้อยละของความแปรปรวนเท่ากับ 14.806 จึงตั้งชื่อองค์ประกอบนี้ว่า การบูรณาการความรู้ความสามารถและสร้างอิทธิพลทางความคิด

ตารางที่ 4.6 ค่าน้ำหนักองค์ประกอบของการวิเคราะห์องค์ประกอบคุณลักษณะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี องค์ประกอบที่ 2 การพัฒนาศักยภาพมนุษย์

ตัวแปร	ข้อความ	น้ำหนักองค์ประกอบ
X34	ผู้บริหารแสดงออกถึงความเอาใจใส่ความรู้สึกของครู	.727
X35	ผู้บริหารสร้างความผูกพันและความใกล้ชิดในการทำงานร่วมกันกับครู	.704
X13	ผู้บริหารส่งเสริมสนับสนุนให้ครูพัฒนาศักยภาพของตนเองอย่างเต็มความสามารถ	.701
X3	ผู้บริหารมีความเชื่อมั่นในความสามารถและศักยภาพของผู้ร่วมงาน	.699
X29	ผู้บริหารมีทักษะในการเป็นครูที่ดี	.682
X10	ผู้บริหารมีการสื่อสารทั้งแบบสองทางและเป็นรายบุคคล เพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพ	.681

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.6 (ต่อ)

ตัวแปร	ข้อความ	น้ำหนักองค์ประกอบ
X24	ผู้บริหารมีการวิเคราะห์ความต้องการและความสามารถของครูรายบุคคล	.660
X30	ผู้บริหารทำหน้าที่เป็นที่เลี้ยง โค้ช หรือที่ปรึกษาในการทำงานให้กับครู	.652
ค่าไอเกน (Eigenvalues)		6.558
ค่าร้อยละของความแปรปรวน (Percentage of Variance)		14.573

จากตารางที่ 4.6 พบว่า ผลจากการวิเคราะห์องค์ประกอบคุณลักษณะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี ในองค์ประกอบที่ 2 สามารถอธิบายได้ด้วยตัวแปร จำนวน 8 ตัวแปร คือ X3, X10, X13, X24, X29, X30, X34 และ X35 มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ระหว่าง .652 - .727 มีค่าไอเกนเท่ากับ 6.558 และค่าร้อยละของความแปรปรวนเท่ากับ 14.573 จึงตั้งชื่อองค์ประกอบนี้ว่า การพัฒนาศักยภาพมนุษย์

ตารางที่ 4.7 ค่าน้ำหนักองค์ประกอบของการวิเคราะห์องค์ประกอบคุณลักษณะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี องค์ประกอบที่ 3 การเป็นต้นแบบทางคุณธรรมจริยธรรม

ตัวแปร	ข้อความ	น้ำหนักองค์ประกอบ
X12	ผู้บริหารประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในการทำงาน	.732
X27	ผู้บริหารใช้การประนีประนอมเพื่อการจัดการความขัดแย้ง	.705
X15	ผู้บริหารมีความซื่อสัตย์และความยุติธรรมในการทำงาน	.705
X5	ผู้บริหารเป็นผู้ที่เรียนรู้ตลอดชีวิตและพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง	.703
X40	ผู้บริหารมีความอดทนและไม่ท้อถอยในการทำงาน	.662
X45	ผู้บริหารมีความรับผิดชอบในการทำงาน	.639
X2	ผู้บริหารมีความกล้าหาญและเปิดเผยข้อมูลในการทำงาน	.601
ค่าไอเกน (Eigenvalues)		5.865
ค่าร้อยละของความแปรปรวน (Percentage of Variance)		13.034

จากตารางที่ 4.7 พบว่า ผลจากการวิเคราะห์องค์ประกอบคุณลักษณะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี ในองค์ประกอบที่ 3 เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สามารถอธิบายได้ด้วยตัวแปร จำนวน 7 ตัวแปร คือ X2, X5, X12, X15, X27, X40 และ X45 มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ระหว่าง .601 - .732 มีค่าไอเกนเท่ากับ 5.865 และค่าร้อยละของความแปรปรวนเท่ากับ 13.034 จึงตั้งชื่อองค์ประกอบนี้ว่า การเป็นต้นแบบทางคุณธรรมจริยธรรม

ตารางที่ 4.8 ค่าน้ำหนักองค์ประกอบของการวิเคราะห์องค์ประกอบคุณลักษณะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี องค์ประกอบที่ 4 การนำองค์กรสู่ความสำเร็จ

ตัวแปร	ข้อความ	น้ำหนักองค์ประกอบ
X44	ผู้บริหารมีการปรับปรุงประสิทธิภาพการดำเนินงานของสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง	.698
X28	ผู้บริหารเป็นนักออกแบบระบบและวิธีการทำงานที่ยอดเยี่ยม	.695
X6	ผู้บริหารสามารถเผชิญปัญหาและปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงได้	.691
X42	ผู้บริหารมีความยืดหยุ่นและปรับเปลี่ยนการทำงานให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง	.677
X37	ผู้บริหารมีการจัดสรรทรัพยากรที่มีประสิทธิภาพและเพียงพอในการทำงาน	.676
X36	ผู้บริหารมีการออกแบบโครงสร้างและจัดลำดับความสำคัญในการทำงาน	.651
X16	ผู้บริหารมีการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างและวิธีการทำงานเพื่อนำพาสถานศึกษาให้อยู่รอด	.642
ค่าไอเกน (Eigenvalues)		5.820
ค่าร้อยละของความแปรปรวน (Percentage of Variance)		12.933

จากตารางที่ 4.8 พบว่า ผลจากการวิเคราะห์องค์ประกอบคุณลักษณะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี ในองค์ประกอบที่ 4 สามารถอธิบายได้ด้วยตัวแปร จำนวน 7 ตัวแปร คือ X6, X16, X28, X36, X37, X42 และ X44 มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ระหว่าง .642 - .698 มีค่าไอเกนเท่ากับ 5.820 และค่าร้อยละของความแปรปรวนเท่ากับ 12.933 จึงตั้งชื่อองค์ประกอบนี้ว่า การนำองค์กรสู่ความสำเร็จ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.9 ค่าน้ำหนักองค์ประกอบของการวิเคราะห์องค์ประกอบคุณลักษณะผู้นำการเปลี่ยนแปลง
ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี
องค์ประกอบที่ 5 การมีทักษะในการสื่อสารอย่างสร้างสรรค์

ตัวแปร	ข้อความ	น้ำหนักองค์ประกอบ
X21	ผู้บริหารมีการกระตุ้นการใช้ปัญญาและความคิด สร้างสรรค์ของครูให้เปลี่ยนแปลงวิธีการทำงานอย่างมี ระบบ	.711
X26	ผู้บริหารเป็นผู้ฟังที่ดี เปิดโอกาสให้ครูแสดงความคิดเห็น เพื่อประกอบการตัดสินใจในการทำงาน	.708
X20	ผู้บริหารสร้างความไว้วางใจซึ่งกันและกันในการทำงานกับ ครู	.668
X23	ผู้บริหารสามารถโน้มน้าวครูให้เปลี่ยนแปลงวิธีการทำงาน	.668
X32	ผู้บริหารมีความรู้ ความเข้าใจในวิธีการและรูปแบบการ สื่อสารเพื่อพัฒนาสถานศึกษา	.626
X22	ผู้บริหารมีความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน	.593
ค่าไอเกน (Eigenvalues)		4.982
ค่าร้อยละของความแปรปรวน (Percentage of Variance)		11.071

จากตารางที่ 4.9 พบว่า ผลจากการวิเคราะห์องค์ประกอบคุณลักษณะผู้นำการเปลี่ยนแปลง
ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี ในองค์ประกอบที่ 5
สามารถอธิบายได้ด้วยตัวแปร จำนวน 6 ตัวแปร คือ X20, X21, X22, X23, X26 และ X32 มีค่า
น้ำหนักองค์ประกอบอยู่ระหว่าง .593 - .711 มีค่าไอเกนเท่ากับ 4.982 และค่าร้อยละของความ
แปรปรวนเท่ากับ 11.071 จึงตั้งชื่อองค์ประกอบนี้ว่า การมีทักษะในการสื่อสารอย่างสร้างสรรค์

ตารางที่ 4.10 ค่าน้ำหนักองค์ประกอบของการวิเคราะห์องค์ประกอบคุณลักษณะผู้นำการ
เปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษาปทุมธานี องค์ประกอบที่ 6 การสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน

ตัวแปร	ข้อความ	น้ำหนักองค์ประกอบ
X8	ผู้บริหารมีการกำหนดวิสัยทัศน์ในการทำงาน	.781
X9	ผู้บริหารมีการสื่อสารวิสัยทัศน์ในการทำงาน	.752
X17	ผู้บริหารสามารถทำให้ครูมีความผูกพันต่อวิสัยทัศน์ ร่วมกัน	.746

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.10 (ต่อ)

ตัวแปร	ข้อความ	น้ำหนักองค์ประกอบ
X7	ผู้บริหารเป็นผู้มองการณ์ไกล มีเป้าหมาย และยุทธศาสตร์ในการทำงาน	.699
X43	ผู้บริหารสามารถมองเห็นโอกาสในการเติบโตของสถานศึกษาในทุกสถานการณ์	.549
ค่าไอเกน (Eigenvalues)		4.819
ค่าร้อยละของความแปรปรวน (Percentage of Variance)		10.709

จากตารางที่ 4.10 พบว่า ผลจากการวิเคราะห์องค์ประกอบคุณลักษณะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี ในองค์ประกอบที่ 6 สามารถอธิบายได้ด้วยตัวแปร จำนวน 5 ตัวแปร คือ X7, X8, X9, X17 และ X43 มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ระหว่าง .549 - .781 มีค่าไอเกนเท่ากับ 4.819 และค่าร้อยละของความแปรปรวนเท่ากับ 10.709 จึงตั้งชื่อองค์ประกอบนี้ว่า การสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน

ตารางที่ 4.11 ค่าน้ำหนักองค์ประกอบของการวิเคราะห์องค์ประกอบคุณลักษณะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี องค์ประกอบที่ 7 การเสริมพลังแรงใจแบบมีส่วนร่วม

ตัวแปร	ข้อความ	น้ำหนักองค์ประกอบ
X1	ผู้บริหารมีทักษะในการสร้างแรงบันดาลใจให้กับครู	.770
X4	ผู้บริหารสร้างแรงจูงใจในการทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย	.715
X41	ผู้บริหารแสดงออกถึงความกระตือรือร้นในการทำงาน	.704
X39	ผู้บริหารส่งเสริมการทำงานแบบมีส่วนร่วมและการทำงานเป็นทีมกับครู	.586
ค่าไอเกน (Eigenvalues)		3.640
ค่าร้อยละของความแปรปรวน (Percentage of Variance)		8.088

จากตารางที่ 4.11 พบว่า ผลจากการวิเคราะห์องค์ประกอบคุณลักษณะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี ในองค์ประกอบที่ 7 สามารถอธิบายได้ด้วยตัวแปร จำนวน 4 ตัวแปร คือ X1, X4, X39 และ X41 มีค่าน้ำหนัก

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

องค์ประกอบอยู่ระหว่าง .586 - .770 มีค่าไอเกนเท่ากับ 3.640 และค่าร้อยละของความแปรปรวนเท่ากับ 8.088 จึงตั้งชื่อองค์ประกอบนี้ว่า การเสริมพลังแรงใจแบบมีส่วนร่วม

4.3 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นของผู้บริหาร และครู ที่มีต่อคุณลักษณะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี

ตารางที่ 4.12 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และอันดับความคิดเห็นของผู้บริหาร และครู ที่มีต่อคุณลักษณะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา

องค์ประกอบคุณลักษณะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น (n=300)			อันดับ
	\bar{X}	S.D.	ระดับ	
1. การบูรณาการความรู้ความสามารถและสร้างอิทธิพลทางความคิด	4.43	0.52	มาก	5
2. การพัฒนาศักยภาพมนุษย์	4.46	0.52	มาก	3
3. การเป็นต้นแบบทางคุณธรรมจริยธรรม	4.45	0.50	มาก	4
4. การนำองค์กรสู่ความสำเร็จ	4.42	0.51	มาก	6
5. การมีทักษะในการสื่อสารอย่างสร้างสรรค์	4.40	0.54	มาก	7
6. การสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน	4.47	0.50	มาก	2
7. การเสริมพลังแรงใจแบบมีส่วนร่วม	4.49	0.51	มาก	1
รวม	4.47	0.46	มาก	

จากตารางที่ 4.12 พบว่า ระดับความคิดเห็นของผู้บริหาร และครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานีที่มีต่อคุณลักษณะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.47$, S.D. = 0.46) เมื่อพิจารณารายองค์ประกอบพบว่า ทั้ง 7 องค์ประกอบอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย คือ การเสริมพลังแรงใจแบบมีส่วนร่วม ($\bar{X} = 4.49$, S.D. = 0.51) การสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน ($\bar{X} = 4.47$, S.D. = 0.50) การพัฒนาศักยภาพมนุษย์ ($\bar{X} = 4.46$, S.D. = 0.52) การเป็นต้นแบบทางคุณธรรมจริยธรรม ($\bar{X} = 4.45$, S.D. = 0.50) การบูรณาการความรู้ความสามารถและสร้างอิทธิพลทางความคิด ($\bar{X} = 4.43$, S.D. = 0.52) การนำองค์กรสู่ความสำเร็จ ($\bar{X} = 4.42$, S.D. = 0.51) และ การมีทักษะในการสื่อสารอย่างสร้างสรรค์ ($\bar{X} = 4.40$, S.D. = 0.54) ตามลำดับ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.13 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และอันดับความคิดเห็นของผู้บริหาร และครู ที่มีต่อคุณลักษณะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการบูรณาการความรู้ความสามารถและสร้างอิทธิพลทางความคิด

ด้านการบูรณาการความรู้ความสามารถ และสร้างอิทธิพลทางความคิด	ระดับความคิดเห็น (n=300)			อันดับ
	\bar{X}	S.D.	ระดับ	
1. ผู้บริหารมีการสร้างขวัญกำลังใจและรักษาผลประโยชน์ของสถานศึกษาและครู	4.45	0.57	มาก	4
2. ผู้บริหารมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์มุ่งมั่นในการทำงานเพื่อประโยชน์ของสถานศึกษา	4.47	0.56	มาก	2
3. ผู้บริหารสร้างค่านิยมที่ดีในการทำงานให้กับครู	4.44	0.58	มาก	5
4. ผู้บริหารมีความมุ่งมั่นในเป้าหมายและการมีเป้าหมายร่วมกันกับครู	4.35	0.66	มาก	8
5. ผู้บริหารมีความรู้ ความเข้าใจ และมีทักษะที่หลากหลายในการทำงาน	4.48	0.56	มาก	1
6. ผู้บริหารสร้างความเป็นหนึ่งเดียวกันของครูในสถานศึกษา	4.46	0.56	มาก	3
7. ผู้บริหารมีทักษะการวิเคราะห์ที่ยอดเยี่ยมในการทำงาน	4.41	0.56	มาก	6
8. ผู้บริหารมีความเชื่อมั่นในตนเอง	4.39	0.62	มาก	7
รวม	4.43	0.52	มาก	

จากตารางที่ 4.13 พบว่า ระดับความคิดเห็นของผู้บริหาร และครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌิมศึกษาปทุมธานีที่มีต่อคุณลักษณะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการบูรณาการความรู้ความสามารถและสร้างอิทธิพลทางความคิด ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.43$, S.D. = 0.52) และเมื่อพิจารณาเป็นรายตัวแปร พบว่า อยู่ในระดับมากทุกตัวแปร โดยตัวแปรที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ตัวแปรที่ 5 ($\bar{X} = 4.48$, S.D. = 0.56) และตัวแปรที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ตัวแปรที่ 4 ($\bar{X} = 4.35$, S.D. = 0.66)

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.14 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และอันดับความคิดเห็นของผู้บริหาร และครู ที่มีต่อคุณลักษณะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการพัฒนาศักยภาพมนุษย์

ด้านการพัฒนาศักยภาพมนุษย์	ระดับความคิดเห็น (n=300)			อันดับ
	\bar{X}	S.D.	ระดับ	
1. ผู้บริหารแสดงออกถึงความเอาใจใส่ ความรู้สึกของครู	4.45	0.56	มาก	6
2. ผู้บริหารสร้างความผูกพันและความใกล้ชิดในการทำงานร่วมกับครู	4.43	0.59	มาก	7
3. ผู้บริหารส่งเสริมสนับสนุนให้ครูพัฒนา ศักยภาพของตนเองอย่างเต็ม ความสามารถ	4.48	0.56	มาก	2
4. ผู้บริหารมีความเชื่อมั่นในความสามารถ และศักยภาพของผู้ร่วมงาน	4.47	0.56	มาก	4
5. ผู้บริหารมีทักษะในการเป็นครูที่ดี	4.48	0.57	มาก	3
6. ผู้บริหารมีการสื่อสารทั้งแบบสองทาง และเป็นรายบุคคลเพื่อให้การทำงานมี ประสิทธิภาพ	4.38	0.61	มาก	8
7. ผู้บริหารมีการวิเคราะห์ความต้องการ และความสามารถของครูรายบุคคล	4.46	0.59	มาก	5
8. ผู้บริหารทำหน้าที่เป็นพี่เลี้ยง โค้ช หรือ ที่ปรึกษาในการทำงานให้กับครู	4.49	0.55	มาก	1
รวม	4.46	0.52	มาก	

จากตารางที่ 4.14 พบว่า ระดับความคิดเห็นของผู้บริหาร และครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานีที่มีต่อคุณลักษณะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ด้าน การพัฒนาศักยภาพมนุษย์ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.46$, S.D. = 0.52) และเมื่อพิจารณา เป็นรายตัวแปร พบว่า อยู่ในระดับมากทุกตัวแปร โดยตัวแปรที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ตัวแปรที่ 8 ($\bar{X} = 4.49$, S.D. = 0.55) และตัวแปรที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ตัวแปรที่ 2 ($\bar{X} = 4.43$, S.D. = 0.59)

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.15 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และอันดับความคิดเห็นของผู้บริหาร และครู ที่มีต่อคุณลักษณะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการเป็นต้นแบบทางคุณธรรมจริยธรรม

ด้านการเป็นต้นแบบทางคุณธรรม จริยธรรม	ระดับความคิดเห็น (n=300)			อันดับ
	\bar{X}	S.D.	ระดับ	
1. ผู้บริหารประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในการทำงาน	4.52	0.53	มากที่สุด	1
2. ผู้บริหารใช้การประนีประนอมเพื่อการจัดการความขัดแย้ง	4.50	0.54	มากที่สุด	2
3. ผู้บริหารมีความซื่อสัตย์และความยุติธรรมในการทำงาน	4.38	0.63	มาก	7
4. ผู้บริหารเป็นผู้ที่เรียนรู้ตลอดชีวิตและพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง	4.45	0.58	มาก	4
5. ผู้บริหารมีความอดทนและไม่ท้อถอยในการทำงาน	4.46	0.56	มาก	3
6. ผู้บริหารมีความรับผิดชอบในการทำงาน	4.42	0.59	มาก	6
7. ผู้บริหารมีความกล้าหาญและเปิดเผยข้อมูลในการทำงาน	4.44	0.54	มาก	5
รวม	4.45	0.50	มาก	

จากตารางที่ 4.15 พบว่า ระดับความคิดเห็นของผู้บริหาร และครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานีที่มีต่อคุณลักษณะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการเป็นต้นแบบทางคุณธรรมจริยธรรม ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.45$, S.D. = 0.50) และเมื่อพิจารณาเป็นรายตัวแปร พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 2 ตัวแปร และอยู่ในระดับมาก 5 ตัวแปร โดยตัวแปรที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ตัวแปรที่ 1 ($\bar{X} = 4.52$, S.D. = 0.53) และตัวแปรที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ตัวแปรที่ 3 ($\bar{X} = 4.38$, S.D. = 0.63)

ตารางที่ 4.16 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และอันดับความคิดเห็นของผู้บริหาร และครู ที่มีต่อคุณลักษณะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการนำองค์กรสู่ความสำเร็จ

ด้านการนำองค์กรสู่ความสำเร็จ	ระดับความคิดเห็น (n=300)			อันดับ
	\bar{X}	S.D.	ระดับ	
1. ผู้บริหารมีการปรับปรุงประสิทธิภาพการดำเนินงานของสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง	4.42	0.60	มาก	5
2. ผู้บริหารเป็นนักออกแบบระบบและวิธีการทำงานที่ยอดเยี่ยม	4.44	0.56	มาก	3
3. ผู้บริหารสามารถเผชิญปัญหาและปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงได้	4.45	0.57	มาก	2
4. ผู้บริหารมีความยืดหยุ่นและปรับเปลี่ยนการทำงานให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง	4.36	0.64	มาก	7
5. ผู้บริหารมีการจัดสรรทรัพยากรที่มีประสิทธิภาพและเพียงพอในการทำงาน	4.41	0.59	มาก	6
6. ผู้บริหารมีการออกแบบโครงสร้างและจัดลำดับความสำคัญในการทำงาน	4.46	0.57	มาก	1
7. ผู้บริหารมีการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างและวิธีการทำงานเพื่อนำพาสถานศึกษาให้อยู่รอด	4.43	0.59	มาก	4
รวม	4.42	0.51	มาก	

จากตารางที่ 4.16 พบว่า ระดับความคิดเห็นของผู้บริหาร และครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานีที่มีต่อคุณลักษณะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการนำองค์กรสู่ความสำเร็จ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.42$, S.D. = 0.51) และเมื่อพิจารณาเป็นรายตัวแปร พบว่า อยู่ในระดับมากทุกตัวแปร โดยตัวแปรที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ตัวแปรที่ 6 ($\bar{X} = 4.46$, S.D. = 0.57) และตัวแปรที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ตัวแปรที่ 4 ($\bar{X} = 4.36$, S.D. = 0.64)

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.17 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และอันดับความคิดเห็นของผู้บริหาร และครู ที่มีต่อคุณลักษณะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการมีทักษะในการสื่อสารอย่างสร้างสรรค์

ด้านการมีทักษะในการสื่อสาร อย่างสร้างสรรค์	ระดับความคิดเห็น (n=300)			อันดับ
	\bar{X}	S.D.	ระดับ	
1. ผู้บริหารมีการกระตุ้นการใช้ปัญญาและความคิดสร้างสรรค์ของครูให้เปลี่ยนแปลงวิธีการทำงานอย่างมีระบบ	4.40	0.59	มาก	4
2. ผู้บริหารเป็นผู้ฟังที่ดี เปิดโอกาสให้ครูแสดงความคิดเห็นเพื่อประกอบการตัดสินใจในการทำงาน	4.42	0.58	มาก	2
3. ผู้บริหารสร้างความไว้วางใจซึ่งกันและกันในการทำงานกับครู	4.39	0.60	มาก	5
4. ผู้บริหารสามารถโน้มน้าวครูให้เปลี่ยนแปลงวิธีการทำงาน	4.41	0.58	มาก	3
5. ผู้บริหารมีความรู้ ความเข้าใจในวิธีการและรูปแบบการสื่อสารเพื่อพัฒนาสถานศึกษา	4.37	0.62	มาก	6
6. ผู้บริหารมีความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน	4.43	0.59	มาก	1
รวม	4.40	0.54	มาก	

จากตารางที่ 4.17 พบว่า ระดับความคิดเห็นของผู้บริหาร และครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานีที่มีต่อคุณลักษณะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการมีทักษะในการสื่อสารอย่างสร้างสรรค์ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.40$, S.D. = 0.54) และเมื่อพิจารณาเป็นรายตัวแปร พบว่า อยู่ในระดับมากทุกตัวแปร โดยตัวแปรที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ตัวแปรที่ 6 ($\bar{X} = 4.43$, S.D. = 0.59) และตัวแปรที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ตัวแปรที่ 5 ($\bar{X} = 4.37$, S.D. = 0.62)

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.18 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และอันดับความคิดเห็นของผู้บริหาร และครู ที่มีต่อคุณลักษณะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน

ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน	ระดับความคิดเห็น (n=300)			อันดับ
	\bar{X}	S.D.	ระดับ	
1. ผู้บริหารมีการกำหนดวิสัยทัศน์ในการทำงาน	4.53	0.55	มากที่สุด	1
2. ผู้บริหารมีการสื่อสารวิสัยทัศน์ในการทำงาน	4.48	0.57	มาก	3
3. ผู้บริหารสามารถทำให้ครูมีความผูกพันต่อวิสัยทัศน์ร่วมกัน	4.47	0.58	มาก	4
4. ผู้บริหารเป็นผู้มองการณ์ไกล มีเป้าหมาย และยุทธศาสตร์ในการทำงาน	4.52	0.54	มากที่สุด	2
5. ผู้บริหารสามารถมองเห็นโอกาสในการเติบโตของสถานศึกษาในทุกสถานการณ์	4.43	0.60	มาก	5
รวม	4.47	0.50	มาก	

จากตารางที่ 4.18 พบว่า ระดับความคิดเห็นของผู้บริหาร และครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌิมศึกษาปทุมธานีที่มีต่อคุณลักษณะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.47$, S.D. = 0.50) และเมื่อพิจารณาเป็นรายตัวแปร พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 2 ตัวแปร และอยู่ในระดับมาก 3 ตัวแปร โดยตัวแปรที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ตัวแปรที่ 1 ($\bar{X} = 4.53$, S.D. = 0.55) และตัวแปรที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ตัวแปรที่ 5 ($\bar{X} = 4.43$, S.D. = 0.60)

ตารางที่ 4.19 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และอันดับความคิดเห็นของผู้บริหาร และครู ที่มีต่อคุณลักษณะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการเสริมพลังแรงใจแบบมีส่วนร่วม

ด้านการเสริมพลังแรงใจแบบมีส่วนร่วม	ระดับความคิดเห็น (n=300)			อันดับ
	\bar{X}	S.D.	ระดับ	
1. ผู้บริหารมีทักษะในการสร้างแรงบันดาลใจให้กับครู	4.46	0.57	มาก	4
2. ผู้บริหารสร้างแรงจูงใจในการทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย	4.49	0.55	มาก	2
3. ผู้บริหารแสดงออกถึงความกระตือรือร้นในการทำงาน	4.52	0.54	มากที่สุด	1
4. ผู้บริหารส่งเสริมการทำงานแบบมีส่วนร่วมและการทำงานเป็นทีมกับครู	4.48	0.58	มาก	3
รวม	4.49	0.51	มาก	

จากตารางที่ 4.19 พบว่า ระดับความคิดเห็นของผู้บริหาร และครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานีที่มีต่อคุณลักษณะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการเสริมพลังแรงใจแบบมีส่วนร่วม ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.49$, S.D. = 0.51) และเมื่อพิจารณาเป็นรายตัวแปร พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 1 ตัวแปร และอยู่ในระดับมาก 3 ตัวแปร โดยตัวแปรที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ตัวแปรที่ 3 ($\bar{X} = 4.52$, S.D. = 0.54) และตัวแปรที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ตัวแปรที่ 4 ($\bar{X} = 4.46$, S.D. = 0.57)

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง การวิเคราะห์องค์ประกอบคุณลักษณะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี ผู้วิจัยสรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ ตามลำดับดังต่อไปนี้

5.1 สรุปผลการวิจัย

5.1.1 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

5.1.1.1 เพื่อวิเคราะห์องค์ประกอบคุณลักษณะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี

5.1.1.2 เพื่อศึกษาความคิดเห็นของผู้บริหาร และครู ที่มีต่อคุณลักษณะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี

5.1.2 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

5.1.2.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ ผู้บริหาร และครู ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี 22 แห่ง จำนวน 2,140 คน ในปีการศึกษา 2564

5.1.2.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ ผู้บริหาร และครู ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี 11 แห่ง จำนวน 300 คน ในปีการศึกษา 2564 โดยใช้การคำนวณกลุ่มตัวอย่างด้วยวิธีการพิจารณาค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Loading) ตามแนวคิดของ Hair, J. et.al. (2010 : 117) และใช้การสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน (Multi-stage Random Sampling)

5.1.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) เกี่ยวกับองค์ประกอบคุณลักษณะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี แบ่งเป็น 2 ตอนดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบเลือกตอบ (Check List) ประกอบด้วย เพศ อายุ ตำแหน่งงานในปัจจุบัน ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตอนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นต่อองค์ประกอบคุณลักษณะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ จำนวน 45 ข้อคำถาม มีค่าความสอดคล้องของข้อคำถามกับนิยามเชิงปฏิบัติการโดยประยุกต์ใช้เทคนิค IOC (Index of Item - Objective Congruence : IOC) ระหว่าง 0.60-1.00 และมีค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ด้วยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของ Cronbach (alpha coefficient) เท่ากับ 0.98

5.1.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยนำหนังสือขอความอนุเคราะห์จากงานบริหารวิชาการและบัณฑิตศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมและเทคโนโลยี สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ส่งไปยังผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี ในการเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้บริหาร และครู จำนวน 300 คน โดยผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างด้วยตัวเองและส่งทางไปรษณีย์ ผู้วิจัยรวบรวมแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืน จำนวน 300 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 และตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ของแบบสอบถามเพื่อนำไปวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

5.1.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป ดังนี้

5.1.5.1 การวิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยใช้การค่าร้อยละ (Percentage) เพื่อให้ทราบรายละเอียดเกี่ยวกับข้อมูลพื้นฐานของกลุ่มตัวอย่าง

5.1.5.2 การวิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับองค์ประกอบคุณลักษณะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี ด้วยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory Factor Analysis : EFA) โดยการสกัดองค์ประกอบด้วยวิธีองค์ประกอบหลัก (Principle Component Analysis : PCA) และการหมุนแกนองค์ประกอบ (Factor Rotation) แบบมุมฉาก (Orthogonal Rotation) ด้วยวิธีวาริแมกซ์ (Varimax)

5.1.5.3 การวิเคราะห์ความคิดเห็นของผู้บริหาร และครู ที่มีต่อคุณลักษณะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี โดยใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

5.1.6 ผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบคุณลักษณะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานีตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ดังนี้

5.1.6.1 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบคุณลักษณะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี โดยการสกัดองค์ประกอบด้วยวิธีองค์ประกอบหลัก (Principle Component Analysis : PCA) และการหมุนแกนองค์ประกอบ (Factor Rotation) แบบมุมฉาก (Orthogonal Rotation) ด้วยวิธีวาริแมกซ์ (Varimax) พบว่าคุณลักษณะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี มีจำนวน 7 องค์ประกอบ โดยมีค่าไอเกน (Eigenvalues) อยู่ระหว่าง 3.640-6.663 และมีค่าความแปรปรวนสะสมร้อยละ 85.214 ภายหลังจากการสกัดองค์ประกอบ ผู้วิจัยได้ทำการทดสอบ Scree Test เพื่อประกอบการพิจารณาจำนวนองค์ประกอบรวม โดยพิจารณาจากค่าไอเกน (Eigenvalues) ที่ลดลงอย่างรวดเร็วจนเป็นเส้นตรงขนานกับแกน X จากการทดสอบนี้เมื่อพิจารณาเฉพาะองค์ประกอบที่มีค่าไอเกน (Eigenvalues) มากกว่า 1.00 โดยเรียงจากมากไปน้อย ตามค่าไอเกน (Eigenvalues) ของแต่ละองค์ประกอบ สรุปได้ว่าการวิเคราะห์ครั้งนี้สามารถสกัดองค์ประกอบได้จำนวน 7 องค์ประกอบ ซึ่งสามารถแยกอธิบายในแต่ละองค์ประกอบ ได้ดังนี้

องค์ประกอบที่ 1 “การบูรณาการความรู้ความสามารถและสร้างอิทธิพลทางความคิด” ประกอบด้วยตัวแปร จำนวน 8 ตัวแปร ได้แก่ X11 ผู้บริหารสร้างค่านิยมที่ดีในการทำงานให้กับครู, X14 ผู้บริหารมีความเชื่อมั่นในตนเอง, X18 ผู้บริหารมีความมุ่งมั่นในเป้าหมายและการมีเป้าหมายร่วมกันกับครู, X19 ผู้บริหารมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์มุ่งมั่นในการทำงานเพื่อประโยชน์ของสถานศึกษา, X25 ผู้บริหารมีทักษะการวิเคราะห์ที่ยอดเยี่ยมในการทำงาน, X31 ผู้บริหารมีความรู้ความเข้าใจ และมีทักษะที่หลากหลายในการทำงาน, X33 ผู้บริหารสร้างความเป็นหนึ่งเดียวกันของครูในสถานศึกษา และ X38 ผู้บริหารมีการสร้างขวัญกำลังใจและรักษาผลประโยชน์ของสถานศึกษาและครู มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ระหว่าง .651 - .728 มีค่าไอเกนเท่ากับ 6.663 และค่าร้อยละของความแปรปรวนเท่ากับ 14.806

องค์ประกอบที่ 2 “การพัฒนาศักยภาพมนุษย์” ประกอบด้วยตัวแปร จำนวน 8 ตัวแปร ได้แก่ X3 ผู้บริหารมีความเชื่อมั่นในความสามารถและศักยภาพของผู้ร่วมงาน, X10 ผู้บริหารมีการสื่อสารทั้งแบบสองทางและเป็นรายบุคคลเพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพ, X13 ผู้บริหารส่งเสริมสนับสนุนให้ครูพัฒนาศักยภาพของตนเองอย่างเต็มความสามารถ, X24 ผู้บริหารมีการวิเคราะห์ความต้องการและความสามารถของครูรายบุคคล, X29 ผู้บริหารมีทักษะในการเป็นครูที่ดี, X30 ผู้บริหารทำหน้าที่เป็นพี่เลี้ยง โค้ช หรือที่ปรึกษาในการทำงานให้กับครู, X34 ผู้บริหารแสดงออกถึงความเอาใจ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ใส่ความรู้สึกรักของครู และ X35 ผู้บริหารสร้างความผูกพันและความใกล้ชิดในการทำงานร่วมกันกับครู มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ระหว่าง .652 - .727 มีค่าไอเกนเท่ากับ 6.558 และค่าร้อยละของความแปรปรวนเท่ากับ 14.573

องค์ประกอบที่ 3 “การเป็นต้นแบบทางคุณธรรมจริยธรรม” ประกอบด้วยตัวแปร จำนวน 7 ตัวแปร ได้แก่ X2 ผู้บริหารมีความกล้าหาญและเปิดเผยข้อมูลในการทำงาน, X5 ผู้บริหารเป็นผู้ที่เรียนรู้ตลอดชีวิตและพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง, X12 ผู้บริหารประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในการทำงาน, X15 ผู้บริหารมีความซื่อสัตย์และความยุติธรรมในการทำงาน, X27 ผู้บริหารใช้การประนีประนอมเพื่อการจัดการความขัดแย้ง, X40 ผู้บริหารมีความอดทนและไม่ท้อถอยในการทำงาน และ X45 ผู้บริหารมีความรับผิดชอบในการทำงาน มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ระหว่าง .601 - .732 มีค่าไอเกนเท่ากับ 5.865 และค่าร้อยละของความแปรปรวนเท่ากับ 13.034

องค์ประกอบที่ 4 “การนำองค์กรสู่ความสำเร็จ” ประกอบด้วยตัวแปร จำนวน 7 ตัวแปร ได้แก่ X6 ผู้บริหารสามารถเผชิญปัญหาและปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงได้, X16 ผู้บริหารมีการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างและวิธีการทำงานเพื่อนำพาสถานศึกษาให้อยู่รอด, X28 ผู้บริหารเป็นนักออกแบบระบบและวิธีการทำงานที่ยอดเยี่ยม, X36 ผู้บริหารมีการออกแบบโครงสร้างและจัดลำดับความสำคัญในการทำงาน, X37 ผู้บริหารมีการจัดสรรทรัพยากรที่มีประสิทธิภาพและเพียงพอในการทำงาน, X42 ผู้บริหารมีความยืดหยุ่นและปรับเปลี่ยนการทำงานให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง และ X44 ผู้บริหารมีการปรับปรุงประสิทธิภาพการดำเนินงานของสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ระหว่าง .642 - .698 มีค่าไอเกนเท่ากับ 5.820 และค่าร้อยละของความแปรปรวนเท่ากับ 12.933

องค์ประกอบที่ 5 “การมีทักษะในการสื่อสารอย่างสร้างสรรค์” ประกอบด้วยตัวแปร จำนวน 6 ตัวแปร ได้แก่ X20 ผู้บริหารสร้างความไว้วางใจซึ่งกันและกันในการทำงานกับครู, X21 ผู้บริหารมีการกระตุ้นการใช้ปัญญาและความคิดสร้างสรรค์ของครูให้เปลี่ยนแปลงวิธีการทำงานอย่างมีระบบ, X22 ผู้บริหารมีความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน, X23 ผู้บริหารสามารถโน้มน้าวครูให้เปลี่ยนแปลงวิธีการทำงาน, X26 ผู้บริหารเป็นผู้ฟังที่ดี เปิดโอกาสให้ครูแสดงความคิดเห็นเพื่อประกอบการตัดสินใจในการทำงาน และ X32 ผู้บริหารมีความรู้ ความเข้าใจในวิธีการและรูปแบบการสื่อสารเพื่อพัฒนาสถานศึกษา มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ระหว่าง .593 - .711 มีค่าไอเกนเท่ากับ 4.982 และค่าร้อยละของความแปรปรวนเท่ากับ 11.071

องค์ประกอบที่ 6 “การสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน” ประกอบด้วยตัวแปร จำนวน 5 ตัวแปร ได้แก่ X7 ผู้บริหารเป็นผู้มองการณ์ไกล มีเป้าหมาย และยุทธศาสตร์ในการทำงาน, X8 ผู้บริหารมีการกำหนดวิสัยทัศน์ในการทำงาน, X9 ผู้บริหารมีการสื่อสารวิสัยทัศน์ในการทำงาน, X17 ผู้บริหาร

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สามารถทำให้ครูมีความผูกพันต่อวิชาชีพด้วยกัน และ X43 ผู้บริหารสามารถมองเห็นโอกาสในการเติบโตของสถานศึกษาในทุกสถานการณ์ มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ระหว่าง .549 - .781 มีค่าไอเคนเท่ากับ 4.819 และค่าร้อยละของความแปรปรวนเท่ากับ 10.709

องค์ประกอบที่ 7 “การเสริมพลังแรงใจแบบมีส่วนร่วม” ประกอบด้วยตัวแปรจำนวน 4 ตัวแปร ได้แก่ X1 ผู้บริหารมีทักษะในการสร้างแรงบันดาลใจให้กับครู, X4 ผู้บริหารสร้างแรงจูงใจในการทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย, X39 ผู้บริหารส่งเสริมการทำงานแบบมีส่วนร่วมและการทำงานเป็นทีมกับครู และ X41 ผู้บริหารแสดงออกถึงความกระตือรือร้นในการทำงาน มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ระหว่าง .586 - .770 มีค่าไอเคนเท่ากับ 3.640 และค่าร้อยละของความแปรปรวนเท่ากับ 8.088

5.1.6.2 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นของผู้บริหาร และครู ที่มีต่อคุณลักษณะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานีในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.47$, S.D. = 0.46) โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย คือ การเสริมพลังแรงใจแบบมีส่วนร่วม ($\bar{X} = 4.49$, S.D. = 0.51) การสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน ($\bar{X} = 4.47$, S.D. = 0.50) การพัฒนาศักยภาพมนุษย์ ($\bar{X} = 4.46$, S.D. = 0.52) การเป็นต้นแบบทางคุณธรรมจริยธรรม ($\bar{X} = 4.45$, S.D. = 0.50) การบูรณาการความรู้ความสามารถและสร้างอิทธิพลทางความคิด ($\bar{X} = 4.43$, S.D. = 0.52) การนำองค์กรสู่ความสำเร็จ ($\bar{X} = 4.42$, S.D. = 0.51) และ การมีทักษะในการสื่อสารอย่างสร้างสรรค์ ($\bar{X} = 4.40$, S.D. = 0.54) ตามลำดับ

5.2 อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิจัยในครั้งนี้มีประเด็นสำคัญ ซึ่งผู้วิจัยสามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

5.2.1 การวิเคราะห์องค์ประกอบคุณลักษณะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี

จากผลการวิเคราะห์องค์ประกอบคุณลักษณะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี พบว่า คุณลักษณะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สามารถจัดกลุ่มได้จำนวน 7 องค์ประกอบ โดยการคัดเลือกตัวแปรที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมากกว่า 0.35 ขึ้นไป นำมาจัดเข้ากลุ่มเป็นองค์ประกอบ พิจารณาเฉพาะองค์ประกอบที่มีค่าไอเคนมากกว่า 1.00 ซึ่งทั้ง 7 องค์ประกอบสามารถอธิบายค่าความแปรปรวนสะสมได้ร้อยละ 85.214 สามารถอภิปรายผลในแต่ละองค์ประกอบ ได้ดังนี้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

องค์ประกอบที่ 1 การบูรณาการความรู้ความสามารถและสร้างอิทธิพลทางความคิด มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ระหว่าง .651 - .728 มีค่าไอเกนเท่ากับ 6.663 และค่าร้อยละของความแปรปรวนเท่ากับ 14.806 เป็นองค์ประกอบที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมากที่สุด อาจเนื่องจากผู้นำการเปลี่ยนแปลงควรเป็นบุคคลที่มีความรู้ความเข้าใจในการบริหารงาน มีความสามารถและทักษะที่หลากหลายในการทำงาน มีความเชื่อมั่นในตนเองและมีทักษะการคิดวิเคราะห์ที่ยอดเยี่ยม มีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์มุ่งมั่นในการทำงานเพื่อประโยชน์ของสถานศึกษาและครู มุ่งมั่นในบริหารงานเพื่อมุ่งสู่เป้าหมายขององค์กร สร้างขวัญกำลังใจและค่านิยมที่ดีในการทำงานให้กับครู รวมทั้งสร้างความเป็นหนึ่งเดียวกันของครูในสถานศึกษาได้ คุณลักษณะด้านนี้แสดงให้เห็นว่าการบูรณาการความรู้ความสามารถและสร้างอิทธิพลทางความคิด เป็นองค์ประกอบที่มีความสำคัญมากสำหรับการเป็นผู้บริหารสถานศึกษาที่เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ Michigan State University (2019) ที่พบว่า คุณลักษณะของผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีประสิทธิภาพจะต้องมีความรู้ความสามารถที่หลากหลาย โดยผู้นำที่ประสบความสำเร็จมักหลีกเลี่ยงการจมปลักอยู่ในขอบเขตความรู้และทักษะเก่า ๆ ของตนเอง เมื่อพิจารณาถึงองค์ความรู้และวิธีการทำงานใหม่ ๆ ที่เปลี่ยนแปลงไป จะทำให้ค้นพบวิธีการทำงานแบบใหม่ที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลกับตนเองและมองเห็นโอกาสใหม่ ๆ ในการเติบโตขององค์กร เช่นเดียวกับผลการศึกษาของ Martin Coskun and Armin Krdzalic (2008 : 32) ที่พบว่า คุณลักษณะของผู้นำการเปลี่ยนแปลงประกอบด้วยมีการทักษะการวิเคราะห์ที่ยอดเยี่ยม การเข้าใจในงานเป็นอย่างดี และการมีความมุ่งมั่นในเป้าหมายขององค์กรเป็นคุณลักษณะของผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ประสบความสำเร็จในบริบทของการพัฒนาองค์กร สอดคล้องกับงานวิจัยของสุมาลี ขุนจันดี (2541 : 231-240) ที่พบว่า ความปรารถนาในเชิงความคิดเป็นองค์ประกอบคุณลักษณะผู้นำการเปลี่ยนแปลง สอดคล้องกับผลการวิจัยของกษิณีเดช ตรีทอง (2563 : 116-118) พบว่า การเสริมสร้างศักยภาพในการเป็นผู้นำ ส่งผลต่อการรับรู้ของการแลกเปลี่ยนของสมาชิกในทีม สอดคล้องกับผลการวิจัยของอัจฉราพร ไทยโกษา (2553 : 92-93) พบว่า คุณลักษณะด้านการบริหารจัดการ ซึ่งประกอบด้วยตัวแปรความเชี่ยวชาญในงานของผู้นำ เป็นองค์ประกอบคุณลักษณะผู้นำที่พึงประสงค์ของผู้ดำรงตำแหน่งทางบริหาร และผลการวิจัยของ Jennifer Lynne Ferrari (2018 : 163-164) พบว่า อิทธิพลและประสบการณ์สำคัญที่หล่อหลอมแนวปฏิบัติความเป็นผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนขึ้นอยู่กับบทบาทและการรับรู้ตนเองในฐานะผู้นำ คุณลักษณะดังกล่าวของผู้บริหารโรงเรียนมีความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กันในฐานะที่จุดแข็งของการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง

องค์ประกอบที่ 2 การพัฒนาศักยภาพมนุษย์ ค่าน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ระหว่าง .652 - .727 มีค่าไอเกนเท่ากับ 6.558 และค่าร้อยละของความแปรปรวนเท่ากับ 14.573 เป็นองค์ประกอบที่

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบอันดับที่ 2 อาจเนื่องจากคุณลักษณะของผู้นำการเปลี่ยนแปลงต้องมีความเชื่อมั่นในคุณค่าของทรัพยากรบุคคล รวบรวมความสามารถของแต่ละบุคคลและมอบหมายงานตามความรู้ความสามารถ มีการพัฒนาศักยภาพด้วยการเพิ่มพูนความรู้และทักษะต่าง ๆ ตามความต้องการของแต่ละบุคคล และสร้างความสัมพันธ์ที่ดีในการทำงานร่วมกัน เพื่อช่วยขับเคลื่อนการดำเนินงานขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (2548) ที่กล่าวว่า ผู้นำการเปลี่ยนแปลงต้องเป็นผู้ที่สามารถทำงานกับคนหลากหลายรูปแบบ การผลักดันการเปลี่ยนแปลงจะต้องประสานการทำงานกับหน่วยงานและบุคคลในหลายรูปแบบ ทั้งนี้ การเปลี่ยนแปลงจะเกิดขึ้นได้ต้องอาศัยความร่วมมือจากทุกฝ่าย ผู้นำจึงต้องเป็นผู้ที่มีความสามารถประสานการทำงานได้ในทุกระดับ มีความเข้าใจในธรรมชาติของแต่ละบุคคล ปรับเปลี่ยนตนเองให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น และเป็นผู้ที่เรียนรู้อย่างต่อเนื่องอยู่เสมอ เพื่อนำข้อมูลต่าง ๆ ที่ได้รับมาพัฒนาและปรับปรุงตนเอง หน่วยงาน และทีมงานให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น สอดคล้องกับแนวคิดของวิโรจน์ สารรัตน์ (2548) ที่กล่าวว่า การยอมรับคุณค่าในตัวบุคคล เป็นความพยายามจะช่วยพัฒนาศักยภาพของผู้อื่นใส่ในความต้องการของแต่ละบุคคล และปฏิบัติต่อผู้อื่นอย่างมนุษย์ที่มีคุณค่า ดังเช่นแนวคิดของ Hoy and Miskel (2008 : 121) ที่กล่าวว่า ผู้นำการเปลี่ยนแปลงต้องมีคุณลักษณะการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล การที่ผู้นำเข้าถึงความต้องการของผู้ตามนั้นมีความเชื่อมโยงกับความสำเร็จและการเติบโตตามแนวทางของแต่ละบุคคล ศักยภาพที่สูงขึ้นของแต่ละบุคคลจะเกิดขึ้นได้ก็ต่อเมื่อผู้นำให้ความสำคัญและผลักดันให้เกิดผลสำเร็จ สอดคล้องกับผลการวิจัยของภูมิพงศ์ จอมหงส์พิพัฒน์ (2553 : 331-334) ที่พบว่า คุณลักษณะของครูผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีคะแนนเฉลี่ยร้อยละสูงสุด ได้แก่ การเข้าใจและเห็นอกเห็นใจผู้อื่นทั้งเพื่อนร่วมงานและผู้เรียน มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีและช่วยให้ได้รับการพัฒนาอย่างเต็มความสามารถ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของศิริพร เสรีพาณิชยการ (2555 : 85-89) พบว่า คุณลักษณะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารด้านการเน้นคุณค่าของทรัพยากรมนุษย์ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียนในทางบวกอยู่ในระดับค่อนข้างสูง สอดคล้องกับผลการวิจัยของทวีวรรณ สมาน (2564 : บทคัดย่อ) พบว่า ด้านการให้คุณค่าต่อทรัพยากรมนุษย์ เป็นองค์ประกอบคุณลักษณะผู้นำการเปลี่ยนแปลง โดยเป็นคุณลักษณะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อการบริหารเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของสถานศึกษามากที่สุด สอดคล้องกับผลการวิจัยของสุมาลี ขุนจันดี (2541 : 231-240) พบว่า ด้านความสามารถในการบริหารคนและบริหารงาน และด้านการมองผู้อื่นในแง่ดี เป็นองค์ประกอบคุณลักษณะผู้นำการเปลี่ยนแปลง สอดคล้องกับผลการวิจัยของอัจฉราพร ไทยโกษา (2553 : 92-93) พบว่า คุณลักษณะด้านการบริหารจัดการ ซึ่งประกอบด้วยตัวแปรความสามารถและทักษะในการบริหารงานบุคคล เป็นองค์ประกอบคุณลักษณะผู้นำที่พึงประสงค์ของผู้ดำรงตำแหน่งทาง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

บริหาร และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ Martin Coskun and Armin Krdzalic (2008 : 32) พบว่า คุณลักษณะของผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ประสบความสำเร็จในบริบทของการพัฒนาองค์กร คือ ต้องมีทักษะในการเป็นครูที่ดีด้วยการสนับสนุน การแนะนำ และการสอนวิธีการทำงานต่าง ๆ ให้ประสบความสำเร็จ และการเป็นโค้ชที่ชาญฉลาดด้วยการนำความรู้ความเชี่ยวชาญและแนวทางปฏิบัติงานที่ดีที่สุดมาเป็นแนวทางให้กับบุคลากร

องค์ประกอบที่ 3 การเป็นต้นแบบทางคุณธรรมจริยธรรม ค่าน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ระหว่าง .601 - .732 มีค่าไอเกนเท่ากับ 5.865 และค่าร้อยละของความแปรปรวนเท่ากับ 13.034 เป็นองค์ประกอบที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบอันดับที่ 3 อาจเนื่องจากผู้นำการเปลี่ยนแปลงต้องเป็นต้นแบบที่ดีในการทำงานให้แก่บุคลากรในองค์กร มีคุณธรรมจริยธรรมในการบริหารงาน มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับบุคลากร รวมทั้งเป็นผู้ที่เรียนรู้ตลอดชีวิตและพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของสุมาลี ขุนจันดี (2541 : 231-240) ที่พบว่า ด้านความประพฤติที่เป็นแบบอย่างที่ดีเป็นองค์ประกอบคุณลักษณะผู้นำการเปลี่ยนแปลง สอดคล้องกับแนวคิดของ Hill and Mcshane (2008) ที่กล่าวว่า ผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะมีคุณลักษณะของพฤติกรรมที่เป็นแบบอย่าง ผู้นำที่ได้รับการยอมรับและประสบความสำเร็จจะต้องปฏิบัติงานให้เป็นแบบอย่างแก่บุคลากร หากผู้นำเองยังไม่สามารถปฏิบัติได้แล้ว บุคลากรก็จะปฏิบัติงานอย่างไม่จริงจัง และในที่สุดความพยายามให้มีการเปลี่ยนแปลงก็จะล้มเหลว และสอดคล้องกับแนวคิดของ George Couros (2016) ที่กล่าวว่า ผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นบุคคลที่เป็นตัวเร่งให้เกิดการเปลี่ยนแปลงและประสบผลสำเร็จอย่างแท้จริง โดยคุณลักษณะหนึ่งตัวอย่างที่สามารถเห็นได้อย่างชัดเจนและสม่ำเสมอ คือ การมีความรู้และเป็นแบบอย่างผู้นำที่ดี หากผู้นำต้องการสร้างการเปลี่ยนแปลงต้องมีความกระตือรือร้นในการทำงานและการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องด้วยการกระทำที่เป็นแบบอย่างให้บุคลากรได้ปฏิบัติตาม

องค์ประกอบที่ 4 การนำองค์กรสู่ความสำเร็จ ค่าน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ระหว่าง .642 - .698 มีค่าไอเกนเท่ากับ 5.820 และค่าร้อยละของความแปรปรวนเท่ากับ 12.933 เป็นองค์ประกอบที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบอันดับที่ 4 อาจเนื่องจากการนำองค์กรเป็นคุณลักษณะของผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ต้องนำมาใช้ในการกำหนดทิศทาง การชี้แนะ และการสร้างความคาดหวังในการขับเคลื่อนการดำเนินงานขององค์กรให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของศิริพร เสรีพาณิชย์การ (2555 : 85-89) ที่พบว่า คุณลักษณะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่มีค่าเฉลี่ยการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด คือ ด้านการปฏิบัติงานให้เกิดความก้าวหน้าอย่างต่อเนื่องและด้านการใช้หลักการบริหารความเสี่ยงมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียนในทางบวกอยู่ในระดับค่อนข้างสูง สอดคล้องกับผลการวิจัยของสุมาลี ขุนจันดี (2541 : 231-240) พบว่า ด้านความสามารถในการวางแผนงาน และด้านความสามารถในการชี้แนะผู้อื่น เป็นองค์ประกอบ

คุณลักษณะผู้นำการเปลี่ยนแปลง สอดคล้องกับแนวคิดของ Pejza (1985) ที่กล่าวว่า ผู้นำการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษาส่วนใหญ่จะมีคุณลักษณะของการนำองค์กรด้วยการแสดงพฤติกรรมเชิงรุก โดยสำรวจหาแนวทางต่าง ๆ ที่มีความเป็นไปได้เพื่อตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้น และทำการตรวจสอบถึงข้อจำกัดและอุปสรรคของการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลาเพื่อให้ได้แนวทางดำเนินการเปลี่ยนแปลงที่เหมาะสม สอดคล้องกับแนวคิดของ Hill and Mcshane (2008) ที่กล่าวว่า คุณลักษณะของผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะต้องมีความมุ่งมั่นเพื่อให้เกิดความเปลี่ยนแปลง ทั้งการวางแผน กระบวนการทำงาน และการจัดวางโครงสร้างขององค์กร และสอดคล้องกับแนวคิดของ Fred C. Lunenburg (2010) ที่กล่าวว่า การเปลี่ยนแปลงขององค์กรต้องการผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีทักษะและอำนาจในการแนะแนวหรือสนับสนุนความพยายามในการเปลี่ยนแปลง โดยการจัดวางโครงสร้างการทำงาน การวางแผน การจัดกิจกรรม และจัดสรรทรัพยากรที่จำเป็นอย่างเพียงพอและเหมาะสมเพื่อเป็นปัจจัยสนับสนุนในการเปลี่ยนแปลงองค์กรให้ประสบความสำเร็จ

องค์ประกอบที่ 5 การมีทักษะในการสื่อสารอย่างสร้างสรรค์ มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ระหว่าง .593 - .711 มีค่าไอเกนเท่ากับ 4.982 และค่าร้อยละของความแปรปรวนเท่ากับ 11.071 เป็นองค์ประกอบที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบอันดับที่ 5 อาจเนื่องจากการสื่อสารภายในองค์กรเป็นสิ่งที่มีความสำคัญต่อการพัฒนาการองค์กร ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีความรู้ ความเข้าใจในวิธีการและรูปแบบการสื่อสารเพื่อพัฒนาสถานศึกษา การกระตุ้นการใช้ปัญญาและความคิดสร้างสรรค์ของครูให้เปลี่ยนแปลงวิธีการทำงานอย่างเป็นระบบ เพื่อให้บุคลากรเข้าใจเป้าหมายและสามารถเดินหน้าไปในทิศทางเดียวกัน ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของศิริพร เสรีพาณิชย์การ (2555 : 85-89) ที่พบว่า คุณลักษณะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารด้านการสื่อสารและเป็นนักฟังที่ดีมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียนในทางบวกอยู่ในระดับค่อนข้างสูง สอดคล้องกับผลการวิจัยของทวิวรรณสมาน (2564 : บทคัดย่อ) พบว่า ด้านทักษะการสื่อสาร เป็นองค์ประกอบคุณลักษณะผู้นำการเปลี่ยนแปลง สอดคล้องกับผลการวิจัยของอัจฉราพร ไทยโกษา (2553 : 92-93) พบว่า คุณลักษณะด้านการสื่อสารและการจูงใจ เป็นองค์ประกอบคุณลักษณะผู้นำที่พึงประสงค์ของผู้ดำรงตำแหน่งทางบริหาร สอดคล้องกับผลการวิจัยของ Martin Coskun and Armin Krdzalic (2008 : 32) พบว่า การเข้าใจในวิธีการและรูปแบบการสื่อสารเพื่อพัฒนาองค์กรด้วยความเข้าใจที่ชัดเจนว่าองค์กรควรดำเนินการอย่างไรเพื่อการเปลี่ยนแปลง เป็นคุณลักษณะของผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ประสบความสำเร็จในบริบทของการพัฒนาองค์กร สอดคล้องกับผลการวิจัยของ Warren Paul Lundblad (2019 : 185-186) พบว่า การมีปฏิสัมพันธ์ในองค์กรสามารถเปลี่ยนแปลงบทบาทระหว่างผู้รับการเปลี่ยนแปลงและผู้นำการเปลี่ยนได้ เช่นเดียวกับแนวคิดของ Pejza (1985) ที่กล่าวว่า ผู้นำการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษาส่วนใหญ่จะมีคุณลักษณะทักษะที่ดีของการเป็นนักสื่อสารและนักฟังที่มี

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ประสิทธิผล โดยเฉพาะผู้นำโรงเรียนที่มีประสิทธิผลด้วยแล้วต้องมีความสามารถในการสื่อสารได้ดี เพื่อให้เกิดผลตามที่ต้องการ ต้องรู้จักกาลเทศะและวิธีการสื่อสารได้อย่างเหมาะสม ทักษะการสื่อสารและการรับฟังเป็นคุณลักษณะที่สำคัญต่อผู้นำและบุคลากร การที่ผู้นำมีคุณลักษณะการเป็นนักสื่อสารและผู้ฟังที่ดี มีส่วนเสริมคุณลักษณะการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการมีพฤติกรรมเชิงรุกและพฤติกรรมที่กล้าเสี่ยงของผู้นำ และสอดคล้องกับผลการศึกษาของ Michigan State University (2019) ที่พบว่า ทักษะการฟังและการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพของผู้นำมาจากการที่ผู้นำสำรวจมุมมองและนำมาพิจารณาเพื่อมองหาแนวทางแก้ไข สิ่งนี้จะช่วยในการสร้างการเปลี่ยนแปลง บุคลากรต้องการให้ผู้รับฟังความคิดของเห็นพวกเขาซึ่งจะเป็นการพัฒนาความสัมพันธ์กับบุคลากรให้แน่นแฟ้นมากยิ่งขึ้นภายใต้การไว้วางใจซึ่งกันและกัน ทักษะดังกล่าวเป็นคุณลักษณะของผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีประสิทธิภาพ

องค์ประกอบที่ 6 การสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ระหว่าง .549 - .781 มีค่าไคเอนเท่ากับ 4.819 และค่าร้อยละของความแปรปรวนเท่ากับ 10.709 เป็นองค์ประกอบที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบอันดับที่ 6 อาจเนื่องจากวิสัยทัศน์เป็นการกำหนดทิศทางการเปลี่ยนแปลงในอนาคต และมีความสำคัญต่อความสำเร็จและความล้มเหลวขององค์กร ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีการกำหนดวิสัยทัศน์และถ่ายทอดวิสัยทัศน์ออกมาเป็นพันธกิจขององค์กรเพื่อให้บุคลากรมีเป้าหมายร่วมกันและร่วมดำเนินการเพื่อให้บรรลุเป้าหมายนั้น ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของทวิวรรณ สมาน (2564 : บทคัดย่อ) ที่พบว่า ด้านการมีวิสัยทัศน์ เป็นองค์ประกอบคุณลักษณะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสอดคล้องกับผลการวิจัยของศิริพร เสรีพานิชย์การ (2555 : 85-89) พบว่า คุณลักษณะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารด้านการมีวิสัยทัศน์ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียนในทางบวกอยู่ในระดับค่อนข้างสูง สอดคล้องกับผลการวิจัยของ Graetz et al. (2006 : 135-136) พบว่า การมีวิสัยทัศน์และกำหนดทิศทางการเปลี่ยนแปลง เป็นคุณลักษณะของผู้นำการเปลี่ยนแปลง โดยการใช้วิสัยทัศน์เป็นการที่คนในองค์กรยอมรับวิสัยทัศน์ที่กำหนดโดยผู้นำซึ่งเป็นภาพขององค์กรที่ปรารถนาจะเป็นในอนาคต ซึ่งจะช่วยให้การเปลี่ยนแปลงมีจุดเน้นและมีทิศทางการเปลี่ยนแปลงที่ชัดเจน สอดคล้องกับแนวคิดของสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (2548) ที่กล่าวว่า คุณลักษณะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีประสิทธิผล ผู้นำต้องเป็นผู้ที่มีวิสัยทัศน์ของการเป็นผู้นำให้เกิดการเปลี่ยนแปลง ผู้นำจะต้องมีวิสัยทัศน์ที่ก้าวไกล มีโลกทัศน์ที่กว้าง และมีจิตวิเคราะห้อยู่ในตัวเอง รู้จักกระบวนการในการตอบสนองต่อวิสัยทัศน์ที่กำหนดขึ้นรวมทั้งความคิดในมุมต่างเพื่อสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ ในการพัฒนาระบบกระบวนการทำงานให้ดียิ่งขึ้น สอดคล้องกับแนวคิดของ Pejza (1985) ที่กล่าวว่า ผู้นำการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษาส่วนใหญ่จะมีคุณลักษณะเป็นผู้มีวิสัยทัศน์ เพราะเป็นพลังที่สร้างความหมาย และวัตถุประสงค์ของการทำงานในองค์กร ถ้าต้องการให้องค์กรมีการเปลี่ยนแปลง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่นิยามให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

อย่างรวดเร็ว ผู้นำจำเป็นต้องมีความสามารถในการตัดสินใจในเรื่องที่เกี่ยวกับสภาพที่ควรเป็นในอนาคตขององค์กร โดยเริ่มต้นจากการมีวิสัยทัศน์ส่วนตัวของผู้นำก่อน แล้วจึงหล่อหลอมให้กลายเป็นวิสัยทัศน์ร่วมกับผู้ร่วมงาน จากนั้นจึงช่วยกันสื่อสารวิสัยทัศน์ร่วมดังกล่าวพร้อมทั้งมอบอำนาจการตัดสินใจแก่ผู้ที่ต้องปฏิบัติให้เป็นจริงตามวิสัยนั้น สอดคล้องกับแนวคิดของ Hill and Mcshane (2008) ได้กล่าวถึง คุณลักษณะของผู้นำการเปลี่ยนแปลง คือ มีวิสัยทัศน์ มองเห็นภาพขององค์กรในอนาคตทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทั้งกลยุทธ์และโครงสร้างองค์กร รวมทั้งวัฒนธรรมขององค์กร เพื่อมุ่งไปสู่ความสำเร็จ และมีการสื่อสารวิสัยทัศน์ขององค์กรสู่พนักงานเพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์ขององค์กร สอดคล้องกับแนวคิดของ Hoy and Miskel (2008 : 121) ที่กล่าวว่า ผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะต้องทำให้ทุกคนมองเห็นแนวทางความเป็นไปได้ และสร้างความผูกพันต่อวิสัยทัศน์เพื่อให้เกิดจุดศูนย์รวมสมาธิทำให้ทุกคนมองเห็นเป้าหมายหลักร่วมกัน และสอดคล้องกับแนวคิดของ George Couros (2016) ที่กล่าวว่า คุณลักษณะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่สามารถเห็นได้อย่างชัดเจนและสม่าเสมอ คือ มีวิสัยทัศน์และสามารถสื่อสารกับผู้อื่นได้อย่างชัดเจน ดังนั้นวิสัยทัศน์เป็นสิ่งสำคัญที่จะดึงเอาจุดแข็งของบุคลากรและช่วยให้อุปกรณ์มองเห็นว่าเป็นทิศทางในการทำงานเพื่อมุ่งสู่เป้าหมายร่วมกัน

องค์ประกอบที่ 7 การเสริมพลังแรงใจแบบมีส่วนร่วม มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ระหว่าง .586 - .770 มีค่าโอเกินเท่ากับ 3.640 และค่าร้อยละของความแปรปรวนเท่ากับ 8.088 เป็นองค์ประกอบที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบน้อยที่สุด อาจเนื่องจากคุณลักษณะด้านการสร้างเสริมพลังแรงใจแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาสามารถส่งเสริมประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากร ช่วยเสริมสร้างกำลังใจและการทำงานเป็นทีมภายในองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Tichy and Devanna (1986 : 27-32) ที่กล่าวว่า การใช้คุณค่าเป็นแรงผลักดันเป็นองค์ประกอบคุณลักษณะของผู้นำการเปลี่ยนแปลง โดยผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะต้องชี้้นำให้ผู้ตามตระหนักถึงคุณค่าของเป้าหมายองค์กร และสร้างแรงผลักดันในการปฏิบัติงานเพื่อบรรลุเป้าหมายที่มีคุณค่า สอดคล้องกับแนวคิดของ Hoy and Miskel (2008 : 121) ที่กล่าวว่า คุณลักษณะของผู้นำการเปลี่ยนแปลง ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ผู้นำจะต้องตระหนักว่าการสร้างแรงบันดาลใจมีความสำคัญอย่างมากเนื่องจากความคาดหวังของสมาชิกในองค์กรมีการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอเพื่อให้บุคลากรเชื่อว่าปัญหาในการทำงานขององค์กรสามารถแก้ไขได้ โดยผู้นำต้องท้าทายผู้ตามและแสดงบทบาทสำคัญของผู้นำในการพัฒนาองค์กร ส่งเสริมการทำงานเป็นทีม และมุ่งไปสู่วิสัยทัศน์ขององค์กร สอดคล้องกับแนวคิดของ George Couros (2016) ที่กล่าวว่า ผู้นำการเปลี่ยนแปลงต้องสร้างความไว้วางใจด้วยความสัมพันธ์ที่แน่นแฟ้น ต้องเข้าถึงได้ง่าย ต้องมีความน่าเชื่อถือและร่วมกันทำงานด้วยความไว้วางใจ สอดคล้องกับผลการวิจัยของ Warren Paul Lundblad (2019 : 185-186) พบว่า ผู้นำการเปลี่ยนแปลงสามารถสร้างการมีส่วนร่วมและการต่อต้านการเปลี่ยนแปลงของบุคลากรภายใน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่นิยมนำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

องค์กรได้ และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ Graetz et al. (2006 : 135-136) พบว่า ในการเปลี่ยนแปลงจำเป็นต้องมีผู้นำที่มีลักษณะเปิดมากขึ้นและมีส่วนร่วมมากขึ้น มีความซื่อสัตย์และมีการสื่อสารแบบเปิดซึ่งจะช่วยสร้างความไว้วางใจอันจะทำให้เกิดความกระตือรือร้นและความเชื่อมั่นในการทำงาน

5.2.2 การวิเคราะห์ความคิดเห็นของผู้บริหาร และครู ที่มีต่อคุณลักษณะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี

ระดับความคิดเห็นของผู้บริหาร และครู ที่มีต่อคุณลักษณะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี ทั้ง 7 องค์ประกอบ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายองค์ประกอบพบว่า ทั้ง 7 องค์ประกอบอยู่ในระดับมาก

องค์ประกอบที่มีค่าเฉลี่ยมากเป็นอันดับ 1 คือ การเสริมพลังแรงใจแบบมีส่วนร่วม ($\bar{X} = 4.49$, S.D. = 0.51) และเมื่อพิจารณาเป็นรายตัวแปร พบว่า ตัวแปรที่มีค่าเฉลี่ยเป็นอันดับ 1 คือ ผู้บริหารแสดงออกถึงความกระตือรือร้นในการทำงาน อาจเนื่องจากผู้บริหารและครูเห็นว่าผู้บริหารสถานศึกษาที่มีคุณลักษณะด้านความกระตือรือร้นในการทำงานนั้น สามารถทำให้บุคลากรเกิดแรงบันดาลใจในการทำงาน ตระหนักถึงคุณค่าของเป้าหมายในการเปลี่ยนแปลงองค์กร และสร้างแรงผลักดันในการปฏิบัติงานเพื่อบรรลุเป้าหมายองค์กรที่วางไว้ได้ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของกระทรวงศึกษาธิการ (2550 : 18-19) ที่กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องเป็นผู้ที่มีสำนึกของความเร่งด่วนในการเปลี่ยนแปลงสถานศึกษาให้สอดคล้องกับบริบทและสภาพแวดล้อมต่าง ๆ ที่เปลี่ยนแปลงไปตลอดเวลา การที่สถานศึกษาจะประสบความสำเร็จนั้น ผู้บริหารต้องสร้างแรงบันดาลใจให้เกิดขึ้นกับบุคลากรให้ได้ปฏิบัติงานเกินกว่าความคาดหวังปกติ โดยในการบริหารจัดการและพัฒนาคุณภาพการศึกษานั้น จำเป็นที่จะต้องอาศัยความเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความรู้ความสามารถ มีความมุ่งมั่น และมีความกระตือรือร้นในการเปลี่ยนแปลงสถานศึกษา สอดคล้องกับแนวคิดของ George Couros (2016) ที่กล่าวว่า ผู้นำการเปลี่ยนแปลงต้องแสดงออกถึงความกระตือรือร้นในการทำงานและการเรียนรู้กับบุคลากร และสามารถแสดงออกถึงการเป็นแบบอย่างได้ว่าการทำงานและการเรียนรู้ด้วยความกระตือรือร้นเป็นอย่างไร ซึ่งจะช่วยสร้างความน่าเชื่อถือมากขึ้นในการทำงานกับบุคลากร และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ Graetz et al. (2006 : 135-136) ที่พบว่า คุณลักษณะที่สำคัญของผู้นำการเปลี่ยนแปลง ด้านการมีพันธะผูกพันและมีส่วนร่วมอย่างสม่ำเสมอ คือ การที่ผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะต้องทำงานหนักเพื่อสร้างแรงบันดาลใจให้กับคนอื่นด้วยความซื่อสัตย์ ความกระตือรือร้น และสร้างพันธะผูกพันกับบุคลากร

องค์ประกอบที่มีค่าเฉลี่ยเป็นอันดับสุดท้าย คือ การมีทักษะในการสื่อสารอย่างสร้างสรรค์

($\bar{X} = 4.40$, S.D. = 0.54) และเมื่อพิจารณาเป็นรายตัวแปร พบว่า ตัวแปรที่มีค่าเฉลี่ยเป็นอันดับ 1 คือ เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่นุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ผู้บริหารมีความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน อาจเนื่องจากผู้บริหารและครูเห็นว่า คุณลักษณะด้านความคิดสร้างสรรค์ในการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องได้รับการพัฒนาให้เป็นผู้ที่มีความถนัดและทักษะที่ดีในการคิดสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ ให้สามารถพัฒนารูปแบบและวิธีการทำงานที่สอดคล้องกับสภาพการณ์การเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ เพื่อให้สถานศึกษาบรรลุเป้าหมายตามที่ต้องการได้ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของศิริพร เสรีพาณิชย์การ (2555 : 85-89) ที่พบว่า คุณลักษณะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับประสิทธิผลของโรงเรียน ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนโรงเรียนให้เข้ากับสภาพแวดล้อม ตัวแปรผู้บริหารและครูเป็นนักพัฒนาที่มีความคิดสร้างสรรค์ให้เกิดสิ่งใหม่ ๆ อยู่เสมอ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับผลการวิจัยของสุมาลี ขุนจันดี (2541 : 231-240) ที่พบว่า คุณลักษณะของผู้นำการเปลี่ยนแปลงเพื่อการเสริมสร้างพลังครู ด้านสมรรถนะเชิงการวางแผน และการบริหารแผนอย่างเป็นระบบ ตัวแปรผู้นำ ๆ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด และสอดคล้องกับผลการศึกษาของ Martin Coskun and Armin Krdzalic (2008 : 32) ที่พบว่า คุณลักษณะของผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ประสบความสำเร็จในบริบทของการพัฒนาองค์กร ต้องเข้าใจในงานเป็นอย่างดีด้วยความเข้าใจที่ชัดเจนเกี่ยวกับการใช้เครื่องมือและทฤษฎีที่เป็นประโยชน์ในการส่งเสริมนวัตกรรมและความคิดสร้างสรรค์

5.3 ข้อเสนอแนะ

5.3.1 ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

5.3.1.1 จากผลการวิจัยพบว่าองค์ประกอบคุณลักษณะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานีที่มีน้ำหนักองค์ประกอบมากที่สุด 3 อันดับแรก คือ การบูรณาการความรู้ความสามารถและสร้างอิทธิพลทางความคิด การพัฒนาศักยภาพมนุษย์ และการเป็นต้นแบบทางคุณธรรมจริยธรรม ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษา จึงควรนำผลการวิจัยนี้ไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาความรู้ความสามารถในการบริหารงานความสามารถในการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง และการเป็นแบบอย่างที่ดีแก่บุคลากรในสถานศึกษา เพื่อให้การบริหารการเปลี่ยนแปลงสถานศึกษาเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

5.3.1.2 จากผลการวิจัย ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำคุณลักษณะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาทั้ง 7 องค์ประกอบ ไปปรับประยุกต์ใช้เป็นแนวทางในการบริหารสถานศึกษาและยกระดับคุณภาพการบริหารจัดการศึกษาเพื่อรับมือกับสถานการณ์ในสังคมยุคปัจจุบันที่มีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

5.3.1.3 จากผลการวิจัยพบว่าระดับความคิดเห็นของผู้บริหาร และครู ที่มีต่อคุณลักษณะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี ทั้ง 7 องค์กรประกอบ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ดังนั้น สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานีและสถานศึกษาในสังกัด จึงควรนำผลการวิจัยนี้ไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาคุณลักษณะผู้นำการเปลี่ยนแปลงให้แก่ผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้างาน และบุคลากรในสถานศึกษาทุกฝ่ายให้เป็นไปในแนวทางเดียวกัน

5.3.1.4 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานสามารถนำผลการวิจัยไปใช้เป็นแนวทางในการคัดเลือกและพัฒนาคุณลักษณะผู้นำการเปลี่ยนแปลงก่อนแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

5.3.2 ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

5.3.2.1 ควรทำการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อคุณลักษณะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา

5.3.2.2 ควรนำองค์ประกอบคุณลักษณะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาไปพัฒนาเป็นโมเดลการวัดคุณลักษณะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา และตรวจสอบความเที่ยงตรงด้วยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน

5.3.2.3 ควรศึกษาเกี่ยวกับคุณลักษณะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการบูรณาการความรู้ความสามารถและสร้างอิทธิพลทางความคิด จากผลการวิจัยพบว่า เป็นองค์ประกอบที่มีน้ำหนักองค์ประกอบมากที่สุด ดังนั้น ควรศึกษาเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาคุณลักษณะด้านการบูรณาการความรู้ความสามารถและสร้างอิทธิพลทางความคิดของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อส่งเสริมหรือพัฒนาคุณลักษณะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเฉพาะด้านให้สูงขึ้นต่อไป

บรรณานุกรม

- กระทรวงศึกษาธิการ. 2550. แนวทางการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาให้คณะกรรมการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา ตามกฎกระทรวง กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา พ.ศ. 2550. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์แห่งประเทศไทย.
- กัลยา วาณิชย์บัญชา. 2552. การวิเคราะห์ข้อมูลหลายตัวแปร. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- _____. 2552. การวิเคราะห์สถิติขั้นสูงด้วย SPSS. กรุงเทพฯ : อธรรมสาร.
- _____. 2552. การใช้ SPSS for Windows ในการวิเคราะห์ข้อมูล. กรุงเทพฯ : ภาควิชาสถิติ คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- กษิต์เดช ตริทอง. 2563. “ผลของการมีปฏิสัมพันธ์ทางสังคมและความเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีต่อการรับรู้ของการแลกเปลี่ยนที่มีต่อการรับรู้ของการแลกเปลี่ยนของสมาชิกในทีมอาสาสมัครกิจกรรมพิเศษเชิงกีฬา.” วิทยานิพนธ์ดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาศาสตร์การกีฬา, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- คณะกรรมการปฏิรูปประเทศด้านการศึกษา. 2564. แผนการปฏิรูปประเทศด้านการศึกษา. [Online]. Available : <http://nscr.nesdc.go.th/wp-content/uploads/2021>.
- คณินธร ล้อคำ. 2560. “การพัฒนาตัวบ่งชี้คุณลักษณะพัฒนาการวัยรุ่นเชิงบวกในบริบทของวัยรุ่นไทย.” ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาพัฒนาการ, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- จอมพล มงคลวนิช. 2555. การบริหารองค์การและบุคลากรทางการศึกษา. กรุงเทพฯ : ทวีพรีนท์ (1991) จำกัด.
- จรรุวรรณ นุสา. 2564. “องค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานองคาย เขต 2.” หน้า 903. ใน การประชุมวิชาการเสนอผลงานวิจัย ระดับบัณฑิตศึกษาแห่งชาติ ครั้งที่ 22. ขอนแก่น : มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- จิตรสุดา ลิ้มเกรียงไกร. 2555. การพัฒนาผู้นำการเปลี่ยนแปลงในงานสร้างเสริมองค์กรสุขภาวะ. [Online]. Available : <http://www.happy-workplace.com/userfiles/151.pdf>.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

- ณ พล คำแก้ว. 2558. “สภาพแวดล้อมของโรงเรียนที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำวิสัยทัศน์ของผู้บริหาร
โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2.” ปรินญาณิพนธ์มหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ณัฐกมล ลิ้มปะชัย. 2560. “การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ที่พยากรณ์การบริหารหลักสูตร
สถานศึกษาขั้นพื้นฐานในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1.” ปรินญา
ณิพนธ์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศรีนคริน
ทรวิโรฒ.
- ทวิวรรณ สมาน. 2564. “คุณลักษณะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหาร
เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด
ชลบุรี.” วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏราชชนนครินทร์.
- ทิพวรรณ หล่อสุวรรณรัตน์. 2561. การเปลี่ยนแปลงและการพลิกโฉม สำหรับองค์กรในอนาคต.
กรุงเทพฯ : มิตรภาพการพิมพ์และสตีวดีโอ.
- ธนกฤต เลิศเมธาสกุล. 2562. ผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Change Agent). [Online]. Available :
<https://thanakrit.net/change-agent-1>.
- ธร สุนทรายุทธ. 2551. การบริหารจัดการเชิงปฏิรูป ทฤษฎี วิจัย และปฏิบัติทางการศึกษา.
กรุงเทพฯ : เนติกุลการพิมพ์.
- ธีระ รุญเจริญ. 2554. ความเป็นมืออาชีพในการจัดการและบริหารการศึกษายุคปฏิรูปการศึกษา.
(พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ : ข้าวฟ่าง.
- ธันยพร โรจนสังวร. 2556. “คุณลักษณะของนิสิต คณะศิลปกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิ
โรฒ.” ปรินญาณิพนธ์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการอุดมศึกษา, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- นิลุพัฒน์ จิตตสง่าวงศ์. 2559. “ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา
แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูกับประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1.” วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร
การศึกษา, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- นงลักษณ์ วิรัชชัย. 2542. โมเดลริสเรล : สถิติวิเคราะห์สำหรับการวิจัย. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์
มหาวิทยาลัย.
- เนตร์พัฒนา ยาวีราช. 2556. การจัดการเปลี่ยนแปลงและการพัฒนาองค์กร. กรุงเทพฯ : ทริปเพิล
กรุ๊ป.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

- บุญจันทร์ สีสันต์. 2557. “การวิเคราะห์องค์ประกอบคุณลักษณะผู้นำแบบปรับใช้ของครูสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ.” **วารสารครุศาสตร์อุตสาหกรรม**. 13(2) : 58-59.
- _____. 2557. **วิธีวิจัยทางการบริหารการศึกษา**. กรุงเทพฯ : มีน เซอร์วิส ซัพพลาย.
- _____. 2560. **วิธีวิจัยและสถิติขั้นสูงสำหรับการบริหารการศึกษา**. กรุงเทพฯ : มีน เซอร์วิส ซัพพลาย.
- บุญชุม ศรีสะอาด. 2558. **การวิจัยเบื้องต้น**. พิมพ์ครั้งที่ 9. กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น.
- บุษราภรณ์ จรดล. 2550. “การศึกษาคุณลักษณะที่เป็นจริงกับคุณลักษณะที่คาดหวังของผู้บริหารโรงเรียนที่จัดการเรียนการสอนตามหลักสูตรกระทรวงศึกษาธิการเป็นภาษาอังกฤษ สังกัดสำนักบริหารงาน คณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร.” **วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.**
- พิชาภพ พันธุ์แพ. 2554. **ผู้นำกับการจัดการการเปลี่ยนแปลง**. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : แอคทีฟพรีน.
- พรพจน์ ศรีตัน. 2551. “การศึกษาพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้นำการเปลี่ยนแปลงเพื่อรองรับการกระจายอำนาจ เขตพื้นที่การศึกษาเลย เขต 1 และ 2”. **วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.**
- พรณี ลีกิจวัฒน์. 2554. **การวิจัยทางการศึกษา**. กรุงเทพฯ : คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.
- ภูมิพงศ์ จอมหงส์พัฒน์. 2553. “การพัฒนาารูปแบบหลักสูตรฝึกอบรมครูผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการเรียนรู้สำหรับครูในภูมิภาคการศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏ.” **วิทยานิพนธ์ดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาอุดมศึกษา, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.**
- ยุทธ ไถยวรรณ์. 2556. **การวิเคราะห์สถิติหลายตัวแปรสำหรับงานวิจัย**. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- ยุทธ ไถยวรรณ์. 2556. **หลักสถิติวิจัยและการใช้โปรแกรม SPSS**. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ราชบัณฑิตยสถาน. 2554. **พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ.2554**. [Online]. Available : <https://dictionary.orst.go.th>.
- วิโรจน์ สารรัตน์. 2548. **โรงเรียนการบริหารสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้**. กรุงเทพฯ: ทิพยวิสุทธี.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

- ศิริพร เสรีพาณิชย์การ. 2555. “ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร กับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2.” วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏราชชนครินทร์.
- ศุภรา อภิภูญานนท์. 2549. “คุณลักษณะผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วยที่พึงประสงค์ในปี พ.ศ.2559.” วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุปราณีวี ขวัญบุญจันทร์. 2554. “ผู้นำ LEADERSHIP.” **วารสารคณะพลศึกษา**. 14(พิเศษ) : 11.
- สุมาลี ขุนจันดี. 2541. “การวิเคราะห์องค์ประกอบคุณลักษณะของผู้นำการเปลี่ยนแปลงเพื่อการเสริมสร้างพลังครูในโรงเรียนระดับประถมศึกษา.” วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต สาขาวิชาวิจัย การศึกษา, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุวรรณ สุวรรณสุข. 2560. “ภาวะผู้นำคุณภาพที่ส่งผลต่อการบริหารตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงของผู้บริหารในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร.” วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- สถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ. 2558. **Leadership**. [Online]. Available : <https://www.ftpi.or.th/2015/3369>.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี. 2564. **แผนพัฒนาการศึกษา พ.ศ.2563-2565 (ฉบับทบทวน) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2564**. [Online]. Available : <https://sites.google.com/a/ssps4.go.th/ssps4main>.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. 2553. **หลักสูตรผู้นำทีมที่มีประสิทธิภาพ (Effective Team Leader)**. กรุงเทพฯ : สถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน สำนักงาน ก.พ..
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ. 2548. **การบริหารความเปลี่ยนแปลง**. กรุงเทพฯ : ก.พลพิมพ์ (1996).
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ. 2559. **คู่มือเทคนิคและวิธีการบริหารจัดการสมัยใหม่ ตามแนวทางการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี : การบริหารการเปลี่ยนแปลง**. กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. 2559 . **แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่สิบสอง พ.ศ.2560-2564**. กรุงเทพฯ : สำนักนายกรัฐมนตรี.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. 2560. **แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2560-2579**. กรุงเทพฯ : พริกหวานกราฟฟิค.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. 2562. **เครื่องมือส่งเสริมการขับเคลื่อนประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของสถานศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา).**

กรุงเทพฯ : พริกหวานกราฟฟิค.

สมบูรณ์ สุริยวงศ์. 2550. **การวิเคราะห์องค์ประกอบ.** กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

สมพร ฉั่วสกุล และคณะ. 2551. **การศึกษาสภาพการดำเนินงานตามหลักสูตรการพัฒนาผู้นำการเปลี่ยนแปลงเพื่อรองรับการกระจายอำนาจสำหรับครูผู้สอนในสถานศึกษาประเภทที่หนึ่ง เขตตรวจราชการที่ 7.** [Online]. Available : <http://www.reo6.moe.go.th/article87>.

เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์. 2536. **ประมวลสาระชุดวิชาทฤษฎีและแนวปฏิบัติการศึกษารับรอง การศึกษา หน่วยที่ 5 : ภาวะผู้นำ.** นนทบุรี : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

อิทธิพิทธ์ สุวทันพรกุล. 2561. **การวิจัยทางการศึกษา : แนวคิดและการประยุกต์ใช้.** กรุงเทพฯ : ภาควิชาการวัดผลและวิจัยการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

อัจฉราพร ไทยโกษา. 2553. “การวิเคราะห์องค์ประกอบคุณลักษณะผู้นำที่พึงประสงค์ของผู้ดำรงตำแหน่งทางบริหาร สายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยนเรศวร.” การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง สาขาวิจัยและประเมินผลการศึกษา, มหาวิทยาลัยนเรศวร.

Alexandra, K. Hickling. 2016. “Teacher Leadership Implementation: Change Agents in a Large Urban School District.” M.S.dissertation, University of North Texas.

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

Dubrin, Andrew J. 2005. **Fundamentals of Organization Behavior.** Canada, South Western : Part of Thomson Corporation.

Ferrari, Jennifer L. 2018. “Leading Effective Change in Schools of the 21st Century: The Attributes, Behaviors, and Practices of Effective School Principals.” Ph.D.dissertation, Loyola University Chicago.

George Couros. 2016. **5 Characteristics of a Change Agent.** [Online]. Available : <https://georgecouros.ca/blog/archives/3615>

Graetz, Fiona, Rimmer, M., Lawrence, Ann and Smith, A. 2006. **Managing organizational change.** 2nd ed. Malden : Mass.

Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., Anderson, R. E. 2010. **Multivariate data analysis.** 7th ed. NJ : Prentice Hall.

Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., Anderson, R. E., & Tatham, R. l. 2006. **Multivariate data analysis (Vol. 6).** NJ : Pearson Prentice Hall.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

- Hallinger, P., & Heck, R. H. 1996. "Reassessing the Principal's Role in School Effectiveness: A Review of Empirical Research 1980-1995." **Educational Administration Quarterly**. 32 : 5-44.
- Hill, L. W. C., & Mcshane, L. S. 2008. **Principle of management**. New York : McGraw-Hill.
- House, Robert J. 1996. "Path-Goal Theory Of Leadership: Lessons, Legacy, And A Reformulated Theory." **The Leadership Quarterly**. 7(3) : 323-352.
- Hoy, W. K., & Miskel, C. G. 2008. **Educational administration: Theory, research, and practice**. 8th ed. New York : McGraw-Hill.
- Leithwood, K. A. 1992. "The Move Toward Transformational Leadership." **Educational Leadership**. 49(5) : 8.
- Lundblad, Warren P. 2019. "The Interaction of Change Agent Actions and Perceived Change Recipient Responses During Planned Organizational Change: A Strong Structuration Study." Ph.D.dissertation, The George Washington University.
- Lunenburg, Fred C. 2010. "Managing Change : The Role of the Change Agent." **International Journal of Management, Business, and Administration**. 13(1) : 1-5.
- Marquis, B.L., and Huston, C. J. 1996. **Leadership role and management function in nursing: Theory and application**. 2nd ed. Philadelphia : W.B. Saunders.
- Martin Coskun & Armin Krdzalic. 2008. **The Characteristics of Change Agents In The Context Of Organizational Development**. Sweden : Chalmers.
- Michigan State University. 2019. **Qualities of Effective Change Agents**. [Online]. Available : <https://www.michiganstateuniversityonline.com/resources/leadership/qualities-of-effective-change-agents/>
- Miner, John B. 2015. **Organizational behavior I. Essential theories of motivation and leadership**. New York : Routledge.
- Northouse, Peter G. 2001. **Leadership Theory and Practice**. 2nd ed. CA : Sage Publications.
- Oxford University. 2020. **Oxford Learner's Dictionaries**. [Online]. Available : <https://www.oxfordlearnersdictionaries.com>.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

- Pejza, J.P. 1985. "The Catholic school principal: A different kind of leader." **The Annual Meeting of the National Catholic Educational Association**. St. Louis : MO.
- Tichy, N. M., & Devanna, M. A. 1986. "The Transformational Leader." **Training & Development Journal**. 40(7) : 27–32.
- Yulk, G.A. 2006. *Leadership in Organizations*. 6th ed. New York : Prentice-Hall.



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



ภาคผนวก

ภาคผนวก ก หนังสือราชการประกอบการดำเนินการวิจัย

ภาคผนวก ข เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ภาคผนวก ค ผลการวิเคราะห์คุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ภาคผนวก ง ผลการตรวจสอบความสัมพันธ์ของตัวแปร

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



ประกาศคณะกรรมการอุตสาหกรรมและเทคโนโลยี
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง
เรื่อง ผลการพิจารณาหัวข้อและเค้าโครงวิทยานิพนธ์

คณะกรรมการอุตสาหกรรมและเทคโนโลยี โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพิจารณาหัวข้อ
และเค้าโครงวิทยานิพนธ์ ขอประกาศรายชื่อหัวข้อและเค้าโครงวิทยานิพนธ์ หลักสูตรอุตสาหกรรม
มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ซึ่งได้รับอนุมัติเมื่อวันที่ 7 กุมภาพันธ์ 2565 ให้ดำเนินการดังนี้
นายกรานต์ ไชยเมืองมูล รหัสประจำตัว 61603062 ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "การวิเคราะห์
องค์ประกอบคุณลักษณะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษาปทุมธานี (Factor Analysis of Change Agents Characteristics of School
Administrators under Secondary Educational Service Area Office Pathumthani)" โดยมี
รศ.ดร.ฐิยาพร กันตารณวัฒน์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ รศ.ดร.ปรียาภรณ์ ตั้งคุณานันต์
เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม

ทั้งนี้ ให้นักศึกษาค้นคว้าและเขียนวิทยานิพนธ์ โดยปรึกษากับอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ให้
เสร็จสิ้นภายในเวลาที่กำหนดในระเบียบของสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

ประกาศ ณ วันที่ ๙ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๕

(รองศาสตราจารย์ ดร.กิติยงค์ มะโน)

คณบดีคณะกรรมการอุตสาหกรรมและเทคโนโลยี

๐๙ ก.พ. ๖๕ เวลา ๐๘:๐๖:๕๑ Non-PKI Server Sign-LN

Signature Code : NWBBA-DYAOw-A1AEU-AOAA0

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



ที่ อว ๗๐๐๔/๕ ๒๒๘๘

คณะกรรมการอุตสาหกรรมและเทคโนโลยี
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง
๑ ซอยฉลองกรุง ๑ เขตลาดกระบัง กรุงเทพฯ ๑๐๕๒๐

๗ เมษายน ๒๕๖๕

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจและประเมินแบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรียน

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม

ด้วย นายกรนต์ ไชยเมืองมูล นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรอุตสาหกรรมมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "การวิเคราะห์องค์ประกอบคุณลักษณะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี" โดยมี รศ.ดร.ฐิยาพร กันตารณวัฒน์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ รศ.ดร.ปริยาภรณ์ ตั้งคุณานันต์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม คณะครุศาสตรอุตสาหกรรมและเทคโนโลยี พิจารณาแล้วเห็นว่าเป็นผู้มีความสามารถเกี่ยวกับเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจและประเมินแบบสอบถามนี้ว่ามีเนื้อหาถูกต้องและเหมาะสมมากน้อยเพียงใด ซึ่งผลการตรวจและประเมินของท่านจะช่วยให้งานวิจัยของ นายกรนต์ ไชยเมืองมูล มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาและหวังว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดีและขอขอบคุณเป็นอย่างมา ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วรพงษ์ ไพรินทร์)

ผู้ช่วยคณบดีฝ่ายวิชาการ ปฏิบัติการแทน

คณบดี

๐๗ เม.ย. ๖๕ เวลา ๑๑:๑๑:๒๔ Non-PKI Server Sign-LN

Signature Code : RQAwa-DgAOA-A2ADE-AQgAz

งานบริหารวิชาการบัณฑิตศึกษา
ส่วนสนับสนุนวิชาการ
โทร ๐๒-๓๒๙-๘๐๐๐ ต่อ ๓๖๙๒
ติดต่อนักศึกษา โทร ๐๘๔-๐๐๗-๔๗๗๐

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



ที่ อว ๗๐๐๔/๕ ๔๐๘๙

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมและเทคโนโลยี
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหาร
ลาดกระบัง ๑ ซอยฉลองกรุง ๑ เขตลาดกระบัง
กรุงเทพฯ ๑๐๕๒๐

๑๔ มิถุนายน ๒๕๖๕

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาทดลองใช้เครื่องมือเพื่อการวิจัย

เรียน

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม

ด้วย นายกรณต์ ไชยเมืองมูล นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตร์อุตสาหกรรมมหาบัณฑิต สาขา
วิชาการบริหารการศึกษา สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "การวิเคราะห์องค์
ประกอบคุณลักษณะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี"
โดยมี รศ.ดร.ฐิยาพร กันตาทนวัฒน์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ รศ.ดร.ปริยาภรณ์ ตั้งคุณานันต์ เป็นอาจารย์ที่
ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมและเทคโนโลยี จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านให้ นายกรณต์ ไชยเมืองมูล
ทดลองใช้แบบสอบถาม ภายในสถานศึกษาของท่านได้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาและหวังว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดีและขอขอบคุณเป็นอย่างยิ่งมา
ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วรพงษ์ ไพรินทร์)

ผู้ช่วยคณบดีฝ่ายวิชาการ ปฏิบัติการแทน

คณบดี

๑๔ มิ.ย. ๖๕ เวลา ๑๔:๑๓:๐๑ Non-PKI Server Sign-LN

Signature Code : NwAwA-DIAMO-BGADM-ANAAw

งานบริหารวิชาการบัณฑิตศึกษา
ส่วนสนับสนุนวิชาการ
โทร ๐๒-๓๒๙-๘๐๐๐ ต่อ ๓๖๙๒
โทรสาร ๐๒-๓๒๙-๘๔๓๖
ติดต่อนักศึกษา โทร ๐๘๔-๐๐๗-๔๗๗๐

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



ที่ อว ๗๐๐๔/๕ ๕๕๒๙

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมและเทคโนโลยี
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหาร
ลาดกระบัง ๑ ซอยฉลองกรุง ๑ เขตลาดกระบัง
กรุงเทพฯ ๑๐๕๒๐

๑๑ กันยายน ๒๕๖๕

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. ประการผลการพิจารณาหัวข้อและเค้าโครงวิทยานิพนธ์
๒. แบบสอบถาม

ด้วย นายกรนต์ ไชยเมืองมูล นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตร์อุตสาหกรรมมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "การวิเคราะห์องค์ประกอบคุณลักษณะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี " โดยมี รศ.ดร.ธัญญาพร กันตารณวัฒน์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ รศ.ดร.ปรียาภรณ์ ตั้งคุณานันต์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วมและได้รับอนุมัติหัวข้อและเค้าโครง วิทยานิพนธ์ เมื่อวันที่ ๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๕

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมและเทคโนโลยี ขอความอนุเคราะห์ให้ นายกรนต์ ไชยเมืองมูล เก็บรวบรวมข้อมูล โดยใช้แบบสอบถาม ภายในสถานศึกษาของท่านได้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาและหวังว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดีและขอขอบคุณเป็นอย่างยิ่งมา ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วรพงษ์ ไพรินทร์)

ผู้ช่วยคณบดีฝ่ายวิชาการ ปฏิบัติการแทน

คมปดี

๑๑ ก.ย. ๖๕ เวลา ๒๑:๑๑:๑๔ Non-PKI Server Sign-LN

Signature Code : OOA2A-DQAMg-BFAEE-AOABD

งานบริหารวิชาการบัณฑิตศึกษา
ส่วนสนับสนุนวิชาการ
โทร ๐๒-๓๒๙-๘๐๐๐ ต่อ ๓๖๙๒
โทรสาร ๐๒-๓๒๙-๘๔๓๖
ติดต่อนักศึกษา โทร ๐๘๔-๐๐๗-๔๗๗๐

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง การวิเคราะห์องค์ประกอบคุณลักษณะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี

FACTOR ANALYSIS OF CHANGE AGENTS CHARACTERISTICS OF SCHOOL ADMINISTRATORS
UNDER SECONDARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE PATHUMTHANI

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามเพื่อการวิจัยฉบับนี้ มีจุดมุ่งหมายเพื่อการศึกษา เรื่อง การวิเคราะห์องค์ประกอบคุณลักษณะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี เท่านั้น โดยข้อมูลที่ได้รับจากการตอบแบบสอบถามฉบับนี้เป็นการนำเสนอผลการวิจัยในภาพรวมเท่านั้นและจะไม่มีผลกระทบต่อผู้ตอบแบบสอบถามแต่ประการใด ผู้วิจัยจึงขอความกรุณาจากท่านได้ตอบแบบสอบถามครบทุกข้อตามความเป็นจริง เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อการบริหารจัดการศึกษาให้มีคุณภาพมากยิ่งขึ้นต่อไป

2. แบบสอบถามฉบับนี้แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบสอบถามแบบเลือกตอบ (Check List) จำนวน 5 ข้อ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับองค์ประกอบคุณลักษณะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี จำนวน 45 ข้อ

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณอย่างสูงที่ท่านได้ให้ความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถามในครั้งนี้

นายกรนต์ ไชยเมืองมูล

นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมและเทคโนโลยี

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน [] หน้าข้อความที่ตรงกับความเป็นจริงของท่าน

1. เพศ

[] ชาย [] หญิง

2. อายุ

[] 20 – 30 ปี [] 31 – 40 ปี

[] 41 – 50 ปี [] 51 – 60 ปี

3. ระดับการศึกษา

[] ปริญญาตรี [] ปริญญาโท [] ปริญญาเอก

4. ตำแหน่ง

[] ผู้บริหารสถานศึกษา [] ครูที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษา

5. ประสบการณ์ทำงานในตำแหน่งปัจจุบัน

[] 1 – 10 ปี [] 11 – 20 ปี

[] 21 – 30 ปี [] มากกว่า 30 ปี

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับองค์ประกอบคุณลักษณะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี

คำชี้แจง โปรดพิจารณาข้อความต่อไปนี้ แล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับระดับความ
คิดเห็นของท่านโดยมีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

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

ตัวอย่างการตอบแบบสอบถาม

ข้อ	องค์ประกอบคุณลักษณะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
0	ผู้บริหารมีความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน	✓				

คำอธิบาย ผู้บริหารมีความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน เป็นองค์ประกอบคุณลักษณะผู้นำการ
เปลี่ยนแปลง อยู่ในระดับ มากที่สุด

ข้อ	องค์ประกอบคุณลักษณะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
1	ผู้บริหารมีทักษะในการสร้างแรงบันดาลใจให้กับครู					
2	ผู้บริหารมีความกล้าหาญและเปิดเผยข้อมูลในการทำงาน					
3	ผู้บริหารมีความเชื่อมั่นในความสามารถและศักยภาพของผู้ร่วมงาน					
4	ผู้บริหารสร้างแรงจูงใจในการทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย					
5	ผู้บริหารเป็นผู้ที่เรียนรู้ตลอดชีวิตและพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง					
6	ผู้บริหารสามารถเผชิญปัญหาและปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง ได้					
7	ผู้บริหารเป็นผู้มองการณ์ไกล มีเป้าหมาย และยุทธศาสตร์ในการทำงาน					
8	ผู้บริหารมีการกำหนดวิสัยทัศน์ในการทำงาน					
9	ผู้บริหารมีการสื่อสารวิสัยทัศน์ในการทำงาน					

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ข้อ	องค์ประกอบคุณลักษณะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
10	ผู้บริหารมีการสื่อสารทั้งแบบสองทางและเป็นรายบุคคลเพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพ					
11	ผู้บริหารสร้างค่านิยมที่ดีในการทำงานให้กับครู					
12	ผู้บริหารประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในการทำงาน					
13	ผู้บริหารส่งเสริมสนับสนุนให้ครูพัฒนาศักยภาพของตนเองอย่างเต็ม ความสามารถ					
14	ผู้บริหารมีความเชื่อมั่นในตนเอง					
15	ผู้บริหารมีความซื่อสัตย์และความยุติธรรมในการทำงาน					
16	ผู้บริหารมีการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างและวิธีการทำงานเพื่อนำพา สถานศึกษาให้อยู่รอด					
17	ผู้บริหารสามารถทำให้ครูมีความผูกพันต่อวิทยาลัยฯ ร่วมกัน					
18	ผู้บริหารมีความมุ่งมั่นในเป้าหมายและการมีเป้าหมายร่วมกับครู					
19	ผู้บริหารมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์มุ่งมั่นในการทำงานเพื่อประโยชน์ของ สถานศึกษา					
20	ผู้บริหารสร้างความไว้วางใจซึ่งกันและกันในการทำงานกับครู					
21	ผู้บริหารมีการกระตุ้นการใช้ปัญญาและความคิดสร้างสรรค์ของครูให้ เปลี่ยนแปลงวิธีการทำงานอย่างมีระบบ					
22	ผู้บริหารมีความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน					
23	ผู้บริหารสามารถโน้มน้าวครูให้เปลี่ยนแปลงวิธีการทำงาน					
24	ผู้บริหารมีการวิเคราะห์ความต้องการและความสามารถของครูรายบุคคล					
25	ผู้บริหารมีทักษะการวิเคราะห์ที่ยอดเยียมในการทำงาน					
26	ผู้บริหารเป็นผู้ฟังที่ดี เปิดโอกาสให้ครูแสดงความคิดเห็นเพื่อประกอบการ ตัดสินใจในการทำงาน					
27	ผู้บริหารใช้การประนีประนอมเพื่อการจัดการความขัดแย้ง					
28	ผู้บริหารเป็นนักออกแบบระบบและวิธีการทำงานที่ยอดเยียม					
29	ผู้บริหารมีทักษะในการเป็นครูที่ดี					
30	ผู้บริหารทำหน้าที่เป็นที่เลี้ยง โคว์ หรือที่ปรึกษาในการทำงานให้กับครู					
31	ผู้บริหารมีความรู้ ความเข้าใจ และมีทักษะที่หลากหลายในการทำงาน					
32	ผู้บริหารมีความรู้ ความเข้าใจในวิธีการและรูปแบบการสื่อสารเพื่อพัฒนา สถานศึกษา					

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ข้อ	องค์ประกอบคุณลักษณะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
33	ผู้บริหารสร้างความเป็นหนึ่งเดียวกันของครูในสถานศึกษา					
34	ผู้บริหารแสดงออกถึงความเอาใจใส่ความรู้สึกรักของครู					
35	ผู้บริหารสร้างความผูกพันและความใกล้ชิดในการทำงานร่วมกันกับครู					
36	ผู้บริหารมีการออกแบบโครงสร้างและจัดลำดับความสำคัญในการทำงาน					
37	ผู้บริหารมีการจัดสรรทรัพยากรที่มีประสิทธิภาพและเพียงพอในการทำงาน					
38	ผู้บริหารมีการสร้างขวัญกำลังใจและรักษาผลประโยชน์ของสถานศึกษา และครู					
39	ผู้บริหารส่งเสริมการทำงานแบบมีส่วนร่วมและการทำงานเป็นทีมกับครู					
40	ผู้บริหารมีความอดทนและไม่ทอดทิ้งในการทำงาน					
41	ผู้บริหารแสดงออกถึงความกระตือรือร้นในการทำงาน					
42	ผู้บริหารมีความยืดหยุ่นและปรับเปลี่ยนการทำงานให้ทันต่อการ เปลี่ยนแปลง					
43	ผู้บริหารสามารถมองเห็นโอกาสในการเติบโตของสถานศึกษาในทุก สถานการณ์					
44	ผู้บริหารมีการปรับปรุงประสิทธิภาพการดำเนินงานของสถานศึกษาอย่าง ต่อเนื่อง					
45	ผู้บริหารมีความรับผิดชอบในการทำงาน					

ขอขอบพระคุณที่ให้ความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถาม

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ ค.1 ค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถามเกี่ยวกับคุณลักษณะผู้นำการเปลี่ยนแปลง
ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี

ข้อที่	ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ					ผลรวม	ค่า IOC	แปลผล
	1	2	3	4	5			
1	1	1	1	0	1	4	0.8	ใช้ได้
2	1	-1	1	1	1	3	0.6	ใช้ได้
3	1	1	1	1	1	5	1.0	ใช้ได้
4	1	1	1	1	1	5	1.0	ใช้ได้
5	1	1	1	1	1	5	1.0	ใช้ได้
6	1	1	1	1	1	5	1.0	ใช้ได้
7	1	1	1	1	1	5	1.0	ใช้ได้
8	1	-1	1	1	1	3	0.6	ใช้ได้
9	1	-1	1	1	1	3	0.6	ใช้ได้
10	1	1	1	0	1	4	0.8	ใช้ได้
11	1	1	1	1	1	5	1.0	ใช้ได้
12	1	1	1	1	1	5	1.0	ใช้ได้
13	1	1	1	1	1	5	1.0	ใช้ได้
14	1	1	1	1	1	5	1.0	ใช้ได้
15	1	1	1	1	1	5	1.0	ใช้ได้
16	1	0	1	0	1	3	0.6	ใช้ได้
17	1	1	1	0	1	4	0.8	ใช้ได้
18	1	0	1	1	1	4	0.8	ใช้ได้
19	1	1	1	1	1	5	1.0	ใช้ได้
20	1	1	1	1	1	5	1.0	ใช้ได้
21	1	1	1	1	1	5	1.0	ใช้ได้
22	1	1	1	1	1	5	1.0	ใช้ได้
23	1	1	1	1	1	5	1.0	ใช้ได้
24	1	1	1	1	1	5	1.0	ใช้ได้
25	1	1	1	1	1	5	1.0	ใช้ได้
26	1	1	1	1	1	5	1.0	ใช้ได้
27	1	1	1	1	1	5	1.0	ใช้ได้
28	1	1	1	1	1	5	1.0	ใช้ได้

เอกสารนี้เป็นเอกสารทบทวนใช้สำหรับอ้างอิงเท่านั้น ไม่อนุญาตให้เผยแพร่ไปยังบุคคลอื่นโดยไม่ได้รับอนุญาต

ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ ค.1 (ต่อ)

ข้อที่	ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ					ผลรวม	ค่า IOC	แปลผล
	1	2	3	4	5			
29	1	1	1	0	1	4	0.8	ใช้ได้
30	1	1	1	1	1	5	1.0	ใช้ได้
31	1	1	1	1	1	5	1.0	ใช้ได้
32	1	1	1	1	1	5	1.0	ใช้ได้
33	1	1	1	1	1	5	1.0	ใช้ได้
34	1	1	1	1	1	5	1.0	ใช้ได้
35	1	1	1	1	1	5	1.0	ใช้ได้
36	1	1	1	0	1	4	0.8	ใช้ได้
37	1	1	1	1	1	5	1.0	ใช้ได้
38	1	1	1	1	1	5	1.0	ใช้ได้
39	1	1	1	1	1	5	1.0	ใช้ได้
40	1	1	1	1	1	5	1.0	ใช้ได้
41	1	1	1	1	1	5	1.0	ใช้ได้
42	1	1	1	1	1	5	1.0	ใช้ได้
43	1	1	1	1	1	5	1.0	ใช้ได้
44	1	1	1	0	1	4	0.8	ใช้ได้
45	1	1	1	1	1	5	1.0	ใช้ได้

หมายเหตุ เกณฑ์การพิจารณาใช้ค่าดัชนีความสอดคล้องตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไป

ข้อคำถาม	จำนวน	45	ข้อ
ใช้ได้	จำนวน	45	ข้อ
ใช้ไม่ได้	จำนวน	0	ข้อ
รวมข้อคำถามที่ใช้ได้	จำนวน	45	ข้อ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

การวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ด้วยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของ Cronbach (alpha coefficient) จากแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ โดยทดลองใช้ (Tryout) กับครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน ผลการวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ มีค่าเท่ากับ .98

ตารางที่ ค.2 ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Standardized Items	N of Items
.98	.98	45

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



ภาคผนวก ง
ผลการตรวจสอบความสัมพันธ์ของตัวแปร

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ ง.1 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของตัวแปรสังเกตได้คุณลักษณะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
ปทุมธานี

ตัวแปร	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์																							
	X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10	X11	X12	X13	X14	X15	X16	X17	X18	X19	X20	X21	X22	X23	
X1	1.000																							
X2	.575*	1.000																						
X3	.599*	.676*	1.000																					
X4	.841*	.598*	.674*	1.000																				
X5	.595*	.769*	.726*	.660*	1.000																			
X6	.589*	.677*	.699*	.597*	.639*	1.000																		
X7	.565*	.645*	.718*	.637*	.637*	.686*	1.000																	
X8	.527*	.584*	.711*	.575*	.655*	.611*	.841*	1.000																
X9	.505*	.630*	.645*	.576*	.589*	.612*	.810*	.869*	1.000															
X10	.589*	.683*	.860*	.621*	.669*	.721*	.677*	.596*	.618*	1.000														
X11	.592*	.668*	.725*	.658*	.675*	.704*	.703*	.652*	.630*	.722*	1.000													
X12	.560*	.780*	.691*	.633*	.780*	.647*	.674*	.678*	.645*	.629*	.688*	1.000												
X13	.610*	.653*	.888*	.663*	.637*	.699*	.706*	.643*	.610*	.839*	.702*	.691*	1.000											
X14	.575*	.655*	.607*	.550*	.589*	.618*	.565*	.514*	.544*	.637*	.726*	.501*	.578*	1.000										
X15	.590*	.817*	.744*	.676*	.807*	.690*	.708*	.678*	.657*	.689*	.728*	.890*	.744*	.582*	1.000									
X16	.607*	.670*	.736*	.671*	.666	.862*	.715*	.653*	.633*	.712*	.730*	.700*	.736*	.590*	.762*	1.000								
X17	.526*	.629*	.667*	.609*	.599*	.623*	.868*	.858*	.850*	.628*	.675*	.656*	.678*	.541*	.714*	.687*	1.000							
X18	.586*	.672*	.739*	.661*	.668*	.696*	.728*	.666*	.656*	.704*	.911*	.713*	.750*	.749*	.787*	.777*	.734*	1.000						
X19	.600*	.673*	.707*	.642*	.658*	.709*	.697*	.637*	.594*	.715*	.886*	.660*	.740*	.764*	.732*	.744*	.681*	.919*	1.000					
X20	.588*	.703*	.684*	.631*	.635*	.719*	.653*	.594*	.671*	.701*	.698*	.638*	.705*	.636*	.720*	.710*	.648*	.723*	.712*	1.000				
X21	.561*	.616*	.603*	.573*	.617*	.636*	.587*	.490*	.521*	.639*	.573*	.508*	.572*	.693*	.565*	.587*	.508*	.579*	.580*	.770*	1.000			
X22	.586*	.662*	.705*	.639*	.592*	.708*	.682*	.620*	.632*	.683*	.677*	.667*	.694*	.634*	.719*	.712*	.665*	.714*	.672*	.841*	.726*	1.000		
X23	.601*	.718*	.698*	.633*	.638*	.712*	.656*	.607*	.652*	.695*	.691*	.652*	.698*	.669*	.713	.725*	.662*	.728*	.696*	.926*	.776*	.859*	1.000	

หมายเหตุ *p<.01

ตารางที่ ง.1 (ต่อ)

ตัวแปร	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์																						
	X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10	X11	X12	X13	X14	X15	X16	X17	X18	X19	X20	X21	X22	X23
X24	.633*	.703*	.857*	.667*	.628*	.700*	.659*	.601*	.602*	.856*	.701*	.623*	.835*	.652*	.702*	.712*	.643*	.715*	.714*	.731*	.617*	.705*	.746*
X25	.622*	.614*	.591*	.581*	.595*	.624*	.563*	.506*	.572*	.650*	.769*	.536*	.602*	.794*	.617*	.618*	.569*	.794*	.780*	.681*	.665*	.600*	.684*
X26	.579*	.674*	.643*	.589*	.617*	.689*	.644*	.561*	.617*	.674*	.680*	.640*	.687*	.612*	.690*	.682*	.616*	.695*	.664*	.884*	.787*	.848*	.881*
X27	.579*	.807*	.733*	.631*	.786*	.690*	.696*	.643*	.656*	.679*	.695*	.843*	.733*	.574*	.908*	.729*	.679*	.754*	.711*	.688*	.567*	.742*	.681*
X28	.600*	.670*	.687*	.622*	.605*	.843*	.668*	.587*	.566*	.671*	.668*	.631*	.687*	.644*	.702*	.873*	.652*	.715*	.704*	.670*	.616*	.695*	.673*
X29	.596*	.665*	.837*	.618*	.601*	.703*	.672*	.594*	.595*	.848*	.672*	.616*	.837*	.665*	.705*	.704*	.646*	.707*	.696*	.693*	.622*	.708*	.718*
X30	.533*	.574*	.772*	.572*	.636*	.607*	.569*	.630*	.631*	.706*	.556*	.621*	.761*	.587*	.596*	.592*	.541*	.582*	.554*	.607*	.613*	.626*	.631*
X31	.595*	.691*	.701*	.658*	.632*	.693*	.679*	.640*	.642*	.657*	.881*	.665*	.679*	.752*	.715*	.739*	.663*	.882*	.858*	.677*	.566*	.666*	.702*
X32	.626*	.610*	.692*	.660*	.685*	.661*	.618*	.614*	.581*	.666*	.673*	.647*	.648*	.630*	.707*	.675*	.624*	.710*	.678*	.822*	.786*	.819*	.818*
X33	.568*	.719*	.709*	.633*	.628*	.700*	.688*	.617*	.662*	.695*	.857*	.640*	.665*	.786*	.713*	.693*	.672*	.880*	.845*	.746*	.632*	.728*	.762*
X34	.574*	.668*	.837*	.617*	.590*	.673*	.651*	.580*	.647*	.839*	.675*	.624*	.837*	.624*	.697*	.677*	.623*	.690*	.658*	.741*	.625*	.690*	.746*
X35	.583*	.729*	.852*	.637*	.619*	.692*	.649*	.591*	.657*	.853*	.704*	.635*	.820*	.638*	.694*	.715*	.655*	.708*	.676*	.756*	.641*	.708*	.762*
X36	.570*	.644*	.711*	.656*	.629*	.860*	.689*	.627*	.651*	.698*	.705*	.674*	.700*	.607*	.714*	.869*	.661*	.741*	.709*	.739*	.583*	.730*	.722*
X37	.551*	.646*	.562*	.595*	.586*	.764*	.557*	.451*	.534*	.597*	.563*	.510*	.541*	.625*	.555*	.731*	.543*	.600*	.590*	.617*	.661*	.581*	.651*
X38	.542*	.658*	.692*	.627*	.601*	.683*	.671*	.588*	.600*	.690*	.873*	.634*	.681*	.763*	.696*	.730*	.644*	.886*	.861*	.667*	.596*	.712*	.660*
X39	.752*	.665*	.626*	.796*	.558*	.662*	.609*	.569*	.650*	.641*	.632*	.628*	.626*	.591*	.673*	.657*	.604*	.659*	.640*	.727*	.615*	.658*	.687*
X40	.666*	.807*	.698*	.721*	.833*	.678*	.666*	.606*	.606*	.685*	.691*	.820*	.698*	.641*	.880*	.714*	.672*	.728*	.706*	.693*	.653*	.706*	.687*
X41	.833*	.611*	.634*	.848*	.629*	.635*	.612*	.532*	.532*	.674*	.649*	.597*	.634*	.642*	.669*	.682*	.607*	.684*	.685*	.662*	.624*	.674*	.676*
X42	.586*	.617*	.661*	.572*	.603*	.820*	.626*	.575*	.587*	.662*	.622*	.656*	.628*	.556*	.618*	.821*	.598*	.648*	.629*	.628*	.580*	.670*	.652*
X43	.554*	.661*	.636*	.566*	.559*	.689*	.796*	.729*	.742*	.700*	.649*	.554*	.606*	.675*	.640*	.650*	.771*	.653*	.672*	.639*	.636*	.654*	.653*
X44	.639*	.613*	.611*	.613*	.604*	.777*	.586*	.502*	.522*	.694*	.613*	.530*	.591*	.685*	.605*	.754*	.561*	.607*	.627*	.614*	.648*	.669*	.627*
X45	.627*	.770*	.681*	.640*	.807*	.661*	.611*	.597*	.576*	.654*	.631*	.726*	.649*	.654*	.781*	.643*	.585*	.656*	.635*	.663*	.650*	.667*	.667*

หมายเหตุ *p<.01

ตารางที่ ง.1 (ต่อ)

ตัวแปร	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์																						
	X24	X25	X26	X27	X28	X29	X30	X31	X32	X33	X34	X35	X36	X37	X38	X39	X40	X41	X42	X43	X44	X45	
X1																							
X2																							
X3																							
X4																							
X5																							
X6																							
X7																							
X8																							
X9																							
X10																							
X11																							
X12																							
X13																							
X14																							
X15																							
X16																							
X17																							
X18																							
X19																							
X20																							
X21																							
X22																							
X23																							

หมายเหตุ *p<.01

ตารางที่ ง.1 (ต่อ)

ตัวแปร	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์																						
	X24	X25	X26	X27	X28	X29	X30	X31	X32	X33	X34	X35	X36	X37	X38	X39	X40	X41	X42	X43	X44	X45	
X24	1.000																						
X25	.638*	1.000																					
X26	.653*	.643*	1.000																				
X27	.671*	.585*	.669*	1.000																			
X28	.691*	.615*	.610*	.692*	1.000																		
X29	.842*	.633*	.647*	.653*	.715*	1.000																	
X30	.696*	.591*	.620*	.596*	.523*	.709*	1.000																
X31	.740*	.724*	.648*	.683*	.679*	.641*	.538*	1.000															
X32	.686*	.675*	.808*	.642*	.633*	.659*	.636*	.642*	1.000														
X33	.716*	.815*	.708*	.680*	.663*	.698*	.620*	.830*	.658*	1.000													
X34	.834*	.668*	.703*	.664*	.678*	.826*	.768*	.643*	.630*	.746*	1.000												
X35	.878*	.663*	.720*	.662*	.684*	.859*	.763*	.693*	.658*	.762*	.894*	1.000											
X36	.740*	.625*	.657*	.704*	.818*	.702*	.621*	.682*	.672*	.711*	.695*	.702*	1.000										
X37	.626*	.652*	.611*	.578*	.758*	.641*	.541*	.597*	.631*	.631*	.593*	.640*	.739*	1.000									
X38	.680*	.746*	.638*	.708*	.690*	.673*	.538*	.835*	.621*	.854*	.687*	.683*	.673*	.576*	1.000								
X39	.645*	.603*	.675*	.638*	.621*	.648*	.613*	.623*	.626*	.708*	.693*	.701*	.665*	.595*	.647*	1.000							
X40	.705*	.675*	.676*	.836*	.685*	.709*	.609*	.680*	.722*	.708*	.670*	.720*	.689*	.631*	.682*	.653*	1.000						
X41	.701*	.655*	.645*	.626*	.623*	.657*	.579*	.639*	.721*	.655*	.619*	.678*	.668*	.593*	.619*	.815*	.739*	1.000					
X42	.663*	.589*	.630*	.630*	.749*	.635*	.593*	.634*	.603*	.652*	.625*	.687*	.830*	.674*	.625*	.613*	.641*	.642*	1.000				
X43	.707*	.608*	.624*	.600*	.659*	.700*	.493*	.659*	.615*	.664*	.617*	.682*	.637*	.596*	.679*	.586*	.654*	.644*	.634*	1.000			
X44	.700*	.660*	.608*	.617*	.781*	.627*	.530*	.624*	.648*	.638*	.602*	.637*	.763*	.759*	.624*	.551*	.668*	.677*	.750*	.705*	1.000		
X45	.702*	.621*	.626*	.793*	.602*	.627*	.606*	.662*	.689*	.647*	.610*	.647*	.650*	.599*	.632*	.576*	.853*	.668*	.595*	.613*	.673*	1.000	

หมายเหตุ *p<.01

ประวัติผู้เขียน

ชื่อ-สกุล	นายกรานต์ ไชยเมืองมูล
วัน-เดือน-ปีเกิด	13 เมษายน 2535
สถานที่เกิด	กรุงเทพมหานคร
ที่อยู่ปัจจุบัน	34 ม.8 ต.คลองห้า อ.คลองหลวง จ.ปทุมธานี 12120
ประวัติการศึกษา	ปีการศึกษา 2559 สำเร็จการศึกษา การศึกษาระดับบัณฑิต (กศ.บ.) สาขาวิชาสังคมศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ปีการศึกษา 2560 สำเร็จการศึกษา รัฐศาสตรบัณฑิต (ร.บ.) สาขาวิชารัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง ปีการศึกษา 2565 สำเร็จการศึกษา ครุศาสตรบัณฑิต (ค.อ.ม.) สาขาวิชาการบริหารการศึกษา สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า เจ้าคุณทหารลาดกระบัง
ประวัติการทำงาน	พ.ศ. 2560 – ปัจจุบัน ข้าราชการครู โรงเรียนที่ปิงกรวิทยาพัฒนา (มัธยมวัดหัตถสารเกษตร)ในพระราชูปถัมภ์ฯ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้