ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารจัดการโรงเรียนดีเด่นด้านคุณธรรม จริยธรรม ประจำปีการศึกษา 2559 สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

นางสาววิชุดา บุญชู

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต
แขนงวิชาบริหารการศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
พ.ศ. 2561

Transformational Leadership of School Administrators Affecting the Management of Excellent School in Moral and Ethics Academic Year of 2016 under The Office of The Basic Education Commission

Miss Wichuda Boonchoo

A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for
the Degree of Master of Education in Educational Administration
School of Educational Studies
Sukhothai Thammathirat Open University
2018

หัวข้อวิทยานิพนธ์ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารจัดการโรงเรียนดีเด่นด้านคุณธรรม จริยธรรม ประจำปีการศึกษา 2559 สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ชื่อและนามสกุล นางสาววิชุดา บุญชู

แขนงวิชา บริหารการศึกษา

สาขาวิชา ศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

อาจารย์ที่ปรึกษา 1. รองศาสตราจารย์ ดร.สฤษดิ์พงษ์ ลิมปิษเฐียร

2. อาจารย์ ดร.จำลอง นักฟ้อน

วิทยานิพนธ์นี้ ได้รับความเห็นชอบให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรระดับปริญญาโท เมื่อวันที่ 30 สิงหาคม 2562

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

..... ประธานกรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ดร.นิตยา ภัสสรศิริ)

..... กรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ดร.สฤษดิ์พงษ์ ลิมปิษเฐียร)

..... กรรมการ
(อาจารย์ ดร.จำลอง นักฟ้อน)

..... ประธานกรรมการบัณฑิตศึกษา
(รองศาสตราจารย์ ดร.วรางคณา จันทร์คง)

ชื่อวิทยานิพนธ์ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารจัดการโรงเรียนดีเด่นด้านคุณธรรม จริยธรรม ประจำปีการศึกษา 2559 สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ผู้วิจัย นางสาววิชุดา บุญชู **รหัสนักศึกษา** 2562300745

ปริญญา ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (บริหารการศึกษา)

อาจารย์ที่ปรึกษา (1) รองศาสตราจารย์ ดร.สฤษดิ์พงษ์ ลิมปิษเฐียร (2) อาจารย์ ดร. จำลอง นักฟ้อน

ปีการศึกษา 2561

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา (1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ได้รับรางวัลโรงเรียนดีเด่นด้านคุณธรรม จริยธรรม (2) การบริหารจัดการของโรงเรียนดีเด่นด้านคุณธรรม จริยธรรม (3) ความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาและการบริหารจัดการโรงเรียนดีเด่นด้านคุณธรรม จริยธรรม และ (4) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารจัดการโรงเรียนดีเด่นด้านคุณธรรม จริยธรรม

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ โรงเรียนดีเด่นด้านคุณธรรม จริยธรรม ประจำปี 2559 สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 31 แห่ง กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางสำเร็จรูปของเครจซี่และมอร์แกน กำหนดกลุ่มผู้ให้ข้อมูลแบบเจาะจง โดยมีผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้างานวิชาการ หัวหน้างานบริหารงานบุคคล หัวหน้างานงบประมาณ หัวหน้างานบริหารทั่วไป และครูผู้สอน จำนวนทั้งสิ้น 248 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา และการบริหารจัดการโรงเรียนดีเด่นด้านคุณธรรม จริยธรรม ซึ่งมีค่าความเที่ยงทั้งสองด้านเท่ากับ 0.96 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน และการถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน

ผลการวิจัยปรากฏว่า (1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนดีเด่นด้านคุณธรรม จริยธรรม โดยภาพรวมและรายด้านย่อยอยู่ในระดับมากที่สุด (2) การบริหารจัดการโรงเรียนดีเด่นด้านคุณธรรม จริยธรรม โดยภาพรวมและรายด้านปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด (3) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารจัดการโรงเรียนดีเด่นด้านคุณธรรม จริยธรรม ในภาพรวมพบว่าอยู่ในระดับปานกลาง (4) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารจัดการสถานศึกษาดีเด่นด้านคุณธรรม จริยธรรม คือ การสร้างแรงบันดาลใจ และ การคำนึงถึงปัจเจกบุคคล มีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

คำสำคัญ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง การบริหารจัดการ ผู้บริหารโรงเรียน โรงเรียนดีเด่นด้านคุณธรรม จริยธรรม

Thesis tile: Transformational Leadership of School Administrators Affecting the Management of Excellent School in Moral and Ethics Academic Year of 2016 under The Office of The Basic Education Commission
Researcher: Miss Wichuda Boonchoo; **ID:** 2562300745;
Degree: Master of Education (Educational Administration);
Thesis advisors: (1) Dr. Saritpong Limpisathian, Associate Professor;
(2) Dr. Jumlong Nugforn; **Academic year:** 2018

Abstract

The purposes of this research were to study (1) the transformational leadership level of school administrators; (2) the management level of excellent school in moral and ethics; (3) the relationship between transformational leadership of school administrators in excellent school in moral and ethics and the management of excellent school in moral and ethics; and (4) to study the affecting of the transformational leadership to the management of excellent school in moral and ethics under The Office of The Basic Education Commission in academic year 2016.

The sample size was determined based on Krejcie and Morgan's Sample Size Table. By using the purposive sampling, the respondents were school administrators, academic supervisors, head of personnel managements, budget supervisors, head of general administrations, and teachers. The research instruments were (1) a rating scale questionnaire on transformational leadership of school administrator and the management of excellent school in moral and ethics, with reliability coefficient of .96. Statistics employed for data analysis were the frequency, percentage, mean, standard deviation, Pearson's product-moment correlation coefficient, and stepwise multiple regression analysis.

The results of the study were as follows: (1) the overall transformational leadership of school administrators was rated at the highest level; (2) the overall management of excellent school in moral and ethics was rated at the highest level; (3) the relationship between the overall transformational leadership of school administrators and the overall management of excellent school in moral and ethics was at moderate level; and (4) the transformational leadership as focus on the aspect of the individualized consideration and the inspiration motivation affected the management of excellent school in moral and ethics in overall at the .05 level of statistical significance.

Keywords: Transformational Leadership, School Management, School Administrator, Excellent School in Moral and Ethics

กิตติกรรมประกาศ

การทำวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ สำเร็จลุล่วงได้ด้วยความกรุณาอย่างยิ่งจาก รองศาสตราจารย์ ดร. สฤษดิ์พงษ์ ลิมปิษเฐียร ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ซึ่งได้ให้ความรู้ ข้อคิด และข้อเสนอแนะ ตลอดจนตรวจแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ ในการทำวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ อย่างใกล้ชิด ต่อเนื่อง ตั้งแต่เริ่มต้นจนกระทั่งเสร็จสมบูรณ์ ขอขอบพระคุณคณาจารย์ทุกท่านในแขนงวิชาบริหารการศึกษา สาขาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ที่กรุณาให้ความรู้ด้านงานบริหารการศึกษา และฝึกทักษะในการศึกษาค้นคว้าเพื่อจัดทำวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งในความกรุณาเป็นอย่างยิ่ง

ขอขอบพระคุณผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับงานวิจัยฉบับนี้ไม่ว่าจะเป็นผู้บริหารและคณะครูในโรงเรียนดีเด่นด้านคุณธรรม จริยธรรมที่ได้ให้ความอนุเคราะห์สละเวลาตอบแบบสอบถาม และจัดส่งกลับคืนซึ่งส่งผลให้งานวิจัยครั้งนี้มีการดำเนินงานที่ราบรื่น สุดท้ายนี้ผู้วิจัยขอน้อมรำลึกพระคุณบิดา มารดา ครูอาจารย์ ผู้ให้การอบรม สั่งสอน สนับสนุน และให้กำลังใจที่ดี จนสามารถวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ได้สำเร็จลุล่วงด้วยดี

วิชุดา บุญชู

สิงหาคม 2562

สารบัญ

หน้า

บทคัดย่อภาษาไทย ..... ง

บทคัดย่อภาษาอังกฤษ ..... จ

กิตติกรรมประกาศ ..... ฉ

สารบัญตาราง ..... ฌ

สารบัญภาพ ..... ฎ

บทที่ 1 บทนำ 1

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา 1

วัตถุประสงค์การวิจัย 6

กรอบแนวคิดการวิจัย 7

ขอบเขตการวิจัย 8

นิยามศัพท์เฉพาะ 9

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ 12

บทที่ 2 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง 13

แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำและภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง 14

แนวคิดคุณธรรม จริยธรรมและโรงเรียนดีเด่นด้านคุณธรรม จริยธรรม 20

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง 26

บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย 36

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง 36

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย 37

การเก็บรวบรวมข้อมูล 39

การวิเคราะห์ข้อมูล 39

บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล 41

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม 41

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา 43

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ระดับการบริหารจัดการโรงเรียนดีเด่นด้านคุณธรรม จริยธรรม 48

สารบัญ (ต่อ)

หน้า

ตอนที่ 4 ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา กับการบริหารจัดการโรงเรียนดีเด่นด้านคุณธรรม จริยธรรม 54
ตอนที่ 5 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาต่อการบริหารจัดการโรงเรียนดีเด่นด้านคุณธรรม จริยธรรม 56
บทที่ 5 สรุปการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ 62
สรุปการวิจัย 62
อภิปรายผล 65
ข้อเสนอแนะ 71
บรรณานุกรม 73
ภาคผนวก 81
ก รายนามผู้เชี่ยวชาญเพื่อพิจารณาเครื่องมือ 82
ข หนังสือเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาเครื่องมือวิจัย 84
ค เครื่องมือการวิจัย 90
ง ค่าคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย 100
จ หนังสือขอทดลองเครื่องมือและหนังสือขอเก็บข้อมูลการวิจัย 109
ประวัติผู้วิจัย 112

สารบัญตาราง

หน้า

ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ ตำแหน่ง ประสบการณ์ในการทำงานการบริหารจัดการโรงเรียนดีเด่นด้านคุณธรรม จริยธรรม และอันดับวิทยฐานะ 41
ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลง ของผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพรวม 43
ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลง ของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการสร้างบารมีอย่างมีอุดมการณ์ 44
ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลง ของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการสร้างแรงบันดาลใจ 45
ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลง ของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการกระตุ้นเชาวน์ปัญญา 46
ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล 47
ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการบริหารจัดการโรงเรียนดีเด่น ด้านคุณธรรม จริยธรรมโดยภาพรวม 48
ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการบริหารจัดการโรงเรียนดีเด่น ด้านคุณธรรม จริยธรรมลักษณะพื้นฐานด้านกายภาพ 49
ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการบริหารจัดการโรงเรียนดีเด่น ด้านคุณธรรม จริยธรรมลักษณะพื้นฐานด้านการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ด้านคุณธรรม และจริยธรรม 50
ตารางที่ 4.10 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการบริหารจัดการโรงเรียนดีเด่น ด้านคุณธรรม จริยธรรมลักษณะพื้นฐานด้านการพัฒนาบุคลากร 51
ตารางที่ 4.11 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการบริหารจัดการโรงเรียนดีเด่น ด้านคุณธรรม จริยธรรมลักษณะพื้นฐานด้านการมีส่วนร่วมกับชุมชน ในการส่งเสริมด้านคุณธรรม และจริยธรรม 52
ตารางที่ 4.12 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการบริหารจัดการโรงเรียนดีเด่น ด้านคุณธรรม จริยธรรมลักษณะดีเด่น 53

สารบัญตาราง (ต่อ)

หน้า

ตารางที่ 4.13 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารจัดการโรงเรียนดีเด่นด้านคุณธรรม จริยธรรมในภาพรวมและรายด้าน 55
ตารางที่ 4.14 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) ค่าสัมประสิทธิ์การทำนาย (R^2) ค่าสัมประสิทธิ์การทำนายที่ปรับแก้ (Adjusted R^2) และการทดสอบนัยสำคัญของค่าสัมประสิทธิ์การทำนายที่ปรับแก้ของการวิเคราะห์โมเดลที่ 1 (Enter) 57
ตารางที่ 4.15 การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนแต่ละตัวแปรของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อการบริหารจัดการโรงเรียนดีเด่นด้านคุณธรรม จริยธรรมโมเดลที่ 1 58
ตารางที่ 4.16 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) ค่าสัมประสิทธิ์การทำนาย (R^2) ค่าสัมประสิทธิ์การทำนายที่ปรับแก้ (Adjusted R^2) และการทดสอบนัยสำคัญของค่าสัมประสิทธิ์การทำนายที่ ปรับแก้ของการวิเคราะห์โมเดลที่ 2 และ 3 (Stepwise) 59
ตารางที่ 4.17 การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนแต่ละตัวแปรของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อการบริหารจัดการโรงเรียนดีเด่นด้านคุณธรรม จริยธรรมโมเดลที่ 2 และ 3 59

สารบัญภาพ

หน้า

ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดการวิจัย 7

บทที่ 1
บทนำ

1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การศึกษาเป็นกลไกหลักในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์หรือพลเมืองของประเทศให้มีคุณภาพ มีศักยภาพ มีทักษะ ความรู้ความสามารถและสมรรถนะ มีความพร้อมที่จะรับมือกับกระแสความเปลี่ยนแปลงของโลกซึ่งเป็นแรงกดดันภายนอก และแรงกดดันภายในประเทศที่เป็นวิกฤติปัญหาที่เกิดขึ้น การศึกษาเป็นการพัฒนาคนที่จะส่งผลไปสู่การพัฒนาประเทศต่อไปในอนาคต แต่ละประเทศทั่วโลกจึงมุ่งให้ความสำคัญต่อการพัฒนาการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพของพลเมืองของตนเองเพื่อจะเป็นกำลังสำคัญในการพัฒนาประเทศต่อไป (คณะกรรมการอิสระเพื่อการปฏิรูปการศึกษา, 2560, น. 25)

ปัจจุบันหลายประเทศที่มีการจัดการศึกษาอยู่ในระดับแนวหน้าของโลกต่างให้ความสำคัญต่อการจัดการศึกษาในหลายมิติด้วยกัน โดยมิติที่หลายประเทศต่างให้ความสำคัญคือ การศึกษาเพื่อความเป็นพลเมือง (Civic Education) ซึ่งความเป็นพลเมืองนั้น หมายถึง การเป็นผู้ที่มีความรู้ ความเข้าใจ ทักษะ เจตคติและค่านิยม ตลอดจนมีพฤติกรรมที่ดี มีคุณธรรม จริยธรรม มีความรับผิดชอบทั้งต่อตนเอง สังคม และประเทศชาติ เป็นพลเมืองและพลโลกที่ดีตามระบอบประชาธิปไตย (สำนักเลขาธิการสภาการศึกษา, 2559, น. 17) อย่างเช่นสาธารณรัฐสิงคโปร์ซึ่งได้ชื่อว่าเป็นประเทศที่มีประชากรที่มีคุณภาพชีวิตดีที่สุดในเอเชียและอันดับที่ 11 ของโลก ซึ่งเป็นผลมาจากการที่ประเทศสิงคโปร์ให้ความสำคัญกับการศึกษาพลเมืองเป็นอย่างมาก โดยในปี พ.ศ. 2508 สิงคโปร์ประกาศเป็นรัฐอธิปไตยการจัดการศึกษาพลเมืองเริ่มขึ้นครั้งแรก เรียกว่า คุณธรรมจริยธรรม ต่อมาในปี พ.ศ. 2510 หลักสูตรพลเมืองเปลี่ยนชื่อเป็น พลเมือง ต่อมาเรียกว่า หลักสูตรการศึกษาสำหรับการใช้ชีวิต และปัจจุบันได้มีการจัดการศึกษาภายใต้ 3 แนวคิดหลัก คือ 1) อัตลักษณ์ร่วมของผู้เรียน 2) ความสัมพันธ์กับชุมชน สังคมที่ส่งผลต่อร่างกาย จิตใจ สังคมและคุณธรรม จริยธรรม 3) ทางเลือก เพื่อให้ผู้เรียนรู้จักเลือกดำเนินชีวิตที่ถูกต้องจากการเรียนรู้ ซึ่งแนวคิดดังกล่าวเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลให้สาธารณรัฐสิงคโปร์มีความโดดเด่นด้านพลเมืองที่มีความรับผิดชอบ ความรู้ความสามารถจนเป็นที่ยอมรับจากนานาชาติในปัจจุบัน (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2559, น. 101-103)

สาธารณรัฐฟินด์แลนด์เป็นอีกหนึ่งประเทศที่ประสบความสำเร็จและเป็นแบบอย่างด้านการจัดการศึกษาของหลายๆ ประเทศในโลก โดยหนึ่งในความสำเร็จด้านการพัฒนาผู้เรียนที่มีคุณภาพของสาธารณรัฐฟินแลนด์คือ การจัดหลักสูตรการศึกษาพลเมือง ที่มุ่งเน้นการเตรียมผู้เรียนให้เป็นพลเมืองตื่นรู้ (Active Citizen) สนับสนุนให้ผู้เรียนมีความรับผิดชอบทางจริยธรรมของสังคม และเกิดทักษะความรู้ที่จำเป็น เป็นพลเมืองตื่นรู้และรับผิดชอบต่อสังคม โดยให้มีการรวมตัวกันในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับพลเมืองบนพื้นฐานหลักการของการพัฒนา ซึ่งเป็นกรอบในการสร้างพลเมืองฟินแลนด์ ส่งผลให้ประชาชนของฟินแลนด์มีความโดดเด่นด้านความตื่นรู้ในสิทธิหน้าที่และความรับผิดชอบ ความเป็นพลเมือง มีความรู้ความสามารถและทักษะการเรียนรู้อยู่ในระดับต้นๆ ของโลก (ประวีณา อัสโย, 2559, น. 18-19)

ประเทศญี่ปุ่นเป็นอีกหนึ่งที่ประสบความสำเร็จในการจัดการศึกษาและการพัฒนาคุณภาพของประชากร ประชากรของประเทศญี่ปุ่นมีคุณลักษณะที่ดีในด้านการมีวินัยและความรับผิดชอบต่อหน้าที่ ซึ่งคุณลักษณะเหล่านี้เป็นผลมาจากการปลูกฝังเรื่องคุณธรรมจริยธรรม โดยการเรียนรู้หรือการสอนคุณธรรมในประเทศญี่ปุ่นนั้น เรียกว่า การเรียนรู้เรื่องคุณธรรม (Moral Education) ซึ่งได้เริ่มมีการจัดการเรียนการสอนตั้งแต่ พ.ศ. 2415 โดยถูกจัดให้เป็นวิชาที่มีความสำคัญสูงสุดเรื่อยมา ในปี พ.ศ. 2433 การจัดการศึกษาของประเทศญี่ปุ่นยึดหลักพื้นฐานสำคัญ 2 ประการคือ คุณธรรมและการศึกษาเพื่อชาติ โดยถือว่าการสอนคุณธรรมเป็นจุดเน้นของกิจกรรมทางการศึกษาเพื่อกระตุ้นให้ประชาชนมีความรักชาติสูงสุด เนื่องจากญี่ปุ่นมีนโยบายรัฐนิยมหรือชาตินิยม และถึงแม้จะมีความเปลี่ยนแปลงภายในประเทศในด้านใดก็ตามการสอนคุณธรรมก็ยังคงอยู่ในเนื้อหาและหลักปฏิบัติตลอดมาแม้จะไม่ได้ถูกจัดเป็นวิชาเฉพาะเหมือนในอดีต จนกระทั่งได้มีการปรับปรุงพระราชบัญญัติการศึกษา พ.ศ. 2549 ซึ่งมีแนวคิดที่จะยกระดับการเรียนรู้เรื่องคุณธรรมให้เป็นวิชาเฉพาะเหมือนในอดีต และมีการจัดการเรียนการสอนวิชาคุณธรรมตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ.2561 – 2562 เนื่องจากเห็นว่าวิชาคุณธรรมช่วยให้ผู้เรียนสามารถใช้ชีวิตเพื่อตัวเองได้ดีขึ้นและสามารถพัฒนาสังคมและประเทศได้อย่างยั่งยืน (ภัทณิดา พันธุมเสน และ ทาคาโยชิ มากิ, 2560, น. 23-25)

กล่าวได้ว่า การจัดการศึกษาของประเทศดังกล่าวข้างต้นมุ่งเน้นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในคุณลักษณะด้านการมีคุณธรรมจริยธรรมซึ่งถือเป็นปัจจัยสำคัญในการพัฒนาประชากรในประเทศให้เป็นพลเมืองของโลก ส่งผลให้ประชากรของประเทศดังกล่าวเป็นประชากรที่มีคุณภาพ มีความรู้ความสามารถ มีศักยภาพ มีความรับผิดชอบต่อตนเองและสังคม แต่ในขณะที่หลายประเทศประสบความสำเร็จในการพัฒนาคน ประเทศไทยกลับกำลังเผชิญกับปัญหาคุณภาพของคน เนื่องจาก ปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงทางด้านเทคโนโลยีที่รวดเร็ว กระแสความเปลี่ยนแปลงของ

โลกในยุคดิจิทัลส่งผลต่อค่านิยมของคนไทยเป็นอย่างมาก ทำให้คนไทยมีพฤติกรรมเลียนแบบ ขาดทักษะทางสังคม ขาดปฏิสัมพันธ์กับคนรอบข้างและขาดทักษะในการเลือกรับ คัดกรองสิ่งที่เหมาะสมมาปรับใช้ในชีวิตประจำวัน ส่งผลให้เกิดพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสม (เต็มศิริ ทรงเจริญ, 2561, น. 11) โดยผลการศึกษาวิเคราะห์สภาวะการศึกษาไทยปี 2559 - 2560 ตามเป้าหมายของแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 – 2579 ใน 4 ด้าน ได้แก่ ด้านโอกาสทางการศึกษา ด้านความเท่าเทียม ด้านคุณภาพการศึกษา และด้านประสิทธิภาพการศึกษา พบว่า ในด้านคุณภาพการศึกษา ยังมีผลการพัฒนาคุณภาพการศึกษาที่ยังไม่น่าพึงพอใจ โดยมีผลคะแนนการทดสอบทางการศึกษาระดับขั้นพื้นฐาน (O-NET) ทั้ง 3 ระดับคือ ป.6 ม.3 และ ม.6 และผลการประเมินในระดับนานาชาติทั้ง TIMSS และ PISA อยู่ในระดับที่ต่ำกว่าค่าเฉลี่ย ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่า เด็กไทยยังขาดทักษะในการเรียนรู้ การคิดวิเคราะห์ สังเคราะห์ การแก้ปัญหา และนอกจากเด็กไทยจะมีความสามารถทางด้านวิชาการต่ำแล้ว เด็กและเยาวชนไทยยังมีปัญหาด้านคุณธรรม จริยธรรม และพฤติกรรม เช่น การไม่มีวินัย ขาดความรับผิดชอบ ขาดจิตอาสา การใช้ความรุนแรง และปัญหายาเสพติด ซึ่งเป็นปัญหาสำคัญที่ท้าทายสำหรับการจัดการศึกษาเพื่อสร้างพลเมืองที่ดี (โชติกา วรรณบุรี, 2561, น. 7-8)

แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 – 2579 ระบุว่า เด็กไทยยังมีปัญหาหลายประการ รวมทั้งปัญหาด้านคุณธรรม จริยธรรม และการขาดความตระหนักถึงความสำคัญของการมีวินัย ความซื่อสัตย์สุจริต และการมีจิตสาธารณะ จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องให้ความสำคัญในการวางรากฐานให้เด็กไทยมีค่านิยมและพฤติกรรมที่ดี มีการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรม และคุณลักษณะอันพึงประสงค์ให้กับเด็กไทย เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560, น. 71) นอกจากนี้ยังมีเสียงสะท้อนจากสถานประกอบการเกี่ยวกับความต้องการคุณลักษณะของผู้เรียน โดยผลจากการประชุมระดมความคิดเห็น เรื่อง คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้เรียนตามอัตลักษณ์ ความต้องการและภูมิสังคม ในเขตพื้นที่ 4 ภูมิภาค ได้แก่ ภาคเหนือ ภาคใต้ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือและภาคตะวันออก ได้ข้อสรุปตรงกันว่าทั้ง 4 ภูมิภาคเน้นคุณลักษณะของการเป็น “คนดี” มากที่สุด เนื่องจากการเป็นคนดี มีคุณธรรมจริยธรรมเป็นพื้นฐานสำคัญที่สุด โดยส่วนใหญ่มองว่าการได้คนดีมาทำงานในสถานประกอบการนั้น สถานประกอบการจะสามารถพัฒนาให้เป็น “คนเก่ง” ได้ง่าย ซึ่งคุณลักษณะผู้เรียนที่สถานประกอบการต้องการคือ มีวินัย รับผิดชอบ ขยัน อดทน มีน้ำใจ ซื่อสัตย์สุจริต เป็นคนดี มีคุณธรรม จริยธรรม รู้หน้าที่ มีจิตอาสา ใฝ่เรียนรู้ มีทักษะชีวิต ทักษะฝีมือ มีทัศนคติที่ดีต่องานที่ทำ และมีทักษะทางภาษาต่างประเทศ ซึ่งคุณสมบัติดังกล่าวที่สถานประกอบการต้องการส่วนใหญ่ล้วนเกี่ยวข้องกับเรื่องคุณธรรม จริยธรรมทั้งสิ้น (พรพรหม เทพเรืองชัย, 2561, น. 25-26)

จากสภาวะดังกล่าวจึงมีการเร่งสร้างอัตลักษณ์ของเด็กไทยในศตวรรษที่ 21 โดยดำเนินการขับเคลื่อนแผนงานตามยุทธศาสตร์ของแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 – 2579 ในเรื่องการจัดการศึกษาเพื่อความมั่นคงของสังคมและประเทศชาติ โดยมุ่งเน้น “การเป็นพลเมืองดี มีวินัย ภูมิใจในชาติ” ซึ่งจะเป็นการดำเนินการที่สอดคล้องกับเป้าหมายการปฏิรูปประเทศตามยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2561 – 2580) ที่กำหนดในยุทธศาสตร์ที่ 3 คือ ยุทธศาสตร์การพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ โดยระบุให้มีการปรับเปลี่ยนค่านิยมและวัฒนธรรม (Transformation of Culture) เพื่อสร้างคนไทยให้มีคุณภาพ คุณธรรม จริยธรรม มีระเบียบวินัยและเคารพกฎหมาย (ราชกิจจานุเบกษา, 2561) โดยดำเนินการให้สอดรับกับแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 – 2579 ที่ได้กำหนดไว้ในยุทธศาสตร์ที่ 3 ว่าด้วยการพัฒนาศักยภาพคนทุกช่วงวัยและการสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ ซึ่งสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของยุทธศาสตร์ที่ 3 คือ ให้เด็กทุกคนได้รับการศึกษาที่มีคุณภาพสอดรับกับทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 มีทักษะชีวิต มีพฤติกรรมการบริโภคที่ถูกต้องเหมาะสม และมีคุณธรรม จริยธรรม ตลอดจนได้รับการพัฒนาอย่างมีคุณภาพในด้านความรู้ทักษะอาชีพ ทักษะชีวิต ทักษะการทำงานที่สอดคล้องกับความต้องการของตลาดงาน

อย่างไรก็ดีการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติและแผนการศึกษาแห่งชาติสู่การปฏิบัตินั้นจำเป็นต้องอาศัยหน่วยงานส่วนกลางซึ่งประกอบด้วย กระทรวงศึกษาธิการ หน่วยงานในกระทรวงศึกษาธิการ เช่น สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานคณะกรรมการ การอาชีวศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัย สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา และหน่วยงานอื่นนอกกระทรวงศึกษาธิการที่รับผิดชอบจัดการศึกษา เป็นต้น ส่วนระดับภูมิภาคประกอบด้วย สำนักงานศึกษาธิการภาค สำนักงานศึกษาธิการจังหวัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เป็นต้น รวมทั้งระดับสถานศึกษาและระดับห้องเรียน ซึ่งในระดับสถานศึกษานี้จะต้องอาศัยผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องซึ่งมีบทบาทสำคัญในการรับนโยบายและนำลงสู่การปฏิบัติ นั่นคือ ผู้บริหารสถานศึกษา (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560, น.141)

การบริหารจัดการสถานศึกษาที่มีประสิทธิภาพนั้น ส่งผลโดยตรงต่อคุณภาพของผู้เรียนเป็นอย่างมาก สถานศึกษาที่มีการบริหารจัดการที่ดีในทุกๆ ด้าน ย่อมจะประสบความสำเร็จในการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียน ตลอดจนสามารถยกระดับคุณภาพของสถานศึกษาให้เป็นที่ยอมรับจากชุมชน สังคม ซึ่งการบริหารจัดการสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพนั้นจำเป็นต้องอาศัยปัจจัยสำคัญหลายด้านด้วยกัน และปัจจัยที่มีความสำคัญและส่งผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการบริหารงานในสถานศึกษาเป็นอย่างมากนั้นก็คือ ผู้บริหารสถานศึกษา (ดาวสวรรค์ พ่วงสมจิตต์, 2552; วินิจ เกตขำ, 2546) ซึ่งถือเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญต่อการบริหารจัดการองค์การเพื่อ

นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงอย่างมีประสิทธิภาพ และการจะนำพาองค์การไปสู่การบรรลุความสำเร็จตามเป้าหมายนั้นจำเป็นต้องอาศัยผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำ โดยจะต้องเป็นผู้นำและผู้ที่คอยประสานความร่วมมือจากทุกๆ ฝ่ายที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษา เพื่อผลักดันให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในด้านการจัดการเรียนการสอน การประสานสัมพันธ์ การระดมทรัพยากรตลอดจนการใช้ทรัพยากรที่มีประสิทธิภาพ (สุพล วังสินธ์, 2545, น.29) ภาวะผู้นำจึงถือเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีความสำคัญอย่างยิ่งในการบริหารจัดการสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นจะต้องมีคุณสมบัติด้านภาวะผู้นำเพื่อให้สามารถบริหารงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการบริหารงานการศึกษาให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคม ดังนั้นภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงจึงเข้ามามีบทบาทสำคัญต่อการบริหารสถานศึกษา เนื่องจากการเปลี่ยนแปลงเป็นกระบวนการหนึ่งที่จะนำพาองค์การจากสภาพปัจจุบันไปสู่ภาวะในอนาคตตามที่ต้องการ (นุชา สระสม, 2552, น.1) ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ เทรซี และ ชี (2013/2557) ที่ว่า โลกปัจจุบันต้องการผู้นำสองแบบคือ ผู้นำในการเปลี่ยนแปลง และผู้นำในการลงมือปฏิบัติซึ่งเป็นผู้ที่มีวิสัยทัศน์ กล้าหาญ พร้อมจะนำพาเราไปสู่อนาคต โดยเป็นผู้ที่กำหนดวิธีการ หนทาง ตลอดจนเป็นผู้กระตุ้น สร้างแรงจูงใจ เป็นผู้นำที่สามารถทำงานให้ประสบความสำเร็จลุล่วงด้วยตนเอง หรือมอบหมายงานให้ผู้ร่วมงานเพื่อสร้างสรรค์ผลงานด้วยความเชื่อมั่น

ในปี 2550 ธนาคารออมสิน ร่วมกับสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ ได้จัดกิจกรรมการประกวดสถานศึกษาที่ดำเนินโครงการส่งเสริมความรู้ความเข้าใจ และปฏิบัติจริงด้านคุณธรรม จริยธรรม การออม และปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ดีเด่น เพื่อเฉลิมพระเกียรติในโอกาสมหามงคลที่พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว รัชกาลที่ 9 ทรงมีพระชนมพรรษา 80 พรรษา โดย จัดประกวดสถานศึกษาและนักเรียนที่มีความประพฤติดีเด่นด้านคุณธรรม จริยธรรม การออม และการน้อมนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงไปใช้ในชีวิต โดยธนาคารออมสินได้ให้การสนับสนุนงบประมาณเป็นเงินรางวัล และค่าใช้จ่ายในการจัดประกวดโรงเรียนและนักเรียนดีเด่นปีละ 8 ล้านบาท และจัดประกวดต่อเนื่องเป็นระยะเวลา 10 ปี โดยขอความร่วมมือให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาทุกเขต ดำเนินการให้โรงเรียนในสังกัดสมัครเข้าร่วมกิจกรรมและทำการคัดเลือกโรงเรียนดีเด่น 1 โรงเรียนตามเกณฑ์ที่กระทรวงศึกษาธิการกำหนด แล้วส่งผลการคัดเลือกให้คณะกรรมการระดับกลุ่มสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เพื่อทำการคัดเลือกโรงเรียนดีเด่นไว้กลุ่มละ 1 – 2 โรงเรียน ได้รับรางวัลจากธนาคารออมสิน โรงเรียนละ 100,000 บาท เพื่อใช้ในการจัดกิจกรรมปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรม และน้อมนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในวิถีชีวิตของครูและนักเรียน (ธนาคารออมสิน, 2556, น.10-11)

ในปีการศึกษา 2559 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาทุกเขต ดำเนินการให้โรงเรียนในสังกัดสมัครเข้าร่วมกิจกรรมและทำการคัดเลือกโรงเรียนดีเด่น 1 โรงเรียนตามเกณฑ์ที่กระทรวงศึกษาธิการกำหนด แล้วส่งผลการคัดเลือกให้คณะกรรมการระดับกลุ่มสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เพื่อทำการคัดเลือก ได้โรงเรียนดีเด่นด้านคุณธรรม จริยธรรมทั่วประเทศ จำนวน 94 โรงเรียน โดยโรงเรียนลำดับที่ 1 – 38 ได้รับเงินรางวัลจากธนาคารออมสิน โรงเรียนละ 100,000 บาท จากการบริหารจัดการของโรงเรียนดีเด่นด้านคุณธรรม จริยธรรม ที่ได้รับรางวัลดังกล่าว ทำให้เห็นชัดเจนว่าความสำเร็จนี้เป็นผลมาจากการบริหารจัดการที่ดีขององค์กร และศักยภาพในการบริหารจัดการของผู้บริหารสถานศึกษาโดยเฉพาะอย่างยิ่งในด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่สามารถขับเคลื่อนนโยบายและสร้างการเปลี่ยนแปลงที่ดีให้เกิดขึ้นกับองค์กร มีความตระหนักถึงจุดเน้นด้านการจัดการศึกษาที่มีความหลากหลาย โดยมิได้มุ่งเน้นไปที่เรื่องความเป็นเลิศในด้านวิชาการแต่เพียงอย่างเดียว แต่มีการปรับเปลี่ยนให้เกิดความเปลี่ยนแปลงในแนวทางของโรงเรียนจนนำมาสู่ความเป็นเลิศ ซึ่งนับว่าเป็นการใช้รูปแบบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมาพัฒนาการจัดการศึกษาอย่างชัดเจน

จากความสำเร็จของโรงเรียนดีเด่นดังกล่าวจึงนับเป็นข้อมูลที่น่าสนใจศึกษาเป็นอย่างยิ่ง ในการบริหารจัดการองค์กรและการจัดการเรียนรู้แก่ผู้เรียนให้ประสบความสำเร็จ จนได้รับการยกย่องให้เป็นโรงเรียนดีเด่น ซึ่งเป็นผลมาจากการบริหารจัดการที่ดีขององค์การ และศักยภาพในการบริหารจัดการของผู้บริหารสถานศึกษาโดยเฉพาะอย่างยิ่งในด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่สามารถขับเคลื่อนนโยบาย และสร้างการเปลี่ยนแปลงที่ดีให้เกิดขึ้นกับองค์การ ดังนั้นผู้วิจัยจึงมีความต้องการและสนใจที่จะศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารจัดการโรงเรียนดีเด่นด้านคุณธรรม จริยธรรม เพื่อนำผลที่ได้จากการศึกษาไปใช้เป็นแนวทางในการกำหนดยุทธศาสตร์ วางแผนพัฒนาตนเองและพัฒนาสถานศึกษาให้กับสถานศึกษาและผู้บริหารสถานศึกษา และหน่วยงานต้นสังกัดในการกำหนดนโยบายด้านการสรรหา การพัฒนาและการประเมินผู้บริหารสถานศึกษาต่อไปในอนาคต

2. วัตถุประสงค์การวิจัย

2.1 เพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ได้รับรางวัลโรงเรียนดีเด่นด้านคุณธรรม จริยธรรม

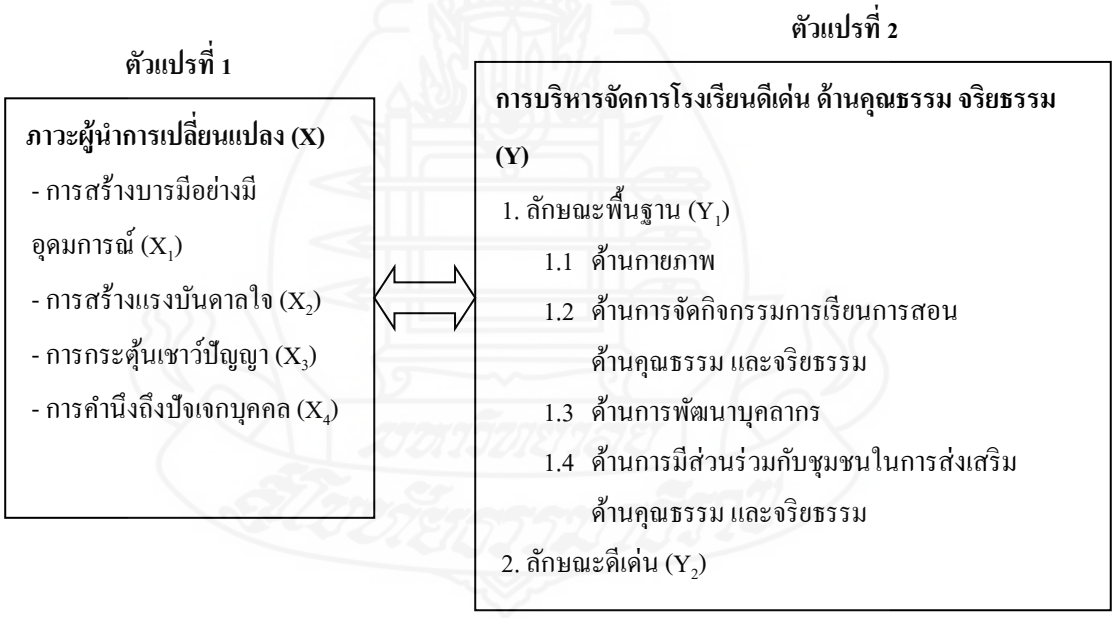
2.2 เพื่อศึกษาการบริหารจัดการของโรงเรียนดีเด่นด้านคุณธรรม จริยธรรม

2.3 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาและการบริหารจัดการโรงเรียนดีเด่นด้านคุณธรรม จริยธรรม

2.4 เพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารจัดการโรงเรียนดีเด่นด้านคุณธรรม จริยธรรม

3. กรอบแนวคิดการวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ มุ่งศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารจัดการโรงเรียนดีเด่นด้านคุณธรรม จริยธรรม โดยผู้วิจัยได้กำหนดกรอบแนวคิดการวิจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามแนวคิดทฤษฎีของ Bass และ Avolio (1994, pp. 2-6) และการบริหารจัดการสถานศึกษาดีเด่น ตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (ธนาคารออมสิน, 2556, น.11) ตามภาพที่ 1.1



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดการวิจัย

4. ขอบเขตการวิจัย

4.1 ขอบเขตของเนื้อหา

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ มุ่งศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารจัดการโรงเรียนดีเด่นด้านคุณธรรม จริยธรรม โดยใช้แนวคิดดังนี้

4.1.1 ทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของแบสและอโวลิโอ (Bass and Avolio) (Bass & Avolio, 1994, pp.2-6) ประกอบด้วย การสร้างบารมีอย่างมีอุดมการณ์ การสร้างแรงบันดาลใจการกระตุ้นเชาว์ปัญญา และการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล

4.1.2 การบริหารจัดการโรงเรียนดีเด่นด้านคุณธรรม จริยธรรม ตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินโรงเรียนดีเด่น ด้านคุณธรรมและจริยธรรม ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งได้ร่วมการพัฒนากับธนาคารออมสิน ประกอบด้วย ลักษณะพื้นฐาน อันได้แก่ 1) ด้านกายภาพ 2) ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนด้านคุณธรรม และจริยธรรม 3) ด้านการพัฒนาบุคลากร และ 4) ด้านการมีส่วนร่วมกับชุมชนในการส่งเสริมด้านคุณธรรม และจริยธรรม ลักษณะดีเด่น อันได้แก่ ผลงานดีเด่น กิจกรรมด้านคุณธรรมและจริยธรรม การนำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในสถานศึกษา และความสามัคคีภายในสถานศึกษา

4.2 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

4.2.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ โรงเรียนดีเด่นด้านคุณธรรม จริยธรรม ประจำปี 2559 ซึ่งสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 34 แห่ง

4.2.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ โรงเรียนดีเด่นด้านคุณธรรม จริยธรรม ประจำปี 2559 ซึ่งสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 31 แห่งโดยกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางกำหนดขนาดของ Krejcie และ Morgan (1970, pp.607-610) และกำหนดกลุ่มผู้ให้ข้อมูลแบบเจาะจง โดยมีผู้ให้ข้อมูลสถานศึกษาละ 8 คน ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้างานวิชาการ หัวหน้างานบริหารงานบุคคล หัวหน้างานงบประมาณ หัวหน้างานบริหารทั่วไป และครูผู้สอน จำนวนทั้งสิ้น 248 คน

4.3 ตัวแปรที่ศึกษา

4.3.1 ตัวแปรที่ 1 เป็นตัวแปรเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ตามแนวคิดของ Bass และ Avolio (1994, pp.2-6) ซึ่งประกอบด้วย 1) การสร้างบารมีอย่างมีอุดมการณ์ 2) การสร้างแรงบันดาลใจ 3) การกระตุ้นเชาว์ปัญญา และ 4) การคำนึงถึงปัจเจกบุคคล

4.3.2 ตัวแปรที่ 2 เป็นตัวแปรเกี่ยวกับการบริหารจัดการโรงเรียนดีเด่น ด้านคุณธรรม จริยธรรม ซึ่งประกอบด้วยลักษณะพื้นฐาน อันได้แก่ 1) ด้านกายภาพ 2) ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนด้านคุณธรรม และจริยธรรม 3) ด้านการพัฒนาบุคลากร และ 4) ด้านการมีส่วนร่วมกับชุมชนในการส่งเสริมด้านคุณธรรม และจริยธรรม ลักษณะดีเด่น อันได้แก่ ผลงานดีเด่น กิจกรรมด้านคุณธรรมและจริยธรรม การนำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในสถานศึกษา และความสามัคคีภายในสถานศึกษา

5. นิยามศัพท์เฉพาะ

5.1 โรงเรียนดีเด่นด้านคุณธรรม จริยธรรม หมายถึง โรงเรียนที่ชนะการประกวดโรงเรียนดีเด่นด้านคุณธรรม จริยธรรม ในปีการศึกษา 2559 ซึ่งสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยได้รับเงินสนับสนุนการศึกษาจาก ธนาคารออมสิน โรงเรียนละ 100,000 บาท พร้อมเกียรติบัตร

5.2 ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง บุคคลที่ปฏิบัติงานในตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา หรือผู้รักษาราชการแทนผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนดีเด่นด้านคุณธรรม จริยธรรม ซึ่งสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

5.3 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกเพื่อใช้ในการจูงใจผู้ร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชาทางด้านความคิด ความสนใจ และความต้องการก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงไปสู่การมีอุดมการณ์และค่านิยมที่ดี มีผลทำให้ผู้ร่วมงานเกิดแรงจูงใจในการทำงานและยึดประโยชน์ส่วนรวมเป็นที่ตั้ง เกิดความตระหนักในความสำคัญของเป้าหมายหรือผลสำเร็จของงาน มีการส่งเสริมบทบาทและหน้าที่ซึ่งกันและกัน จนทำให้เกิดสัมพันธภาพที่ดีและความสามัคคีในสถานศึกษา ซึ่งเป็นพฤติกรรมเฉพาะของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง โดยแบ่งออกเป็น 4 ประเด็น ตามแนวคิดและทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ Bass และ Avolio (1994, pp.2-6)

5.3.1 การสร้างบารมีอย่างมีอุดมการณ์ หมายถึง การที่ผู้บริหารสถานศึกษาประพฤติตัวเป็นแบบอย่างที่ดีให้แก่ ผู้ร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชา เป็นที่ยกย่อง เคารพนับถือศรัทธา ไว้วางใจ และทำให้ผู้ร่วมงานเกิดความภาคภูมิใจเมื่อได้ร่วมงานด้วย เป็นผู้มีคุณธรรมและจริยธรรมสูง เสียสละเพื่อส่วนรวม เฉลียวฉลาด สามารถสร้างความมั่นใจในการแก้ไขปัญหาและอุปสรรคในการทำงาน สามารถควบคุมอารมณ์ของตนเองได้ดีแม้ในสถานการณ์คับขัน มีจุดยืนที่ชัดเจนในการแสดงความคิดเห็นต่อความขัดแย้ง แสดงให้ผู้ร่วมงานเห็นถึงอุดมการณ์และค่านิยม

ในการทำงานของตนเอง สามารถใช้ความเชื่อและค่านิยมของตนเองในการเสริมสร้างความภาคภูมิใจ ความจงรักภักดี และความมั่นใจของผู้ใต้บังคับบัญชา ชี้ให้ผู้ร่วมงานเห็นถึงความสำคัญของเป้าหมายในการทำงาน โดยระบุจุดประสงค์หลักของการทำงานที่ชัดเจน ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชารู้สึกเป็นพวกเดียวกันกับผู้บริหาร โดยอาศัยวิสัยทัศน์และการมีจุดประสงค์ร่วมกันในการบริหาร

5.3.2 การสร้างแรงบันดาลใจ หมายถึง การที่ผู้บริหารสถานศึกษาประพฤติตนในทางที่จูงใจให้เกิดแรงบันดาลใจกับผู้ร่วมงาน สร้างแรงจูงใจภายในโดยการกระตุ้นจิตวิญญาณให้ผู้ร่วมงานตระหนักถึงเป้าหมายและความสำเร็จ สร้างความกระตือรือร้น สร้างเจตคติที่ดีและการคิดในด้านบวก และสามารถทำให้ผู้ร่วมงานสัมผัสภาพที่งดงามในอนาคต เพื่อให้ผู้ร่วมงานมุ่งความสนใจในการคิดหาวิธีในการพัฒนางานให้สำเร็จ ตลอดจนสร้างและสื่อความหวังที่ตนเองต้องการอย่างชัดเจน โดยแสดงการอุทิศตัวหรือความผูกพันต่อเป้าหมายและวิสัยทัศน์ร่วมกัน ทำให้ผู้ร่วมงานมองข้ามผลประโยชน์ของตนเพื่อวิสัยทัศน์และภารกิจขององค์การ ช่วยให้ผู้ร่วมงานมองการณ์ไกลถึงเป้าหมายระยะยาว

5.3.3 การกระตุ้นเชาว์ปัญญา หมายถึง การที่ผู้บริหารสถานศึกษามีการกระตุ้นผู้ร่วมงานให้ตระหนักถึงปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นในหน่วยงาน ทำให้ผู้ร่วมงานมีความต้องการหาแนวทางใหม่ๆ มาแก้ปัญหาในหน่วยงาน เพื่อหาข้อสรุปใหม่ที่ดีกว่าเดิม ทำให้เกิดสิ่งใหม่ที่สร้างสรรค์ โดยมีการคิดและการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ มองปัญหารอบด้านโดยอยู่บนพื้นฐานของหลักเหตุผล ตามข้อสันนิษฐาน ข้อมูล หลักฐาน มีความคิดริเริ่ม มีการจูงใจและสนับสนุนความคิดริเริ่มใหม่ๆ มีการให้กำลังใจผู้ร่วมงานให้พยายามหาทางแก้ปัญหาด้วยวิธีใหม่ๆ ทันต่อเหตุการณ์ ทำให้ผู้ร่วมงานรู้สึกว่าปัญหาที่เกิดขึ้นเป็นสิ่งท้าทายและเป็นโอกาสที่ดีที่จะประเมินความเป็นไปได้ของปัญหา การแก้ปัญหาและแสดงความคิดเห็นในการทำงานร่วมกัน

5.3.4 การคำนึงถึงปัจเจกบุคคล หมายถึง การที่ผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับบุคคลในฐานะเป็นผู้นำ ให้การดูแลเอาใจใส่ ให้คำแนะนำแก่ผู้ร่วมงานเป็นรายบุคคลและทำให้ผู้ร่วมงานรู้สึกมีคุณค่าและมีความสำคัญ ผู้นำจะเป็นโค้ช และเป็นที่ปรึกษาของผู้ร่วมงานแต่ละคน เพื่อการพัฒนาผู้ร่วมงาน ผู้นำจะเอาใจใส่เป็นพิเศษในความต้องการของปัจเจกบุคคล เพื่อความสัมฤทธิ์และเติบโตในการพัฒนาจุดเด่นของแต่ละคนอย่างเท่าเทียมกัน โดยไม่เพิกเฉยต่อผู้ที่ควรได้รับการเอาใจใส่ดูแลเป็นพิเศษ ผู้นำจะพัฒนาศักยภาพของผู้ร่วมงานและเพื่อนร่วมงานให้สูงขึ้นโดยการให้โอกาสในการเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ สร้างบรรยากาศของการให้การสนับสนุนการวิเคราะห์ความต้องการและศักยภาพของผู้อื่น และคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลในด้านความจำเป็นและความต้องการ

5.4 การบริหารจัดการโรงเรียนดีเด่นด้านคุณธรรม จริยธรรม หมายถึง การดำเนินงานของโรงเรียนตามองค์ประกอบของการบริหารจัดการโรงเรียนดีเด่น ด้านคุณธรรม จริยธรรม ซึ่งประกอบด้วย ลักษณะพื้นฐาน ซึ่งมีตัวชี้วัด ได้แก่ ลักษณะด้านกายภาพ การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนด้านคุณธรรม และจริยธรรม การพัฒนาบุคลากร และด้านการมีส่วนร่วมกับชุมชนในการส่งเสริมด้านคุณธรรม จริยธรรม และลักษณะดีเด่น อันได้แก่ตัวชี้วัดเกี่ยวกับผลงานดีเด่นกิจกรรมด้านคุณธรรมและจริยธรรม การนำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในสถานศึกษา และความสามัคคีภายในสถานศึกษา

5.4.1 ลักษณะพื้นฐาน หมายถึง ปัจจัยพื้นฐานด้านต่างๆ ที่โรงเรียนดีเด่นด้านคุณธรรม จริยธรรมจัดขึ้น อันได้แก่ ลักษณะด้านกายภาพ การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนด้านคุณธรรม และจริยธรรม การพัฒนาบุคลากร และด้านการมีส่วนร่วมกับชุมชนในการส่งเสริมด้านคุณธรรม จริยธรรม

1) ลักษณะด้านกายภาพ หมายถึง สภาพแวดล้อมของบริเวณโรงเรียนที่สงบ สะอาด สวยงาม ร่มรื่น ปลอดอบายมุข มีมุมกิจกรรมหรือมุมประสบการณ์ที่ส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม การออม และหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ภายในห้องเรียน และจัดจุดเรียนรู้ หรือแหล่งเรียนรู้ภายในโรงเรียนและสามารถใช้ประโยชน์ร่วมกันได้อย่างสูงสุด

2) การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนด้านคุณธรรม จริยธรรม หมายถึง การบูรณาการเรื่องคุณธรรม จริยธรรม การออม และหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในการเรียนการสอน โดยใช้สื่อและการปฏิบัติจริงหลากหลายเป็นประจำ และมีการประเมินและนิเทศภายในที่เกี่ยวกับการปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรม การออมและปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง อีกทั้งยังจัดทำโครงการ กิจกรรมนักเรียน กิจกรรมธรรมะ กิจกรรมส่งเสริมการออม โครงงานคุณธรรม และชมรมที่ส่งเสริมให้นักเรียนมีคุณธรรม จริยธรรม การออม และการน้อมนำปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในชีวิตประจำวัน มีการเชิญบุคคลในชุมชน ได้แก่ วิทยากร พระสงฆ์ ผู้รู้ศาสนามาบรรยายให้ความรู้อย่างสม่ำเสมอ มีการบูรณาการหลักธรรมทางศาสนาที่ครูและนักเรียนนับถือ สอดแทรกในชีวิตของนักเรียน และระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน

3) การพัฒนาบุคลากร หมายถึง การที่ผู้บริหารสถานศึกษา ครู และนักเรียนได้รับการอบรม ศึกษาดูงานด้านคุณธรรม จริยธรรม และหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง อีกทั้งมีการจัดกิจกรรมส่งเสริมการเรียนรู้คุณธรรม จริยธรรมและหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงให้กับบุคลากรและนักเรียนในสถานศึกษา

4) การมีส่วนร่วมกับชุมชนในการส่งเสริมด้านคุณธรรม และจริยธรรม หมายถึง การจัดกิจกรรมโดยให้ผู้ปกครอง หรือคนในชุมชนมาร่วมคิด ร่วมวางแผนในการพัฒนา

ชุมชนด้านการปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรม การออม และปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงในชุมชน มีการสร้างเครือข่ายขยายผลด้านการปลูกฝังคุณธรรมและจริยธรรมสู่สถานศึกษาอื่น ๆ และมีการจัดประชุมหรือเวทีธรรมในหมู่บ้าน ชุมชน เพื่อเป็นการดูแลสอดส่องและส่งเสริมบุตรหลานเยาวชนให้เป็นคนดี มีคุณธรรม

5.4.2 ลักษณะดีเด่น หมายถึง ผลงานดีเด่นของโรงเรียนที่ได้รับการยอมรับ ยกย่องเชิดชู และกิจกรรมของโรงเรียนที่มีการปฏิบัติที่เป็นเลิศ หรือคุณลักษณะที่ดีเด่นในด้านคุณธรรมและจริยธรรม การนำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในสถานศึกษา ตลอดจนความสามัคคีภายในสถานศึกษา

6. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

6.1 ผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานสามารถนำข้อมูลที่ได้จากการศึกษาไปปรับใช้ในการพัฒนาตนเองให้เกิดคุณลักษณะที่ดีสู่การเป็นผู้มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษา สามารถขับเคลื่อนองค์กรสู่ความเป็นเลิศต่อไปในอนาคต

6.2 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สามารถนำข้อมูลที่ได้ศึกษาไปใช้ในการจัดทำหลักสูตรการอบรม พัฒนาศักยภาพด้านการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงให้แก่ผู้บริหารโรงเรียนในพื้นที่ที่รับผิดชอบ

บทที่ 2
วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ มุ่งศึกษาเกี่ยวกับ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารจัดการโรงเรียนดีเด่นด้านคุณธรรม จริยธรรมซึ่งผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดทฤษฎีแลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องดังนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำและภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง
   1.1 ความหมายของภาวะผู้นำ
   1.2 ความหมายของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง
   1.3 องค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง
   1.4 การเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง
   1.5 ความสำคัญของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง
2. แนวคิดคุณธรรม จริยธรรมและโรงเรียนดีเด่นด้านคุณธรรม จริยธรรม
   2.1 ความหมายของคุณธรรม จริยธรรม
   2.2 ความสำคัญของคุณธรรม จริยธรรม
   2.3 โรงเรียนดีเด่นด้านคุณธรรมและจริยธรรม
3. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำและภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

1.1 ความหมายของภาวะผู้นำ

จุมพล หนิมพานิช (2543, น. 3) ได้ให้ความหมายภาวะผู้นำ คือ ความสามารถในการจูงใจบุคคล หรือกลุ่มบุคคล ให้ปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ เพื่อบรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

รังสรรค์ ประเสริฐศรี (2544, น. 11 – 12) สรุปไว้ว่า การมีภาวะผู้นำคือ การมีความสามารถที่จะมีอิทธิพลเหนือคนอื่น ในด้านการกระทำตามที่ผู้นำต้องการ และสามารถจูงใจบุคคลอื่นให้กระทำกิจกรรมที่ช่วยให้บรรลุเป้าหมายขององค์การได้โดยมีกระบวนการความเป็นผู้นำจากการใช้อิทธิพล ที่จะควบคุมและประสานงานกิจกรรมของสมาชิกกลุ่มให้บรรลุเป้าหมาย

สามารถสร้างความสัมพันธ์ทางอำนาจ จนได้รับการยอมรับนับถือ จากสมาชิกของกลุ่ม และกลุ่มอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง สามารถใช้อิทธิพลในตัวของผู้นำให้เข้ากับสถานการณ์โดยชี้แนะ ผ่านกระบวนการสื่อสารเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ มีความคิดริเริ่มและชี้นำการกระทำร่วมกันระหว่างบุคคล ทำให้เกิดความเชื่อมั่นในผลงานและความน่าเชื่อถือ ซึ่งสามารถพิสูจน์ได้จากลักษณะการแสดงออกในการชี้แนะตามที่ได้แนะนำไว้ ภาวะผู้นำมีอิทธิพลมากต่อการดำเนินงานของกลุ่มให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ และทำให้เกิดการยอมรับเกี่ยวกับการบริหารงานประจำในองค์การ โดยทำให้เกิดแรงจูงใจให้เกิดพฤติกรรมในการทำงาน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ตลอดจนใช้อิทธิพลให้กลุ่มธำรงไว้ซึ่งวัฒนธรรมของตน

อาคม วัดไธสง (2547, น. 3) ได้สรุปว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง การแสดงออกซึ่งพฤติกรรมในรูปแบบที่เป็นกระบวนการ ความสามารถ หรือกิจกรรมใดๆ ซึ่งส่งผลหรือมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของผู้อื่น โดยที่ผู้อื่นจะเห็นด้วย คล้อยตาม หรือปฏิบัติตามผู้นำเพื่อให้การดำเนินงานบรรลุวัตถุประสงค์

สมประสงค์ เรือนไทย (2551, น. 17) ได้สรุปความหมายภาวะผู้นำ ว่าหมายถึง ความสามารถหรือพฤติกรรมของบุคคลซึ่งเป็นผู้นำในการใช้อำนาจหรืออิทธิพลเหนือผู้อื่น เพื่อที่จะจูงใจให้ผู้ตามดำเนินการตามสถานการณ์ต่างๆ โดยมีการกำหนดเป้าหมายร่วมกัน ตลอดจนแนวทางในการปฏิบัติและดำเนินการโดยใช้กระบวนการสื่อความหมายจนกระทั่งบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์และบรรลุเป้าหมายของกลุ่ม

ปราณี อธิคมานนท์ (2553, น. 22) ได้ให้ความหมายของ ภาวะผู้นำว่า ภาวะผู้นำ คือ คุณลักษณะของบุคคลที่แสดงออกในการสร้างสรรค์หรือการปลูกฝังศรัทธา ความกลมเกลียว ความร่วมมือ ร่วมแรง ร่วมใจ ให้เกิดขึ้นระหว่างผู้ร่วมงานหรือผู้ตาม เพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปในทิศทางที่ผู้นำต้องการ เพื่อนำองค์กรก้าวไปสู่ความสำเร็จในจุดหมายที่วางไว้

จากความหมายของภาวะผู้นำ ตามที่กล่าวมาสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง พฤติกรรมของบุคคลที่แสดงออกด้วยการใช้อิทธิพลต่อบุคคลต่อกลุ่ม เพื่อก่อให้เกิดการกระทำกิจกรรมหรือเปลี่ยนแปลง เพื่อให้การดำเนินงานขององค์การเป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้

1.2 ความหมายของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

ยุดา รักไทย (2546, น. 93) ได้ให้ความหมายของผู้นำการเปลี่ยนแปลงไว้ว่า “ผู้นำการเปลี่ยนแปลง คือ บุคคลที่ต้องการให้เกิดการเปลี่ยนแปลงหนึ่งๆ ขึ้น และอยู่ในฐานะที่ต้องทำงานร่วมกับกลุ่มเพื่อให้บรรลุสิ่งที่ต้องการ”

ฉวีวรรณ จันทร์เม่ง (2552, น. 24) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงไว้ว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) หมายถึง ระดับพฤติกรรมของ

ผู้บริหารที่แสดงให้เห็นในการจัดการหรือการทำงานที่เป็นกระบวนการเปลี่ยนแปลงความพยายามของผู้ร่วมงานให้สูงขึ้นกว่าความพยายามที่คาดหวัง เป็นผลให้การปฏิบัติงานเกินความคาดหวัง พัฒนาความสามารถและศักยภาพไปสู่ระดับที่สูงขึ้น โดยผู้บริหารแสดงบทบาท ทำให้ผู้ร่วมงานรู้สึกไว้วางใจ ตระหนักรู้ภารกิจ และวิสัยทัศน์ มีความจงรักภักดีและจูงใจให้ผู้ร่วมงานมองไกลเกินกว่าความสนใจของตน ซึ่งนำไปสู่ประโยชน์ขององค์กร

มูฮัมหมัดรออี มะลี (2553, น. 14) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงไว้ว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง พฤติกรรมของผู้นำที่แสดงออกเพื่อใช้ในการจูงใจผู้ร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชาทางด้านความคิด ความสนใจและความต้องการก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงไปสู่การมีอุดมการณ์และค่านิยมที่ดี มีผลทำให้ผู้ร่วมงานเกิดแรงจูงใจในการทำงานและยึดประโยชน์ส่วนรวมเป็นที่ตั้ง เกิดความตระหนักในความสำคัญของเป้าหมายหรือผลสำเร็จของงาน มีการส่งเสริมบทบาทและหน้าที่ซึ่งกันและกัน จนทำให้เกิดสัมพันธภาพที่ดีและความสามัคคีในสถานศึกษา

Burns (1978, p. 20, อ้างถึงใน มูฮัมหมัดรออี มะลี, 2553, น. 13) ได้อธิบายว่า เป็นกระบวนการทั้งผู้นำและผู้ตามต่างฝ่ายต่างยกระดับของคุณธรรมและแรงจูงใจซึ่งกันและกัน ผู้นำจะพยายามยกระดับจิตสำนึกของผู้ตามโดยให้มีอุดมคติสูงขึ้น และมีค่านิยมทางจริยธรรมสูงขึ้น

Bass และ Avolio (1994; Bass, 1999 อ้างถึงใน มูฮัมหมัดรออี มะลี, 2553, น. 13) ได้กล่าวถึงภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงว่า เป็นกระบวนการที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงานและผู้ตาม โดยมุ่งเปลี่ยนแปลงความพยายามของผู้ร่วมงานและผู้ตามให้สูงขึ้นกว่าความพยายามที่คาดหวังปกติ พัฒนาความสามารถผู้ร่วมงานและผู้ตามไปสู่ระดับที่สูงขึ้นและมีศักยภาพมากขึ้น ทำให้เกิดการตระหนักรับรู้ในวิสัยทัศน์และภารกิจของทีมงานและขององค์การ จูงใจให้ผู้ร่วมงานและผู้ตามมองให้ไกลเกินกว่าความสนใจของพวกเขาไปสู่ประโยชน์ขององค์การ ซึ่งกระบวนการที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงานนี้ ถือเป็นองค์ประกอบพฤติกรรมเฉพาะของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง กระบวนการของผู้นำที่มีอิทธิพลต่อผู้ตาม เมื่อต้องการให้เกิดการเปลี่ยนแปลงหนึ่งๆ ขึ้นในองค์กร โดยจะมีการแสดงให้เห็นถึงความพยายามในการเปลี่ยนแปลงไปสู่สิ่งที่ดีขึ้น ด้วยการสร้างแรงจูงใจให้ผู้ตามเกิดความรู้สึกตระหนักในภารกิจของตน และมั่นใจในศักยภาพของตนเองว่าสามารถปฏิบัติงานได้ตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ร่วมกัน ทำให้ผู้ตามมีทัศนคติที่ดีต่อการทำงาน การพัฒนาตนเองและองค์กร มีความตระหนักในภารกิจและวิสัยทัศน์ จงรักภักดีต่อองค์กร และมองการณ์ไกล ส่งผลให้มีผลการปฏิบัติงานที่เกินความคาดหมาย สามารถพัฒนาศักยภาพของคนเองไปสู่ระดับที่สูงขึ้นเหนือขีดจำกัดของตนเอง

1.3 องค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

องค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงประกอบด้วยองค์ประกอบพฤติกรรมเฉพาะ 4 ประการ หรือ ที่เรียกว่า “4I’s” ซึ่ง แบส และ อโวลิโอ ได้เสนอไว้ในปี ค.ศ.1991 โดยได้วิเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงดังรายละเอียดต่อไปนี้ (Bass & Avolio, 1994, pp. 2-6)

1. การสร้างบารมีอย่างมีอุดมการณ์ (Idealized Influence หรือ Charisma Leadership : II or CL) หมายถึง การที่ผู้นำกระทำตนเป็นแบบอย่างให้กับผู้ตาม โดยทำตนให้เป็นผู้ที่น่าเคารพ ศรัทธา ยกย่อง และให้ความไว้วางใจ ส่งผลให้ผู้ตามเกิดความภาคภูมิใจเมื่อได้ปฏิบัติงานร่วมกันและพยายามเลียนแบบพฤติกรรมของผู้นำ ผู้นำที่มีคุณลักษณะด้านนี้จะต้องเป็นผู้ที่มีวิสัยทัศน์และสามารถถ่ายทอดแบบอย่างไปยังผู้ตามได้ สามารถควบคุมอารมณ์ของตนเองได้ดี แม้ในสถานการณ์คับขัน มีจุดยืนที่ชัดเจนในการแสดงความคิดเห็นต่อความขัดแย้ง เป็นผู้ที่มีคุณธรรม จริยธรรมสูง กระทำในสิ่งที่ถูกต้อง เที่ยงธรรม ไว้วางใจได้ ไม่ใช้อำนาจในการแสวงหาผลประโยชน์ส่วนตน แต่จะกระทำตนให้เป็นประโยชน์ต่อส่วนรวม อีกทั้งยังต้องแสดงออกถึงความเฉลียวฉลาด มีศักยภาพ มีความมุ่งมั่นตั้งใจเชื่อมั่นในตนเอง มีอุดมการณ์และทำตามความเชื่อและค่านิยมของตนเองอย่างแน่วแน่ สามารถเสริมความภาคภูมิใจ ความมั่นใจและจงรักภักดีให้แก่ผู้ตาม ทำให้เกิดความรู้สึกเป็นพวกเดียวกันกับผู้นำ โดยการมีวิสัยทัศน์และเป้าหมายร่วมกัน มีความรู้สึกเป็นหนึ่งเดียวกัน เพื่อการบรรลุเป้าหมายที่ต้องการร่วมกัน โดยมีการระบุจุดประสงค์หลักของการทำงานที่ชัดเจน ผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะสามารถรักษาอิทธิพลของตนในการบรรลุเป้าหมายและปฏิบัติภาระหน้าที่ขององค์การ โดยผู้ตามจะเลียนแบบพฤติกรรมของผู้นำด้วยการสร้างความมั่นใจในตนเอง เคารพตนเอง และเชื่อมั่นในศักยภาพของตนเอง

2. การสร้างแรงบันดาลใจ (Inspiration Motivation : IM) หมายถึง การที่ผู้นำเป็นผู้สร้างแรงบันดาลใจให้เกิดขึ้นกับผู้ตาม ด้วยการสร้างแรงจูงใจภายใน สร้างความท้าทายในเรื่องงานให้แก่ผู้ตาม กระตุ้นจิตวิญญาณให้ผู้ตามตระหนักถึงเป้าหมายและความสำเร็จ เกิดความกระตือรือร้น เพื่อให้ผู้ตามมุ่งความสนใจในการคิดหาวิธีในการพัฒนางานให้ประสบความสำเร็จ สร้างเจตคติที่ดี การคิดเชิงบวกและภาพอนาคตที่สวยงามให้แก่ผู้ตาม โดยผู้นำจะเป็นผู้อุทิศตัวให้กับเป้าหมายและวิสัยทัศน์ที่มีร่วมกัน ผู้นำจะแสดงความเชื่อมั่นและตั้งใจที่จะบรรลุเป้าหมายได้ และช่วยให้ผู้ตามไม่ยึดติดกับผลประโยชน์ของตน และปฏิบัติหน้าที่เพื่อวิสัยทัศน์และภารกิจขององค์การ ช่วยให้ผู้ตามมองการณ์ไกลถึงเป้าหมายระยะยาว คุณลักษณะในด้านการสร้างแรงบันดาลใจนี้ มักจะเกิดขึ้นโดยการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลและการกระตุ้นเชาว์ปัญญาของผู้ตาม ช่วยให้ผู้ตามจัดการกับปัญหาและอุปสรรคของที่เกิดขึ้นได้

3. การกระตุ้นเชาว์ปัญญา (Intellectual Stimulation : IS) หมายถึง การที่ผู้นำเป็นผู้กระตุ้นผู้ตามให้เกิดความตระหนักถึงปัญหาต่างๆที่เกิดขึ้นในหน่วยงาน ส่งผลให้ผู้ตามช่วยสร้างแนวทางใหม่ๆ มาใช้ในการแก้ปัญหาของหน่วยงาน ทำให้เกิดการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ขึ้น ผู้นำต้องเป็นผู้ที่มีกระบวนการคิดและการแก้ไขปัญหา มีความคิดสร้างสรรค์ สามารถตั้งสมมุติฐานและมีมุมมองต่อปัญหาที่หลากหลาย รับมือกับสถานการณ์หรือปัญหาต่างๆ ด้วยวิถีทางใหม่ สนับสนุนและจูงใจให้เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ภายในองค์การ ด้วยการให้กำลังใจแก่ผู้ตามในการค้นคว้าหาวิธีการแก้ปัญหาแบบใหม่ๆ กระตุ้นให้ผู้ตามแสดงความคิดเห็นและอย่างมีเหตุผล และไม่วิจารณ์ความคิดที่แตกต่าง ทำให้ผู้ตามรู้สึกว่าการแก้ปัญหาเป็นสิ่งที่ท้าทายและเป็นโอกาสที่ดีในเผชิญสถานการณ์ร่วมกัน สร้างความเชื่อมั่นให้ผู้ตามเห็นว่าทุกปัญหามีวิธีการแก้ไข ถึงแม้บางปัญหาอาจจะมีอุปสรรคแต่ผู้นำต้องพิสูจน์ให้เห็นว่าสามารถเอาชนะได้ด้วยความร่วมมือของทุกคน ผู้ตามจะถูกกระตุ้นให้ตั้งคำถามต่อค่านิยม ความเชื่อของตนเอง การกระตุ้นเชาว์ปัญญาจึงถือเป็นส่วนสำคัญในการพัฒนาผู้ตามในเรื่องการตระหนัก เข้าใจ และแก้ไขปัญหาด้วยตนเอง

4. การคำนึงถึงปัจเจกบุคคล (Individualized Consideration : IC) หมายถึง การที่ผู้นำให้ความเอาใจใส่ดูแลผู้ตามเป็นรายบุคคล ซึ่งจะส่งผลให้ผู้ตามเกิดความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญ มีคุณค่า โดยผู้นำจะทำหน้าที่เป็นผู้คอยแนะนำและให้คำปรึกษาแก่ผู้ตามแต่ละคนอย่างใกล้ชิด และเอาใจใส่ในความต้องการพิเศษของแต่ละบุคคล เพื่อส่งเสริมศักยภาพและความสามารถพิเศษในด้านต่างๆ ของผู้ตามให้สูงขึ้น อีกทั้งยังเปิดโอกาสให้แก่ผู้ตามได้เรียนรู้สิ่งใหม่ๆ ด้วยการสนับสนุน ส่งเสริมผู้ตามโดยคำนึงถึงความจำเป็น ความต้องการและความแตกต่างระหว่างบุคคล ทำให้ผู้ตามรู้สึกว่าผู้นำมีความเข้าใจและให้การยอมรับในความแตกต่างระหว่างบุคคล ผู้นำจะมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับผู้ตามเป็นการส่วนตัว มีการสื่อสารสองทาง สนใจในปัญหาหรือความกังวลของผู้ตามแต่ละคน และรับฟังด้วยความเข้าใจ เห็นอกเห็นใจ ผู้นำจะพัฒนาผู้ตามด้วยการมอบหมายงานที่ช่วยส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพของผู้ตาม ทำให้ได้ใช้ความสามารถพิเศษที่มีอยู่อย่างเต็มที่ และเปิดโอกาสให้เรียนรู้สิ่งใหม่ๆ และจะคอยดูแลให้คำแนะนำ หรือคอยสนับสนุนผู้ตามเมื่อมีความจำเป็นเพื่อไม่ให้ผู้ตามเกิดความรู้สึกว่าตนเองกำลังถูกตรวจสอบ

1.4 การเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง

ประยงค์ เนาวบุตร (2553, น. 59-60) ได้อธิบายและรวบรวมคุณลักษณะและบทบาทของผู้บริหารในฐานะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ไว้ว่า คุณลักษณะของผู้นำการเปลี่ยนแปลง หรือการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Leader of Change) ที่ดีนั้น ผู้บริหารต้องมีคุณลักษณะที่สำคัญ คือ ต้องเป็นผู้มีวิสัยทัศน์และมองการณ์ไกลเพื่อผลในระยะยาว มีความสามารถคาดการณ์และมองภาพอนาคตที่แม่นยำชัดเจน เพื่อสร้างวิสัยทัศน์และกำหนดทิศทางการทำงานที่ชัดเจนร่วมกันของ

ผู้เกี่ยวข้อง และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และมีความเชื่อมั่นอย่างแท้จริงว่า โรงเรียนหรือสถานศึกษามีไว้เพื่อการศึกษาเรียนรู้ของนักเรียน ความต้องการที่จะเรียนรู้ของนักเรียนเกิดขึ้นเมื่อใด ต้องถือเป็นภาระสำคัญที่ต้องมีการตอบสนองอย่างเต็มที่ อีกทั้งเห็นคุณค่าของครูและเพื่อนร่วมงาน เนื่องจากบุคลากรมีความสำคัญต่อการบริหารงานทุกชนิด โดยเฉพาะงานการศึกษาที่ต้องการความสัมพันธ์อันดีระหว่างครูกับนักเรียน การเห็นคุณค่าของครูจะช่วยให้ผู้บริหารต้องรักษาน้ำใจของครูที่จะส่งผลต่อความสัมพันธ์อันดีไว้ได้ ซึ่งหมายถึงช่วยให้นักเรียนสามารถปรับตัวได้ดีและเกิดการเรียนรู้ได้ดี นอกจากนี้ควรเป็นนักสื่อสารที่ดีและเป็นผู้ฟังที่ดี เพื่อจะช่วยให้การสร้างความผูกพันและทีมงานที่ดีในการทำหน้าที่ได้อย่างมีพลังในการเปลี่ยนแปลง มีความริเริ่มสร้างสรรค์ กล้าตัดสินใจ

บทบาทของผู้บริหาร ผู้บริหารในฐานะผู้นำการเปลี่ยนแปลง จะต้องมีความสามารถในการชี้นำและจุดประกายสร้างให้เกิดความศรัทธาในการทำงานที่จะนำไปสู่การผลักดันองค์การอย่างมีพลัง เพื่อให้เกิดพลวัตในการสร้างผลิตภาพสูงสุด ดังนั้น ผู้บริหารจึงควรมีบทบาทในการ โน้มน้าวให้บุคลากรตระหนักถึงความจำเป็นและความเร่งด่วนในการปรับเปลี่ยนองค์การ สร้างกลุ่มแนวร่วมที่มีอิทธิพลในการโน้มน้าวการเปลี่ยนแปลง และเปิดโอกาสให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการสร้างวิสัยทัศน์ และสื่อสารวิสัยทัศน์ให้ทุกคนเข้าใจอย่างชัดเจนทั่วทั้งองค์การ มีการมอบอำนาจให้ทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเพื่อร่วมผลักดันการปรับเปลี่ยนองค์การ มีการวางแผนเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จในระยะสั้นก่อนเพื่อให้เกิดความมั่นใจในการเปลี่ยนแปลงระยะยาวตลอดจน มีการผนวกรวมให้มีการปรับเปลี่ยนทุกฝ่ายในองค์การพร้อมกันและให้มีการพัฒนาอย่างสม่ำเสมอ มีการสร้างและพัฒนาให้เกิดแนวคิดใหม่ในการทำงานที่เป็นระบบและกระบวนการ

สำหรับเป้าหมายในการเปลี่ยนแปลงหรือสิ่งที่ต้องการให้เกิดขึ้น อาจเป็นเรื่องใดเรื่องหนึ่งก่อนหรืออาจดำเนินการเปลี่ยนแปลงตามลำดับขั้นตอนดังที่จะกล่าวต่อไปนี้ คือ อันดับแรกเป็น การเปลี่ยนแปลงกลยุทธ์ (strategy change) ซึ่งเป็นการเปลี่ยนแปลงวิธีการดำเนินการหรือกลยุทธ์ และวิสัยทัศน์ขององค์การ ซึ่งเป็นจุดเริ่มต้นการเปลี่ยนแปลง และจากนั้นจึงมีการเปลี่ยนแปลงโครงสร้าง (structural change) โดยเป็นการปรับเปลี่ยนโครงสร้างขององค์การ การจัดแบ่งสายงานและผู้รับผิดชอบให้เหมาะสมและสอดคล้องกับทิศทางและเป้าหมายที่กำหนดไว้ จากนั้นจึงนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยี (technological change) ซึ่งเป็นการเปลี่ยนแปลงสื่อ เครื่องมือ อุปกรณ์ และเทคนิควิธีในการทำงานเพื่อเพิ่มผลผลิตและขีดความสามารถในการแข่งขันให้สูงขึ้น และการเปลี่ยนแปลงบุคคล (people change) เป็นการเปลี่ยนแปลงทักษะ ความรู้ ค่านิยม เจตคติ การรับรู้ การคาดหวัง และพฤติกรรมของบุคคลในองค์การ จนนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรม (cultural change) ซึ่งเป็นการเปลี่ยนแปลงค่านิยม เจตคติ ความเชื่อ และบรรทัดฐานของสังคม ซึ่งถือเป็นการเปลี่ยนแปลงสภาพแวดล้อมที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคคลในองค์การ

1.5 ความสำคัญของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

การมีคุณลักษณะของภาวะผู้นำนั้น เป็นคุณสมบัติที่สำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้บริหารพึงมี เพื่อใช้ในการบริหารงานและอยู่ร่วมกับผู้ร่วมงานซึ่งเป็นผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดการยอมรับ และมีความเต็มใจในการร่วมงานด้วยความเต็มใจ ซึ่งสิ่งนี้เป็นปัจจัยสำคัญในการดำรงรักษาองค์กร และพัฒนาให้เกิดความก้าวหน้าต่อไปในอนาคต ซึ่งความสำคัญของภาวะผู้นำนั้นได้มีการรวบรวมและสรุปไว้ดังต่อไปนี้

วิโรจน์ สารรัตนะ (2546, น. 22-25) ได้สรุปความสำคัญของภาวะผู้นำว่า ทักษะภาวะผู้นำเป็นปัจจัยสำคัญในการพัฒนาการบริหารงานให้ประสบความสำเร็จ ส่งผลให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจ และเกิดผลดีต่อผลสำเร็จของงาน จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้บริหารต้องได้รับการพัฒนาภาวะผู้นำเพื่อให้การบริหารงานประสบความสำเร็จ เกิดความเจริญก้าวหน้าและเติบโตขององค์กร

เสน่ห์ จุ้ยโต (2552, น. 6-9) ได้อธิบายว่า ภาวะผู้นำมีความสำคัญต่อองค์การ อยู่หลายประการด้วยกันคือ

1) ผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำสามารถดึงศักยภาพของตนเองมาใช้ได้อย่างเต็มที่และสามารถชักจูงผู้อื่นให้คล้อยตามและปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ได้

2) ผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำจะสามารถช่วยเหลือในการประสานหรือลดความขัดแย้งระหว่างบุคคลหรือระหว่างกลุ่มได้ ส่งผลให้องค์กรมีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน

3) ผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำสามารถโน้มน้าวและจูงใจให้ผู้ร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชาทุ่มเทความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานเพื่อองค์กร และส่งผลให้ให้บุคคลในองค์การเกิดการยอมรับ ศรัทธาและเชื่อมั่นในตัวของผู้นำ

4) ผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำจะเป็นที่ยึดเหนี่ยวให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา เมื่อเกิดสถานการณ์คับขัน ส่งผลให้เกิดบรรยากาศของพึ่งพาอาศัยและร่วมมือ ร่วมใจ ช่วยเหลือเกื้อกูลกัน

5) สามารถนำพาองค์การเปลี่ยนไปสู่ความเป็นเลิศและความได้เปรียบในเชิงแข่งขัน

กุลชลี จงเจริญ (2556, น. 2-9) กล่าวว่า การบริหารงานเพื่อขับเคลื่อนองค์กรสู่เป้าหมายและประสบความสำเร็จนั้นต้องอาศัยภาวะผู้นำ หากผู้บริหารเป็นผู้มีภาวะผู้นำหรือได้รับการพัฒนาภาวะผู้นำอย่างมีประสิทธิภาพ จะสามารถโน้มน้าวและจูงใจให้ผู้ร่วมงานเกิดความตระหนักในภารกิจจนคล้อยตามและ มุ่งมั่นทุ่มเทในปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ยิ่งไปกว่านั้นผู้ร่วมงานจะเกิดความยินดีและเต็มใจที่จะเปลี่ยนแปลงสภาพต่างๆภายในหน่วยงานเพื่อการบริหารการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาองค์การที่รับผิดชอบไปสู่ความเป็นเลิศ

กล่าวโดยสรุปได้ว่า ความสำคัญของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงนั้นเป็นปัจจัยสำคัญที่จะส่งผลให้การบริหารจัดการองค์กรประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้อย่างมีคุณภาพ และเกิดประสิทธิผลสูงสุดตามภารกิจขององค์กร ส่งผลให้บุคลากร หรือผู้ปฏิบัติงานเกิดความตระหนักและเห็นคุณค่าของตนเอง มีภาคภูมิใจและมีความสุขในการทำงาน ลดความขัดแย้งภายในองค์กร สามารถดำเนินงานตามภารกิจและปรับเปลี่ยนทิศทางการทำงานได้สอดคล้องกับสภาวะหรือความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นได้ จนนำไปสู่การพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศ

2. แนวคิดคุณธรรม จริยธรรมและโรงเรียนดีเด่นด้านคุณธรรม จริยธรรม

2.1 ความหมายของคุณธรรม จริยธรรม

แนวความคิดเกี่ยวกับคุณธรรม จริยธรรมนั้นมีความแตกต่างกันไปตามบริบทในด้านต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นวัฒนธรรม เศรษฐกิจ สังคม การศึกษา ศาสนา และสังคม ซึ่งทำให้มุมมองหรือมาตรฐานในการตัดสินว่าสิ่งใดสิ่งหนึ่งเป็นสิ่งที่ดีหรือไม่ดี เหมาะสมหรือนั้นมีความแตกต่างกันตามไปด้วย (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2561, น. 25) และจากการศึกษาค้นคว้าพบว่าได้มีผู้ให้ความหมายของคุณธรรมและจริยธรรมไว้ดังนี้

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ. ศ. 2554 (2556, น.263) ได้ให้ความหมายของว่า คุณธรรม หมายถึง “สภาพคุณงามความดี”

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2550, น. 8) ได้ให้ความหมายของคำว่า คุณธรรม หมายถึง สิ่งดีงามในด้านมโนธรรมที่มีคุณประโยชน์ต่อมนุษย์ในด้านการยึดเหนี่ยวจิตใจให้เกิดความเกลียดกลัว ละอายต่อการกระทำความและเป็นสิ่งที่ช่วยผลักดันให้เกิดความรู้สึกผิดชอบชั่วดี เกิดสำนึกที่ดีต่อการดำเนินชีวิตอย่างสงบร่มเย็น

สุภาพร สุขสวัสดิ์ (2552, น. 20) ได้ให้ความหมายคำว่า คุณธรรม คือ หลักในการประพฤติปฏิบัติที่อยู่ในทำนองคลองธรรม โดยมีพื้นฐานมาจากความดีงามที่มีอยู่ในจิตใจของบุคคลสามารถใช้ยึดเป็นหลักในการประพฤติปฏิบัติตนจนเป็นนิสัยทำให้บุคคลประพฤติชอบด้วยกาย วาจา และใจ ซึ่งส่งผลให้บุคคลสามารถอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุขในสังคม

นาวิน เหมือนแสง (2553, น. 39) กล่าวว่า คุณธรรม คือ ความดีที่งอกงามภายในจิตใจของบุคคล เช่น ความเมตตากรุณา ความซื่อสัตย์สุจริต ความเสียสละและความรับผิดชอบ อันจะส่งผลให้จิตใจอยู่ในสภาวะที่ดีงามและมีความพร้อมในสร้างสรรค์ประโยชน์ให้เกิดขึ้นแก่ตนเองและสังคมส่วนรวม

สมปอง ใจดีเฉย, วราลักษณ์ อ้อยชัยศรี, และพิมพ์ชยา ธนะโชติชุติวัฒน์ (2556, น. 28) ได้ให้ความหมายของคำว่า คุณธรรมหมายถึง สิ่งที่ดีงามที่สังคมให้การยอมรับ ซึ่งเกิดมาจากความมีเหตุผล การรู้จักผิดชอบชั่วดีของบุคคล ซึ่งจะกระทำซ้ำจนเคยชิน และเกิดเป็นลักษณะนิสัยเฉพาะตัวที่ยั่งยืน ซึ่งเป็นคุณลักษณะที่มีคุณประโยชน์ทั้งต่อตนเอง สังคม และประเทศชาติ

พระครูประโชติ จันทวิมล (2555, น. 11) กล่าวว่า คุณธรรม หมายถึง การมีสำนึกในการคิด ประพฤติปฏิบัติ ในสิ่งที่เห็นว่าจะก่อให้เกิดก่อให้เกิดประโยชน์ต่อตนเองและส่วนรวม

ประวีณา อัสโย (2561, น.16) กล่าวว่า “คุณธรรมคือ ลักษณะนิสัยที่ดี และคุณลักษณะที่ดีด้านคุณธรรมพื้นฐาน การรู้ถูกผิด ความดีงาม จริยธรรม จรรยาบรรณ ในการเป็นสมาชิกของสังคม เช่น ความมีวินัย ความรับผิดชอบ ความขยันหมั่นเพียร ความซื่อสัตย์ เป็นต้น”

จากความหมายของคุณธรรมดังกล่าวข้างต้น สามารถสรุปได้ว่า คุณธรรม หมายถึง สิ่งยึดเหนี่ยวจิตใจที่มีพื้นฐานมาจากความดีงามในจิตสำนึกของมนุษย์ที่จะละเว้นการทำชั่ว มุ่งประพฤติปฏิบัติตนตามแนวทางของคนดี ด้วยมีความละอายและเกรงกลัวต่อการกระทำความชั่ว จึงเลือกกระทำแต่ความดี ซึ่งทำให้เกิดคุณประโยชน์ต่อตนเองและสังคม

สาโรช บัวศรี (อ้างในถึงใน วาสนา ประวาลพฤกษ์, 2535, น. 1)ให้ความหมายจริยธรรมไว้ว่า หมายถึง สิ่งที่บุคคลควรปฏิบัติเพื่อให้เกิดความถูกต้อง ความดีงามในสังคม

สุชาติ ประสิทธิ์รัฐสินธุ์ (2539, น. 2) ให้ความหมายจริยธรรมไว้ว่า หมายถึง ความถูกต้องที่ดีงาม สังคมทุกสังคมจะกำหนดกฎเกณฑ์ กติกาและบรรทัดฐานของตนเองไว้ว่า อะไร คือสิ่งที่ดีงาม อะไร คือ ความถูกต้อง

พุทธทาสภิกขุ (2542, น. 164) ได้ให้ความหมายของจริยธรรมว่า หมายถึง สิ่งที่บุคคลควรประพฤติปฏิบัติ

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2545, น. 5) ให้ความหมายของจริยธรรมว่าหมายถึง แนวทางในการประพฤติ ปฏิบัติเพื่อให้บรรลุถึงสภาพชีวิตอันทรงคุณค่าอันพึงประสงค์

กีรติ บุญเจือ (2542, น. 97 – 105) ได้กล่าวถึงจริยธรรมหรือจรรยาบรรณของนักเรียนดังนี้ ไว้ว่า นักเรียนควรหมั่นสร้างโอกาสในการเรียนรู้ให้แก่ตนเอง โดยรู้จักวิธีการใช้เหตุผลและยอมรับทุกสิ่งทุกอย่างด้วยเหตุผลด้วยการพิจารณาอย่างถ่องแท้ และรู้จักยอมรับ และเคารพความคิดเห็นหรือเหตุผลที่แตกต่างจากตน อยู่ในสังคมอย่างถ้อยทีถ้อยอาศัยไม่เอาเปรียบผู้อื่น มีความมุ่งมั่นในการสร้างสรรค์สังคมพร้อมทั้งปรับปรุง แก้ไขให้ทันต่อสถานการณ์อยู่เสมอ มีความซื่อสัตย์สุจริต รักในเกียรติของตน และให้เกียรติผู้อื่นเสมอ เป็นผู้มีน้ำใจ รู้จักสิทธิและหน้าที่ของตน และมีความรับผิดชอบจากความหมายของจริยธรรมสรุปได้ว่า จริยธรรม หมายถึง การ

แสดง ประพฤติและการปฏิบัติของคนในสิ่งที่เห็นว่าดีงามและถูกต้องทั้งทางกาย วาจา ใจและการกระทำ สิ่งเหล่านี้เป็นสิ่งค้ำจุนโลก ดังที่พุทธทาสภิกขุได้ย้ำเตือนชาวโลกอยู่ตลอดเวลา

จากความหมายของจริยธรรมดังกล่าวข้างต้นสามารถสรุปได้ว่า จริยธรรม หมายถึง การแสดงออกด้านความประพฤติของบุคคลซึ่งได้พิจารณาแล้วเห็นว่าเป็นสิ่งที่ถูกต้อง ดีงามทั้งทางกาย ทางวาจาและทางใจ เพื่อให้เกิดความถูกต้องดีงามในการอยู่ร่วมกันในสังคมกับผู้อื่น

2.2 ความสำคัญของคุณธรรม จริยธรรม

อรพินทร์ สันติชัยอนันต์ (2550, น. 21) กล่าวว่า คุณธรรม จริยธรรม ถือเป็นตัวกำหนดความเจริญรุ่งเรืองของสังคม และเป็นรากฐานสำคัญให้สังคมสามารถดำรงอยู่ได้อย่างมั่นคง ผู้ที่มีหน้าที่ปกครองบริหารประเทศ ผู้นำในระดับต่างๆ ตลอดจนผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องไม่ว่าจะอยู่ในแวดวงใดๆ ก็ตามล้วนต้องให้ความสำคัญและตระหนักถึงในเรื่องคุณธรรม จริยธรรม หากสังคมและประเทศชาติประสบปัญหาด้านคุณธรรม จริยธรรม ก็ควรที่จะเร่งแก้ปัญหา ฟื้นฟูและพัฒนาจิตใจ ตลอดจนพฤติกรรมของบุคคลอย่างทั่วถึงรอบด้าน โดยอาศัยความร่วมมือช่วยกันหาแนวทางในการแก้ไขปัญหาคุณธรรม จริยธรรมที่เกิดขึ้นในสังคม โดยเฉพาะอย่างยิ่งควรมุ่งเน้นเรื่องการปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรมให้เกิดขึ้นในจิตใจของบุคคล เพื่อให้บุคคลนั้นมีคุณลักษะที่พึงประสงค์ สามารถอาศัยอยู่ร่วมกันในสังคมได้อย่างมีความสุข ช่วยสร้างสรรค์ประโยชน์ให้เกิดขึ้นแก่ตนเองและสังคมส่วนรวม ประเทศชาติ อันจะส่งผลให้เกิดความเจริญมั่นคงอย่างยั่งยืน

ปราณี ปริยวาที (2551, น.19) กล่าวว่า สังคมควรส่งเสริมให้บุคคลมีคุณธรรมและจริยธรรม เพื่อให้บุคคลมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ โดยเฉพาะอย่างยิ่งคุณธรรมด้านความรับผิดชอบ ความมีวินัย ความเสียสละ ความมีจิตอาสา ความขยันหมั่นเพียร ความมีระเบียบเคารพกฎกติกา การรู้จักรอคอย และรู้จักช่วยเหลือตนเองและผู้อื่น ความประหยัด ความซื่อสัตย์สุจริตและการมีจิตสำนึกรักษาสิ่งแวดล้อม ซึ่งทั้งคุณธรรมดังกล่าว เป็นสิ่งที่ควรปลูกฝังเพื่อให้บุคคลมีการดำรงชีวิตที่ดี อยู่ร่วมกันในสังคมได้อย่างเป็นสุข ส่งผลให้สังคมเกิดความสงบเป็นระเบียบเรียบร้อยและสามารถดำรงอยู่ได้อย่างมั่นคง

สุภาพร สุขสวัสดิ์ (2552, น. 24) กล่าวว่า คุณธรรมจริยธรรมถือเป็นหลักสำคัญพื้นฐานที่มนุษย์จำเป็นต้องมีและใช้ในการดำเนินชีวิตเพื่อที่จะอยู่ร่วมกันในสังคมได้อย่างสงบสุข ซึ่งจะส่งผลให้เกิดความเจริญก้าวหน้าของสังคม โดยหลักของคุณธรรมจริยธรรมนี้จะช่วยส่งเสริมให้ประเทศชาติเกิดความเจริญก้าวหน้าและมั่นคง รัฐบาลจึงควรมีการวางนโยบายทางสังคมด้านการปลูกฝังค่านิยมด้านคุณธรรม เพื่อสร้างสังคมให้เข้มแข็ง ให้คนในชาติอยู่ร่วมกันอย่างเป็นสุข เกิดความสงบเรียบร้อย ส่วนการดำเนินงานของภาคการศึกษาควรมีการเร่งรัดปฏิรูปการศึกษาโดยยึดหลักคุณธรรมนำความรู้ เพื่อพัฒนาเด็กและเยาวชนไทยให้มีคุณลักษณะที่ดี โดยมีคุณธรรม

จริยธรรมเป็นหลักการพื้นฐานของกระบวนการเรียนรู้ อีกทั้งควรเชื่อมโยงความร่วมมือของสถาบันครอบครัว และสถาบันศาสนา

จากที่มีผู้กล่าวถึงความสำคัญของคุณธรรม จริยธรรมข้างต้น สรุปได้ว่า การศึกษาพัฒนาและปลูกฝังเรื่องคุณธรรม จริยธรรม เป็นรากฐานสำคัญในการพัฒนาสังคม พัฒนาประเทศ โดยเฉาะอย่างยิ่งสำหรับสังคมไทยที่ต้องการทั้งคนดีและคนเก่ง ที่จะเป็นกำลังสำคัญในการพัฒนาประเทศชาติในอนาคต อีกทั้งคุณธรรม จริยธรรมยังเป็นปัจจัยสำคัญที่จะก่อให้เกิดความสงบ ความสุข ความเป็นระเบียบเรียบร้อย สร้างความเจริญและมั่นคงให้กับสังคมและประเทศชาติ

2.3 โรงเรียนดีเด่นด้านคุณธรรมและจริยธรรม

การจัดการประกวดโรงเรียนดีเด่นด้านคุณธรรมจริยธรรมเป็นความร่วมมือกันระหว่างธนาคารออมสินและสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ โดยได้จัดให้มีโครงการการประกวดสถานศึกษาและนักเรียนที่มีความประพฤติดีเด่นด้านคุณธรรม จริยธรรม การออม และการน้อมนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงไปใช้ในการดำเนินชีวิต เพื่อเฉลิมพระเกียรติในโอกาสมหามงคลที่พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว รัชกาลที่ 9 ทรงมีพระชนมพรรษา 80 พรรษา การดำเนินโครงการนี้ธนาคารออมสินได้ให้การสนับสนุนงบประมาณเป็นเงินรางวัล และค่าใช้จ่ายในการจัดประกวดโรงเรียนอย่างต่อเนื่องเป็นระยะเวลา 10 ปี ตั้งแต่ปี 2550 เป็นต้นมา

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาทุกเขต ได้ดำเนินการให้โรงเรียนในสังกัดสมัครเข้าร่วมกิจกรรมและทำการคัดเลือกโรงเรียนดีเด่น 1 โรงเรียนตามเกณฑ์ที่กระทรวงศึกษาธิการกำหนด แล้วส่งผลการคัดเลือกให้คณะกรรมการระดับกลุ่มสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เพื่อทำการคัดเลือกโรงเรียนดีเด่นไว้กลุ่มละ 1 – 2 โรงเรียน โดยโรงเรียนลำดับที่ 1 – 38 จะได้รับเงินรางวัลจากธนาคารออมสิน โรงเรียนละ 100,000 เพื่อใช้ในการจัดกิจกรรมปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรม และน้อมนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในวิถีชีวิตของครูและนักเรียน โดยกิจกรรมนี้ได้จัดต่อเนื่องกันมาทุกปี ซึ่งหน่วยงานที่มีหน้าที่รับผิดชอบคัดเลือกโรงเรียนและนักเรียนดีเด่นด้านคุณธรรม และจริยธรรมคือ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา และ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา โดยสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจำนวน 183 เขต จะทำการคัดเลือกโรงเรียนในสังกัดสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ให้เป็นโรงเรียนดีเด่น จำนวน 1 โรงเรียน และนักเรียนดีเด่น จำนวน 1 คน และเสนอต่อคณะกรรมการระดับกลุ่มสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาทั้ง 18 กลุ่ม เพื่อดำเนินการคัดเลือกโรงเรียนดีเด่น และนักเรียนดีเด่น เสนอต่อคณะกรรมการอำนวยการพิจารณาตัดสินโรงเรียนดีเด่นจำนวน 38 โรงเรียนจาก 94 โรงเรียน และ นักเรียนดีเด่น

จำนวน 80 คนจาก 136 คน ตามรายชื่อโรงเรียนและนักเรียนที่ได้รับการเสนอมาตามลำดับขั้น ในส่วนของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นั้นได้กำหนดสัดส่วนการพิจารณาคัดเลือกไว้ โดยคัดเลือกโรงเรียนดีแด่น สพม.ละ 1 โรงเรียน และนักเรียนดีเด่น 1 คน ส่งให้คณะกรรมการกลุ่มอำนวยการ (สนก.สพฐ.) คัดเลือกโรงเรียนดีเด่น 4 โรงเรียนจาก 42 โรงเรียนและนักเรียนดีเด่นจำนวน 25 คนจาก 42 คน

โรงเรียนที่ชนะการประกวดโรงเรียนดีเด่นทั้งที่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จำนวน 34 โรงเรียน และ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา จำนวน 4 โรงเรียน ซึ่งรวมทั้งสิ้น 38 โรงเรียนนั้น จะได้รับเงินสนับสนุนการศึกษาโรงเรียนละ 100,000 บาท พร้อมเกียรติบัตร โดยให้นำงบประมาณดังกล่าวไปใช้ในกิจกรรมการปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรม การออม การน้อมนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในวิถีชีวิตของบุคลากรและนักเรียนต่อไป (ธนาคารออมสิน, 2559, น. 10-17)

การประเมินโรงเรียนดีเด่นด้านคุณธรรม จริยธรรม เป็นการประเมินผลการดำเนินงานของโรงเรียนในด้านการบริหารจัดการโรงเรียนตามองค์ประกอบของการบริหารจัดการโรงเรียนดีเด่น ด้านคุณธรรม จริยธรรม โดยคณะกรรมการจะประเมินใน 2 ส่วน คือ ลักษณะพื้นฐาน และลักษณะดีเด่น ตามลำดับ ซึ่งลักษณะพื้นฐานนั้น ประกอบด้วยการบริหารจัดการสถานศึกษาตามองค์ประกอบ 4 ด้านด้วยกันคือ

1. ด้านลักษณะทางกายภาพ ซึ่งเกี่ยวข้องกับการจัดสภาพแวดล้อมของสถานศึกษา ไม่ว่าจะเป็นอาคารสถานที่ วัสดุอุปกรณ์ต่างๆ ตลอดจนสิ่งแวดล้อมต่างๆ ให้มีความเป็นระเบียบเรียบร้อย สะอาด สงบ สวยงาม ร่มรื่น ปลอดอบายมุข มีมุมกิจกรรมหรือมุมประสบการณ์เอื้ออำนวยต่อการจัดการเรียนการสอน ส่งเสริมให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้อันมีประโยชน์ต่อชีวิต อีกทั้งยังสร้างบรรยากาศที่ดีต่อการปฏิบัติงานของผู้สอน ส่งเสริมให้เกิดคุณธรรม จริยธรรม การออม และหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ภายในห้องเรียน และจัดจุดเรียนรู้ หรือแหล่งเรียนรู้ภายในโรงเรียนและสามารถใช้ประโยชน์ร่วมกันได้อย่างสูงสุด ซึ่งสอดคล้องกับเกณฑ์มาตรฐานของกรมสามัญศึกษา (2540, น. 9) ซึ่งได้ระบุให้โรงเรียนต้องดำเนินการด้านการบริหารจัดการ การใช้ประโยชน์อาคารเรียนให้มีประสิทธิภาพ ตลอดจนมีการจัดบรรยากาศอาคารเรียน การดูแลบำรุงรักษา ซ่อมแซมเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดในการจัดการเรียนการสอน

2. ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนด้านคุณธรรม และจริยธรรม โดยการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนโดยบูรณาการเรื่องคุณธรรม จริยธรรม การออม และหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในการเรียนการสอน ใช้สื่อและการปฏิบัติจริงหลากหลายเป็นประจำ และมีการประเมินและนิเทศภายใน ที่เกี่ยวกับการปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรม การออมและปรัชญาของ

เศรษฐกิจพอเพียง อีกทั้งยังจัดทำโครงการ กิจกรรมนักเรียน กิจกรรมธรรมะ กิจกรรมส่งเสริมการออม โครงงานคุณธรรม และชมรมที่ส่งเสริมให้นักเรียนมีคุณธรรม จริยธรรม การออม และการน้อมนำปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในชีวิตประจำวัน มีการเชิญบุคคลในชุมชน ได้แก่ วิทยากร พระสงฆ์ ผู้รู้ศาสนามาบรรยายให้ความรู้อย่างสม่ำเสมอ มีการบูรณาการหลักธรรมทางศาสนาที่ครูและนักเรียนนับถือ สอดแทรกในชีวิตของนักเรียน และระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน

3. ด้านการพัฒนาบุคลากร การที่ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับสถานศึกษาอันได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา ครู และนักเรียนนั้นเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับผู้อื่นโดยผู้บริหารและครูนั้นควรเป็นผู้นำและปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างในการทำความดี มีความมุ่งมั่นในการพัฒนาตนเอง ดำเนินชีวิตอย่างดีงาม และเป็นครูที่ดีของศิษย์ ส่งผลให้โรงเรียนได้รับเลือกจากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาให้เป็นตัวแทนด้านการปลูกฝังคุณธรรม อีกทั้งยังมี การจัดกิจกรรมส่งเสริมการเรียนรู้คุณธรรมให้กับบุคลากรและนักเรียนในสถานศึกษา มีแนวทางในการจัดกิจกรรมพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษา เช่น การฝึกอบรม ศึกษาดูงาน ตามโอกาสต่างๆ (สุดจิตร์ ไทรนิ่มนวล, 2553, น. 19-20)

4. ด้านการมีส่วนร่วมกับชุมชนในการส่งเสริมด้านคุณธรรม จริยธรรม ปัจจัยที่จะช่วยสนับสนุนการศึกษาให้เจริญก้าวหน้าด้านกิจกรรมคุณธรรมและจริยธรรม คือ การสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้บริหาร ครูและชุมชน โดยเปิดโอกาสให้ชุมชนได้เข้ามามีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรม ไม่ว่าจะเป็นการร่วมคิด ร่วมวางแผน ร่วมมือปฏิบัติ ในการด้านการปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรม การออม และปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง มีการจัดประชุมหรือเวทีธรรมในหมู่บ้าน ชุมชน สร้างเครือข่ายขยายผลด้านการปลูกฝังคุณธรรมและจริยธรรมสู่สถานศึกษาอื่น ๆ และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ร่วมมือกันสอดส่องดูแลและส่งเสริมเยาวชนให้เป็นคนดี มีคุณธรรม โดยการจะประสบความสำเร็จในด้านการมีส่วนร่วมกับชุมชนได้เป็นอย่างดีนั้น ประการแรกต้องสร้างความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันภายในโรงเรียนให้ดีก่อน เมื่อบุคลากรทุกคนทุกฝ่ายมีความเข้าใจร่วมมือกันก็จะส่งผลให้โรงเรียนมีภาพลักษณ์ที่ปรากฏต่อชุมชน ซึ่งมีอิทธิพลต่อการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนและชุมชนต่อไป (สุพิชญ์ชญา ศิริวณิชวัฒน์, 2553, น. 36, สุภรณ์ ศรีพหล และกล้า ทองขาว, 2540, น. 331)

ส่วนลักษณะดีเด่นนั้น มีองค์ประกอบด้วยกัน 4 ด้าน คือ ผลงานดีเด่นของโรงเรียนและกิจกรรมของโรงเรียนที่มีการปฏิบัติที่เป็นเลิศ หรือคุณลักษณะที่ดีเด่นในด้านคุณธรรมและจริยธรรม การนำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในสถานศึกษา ตลอดจนความสามัคคีภายในสถานศึกษา ซึ่งมีรายละเอียดดังต่อไปนี้ (ธนาคารออมสิน, 2559, น. 10-17)

1. ผลงานดีเด่น ประกอบด้วย ผลการดำเนินงานของสถานศึกษาที่ได้รับการยอมรับ ได้รับรางวัล หรือการยกย่องเชิดชูจากหน่วยงานอื่น

2. กิจกรรมด้านคุณธรรมและจริยธรรม ประกอบด้วย กิจกรรมของสถานศึกษาที่มุ่งเน้นด้านการปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรมให้แก่ผู้เรียน ครู และผู้เกี่ยวข้อง เพื่อให้ได้เรียนรู้เข้าใจหลักธรรม และยกย่องส่งเสริมความดี

3. การนำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในสถานศึกษา ประกอบด้วย การที่สถานศึกษามีการน้อมนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสู่การปฏิบัติจริง และสนับสนุนให้นักเรียนนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในวิถีชีวิต โดยการส่งเสริมให้เกิดการออมและการใช้ทรัพยากรอย่างรู้คุณค่า

4. ความสามัคคีภายในสถานศึกษา ประกอบด้วย การที่สถานศึกษามีบรรยากาศของ ความร่วมมือ ร่วมใจระหว่างผู้บริหาร ครู บุคลากรทางการศึกษาและชุมชน ในการอุทิศแรงกาย แรงใจ ตลอดจนกำลังทรัพย์เพื่อส่วนรวมในบางโอกาส มีการทำงานเป็นทีม ไม่เห็นแก่รางวัล ไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค มีความสามัคคี มีจิตวิญญาณครู โดยมีจุดมุ่งหมายร่วมกันคือ ให้นักเรียน เป็นคนดี ช่วยกันต่อต้านสิ่งผิด ส่งเสริมให้นักเรียนได้รู้จักได้เรียนรู้ที่จะทำความดี

กล่าวโดยสรุปได้ว่า โครงการประกวดโรงเรียนดีเด่นด้านคุณธรรม จริยธรรมนั้นถือเป็นโครงการที่ตอบสนองต่อนโยบายด้านการจัดการศึกษาที่มุ่งเน้นในการส่งเสริมให้ผู้เรียนมีคุณลักษณะ มีพฤติกรรมและค่านิยมที่ดี โดยได้รับความร่วมมือจากหน่วยงานภายนอกในการสนับสนุนงบประมาณการจัดกิจกรรม ส่งผลให้ได้มีการคัดเลือกโรงเรียนที่มีผลงานด้านการจัดการศึกษาซึ่งมุ่งเน้นด้านคุณธรรม จริยธรรมที่มีความเป็นเลิศ เห็นได้ว่าสถานศึกษามีการปรับเปลี่ยนแนวทางการบริหารจัดการโรงเรียนและการพัฒนาผู้เรียน โดยมิได้มุ่งให้ความสำคัญในด้านวิชาการแต่เพียงอย่างเดียว แต่ยังให้ความสำคัญกับการพัฒนาผู้เรียนในด้านคุณธรรม จริยธรรมอย่างจริงจังและเป็นรูปธรรม จนนำมาสู่ความเป็นเลิศ ซึ่งเป็นผลมาจากการบริหารจัดการสถานศึกษาที่ดีนั่นเอง

3. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้แบ่งงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งงานวิจัยในประเทศและงานวิจัยในต่างประเทศ เกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและการบริหารจัดการโรงเรียนดีเด่นด้านคุณธรรม จริยธรรม ไว้ดังนี้

3.1 งานวิจัยในประเทศ

ปราณี อธิคมานนท์ (2550, น. 132-133) ได้ทำการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการดำเนินงานปฏิรูปการศึกษาของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในเขตภูมิภาคตะวันตก โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อทราบ 1) ภาวะผู้นำของ

ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตภูมิภาคตะวันตก 2) การดำเนินงานปฏิรูปการศึกษาของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตภูมิภาคตะวันตก และ 3) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการดำเนินงานการปฏิรูปการศึกษาของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตภูมิภาคตะวันตก กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาได้แก่ สถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตภูมิภาคตะวันตก จำนวน 123 แห่ง ผู้ให้ข้อมูลประกอบด้วย กลุ่มผู้บริหารจำนวน 369 คน และกลุ่มครูผู้สอนจำนวน 369 คน รวมทั้งสิ้น 738 คน เครื่องมือที่ใช้คือ แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตภูมิภาคตะวันตกโดยภาพรวม และรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) การดำเนินงานการปฏิรูปการศึกษาของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตภูมิภาคตะวันตกโดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 3) ภาวะผู้นำด้านการมุ่งความสัมพันธ์เป็นรายคน และด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญาส่งผลต่อการดำเนินงานการปฏิรูปการศึกษาของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตภูมิภาคตะวันตกโดยภาพรวม

ฉวีวรรณ จันทร์เม่ง (2552, น. 114-116) ได้ทำการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อมาตรฐานด้านผู้เรียนของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐม เขต 1 โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อทราบ 1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐม เขต 1 2) มาตรฐานด้านผู้เรียนของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐม เขต 1 และ 3) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อมาตรฐานด้านผู้เรียน กลุ่มตัวอย่างคือ สถานศึกษาขั้นพื้นฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐม เขต 1 จำนวน 102 แห่ง โดยมีผู้ให้ข้อมูลคือ ผู้บริหารสถานศึกษา รองผู้บริหารสถานศึกษาและครู รวมทั้งสิ้น 408 คนเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาคือ แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สถิติที่ใช้ในการวิจัยประกอบด้วย ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) มาตรฐานด้านผู้เรียนของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐมเขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 3) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโดยภาพรวมส่งผลต่อมาตรฐานด้านผู้เรียนโดย

ภาพรวม เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการสร้างบารมีอย่างมีอุดมการณ์ส่งผลต่อมาตรฐานด้านผู้เรียนโดยภาพรวม และด้านการสร้างแรงบันดาลใจส่งผลต่อมาตรฐานด้านผู้เรียนโดยภาพรวม

ดาวสวรรค์ พ่วงสมจิตต์ (2552, น. 140-141) บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารโรงเรียนวิถีพุทธ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อทราบ 1) ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐม เขต 2 2) การบริหารโรงเรียนวิถีพุทธ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐม เขต 2 และ 3) ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารโรงเรียนวิถีพุทธสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐม เขต 2 กลุ่มตัวอย่างคือสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐม เขต 2 จำนวน 108 โรงเรียน ผู้ให้ข้อมูลคือผู้บริหารสถานศึกษา ประธานกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน หัวหน้าโครงการโรงเรียนวิถีพุทธและครูผู้สอน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหาร สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลคือ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำของผู้บริหารสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐม เขต 2 มีภาวะผู้นำแบบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงโดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) การบริหารโรงเรียนวิถีพุทธสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐม เขต 2 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 3) ภาวะผู้นำของผู้บริหารด้านกระตุ้นเชาว์ปัญญาส่งผลต่อการบริหารโรงเรียนวิถีพุทธ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐม เขต 2 ในภาพรวม

นุชา สระสม (2552, น. 97-98) ได้ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อวัฒนธรรมองค์การแบบสร้างสรรค์ของสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อทราบ 1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา 2) วัฒนธรรมองค์การของสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร และ 3) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อวัฒนธรรมองค์การแบบสร้างสรรค์ของสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานครกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษา ได้แก่โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครจำนวน 203 โรงเรียน ผู้ให้ข้อมูลคือ ผู้บริหารโรงเรียนและครูปฏิบัติการสอนในสังกัดกรุงเทพมหานคร จำนวน 812 คน เครื่องมือที่ใช้คือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้การวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน ผลการวิจัยสรุปได้ว่า 1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานครอยู่ในระดับมาก 2) วัฒนธรรมองค์การของสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานครโดยภาพรวมเป็นแบบสร้างสรรค์อยู่ในระดับมาก 3) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อวัฒนธรรมการวัฒนธรรมองค์การแบบสร้างสรรค์ของสถานศึกษาสังกัด

กรุงเทพมหานครมีองค์ประกอบด้านการกระตุ้นทางปัญญา การสร้างแรงบันดาลใจ และความคำนึงถึงปัจเจกบุคคลอย่างมีนัยยะสำคัญที่ 0.5

สมนึก เรืองศรี (2553, น. 65-67)ได้ศึกษาแนวทางพัฒนาบทบาทผู้บริหารในการพัฒนาผู้เรียนด้านคุณธรรมจริยธรรมของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาตาก เขต 1 โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสภาพบทบาทของผู้บริหารในการพัฒนาผู้เรียนด้านคุณธรรมจริยธรรมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาตาก เขต 1 2) เพื่อศึกษาความต้องการเกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารในการพัฒนาผู้เรียนด้านคุณธรรม จริยธรรมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาตาก เขต 1 และ 3) เพื่อหาแนวทางพัฒนาบทบาทของผู้บริหารในการพัฒนาผู้เรียนด้านคุณธรรมจริยธรรมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาตาก เขต 1 กลุ่มตัวอย่างได้แก่ผู้บริหารและคณะครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาตาก เขต 1 จำนวน 1,483 คน ผู้ให้ข้อมูลประกอบด้วยผู้บริหารจำนวน 103 คน และครูจำนวน 298 คน โดยวิธีสุ่มอย่างง่าย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยได้แก่ แบบสอบถามและแนวคำถามการสนทนากลุ่ม สถิติวิเคราะห์ข้อมูล แบบสอบถาม ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน วิเคราะห์ข้อมูลแนวคำถามการสนทนากลุ่มโดยการวิเคราะห์เนื้อหา ผลการวิจัยพบว่า 1) สภาพบทบาทของผู้บริหารในการพัฒนาผู้เรียนด้านคุณธรรมจริยธรรมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาตาก เขต 1 พบว่าทุกด้านอยู่ในระดับมาก 2) ความต้องการเกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารในการพัฒนาผู้เรียนด้านคุณธรรมจริยธรรมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาตาก เขต 1 อยู่ในระดับมาก และ 3) แนวทางพัฒนาบทบาทผู้บริหารในการพัฒนาผู้เรียนด้านคุณธรรมจริยธรรมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาตาก เขต 1 จากการสนทนากลุ่มมีแนวทางพัฒนาบทบาทผู้บริหารในการพัฒนาผู้เรียนด้านคุณธรรมจริยธรรมของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาตากเขต 1 ใน 4 ด้าน คือ ด้านการวางกลยุทธ์บริหารจัดการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรม ด้านการปฏิรูประบบสนับสนุนประสิทธิภาพงาน ด้านการจัดการเรียนการสอนการพัฒนาครูและบุคลากรในด้านคุณธรรมจริยธรรม และด้านการบริหารกิจกรรมสำหรับผู้เรียนอย่างมีระบบ

สุดจิตร์ ไทรนิ่มนวล (2553, น.169-188) ได้ศึกษาการบริหารจัดการโรงเรียนดีเด่นด้านคุณธรรมจริยธรรมตามโครงการต้นแบบโรงเรียนวิถีพุทธ: กรณีศึกษาโรงเรียนสุวรรณสุทธารามวิทยา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการบริหารของโรงเรียนสุวรรณสุทธารามวิทยาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 เพื่อให้ทราบแนวทางการบริหารจัดการของโรงเรียนด้วยรูปแบบการจัดการตามแนวคิด 7-S ของแม็คเคนซีย์ (Mckinsey) ซึ่งประกอบด้วย 1) กลยุทธ์ขององค์กร 2) โครงสร้างองค์กร 3) ระบบการปฏิบัติงาน 4) บุคลากร 5) ทักษะความรู้ความสามารถ 6) รูปแบบการบริหารจัดการ 7) ค่านิยมร่วม

โดยใช้วิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ การสัมภาษณ์แบบเจาะลึก การสังเกตแบบมีส่วนร่วมและไม่มีส่วนร่วม ผู้ให้ข้อมูลได้แก่ ผู้อำนวยการโรงเรียนและผู้เกี่ยวข้องจำนวน 20 คน ผลการวิจัยพบว่า 1) ด้านกลยุทธ์ พบว่าโรงเรียนมีการกำหนดวิสัยทัศน์ ทิศทาง ภารกิจวัตถุประสงค์ของโรงเรียนอย่างชัดเจนและเป็นระบบโดยเน้นการเป็นโรงเรียนชั้นนำและการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ 2) ด้านโครงสร้าง พบว่าโรงเรียนสุวรรณสุทธารามวิทยา แบ่งระดับการบริหารออกเป็น 3 ระดับ คือ ผู้บริหารระดับสูง ผู้บริหารระดับกลาง และผู้บริหารระดับต้นหรือหัวหน้ากลุ่มงานหลัก 3) ด้านระบบการปฏิบัติงาน พบว่า โรงเรียนสุวรรณสุทธารามวิทยามีระบบการปฏิบัติงานแบบกระจายอำนาจภายในโรงเรียนสู่ 6 กลุ่มงานหลัก 4) ด้านบุคลากร พบว่า โรงเรียนสุวรรณสุทธารามมีการมอบหมายงานตามความเหมาะสม มีการกำหนดแนวทางการบริหารจัดการในการสรรหาการพัฒนาเพื่อให้บุคลากรมีความพร้อมในการปฏิบัติงาน 5) ด้านทักษะความรู้ความสามารถพบว่าผู้อำนวยการโรงเรียนสุวรรณสุทธารามวิทยาใช้ทักษะในการบริหารด้านงานอาชีพ คือ มีทักษะความเป็นผู้นำ มีความยุติธรรม ส่งเสริมการจัดกิจกรรมและบรรยากาศภายในโรงเรียนตามแนวทางโรงเรียนวิถีพุทธ ใช้ทักษะความถนัดหรือความชาญฉลาดพิเศษ คือ มีการส่งเสริมการดำเนินงานการติดตามงานและประสานงานด้วยความเป็นกันเอง 6) ด้านรูปแบบการบริหารจัดการ พบว่าผู้อำนวยการโรงเรียนสุวรรณสุทธารามวิทยามีคุณลักษณะของผู้บริหาร คือ มีวิสัยทัศน์ในการทำให้โรงเรียนเป็นโรงเรียนชั้นนำเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้โดยบริหารงานทั้งในและนอกห้องทำงานเพื่อสัมผัสกับงานอย่างใกล้ชิด เปิดโอกาสให้ผู้บังคับบัญชาปรึกษางานหรือปัญหาได้โดยตรง และมีส่วนร่วมในการตัดสินใจโดยการควบคุมอย่างไม่เป็นทางการ มีเทคนิคการจูงใจและครองใจผู้ใต้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติงานได้ดีขึ้นกล่าวคือ ใช้รูปแบบการบริหารโรงเรียนแบบกัลยาณมิตรให้ผู้ให้บุคลากรทุกคนในโรงเรียนอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข 7) ด้านค่านิยมร่วมพบว่ามีการปลูกฝังค่านิยมร่วมกับการปฏิบัติงานโดยผู้อำนวยการโรงเรียน และคณะผู้บริหารร่วมกันหารือแนวปฏิบัติเพื่อให้เป็นบรรทัดฐานในการปฏิบัติงานให้แก่บุคลากรในโรงเรียน

อรสา อาลี (2554, น.70-72) ได้ทำการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในเขตพื้นที่การศึกษานราธิวาส เขต 2 โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตพื้นที่การศึกษานราธิวาส เขต 2 2) ศึกษาการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการใช้กับการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน และสร้างสมการพยากรณ์การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน กลุ่มตัวอย่างคือ สถานศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตพื้นที่การศึกษานราธิวาสเขต 2 ปีการศึกษา 2553 จำนวน 124 โรงเรียน ผู้ให้ข้อมูลได้แก่ ผู้บริหาร

สถานศึกษาจำนวน 124 คน ครูหัวหน้างานจำนวน 496 คน รวมทั้งสิ้น 620 คน โดยเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามมาตรประมาณค่า สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ได้แก่ ความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และการวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณ ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตพื้นที่การศึกษานราธิวาสเขต 2 ตามการรับรู้ของครูหัวหน้างานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2) การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานตามการรับรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 3) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานมีนัยสำคัญทางสถิติมี 2 ด้าน คือด้านการสร้างแรงบันดาลใจและด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ 4) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติคือด้านการสร้างแรงบันดาลใจ

ขวัญตา เกื้อกูลรัฐ (2554, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาขนาดกลาง อำเภอโพธาราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง 2) ศึกษาระดับประสิทธิผลของสถานศึกษาขนาดกลาง 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับผลิตผลของสถานศึกษาขนาดกลาง และ 4) ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาขนาดกลาง อำเภอโพธาราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 กลุ่มตัวอย่างประกอบด้วย ครูผู้สอนระดับประถมศึกษาในสถานศึกษาขนาดกลาง เขตอำเภอโพธาราม จังหวัดราชบุรี ปีการศึกษา 2553 จำนวน 250 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามประมาณค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาและ 2) ประสิทธิผลของสถานศึกษาขนาดกลางอยู่ในระดับมาก ทั้งโดยรวมและรายด้าน 3) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผลของสถานศึกษาขนาดกลางมีความสัมพันธ์กันในทางบวก และ 4) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาขนาดกลาง อำเภอโพธาราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 ในภาพรวมมีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

เอกวุฒิ ไกรมาก (2558, น.78-80) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดชุมพร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษา

ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดชุมพร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 2) ศึกษาระดับการทำงานเป็นทีมของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดชุมพร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 และ 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดชุมพร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้คือ ครูจำนวน 284 คน จาก 22 โรงเรียน โดยใช้วิธีการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของยามาเน่ และการสุ่มแบบแบ่งชั้นจากประชากรทั้งหมด 985 คน เครื่องมือที่ใช้ คือ แบบสอบถามแบบมาตรประมาณค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ผลการวิจัยสรุปได้ว่า 1) ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงโดยรวมอยู่ในระดับมาก 2) ครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดชุมพร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 มีการทำงานเป็นทีมโดยรวมอยู่ในระดับมาก และ 3)ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงโดยภาพรวมของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมโดยภาพรวมของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดชุมพรมีความสัมพันธ์เชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

3.2 งานวิจัยในต่างประเทศ

William, Steers &Terborg (1995, pp.319-333) ได้ศึกษาผลกระทบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีต่อทัศนคติของครูและประสิทธิภาพของนักเรียนในประเทศสิงคโปร์ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ ตรวจสอบอิทธิพลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนที่เกี่ยวข้องความผูกพันต่อองค์การ พฤติกรรมกลุ่ม และความพึงพอใจในการทำงานของครูต่อผู้บริหารโรงเรียน และส่งผลต่อประสิทธิภาพด้านวิชาการของนักเรียน กลุ่มตัวอย่างมาจากโรงเรียนจำนวน 89 แห่ง ผู้ให้ข้อมูลคือ ครู 846 คน โดยใช้เทคนิคการสุ่มตัวอย่างแบบแยก การเก็บข้อมูลเชิงพฤติกรรม จากครูและผู้บริหาร และเก็บรวบรวมผลการเรียนของนักเรียนจากบันทึกของโรงเรียน ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การ พฤติกรรมกลุ่ม และความพึงพอใจในการทำงานของครูต่อผู้นำของโรงเรียน และส่งผลต่อประสิทธิภาพด้านวิชาการของนักเรียน นอกจากนี้พบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีผลทางอ้อมต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน ในที่สุดก็พบว่าภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนมีผลเพียงเล็กน้อยต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในการทำนายผล

Rutledge (2010, pp. 63-76) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและการมองโลกในแง่ดีทางวิชาการในโรงเรียนประถม โดยมีสมมติฐานคือ 1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนมีความสัมพันธ์กับการมองในแง่ดีทางวิชาการ 2) ภาวะ

ผู้นำการเปลี่ยนแปลงแต่ละประเภท การกำหนดทิศทางการพัฒนาคน การออกแบบองค์กร และการจัดการโปรแกรมการเรียนการสอน มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการมองในแง่ดีทางวิชาการภายในโรงเรียน 3) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นกลไกของพฤติกรรม 4ประเภท กลุ่มตัวอย่างคือ โรงเรียนประถมในภาคเหนือของรัฐอลาบามา จำนวน 67 แห่งโรงเรียน ผู้ให้ข้อมูลคือ ครู จำนวน 470 คน เครื่องมือที่ใช้คือ แบบสำรวจความเป็นผู้นำของโรงเรียนของ Leithwood และแบบสำรวจการมองโลกในแง่ดีทางวิชาการสถิติที่ใช้คือ การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ และการถดถอยพหุคูณ ผลการวิจัยสรุปว่า 1) รูปแบบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ Leithwood มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการมองโลกในแง่ดีทางวิชาการของโรงเรียน 2) แบบจำลองความเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ Leithwood มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการมองโลกในแง่ดีทางวิชาการ ซึ่งผลดังกล่าวสนับสนุนสมมติฐานของการศึกษานี้ คือ เมื่อระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมากขึ้น จะทำให้ระดับการมองโลกในแง่ดีทางวิชาการในโรงเรียนมากขึ้นด้วยเช่นกัน

Balyer (2012, pp.581-588) ได้ทำการวิจัยเชิงคุณภาพเกี่ยวกับเรื่อง พฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนตามการรับรู้ของครู โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับของพฤติกรรมความเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ผู้บริหารโรงเรียนแสดงให้เห็นในโรงเรียนระหว่างการปฏิบัติงานในแต่ละวัน กลุ่มตัวอย่างคือ ครู 30 คนจาก 6 โรงเรียน ที่ ในเมืองอิสตันบูล ประเทศตุรกี โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง เครื่องมือที่ใช้คือ การสัมภาษณ์แบบเจาะลึก ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารโรงเรียนแสดงให้เห็นถึงลักษณะของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในแง่ของการสร้างบารมีอย่างมีอุดมการณ์ การสร้างแรงบันดาลใจ และการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล และการกระตุ้นทางปัญญาในระดับดับสูง

Chully & Sandhya (2014, pp. 791-798) ได้ศึกษาเอกสารงานวิจัยเกี่ยวกับความเป็นผู้นำจาก 25 งานวิจัย ซึ่งได้ดำเนินงานใน 19 ประเทศ ในช่วงระยะเวลา 5 ปี พบว่า รูปแบบความเป็นผู้นำที่ได้รับความสนใจเป็นอย่างมากคือ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง โดยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงนี้มีผลกระทบอย่างมากต่อประสิทธิผลขององค์กร และมีอิทธิพลต่อตัวแปรส่วนบุคคลและองค์กรในหลายด้าน เช่น ความพึงพอใจในงาน ความมุ่งมั่นที่มีต่อองค์กร ผลทางจิตวิทยา และอื่นๆ โดยมีผลลัพธ์ต่อองค์กรในเชิงบวก การศึกษาเอกสารงานวิจัยในครั้งนี้แสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์เชิงบวกอย่างชัดเจนระหว่างความเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงและผลลัพธ์ส่วนบุคคลและองค์กร โดยอธิบายว่า หากผู้นำองค์กรต้องการเพิ่มความพึงพอใจในการทำงานและคุณภาพชีวิตทางด้านจิตใจให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน ผู้นำองค์กรจะต้องแสดงพฤติกรรมความเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง โดยแสดงให้เห็นถึงวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนและสร้างแรงบันดาลใจ สื่อสารไปยังทุกระดับภายในองค์กร ปลูกฝังความหมายของงานประจำ โดยเป็นต้นแบบของการสร้างวัฒนธรรมของความไว้วางใจ การ

ดูแลซึ่งกันและกันและทำความเข้าใจ ตลอดจนปฏิบัติต่อผู้ปฏิบัติงานอย่างมีศักดิ์ศรี ซึ่งพฤติกรรมเหล่านี้เป็นผลมาจากการที่ผู้นำมีส่วนร่วมในการดึงดูดความสนใจและให้คำปรึกษา สร้างแรงจูงใจผ่านทางกลยุทธ์การสื่อสาร และต้องมีการดำเนินการอย่างต่อเนื่อง

Orabi (2016, pp.89-100) ได้ศึกษาผลกระทบของรูปแบบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีต่อประสิทธิภาพขององค์การในประเทศจอร์แดน โดยมีสมมิฐานดังนี้ 1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพขององค์กร 2) การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพขององค์กร 3) การสร้างแรงบันดาลใจมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพขององค์กร 4) การกระตุ้นทางปัญญามีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพขององค์กร และ 5) การคำนึงถึงปัจเจกบุคคลมีผลต่อการดำเนินงานขององค์กร กลุ่มตัวอย่างคือ พนักงานธนาคารจาก 3 ธนาคารในประเทศจอร์แดน จำนวน 171 คน เครื่องมือที่ใช้คือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้คือ การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพขององค์การ และองค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพขององค์การ ได้แก่ การสร้างแรงบันดาลใจ การการกระตุ้นทางปัญญา และการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

Talebloo, Basri, Hassan & Asimiran (2017, pp.630-643) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผลของโรงเรียนโดยรวมในโรงเรียนประถมศึกษาตามการรับรู้ของครู รัฐสลังงอร์ ประเทศมาเลเซีย กลุ่มตัวอย่างคือ ครู 377 คน ที่ได้รับการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น จากประชากรซึ่งเป็นครูจำนวน 20,469 คน ในโรงเรียนประถมศึกษา 488 แห่ง ใน 6 อำเภอของรัฐสลังงอร์ ประเทศมาเลเซีย เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามประมาณค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ สถิติเชิงพรรณนาและสหสัมพันธ์ของเพียร์สัน ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและประสิทธิผลของโรงเรียนโดยรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวก และพบว่ามิติภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียนโดยรวมในระดับที่สูงมากอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ คือ ด้านแบบจำลองพฤติกรรมและ และ การพัฒนาวิสัยทัศน์ที่ใช้ร่วมกันตามลำดับ

Andriani, Kesumawati & Kristiawan (2018, pp.19-28) ได้ศึกษาเกี่ยวกับอิทธิพลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีต่อแรงจูงใจในการทำงานต่อการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนอาชีวศึกษา เมืองปาเล็มบัง โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ ศึกษาว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีผลอย่างไรต่อแรงจูงใจในการทำงานต่อการปฏิบัติงานของครู กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยคือ ครูจำนวน 193 คน โดยเทคนิคการสุ่มตัวอย่างแบบกลุ่มจากประชากรครูของโรงเรียนอาชีวศึกษา ในเมืองปาเล็มบังจำนวน 790 คน เครื่องมือที่ใช้คือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้คือ การวิเคราะห์สหสัมพันธ์แบบ

เพียร์สัน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีผลในเชิงบวกและสำคัญต่อการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนอาชีวศึกษาในเมืองปาเล็มบัง 2) แรงจูงใจในการทำงานมีผลในเชิงบวกและสำคัญต่อการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนอาชีวศึกษาในเมืองปาเล็มบัง และ 3) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและแรงจูงใจในการทำงานมีอิทธิพลในเชิงบวกและสำคัญต่อการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนอาชีวศึกษาในเมืองปาเล็มบัง

บทที่ 3
วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาเกี่ยวกับ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารจัดการโรงเรียนดีเด่นด้านคุณธรรม จริยธรรมซึ่งผู้วิจัยได้ดำเนินการศึกษาค้นคว้าตามขั้นตอนดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การวิเคราะห์ข้อมูล

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ โรงเรียนดีเด่นด้านคุณธรรม จริยธรรม ประจำปี 2559 ซึ่งสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 34 แห่ง

1.2 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างได้แก่ โรงเรียนดีเด่นด้านคุณธรรม จริยธรรม ประจำปี 2559 ซึ่งสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 31 แห่งโดยกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางกำหนดขนาดของ Krejcie และ Morgan (1970, pp.607-610) และกำหนดกลุ่มผู้ให้ข้อมูลแบบเจาะจง โดยมีผู้ให้ข้อมูลสถานศึกษาละ 8 คน ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้างานวิชาการ หัวหน้างานบริหารงานบุคคล หัวหน้างานงบประมาณ หัวหน้างานบริหารทั่วไป และครูผู้สอน จำนวนทั้งสิ้น 248 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

2.1 ลักษณะของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเพื่อสอบถามภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารจัดการสถานศึกษาดีเด่นด้านคุณธรรม จริยธรรม จำนวน 1 ฉบับ แบ่งออกเป็น 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามในเรื่อง เพศ ตำแหน่ง ประสบการณ์การทำงานและอันดับวิทยฐานะ ซึ่งมีลักษณะเป็นตัวเลือกที่กำหนดคำตอบไว้ให้ (force choice) จำนวน 4 ข้อ

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตามเกณฑ์ของลิเคิร์ท (Likert อ้างถึงใน Vagias, 2006)

ระดับ 5 หมายถึง มีระดับการปฏิบัติในเรื่องนั้นๆ มากที่สุด

ระดับ 4 หมายถึง มีระดับการปฏิบัติในเรื่องนั้นๆ มาก

ระดับ 3 หมายถึง มีระดับการปฏิบัติในเรื่องนั้นๆ ปานกลาง

ระดับ 2 หมายถึง มีระดับการปฏิบัติในเรื่องนั้นๆ น้อย

ระดับ 1 หมายถึง มีระดับการปฏิบัติในเรื่องนั้นๆ น้อยที่สุด

แบบสอบถามดังกล่าวเป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่พัฒนามาจากแบบวัดภาวะผู้นำพหุองค์ประกอบ ฉบับ 5X (Multifactor Leadership Questionnaire Rater Form 5x-Short: MLQ) จากแนวคิด ของ Bass และ Avolio ตามแนวข้อคำถามของประเสริฐ สมพงษ์ธรรม (2538, น.170-171) เพื่อวัดระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา 4 ด้าน มี 32 ข้อ ได้แก่ (ภาคผนวก ค)

1. การสร้างบารมีอย่างมีอุดมการณ์ มี 11 ข้อ
2. การสร้างแรงบันดาลใจ มี 8 ข้อ
3. การกระตุ้นเชาว์ปัญญา มี 6 ข้อ
4. การคำนึงถึงปัจเจกบุคคล มี 7 ข้อ

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารจัดการโรงเรียนดีเด่นด้านคุณธรรม จริยธรรม ลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตามเกณฑ์ของลิเคิร์ท (Likert อ้างถึงใน Vagias, 2006) ดังนี้

ระดับ 5 หมายถึง มีระดับการปฏิบัติในเรื่องนั้นๆ มากที่สุด

ระดับ 4 หมายถึง มีระดับการปฏิบัติในเรื่องนั้นๆ มาก

ระดับ 3 หมายถึง มีระดับการปฏิบัติในเรื่องนั้นๆ ปานกลาง

ระดับ 2 หมายถึง มีระดับการปฏิบัติในเรื่องนั้นๆ น้อย

ระดับ 1 หมายถึง มีระดับการปฏิบัติในเรื่องนั้นๆ น้อยที่สุด

แบบสอบถามดังกล่าว มีจำนวน 25 ข้อ โดยพัฒนามาจากแบบประเมินโรงเรียนดีเด่นด้านคุณธรรม จริยธรรม ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานและธนาคารออมสิน (บรรเจอดพร สู่แสนสุข, 2559) เพื่อวัดระดับการปฏิบัติด้านการบริหารจัดการโรงเรียนดีเด่นด้านคุณธรรม จริยธรรม ซึ่งมีองค์ประกอบดังต่อไปนี้ (ภาคผนวก ค)

1. ลักษณะพื้นฐาน จำนวน 18 ข้อ
   1.1 ด้านกายภาพ
   1.2 ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนด้านคุณธรรม และจริยธรรม
   1.3 ด้านการพัฒนาบุคลากร
   1.4 ด้านการมีส่วนร่วมกับชุมชนในการส่งเสริมด้านคุณธรรม และจริยธรรม
2. ลักษณะดีเด่น จำนวน 7 ข้อ

2.2 วิธีการสร้างเครื่องมือในการวิจัย เพื่อให้เครื่องมือวิจัยมีคุณภาพทั้งด้านความตรงและความเที่ยง ผู้วิจัยได้กำหนดขั้นตอนการสร้างและพัฒนาเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย โดยมีลำดับขั้นตอนดังนี้

2.2.1 ศึกษาค้นคว้าแนวคิด ทฤษฎี จากเอกสาร วารสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และการบริหารจัดการโรงเรียนดีเด่นด้านคุณธรรม จริยธรรมเพื่อนำมาสร้างกรอบแนวคิดและพัฒนาเครื่องมือในการวิจัย

2.2.2 ศึกษาแบบวัดภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของประเสริฐ สมพงษ์ธรรม (2538, น.170-171) ซึ่งแปลมาจากแบบวัดภาวะผู้นำพหุองค์ประกอบ ฉบับ 5X (Multifactor Leadership Questionnaire Rater Form 5x-Short: MLQ) ตามแนวคิด ของ Bass และ Avolio และศึกษาแบบประเมินโรงเรียนดีเด่นด้านคุณธรรม จริยธรรม ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อพัฒนาเป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และการบริหารจัดการโรงเรียนดีเด่นด้านคุณธรรม จริยธรรม ตามลำดับ

2.2.3 นำแบบสอบถามที่ได้เสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อตรวจสอบความถูกต้องด้านเนื้อหาและพิจารณาให้ข้อเสนอแนะเพื่อปรับปรุงแก้ไขให้ถูกต้องสมบูรณ์

2.2.4 นำแบบสอบถามที่พัฒนาและปรับปรุงแล้วเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ 5 ท่านเพื่อพิจารณาตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) เพื่อดูความสอดคล้องระหว่างกรอบนิยามตัวแปรและข้อกระทงที่ใช้วัดตัวแปรรวมทั้งความเหมาะสมของภาษาที่ใช้ โดยคัดเลือกเฉพาะ

ข้อคำถามที่มีค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item objective Congruence: IOC) ที่คำนวณได้มากกว่า .50 ซึ่งพบว่าส่วนใหญ่มีค่าดัชนีความสอดคล้องอยู่ระหว่าง 0.60 – 1.00

2.2.5 นำแบบสอบถามที่ได้รับการตรวจสอบแล้วไปทดลองใช้ (Try Out) กับประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 17 โรงเรียน ซึ่งมีจำนวนผู้ให้ข้อมูลทั้งหมด 136 คน แล้วมาคำนวณหาค่าความเที่ยงของเครื่องมือ (Reliability) โดยใช้สูตรค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha – Coefficient) พบว่า แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา และแบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารจัดการโรงเรียนดีเด่นด้านคุณธรรม จริยธรรมมีค่าความเที่ยงเท่ากัน คือ 0.96 (ภาคผนวก ง)

2.2.6 นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบคุณภาพและปรับปรุงแก้ไขให้สมบูรณ์แล้วไปใช้ในการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยต่อไป

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

เพื่อให้การวิจัยครั้งนี้บรรลุวัตถุประสงค์ ผู้วิจัยได้กำหนดวิธีการรวบรวมข้อมูล โดยดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

3.1 ขอหนังสือความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากแขนงวิชาบริหารการศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

3.2 ผู้วิจัยจัดส่งหนังสือขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลและแบบสอบถามทางไปรษณีย์ถึงโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 31 แห่ง รวมทั้งสิ้น 248 คน โดยช่วงเวลาในการดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลคือ ระหว่างเดือนมีนาคม – เดือนเมษายน 2561

3.3 นำแบบสอบถามที่ได้รับทั้งหมดมาตรวจสอบความสมบูรณ์และดำเนินการจัดระเบียบ ลงรหัสแล้วนำไปวิเคราะห์ข้อมูล

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อให้การวิเคราะห์ข้อมูลตรงตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยที่ศึกษา และข้อคำถามที่ต้องการทราบในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

4.1 วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามโดยใช้ค่าความถี่ (frequency) และร้อยละ (percentage)

4.2 วิเคราะห์ข้อมูลระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โดยการหาค่าเฉลี่ย ($\overline{x}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เป็นรายด้านและรายข้อ โดยใช้เกณฑ์ค่าเฉลี่ยกำหนดเป็น 5 ระดับ โดยพิจารณาจากระดับของคะแนนเฉลี่ย ตามเกณฑ์ ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด 2545: 103)

4.51 – 5.00 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด

3.51 – 4.50 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก

2.51 – 3.50 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง

1.51 – 2.50 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย

1.00 - 1.50 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุด

4.3 วิเคราะห์ข้อมูลระดับการบริหารจัดการสถานศึกษาดีเด่นด้านคุณธรรม จริยธรรม โดยการหาค่าเฉลี่ย ($\overline{x}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เป็นรายด้านและรายข้อ โดยใช้เกณฑ์ค่าเฉลี่ย กำหนดเป็น 5 ระดับ โดยพิจารณาจากระดับของคะแนนเฉลี่ย ตามเกณฑ์ ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2545, น.103)

4.51 – 5.00 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด

3.51 – 4.50 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก

2.51 – 3.50 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง

1.51 – 2.50 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย

1.00 - 1.50 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุด

4.4 วิเคราะห์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความสัมพันธ์กับการบริหารจัดการสถานศึกษาดีเด่นด้านคุณธรรม จริยธรรม โดยใช้การหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) โดยกำหนดเกณฑ์ระดับความสัมพันธ์เป็น 5 ระดับ (พวงรัตน์ ทวีรัตน์, 2536, น.153) ดังต่อไปนี้

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ .80 ขึ้นไป มีความสัมพันธ์กันในระดับมากที่สุด

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ .60 - .79 มีความสัมพันธ์กันในระดับมาก

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ .40 - .59 มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ .20 - .39 มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ .02 ลงมา มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำสุด

4.5 วิเคราะห์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารจัดการสถานศึกษาดีเด่นด้านคุณธรรม จริยธรรม ใช้ค่าสถิติวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise multiple regression analysis)

บทที่ 4
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่องภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารจัดการ โรงเรียนดีเด่นด้านคุณธรรม จริยธรรม ประจำปีการศึกษา 2559 สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลและนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลเป็น 5 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ระดับการบริหารจัดการโรงเรียนดีเด่นด้านคุณธรรม จริยธรรม

ตอนที่ 4 ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารจัดการโรงเรียนดีเด่นด้านคุณธรรม จริยธรรม

ตอนที่ 5 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาต่อการบริหารจัดการโรงเรียนดีเด่นด้านคุณธรรม จริยธรรม

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลในแต่ละตอน ใช้ตารางประกอบคำบรรยาย ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ ตำแหน่ง ประสบการณ์ในการทำงานการบริหารจัดการโรงเรียนดีเด่นด้านคุณธรรม จริยธรรม และอันดับวิทยฐานะ

รายละเอียดของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน (คน)	ร้อยละ
เพศ	248	100.00
ชาย	69	27.82
หญิง	179	72.18

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

รายละเอียดของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ตำแหน่ง	248	100.00
ผู้บริหารสถานศึกษา	31	12.50
หัวหน้างานวิชาการ	31	12.50
หัวหน้างานบริหารงานบุคคล	31	12.50
หัวหน้างานงบประมาณ	31	12.50
หัวหน้างานบริหารทั่วไป	31	12.50
ครูผู้สอน	93	37.50
ประสบการณ์ในการทำงานการบริหารจัดการโรงเรียนดีเด่นด้านคุณธรรม จริยธรรม	248	100.00
ต่ำกว่า 5 ปี	52	20.97
5 – 10 ปี	94	37.90
10 ปีขึ้นไป	102	41.13
อันดับวิทยฐานะ	248	100.00
ชำนาญการ	112	45.16
ชำนาญการพิเศษ	129	52.02
เชี่ยวชาญ	6	2.42
เชี่ยวชาญพิเศษ	1	0.40

จากตารางที่ 4.1 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีทั้งหมด 248 คน สามารถจำแนกสถานภาพผู้ตอบแบบสอบถามได้ว่า ส่วนใหญ่ผู้ตอบเป็นเพศหญิงจำนวนมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 72.18 และเป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 27.82 เมื่อพิจารณาตามตำแหน่งบทบาทหน้าที่พบว่า เป็นกลุ่มครูผู้สอนจำนวนมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 37.50 รองลงมาเป็นตำแหน่งผู้อำนวย การและหัวหน้างานฝ่ายบริหารทั้ง 4 ตำแหน่ง ได้แก่ หัวหน้างานวิชาการ หัวหน้างานบริหารบุคคล หัวหน้างานงบประมาณ และหัวหน้างานบริหารทั่วไป โดยมีจำนวนผู้บริหารในแต่ละตำแหน่งจำนวนเท่ากัน ตำแหน่งละร้อยละ 12.50

เมื่อพิจารณาตามประสบการณ์ในการทำงานการบริหารจัดการโรงเรียนดีเด่นด้านคุณธรรม จริยธรรม พบว่า ผู้ตอบส่วนใหญ่มีประสบการณ์ในการบริหารมากกว่า 10 ปีขึ้นไป

คิดเป็นร้อยละ 41.13 รองลงมามีประสบการณ์ 5 – 10 ปี คิดเป็นร้อยละ 37.90 และต่ำกว่า 5 ปี คิดเป็นร้อยละ 20.97 ตามลำดับ และเมื่อพิจารณาตามอันดับวิทยฐานะพบว่า มีวิทยฐานะชำนาญการพิเศษจำนวนมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 52.02 รองลงมามีวิทยฐานะชำนาญการ คิดเป็นร้อยละ 45.16 และมีเพียงเล็กน้อยที่มีวิทยฐานะเชี่ยวชาญ คิดเป็นร้อยละ 2.42 และวิทยฐานะเชี่ยวชาญพิเศษ คิดเป็นร้อยละ 0.40

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา

ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพรวม

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	n = 248		
	$\overline{x}$	S.D.	ระดับ
1. การสร้างบารมีอย่างมีอุดมการณ์	4.58	0.47	มากที่สุด
2. การสร้างแรงบันดาลใจ	4.56	0.48	มากที่สุด
3. การกระตุ้นเชาวน์ปัญญา	4.55	0.48	มากที่สุด
4. การคำนึงถึงปัจเจกบุคคล	4.55	0.53	มากที่สุด
รวม	4.56	0.46	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.2 พบว่า กลุ่มตัวอย่างในโรงเรียนดีเด่นด้านคุณธรรม จริยธรรม มีความคิดเห็นต่อระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในภาพรวมในระดับมากที่สุด ($\overline{x}$ = 4.56, S.D. = 0.46) โดยเมื่อพิจารณาด้านย่อยพบว่า ทุกด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุดด้วย โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ การสร้างบารมีอย่างมีอุดมการณ์ ($\overline{x}$ = 4.58, S.D. = 0.47) รองลงมาคือด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ($\overline{x}$ = 4.56, S.D. = 0.48) และสองด้านสุดท้ายมีค่าเฉลี่ยเท่ากันคือด้าน การกระตุ้นเชาวน์ปัญญา ($\overline{x}$ = 4.55, S.D. =0.48) และด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล ($\overline{x}$ = 4.55, S.D. = 0.53)

ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการสร้างบารมีอย่างมีอุดมการณ์

ด้านการสร้างบารมีอย่างมีอุดมการณ์		n = 248		
		$\overline{x}$	S.D.	ระดับ
1.	ผู้บริหารประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีให้แก่ผู้ร่วมงาน	4.61	0.61	มากที่สุด
2.	ผู้บริหารเป็นผู้ที่น่าเคารพ ยกย่อง ศรัทธาและไว้วางใจ	4.62	0.56	มากที่สุด
3.	ผู้บริหารสร้างความภาคภูมิใจให้เกิดขึ้นได้เมื่อได้ร่วมงานด้วย	4.59	0.58	มากที่สุด
4.	ผู้บริหารเป็นผู้มีคุณธรรมและจริยธรรมสูง และเสียสละเพื่อส่วนรวม	4.61	0.58	มากที่สุด
5.	ผู้บริหารเป็นผู้มีความเฉลียวฉลาด	4.64	0.57	มากที่สุด
6.	ผู้บริหารสามารถสร้างความมั่นใจในการแก้ไขปัญหาและอุปสรรคในการทำงาน	4.50	0.60	มาก
7.	ผู้บริหารสามารถควบคุมสติและอารมณ์ได้เมื่ออยู่ในสถานการณ์คับขัน	4.46	0.61	มาก
8.	ผู้บริหารมีจุดยืนที่ชัดเจนในการแสดงความคิดเห็นต่อความขัดแย้ง	4.56	0.57	มากที่สุด
9.	ผู้บริหารแสดงให้เห็นถึงอุดมการณ์และค่านิยมในการทำงานของตนเอง	4.56	0.56	มากที่สุด
10.	ผู้บริหารชี้ให้เห็นถึงความ สำคัญของเป้าหมายในการทำงานที่ชัดเจน	4.65	0.51	มากที่สุด
11.	ผู้บริหารทำให้ผู้ร่วมงานรู้สึกเป็นพวกเดียวกันกับผู้บริหารโดยมีวิสัยทัศน์และจุดประสงค์การทำงานร่วมกัน	4.53	0.60	มากที่สุด
	รวม	4.58	0.47	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.3 พบว่า กลุ่มตัวอย่างในโรงเรียนดีเด่นด้านคุณธรรม จริยธรรม ประจำปี 2559 ซึ่งสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 31 แห่ง มีความคิดเห็นต่อระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในด้านการสร้างบารมีอย่างมีอุดมการณ์ในระดับมากที่สุด ($\overline{x}$ = 4.58, S.D. = 0.47) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสามอันดับแรกคือ ผู้บริหารชี้ให้เห็นถึงความสำคัญของเป้าหมายในการทำงานที่ชัดเจน ($\overline{x}$ = 4.65, S.D. = 0.51) ผู้บริหารเป็นผู้

มีความเฉลียวฉลาด ($\overline{x}$ = 4.64, S.D. = 0.57) และ ผู้บริหารเป็นผู้ที่น่าเคารพ ยกย่อง ศรัทธาและไว้วางใจ ($\overline{x}$ = 4.62, S.D. = 0.56) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าข้ออื่น ๆ ที่สุดคือ ผู้บริหารสามารถควบคุมสติและอารมณ์ได้เมื่ออยู่ในสถานการณ์คับขัน ($\overline{x}$ = 4.46, S.D. = 0.61)

ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการสร้างแรงบันดาลใจ

ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ		n = 248		
		$\overline{x}$	S.D.	ระดับ
1.	ผู้บริหารสามารถสร้างแรงบันดาลใจให้แก่ผู้ร่วมงาน	4.51	0.58	มากที่สุด
2.	ผู้บริหารกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานกระตือรือร้น และตระหนักถึงเป้าหมายและความสำเร็จ	4.60	0.57	มากที่สุด
3.	ผู้บริหารสร้างเจตคติที่ดีและการคิดด้านบวกให้แก่ผู้ร่วมงาน	4.57	0.58	มากที่สุด
4.	ผู้บริหารช่วยสร้างจินตนาการให้ผู้ร่วมงานเห็นภาพความสำเร็จในอนาคต	4.53	0.58	มากที่สุด
5.	ผู้บริหารทำให้ผู้ร่วมงานมุ่งความสนใจในการหาวิธีการทำงานเพื่อให้งานเกิดผลสำเร็จ	4.58	0.55	มากที่สุด
6.	ผู้บริหารสร้างและแสดงความหวังที่ชัดเจน โดยอุทิศตนเพื่อเป้าหมายและวิสัยทัศน์	4.58	0.57	มากที่สุด
7.	ผู้บริหารทำให้ผู้ร่วมงานมองข้ามผลประโยชน์ส่วนตนเพื่อผลประโยชน์ขององค์การ	4.57	0.56	มากที่สุด
8.	ผู้บริหารช่วยให้ผู้ร่วมงานมองการณ์ไกลถึงเป้าหมายระยะยาว	4.54	0.60	มากที่สุด
	รวม	4.56	0.48	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.4 พบว่า กลุ่มตัวอย่างในโรงเรียนดีเด่นด้านคุณธรรม จริยธรรม ประจำปี 2559 ซึ่งสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 31 แห่ง มีความคิดเห็นต่อระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในด้านการสร้างแรงบันดาลใจในระดับมากที่สุด ($\overline{x}$ = 4.56, S.D. = 0.48) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสามอันดับแรกคือ ผู้บริหารกระตุ้นให้

ผู้ร่วมงานกระตือรือร้น และตระหนักถึงเป้าหมายและความสำเร็จ ($\overline{x}$ = 4.60, S.D. = 0.57) ผู้บริหารทำให้ผู้ร่วมงานมุ่งความสนใจในการหาวิธีการทำงานเพื่อให้งานเกิดผลสำเร็จ ($\overline{x}$ = 4.58, S.D. = 0.55) ผู้บริหารสร้างและแสดงความหวังที่ชัดเจน โดยอุทิศตนเพื่อเป้าหมายและวิสัยทัศน์ ($\overline{x}$ = 4.58, S.D. = 0.57) โดยมีระดับเท่ากัน ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าข้ออื่น ๆ คือ ผู้บริหารสามารถสร้างแรงบันดาลใจให้แก่ผู้ร่วมงาน ($\overline{x}$ = 4.51, S.D. = 0.58)

ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการกระตุ้นเชาวน์ปัญญา

ด้านการกระตุ้นเชาวน์ปัญญา	n = 248		
	$\overline{x}$	S.D.	ระดับ
1. ผู้บริหารกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานตระหนักถึงปัญหาที่เกิดขึ้นในองค์การ	4.59	0.55	มากที่สุด
2. ผู้บริหารสนับสนุนให้มีการคิดแก้ปัญหาที่เคยเกิดขึ้นมาแล้วด้วยวิธีการใหม่ ๆ	4.52	0.57	มากที่สุด
3. ผู้บริหารส่งเสริมให้แก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ รอบด้าน บนพื้นฐานของหลักเหตุและผล	4.54	0.55	มากที่สุด
4. ผู้บริหารกระตุ้นผู้ร่วมงานให้ตรวจสอบข้อสันนิษฐานของปัญหาตามข้อมูล หลักฐาน	4.53	0.58	มากที่สุด
5. ผู้บริหารสนับสนุนและให้กำลังใจผู้ร่วมงานในการแก้ปัญหาด้วยวิธีการหลากหลาย	4.58	0.53	มากที่สุด
6. ผู้บริหารทำให้ผู้ร่วมงานรู้สึกว่าปัญหาที่เกิดขึ้นเป็นความท้าทายและโอกาสนำไปสู่การแสดงความคิดเห็นร่วมกัน	4.55	0.58	มากที่สุด
รวม	4.55	0.48	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.5 พบว่า กลุ่มตัวอย่างในโรงเรียนดีเด่นด้านคุณธรรม จริยธรรม ประจำปี 2559 ซึ่งสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 31 แห่ง มีความคิดเห็นต่อระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในด้านการกระตุ้นเชาวน์ปัญญาในระดับมากที่สุด ($\overline{x}$ = 4.55, S.D. = 0.48) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสามอันดับแรกคือ ผู้บริหารกระตุ้นให้

ผู้ร่วมงานตระหนักถึงปัญหาที่เกิดขึ้นในองค์การ ($\overline{x}$ = 4.59, S.D. = 0.55) ผู้บริหารสนับสนุนและให้กำลังใจผู้ร่วมงานในการแก้ปัญหาด้วยวิธีการหลากหลาย ($\overline{x}$ = 4.58, S.D. = 0.53) ผู้บริหารทำให้ผู้ร่วมงานรู้สึกว่าปัญหาที่เกิดขึ้นเป็นความท้าทายและโอกาสนำไปสู่การแสดงความคิดเห็นร่วมกัน ($\overline{x}$ = 4.55, S.D. = 0.58) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าข้ออื่น ๆ คือ ผู้บริหารสนับสนุนให้มีการคิดแก้ปัญหาที่เคยเกิดขึ้นมาแล้วด้วยวิธีการใหม่ ๆ ($\overline{x}$ = 4.52, S.D. = 0.57)

ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล

ด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล	n = 248		
	$\overline{x}$	S.D.	ระดับ
1. ผู้บริหารให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์ต่อความก้าวหน้าของผู้ร่วมงานเป็นรายบุคคล	4.58	0.59	มากที่สุด
2. ผู้บริหารทำให้ผู้ร่วมงานรู้สึกมีคุณค่าและมีความสำคัญ	4.58	0.62	มากที่สุด
3. ผู้บริหารทำหน้าที่เป็นโค้ช และเป็นที่ปรึกษาให้แก่ผู้ร่วมงาน	4.53	0.62	มากที่สุด
4. ผู้บริหารเอาใจใส่ความต้องการของปัจเจกบุคคลเป็นพิเศษโดยพัฒนาจุดเด่นแต่ละคนอย่างเท่าเทียมกัน	4.46	0.64	มาก
5. ผู้บริหารสนับสนุนผู้ร่วมงานในการเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ	4.60	0.59	มากที่สุด
6. ผู้บริหารสร้างบรรยากาศในการสนับสนุนการวิเคราะห์ความต้องการและศักยภาพของผู้อื่น	4.53	0.58	มากที่สุด
7. ผู้บริหารคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลในด้านความจำเป็นและความต้องการ	4.54	0.64	มากที่สุด
รวม	4.55	0.53	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.6 พบว่า กลุ่มตัวอย่างในโรงเรียนดีเด่นด้านคุณธรรม จริยธรรม ประจำปี 2559 ซึ่งสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 31 แห่ง มีความคิดเห็นต่อระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคลในระดับมากที่สุด ($\overline{x}$ = 4.55, S.D. = 0.53) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสามอันดับแรกคือ ผู้บริหารสนับสนุน

ผู้ร่วมงานในการเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ ($\overline{x}$ = 4.60, S.D. = 0.59) ผู้บริหารให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์ต่อความก้าวหน้าของผู้ร่วมงานเป็นรายบุคคล ($\overline{x}$ = 4.58, S.D. = 0.59) และผู้บริหารทำให้ผู้ร่วมงานรู้สึกมีคุณค่าและมีความสำคัญ ($\overline{x}$ = 4.55, S.D. = 0.62) ซึ่งมีระดับเท่ากัน ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าข้ออื่น ๆ ผู้บริหารเอาใจใส่ความต้องการของปัจเจกบุคคลเป็นพิเศษโดยพัฒนาจุดเด่นแต่ละคนอย่างเท่าเทียมกัน ($\overline{x}$ = 4.46, S.D. = 0.64)

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ระดับการบริหารจัดการโรงเรียนดีเด่นด้านคุณธรรม จริยธรรม

ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการบริหารจัดการโรงเรียนดีเด่นด้านคุณธรรม จริยธรรมโดยภาพรวม

การบริหารจัดการโรงเรียนดีเด่นด้านคุณธรรม จริยธรรม	n = 248		
	$\overline{x}$	S.D.	ระดับ
1. ลักษณะพื้นฐาน	4.55	0.43	มากที่สุด
1.1 ลักษณะด้านกายภาพ	4.59	0.46	มากที่สุด
1.2 ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนด้านคุณธรรมและจริยธรรม	4.56	0.45	มากที่สุด
1.3 ด้านการพัฒนาบุคลากร	4.60	0.47	มากที่สุด
1.4 ด้านการมีส่วนร่วมกับชุมชนในการส่งเสริมด้านคุณธรรม และจริยธรรม	4.45	0.59	มาก
2. ลักษณะดีเด่น	4.67	0.40	มากที่สุด
รวม	4.59	0.40	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.7 พบว่า กลุ่มตัวอย่างในโรงเรียนดีเด่นด้านคุณธรรม จริยธรรม ประจำปี 2559 ซึ่งสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 31 แห่ง มีการบริหารจัดการโรงเรียนดีเด่นด้านคุณธรรม จริยธรรมในภาพรวมในระดับมากที่สุด ($\overline{x}$ = 4.59, S.D. = 0.40) และเมื่อพิจารณารายด้านย่อยอยู่ในระดับสูงทุกด้าน เมื่อพิจารณาในด้านพื้นฐานพบว่า ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับมากที่สุด ($\overline{x}$ = 4.55, S.D.=0.43) ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านการพัฒนาบุคลากร ($\overline{x}$ = 4.60, S.D. = 0.47) รองลงมาเป็นด้านลักษณะทางกายภาพ ($\overline{x}$ = 4.59, S.D. = 0.46) และด้านการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนด้านคุณธรรมและจริยธรรม ($\overline{x}$ = 4.56, S.D. = 0.45) และด้านการ

มีส่วนร่วมกับชุมชนในการส่งเสริมด้านคุณธรรม และจริยธรรม ($\overline{x}$ = 4.45, S.D. = 0.59) ตามลำดับ เมื่อพิจารณาระดับคุณลักษณะดีเด่นพบว่า ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{x}$ = 4.67, S.D.=0.40)

ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการบริหารจัดการโรงเรียนดีเด่นด้านคุณธรรม จริยธรรมลักษณะพื้นฐานด้านกายภาพ

ลักษณะพื้นฐานด้านกายภาพ		n = 248		
		$\overline{x}$	S.D.	ระดับ
1.	มีการจัดสภาพแวดล้อมบริเวณโรงเรียน สงบ สะอาด สวยงาม ร่มรื่น	4.63	0.52	มากที่สุด
2.	มีการจัดสถานที่ มุมกิจกรรมหรือมุมประสบการณ์ที่ส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม ภายในห้องเรียน	4.53	0.58	มากที่สุด
3.	มีการจัดมุมกิจกรรมที่ส่งเสริมการออม และหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ภายในห้องเรียน	4.56	0.55	มากที่สุด
4.	มีการจัดแหล่งเรียนรู้ภายในโรงเรียนซึ่งสามารถใช้ประโยชน์ร่วมกันได้	4.64	0.52	มากที่สุด
	รวม	4.59	0.46	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.8 พบว่า กลุ่มตัวอย่างในโรงเรียนดีเด่นด้านคุณธรรม จริยธรรม ประจำปี 2559 ซึ่งสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 31 แห่ง มีความคิดเห็นต่อลักษณะพื้นฐานด้านกายภาพในระดับมากที่สุด ($\overline{x}$ = 4.59, S.D. = 0.46) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสามอันดับแรกคือ มีการจัดแหล่งเรียนรู้ภายในโรงเรียนซึ่งสามารถใช้ประโยชน์ร่วมกันได้ ($\overline{x}$ = 4.64, S.D. = 0.52) มีการจัดสภาพแวดล้อมบริเวณโรงเรียน สงบ สะอาด สวยงาม ร่มรื่น ($\overline{x}$ = 4.63, S.D. = 0.52) และมีการจัดมุมกิจกรรมที่ส่งเสริมการออม และหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ภายในห้องเรียน ($\overline{x}$ = 4.56, S.D. = 0.55) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าข้ออื่น ๆ คือมีการจัดสถานที่ มุมกิจกรรมหรือมุมประสบการณ์ที่ส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม ภายในห้องเรียน ($\overline{x}$ = 4.53, S.D. = 0.58)

ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการบริหารจัดการโรงเรียนดีเด่นด้านคุณธรรม จริยธรรมลักษณะพื้นฐานด้านการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนด้านคุณธรรม และจริยธรรม

ลักษณะพื้นฐานด้านการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ด้านคุณธรรม และจริยธรรม	n = 248		
	$\overline{x}$	S.D.	ระดับ
1. มีการบูรณาการเรื่องคุณธรรม จริยธรรม โรงเรียนวิถีพุทธ การบริหารจิตเจริญปัญญาในการเรียนการสอน	4.65	0.57	มากที่สุด
2. มีการบูรณาการหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในการเรียนการสอนทุกกลุ่มสาระ	4.58	0.53	มากที่สุด
3. มีการใช้สื่อการเรียนการสอน ที่มีความหลากหลาย	4.54	0.56	มากที่สุด
4. มีการปฏิบัติกิจกรรมที่เป็นรูปธรรม อย่างหลากหลายเป็นประจำสม่ำเสมอ	4.56	0.55	มากที่สุด
5. มีการประเมินและนิเทศภายใน ที่เกี่ยวกับการปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรม การออมและปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง	4.55	0.56	มากที่สุด
6. มีการจัดตั้งชมรมที่ส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม การออม และการน้อมนำปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในชีวิตประจำวัน	4.49	0.56	มาก
7. มีการเชิญบุคลากรในชุมชน วิทยากร พระสอนศีลธรรมในโรงเรียนมาบรรยาย และให้ความรู้อย่างสม่ำเสมอ	4.53	0.61	มากที่สุด
8. มีการบูรณาการหลักธรรมทางศาสนาที่ครู นักเรียนนับถือ สอดแทรกในการดำเนินชีวิตของนักเรียน และระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน	4.59	0.53	มากที่สุด
รวม	4.56	0.45	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.9 พบว่า กลุ่มตัวอย่างในโรงเรียนดีเด่นด้านคุณธรรม จริยธรรม ประจำปี 2559 ซึ่งสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 31 แห่ง มีความคิดเห็นต่อ

ลักษณะพื้นฐานด้านการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนด้านคุณธรรม และจริยธรรมในระดับมากที่สุด ($\overline{x}$ = 4.56, S.D. = 0.45)

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสามอันดับแรกคือ มีการบูรณาการเรื่องคุณธรรม จริยธรรม โรงเรียนวิถีพุทธ การบริหารจิตเจริญปัญญาในการเรียนการสอน ($\overline{x}$ = 4.65, S.D. = 0.57) มีการบูรณาการหลักธรรมทางศาสนาที่ครู นักเรียนนับถือ สอดแทรกในการดำเนินชีวิตของนักเรียน และระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน ($\overline{x}$ = 4.59, S.D. = 0.53) และมีการบูรณาการหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในการเรียนการสอนทุกกลุ่มสาระ ($\overline{x}$ = 4.58, S.D. = 0.53) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าข้ออื่น ๆ คือ มีการจัดตั้งชมรมที่ส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม การออม และการน้อมนำปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในชีวิตประจำวัน ($\overline{x}$ = 4.49, S.D. = 0.56) ซึ่งอยู่ในระดับมากเพียงรายการเดียว

ตารางที่ 4.10 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการบริหารจัดการโรงเรียนดีเด่นด้านคุณธรรม จริยธรรมลักษณะพื้นฐานด้านการพัฒนาบุคลากร

ลักษณะพื้นฐานด้านการพัฒนาบุคลากร		n = 248		
		$\overline{x}$	S.D.	ระดับ
1.	ผู้บริหารสถานศึกษา ครู และนักเรียนได้รับการอบรมศึกษาดูงานด้านคุณธรรม จริยธรรม	4.60	0.53	มากที่สุด
2.	ผู้บริหารสถานศึกษา ครู และนักเรียนได้รับการอบรมศึกษาดูงานหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง	4.57	0.53	มากที่สุด
3.	มีการจัดกิจกรรมส่งเสริมการเรียนรู้คุณธรรม จริยธรรมและหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงให้กับบุคลากรและนักเรียนในสถานศึกษา	4.63	0.50	มากที่สุด
	รวม	4.60	0.47	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.10 พบว่า กลุ่มตัวอย่างในโรงเรียนดีเด่นด้านคุณธรรม จริยธรรม ประจำปี 2559 ซึ่งสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 31 แห่ง มีความคิดเห็นต่อลักษณะพื้นฐานด้านการพัฒนาบุคลากรในระดับมาก ($\overline{x}$ = 4.60, S.D. = 0.47) โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยรายข้อจากมากไปน้อยได้ดังนี้คือ มีการจัดกิจกรรมส่งเสริมการเรียนรู้คุณธรรม จริยธรรมและหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงให้กับบุคลากรและนักเรียนในสถานศึกษา

($\overline{x}$ = 4.63, S.D. = 0.50) ผู้บริหารสถานศึกษา ครู และนักเรียนได้รับการอบรม ศึกษาดูงานด้านคุณธรรม จริยธรรม ($\overline{x}$ = 4.60, S.D. = 0.53) และ ผู้บริหารสถานศึกษา ครู และนักเรียนได้รับการอบรม ศึกษาดูงานหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ตามลำดับ ($\overline{x}$ = 4.57, S.D. = 0.53) โดยทั้ง 3 ข้ออยู่ในระดับมากที่สุด

ตารางที่ 4.11 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการบริหารจัดการโรงเรียนดีเด่นด้านคุณธรรม จริยธรรมลักษณะพื้นฐานด้านการมีส่วนร่วมกับชุมชนในการส่งเสริมด้านคุณธรรม และจริยธรรม

ลักษณะพื้นฐานด้านการมีส่วนร่วมกับชุมชน ในการส่งเสริมด้านคุณธรรม และจริยธรรม	n = 248		
	$\overline{x}$	S.D.	ระดับ
1. มีการจัดกิจกรรมโดยให้ผู้ปกครอง หรือคนในชุมชน มาร่วมคิดร่วมวางแผนในการพัฒนาชุมชน ด้านการปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรม การออม และ ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในชุมชน	4.51	0.58	มากที่สุด
2. มีการสร้างเครือข่ายขยายผลด้านการปลูกฝังคุณธรรม และจริยธรรมสู่ สถานศึกษาอื่น ๆ	4.43	0.67	มาก
3. มีการจัดประชุมหรือเวทีธรรมในหมู่บ้าน ชุมชน เพื่อเป็นการดูแล สอดส่องและส่งเสริมบุตรหลานเยาวชนให้เป็นคนดี มีคุณธรรม	4.41	0.71	มาก
รวม	4.45	0.59	มาก

จากตารางที่ 4.11 พบว่า กลุ่มตัวอย่างในโรงเรียนดีเด่นด้านคุณธรรม จริยธรรม ประจำปี 2559 ซึ่งสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 31 แห่ง มีความคิดเห็นต่อลักษณะพื้นฐานด้านการมีส่วนร่วมกับชุมชนในการส่งเสริมด้านคุณธรรม และจริยธรรม ในระดับมาก ($\overline{x}$ = 4.45, S.D. = 0.59) โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยรายข้อจากมากไปน้อยได้ดังนี้คือ มีการจัดกิจกรรมโดยให้ผู้ปกครอง หรือคนในชุมชน มาร่วมคิดร่วมวางแผนในการพัฒนาชุมชน ด้านการปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรม การออม และ ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในชุมชน ($\overline{x}$ = 4.51, S.D. = 0.58) มีการสร้างเครือข่ายขยายผลด้านการปลูกฝังคุณธรรม และจริยธรรมสู่ สถานศึกษาอื่น ๆ ($\overline{x}$ = 4.43, S.D. = 0.67) และ มีการจัดประชุมหรือเวทีธรรมในหมู่บ้าน ชุมชน เพื่อเป็นการดูแล

สอดส่องและส่งเสริมบุตรหลาน เยาวชนให้เป็นคนดี มีคุณธรรม ตามลำดับ ($\overline{x}$ = 4.41, S.D. = 0.71) โดยมีลำดับที่สองและสามอยู่ในระดับมาก

ตารางที่ 4.12 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการบริหารจัดการโรงเรียนดีเด่นด้านคุณธรรม จริยธรรมลักษณะดีเด่น

ลักษณะดีเด่น	n = 248		
	$\overline{x}$	S.D.	ระดับ
1. มีผลงานดีเด่นหรือได้รับการประกาศเกียรติคุณด้านการปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรม	4.73	0.46	มากที่สุด
2. มีกิจกรรมส่งเสริมนักเรียนด้านคุณธรรมและจริยธรรมที่ได้รับการยอมรับจากหน่วยงานภายนอก	4.71	0.49	มากที่สุด
3. มีผลงานดีเด่นหรือได้รับการประกาศเกียรติคุณด้านการออม	4.57	0.56	มากที่สุด
4. มีผลงานดีเด่นหรือได้รับการประกาศเกียรติคุณด้านการน้อมนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในสถานศึกษา	4.69	0.48	มากที่สุด
5. มีกิจกรรมที่ส่งเสริมให้นักเรียนนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในชีวิตประจำวัน	4.62	0.51	มากที่สุด
6. ผู้บริหาร ครูและนักเรียนนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในชีวิตประจำวัน	4.66	0.47	มากที่สุด
7. ผู้บริหารและคณะครูมีความสามัคคี ทุ่มเทแรงกาย แรงใจในการทำงานเพื่อส่วนรวม	4.70	0.48	มากที่สุด
รวม	4.67	0.40	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.12 พบว่า กลุ่มตัวอย่างในโรงเรียนดีเด่นด้านคุณธรรม จริยธรรม ประจำปี 2559 ซึ่งสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 31 แห่ง มีความคิดเห็นต่อลักษณะดีเด่นในระดับมากที่สุด ($\overline{x}$ = 4.67, S.D. = 0.40)

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสามอันดับแรกคือ มีผลงานดีเด่นหรือได้รับการประกาศเกียรติคุณด้านการปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรม ($\overline{x}$ = 4.73, S.D. = 0.46) มีกิจกรรม

ส่งเสริมนักเรียนด้านคุณธรรมและจริยธรรมที่ได้รับการยอมรับจากหน่วยงานภายนอก ($\overline{x}$ = 4.71, S.D. = 0.49) และผู้บริหารและคณะครูมีความสามัคคี ทุ่มเทแรงกาย แรงใจในการทำงานเพื่อส่วนรวม ($\overline{x}$ = 4.70, S.D. = 0.48) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าข้ออื่น ๆ คือ มีผลงานดีเด่นหรือได้รับการประกาศเกียรติคุณด้านการออม ($\overline{x}$ = 4.57, S.D. = 0.56)

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารจัดการโรงเรียนดีเด่นด้านคุณธรรม จริยธรรม

การวิเคราะห์ส่วนนี้เป็นการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารจัดการโรงเรียนดีเด่นด้านคุณธรรม จริยธรรม โดยจำแนกภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารออกเป็น 4 ด้านย่อย และการวิเคราะห์ภาพรวมด้วย ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์โดยใช้สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน เพื่อศึกษาระดับความสัมพันธ์ กับการบริหารจัดการโรงเรียนดีเด่นด้านคุณธรรม จริยธรรมในภาพรวม และในภาพย่อย ได้แก่ ด้านลักษณะพื้นฐาน และด้านลักษณะดีเด่น ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์ของตัวแปรแต่ละตัวที่ใช้ในการศึกษาดังนี้

X ตัวแปรที่ 1 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา

X_1 ตัวแปรที่ 2 การสร้างบารมีอย่างมีอุดมการณ์

X_2 ตัวแปรที่ 3 การสร้างแรงบันดาลใจ

X_3 ตัวแปรที่ 4 การกระตุ้นเชาว์ปัญญา

X_4 ตัวแปรที่ 5 การคำนึงถึงปัจเจกบุคคล

Y ตัวแปรที่ 6 การบริหารจัดการโรงเรียนดีเด่นด้านคุณธรรม จริยธรรม

Y_1 ตัวแปรที่ 7 การบริหารจัดการโรงเรียนดีเด่นด้านคุณธรรม จริยธรรมลักษณะพื้นฐาน

Y_2 ตัวแปรที่ 8 การบริหารจัดการโรงเรียนดีเด่นด้านคุณธรรม จริยธรรมลักษณะดีเด่น

ตารางที่ 4.13 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารจัดการโรงเรียนดีเด่นด้านคุณธรรม จริยธรรมในภาพรวมและรายด้าน

ตัวแปร	X	X_1	X_2	X_3	X_4	Y	Y_1	Y_2
X	1.000							
X_1	0.866**	1.000						
X_2	0.804**	0.825**	1.000					
X_3	0.800**	0.845**	0.843**	1.000				
X_4	0.478**	0.560**	0.527**	0.575**	1.000			
Y	0.443**	0.489**	0.426**	0.440**	0.751**	1.000		
Y_1	0.926**	0.945**	0.929**	0.937**	0.574**	0.481**	1.000	
Y_2	0.494**	0.569**	0.526**	0.567**	0.983**	0.860**	0.578**	1.000

** $p < .01$

จากตารางที่ 4.13 แสดงให้เห็นว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในภาพรวม กับการบริหารจัดการโรงเรียนดีเด่นด้านคุณธรรม จริยธรรม มีค่าความสัมพันธ์ $r = 0.443$ นั่นคือ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในภาพรวม มีความสัมพันธ์กับการบริหารจัดการโรงเรียนดีเด่นด้านคุณธรรม จริยธรรมในระดับปานกลาง

อย่างไรก็ตาม เมื่อนำด้านย่อยทั้ง 4 ด้าน ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมาหาความสัมพันธ์กับการบริหารจัดการโรงเรียนดีเด่น ด้านคุณธรรม จริยธรรม พบว่า

1. ด้านการสร้างบารมีอย่างมีอุดมการณ์ กับการบริหารจัดการโรงเรียนดีเด่น ด้านคุณธรรม จริยธรรม มีระดับความสัมพันธ์ $r = 0.489$ นั่นหมายความว่า การสร้างบารมีอย่างมีอุดมการณ์มีความสัมพันธ์กับการบริหารจัดการโรงเรียนดีเด่น ด้านคุณธรรม จริยธรรมในระดับปานกลาง

2. ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ กับการบริหารจัดการโรงเรียนดีเด่น ด้านคุณธรรม จริยธรรม มีระดับความสัมพันธ์ $r = 0.426$ นั่นหมายความว่า การสร้างแรงบันดาลใจ มีความสัมพันธ์กับการบริหารจัดการโรงเรียนดีเด่น ด้านคุณธรรม จริยธรรมในระดับปานกลาง

3. ด้านการกระตุ้นเชาว์ปัญญากับการบริหารจัดการโรงเรียนดีเด่น ด้านคุณธรรม จริยธรรม มีระดับความสัมพันธ์ $r = 0.440$ นั่นหมายความว่า การกระตุ้นเชาว์ปัญญา มีความสัมพันธ์กับการบริหารจัดการโรงเรียนดีเด่น ด้านคุณธรรม จริยธรรมในระดับปานกลาง

4. ด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล กับการบริหารจัดการโรงเรียนดีเด่น ด้านคุณธรรม จริยธรรม มีระดับความสัมพันธ์ $r = 0.751$ นั่นหมายความว่า การคำนึงถึงปัจเจกบุคคล มีความสัมพันธ์กับการบริหารจัดการโรงเรียนดีเด่น ด้านคุณธรรม จริยธรรมในระดับมาก

จากผลการวิเคราะห์ในตารางที่ 4 แสดงให้เห็นเพิ่มเติมว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในภาพรวม มีความสัมพันธ์กับการบริหารจัดการโรงเรียนดีเด่นด้านคุณธรรม จริยธรรม ในลักษณะพื้นฐาน ด้วยระดับความสัมพันธ์ $r = 0.926$ ซึ่งอยู่ในระดับมากที่สุด และยังมีความสัมพันธ์กับการบริหารจัดการโรงเรียนดีเด่นด้านคุณธรรม จริยธรรม ในลักษณะดีเด่น ด้วยระดับความสัมพันธ์ $r = 0.494$ ซึ่งอยู่ในระดับปานกลาง

นอกจากนี้ในตารางที่ 4 ยังแสดงความสัมพันธ์ระหว่างด้านย่อยของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร และด้านย่อยของการบริหารจัดการโรงเรียนดีเด่นด้านคุณธรรม จริยธรรม โดยพบว่าคู่ที่มีความสัมพันธ์กันมากที่สุดคือ ด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล และการบริหารจัดการโรงเรียนดีเด่นด้านคุณธรรม จริยธรรม ในลักษณะดีเด่น โดยมีค่าความสัมพันธ์ $r = 0.983$ นั่นหมายความว่า การคำนึงถึงปัจเจกบุคคล และการบริหารจัดการโรงเรียนดีเด่นด้านคุณธรรม จริยธรรม ในลักษณะดีเด่นมีระดับความสัมพันธ์สูงมาก

ตอนที่ 5 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารจัดการโรงเรียนดีเด่นด้านคุณธรรม จริยธรรม

การวิเคราะห์ส่วนนี้ต้องการดำเนินการตามวัตถุประสงค์การวิจัยข้อที่ 3 คือ เพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารจัดการโรงเรียนดีเด่นด้านคุณธรรม จริยธรรม โดยใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise multiple regression analysis) อย่างไรก็ดี ในการนำเสนอจะใช้วิธีการนำตัวแปรเข้าแบบ Enter หรือนำเข้าทั้งหมดก่อนเพื่อตรวจสอบลักษณะโมเดล และใช้การวิเคราะห์แบบขั้นตอน (stepwise) เพื่อเปรียบเทียบประสิทธิภาพการทำนายของแต่ละโมเดล

ดังนั้น การนำเสนอจะนำเสนอทั้งหมด 3 โมเดล ผลการวิเคราะห์แบบโดยวิธีนำเข้าตัวแปรแบบขั้นตอน (stepwise) ให้ผลการวิเคราะห์ออกมา 2 โมเดล รวมกับวิธีนำตัวแปรเข้าทั้งหมด (Enter) จึงเป็น 3 โมเดลซึ่งได้กำหนดสัญลักษณ์แต่ละตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาดังนี้

X_1 ตัวแปรที่ 1 การสร้างบารมีอย่างมีอุดมการณ์

X_2 ตัวแปรที่ 2 การสร้างแรงบันดาลใจ

X_3 ตัวแปรที่ 3 การกระตุ้นเชาว์ปัญญา

X_4 ตัวแปรที่ 4 การคำนึงถึงปัจเจกบุคคล

Y การบริหารจัดการโรงเรียนดีเด่นด้านคุณธรรม จริยธรรม

R หมายถึง ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ

R^2 หมายถึง สัมประสิทธิ์การทำนาย

Adjust R^2 หมายถึง สัมประสิทธิ์การทำนายที่ปรับแก้แล้ว

SE (est.) หมายถึง ค่าประมาณของความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน

b หมายถึง สัมประสิทธิ์การถดถอยคะแนนดิบ (Regression Coefficient)

β หมายถึง สัมประสิทธิ์การถดถอยคะแนนมาตรฐาน (Standardized Regression Coefficient)

ตารางที่ 4.14 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) ค่าสัมประสิทธิ์การทำนาย (R^2) ค่าสัมประสิทธิ์การทำนายที่ปรับแก้ (Adjusted R^2) และการทดสอบนัยสำคัญของค่าสัมประสิทธิ์การทำนายที่ปรับแก้ของการวิเคราะห์โมเดลที่ 1 (Enter)

ตัวแปรทำนาย	R	R^2	Adjusted R^2	SE(est.)	F
โมเดลที่ 1					
X_1	0.594	0.353	0.342	0.322	33.164*
X_2					
X_3					
X_4					

* $p < 0.05$

จากตารางที่ 4.14 พบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในด้านต่าง ๆ ได้แก่ การสร้างบารมีอย่างมีอุดมการณ์ การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นเชาว์ปัญญา และการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล มีความสัมพันธ์กับการบริหารจัดการโรงเรียนดีเด่นด้านคุณธรรม จริยธรรม R = 0.594 ซึ่งอยู่ในระดับปานกลาง และตัวแปรทั้ง 4 ตัว มีสัมประสิทธิ์ในการทำนายร้อยละ $R^2 = 0.353$ ยังคงมีอีกร้อยละ 64.70 ที่การบริหารจัดการโรงเรียนดีเด่นด้านคุณธรรม จริยธรรมอาจเป็นผลมาจากตัวแปรอื่น ๆ

ตารางที่ 4.15 การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนแต่ละตัวแปรของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อการบริหารจัดการโรงเรียนดีเด่นด้านคุณธรรม จริยธรรม โมเดลที่ 1

ตัวแปรทำนาย	สัมประสิทธิ์คะแนนดิบ		สัมประสิทธิ์	t	.sig
	b	SE(b)	คะแนนมาตรฐาน		
X_1	-0.086	0.335	-0.102	-0.930	0.354
X_2	0.292	0.133	0.354	2.891*	0.004
X_3	0.062	0.152	0.074	0.692	0.490
X_4	0.217	0.147	0.287	2.588*	0.010
A (constant)	2.383	0.210	-	11.327*	0.000

$R = 0.594$ SE(est.) $= 0.322$ $F = 33.164$*

$R^2 = 0.353$ Adjust $R^2 = 0.342$

* $p < .05$

จากตารางที่ 4.15 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาด้าน การสร้างแรงบันดาลใจ ส่งผลต่อการบริหารจัดการโรงเรียนดีเด่นด้านคุณธรรม จริยธรรม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยเป็นบวก ($\beta = 0.354$) นั่นหมายความว่า เมื่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการสร้างแรงบันดาลใจสูงขึ้น จะทำให้การบริหารจัดการโรงเรียนดีเด่นด้านคุณธรรม จริยธรรมสูงขึ้นด้วย

ในทำนองเดียวกัน ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาด้าน การคำนึงถึงปัจเจกบุคคล ส่งผลต่อการบริหารจัดการโรงเรียนดีเด่นด้านคุณธรรม จริยธรรม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยเป็นบวก ($\beta = 0.287$) นั่นหมายความว่า เมื่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคลสูงขึ้น จะทำให้การบริหารจัดการโรงเรียนดีเด่นด้านคุณธรรม จริยธรรมสูงขึ้นด้วย ในขณะที่ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการสร้างบารมีอย่างมีอุดมการณ์ และด้านการกระตุ้นเชาว์ปัญญาไม่มีผลต่อการบริหารจัดการโรงเรียนดีเด่นด้านคุณธรรม จริยธรรมที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ดังนั้นผลการวิเคราะห์ข้อมูลสามารถนำมาสร้างสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐานได้ดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

$$Y = 2.383 - 0.086(X_1) + 0.292(X_2) + 0.062(X_3) + 0.217(X_4)$$

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$Z_Y = -0.102(Z_{X1}) + 0.354(Z_{X2}) + 0.074(Z_{X3}) + 0.287(Z_{X4})$$

ตารางที่ 4.16 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) ค่าสัมประสิทธิ์การทำนาย (R^2) ค่าสัมประสิทธิ์การทำนายที่ปรับแก้ (Adjusted R^2) และการทดสอบนัยสำคัญของค่าสัมประสิทธิ์การทำนายที่ ปรับแก้ของการวิเคราะห์โมเดลที่ 2 และ 3 (Stepwise)

ตัวแปรทำนาย	R	R^2	Adjusted R^2	SE(est.)	F
โมเดลที่ 2					
X_2	0.569	0.324	0.322	0.327	118.052*
โมเดลที่ 3					
X_2	0.592	0.350	0.345	0.322	66.015*
X_4					

* $p < 0.05$

ตารางที่ 4.17 การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนแต่ละตัวแปรของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อการบริหารจัดการโรงเรียนดีเด่นด้านคุณธรรม จริยธรรม โมเดลที่ 2 และ 3

ตัวแปรทำนาย	สัมประสิทธิ์คะแนนดิบ		สัมประสิทธิ์	t	.sig
	b	SE(b)	คะแนนมาตรฐาน		
โมเดลที่ 2					
X_2	0.471	0.045	0.569	10.865*	0.000

ตารางที่ 4.17 (ต่อ)

ตัวแปรทำนาย	สัมประสิทธิ์คะแนนดิบ		สัมประสิทธิ์	t	.sig
	b	SE(b)	คะแนนมาตรฐาน		
A (constant)	2.440	0.207	-	12.285*	0.000
R = 0.569 SE(est.) = 0.327 F = 118.052*					
R^2 = 0.324 Adjust R^2 = 0.322					
โมเดลที่ 3					
X_2	0.261	0.119	0.301	3.276*	0.001
X_4	0.227	0.116	0.315	3.126*	0.002
A (constant)	2.366	0.208	-	12.031*	0.000
R = 0.592 SE(est.) = 0.322 F = 66.015*					
R^2 = 0.350 Adjust R^2 = 0.345					

* $p < .05$

จากตารางที่ 4.15 และ 4.16 แสดงผลการวิเคราะห์การนำตัวแปรเข้าในโมเดลแบบขั้นตอน โปรแกรมจะตัดตัวแปรต้นที่สัมพันธ์กับตัวแปรตามที่ขนาดน้อย ๆ ออกก่อน เพื่อให้เหลือเฉพาะตัวแปรต้นที่สัมพันธ์กับตัวแปรตามเพียงพอ ทำให้การวิเคราะห์แบบขั้นตอน (Stepwise) นี้ได้เพียง 2 โมเดล ดังนี้

โมเดลที่ 2 โปรแกรมตัดตัวแปรออกจากการวิเคราะห์เหลือเพียงตัวแปรต้นเพียงตัวเดียวคือ การสร้างแรงบันดาลใจ ซึ่งพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ส่งผลต่อการบริหารจัดการโรงเรียนดีเด่นด้านคุณธรรม จริยธรรม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยเป็นบวก (β = 0.569) นั่นหมายความว่า เมื่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการสร้างแรงบันดาลใจสูงขึ้น จะทำให้การบริหารจัดการโรงเรียนดีเด่นด้านคุณธรรม จริยธรรมสูงขึ้นด้วย โมเดลที่ 1 แสดงให้เห็นว่า การสร้างแรงบันดาลใจ มีความสัมพันธ์กับการบริหารจัดการโรงเรียนดีเด่นด้านคุณธรรม จริยธรรม 0.569 ซึ่งอยู่ในระดับปานกลาง และการสร้างแรงบันดาลใจสามารถทำนายตัวแปรตามได้ร้อยละ 0.324 ยังคงมีอีกร้อยละ 67.60 ที่การบริหารจัดการโรงเรียนดีเด่นด้านคุณธรรม จริยธรรม อาจเป็นผลมาจากตัวแปรอื่น ๆ ก็ได้

โมเดลที่ 3 โปรแกรมตัดตัวแปรออกจากการวิเคราะห์เหลือเพียงตัวแปรต้นเพียงสองตัว คือ การสร้างแรงบันดาลใจ และ การคำนึงถึงปัจเจกบุคคล ซึ่งพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาด้าน การคำนึงถึงปัจเจกบุคคล ส่งผลต่อการบริหารจัดการโรงเรียนดีเด่นด้านคุณธรรม จริยธรรม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยเป็นบวก (β = 0.315) นั่นหมายความว่า เมื่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการสร้างแรงบันดาลใจสูงขึ้น จะทำให้มีการบริหารจัดการโรงเรียนดีเด่นด้านคุณธรรม จริยธรรมที่สูงขึ้นด้วย

นอกจากนี้ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาด้าน การสร้างแรงบันดาลใจ ส่งผลต่อการบริหารจัดการโรงเรียนดีเด่นด้านคุณธรรม จริยธรรม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยเป็นบวก (β = 0.301) นั่นหมายความว่า เมื่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคลสูงขึ้น จะทำให้มีการบริหารจัดการโรงเรียนดีเด่นด้านคุณธรรม จริยธรรมที่สูงขึ้นด้วย โมเดลที่ 3 ยังแสดงให้เห็นว่า การสร้างแรงบันดาลใจ และการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล มีความสัมพันธ์กับการบริหารจัดการโรงเรียนดีเด่นด้านคุณธรรม จริยธรรม 0.592 ซึ่งอยู่ในระดับปานกลางค่อนข้างสูง ตัวแปรตั้งสองตัวแปรในโมเดลที่ 3 สามารถทำนายตัวแปรตามได้ร้อยละ 0.345 ยังคงมีอีกร้อยละ 65.50 ที่การบริหารจัดการโรงเรียนดีเด่นด้านคุณธรรม จริยธรรมอาจเป็นผลมาจากตัวแปรอื่น ๆ ก็ได้

แต่จากการพิจาณาของผู้วิจัยพบว่าโมเดลที่ 3 มีสัมประสิทธิ์การทำนายที่ปรับแก้แล้ว (Adjust R^2) เท่ากับ 0.345 ซึ่งอธิบายได้สูงสุดเมื่อเทียบกับโมเดลอื่น ๆ จึงเหมาะสมที่จะเป็นโมเดลการวิเคราะห์ที่ดีที่สุด เพราะฉะนั้นจึงสรุปผลที่เกิดตามโมเดลที่ 3 ได้ว่า มีเฉพาะภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการสร้างแรงบันดาลใจ และการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล ที่ส่งผลต่อการบริหารจัดการโรงเรียนดีเด่นด้านคุณธรรม จริยธรรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ สามารถแสดงสมการพยากรณ์ของโมเดลที่ 3 ได้ดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

$$Y = 2.366 + 0.261(X_2) + 0.227(X_4)$$

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$Z_Y = 0.301(Z_{X2}) + 0.315(Z_{X4})$$

บทที่ 5
สรุปการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การสรุปการวิจัย การอภิปรายผล และข้อเสนอแนะของการวิจัย เรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อ การบริหารจัดการ โรงเรียนดีเด่นด้านคุณธรรม จริยธรรม ประจำปีการศึกษา 2559 สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1. สรุปการวิจัย

1.1 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1.1.1 เพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ได้รับรางวัลโรงเรียนดีเด่นด้านคุณธรรม จริยธรรม

1.1.2 เพื่อศึกษาการบริหารจัดการของโรงเรียนดีเด่นด้านคุณธรรม จริยธรรม

1.1.3 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาและการบริหารจัดการโรงเรียนดีเด่นด้านคุณธรรม จริยธรรม

1.1.4 เพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารจัดการโรงเรียนดีเด่นด้านคุณธรรม จริยธรรม

1.2 วิธีดำเนินการวิจัย

1.2.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ โรงเรียนดีเด่นด้านคุณธรรม จริยธรรม ประจำปี 2559 ซึ่งสังกัดสำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 34 แห่ง กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ โรงเรียนดีเด่นด้านคุณธรรม จริยธรรม ประจำปี 2559 ซึ่งสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 31 แห่งโดยกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางกำหนดขนาดของ Krejcie และ Morgan (1970, pp. 607-610) และกำหนดกลุ่มผู้ให้ข้อมูลแบบเจาะจง โดยมีผู้ให้ข้อมูลสถานศึกษาละ 8 คน ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้างานวิชาการ หัวหน้างานบริหารงานบุคคล หัวหน้างานงบประมาณ หัวหน้างานบริหารทั่วไป และครูผู้สอน จำนวนทั้งสิ้น 248 คน

1.2.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วยแบบสอบถาม จำนวน 1 ชุด ซึ่งแบ่งออกเป็น 3 ตอน ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามสถานภาพและข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตามเกณฑ์ของลิเคิร์ท (Likert) ประกอบด้วยองค์ประกอบ 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการสร้างบารมีอย่างมีอุดมการณ์ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการกระตุ้นเชาว์ปัญญา และด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล และมีค่าความเที่ยงเท่ากับ 0.96 และตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารจัดการโรงเรียนดีเด่นด้านคุณธรรม จริยธรรม มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตามเกณฑ์ของลิเคิร์ท (Likert) ซึ่งมีองค์ประกอบ 2 คือ องค์ประกอบที่ 1 คือ ลักษณะพื้นฐาน ได้แก่ ด้านกายภาพ ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนด้านคุณธรรม และจริยธรรม ด้านการพัฒนาบุคลากร และด้านการมีส่วนร่วมกับชุมชนในการส่งเสริมด้านคุณธรรม และจริยธรรม ส่วนองค์ประกอบที่ 2 คือ ลักษณะดีเด่น ได้แก่ ผลงานดีเด่น กิจกรรมด้านคุณธรรมและจริยธรรม การนำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในสถานศึกษา และความสามัคคีภายในสถานศึกษา โดยแบบสอบถามตอนที่ 3 นี้มีค่าความเที่ยงเท่ากับ 0.96

1.2.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยส่งแบบสอบถามทางไปรษณีย์ในช่วงระหว่างเดือนมีนาคม – เดือนเมษายน 2561 ไปยังโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างจำนวน 31 โรงเรียน ซึ่งได้รับแบบสอบถามทุกฉบับกลับคืนคิดเป็นร้อยละร้อย โดยมีข้อมูลครบถ้วนสมบูรณ์ทุกฉบับ

1.2.4 การเก็บวิเคราะห์ข้อมูล

1) ข้อมูลทั่วไปของผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้างาน และครูผู้สอน ได้แก่ เพศ ตำแหน่ง ประสบการณ์และอันดับวิทยฐานะ วิเคราะห์โดยการแจกแจงความถี่และหาค่าร้อยละ

2) ข้อมูลเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา วิเคราะห์โดยการหาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

3) ข้อมูลเกี่ยวกับการบริหารจัดการสถานศึกษาดีเด่นด้านคุณธรรม จริยธรรม วิเคราะห์โดยการหาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

4) ข้อมูลเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารจัดการสถานศึกษาดีเด่นด้านคุณธรรม จริยธรรม วิเคราะห์โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน

5) ข้อมูลเกี่ยวกับวิเคราะห์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารจัดการสถานศึกษาดีเด่นด้านคุณธรรม จริยธรรม วิเคราะห์โดยการถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise multiple regression analysis)

1.3 ผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ มีข้อค้นพบสำคัญดังต่อไปนี้

1.3.1 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนดีเด่นด้านคุณธรรม จริยธรรม ประจำปี 2559 ซึ่งสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยภาพรวมและรายด้านย่อยอยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ การสร้างบารมีอย่างมีอุดมการณ์ การสร้างแรงบันดาลใจ ตามด้วยด้านการกระตุ้นเชาวน์ปัญญา และด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคลซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากัน

1.3.2 การบริหารจัดการโรงเรียนดีเด่นด้านคุณธรรม จริยธรรม ประจำปี 2559 ซึ่งสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยภาพรวมและรายด้านมีระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งด้านลักษณะพื้นฐานมีระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด และมีรายด้านย่อยอยู่ในระดับสูงทุกด้าน เรียงลำดับจากมากไปหาน้อยคือ ด้านการพัฒนาบุคลากร ด้านลักษณะทางกายภาพ ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนด้านคุณธรรมและจริยธรรม และด้านการมีส่วนร่วมกับชุมชนในการส่งเสริมด้านคุณธรรม และจริยธรรม ส่วนด้านคุณลักษณะดีเด่นนั้นมีระดับปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด

1.3.3 ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารจัดการโรงเรียนดีเด่นด้านคุณธรรม จริยธรรม ในภาพรวมพบว่าอยู่ในระดับปานกลาง

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านย่อย พบว่า ด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคลมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับมาก ส่วนด้านการสร้างบารมีอย่างมีอุดมการณ์ ด้านการกระตุ้นเชาว์ปัญญา และด้านการสร้างแรงบันดาลใจ มีระดับความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย

1.3.4 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารจัดการสถานศึกษาดีเด่นด้านคุณธรรม จริยธรรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ มี 2 ด้านด้วยกันคือ การสร้างแรงบันดาลใจ และการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล และสามารถแสดงสมการพยากรณ์ ได้ดังนี้

ในรูปคะแนนดิบ ได้แก่ $Y = 2.366 + 0.261(X_2) + 0.227(X_4)$

ในรูปคะแนนมาตรฐาน ได้แก่ $Z_Y = 0.301(Z_{X2}) + 0.315(Z_{X4})$

2. อภิปรายผล

การวิเคราะห์ข้อมูลภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อ การบริหารจัดการ โรงเรียนดีเด่นด้านคุณธรรม จริยธรรม ประจำปีการศึกษา 2559 สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน สามารถนำมาอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่

2.1 การศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ได้รับรางวัลโรงเรียนดีเด่นด้านคุณธรรม จริยธรรม

จากผลการวิจัยที่พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนดีเด่นด้านคุณธรรม จริยธรรม ประจำปี 2559 ซึ่งสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุดนั้น ผู้วิจัยมีความเห็นว่าผลการวิจัยเป็นเช่นนี้เป็นผลสืบเนื่องมาจากการประกาศใช้พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545 ซึ่งถือเป็นกฎหมายแม่บทในการบริหารจัดการศึกษาที่มีเจตนารมณ์ในการปรับปรุงให้ระบบการศึกษาของไทยสอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลงของกระแสโลกาภิวัฒน์ จึงได้กำหนดให้กระทรวงศึกษาธิการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาไปยังเขตพื้นที่และโรงเรียน (นงลักษณ์ เรือนทอง, 2551, น.28) ซึ่งถือเป็นจุดเริ่มของการปฏิรูปการศึกษาที่สำคัญ เพราะเป็นการปรับโครงสร้างของการจัดการศึกษาในทุกระดับของหน่วยงานการศึกษา การเปลี่ยนแปลงครั้งสำคัญนี้ส่งผลให้เกิดรูปแบบการบริหารงานการศึกษาใหม่ๆ ที่น่าสนใจ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการบริหารสถานศึกษาโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน ซึ่งในช่วงเวลานั้นถือเป็นแนวคิดใหม่ที่รองรับการกระจายอำนาจที่เกิดขึ้น ดังนั้นด้วยการปฏิรูปการศึกษาตามนโนบายหลักของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และการปรับเปลี่ยนรูปแบบการบริหารงานเพื่อรองรับการกระจายอำนาจ ทำให้ผู้บริหารต้องมีความตื่นตัว เตรียมพร้อมรับมือกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับแนวความคิดที่ว่า ผู้บริหารเป็นตัวจักรสำคัญขององค์กรและเปรียบเหมือนสัญลักษณ์ขององค์กรในการเปลี่ยนแปลง เมื่อมีการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างของหน่วยงาน นโยบายของรัฐ ตลอดจนความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี ทำให้ผู้บริหารต้องเปลี่ยนแปลงวิธีคิด วิธีการทำงาน ค่านิยมในการทำงาน โดยผู้บริหารจะต้องมีการพัฒนาตนเอง ต้องศึกษาหลักการและทฤษฎีทางการบริหารเพื่อสามารถทำความเข้าใจ ทำนาย ตัดสินใจ และควบคุมสถานการณ์ให้อยู่ในสภาวะที่เหมาะสม (ณัฐฐินันท์ พราหมณ์สังข์, 2552, น.38) ผู้วิจัยจึงมีความเห็นว่า การที่ผู้บริหารมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับมากที่สุดนั้นน่าจะเป็นผลมาจากการปรับตัว การสั่งสมประสบการณ์การบริหารที่ได้มีการพัฒนาเรื่อยมานับแต่มีการปฏิรูปการศึกษาจนมาถึงปัจจุบัน และนอกจากนี้ยัง

มีปัจจัยสำคัญในการส่งเสริมให้ผู้บริหารมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเช่นกันคือ การได้รับความรู้และฝึกอบรมจากหน่วยงานต้นสังกัดที่เตรียมพร้อมช่วยเหลือพัฒนาให้ผู้บริหารคุณลักษณะที่เหมาะสมสอดคล้องต่อระบบโครงสร้างและรูปแบบการจัดการศึกษาที่เปลี่ยนแปลงไป เช่น การจัดให้มีหลักสูตรผู้นำการเปลี่ยนแปลง โดยสถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา (กระทรวงศึกษาธิการ, 2550) ซึ่งเป็นหลักสูตรที่มุ่งเน้นการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเพื่อรองรับการกระจายอำนาจสำหรับผู้บริหารการศึกษาและผู้บริหารสถานศึกษา เป็นต้น ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ สมพงษ์ สิงหะพล (2553, น.35-36) ที่ว่า “ผู้บริหารโรงเรียนร่วมสมัยต้องแสดงความเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงปฏิรูปโรงเรียนอย่างมีนัยสำคัญ”

ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับ อรสา อาลี (2554) ที่ศึกษาวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตพื้นที่การศึกษานราธิวาสเขต 2 ตามการรับรู้ของครูหัวหน้างานอยู่ในระดับมากทุกด้าน และเมื่อพิจารณาผลการวิจัยรายด้านของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงทั้ง 4 ด้านแล้วพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการสร้างบารมีอย่างมีอุดมการณ์มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ซึ่งอาจเป็นเพราะ ภาพลักษณ์ของความเป็นผู้บริหารสถานศึกษานั้นเป็นผู้ที่น่าเคารพ ศรัทธา ยกย่อง และให้ความไว้วางใจ ซึ่งเป็นสิ่งที่ครูสามารถรับรู้ได้ เมื่อผู้บริหารแสดงให้เห็นถึงสิ่งดังกล่าวจึงส่งผลให้การรับรู้ของครูเป็นไปในทิศทางที่ดี จนนำไปสู่ความเชื่อและศรัทธาในตัวตนของผู้บริหาร ทำให้ครูไว้วางใจและเกิดความจงรักภักดี เกิดความตระหนักต่อหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายโดยที่ไม่ต้องออกคำสั่ง แต่เป็นการปฏิบัติตามด้วยความเต็มใจ

ในส่วนของระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการกระตุ้นเชาว์ปัญญา และการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล ซึ่งโดยภาพรวมแล้วภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง 2 ด้านนี้มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด จะมีเพียงรายด้านย่อยของด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคลในประเด็นที่ว่า “ผู้บริหารเอาใจใส่ความต้องการของปัจเจกบุคคลเป็นพิเศษโดยพัฒนาจุดเด่นแต่ละคนอย่างเท่าเทียมกัน” ซึ่งเป็นประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ซึ่งเป็นค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดเมื่อเปรียบเทียบกับประเด็นอื่นๆ ซึ่งน่าจะมีสาเหตุมาจากการใส่ใจรายละเอียดของผู้บริหารต่อผู้ร่วมงานอาจยังไม่เพียงพอเท่าที่ควรในมุมมองของผู้ร่วมงาน ซึ่งเป็นความคาดหวังเฉพาะบุคคลที่ต้องการให้ผู้บริหารแสดงพฤติกรรมที่ตนเองต้องการ แต่ในทางปฏิบัติผู้บริหารอาจให้ความสำคัญกับการพัฒนาจุดเด่นของผู้ร่วมงานโดยภาพรวมมากกว่า ซึ่งอาจเป็นเพราะสามารถทำได้ง่ายและรวดเร็วกว่าการลงลึกรายละเอียดเฉพาะบุคคล เพราะโดยเนื้องานแล้วมีความคล้ายคลึงกัน สามารถพัฒนาร่วมกันโดยใช้แนวทางเดียวกันได้ และด้วยภาระงานของผู้บริหารที่อาจมีปริมาณมากจึงทำให้ไม่สามารถใส่ใจในทุกๆ รายละเอียดของผู้ร่วมงานทุกคนได้ ซึ่งผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับผลการวิจัยของ เอกวุฒิ ไกรมาก (2558) ซึ่งพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำการ

เปลี่ยนแปลงโดยรวมอยู่ในระดับมากในทุกด้าน โดยเมื่อพิจารณารายด้านพบว่าค่าเฉลี่ยของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่สูงที่สุดคือ ด้านการสร้างบารมีอย่างมีอุดมการณ์ รองลงมาคือ ด้านการกระตุ้นเชาว์ปัญญา ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ และด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล ตามลำดับ

2.2 การศึกษาการบริหารจัดการของโรงเรียนดีเด่นด้านคุณธรรม จริยธรรม

จากผลการวิจัยที่พบว่า การบริหารจัดการโรงเรียนดีเด่นด้านคุณธรรม จริยธรรม ประจำปี 2559 ซึ่งสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยภาพรวมและรายด้านมีระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งด้านลักษณะพื้นฐานมีระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด และมีรายด้านย่อยอยู่ในระดับสูงทุกด้าน เรียงลำดับจากมากไปหาน้อยคือ ด้านการพัฒนาบุคลากร ด้านลักษณะทางกายภาพ ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนด้านคุณธรรมและจริยธรรม และด้านการมีส่วนร่วมกับชุมชนในการส่งเสริมด้านคุณธรรม และจริยธรรม ส่วนด้านคุณลักษณะดีเด่นนั้นมีระดับปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด ผู้วิจัยมีความเห็นว่าเป็นผลมาจากการที่กระทรวงศึกษาธิการได้มีการกำหนดนโยบายในแผนปฏิบัติราชการเพื่อรองรับนโยบายของรัฐบาล ปีงบประมาณ 2550-2551 (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2551, น.43-44) เกี่ยวกับการเร่งรัดการปฏิรูปการศึกษาโดยยึดคุณธรรมนำความรู้ สร้างความตระหนัก สำนึกในคุณค่าของปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ความสมานฉันท์ สันติวิธี วิถีประชาธิปไตย พัฒนาคนโดยใช้คุณธรรมเป็นพื้นฐานของกระบวนการเรียนรู้ที่เชื่อมโยงความร่วมมือกับสถาบันครอบครัว ชุมชน สถาบันศาสนา และสถาบันการศึกษา โดยจัดให้มีการดำเนินการตามแนวทางการเสริมสร้างคุณธรรมในระบบการศึกษาไทยซึ่งเป็นยุทธศาสตร์ของกระทรวงศึกษาธิการ ได้แก่ ยุทธศาสตร์ที่ 1 พัฒนาหลักสูตรคุณธรรม ศีลธรรมฯ ยุทธศาสตร์ที่ 2 ปลูกฝังคุณธรรม ศีลธรรม ผ่านกิจกรรมศาสนกิจของแต่ละศาสนา ยุทธศาสตร์ที่ 3 ส่งเสริม ยกย่อง เชิดชูผู้มีคุณธรรม และศีลธรรมทั้งในและนอกสถานศึกษา ส่งผลให้เกิดการจัดทำแผนปฏิบัติการ โครงการ กิจกรรมที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ดังกล่าวอย่างมากมาย อาทิ โครงการพัฒนาโรงเรียนวิถีพุทธ แบบ Coaching Team โครงการอบรมคุณธรรมนำความรู้ ให้แก่ครูและบุคลากรทางการศึกษา โครงการพัฒนาจิต ทำดีถวายในหลวง โครงการวิจัยและพัฒนาการปลูกฝังคุณธรรมของสถาบันครอบครัว โดยรัฐบาลได้ให้การสนับสนุนงานด้านการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมมาอย่างต่อเนื่องจนถึงปัจจุบัน

ด้วยเหตุนี้จึงเป็นเหตุผลที่น่าจะทำให้ผู้บริหารสถานศึกษาดีเด่นด้านคุณธรรม จริยธรรม มีการปรับเปลี่ยนรูปแบบการดำเนินงานของโรงเรียน โดยหันมาให้ความสำคัญกับเรื่องคุณธรรม และจริยธรรมเพิ่มมากขึ้น และดำเนินการอย่างต่อเนื่องเป็นรูปธรรม ซึ่งแสดงให้เห็นว่าผู้บริหารมีความตระหนักถึงจุดเน้นด้านการจัดการศึกษาที่มีความหลากหลาย มิได้มุ่งเน้นไปที่เรื่องความเป็นเลิศในด้านวิชาการแต่เพียงอย่างเดียว แต่มีการปรับเปลี่ยนให้เกิดความเปลี่ยนแปลงใน

แนวทางของโรงเรียนจนนำมาสู่ความเป็นเลิศ ซึ่งนับว่าเป็นการใช้รูปแบบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมาพัฒนาการจัดการศึกษาอย่างชัดเจน ซึ่งผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับ ดาวสวรรค์ พ่วงสมจิตต์ (2552) ที่ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารโรงเรียนวิถีพุทธ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐม เขต 2 มีภาวะผู้นำแบบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงโดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

2.3 การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาและการบริหารจัดการโรงเรียนดีเด่นด้านคุณธรรม จริยธรรม

จากผลการวิจัยที่พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารจัดการโรงเรียนดีเด่นด้านคุณธรรม จริยธรรม ในภาพรวมพบว่าอยู่ในระดับปานกลาง แต่เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างด้านย่อยของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร และด้านย่อยของการบริหารจัดการโรงเรียนดีเด่นด้านคุณธรรม จริยธรรม โดยพบว่าคู่ความสัมพันธ์กันมากที่สุดคือ ด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล และการบริหารจัดการโรงเรียนดีเด่นด้านคุณธรรม จริยธรรม ในลักษณะดีเด่น โดยมีค่าความสัมพันธ์ $r = 0.983$ ซึ่งหมายความว่า การคำนึงถึงปัจเจกบุคคล และการบริหารจัดการโรงเรียนดีเด่นด้านคุณธรรม จริยธรรม ในลักษณะดีเด่นมีระดับความสัมพันธ์สูงมาก แสดงให้เห็นว่า สถานศึกษาที่ผู้บริหารมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคลอยู่ในระดับระดับมาก จะมีความเกี่ยวข้องหรือมีแนวโน้มทำให้การบริหารจัดการโรงเรียนดีเด่นด้านคุณธรรม จริยธรรม ในลักษณะดีเด่นมีระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน ดังนั้นผู้วิจัยจึงมีความเห็นว่าการจะพัฒนาสถานศึกษาให้ประสบความสำเร็จเป็นที่ยอมรับนั้น ผู้บริหารควรคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลของผู้ร่วมงาน ควรรู้จักและทำความเข้าใจผู้ร่วมงานแต่ละคน โดยยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล และการพัฒนาด้วยการมอบหมายงานที่ช่วยส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพของผู้ร่วมงาน ทำให้ได้ใช้ความสามารถพิเศษที่มีอยู่อย่างเต็มที่ และเปิดโอกาสให้เรียนรู้สิ่งใหม่ๆ โดยคอยเป็นพี่เลี้ยงดูแลให้คำแนะนำ หรือคอยสนับสนุนผู้ร่วมงานเมื่อมีความจำเป็น เพื่อไม่ทำให้ผู้ร่วมงานเกิดความรู้สึกว่าตนเองกำลังถูกตรวจสอบ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ สุดจิตร์ ไทรนิ่มนวล (2553) ได้ศึกษาการบริหารจัดการโรงเรียนดีเด่นด้านคุณธรรมจริยธรรมตามโครงการต้นแบบโรงเรียนวิถีพุทธ: กรณีศึกษาโรงเรียนสุวรรณสุทธารามวิทยา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 พบว่า พบว่าผู้อำนวยการโรงเรียนสุวรรณสุทธารามวิทยา ได้ใช้แนวทางในการบริหารจัดการโรงเรียนที่แสดงถึงคุณลักษณะของผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล คือ ผู้อำนวยการโรงเรียนสุวรรณสุทธารามวิทยา มีวิสัยทัศน์ในการทำให้โรงเรียนเป็นโรงเรียนชั้นนำ เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้โดยบริหารงานทั้งในและนอกห้องทำงานเพื่อสัมผัสกับ

งานอย่างใกล้ชิด เปิดโอกาสให้ผู้บังคับบัญชาปรึกษางานหรือปัญหาได้โดยตรง และมีส่วนร่วมในการตัดสินใจโดยการควบคุมอย่างไม่เป็นทางการ มีเทคนิคการจูงใจและครองใจผู้ใต้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติงานได้ดีขึ้นกล่าวคือ ใช้รูปแบบการบริหารโรงเรียนแบบกัลยาณมิตรให้ผู้ให้บุคลากรทุกคนในโรงเรียนอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข การมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคลจึงมีส่วนอย่างมากในการพัฒนาสถานศึกษาให้มีลักษณะดีเด่น ได้รับการยอมรับ ผู้บริหารที่ต้องการจะเปลี่ยนแปลงองค์กรไปในทิศทางที่ดีขึ้นจึงจำเป็นต้องมีการพัฒนาทักษะภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงให้เกิดขึ้นในตัวเอง

2.4 การศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารจัดการโรงเรียนดีเด่นด้านคุณธรรม จริยธรรม

จากผลการวิจัยที่พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในด้านต่าง ๆ ได้แก่ การสร้างบารมีอย่างมีอุดมการณ์ การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นเชาว์ปัญญา และการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล มีความสัมพันธ์กับการบริหารจัดการโรงเรียนดีเด่นด้านคุณธรรม จริยธรรม R = 0.594 ซึ่งอยู่ในระดับปานกลาง แต่เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาด้าน การสร้างแรงบันดาลใจ ส่งผลต่อการบริหารจัดการโรงเรียนดีเด่นด้านคุณธรรม จริยธรรม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 นั่นหมายความว่า เมื่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคลสูงขึ้น จะทำให้การบริหารจัดการโรงเรียนดีเด่นด้านคุณธรรม จริยธรรมสูงขึ้นด้วย และในทำนองเดียวกัน ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาด้าน การคำนึงถึงปัจเจกบุคคล ส่งผลต่อการบริหารจัดการโรงเรียนดีเด่นด้านคุณธรรม จริยธรรม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 นั่นหมายความว่า เมื่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการสร้างแรงบันดาลใจสูงขึ้น จะทำให้การบริหารจัดการโรงเรียนดีเด่นด้านคุณธรรม จริยธรรมสูงขึ้นด้วย ผลดังกล่าวสอดคล้องกับงานวิจัยของ นุชา สระสม (2552) ซึ่งได้ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อวัฒนธรรมองค์การแบบสร้างสรรค์ของสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อวัฒนธรรมการวัฒนธรรมองค์การแบบสร้างสรรค์ของสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานครมีองค์ประกอบด้านการกระตุ้นทางปัญญา การสร้างแรงบันดาลใจ และความคำนึงถึงปัจเจกบุคคล และสอดคล้องกับ ปราณี อธิคมานนท์ (2550) ซึ่งได้ทำการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการดำเนินงานปฏิรูปการศึกษาของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในเขตภูมิภาคตะวันตก พบว่า ภาวะผู้นำด้านการมุ่งความสัมพันธ์เป็นรายคนหรือการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล และด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญาส่งผลต่อ

การดำเนินงานการปฏิรูปการศึกษาของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตภูมิภาคตะวันตก

นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับ งานวิจัยของ ฉวีวรรณ จันทร์เม่ง (2552) ที่ได้ทำการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อมาตรฐานด้านผู้เรียนของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐม เขต 1 และพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโดยภาพรวมส่งผลต่อมาตรฐานด้านผู้เรียนโดยภาพรวม เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการสร้างแรงบันดาลใจส่งผลต่อมาตรฐานด้านผู้เรียนโดยภาพรวม ซึ่งเป็นไปตามแนวความคิดที่ว่าการปลูกฝังให้นักเรียนมีคุณธรรมจริยธรรม ค่านิยมและคุณลักษณะที่พึงประสงค์นั้น บุคคลในสถานศึกษาต้องปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ทั้งนี้บุคลากรในสถานศึกษาที่มีส่วนสำคัญในการสนับสนุนและปลูกฝังคุณธรรมโดยตรงก็คือ ผู้บริหารสถานศึกษานั่นเอง (ศักดิ์สิน ช่องดารากุล, 2552, น.18) และยังสอดคล้องกับแนวคิดของ Bandura (1971, อ้างถึงใน วรดานันท์ เหมนิธิ และสิทธิกร สุมาลี, 2559, น.55) ซึ่งกล่าวว่า “คุณธรรมของบุคคลนั้นเกิดขึ้นได้โดยผ่านการเรียนรู้โดยการสังเกตและเลียนแบบซึ่งการเรียนรู้จะเกิดจากปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้เรียนกับสิ่งแวดล้อมในสังคมซึ่งทั้งผู้เรียนและสิ่งแวดล้อมมีอิทธิพลซึ่งกันและกัน”

ด้วยเหตุผลดังกล่าวข้างต้นนี้จึงเป็นการสนับสนุนผลการวิจัยว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษานั้นส่งผลต่อการบริหารจัดการโรงเรียนดีเด่นด้านคุณธรรมจริยธรรม ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่าเป็นผลมาจากการเร่งรัดการปฏิรูปการศึกษาโดยยึดคุณธรรมนำความรู้ ซึ่งมีการปรับปรุงหลักสูตรและการจัดทำแผนงาน โครงการ กิจกรรมต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาคุณธรรม จริยธรรมขึ้นมากมาย ไม่ว่าจะเป็นรูปแบบของนวัตกรรมหรือการจัดประกวดโรงเรียนดีเด่นด้านคุณธรรม จริยธรรม จึงเป็นสาเหตุให้สถานศึกษาต่างตื่นตัวและปรับเปลี่ยนวิธีการดำเนินงานทั้งในด้านการบริหารจัดการ การพัฒนาบุคลากร และแนวทางพัฒนาผู้เรียนเพื่อรองรับนโยบายของกระทรวง โดยเฉพาะการบริหารจัดการเพื่อนำไปสู่ความสำเร็จในระดับดีเด่นนั้น ผู้บริหารจะต้องมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในด้านการสร้างแรงบันดาลใจ เพื่อที่จะสร้างแรงจูงใจภายใน และสร้างความท้าทายให้แก่ผู้ร่วมงาน กระตุ้นให้ผู้ร่วมงานตระหนักถึงเป้าหมายและความสำเร็จที่จะเกิดขึ้น เพื่อให้ผู้ร่วมงานมุ่งความสนใจในการคิดหาวิธีในการพัฒนางานให้ประสบความสำเร็จสร้างเจตคติที่ดี มีความคิดเชิงบวกและมองเห็นภาพอนาคตที่สวยงามที่จะเกิดขึ้น

ภาวะผู้นำอีกด้านหนึ่งจากผลการวิจัยนี้ ที่ช่วยส่งผลให้เกิดความสำเร็จในการบริหารจัดการโรงเรียนดีเด่นคือ ด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล ซึ่งผู้บริหารได้แสดงออกโดยการ

ความเอาใจใส่ดูแลผู้ตามเป็นรายบุคคล ซึ่งจะส่งผลให้ผู้ร่วมงานเกิดความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญ มีคุณค่า โดยผู้บริหารทำหน้าที่เป็นผู้คอยแนะนำและให้คำปรึกษาแก่ผู้ร่วมงานแต่ละคนอย่างใกล้ชิด และใส่ใจในความต้องการของแต่ละบุคคล เพื่อส่งเสริมศักยภาพและความสามารถพิเศษในด้านต่างๆ ของผู้ร่วมงานให้สูงขึ้น ในขณะเดียวกันก็เปิดโอกาสให้ได้เรียนรู้สิ่งใหม่ๆ ด้วย ให้การสนับสนุนโดยคำนึงถึงความจำเป็น ความต้องการและความแตกต่างระหว่างบุคคล ทำให้เกิดความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้บริหารและผู้ร่วมงาน เกิดบรรยากาศที่ดีในการทำงานและอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุดจิตร์ ไทรนิ่มนวล (2553, น.169-188) ซึ่งได้ศึกษาการบริหารจัดการโรงเรียนดีเด่นด้านคุณธรรมจริยธรรมตามโครงการต้นแบบโรงเรียนวิถีพุทธ: กรณีศึกษาโรงเรียนสุวรรณสุทธารามวิทยา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 พบว่า การที่ผู้อำนวยการโรงเรียนประสบความสำเร็จในการบริหารจัดการโรงเรียนนั้น เกิดจากผู้อำนวยการมีการมอบหมายงานตามความเหมาะสม มีการกำหนดแนวทางการบริหารจัดการในการสรรหาการพัฒนาเพื่อให้บุคลากรมีความพร้อมในการปฏิบัติงานมีการส่งเสริมการดำเนินงาน การติดตามงานและประสานงานด้วยความเป็นกันเอง โดยบริหารงานทั้งในและนอกห้องทำงาน เพื่อสัมผัสกับงานอย่างใกล้ชิด เปิดโอกาสให้ผู้บังคับบัญชาปรึกษางานหรือปัญหาได้โดยตรง และมีส่วนร่วมในการตัดสินใจโดยการควบคุมอย่างไม่เป็นทางการ มีเทคนิคการจูงใจและครองใจผู้ใต้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติงานได้ดีขึ้นกล่าวคือ ใช้รูปแบบการบริหารโรงเรียนแบบกัลยาณมิตร

3. ข้อเสนอแนะ

3.1 ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

จากผลการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

3.1.1 หน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการอบรมพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาทักษะความเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงให้แก่ผู้บริหาร ครูตลอดจนบุคลากรทางการศึกษาให้เกิดคุณลักษณะด้านความเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงซึ่งเป็นผลดีต่อการพัฒนาองค์กรในทิศทางที่ดีขึ้น โดยนำข้อค้นพบจากการวิจัยนี้ไปออกแบบหลักสูตรการอบรมพัฒนาทักษะความเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง เพื่อให้ผู้บริหารและบุคลากรทางการศึกษามีทักษะการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงครบทุกองค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ทั้งด้าน การสร้างบารมีอย่างมีอุดมการณ์ การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นเชาว์ปัญญา และการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล

3.1.2 ในส่วนของโรงเรียนดีเด่นด้านคุณธรรม จริยธรรมนั้น ควรนำผลการวิจัยไปใช้เพื่อพัฒนาผู้เรียนโดยมุ่งเน้นไปที่การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนด้านคุณธรรมและจริยธรรม

อีกทั้งควรให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมกับชุมชนในการส่งเสริมด้านคุณธรรม และจริยธรรม เพื่อให้เกิดการพัฒนาผู้เรียนและโรงเรียนอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน

3.1.3 ควรออกแบบหลักสูตรการอบรมผู้บริหารและครู โดยพิจารณาจากประเด็นการประเมินโรงเรียนดีเด่นด้านคุณธรรม จริยธรรม เพื่อนำไปปรับใช้ในการพัฒนาผู้บริหารและครู ให้มีคุณลักษณะที่สอดคล้องกับปัจจัยความสำเร็จของการขับเคลื่อนโรงเรียนในด้านคุณธรรม จริยธรรม จนนำไปสู่ความเป็นเลิศต่อไปในอนาคต

3.2 ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

3.2.1 ควรมีการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีการบริหารจัดการสถานศึกษาประสบความสำเร็จในด้านต่างๆ ว่ามีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในด้านใดขององค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงทั้ง 4 ด้าน อันได้แก่ การสร้างบารมีอย่างมีอุดมการณ์ การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นเชาว์ปัญญา และการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล

3.2.2 ควรศึกษาเปรียบเทียบเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ประสบความสำเร็จในการบริหารจัดการด้านอื่นๆ ว่ามีความเหมือนหรือแตกต่างกันอย่างไร

3.2.3 ควรศึกษาเอกสารงานวิจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงว่ามีข้อค้นพบในลักษณะใดบ้าง ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในการพัฒนาผู้บริหารต่อไปในอนาคต

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

กรมสามัญศึกษา. (2540). *เกณฑ์มาตรฐานโรงเรียนมัธยมศึกษา*. กรุงเทพฯ: คุรุสภา.

กระทรวงศึกษาธิการ. (2550). *เอกสารประกอบการพัฒนาหลักสูตรพัฒนาผู้นำการเปลี่ยนแปลงเพื่อรองรับการกระจายอำนาจ สำหรับผู้บริหารการศึกษาและผู้บริหารสถานศึกษา*. กรุงเทพฯ: กระทรวงฯ.

กีรติ บุญเจือ. (2542). *จริยศาสตร์สำหรับผู้เริ่มเรียน*. (พิมพ์ครั้งที่ 8). กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนา.

กุลชลี จงเจริญ. (2556). ภาวะผู้นำและการบริหารการเปลี่ยนแปลง. ใน *ประมวลสาระชุดวิชาการพัฒนาทักษะและประสบการณ์วิชาชีพสำหรับผู้นำทางการศึกษา*. หน่วยที่ 2 นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

ขวัญตา เกื้อกูลรัฐ. (2554). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาขนาด กลาง อำเภอโพธาราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2*. (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี, ปทุมธานี.

คณะกรรมการอิสระเพื่อการปฏิรูปการศึกษา. (2560). *แผนการปฏิรูปประเทศด้านการศึกษา*. กรุงเทพฯ: สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา.

คำนึง แก้วอนันต์. (2550). *ความสัมพันธ์ระหว่างแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 1*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, นนทบุรี.

จุมพล หนิมพานิช. (2543). *ผู้นำอำนาจและการเมืองในองค์กร*. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

ฉวีวรรณ จันทร์เม่ง. (2552). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อมาตรฐานด้านผู้เรียนของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐม เขต 1*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิตไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยศิลปากร, กรุงเทพฯ.

โชติกา วรรณบุรี. (2561). สภาวะการศึกษาไทยปี 2559-2560 แนวทางการปฏิรูปการศึกษาไทยเพื่อก้าวสู่ยุคไทยแลนด์ 4.0. *วารสารการศึกษาไทย,* 15(142), 7-8.

ณัฐฐินันท์ พราหมณ์สังข์. (2552). ผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารแบบมีส่วนร่วม. *วารสารวิชาการ*, 12(3), 38.

ดาวสวรรค์ พ่วงสมจิตต์. (2552). *ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลการบริหารโรงเรียนวิถีพุทธ*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยศิลปากร, กรุงเทพฯ.

เต็มศิริ ทรงเจริญ. (2561). สภาการศึกษาเร่งสร้างอัตลักษณ์เด็กไทยในศตวรรษที่ 21 เน้นพลเมืองดี มีวินัย ภูมิใจในชาติ. *วารสารการศึกษาไทย,* 15(147), 11.

ธนาคารออมสิน. (2556). *บันทึกความดีเพื่อในหลวงของเรา โครงการประกวดโรงเรียนและนักเรียนดีเด่นด้านคุณธรรมและจริยธรรม ประจำปี 2556.* กรุงเทพฯ: ฟลายอิ้ง ซับมารีน.

ธนาคารออมสิน. (2559). *บันทึกความดีเพื่อในหลวงของเรา โครงการประกวดโรงเรียนและนักเรียนดีเด่นด้านคุณธรรมและจริยธรรม ประจำปี 2559.* กรุงเทพฯ: ฟลายอิ้ง ซับมารีน.

นงลักษณ์ เรือนทอง. (2551). รูปแบบการบริหารโรงเรียนที่มีประสิทธิผล. *วารสารการศึกษาไทย*, 4(43), 28.

นาวิน เหมือนแสง. (2553). *การบริหารสถานศึกษากับการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมของผู้เรียนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสาคร*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยศิลปากร, กรุงเทพฯ.

นุชา สระสม. (2552). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อวัฒนธรรมองค์การแบบสร้างสรรค์ของสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยศิลปากร, กรุงเทพฯ.

บรรเจอดพร สู่แสนสุข. (2559). โครงการประกวดโรงเรียนและนักเรียนดีเด่น ด้านคุณธรรมและจริยธรรม ประจำปีการศึกษา 2559. สืบค้นจาก https://www.vitheebudd ha.com/main.php?url=news_view&id=893&cat=F.

บุญชม ศรีสะอาด. (2545). *การวิจัยเบื้องต้น*. (พิมพ์ครั้งที่ 7). กรุงเทพมฯ: สุวีริยาสาส์น.

ไบรอัน เทรซี และ ปีเตอร์ ซี. (2557). *12 วิธีสู่วิถีผู้นำ*. กรุงเทพฯ: แมคกรอ-ฮิล.

ประยงค์ เนาวบุตร. (2553). *ทฤษฎีองค์การ พฤติกรรมองค์การและการพัฒนาองค์การในประมวลสาระชุดวิชาทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหารการศึกษา*. (พิมพ์ครั้งที่ 4). นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

ประวีณา อัสโย. (2559). ข้อเสนอเชิงนโยบายการพัฒนาการศึกษาเพื่อสร้างความเป็นพลเมือง. *วารสารการศึกษาไทย*, 13(134), 18-19.

ประวีณา อัสโย. (2561). มาตรฐานการศึกษาของชาติ พ.ศ.2561 สู่การสร้างคนไทย 4.0. *วารสารการศึกษาไทย*, 15(147), 16.

ประเสริฐ สมพงษ์ธรรม. (2538). *การวิเคราะห์ภาวะผู้นำของศึกษาธิการจังหวัดที่สัมพันธ์กับประสิทธิผลองค์การสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, กรุงเทพฯ.

ปราณี อธิคมานนท์. (2550). *ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลการดำเนินงานปฏิรูปการศึกษาของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในเขตภูมิภาคตะวันตก*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยศิลปากร, กรุงเทพฯ.

ปราณี ปริยวาที. (2551). *การพัฒนาจริยธรรมของเด็กปฐมวัยโดยการเล่านิทานและติดตามผล*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยศรีนครินทร์วิโรฒ, กรุงเทพฯ.

พรพรหม เทพเรืองชัย. (2561*)*. เสียงสะท้อนของสถานประกอบการถึงความต้องการคุณลักษณะของผู้เรียน. *วารสารการศึกษาไทย,* 15(147), 25-26.

พระครูประโชติจันทวิมล. (2555). *การส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมนักเรียนโรงเรียนนวมินทราชูทิศหอวังนนทบุรี อำเภอปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาพุทธศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, กรุงเทพฯ.

พวงรัตน์ ทวีรัตน์. (2536). *วิธีการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์*. กรุงเทพฯ ฟริงเกอร์ปริ้นเตอร์มีเดีย.

พุทธทาสภิกขุ. (2542). *จริยธรรม:การเสริมสร้างจริยธรรมสำหรับเด็กวัยรุ่น*. กรุงเทพฯ: อรุณวิทยา.

ภัทณิดา พันธุมเสน และ ทาคาโยชิ มากิ. (2560). การเรียนรู้เรื่องคุณธรรมในญี่ปุ่น. *วารสารการศึกษาไทย,* 14(136), 23-25.

มูฮัมหมัดรออี มะลี. (2553). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตพื้นที่การศึกษานราธิวาส เขต 1*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, นนทบุรี.

ยุดา รักไทย. (2546). *การบริหารความเปลี่ยนแปลง*. (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: ธีระป้อมวรรณกรรม.

รังสรรค์ ประเสริฐศรี. (2544). *ภาวะผู้นำ*. กรุงเทพฯ: ธนธัชการพิมพ์.ราชกิจจานุเบกษา. (2561). ยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. 2561-2580). เล่มที่ 135 ตอนที่ 82 ก. วันที่ 13 ตุลาคม 2561.

ราชบัณฑิตยสถาน. (2556). *พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน 2554*. กรุงเทพฯ: ศิริวัฒนาอินเตอร์พริ้นท์.

วรดานันท์ เหมนิธิ และ สิทธิกร สุมาลี. (2559). การพัฒนากิจกรรมที่ส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมในรายวิชาพื้นฐานของหลักสูตรเทคนิคศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร วิทยาเขตเทเวศร์. *วารสารพัฒนาเทคนิคศึกษา*, 29(100), 55.

วาสนา ประวาลพฤกษ์. (2535). การวัดจริยธรรม. *วารสารการวัดผลการศึกษา*, 14(41), 1-12.

วินิจ เกจขำ. (2546). *การจัดการศึกษาตามแนวปฏิรูปการศึกษา ใน 60 ปี มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์: ประมวลบทความทางการศึกษา*. กรุงเทพฯ: พี.เอส.พริ้นท์.

วิโรจน์ สารรัตนะ. (2545). *โรงเรียนองค์การแห่งการเรียนรู้:แนวคิดทางการบริหารการศึกษา*. (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ: ทิพย์วิสุทธิ์.

ศักดิ์สิน ช่องดารากุล. (2552). ความรู้เชิงคุณค่า: นวัตกรรมการปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรม ค่านิยม และคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของสถานศึกษาเพื่อการเรียนการสอนคิดอย่างมีคุณภาพ. *วารสารวิชาการ*, 12(1), 18.

สมนึก เรืองศรี. (2553). *แนวทางพัฒนาบทบาทผู้บริหารในการพัฒนาผู้เรียนด้านคุณธรรมจริยธรรมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาตาก เขต 1*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร, กำแพงเพชร.

สมปอง ใจดีเฉย และคณะ. (2554). *การสังเคราะห์องค์ความรู้กระบวนการสร้างโรงเรียนต้นแบบด้านคุณธรรมจริยธรรม (บางมูลนากโมเดล)*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยศรีนครินทร์วิโรฒ, กรุงเทพฯ.

สมประสงค์ เรือนไทย. (2551). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ การทำงานเป็นทีมและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การกับผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารระดับต้นองค์การการสื่อสารเอกชนแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยศิลปากร, กรุงเทพฯ.

สมพงษ์ สิงหะพล. (2553). เป้าหมายความเป็นผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน. *วารสารวิชาการ*, 13(4), 35-36.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2545). *ฝ่าวิกฤติการปฏิรูปการศึกษาสู่สังคมแห่งปัญญาและการเรียนรู้*. กรุงเทพฯ: พิมพ์ดี.

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2550). *รายงานเบื้องต้นการเสริมสร้างคุณธรรมในระบบการศึกษาไทย*. กรุงเทพฯ: วี.ที.ซี.คอมมิวนิเคชั่น.

_____. (2551). ความสำเร็จโครงการคุณธรรมนำความรู้. *วารสารการศึกษาไทย*, 2551 4(41), 9.

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2559ก). *รายงานการวิจัยเพื่อจัดทำข้อเสนอเชิงนโยบายการพัฒนาการศึกษาเพื่อสร้างความเป็นพลเมือง*. กรุงเทพฯ: พริกหวานกราฟฟิก.

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2559ข). *รูปแบบและกลไกการเสริมสร้างวินัยในสถานศึกษาระดับ การศึกษาขั้นพื้นฐานของประเทศเกาหลีใต้*. กรุงเทพฯ: พริกหวานกราฟฟิก.

_____. (2560). *แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 – 2579*. กรุงเทพฯ: พริกหวานกราฟฟิค.

_____. (2561). *รูปแบบและกลไกการเสริมสร้างวินัยในสถานศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานของประเทศเกาหลีใต้*. กรุงเทพฯ: พริกหวานกราฟฟิค.

สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ . (2561). *ยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ. 2561-2580*. สืบค้นจาก http://www.nesdb.go.th/download/document/SAC/NS_PlanOct2018.pdf.

สุชาติ ประสิทธิ์รัฐสินธุ์. (2539). *จริยธรรมทางวิชาการ*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์เลี่ยงเชียง.

สุดจิตร์ ไทรนิ่มนวล. (2553). *การบริหารจัดการโรงเรียนดีเด่น ด้านคุณธรรม จริยธรรม ตามโครงการต้นแบบโรงเรียนวิถีพุทธ : กรณีศึกษาโรงเรียนสุวรรณสุทธารามวิทยา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1*. (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยศิลปากร, กรุงเทพมหานคร.

สุพล วังสินธ์. (2545). การพัฒนาโรงเรียนทั้งระบบเพื่อปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้. *วารสารประกันคุณภาพ*, 5 (1) ,12-14.

สุพิชญ์ชญา ศิริวณิชวัฒน์. (2553). *ความคิดเห็นของบุคลากรทางการศึกษา ที่มีต่อโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาภาคกลางตอนล่าง ที่ได้รับทุนสนับสนุนจากธนาคารออมสิน ในด้านการบริหารโรงเรียนดีเด่นด้านการศึกษาดีเด่น และ ด้านคุณธรรมจริยธรรมดีเด่น*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาพุทธศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, พระนครศรีอยุธยา.

สุภรณ์ ศรีพหล, และ กล้า ทองขาว. (2540). *ความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนมัธยมศึกษากับชุมชน เอกสารการสอนชุดวิชาการจัดการโรงเรียนมัธยมศึกษา*. (พิมพ์ครั้งที่ 3). มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, นนทบุรี.

สุภาพร สุขสวัสดิ์. (2552). *การพัฒนาคุณธรรมของนักเรียนโรงเรียนสตรีนนทบุรี*.(วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยศิลปากร, กรุงเทพฯ.

เสน่ห์ จุ้ยโต. (2552). *วิสัยทัศน์และกลยุทธ์ผู้นำยุคใหม่*. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมธิราช.

อรพิน สันติชัยอนันต์. (2550). *การศึกษาคุณธรรมและจริยธรรมของนิสิตนักศึกษาสถาบันอุดมศึกษาในกรุงเทพฯและปริมณฑล*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยศรีนครินทร์วิโรฒ, กรุงเทพฯ.

อรสา อาลี. (2554). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในเขตพื้นที่การศึกษานราธิวาส เขต 2*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, นนทบุรี.

อาคม วัดไธสง. (2547). *หน้าที่ผู้นำทางการศึกษา*. สงขลา: พิมพ์ลักษณ์.

เอกวุฒิ ไกรมาก. (2558). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดชุมพร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11*. (การค้นคว้าอิสระปริญญามหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, นนทบุรี.

Andriani S., Kesumawati N., & Kristiawan M. (2018). The Influence Of The Transformational Leadership And Work Motivation On Teachers Performance. *International Journal of Scientific & Technology Research*. 7(7), 19-28.

Chully, A. A. & N. Sandhya. (2014). Impact of Transformational Leadership Style: A Review of Global Studies in the Past 5 years. *International Journal of Science and Research*, 3(8), 791-798.

Balyer, A. (2012). Transformational Leadership Behaviors of School Principals: A Qualitative Research Based on Teachers' Perceptions. *International Online Journal of Educational Sciences*. 4(3). 581-588.

Bass, B. M. & Avolio, B. J. (1994a). *Improving Organization Effectiveness Through Transformational Leadership*. Thousand Oaks: Sage.

Bass, B. M. & Avolio, B. J. (1994b). *The implications of transactional and transformational leadership for individual, team and organizational development*. Research in Organizational Change and Development.

Krejcie, R. V. & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. *Education and psychological Measurement*. 30(15). 607-610.

Orabi, T. G. A. (2016). The Impact of Transformational Leadership Style on Organizational Performance: Evidence from Jordan. *International Journal of Human Resource Studies*. (6)2.89-100. doi:http://dx.doi.org/10.5296/ijhrs.v6i2.9427

Rutledge, R. D., II. (2010). *The effects of transformational leadership on academic optimism within elementary schools*. (Doctoral dissertation, The University of Alabama). Retrieved from https://www.semanticscholar.org.

Talebloo, B., Basri R., Hassan A., Asimiran S., & Hussain Z. (Eds). (2017). The Relationship between Transformational Leadership and Overall School Effectiveness in Primary Schools, Selangor, Malaysia Based on Teachers Perception [Special Issue]. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, *7*, 630-643. doi: 10.6007/IJARBSS/v7-i14/3694.

Vagias, W. M. (2006). Likert-type scale response anchors. Clemson International Institute for Tourism & Research Development, Department of Parks, Recreation and Tourism Management. Clemson University.

William, L. K., Steers, R. M. & Terborg, J. R. (1995). The effects of transformational leadership on teacher attitudes and student performance in Singapore. *Journal of Organization Behavior.* 16(4), 319-333.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

รายนามผู้เชี่ยวชาญเพื่อพิจารณาเครื่องมือ

รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

นายกมล สุมาลา	ครุศาสตรมหาบัณฑิต การบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม ตำแหน่ง ผู้อำนวยการเชี่ยวชาญโรงเรียนบ้านเนินมะปราง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลกเขต 2
นายมิตรชัย สมสำราญกุล	ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย สาขาการบริหารการศึกษา ตำแหน่ง ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ โรงเรียนวังตะเคียนประชานุสรณ์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 41
ว่าที่ร้อยตรีสมศักดิ์ ลาไม้	การศึกษามหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยนเรศวร ตำแหน่ง ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษโรงเรียนวัดบ้านมุง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลกเขต 2
นายสำเริง เลิศเสม	การศึกษามหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยนเรศวร ตำแหน่ง ศึกษานิเทศก์ชำนาญการ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลกเขต 2
ดร. ชำนาญ ปาณาวงษ์	การศึกษาดุษฎีบัณฑิต (กศ.ด.) การวิจัยและประเมินผลการศึกษา มหาวิทยาลัยนเรศวร ตำแหน่งอาจารย์ประจำภาควิชาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร

ภาคผนวก ข

หนังสือเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาเครื่องมือวิจัย

ที่ ศธ ๐๕๒๒.๑๖ (บ)/๑๗๘

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี ๑๑๑๒๐

๑๒ มิถุนายน ๒๕๖๐

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาเครื่องมือวิจัย

เรียน คุณกมล สุมาลา

สิ่งที่ส่งมาด้วยโครงการวิทยานิพนธ์ จำนวน ๑ ชุด

ด้วยนางสาววิชุดา บุญชู นักศึกษาหลักสูตรบัณฑิตศึกษา แขนงวิชาบริหารการศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความสัมพันธ์กับการบริหารจัดการโรงเรียนดีเด่นด้านคุณธรรม จริยธรรม ประจำปีการศึกษา ๒๕๕๙ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้น ตามโครงการวิทยานิพนธ์ที่แนบมาด้วยนี้

การจัดทำวิทยานิพนธ์เรื่องดังกล่าว นักศึกษาได้จัดทำเครื่องมือที่จะเก็บรวบรวมข้อมูลและได้รับความเห็นชอบเบื้องต้นจากอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ไว้ชั้นหนึ่งแล้ว แต่เพื่อให้เครื่องมือที่จัดทำนั้นมีความครอบคลุมเนื้อหาวิชา แนวปฏิบัติ และสอดคล้องกับหลักและกระบวนการวิจัย ทางสาขาวิชา จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านในฐานะผู้ทรงคุณวุฒิด้านบริหารการศึกษา ได้โปรดพิจารณาตรวจสอบและให้ความคิดเห็นเพื่อการปรับปรุงเครื่องมือการวิจัยของนักศึกษาผู้นี้ด้วย สำหรับรายละเอียดอื่น ๆ นักศึกษาจะนำเรียนด้วยตนเอง

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านเป็นอย่างดี จึงขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ทวีวัฒน์ วัฒนกุลเจริญ)
ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

ฝ่ายบัณฑิตศึกษา
โทร. ๐-๒๕๐๔-๘๕๐๕
โทรสาร. ๐-๒๕๐๓-๓๕๖๖-๗
เบอร์โทรนักศึกษา ๐๘๔-๘๑๖-๑๖๙๖

ที่ ศธ ๐๕๒๒.๑๖ (บ)/๑๗๘

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี ๑๑๑๒๐

๑๒ มิถุนายน ๒๕๖๐

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาเครื่องมือวิจัย

เรียน คุณสำเริง เลิศเสม

สิ่งที่ส่งมาด้วยโครงการวิทยานิพนธ์ จำนวน ๑ ชุด

ด้วยนางสาววิชุดา บุญชู นักศึกษาหลักสูตรบัณฑิตศึกษา แขนงวิชาบริหารการศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความสัมพันธ์กับการบริหารจัดการโรงเรียนดีเด่นด้านคุณธรรม จริยธรรม ประจำปีการศึกษา ๒๕๕๙ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้น ตามโครงการวิทยานิพนธ์ที่แนบมาด้วยนี้

การจัดทำวิทยานิพนธ์เรื่องดังกล่าว นักศึกษาได้จัดทำเครื่องมือที่จะเก็บรวบรวมข้อมูลและได้รับความเห็นชอบเบื้องต้นจากอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ไว้ชั้นหนึ่งแล้ว แต่เพื่อให้เครื่องมือที่จัดทำนั้นมีความครอบคลุมเนื้อหาวิชา แนวปฏิบัติ และสอดคล้องกับหลักและกระบวนการวิจัย ทางสาขาวิชา จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านในฐานะผู้ทรงคุณวุฒิด้านบริหารการศึกษา ได้โปรดพิจารณาตรวจสอบและให้ความคิดเห็นเพื่อการปรับปรุงเครื่องมือการวิจัยของนักศึกษาผู้นี้ด้วย สำหรับรายละเอียดอื่น ๆ นักศึกษาจะนำเรียนด้วยตนเอง

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านเป็นอย่างดี จึงขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ทวีวัฒน์ วัฒนกุลเจริญ)
ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

ฝ่ายบัณฑิตศึกษา
โทร. ๐-๒๕๐๔-๘๕๐๕
โทรสาร. ๐-๒๕๐๓-๓๕๖๖-๗
เบอร์โทรนักศึกษา ๐๘๔-๘๑๖-๑๖๙๖

ที่ ศธ ๐๕๒๒.๑๖ (บ)/๑๗๘

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี ๑๑๑๒๐

๑๒ มิถุนายน ๒๕๖๐

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาเครื่องมือวิจัย

เรียน นายมิตรชัย สมสำราญกุล

สิ่งที่ส่งมาด้วยโครงการวิทยานิพนธ์ จำนวน ๑ ชุด

ด้วยนางสาววิชุดา บุญชู นักศึกษาหลักสูตรบัณฑิตศึกษา แขนงวิชาบริหารการศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความสัมพันธ์กับการบริหารจัดการโรงเรียนดีเด่นด้านคุณธรรม จริยธรรม ประจำปีการศึกษา ๒๕๕๙ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้น ตามโครงการวิทยานิพนธ์ที่แนบมาด้วยนี้

การจัดทำวิทยานิพนธ์เรื่องดังกล่าว นักศึกษาได้จัดทำเครื่องมือที่จะเก็บรวบรวมข้อมูลและได้รับความเห็นชอบเบื้องต้นจากอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ไว้ขั้นหนึ่งแล้ว แต่เพื่อให้เครื่องมือที่จัดทำนั้นมีความครอบคลุมเนื้อหาวิชา แนวปฏิบัติ และสอดคล้องกับหลักและกระบวนการวิจัย ทางสาขาวิชา จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านในฐานะผู้ทรงคุณวุฒิด้านบริหารการศึกษา ได้โปรดพิจารณาตรวจสอบและให้ความคิดเห็นเพื่อการปรับปรุงเครื่องมือการวิจัยของนักศึกษาผู้นี้ด้วย สำหรับรายละเอียดอื่น ๆ นักศึกษาจะนำเรียนด้วยตนเอง

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านเป็นอย่างดี จึงขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ทวีวัฒน์ วัฒนกุลเจริญ)
ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

ฝ่ายบัณฑิตศึกษา
โทร. ๐-๒๕๐๔-๘๕๐๕
โทรสาร. ๐-๒๕๐๓-๓๕๖๖-๗
เบอร์โทรนักศึกษา ๐๘๔-๘๑๖-๑๖๙๖

ที่ ศธ ๐๕๒๒.๑๖ (บ)/๑๗๘

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี ๑๑๑๒๐

๑๒ มิถุนายน ๒๕๖๐

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาเครื่องมือวิจัย

เรียน ดร. ชำนาญ ปาณาวงษ์

สิ่งที่ส่งมาด้วยโครงการวิทยานิพนธ์ จำนวน ๑ ชุด

ด้วยนางสาววิชุดา บุญชู นักศึกษาหลักสูตรบัณฑิตศึกษา แขนงวิชาบริหารการศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความสัมพันธ์กับการบริหารจัดการโรงเรียนดีเด่นด้านคุณธรรม จริยธรรม ประจำปีการศึกษา ๒๕๕๙ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้น ตามโครงการวิทยานิพนธ์ที่แนบมาด้วยนี้

การจัดทำวิทยานิพนธ์เรื่องดังกล่าว นักศึกษาได้จัดทำเครื่องมือที่จะเก็บรวบรวมข้อมูลและได้รับความเห็นชอบเบื้องต้นจากอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ไว้ชั้นหนึ่งแล้ว แต่เพื่อให้เครื่องมือที่จัดทำนั้นมีความครอบคลุมเนื้อหาวิชา แนวปฏิบัติ และสอดคล้องกับหลักและกระบวนการวิจัย ทางสาขาวิชา จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านในฐานะผู้ทรงคุณวุฒิด้านการวิจัยและประเมินผลการศึกษา ได้โปรดพิจารณาตรวจสอบและให้ความคิดเห็นเพื่อการปรับปรุงเครื่องมือการวิจัยของนักศึกษาผู้นี้ด้วย สำหรับรายละเอียดอื่น ๆ นักศึกษาจะนำเรียนด้วยตนเอง

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านเป็นอย่างดี จึงขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ทวีวัฒน์ วัฒนกุลเจริญ)
ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

ฝ่ายบัณฑิตศึกษา
โทร. ๐-๒๕๐๔-๘๕๐๕
โทรสาร. ๐-๒๕๐๓-๓๕๖๖-๗
เบอร์โทรนักศึกษา ๐๘๔-๘๑๖-๑๖๙๖

ที่ ศธ ๐๕๒๒.๑๖ (บ)/๑๗๘

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี ๑๑๑๒๐

๑๒ มิถุนายน ๒๕๖๐

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาเครื่องมือวิจัย

เรียน ว่าที่ร้อยตรีสมศักดิ์ ลาไม้

สิ่งที่ส่งมาด้วยโครงการวิทยานิพนธ์ จำนวน ๑ ชุด

ด้วยนางสาววิชุดา บุญชู นักศึกษาหลักสูตรบัณฑิตศึกษา แขนงวิชาบริหารการศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความสัมพันธ์กับการบริหารจัดการโรงเรียนดีเด่นด้านคุณธรรม จริยธรรม ประจำปีการศึกษา ๒๕๕๙ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้น ตามโครงการวิทยานิพนธ์ที่แนบมาด้วยนี้

การจัดทำวิทยานิพนธ์เรื่องดังกล่าว นักศึกษาได้จัดทำเครื่องมือที่จะเก็บรวบรวมข้อมูลและได้รับความเห็นชอบเบื้องต้นจากอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ไว้ชั้นหนึ่งแล้ว แต่เพื่อให้เครื่องมือที่จัดทำนั้นมีความครอบคลุมเนื้อหาวิชา แนวปฏิบัติ และสอดคล้องกับหลักและกระบวนการวิจัย ทางสาขาวิชา จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านในฐานะผู้ทรงคุณวุฒิด้านบริหารการศึกษา ได้โปรดพิจารณาตรวจสอบและให้ความคิดเห็นเพื่อการปรับปรุงเครื่องมือการวิจัยของนักศึกษาผู้นี้ด้วย สำหรับรายละเอียดอื่น ๆ นักศึกษาจะนำเรียนด้วยตนเอง

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านเป็นอย่างดี จึงขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ทวีวัฒน์ วัฒนกุลเจริญ)
ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

ฝ่ายบัณฑิตศึกษา
โทร. ๐-๒๕๐๔-๘๕๐๕
โทรสาร. ๐-๒๕๐๓-๓๕๖๖-๗
เบอร์โทรนักศึกษา ๐๘๔-๘๑๖-๑๖๙๖

ภาคผนวก ค

เครื่องมือการวิจัย

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อ

การบริหารจัดการโรงเรียนดีเด่นด้านคุณธรรม จริยธรรม ประจำปีการศึกษา 2559

สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

<u>คำชี้แจง</u>

1. ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้างาน 4 ด้าน และครูผู้สอนในโรงเรียนดีเด่นด้านคุณธรรม จริยธรรม ประจำปีการศึกษา 2559
2. แบบสอบถามมี 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามซึ่งมีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารจัดการโรงเรียนดีเด่นด้านคุณธรรม จริยธรรม

3. กรุณาตอบแบบสอบถามให้ครบทุกข้อ ทุกตอน ตามความคิดเห็นของท่านเพื่อให้การวิจัยครั้งนี้มีความสมบูรณ์ สามารถนำไปใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อไป
4. ขอรับรองว่า ข้อมูลที่ได้จากการตอบแบบสอบถามนี้จะนำเสนอในภาพรวมซึ่งไม่ก่อให้เกิดผลกระทบต่อตัวผู้ตอบแบบสอบถามเป็นรายบุคคล

ขอขอบพระคุณท่านที่ความร่วมมือตอบแบบสอบถาม ณ โอกาสนี้ด้วย

นางสาววิชุดา บุญชู

นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา แขนงวิชาบริหารการศึกษา

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

ตอนที่ 1

สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

<u>คำชี้แจง</u> โปรดเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงใน ☐ หน้าข้อความที่ตรงกับสภาพความเป็นจริง

1. เพศ

☐ ชาย

☐ หญิง

2. ตำแหน่ง

☐ ผู้บริหารสถานศึกษา

☐ หัวหน้างานวิชาการ

☐ หัวหน้างานบริหารงานบุคคล

☐ หัวหน้างานงบประมาณ

☐ หัวหน้างานบริหารทั่วไป

☐ ครูผู้สอน

3. ประสบการณ์ในการทำงานการบริหารจัดการโรงเรียนดีเด่นด้านคุณธรรม จริยธรรม

☐ ต่ำกว่า 5 ปี

☐ 5 – 10 ปี

☐ 10 ปีขึ้นไป

4. อันดับวิทยฐานะ

☐ ชำนาญการ

☐ ชำนาญการพิเศษ

☐ เชี่ยวชาญ

☐ เชี่ยวชาญพิเศษ

ตอนที่ 2

แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา

<u>คำชี้แจง</u> แบบสอบถามมีทั้งหมด 32 ข้อ โปรดอ่านข้อความโดยละเอียด แล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับคะแนนที่ตรงกับความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษามากที่สุด

ระดับ 5 หมายถึง มีระดับการปฏิบัติในเรื่องนั้นๆ มากที่สุด
ระดับ 4 หมายถึง มีระดับการปฏิบัติในเรื่องนั้นๆ มาก
ระดับ 3 หมายถึง มีระดับการปฏิบัติในเรื่องนั้นๆ ปานกลาง
ระดับ 2 หมายถึง มีระดับการปฏิบัติในเรื่องนั้นๆ น้อย
ระดับ 1 หมายถึง มีระดับการปฏิบัติในเรื่องนั้นๆ น้อยที่สุด

ข้อที่	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับการปฏิบัติ					สำหรับผู้วิจัย
		5	4	3	2	1	
1. การสร้างบารมีอย่างมีอุดมการณ์							
1	ผู้บริหารประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีให้แก่ผู้ร่วมงาน						
2	ผู้บริหารเป็นผู้ที่น่าเคารพ ยกย่องศรัทธาและไว้วางใจ						
3	ผู้บริหารสร้างความภาคภูมิใจให้เกิดขึ้นได้เมื่อได้ร่วมงานด้วย						
4	ผู้บริหารเป็นผู้มีคุณธรรมและจริยธรรมสูง และเสียสละเพื่อส่วนรวม						
5	ผู้บริหารเป็นผู้มีความเฉลียวฉลาด						
6	ผู้บริหารสามารถสร้างความมั่นใจในการแก้ไขปัญหาและอุปสรรคในการทำงาน						
7	ผู้บริหารสามารถควบคุมสติและอารมณ์ได้เมื่ออยู่ในสถานการณ์คับขัน						
8	ผู้บริหารมีจุดยืนที่ชัดเจนในการแสดงความคิดเห็นต่อความขัดแย้ง						

ข้อที่	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับการปฏิบัติ					สำหรับผู้วิจัย
		5	4	3	2	1	
9	ผู้บริหารแสดงให้เห็นถึงอุดมการณ์และค่านิยมในการทำงานของตนเอง						
10	ผู้บริหารชี้ให้เห็นถึงความ สำคัญของเป้าหมายในการทำงานที่ชัดเจน						
11	ผู้บริหารทำให้ผู้ร่วมงานรู้สึกเป็นพวกเดียวกันกับผู้บริหาร โดยมีวิสัยทัศน์และจุดประสงค์การทำงานร่วมกัน						
2. การสร้างแรงบันดาลใจ							
12	ผู้บริหารสามารถสร้างแรงบันดาลใจให้แก่ผู้ร่วมงาน						
13	ผู้บริหารกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานกระตือรือร้น และตระหนักถึงเป้าหมายและความสำเร็จ						
14	ผู้บริหารสร้างเจตคติที่ดีและการคิดด้านบวกให้แก่ผู้ร่วมงาน						
15	ผู้บริหารช่วยสร้างจินตนาการให้ผู้ร่วมงานเห็นภาพความสำเร็จในอนาคต						
16	ผู้บริหารทำให้ผู้ร่วมงานมุ่งความสนใจในการหาวิธีการทำงานเพื่อให้งานเกิดผลสำเร็จ						
17	ผู้บริหารสร้างและแสดงความหวังที่ชัดเจน โดยอุทิศตนเพื่อเป้าหมายและวิสัยทัศน์						
18	ผู้บริหารทำให้ผู้ร่วมงานมองข้ามผลประโยชน์ส่วนตนเพื่อผลประโยชน์ขององค์การ						
19	ผู้บริหารช่วยให้ผู้ร่วมงานมองการณ์ไกลถึงเป้าหมายระยะยาว						

ข้อที่	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับการปฏิบัติ					สำหรับผู้วิจัย
		5	4	3	2	1	
3. การกระตุ้นเชาว์ปัญญา							
20	ผู้บริหารกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานตระหนักถึงปัญหาที่เกิดขึ้นในองค์การ						
21	ผู้บริหารสนับสนุนให้มีการคิดแก้ปัญหาที่เคยเกิดขึ้นมาแล้วด้วยวิธีการใหม่ ๆ						
22	ผู้บริหารส่งเสริมให้แก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ รอบด้าน บนพื้นฐานของหลักเหตุและผล						
23	ผู้บริหารกระตุ้นผู้ร่วมงานให้ตรวจสอบข้อสันนิษฐานของปัญหาตามข้อมูลหลักฐาน						
24	ผู้บริหารสนับสนุนและให้กำลังใจผู้ร่วมงานในการแก้ปัญหาด้วยวิธีการหลากหลาย						
25	ผู้บริหารทำให้ผู้ร่วมงานรู้สึกว่าปัญหาที่เกิดขึ้นเป็นความท้าทายและโอกาสนำไปสู่การแสดงความคิดเห็นร่วมกัน						
4. การคำนึงถึงปัจเจกบุคคล							
26	ผู้บริหารให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์ต่อความก้าวหน้าของผู้ร่วมงานเป็นรายบุคคล						
27	ผู้บริหารทำให้ผู้ร่วมงานรู้สึกมีคุณค่าและมีความสำคัญ						
28	ผู้บริหารทำหน้าที่เป็นโค้ช และเป็นที่ปรึกษาให้แก่ผู้ร่วมงาน						
29	ผู้บริหารเอาใจใส่ความต้องการของปัจเจกบุคคลเป็นพิเศษโดยพัฒนาจุดเด่นแต่ละคนอย่างเท่าเทียมกัน						

ข้อที่	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับการปฏิบัติ					สำหรับผู้วิจัย
		5	4	3	2	1	
30	ผู้บริหารสนับสนุนผู้ร่วมงานในการเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ						
31	ผู้บริหารสร้างบรรยากาศในการสนับสนุนการวิเคราะห์ความต้องการและศักยภาพของผู้อื่น						
32	ผู้บริหารคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลในด้านความจำเป็นและความต้องการ						

ตอนที่ 3

แบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารจัดการโรงเรียนดีเด่นด้านคุณธรรม จริยธรรม

<u>คำชี้แจง</u> แบบสอบถามมีทั้งหมด 25 ข้อ โปรดอ่านข้อความโดยละเอียด แล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับคะแนนที่ตรงกับความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารจัดการโรงเรียนดีเด่นด้านคุณธรรม จริยธรรมมากที่สุด

ระดับ 5 หมายถึง มีระดับการปฏิบัติในเรื่องนั้นๆ มากที่สุด
ระดับ 4 หมายถึง มีระดับการปฏิบัติในเรื่องนั้นๆ มาก
ระดับ 3 หมายถึง มีระดับการปฏิบัติในเรื่องนั้นๆ ปานกลาง
ระดับ 2 หมายถึง มีระดับการปฏิบัติในเรื่องนั้นๆ น้อย
ระดับ 1 หมายถึง มีระดับการปฏิบัติในเรื่องนั้นๆ น้อยที่สุด

ข้อที่	การบริหารจัดการโรงเรียนดีเด่นด้านคุณธรรม จริยธรรม	ระดับการปฏิบัติ					สำหรับผู้วิจัย
		5	4	3	2	1	
1. ลักษณะพื้นฐาน							
1.1 ลักษณะด้านกายภาพ							
1	มีการจัดสภาพแวดล้อมบริเวณโรงเรียน สงบ สะอาด สวยงาม ร่มรื่น						
2	มีการจัดสถานที่ มุมกิจกรรมหรือมุมประสบการณ์ที่ส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม ภายในห้องเรียน						
3	มีการจัดมุมกิจกรรมที่ส่งเสริมการออม และหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ภายในห้องเรียน						
4	มีการจัดแหล่งเรียนรู้ภายในโรงเรียนซึ่งสามารถใช้ประโยชน์ร่วมกันได้						
1.2 ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนด้านคุณธรรม และจริยธรรม							
5	มีการบูรณาการเรื่องคุณธรรม จริยธรรม โรงเรียนวิถีพุทธ การบริหารจิตเจริญปัญญาในการเรียนการสอน						
6	มีการบูรณาการหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในการเรียนการสอนทุกกลุ่มสาระ						
7	มีการใช้สื่อการเรียนการสอน ที่มีความหลากหลาย						

ข้อที่	การบริหารจัดการโรงเรียนดีเด่น ด้านคุณธรรม จริยธรรม	ระดับการปฏิบัติ					สำหรับผู้วิจัย
		5	4	3	2	1	
8	มีการปฏิบัติกิจกรรมที่เป็นรูปธรรม อย่างหลากหลาย เป็นประจำสม่ำเสมอ						
9	มีการประเมินและนิเทศภายใน ที่เกี่ยวกับการปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรม การออมและปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง						
10	มีการจัดตั้งชมรมที่ส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม การออม และการน้อมนำปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในชีวิตประจำวัน						
11	มีการเชิญบุคลากรในชุมชน วิทยากร พระสอนศีลธรรมในโรงเรียนมาบรรยาย และให้ความรู้อย่างสม่ำเสมอ						
12	มีการบูรณาการหลักธรรมทางศาสนาที่ครู นักเรียนนับถือ สอดแทรกในการดำเนินชีวิตของนักเรียน และระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน						
1.3 ด้านการพัฒนาบุคลากร							
13	ผู้บริหารสถานศึกษา ครู และนักเรียนได้รับการอบรมศึกษาดูงานด้านคุณธรรม จริยธรรม						
14	ผู้บริหารสถานศึกษา ครู และนักเรียนได้รับการอบรมศึกษาดูงานหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง						
15	มีการจัดกิจกรรมส่งเสริมการเรียนรู้คุณธรรม จริยธรรมและหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงให้กับบุคลากรและนักเรียนในสถานศึกษา						
1.4 ด้านการมีส่วนร่วมกับชุมชนในการส่งเสริมด้านคุณธรรม และจริยธรรม							
16	มีการจัดกิจกรรมโดยให้ผู้ปกครอง หรือคนในชุมชนมาร่วมคิดร่วมวางแผนในการพัฒนาชุมชน ด้านการปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรม การออม และ ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในชุมชน						
17	มีการสร้างเครือข่ายขยายผลด้านการปลูกฝังคุณธรรมและจริยธรรมสู่ สถานศึกษาอื่น ๆ						

ข้อที่	การบริหารจัดการโรงเรียนดีเด่น ด้านคุณธรรม จริยธรรม	ระดับการปฏิบัติ					สำหรับผู้วิจัย
		5	4	3	2	1	
18	มีการจัดประชุมหรือเวทีธรรมในหมู่บ้าน ชุมชน เพื่อเป็นการดูแล สอดส่องและส่งเสริมบุตรหลานเยาวชนให้เป็นคนดี มีคุณธรรม						
2. ลักษณะดีเด่น							
19	มีผลงานดีเด่นหรือได้รับการประกาศเกียรติคุณด้านการปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรม						
20	มีกิจกรรมส่งเสริมนักเรียนด้านคุณธรรมและจริยธรรมที่ได้รับการยอมรับจากหน่วยงานภายนอก						
21	มีผลงานดีเด่นหรือได้รับการประกาศเกียรติคุณด้านการออม						
22	มีผลงานดีเด่นหรือได้รับการประกาศเกียรติคุณด้านการน้อมนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในสถานศึกษา						
23	มีกิจกรรมที่ส่งเสริมให้นักเรียนนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในชีวิตประจำวัน						
24	ผู้บริหาร ครูและนักเรียนนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในชีวิตประจำวัน						
25	ผู้บริหารและคณะครูมีความสามัคคี ทุ่มเทแรงกาย แรงใจในการทำงานเพื่อส่วนรวม						

ภาคผนวก ง

ค่าคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ตารางที่ ง.1 ผลการวิเคราะห์ค่าความตรงของแบบสอบถามจากผู้เชี่ยวชาญ

จากงานวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารจัดการโรงเรียนดีเด่นด้านคุณธรรม จริยธรรม ประจำปีการศึกษา 2559 สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

ข้อที่	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา	คะแนนการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญ					เฉลี่ย
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5	
1. การสร้างบารมีอย่างมีอุดมการณ์							
1	ผู้บริหารประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีให้แก่ผู้ร่วมงาน	**1**	**1**	**1**	**1**	**1**	**1**
2	ผู้บริหารเป็นผู้ที่น่าเคารพ ยกย่อง ศรัทธาและไว้วางใจ	**1**	**1**	**1**	**1**	**1**	1
3	ผู้บริหารสร้างความภาคภูมิใจให้เกิดขึ้นได้เมื่อได้ร่วมงานด้วย	**1**	**0**	**1**	**1**	**1**	0.8
4	ผู้บริหารเป็นผู้มีคุณธรรมและจริยธรรมสูง และเสียสละเพื่อส่วนรวม	**1**	**1**	**1**	**1**	**1**	1
5	ผู้บริหารเป็นผู้มีความเฉลียวฉลาด	**1**	**1**	**1**	**1**	**1**	1
6	ผู้บริหารสามารถสร้างความมั่นใจในการแก้ไขปัญหาและอุปสรรคในการทำงาน	**1**	**1**	**1**	**1**	**1**	1
7	ผู้บริหารสามารถควบคุมสติและอารมณ์ได้เมื่ออยู่ในสถานการณ์คับขัน	**1**	**0**	**1**	**1**	**1**	0.8
8	ผู้บริหารมีจุดยืนที่ชัดเจนในการแสดงความคิดเห็นต่อความขัดแย้ง	**1**	**1**	**1**	**1**	**1**	1
9	ผู้บริหารแสดงให้เห็นถึงอุดมการณ์และค่านิยมในการทำงานของตนเอง	**1**	**1**	**1**	**1**	**1**	1
10	ผู้บริหารชี้ให้เห็นถึงความ สำคัญของเป้าหมายในการทำงานที่ชัดเจน	**1**	**1**	**1**	**1**	**1**	**1**
11	ผู้บริหารทำให้ผู้ร่วมงานรู้สึกเป็นพวกเดียวกันกับผู้บริหาร โดยมีวิสัยทัศน์และ	**1**	**1**	**1**	**1**	**1**	**1**

ข้อที่	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา	คะแนนการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญ					เฉลี่ย
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5	
	จุดประสงค์การทำงานร่วมกัน						
2. การสร้างแรงบันดาลใจ							
12	ผู้บริหารสามารถสร้างแรงบันดาลใจให้แก่ผู้ร่วมงาน	**1**	**1**	**1**	**1**	**1**	**1**
13	ผู้บริหารกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานกระตือรือร้น และตระหนักถึงเป้าหมายและความสำเร็จ	**1**	**1**	**1**	**1**	**1**	**1**
14	ผู้บริหารสร้างเจตคติที่ดีและการคิดด้านบวกให้แก่ผู้ร่วมงาน	**1**	**1**	**1**	**1**	**1**	**1**
15	ผู้บริหารช่วยสร้างจินตนาการให้ผู้ร่วมงานเห็นภาพความสำเร็จในอนาคต	**1**	**1**	**1**	**1**	**1**	**1**
16	ผู้บริหารทำให้ผู้ร่วมงานมุ่งความสนใจในการหาวิธีการทำงานเพื่อให้งานเกิดผลสำเร็จ	**1**	**0**	**1**	**1**	**1**	**0.8**
17	ผู้บริหารสร้างและแสดงความหวังที่ชัดเจน โดยอุทิศตนเพื่อเป้าหมายและวิสัยทัศน์	**1**	**1**	**1**	**1**	**1**	**1**
18	ผู้บริหารทำให้ผู้ร่วมงานมองข้ามผลประโยชน์ส่วนตนเพื่อผลประโยชน์ขององค์การ	**1**	**1**	**1**	**1**	**1**	**1**
19	ผู้บริหารช่วยให้ผู้ร่วมงานมองการณ์ไกลถึงเป้าหมายระยะยาว	**1**	**1**	**1**	**1**	**1**	**1**
3. การกระตุ้นเชาว์ปัญญา							
20	ผู้บริหารกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานตระหนักถึงปัญหาที่เกิดขึ้นในองค์การ	**1**	**1**	**1**	**1**	**1**	**1**
21	ผู้บริหารสนับสนุนให้มีการคิดแก้ปัญหาที่เคยเกิดขึ้นมาแล้วด้วยวิธีการใหม่ ๆ	**1**	**0**	**1**	**1**	**1**	**0.8**

ข้อที่	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา	คะแนนการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญ					เฉลี่ย
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5	
22	ผู้บริหารส่งเสริมให้แก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ รอบด้าน บนพื้นฐานของหลักเหตุและผล	**1**	**1**	**1**	**1**	**1**	**1**
23	ผู้บริหารกระตุ้นผู้ร่วมงานให้ตรวจสอบข้อสันนิษฐานของปัญหาตามข้อมูล หลักฐาน	**1**	**0**	**1**	**1**	**1**	**0.8**
24	ผู้บริหารสนับสนุนและให้กำลังใจผู้ร่วมงานในการแก้ปัญหาด้วยวิธีการหลากหลาย	**1**	**1**	**1**	**1**	**1**	**1**
25	ผู้บริหารทำให้ผู้ร่วมงานรู้สึกว่าปัญหาที่เกิดขึ้นเป็นความท้าทายและโอกาสนำไปสู่การแสดงความคิดเห็นร่วมกัน	**1**	**1**	**1**	**1**	**1**	**1**
4. การคำนึงถึงปัจเจกบุคคล							
26	ผู้บริหารให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์ต่อความก้าวหน้าของผู้ร่วมงานเป็นรายบุคคล	**1**	**1**	**1**	**1**	**1**	**1**
27	ผู้บริหารทำให้ผู้ร่วมงานรู้สึกมีคุณค่าและมีความสำคัญ	**1**	**1**	**1**	**1**	**1**	**1**
28	ผู้บริหารทำหน้าที่เป็นโค้ช และเป็นที่ปรึกษาให้แก่ผู้ร่วมงาน	**1**	**1**	**1**	**1**	**1**	**1**
29	ผู้บริหารเอาใจใส่ความต้องการของปัจเจกบุคคลเป็นพิเศษโดยพัฒนาจุดเด่นแต่ละคนอย่างเท่าเทียมกัน	**1**	**1**	**1**	**1**	**1**	**1**
30	ผู้บริหารสนับสนุนผู้ร่วมงานในการเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ	**1**	**0**	**1**	**1**	**1**	**0.8**
31	ผู้บริหารสร้างบรรยากาศในการสนับสนุนการวิเคราะห์ความต้องการและศักยภาพของผู้อื่น	**1**	**1**	**1**	**1**	**1**	**1**
32	ผู้บริหารคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลในด้านความจำเป็นและความต้องการ	**1**	**1**	**1**	**1**	**1**	**1**

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารจัดการโรงเรียนดีเด่นด้านคุณธรรม จริยธรรม

ข้อที่	การบริหารจัดการโรงเรียนดีเด่นด้านคุณธรรม จริยธรรม	คะแนนการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญ					เฉลี่ย
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5	
1. ลักษณะพื้นฐาน							
1.1 ลักษณะด้านกายภาพ							
1	มีการจัดสภาพแวดล้อมบริเวณโรงเรียน สงบ สะอาด สวยงาม ร่มรื่น	**1**	**1**	**1**	**1**	**1**	**1**
2	มีการจัดสถานที่ มุมกิจกรรมหรือมุมประสบการณ์ที่ส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม ภายในห้องเรียน	**1**	**1**	**1**	**1**	**1**	**1**
3	มีการจัดมุมกิจกรรมที่ส่งเสริมการออม และหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ภายในห้องเรียน	**1**	**1**	**1**	**1**	**1**	**1**
4	มีการจัดแหล่งเรียนรู้ภายในโรงเรียนซึ่งสามารถใช้ประโยชน์ร่วมกันได้	**1**	**1**	**1**	**1**	**1**	**1**
1.2 ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนด้านคุณธรรม และจริยธรรม							
5	มีการบูรณาการเรื่องคุณธรรม จริยธรรม โรงเรียนวิถีพุทธ การบริหารจิตเจริญปัญญาในการเรียนการสอน	**1**	**1**	**1**	**1**	**1**	**1**
6	มีการบูรณาการหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในการเรียนการสอนทุกกลุ่มสาระ	**1**	**1**	**1**	**1**	**1**	**1**
7	มีการใช้สื่อการเรียนการสอน ที่มีความหลากหลาย	**1**	**1**	**1**	**1**	**1**	**1**
8	มีการปฏิบัติกิจกรรมที่เป็นรูปธรรม อย่างหลากหลายเป็นประจำสม่ำเสมอ	**1**	**1**	**1**	**1**	**1**	**1**
9	มีการประเมินและนิเทศภายใน ที่เกี่ยวกับการปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรม การออมและปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง	**1**	**1**	**1**	**1**	**1**	**1**

ข้อที่	การบริหารจัดการโรงเรียนดีเด่นด้านคุณธรรม จริยธรรม	คะแนนการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญ					เฉลี่ย
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5	
10	มีการจัดตั้งชมรมที่ส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม การออม และการน้อมนำปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในชีวิตประจำวัน	1	1	1	1	1	1
11	มีการเชิญบุคลากรในชุมชน วิทยากร พระสอนศีลธรรมในโรงเรียนมาบรรยาย และให้ความรู้อย่างสม่ำเสมอ	1	1	1	1	1	1
12	มีการบูรณาการหลักธรรมทางศาสนาที่ครู นักเรียนนับถือ สอดแทรกในการดำเนินชีวิตของนักเรียน และระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน	1	1	1	1	1	1
1.3 ด้านการพัฒนาบุคลากร							
13	ผู้บริหารสถานศึกษา ครู และนักเรียนได้รับการอบรม ศึกษาดูงานด้านคุณธรรม จริยธรรม	1	0	1	1	1	0.8
14	ผู้บริหารสถานศึกษา ครู และนักเรียนได้รับการอบรม ศึกษาดูงานหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง	1	1	1	1	1	1
15	มีการจัดกิจกรรมส่งเสริมการเรียนรู้คุณธรรม จริยธรรมและหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงให้กับบุคลากรและนักเรียนในสถานศึกษา	1	1	1	0	1	0.8
1.4 ด้านการมีส่วนร่วมกับชุมชนในการส่งเสริมด้านคุณธรรม และจริยธรรม							
16	มีการจัดกิจกรรมโดยให้ผู้ปกครอง หรือคนในชุมชน มาร่วมคิดร่วมวางแผนในการพัฒนาชุมชน ด้านการปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรม การออม และ ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในชุมชน	1	-1	1	1	1	0.6

ข้อที่	การบริหารจัดการโรงเรียนดีเด่น ด้านคุณธรรม จริยธรรม	คะแนนการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญ					เฉลี่ย
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5	
17	มีการสร้างเครือข่ายขยายผลด้านการปลูกฝังคุณธรรม และจริยธรรมสู่ สถานศึกษาอื่น ๆ	**1**	**1**	**1**	**1**	**1**	**1**
18	มีการจัดประชุมหรือเวทีธรรมในหมู่บ้าน ชุมชน เพื่อเป็นการดูแล สอดส่องและส่งเสริมบุตรหลาน เยาวชนให้เป็นคนดี มีคุณธรรม	**1**	**1**	**1**	**1**	**1**	**1**
2. ลักษณะดีเด่น							
19	มีผลงานดีเด่นหรือได้รับการประกาศเกียรติคุณด้านการปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรม	**1**	**0**	**1**	**1**	**1**	**0.8**
20	มีกิจกรรมส่งเสริมนักเรียนด้านคุณธรรมและจริยธรรมที่ได้รับการยอมรับจากหน่วยงานภายนอก	**1**	**1**	**1**	**1**	**0**	**0.8**
21	มีผลงานดีเด่นหรือได้รับการประกาศเกียรติคุณด้านการออม	**1**	**1**	**1**	**1**	**1**	**1**
22	มีผลงานดีเด่นหรือได้รับการประกาศเกียรติคุณด้านการน้อมนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ ในสถานศึกษา	**1**	**1**	**1**	**1**	**1**	**1**
23	มีกิจกรรมที่ส่งเสริมให้นักเรียนนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในชีวิตประจำวัน	**1**	**1**	**1**	**1**	**1**	**1**
24	ผู้บริหาร ครูและนักเรียนนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในชีวิตประจำวัน	**1**	**1**	**1**	**1**	**1**	**1**
25	ผู้บริหารและคณะครูมีความสามัคคี ทุ่มเทแรงกาย แรงใจในการทำงานเพื่อส่วนรวม	**1**	**1**	**1**	**1**	**1**	**1**

ตารางที่ ง.2 ผลการวิเคราะห์ค่าความเที่ยงของแบบสอบถามจากการทดลองใช้เครื่องมือ

Reliability

[DataSet1]

Scale: ALL

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	136	100.0
	Excluded[a]	0	.0
	Total	136	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.969	32

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
TFL 1	139.33	162.845	.577	.969
TFL 2	139.28	162.603	.650	.968
TFL 3	139.33	161.779	.636	.969
TFL 4	139.20	163.923	.578	.969
TFL 5	139.19	163.252	.655	.968
TFL 6	139.26	162.133	.641	.968
TFL 7	139.51	162.815	.589	.969
TFL 8	139.43	160.543	.718	.968
TFL 9	139.32	163.465	.577	.969
TFL 10	139.32	164.322	.515	.969
TFL 11	139.40	160.894	.763	.968
TFL 12	139.49	161.556	.658	.968
TFL 13	139.37	161.449	.722	.968
TFL 14	139.39	160.684	.707	.968
TFL 15	139.50	160.252	.787	.968
TFL 16	139.42	158.719	.792	.968
TFL 17	139.40	163.945	.586	.969
TFL 18	139.41	160.866	.728	.968
TFL 19	139.53	159.673	.734	.968
TFL 20	139.45	159.671	.781	.968
TFL 21	139.49	161.837	.705	.968
TFL 22	139.45	159.834	.769	.968
TFL 23	139.45	159.701	.746	.968
TFL 24	139.38	159.868	.781	.968
TFL 25	139.47	160.295	.777	.968
TFL 26	139.38	161.406	.707	.968
TFL 27	139.36	161.136	.677	.968
TFL 28	139.36	161.877	.657	.968
TFL 29	139.42	161.030	.684	.968
TFL 30	139.37	160.856	.729	.968
TFL 31	139.49	160.948	.683	.968
TFL 32	139.46	158.176	.832	.967

ตารางที่ ง.2 (ต่อ)

Reliability

[DataSet1]

Scale: ALL

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	136	100.0
	Excluded[a]	0	.0
	Total	136	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.960	25

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
MES 1	108.35	94.791	.539	.960
MES 2	108.49	93.511	.587	.959
MES 3	108.46	94.487	.494	.960
MES 4	108.51	91.689	.694	.958
MES 5	108.57	92.292	.686	.958
MES 6	108.57	93.240	.609	.959
MES 7	108.60	91.354	.761	.958
MES 8	108.58	91.490	.711	.958
MES 9	108.68	91.655	.731	.958
MES 10	108.63	92.353	.668	.959
MES 11	108.60	92.212	.678	.958
MES 12	108.51	91.718	.726	.958
MES 13	108.44	93.345	.565	.960
MES 14	108.51	92.296	.670	.959
MES 15	108.50	91.304	.769	.958
MES 16	108.60	90.730	.749	.958
MES 17	108.68	90.840	.755	.958
MES 18	108.74	91.707	.676	.958
MES 19	108.44	90.471	.824	.957
MES 20	108.43	91.402	.739	.958
MES 21	108.51	93.274	.576	.959
MES 22	108.49	92.607	.627	.959
MES 23	108.52	90.666	.771	.958
MES 24	108.49	91.615	.741	.958
MES 25	108.53	91.244	.752	.958

ภาคผนวก จ

หนังสือขอทดลองเครื่องมือและหนังสือขอเก็บข้อมูลการวิจัย

ที่ ศธ ๐๕๒๒.๑๖ (บ)/๗๘

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี ๑๑๑๒๐

๑๒ มีนาคม ๒๕๖๑

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน

ด้วยนางสาววิชุดา บุญชู นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา แขนงวิชาบริหารการศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารจัดการโรงเรียนดีเด่นด้านคุณธรรม จริยธรรม ประจำปีการศึกษา ๒๕๕๙ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ในการนี้ นักศึกษาจำเป็นจะต้องเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัยจากสถานศึกษา ทั้งนี้ จะมิให้เป็นการรบกวนเวลาเรียนตามปกติของนักเรียนและผลการวิจัยที่ได้จะเป็นประโยชน์แก่งานวิชาการสืบไป

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่าน ในการอนุญาตให้นักศึกษาดำเนินการเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย ตามวัน เวลา และรายละเอียดที่นักศึกษาเสนอมาพร้อมนี้ หวังว่าจะได้รับความกรุณาจากท่านและขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ทวีวัฒน์ วัฒนกุลเจริญ)
ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

ฝ่ายบัณฑิตศึกษา
โทร. ๐-๒๕๐๔-๘๕๐๕
โทรสาร. ๐-๒๕๐๓-๓๕๖๖-๗
เบอร์โทรศัพท์นักศึกษา ๐๘๔-๘๑๖๑๖๙๖

ที่ ศธ ๐๕๒๒.๑๖ (บ)/๒๘

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี ๑๑๑๒๐

๒๓ มกราคม ๒๕๖๑

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาทดลองเครื่องมือ

เรียน

ด้วยนางสาววิชุดา บุญชู นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา แขนงวิชาบริหารการศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารจัดการโรงเรียนดีเด่นด้านคุณธรรม จริยธรรม ประจำปีการศึกษา ๒๕๕๙ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ในการนี้ นักศึกษาจำเป็นจะต้องทดลองใช้เครื่องมือในการวิจัย โดยจะต้องเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัยโดยการตอบแบบสอบถามจากท่านและข้าราชการครูส่วนหนึ่งในสถานศึกษาของท่าน ทั้งนี้ จะมิให้เป็นการรบกวนเวลาเรียนตามปกติของนักเรียน และผลการวิจัยที่ได้จะเป็นประโยชน์แก่งานวิชาการสืบไป

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่าน ในการอนุญาตให้นักศึกษาได้ทดลองเครื่องมือระหว่างวันที่ ๒๒ – ๓๑ มกราคม ๒๕๖๑ หวังว่าจะได้รับความกรุณาจากท่าน และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ทวีวัฒน์ วัฒนกุลเจริญ)
ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

ฝ่ายบัณฑิตศึกษา
โทร. ๐-๒๕๐๔-๘๕๐๕
โทรสาร. ๐-๒๕๐๓-๓๕๖๖-๗
เบอร์โทรศัพท์นักศึกษา ๐๘๔-๘๑๖๑๖๙๖

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ สกุล	นางสาววิชุดา บุญชู
วัน เดือน ปีเกิด	28 ตุลาคม 2522
สถานที่เกิด	อำเภอเมือง จังหวัดนครสวรรค์
ประวัติการศึกษา	ศศ.บ. มหาวิทยาลัยนเรศวร พ.ศ. 2545
สถานที่ทำงาน	โรงเรียนชุมชนบ้านไทรย้อย อำเภอเนินมะปราง จังหวัดพิษณุโลก
ตำแหน่ง	ครูชำนาญการ