

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และได้นำเสนอตามหัวข้อต่อไปนี้

1. ภาวะผู้นำ

1.1 ความหมายของภาวะผู้นำ

1.2 บทบาทของภาวะผู้นำ

1.3 คุณลักษณะของภาวะผู้นำ

2. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

2.1 ความหมายของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

2.2 คุณลักษณะของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

2.3 ความสำคัญของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

2.4 องค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

3. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงตามแนวคิดของ เบส และอโวลิโอ (Bass and Avolio)

3.1 การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์

3.2 การสร้างแรงบันดาลใจ

3.3 การกระตุ้นทางปัญญา

3.4 การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

4. นโยบายการบริหารของสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษา ในจังหวัดระยอง จันทบุรี และ

ตราด

5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

5.1 งานวิจัยต่างประเทศ

5.2 งานวิจัยในประเทศ

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำ

ความหมายของภาวะผู้นำ

นักวิชาการได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำ ดังนี้

จอมพงศ์ มงคลวนิช (2555 : 181) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการที่บุคคลใด บุคคลหนึ่ง หรือมากกว่า พยายามใช้อิทธิพลของตนหรือกลุ่มตนกระตุ้น ชี้นำ ผลักดันให้บุคคลอื่น หรือกลุ่มบุคคลอื่นมีความเต็มใจและกระตือรือร้นในการทำสิ่งต่าง ๆ ตามต้องการ โดยมีความ สำเร็จของกลุ่มหรือองค์กรเป็นเป้าหมาย

รัตติกรณ์ จงวิศาล (2556 : 14) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง คุณลักษณะพฤติกรรมความสามารถ หรือกระบวนการที่เป็นปฏิสัมพันธ์ หรือเป็นวิธีการดำเนินชีวิตของบุคคลที่สามารถมีอิทธิพลต่อ ผู้อื่น กลุ่มคน สามารถสร้างแรงบันดาลใจ สร้างความปรารถนา ทำให้เกิดความเชื่อ ความศรัทธา การยอมรับ ความพยายามอุทิศตัว การใช้ความสามารถอย่างดีที่สุด และช่วยเพิ่มพลังอำนาจของ ผู้อื่น เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย

โชติ บดีรัฐ (2558 : 176) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ความสามารถของบุคคลที่มี อิทธิพลเหนือผู้อื่นและจูงใจให้ผู้อื่นปฏิบัติตาม ทำงานให้บรรลุเป้าหมาย ภาวะผู้นำจึงเป็นเรื่องที่ เกี่ยวข้องกับการใช้อำนาจหน้าที่หรือบารมีในการกำหนดหรือชักจูงใจให้กลุ่มสมาชิกทำงานตาม เป้าหมายที่กำหนดไว้

ยูคล์ (Yukl. 1994 : 97) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง พฤติกรรมส่วนตัวของบุคคลหนึ่งที่จะ ชักนำกิจกรรมของกลุ่มให้บรรลุเป้าหมายร่วมกัน

ดาฟท์ (Daft. 1999 : 100) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ความสัมพันธ์ที่มีอิทธิพลระหว่าง ผู้นำ และผู้ตาม ซึ่งทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงเพื่อให้บรรลุเป้าหมายร่วมกัน

สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการหรือพฤติกรรม ความสามารถในการโน้มน้าว ชักนำให้บุคคลเกิดทัศนคติ ความเชื่อมั่นต่อการกำหนดเป้าหมายส่งเสริม สนับสนุนให้บุคคล ดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ซึ่งทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลง และบรรลุเป้าหมายร่วมกัน

บทบาทของภาวะผู้นำ

นักวิชาการได้กล่าวถึงบทบาทของภาวะผู้นำ ไว้ดังนี้

รังสรรค์ ประเสริฐศรี (2551 : 17) กล่าวว่า บทบาทของภาวะผู้นำ มีดังนี้

1. เป็นตัวแทนในทุกสถานการณ์
2. เป็นผู้พูดที่ดี
3. เป็นนักเจรจาต่อรอง
4. การสอนงาน

5. เป็นผู้สามารถสร้างทีมงานได้

6. แสดงบทบาทการทำงานเป็นทีม

7. สามารถแก้ไขปัญหาทางด้านเทคนิคได้

8. การประกอบการ

เนตร์พัฒนา ยาวีราช (2556 : 31) กล่าวว่า บทบาทภาวะผู้นำ มีดังต่อไปนี้

1. บทบาทต่อการพัฒนาองค์การแห่งการเรียนรู้ด้านความรอบรู้แห่งตน

2. บทบาทต่อการพัฒนาองค์การแห่งการเรียนรู้ในด้านแบบแผนความคิดอ่าน

3. บทบาทต่อการพัฒนาองค์การแห่งการเรียนรู้ในด้านวิสัยทัศน์ร่วมกัน

4. บทบาทต่อการพัฒนาองค์การแห่งการเรียนรู้ในด้านการเรียนรู้ของทีม

5. บทบาทต่อการพัฒนาองค์การแห่งการเรียนรู้ในด้านการคิดอย่างเป็นระบบ

ชัยเสฏฐ์ พรหมศรี (2557 : 21) กล่าวว่า ภาวะผู้นำมีบทบาท ดังนี้

1. การกำหนดแนวทางหลัก

2. การสร้างระบบการทำงานที่มีประสิทธิผล

3. การมอบอำนาจ

4. การสร้างตัวแบบ

พิพัฒน์ นนทนาธรณ์ (2558 : 14-15) กล่าวถึง บทบาทหน้าที่ของผู้นำ มีดังนี้

1. ประธาน ทำหน้าที่เป็นประธานในพิธีการต่าง ๆ ในองค์การเป็นตัวแทนขององค์การต่อสาธารณชน

2. โฆษก ทำหน้าที่เป็นโฆษก แลกเปลี่ยนข้อมูล ตอบคำถาม หรือรายงานต่อบุคคลหรือกลุ่มคนทีนอกเหนือการสั่งการของผู้จัดการ

3. นักเจรจาต่อรอง ทำหน้าที่ในการเจรจาต่อรองกับผู้อื่นที่ต้องการและเรียกร้องทรัพยากรทั้งภายในและภายนอกองค์การ

4. ผู้ฝึกสอน ทำหน้าที่ในการฝึกสอนสมาชิกในทีมในการกำหนดผลสำเร็จของทีม การให้ข้อมูลย้อนกลับแก่ลูกทีม

5. ผู้สร้างทีม เป็นบทบาทสำคัญในการสร้างทีมในการกำหนดเป้าหมายสร้างขวัญกำลังใจและการประชุมทีม

6. ผู้เล่นในทีม บทบาทนี้สัมพันธ์กับบทบาทการสร้างทีมซึ่งจะต้องแสดงความประพฤติที่เหมาะสม ประสานงานกับหน่วยงานอื่นในองค์การ แสดงความภักดีต่อผู้บังคับบัญชาด้วยการสนับสนุนแผนและการตัดสินใจอย่างเต็มที่

7. ผู้แก้ปัญหาเทคนิค บทบาทนี้เป็นสิ่งสำคัญสำหรับหัวหน้างานและผู้จัดการระดับกลาง ในการช่วยเหลือสมาชิกในทีมแก้ปัญหาทางเทคนิค

8. ผู้ประกอบการ เป็นบทบาทที่ต้องให้ข้อเสนอแนะที่เป็นความคิดเชิงนวัตกรรมหรือต่อยอดธุรกิจ

สรุปว่า บทบาทของภาวะผู้นำเป็นการแสดงออก โดยอิสระที่มีผลต่อผู้อื่นหรือสังคม เช่น การตัดสินใจ การจูงใจให้คนทำงาน การแสดงออกทางความคิด การพูด พฤติกรรมทางอารมณ์ การอยู่ร่วมกับบุคคลอื่นในสังคมเพื่อให้ผู้อื่นได้รับจากความสำเร็จในอนาคต

คุณลักษณะของผู้นำ

ธีระ รุญเจริญ (2553 : 28) ได้กล่าวถึงคุณลักษณะผู้นำ มีดังต่อไปนี้

1. มีความถนัดในการเป็นผู้นำและลักษณะนิสัยในการทำงานร่วมกับผู้อื่น
2. มีความรู้ความเข้าใจในศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับวิชาชีพ
3. มีบุคลิกภาพที่น่าเชื่อถือ
4. มีคุณธรรม จริยธรรมเป็นที่ยอมรับของสังคมและมีจรรยาบรรณ
5. มีทักษะความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ในศาสตร์ที่เกี่ยวข้อง
6. บริหารโดยเน้นสภาพปัญหาและความต้องการเป็นที่ตั้ง
7. บริหารงานเชิงรุก
8. พัฒนาโรงเรียนให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้
9. มุ่งผลประโยชน์ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเป็นที่ตั้ง

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (2553 : 31) ได้กำหนดว่าคุณลักษณะผู้นำ ประกอบด้วย รัก ศรัทธา ภาวภูมิใจในศักดิ์ศรีและเกียรติภูมิของความเป็นผู้อำนวยการสถานศึกษามุ่งมั่นในการบริหารจัดการหลักสูตรและการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ สร้างวัฒนธรรมคุณภาพและวัฒนธรรมประชาธิปไตยในการปฏิบัติงาน โดยกระบวนการมีส่วนร่วม มีวินัย คุณธรรมจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ มีบุคลิกภาพที่เหมาะสมกับการเป็นผู้อำนวยการสถานศึกษาและเรื่องอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง

สุธรรม ธรรมทัศนานนท์ (2554 : 60) กล่าวว่า คุณลักษณะของผู้นำ มีดังนี้

1. คุณลักษณะเฉพาะทางกาย ผู้นำที่มีประสิทธิภาพจะมีรูปร่างสูงใหญ่กว่า มีน้ำหนักมากกว่า สุขภาพแข็งแรงกว่า มีพลังมากกว่า และมีลักษณะท่าทางภายนอกดึงดูดใจมากกว่าบุคคลทั่วไป แต่ก็มีงานวิจัยที่ชี้ให้เห็นว่า ผู้นำที่ดีไม่จำเป็นต้องสูงส่งเสมอไปผู้นำที่เตี้ยก็สามารถเป็นผู้นำที่ดีได้
2. สถิติปัญหา คนที่เป็นผู้นำจะมีความเฉลียวฉลาดกว่าคนที่ไม่ได้เป็นผู้นำ

3. คุณลักษณะเฉพาะทางบุคลิกภาพผู้นำที่มีประสิทธิภาพจะมีคุณลักษณะที่สำคัญคือ มีความสามารถมุ่งผลสำเร็จ มีความรับผิดชอบทำงานร่วมกับผู้อื่นได้และมีสถานภาพทางสังคม

ชัยเสฏฐ์ พรหมศรี (2557 : 22) กล่าวว่า คุณลักษณะผู้นำ มีดังต่อไปนี้

1. มีความรู้ความเข้าใจทฤษฎีปรัชญาของหลักสูตรต่าง ๆ ของสถานศึกษา
 2. มีความรู้ความเข้าใจในวิธีสอนแบบต่าง ๆ
 3. สนับสนุนให้ครูใช้นวัตกรรมการสอน
 4. เป็นแบบอย่างที่ดีในเชิงวิชาการ
 5. สนับสนุนและส่งเสริมความเป็นเลิศทางวิชาการของสถานศึกษา
 6. ส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ
 7. นิเทศและกำกับให้การเรียนการสอนเป็นไปตามแผนการสอนที่กำหนดไว้
- เคนซีวิก (Knezevick. 1984 : 18) กล่าวว่า คุณลักษณะผู้นำ มีดังต่อไปนี้
1. บทบาทเป็นผู้กำหนดทิศทางการปฏิบัติงาน ทำหน้าที่ชี้แจงทำความเข้าใจในวัตถุประสงค์ของหน่วยงานมีความรู้มีทักษะในการจัดสรรงบประมาณแบบโครงการ
 2. บทบาทเป็นผู้กระตุ้นความเป็นผู้นำ มีความสามารถในการจูงใจกระตุ้นและมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมรวมของมนุษย์มีทักษะในกระบวนการกลุ่ม
 3. บทบาทของนักวางแผน สามารถคาดคะเนเหตุการณ์ในอนาคตจัดเตรียมบุคลากรให้พร้อมในการรับมือกับสิ่งใหม่ ๆ ที่เกิดขึ้น มีความรู้เข้าใจในการวางแผน
 4. บทบาทเป็นผู้ตัดสินใจ เป็นผู้รอบรู้วิธีเทคนิคการตัดสินใจ
 5. บทบาทเป็นนักจัดองค์กร สามารถออกแบบขยายงาน กำหนดโครงสร้างขององค์กรขึ้นใหม่มีความเข้าใจพลวัตขององค์กรและพฤติกรรมขององค์กร
 6. บทบาทเป็นผู้จัดการเปลี่ยนแปลง เป็นผู้นำในการเปลี่ยนแปลงมาสู่สถาบันจะเปลี่ยนแปลงอะไร อย่างไร ควรเปลี่ยนสถานการณ์ใด เมื่อใด
 7. บทบาทเป็นผู้ประสานงาน มีความเข้าใจรูปแบบปฏิสัมพันธ์ของมนุษย์เข้าใจเครือข่ายของการสื่อสาร รู้จักวิธีนิเทศงาน การรายงาน การประสานกิจกรรมต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ
 8. บทบาทเป็นผู้สื่อสาร สามารถในการสื่อสาร ทั้งการพูด และการเขียน การใช้สื่อเพื่อการสื่อสารสามารถในการประชาสัมพันธ์
 9. บทบาทเป็นผู้จัดการความขัดแย้ง ความขัดแย้งเป็นสิ่งที่หลีกเลี่ยงไม่ได้ต้องเข้าใจถึงสาเหตุ สามารถต่อรองไกล่เกลี่ย สามารถแก้ปัญหาความขัดแย้งได้
 10. บทบาทเป็นผู้แก้ปัญหา เป็นผู้นำสามารถเข้าใจปัญหาวินิจฉัยและแก้ปัญหาได้

11. บทบาทเป็นผู้จัดระบบ สามารถวิเคราะห์ระบบและกระบวนการที่เกี่ยวข้องเข้าใจนำ ทฤษฎีการบริหารมาใช้

12. บทบาทเป็นผู้บริหารการเรียนการสอน ต้องมีความเข้าใจในระบบการเรียนรู้เข้าใจ วิธีการสร้างการพัฒนาหลักสูตร การใช้เทคโนโลยีทางการศึกษา

13. บทบาทเป็นผู้บริหารงานบุคคล มีเทคนิค ในการเป็นผู้นำการเจรจาต่อรอง ประเมินผลงาน และการปฏิบัติงาน

14. บทบาทเป็นผู้บริหารทรัพยากร มีความสามารถการบริหารการเงินงบประมาณ บริหารวัสดุ ครุภัณฑ์การก่อสร้าง การบำรุงรักษา หาดทรัพยากรสนับสนุนจากภายนอก

15. บทบาทเป็นผู้ประเมินผล สามารถประเมินความต้องการการประเมินระบบวิธีทาง สถิติกระบวนการทางวิทยาศาสตร์

16. บทบาทเป็นนักประชาสัมพันธ์ มีทักษะในการติดต่อสื่อสารวิธีสร้าง ภาพพจน์ที่ดี รู้และเข้าใจการเผยแพร่ข่าวสารด้วยสื่อและวิธีการต่าง ๆ

17. บทบาทเป็นประธานในพิธีการ มีความสามารถในพิธีการต่าง ๆ ในสังคม

สรุปได้ว่า คุณลักษณะผู้นำเป็นการแสดงความสามารถในการบริหารจัดการสถานศึกษา และใช้ครูและบุคลากรทางการศึกษาปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์และ เป้าหมายที่กำหนดไว้ ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงคุณลักษณะและพฤติกรรมให้เกิดความก้าวหน้าอย่าง ต่อเนื่อง

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

ความหมายของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

นักวิชาการได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ไว้ดังนี้

กระทรวงศึกษาธิการ (2550 : 5) ได้ให้ความหมาย ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงไว้ว่า หมายถึง ผู้นำที่ทำให้ผู้ตามอยู่เหนือความสนใจในตนเอง เป็นกระบวนการที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงานและผู้ตาม โดยเปลี่ยนแปลงความพยายามของผู้ร่วมงานและผู้ตามให้สูงขึ้นกว่าความพยายามที่คาดหวัง พัฒนาศักยภาพของผู้ร่วมงานและผู้ตามไปสู่ระดับที่สูงขึ้น ทำให้เกิดการตระหนักรู้ในภารกิจ และวิสัยทัศน์ของทีมและองค์กรจูงใจผู้ร่วมงานและผู้ตามมองไกลเกินกว่าความสนใจของตนเอง ของพรรคพวกให้เขามองเห็นประโยชน์ต่อกลุ่มองค์กรและสังคม

นิตย สัมมาพันธ์ (2550 : 38) ได้ให้ความหมาย ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงไว้ว่า หมายถึง ผู้นำที่สามารถสร้างแรงบันดาลใจให้บุคคลจำนวนมากลงมือทำมากกว่าเดิมจนได้ระดับขั้นสู่เพดาน การปฏิบัติงานที่สูงขึ้น

ณัฐพันธ์ เชนนันท์ (2551 : 40) ได้ให้ความหมายภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงว่า หมายถึง บุคคลหรือกลุ่มบุคคลที่เป็นสมาชิกขององค์กร โดยมีวัตถุประสงค์ที่จะใช้ความรู้ ทักษะความสามารถ และประสบการณ์เพื่ออำนวยความสะดวกในการเปลี่ยนแปลงขององค์กรให้เกิดขึ้นและดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ

ยุคา รักไทย (2553 : 22) ได้ให้ความหมาย ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงไว้ว่า หมายถึง บุคคลที่ต้องการให้เกิดการเปลี่ยนแปลงหนึ่ง ๆ ขึ้น และอยู่ในฐานะที่ต้องทำงานร่วมกับกลุ่มเพื่อให้บรรลุสิ่งที่ต้องการ

รัตติกรณ จงวิศาล (2556 : 35) ได้ให้ความหมายภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้นำแสดงให้เห็นในการจัดการหรือการทำงาน เป็นกระบวนการที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงาน โดยการเปลี่ยนแปลงความพยายามของผู้ร่วมงานให้สูงขึ้นกว่าความพยายามที่คาดหวัง พัฒนาศักยภาพของผู้ร่วมงานไปสู่ระดับที่สูงขึ้นและมีศักยภาพมากขึ้น ทำให้เกิดการตระหนักรู้ในภารกิจและวิสัยทัศน์ของกลุ่มจูงใจให้ผู้ร่วมงานมองไกลเกินกว่าความสนใจของพวกเขาไปสู่ประโยชน์ของกลุ่มหรือสังคม

กริฟฟิน (Griffin. 1996 : 524) ได้ให้ความหมายภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง พฤติกรรมของผู้นำที่ดำเนินการเหนือความคาดหวังปกติ โดยการถ่ายโอนความรู้สึกรู้สึกต่อพันธกิจ การกระตุ้นประสบการณ์การเรียนรู้ การคล้อยให้ใช้วิธีใหม่ในการคิด

เลทวูด และเจนซี (Leithwood and Jantzi. 1996 : 510) ให้ความหมายว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง การแสดงพฤติกรรมของผู้นำที่คอยกระตุ้นผู้ใต้บังคับบัญชาให้นำองค์กรมุ่งสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายของกลุ่มและการร่วมมือของกลุ่ม โดยมีการแสดงออกใน 6 ด้าน คือ การระบุนิยามวิสัยทัศน์ การถือฤกษ์การยอมรับเป้าหมายของกลุ่ม การสนับสนุนเป็นรายบุคคล การกระตุ้นทางปัญญา การเป็นแบบอย่างที่เหมาะสม และการคาดหวังผลการปฏิบัติงานในระดับสูง

สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง พฤติกรรมหรือลักษณะการนำที่ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงให้เห็นในการจัดการหรือการทำงานเป็นกระบวนการที่แสดงถึงผู้บริหารมีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงาน โดยการเปลี่ยนแปลงความพยายามของผู้ร่วมงานให้สูงขึ้นกว่าความพยายามที่คาดหวังรวมถึงพัฒนาศักยภาพของผู้ร่วมงานไปสู่ระดับที่สูงขึ้นและมีศักยภาพมากขึ้น

ความสำคัญของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

ชวัช บุญยวมณี (2550 : 116) กล่าวว่า ความสำคัญของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นสิ่งที่แสดงถึงคุณภาพของสถานศึกษาที่ดำเนินการ โดยผ่านเครือข่ายบุคคลและบทบาทหน้าที่ขององค์กร ภาวะผู้นำเป็นความสามารถในการริเริ่ม โครงสร้าง กระบวนทัศน์ใหม่และภาวะผู้นำเป็นความสามารถในการสร้างความสัมพันธ์อย่างลึกซึ้งกับคนอื่นเพื่อสร้างความสมบูรณ์ให้กับส่วนรวม

มีการร่วมคิดและร่วมรับผิดชอบ เป็นคุณลักษณะของผู้นำที่พยายามใช้เหตุผล เพื่อให้ผู้ตามยินยอมทำตามผลของการปฏิบัติงานขององค์กรเป็นผลจากการปฏิบัติหน้าที่ของผู้นำ

เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์ (2554 : 43) กล่าวว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นการมองว่าเป็นกระบวนการที่เป็นองค์รวม และเกี่ยวข้องกับการดำเนินการของผู้นำในระดับต่าง ๆ ในหน่วยงานย่อยขององค์กร โดยผู้นำจะมีการถ่ายโอนหน้าที่ ความรับผิดชอบและอำนาจที่สำคัญและจัดข้อจำกัดการทำงานที่ไม่จำเป็นออกไป ผู้นำมีการดูแลสอนทักษะให้แก่ผู้ตามที่มีความจำเป็นต้องแก้ปัญหา ต้องการการริเริ่ม การกระตุ้นการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจที่สำคัญการกระตุ้นการแข่งขันความคิด การตระหนักในข้อมูลที่เกี่ยวข้องการส่งเสริมความร่วมมือ และการทำงานเป็นทีม รวมทั้งส่งเสริมการแก้ปัญหาแบบสร้างสรรค์ในการบริหารความขัดแย้งต่าง ๆ ผู้นำจะทำการปรับปรุงโครงสร้างองค์กร และระบบการบริหาร เพื่อเน้นและสร้างค่านิยมและวัตถุประสงค์หลักขององค์กร

ปุระชัย เปี่ยมสมบูรณ์ (2556 : ออนไลน์) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความสำคัญ ดังนี้

1. มีอิทธิพลต่อความคิดต่อผู้ตาม เนื่องจากผู้นำมีบารมี มีความดีอยู่ในตัวน่าเคารพนับถือ มีความสำนึกในส่วนรวม น่าเชื่อถือไว้วางใจได้มีความ เสมอต้นเสมอปลาย มีความคิดที่ชัดเจน สามารถกำหนดแนวทาง และทิศทางของตนเองที่จะก้าวไปได้ ผู้ตามจึงชื่นชม เคารพนับถือ ไว้วางใจ และเชื่อมั่นอย่างแรงกล้า ผู้นำจะสร้างแรงคลใจให้เกิดแก่ผู้ตาม

2. คำนี้ถึงผู้ตามในระดับบุคคล โดยให้การสนับสนุนให้ ความสำคัญกับผู้ตามให้เกียรติดูแลและปฏิบัติต่อผู้ตามอย่างเห็นความสำคัญ รับฟังความคิดเห็น อย่างสนใจ จึงทำให้ทุกคนยอมรับยอมตาม พุ่มเท กำลึงกาย กำลึงใจ เพื่อการเปลี่ยนแปลงที่ยิ่งใหญ่ขององค์กรให้ประสบความสำเร็จ

3. กระตุ้นปัญญาของผู้ตาม คือ กระตุ้นให้เกิดการพัฒนาการเติบโต เกิดการเปลี่ยนแปลงทางปัญญาและอารมณ์ เปลี่ยนแปลงในความเชื่อและค่านิยมตลอดจนความสามารถของผู้ตาม ให้โอกาสแต่ละบุคคล และเป็นพี่เลี้ยงให้ใน โอกาสที่เหมาะสมผู้นำจะมีพฤติกรรมที่กระตุ้นผู้ตามให้เกิดการตระหนัก และรับรู้ในปัญหาและแนวทางแก้ไขปัญหาคกระตุ้นให้คิดในมุมมองใหม่ ๆ จะได้มีพลังปัญญาในการช่วยกันพลิกฟื้นองค์กรให้ประสบความสำเร็จเพราะผู้นำคนเดียวไม่สามารถพลิกฟื้นหรือสร้างการเปลี่ยนแปลงได้

4. มีความสามารถในการสร้างแรงจูงใจเพื่อให้ผู้ตามมีแรงบันดาลใจ และมีความคิดเชิงบวกมองโลกในแง่ดีโดยผู้นำจะทำให้ผู้ตามมองเห็นและผูกพันต่อวิสัยทัศน์ของผู้นำ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการนำองค์กรสู่การเปลี่ยนแปลงสามารถมองเห็นโอกาสและสามารถรับรู้การเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นในสภาพแวดล้อมได้เร็ว

5. เป็นผู้นำในการเปลี่ยนที่สำคัญ ให้เกิดขึ้นกับองค์กร เช่น การพลิกฟื้นองค์กรให้ประสบความสำเร็จ องค์กรจะต้องการผู้นำประเภทนี้เป็นอย่างมาก เพื่อให้องค์กรอยู่รอด โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ในช่วงที่เกิดเหตุการณ์วิกฤติ มีความผันผวน ความไม่แน่นอนสูง เกิดวิกฤติศรัทธาจากประชาชน

มูชินสกาย (Muchinsky. 1997 : 373) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นกระบวนการ ที่มีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลงเจตคติ และสมมุติฐานของสมาชิกในองค์กร สร้างความผูกพันในการเปลี่ยนแปลงวัตถุประสงค์ และกลยุทธ์ที่สำคัญขององค์กร ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเกี่ยวข้องกับอิทธิพลของผู้นำที่มีต่อผู้ตาม แต่อิทธิพลนั้นเป็นการให้อำนาจแก่ผู้ตามให้กลับกลายมาเป็นผู้นำ และผู้ที่เปลี่ยนแปลงหน่วยงานในกระบวนการของการเปลี่ยนแปลงองค์กร ดังนั้น ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง จึงได้รับการมองว่าเป็นกระบวนการที่เป็นองค์รวม และเกี่ยวข้องกับการดำเนินการของผู้นำในระดับต่าง ๆ ในหน่วยย่อยขององค์กร

สรุปได้ว่า ความสำคัญของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะช่วยกระตุ้นจิตวิญญาณของทีม ให้มีชีวิตชีวาโดยการสร้างเจตคติที่ดีและการคิดในแง่บวก ทำให้ผู้ตามสัมผัสกับภาพที่งดงามของอนาคต และจะช่วยให้ผู้ตามมองข้ามผลประโยชน์ของตนเพื่อวิสัยทัศน์และภารกิจขององค์การ ตลอดจนช่วยให้ผู้ตามพัฒนาความผูกพันของตนต่อเป้าหมายระยะยาว

คุณลักษณะของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

เนตร์พัฒนา ยาวีราช (2550 : 25) กล่าวว่า คุณลักษณะของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ดังนี้

1. พัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชาก้าวไปสู่ความเป็นผู้นำ
2. ให้ความสำคัญกับการจูงใจโดยการตอบสนองความต้องการในระดับสูง
3. ปลุกกระตุ้นให้ผู้ใต้บังคับบัญชาสนใจในการทำงานร่วมกันเป็นกลุ่มมากกว่าสนใจ

ผลประโยชน์ของตนเอง

4. เป็นผู้วาดภาพวิสัยทัศน์ที่ปรารถนาสำหรับอนาคต และสื่อสารให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทราบ
- ทองใบ สุธขารี (2551 : 35) กล่าวว่า คุณลักษณะของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ดังนี้

1. มีความสามารถพิเศษ คุณสมบัตินี้จะต้องมีวิสัยทัศน์และความรู้ลึกกว่ามีภารกิจต่อองค์กร มีความภูมิใจ สร้างความเคารพนับถือและความไว้วางใจให้เกิดขึ้น

2. มีการสร้างความจรรโลงใจให้เกิดขึ้น โดยการสื่อสารด้วยความคาดหวังระดับสูงตลอดจนใช้สัญลักษณ์เพื่อมุ่งสู่ความพยายามในการแสดงถึงจุดมุ่งหมายที่สำคัญโดยใช้วิธีที่ง่าย

3. เป็นผู้ที่มีการกระตุ้นผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเฉลียวฉลาด คือ ผู้นำที่ส่งเสริมการใช้สติปัญญา การใช้หลักเหตุผลและการแก้ปัญหของผู้ใต้บังคับบัญชา

4. มีวิจารณ์เฉพาะตัว เป็นการให้ความสนใจผู้ใต้บังคับบัญชา ให้คำแนะนำและสอนผู้ใต้บังคับบัญชาเฉพาะราย

การตี อนันต์นาวิ (2552 : 77) กล่าวว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีคุณลักษณะ ดังต่อไปนี้

1. ต้องเป็นผู้มีวิสัยทัศน์
2. มีความเชื่อว่า สถานศึกษามีไว้เพื่อเป็นสถานที่เรียนรู้
3. ต้องให้คุณค่าและความสำคัญของทรัพยากรมนุษย์
4. ต้องมีทักษะที่ดีของการเป็นนักสื่อสารและนักฟัง ที่มีประสิทธิผล
5. ต้องกล้าแสดงพฤติกรรมเชิงรุก
6. ต้องกล้าที่จะเสี่ยง

ธีระ รุญเจริญ (2553 : 137) ได้กำหนดคุณลักษณะของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ดังนี้

1. เป็นผู้ที่มีวิสัยทัศน์กว้างไกล วางแผนกลยุทธ์ในการปรับปรุงคุณภาพขององค์กรกระตุ้นสนับสนุน ส่งเสริม ให้มีการใช้ความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม ที่มีอิทธิพลเหนือบุคคลอื่น เพื่อมุ่งเน้นที่จะให้บริการ และการนำเอาโปรแกรมหรือกระบวนการใหม่ ๆ ที่มีประโยชน์เข้ามาใช้

2. มีความสามารถสูงต้องเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง เปิดตัวต่อการเปลี่ยนแปลงและข้อมูลข่าวสารใหม่ ๆ อยู่เสมอ ผนวชข้อมูลใหม่ที่เป็นประโยชน์ โดยตระหนักถึงจุดอ่อนและจุดแข็งขององค์กร เปลี่ยนสภาพสิ่งขัดขวางไม่ได้คาดหวังให้กลายเป็นสิ่งดีเป็น โอกาสสำหรับตนเอง และหน่วยงานของตนเอง พัฒนาการตนเองอย่างสม่ำเสมอ แสวงหาข้อมูลป้อนกลับจากบุคคลอื่นหน่วยงานอื่นและแสวงหาโอกาสที่ได้เป็นผู้นำในเชิงการใช้ความรู้ใหม่ ๆ ให้เกิดประโยชน์แก่องค์กร

3. มีความอดทนต่อสิ่งที่มีความหมายเป็นหลายนัย อันทำให้เกิดความเข้าใจยากหรืออดทนต่อสภาพเสี่ยงที่ต้องตัดสินใจ สามารถปรับเปลี่ยนพฤติกรรม วิธีการทำงานให้ตอบสนองต่อข้อมูลใหม่ สถานภาพที่เปลี่ยนแปลงไปหรือต่ออุปสรรคที่อาจเกิดขึ้น โดยไม่คาดฝันต้องปรับตัวได้อย่างรวดเร็วในสถานการณ์ใหม่ ๆ อันน่าสนใจ และเข้าไปแก้ปัญหาที่ท้าทายความสามารถมีความอดทนยืนหยัด จัดการกับความบีบคั้นต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพเน้นความสนใจไปที่ความเข้มของการมอง โลกในแง่ดีและต่อสู้ ฟ้นคืนจากความปราชัยพ่ายแพ้ได้อย่างรวดเร็ว

เลทวูด และเจนซี่ (Leithwood and Jantzi. 1996 : 512) กล่าวว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีคุณลักษณะ ดังนี้

1. ผู้นำแบบอำนาจนิยม (Autocratic) เป็นแบบที่ผู้นำมีพฤติกรรมชอบตัดสินใจเองกำหนดวิธีการทำงานให้ทำให้ทราบจุดหมายการทำงานที่ละขั้นตอนเน้นการควบคุม
2. ผู้นำแบบประชาธิปไตย (Democratic) ซึ่งผู้นำมีพฤติกรรมให้มีการตัดสินใจโดยกลุ่มให้กำหนดวิธีการทำงานเอง ให้ทราบจุดหมายการทำงานโดยรวม เน้นการให้คำแนะนำปรึกษา

3. ผู้นำแบบอิสระเสรีนิยม (Laissez-faire) ซึ่งปล่อยให้ผู้ปฏิบัติมีเสรีภาพในการทำงานอย่างสมบูรณ์ เพียงแต่จัดหาวัสดุอุปกรณ์ที่จำเป็นให้และคอยตอบคำถามข้อสงสัยหลีกเลี่ยงความเกี่ยวข้อง

เบส (Bass, 1997 : 14) กล่าวว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีคุณลักษณะที่ทำให้ผู้ตามอยู่เหนือความสนใจในตนเอง เป็นกระบวนการที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงานและผู้ตามโดยเปลี่ยนแปลงความพยายามของผู้ร่วมงานและผู้ตามให้สูงขึ้นกว่าความพยายามที่คาดหวัง พัฒนาความสามารถของผู้ร่วมงานและผู้ตามไปสู่ระดับที่สูงขึ้น ทำให้เกิดการตระหนักรู้ในภารกิจและวิสัยทัศน์ของทีมและองค์กร จูงใจผู้ร่วมงานและผู้ตามมองไกลเกินกว่าความสนใจของตนเองของพรรคพวกให้เขามองเห็นประโยชน์ต่อกลุ่มองค์กรและสังคม

สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงควรมีคุณลักษณะเป็นผู้มีวิสัยทัศน์กว้างไกล รู้จักตนเอง ปรับปรุงตนเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของความเป็นผู้นำในการเปลี่ยนแปลงมีความสามารถสูง ต้องเรียนรู้อย่างต่อเนื่องในการนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงมีคุณธรรมจริยธรรม สร้างความเชื่อมั่นให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นผู้นำแบบประชาธิปไตย ต้องให้คุณค่าและความสำคัญของทรัพยากรมนุษย์มีความเข้าใจในความต้องการของผู้ใต้บังคับบัญชามีทักษะที่ดีของการสื่อสารและมีความกล้าที่จะเสี่ยงในการตัดสินใจเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในองค์กร

องค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

เนตร์พัฒนา ยาวีราช (2550 : 25) กล่าวว่า องค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมี ดังนี้

1. การสร้างและการสื่อสารวิสัยทัศน์คือ พฤติกรรมที่ผู้บริหารสามารถกำหนดวิสัยทัศน์และเป้าประสงค์โดยใช้วิธีการต่าง ๆ ที่เหมาะสม ได้แก่ การกระตุ้นให้ครูเกิดวิสัยทัศน์ซึ่งเป็นเป้าประสงค์ในอนาคต และให้ครูดำเนินการให้ประสบความสำเร็จตามวิสัยทัศน์ และเป้าประสงค์ที่วางไว้ การจูงใจให้ครูเกิดความรู้สึกที่รับผิดชอบต่อเป้าประสงค์ของโรงเรียน การช่วยอธิบายให้ครูเข้าใจความหมายอย่างชัดเจนเกี่ยวกับวิสัยทัศน์ของสถานศึกษาในรูปของการนำไปปฏิบัติให้บรรลุผลในเรื่องของการทำงาน และการจัดการเรียนการสอน การติดต่อสื่อสารเชื่อมโยงวิสัยทัศน์ของโรงเรียนให้แก่บุคลากรระดับต่าง ๆ ทั้งในและนอกโรงเรียน ได้แก่ ครู นักเรียน ชุมชนองค์กรที่มีส่วนช่วยเหลือและสนับสนุนสถานศึกษา ตลอดจนหน่วยงานทางการศึกษาที่เกี่ยวข้องกับการสนับสนุนครูอย่างสม่ำเสมอ และประเมินผลความก้าวหน้าของครูในการดำเนินการให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าประสงค์ของสถานศึกษา การจัดเตรียมบุคลากรที่เหมาะสม สำหรับการดำเนินการให้บรรลุเป้าประสงค์ของโรงเรียนกับเป้าประสงค์ส่วนบุคคลของบุคลากร โดยมติเอกฉันท์ของบุคลากรทั้งหมดในสถานศึกษา การสนับสนุนให้ครูทุกคนจัดวางเป้าประสงค์ของตนเองให้สอดคล้องสัมพันธ์กับเป้าประสงค์ของโรงเรียน

2. การเป็นแบบอย่างคือ พฤติกรรมที่เป็นแบบอย่างที่ดีของผู้บริหารในเรื่องการนำโดย การกระทำการแสดงความมีพลังและความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน การแสดงให้เห็นถึงความ ตั้งใจที่จะยอมรับการเปลี่ยนแปลงของนวัตกรรมใหม่ ๆ การออกแบบและเป็นแบบอย่างในการใช้ เทคนิคการแก้ปัญหา การเป็นแบบอย่างหรือสัญลักษณ์ของการประสบความสำเร็จ การเปิดโอกาสให้ บุคลากรของโรงเรียนได้ปฏิบัติตามแบบอย่าง ทำให้ครู นักเรียนมีความไว้วางใจ เลื่อมใสศรัทธา ให้ความนับถือต่อผู้บริหาร

3. การกระตุ้นการใช้ปัญญาคือ พฤติกรรมของผู้บริหารในการทำให้ครูเกิดมุมมองที่ใหม่ และเลือกใช้วิธีการใหม่ ๆ เพื่อนำมาจัดการเรียนการสอน ปฏิบัติงานและแก้ปัญหาคารสร้าง ความท้าทายให้ครู มีความอยากรู้ อยากซักถาม พิสูจน์ ตรวจสอบค่านิยม และความเชื่อพื้นฐานต่าง ๆ ทราบแนวความคิดใหม่ ผู้บริหารเองก็เป็นประจักษ์แหล่งทรัพยากร สำหรับแนวความคิดใหม่ในการ พัฒนาวิชาชีพของครู โดยกระตุ้นให้ครูได้เกิดแนวคิดเพื่อพัฒนางานที่ส่งถึงนักเรียนการสนับสนุน ครูให้พัฒนาตนเองจากการพัฒนาวิชาชีพให้ก้าวหน้าสนับสนุนครูให้ประเมินผลการปฏิบัติงานด้วย ตนเอง กระตุ้นให้เกิดการอภิปรายประเด็นความคิด เพื่อนำไปสู่การปฏิบัติตามทิศทางการจัด การศึกษาของสถานศึกษาและการอำนวยความสะดวกเหลือบุคลากรในการเรียนรู้ร่วมกัน และเรียนรู้ซึ่ง กันและกัน

4. การมุ่งความสัมพันธ์เป็นรายคนคือ พฤติกรรมของผู้บริหารที่สนใจครูแต่ละคนให้ ความสนใจต่อความเป็นอยู่ของครู ผู้บริหารจะทำหน้าที่เป็นที่เล็งพัฒนาส่งเสริมให้ครูได้พัฒนา ความสามารถเป็นรายบุคคล ยกย่องคุณภาพของครูให้สูงขึ้น ทำหน้าที่จัดเตรียมทรัพยากรที่จะ สนับสนุนช่วยเหลืออย่างใกล้ชิดในการพัฒนาวิชาชีพของครูแต่ละคน การนำความคิดของครูแต่ละ คนไปสู่ระดับการพิจารณา เพื่อนำกรอบความคิดนั้นไปใช้ในการปฏิบัติงานตามภารกิจของ สถานศึกษาต่อไป การสนับสนุนครูให้มีความพยายามในการปฏิบัติงาน โดยวิธีการตามความสนใจ ของครู การปฏิบัติต่อครูแต่ละคนอย่างเท่าเทียมกัน ทำให้ครูเกิดความรู้สึกที่ดีต่อการสนับสนุน ช่วยเหลือของสถานศึกษา ทำให้เกิดมูลค่าเพิ่มทางศีลธรรมแก่ครู

5. การจูงใจเชิงคลอใจคือ พฤติกรรมการสร้าง ความมั่นใจ ความเชื่อมั่นความคาดหวังแก่ครู ว่าจะทำงานได้สำเร็จ การสร้างความคิดหวังที่สูงให้ครูเป็นมืออาชีพ และเป็นนักนวัตกรรมที่มี ประสิทธิภาพที่สามารถนำนวัตกรรมนำมาปรับใช้ในการจัดการเรียนการสอน ได้อย่างมีประสิทธิภาพ การโน้มน้าวจิตใจให้ครูเปลี่ยนแปลงความสนใจในการกระทำ เพื่อตนเองไปสู่การทำประโยชน์เพื่อ โรงเรียน โดยการใช้วิธีการพูดที่โน้มน้าวจิตใจในการทำงาน รวมทั้งหาวิธีการกระตุ้นจูงใจครูให้ ได้รับการตอบสนองต่อความต้องการความสำเร็จ ความต้องการอำนาจและความต้องการมิตรสัมพันธ์

สุชาดา รังสินันท์ (2550 : 119) กล่าวว่า องค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ดังนี้

1. การท้าทายอำนาจคือ ผู้นำต้องส่งเสริมผู้อื่นให้เกิดความคิดใหม่แนวทางใหม่ในการทำงาน การแก้ปัญหา และวิธีการทำงานในองค์กร ส่งเสริม การทดลองคิดค้น พร้อมทั้งจะเลี้ยงและเปลี่ยนแปลง

2. แรงจูงใจสู่วิสัยทัศน์คือ ผู้นำสร้างความฝัน วิสัยทัศน์เกี่ยวกับอนาคต มีความปรารถนาที่จะเปลี่ยนสิ่งต่าง ๆ และจูงใจคนอื่นให้ค้นหาความฝัน ความหวังและสร้างวิสัยทัศน์ให้คนอื่นเห็น และเดินตามด้วยวัตถุประสงค์ที่ไม่ซับซ้อน

3. สนับสนุนผู้อื่นให้ปฏิบัติคือ ผู้นำต้องตระหนักว่าเขาไม่สามารถบรรลุวิสัยทัศน์ด้วยตัวเอง ดังนั้น ต้องค้นหาและสนับสนุน ความร่วมมือและประสานสัมพันธ์การสร้างทีมและการมอบอำนาจผู้อื่น ซึ่งมีทั้งผู้ปฏิบัติงาน ผู้บริหาร ลูกค้า ผู้ผลิต

4. เป็นแบบอย่างคือ ผู้นำต้องส่งเสริมกระบวนการจัดการการวางแผนและติดตามผลแก้ปัญหาโดยการกระทำที่ได้รับการยอมรับนับถือ ความไว้วางใจ จากผู้อื่นต้องคำนึงถึงความเชื่อถือไว้วางใจ เนื่องจากมีความชัดเจนในคุณค่า และมีพฤติกรรมที่คงที่สม่ำเสมอ

5. ส่งเสริมให้กำลังใจคือ ผู้นำต้องตระหนักว่าการจะบรรลุวิสัยทัศน์ เป็นเรื่องเหนื่อยอ่อนและสับสนวุ่นวาย จึงต้องรักษาขวัญกำลังใจ โดยการยอมรับยกย่องชมเชย ความสำเร็จของทุกคน โดยส่งสัญญาณถึงความเชื่อถือ ยอมรับและให้เกียรติอย่างแท้จริง

วีรัช สงวนวงศวาน (2551 : 242) กล่าวว่า องค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมี ดังนี้

1. มีอิทธิพลอย่างลึกซึ้งต่อผู้ใต้บังคับบัญชา
2. เป็นผู้มี ความเอื้ออาทรต่อผู้ใต้บังคับบัญชา
3. สามารถเปลี่ยนความคิดความอ่านของผู้ใต้บังคับบัญชา
4. กระตุ้นและคลอใจผู้ใต้บังคับบัญชาให้ทุ่มเททำงาน ได้มากเป็นพิเศษ
5. เพิ่มและเสริมประสิทธิภาพผู้ใต้บังคับบัญชาในส่วนที่เหนือกว่าผู้นำเชิงกิจกรรม
6. มีผลเป็นที่ประจักษ์ในหลายองค์กรจากผู้นำเชิงการเปลี่ยนแปลงว่าเหนือกว่าผู้นำเชิงกิจกรรม

วิโรจน์ สารรัตนะ (2553 : 261) กล่าวว่า องค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมี ดังนี้

1. ผู้นำมุ่งการเปลี่ยนแปลงทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาตระหนักว่า งานของเขาสำคัญเพียงใดต่อองค์กร และการทุ่มเทของเขาจำเป็นเพียงใดต่อการบรรลุเป้าหมายขององค์กร ด้วยการสื่อสารและให้ข้อมูลกับผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างต่อเนื่อง

2. ผู้นำมุ่งการเปลี่ยนแปลงกระตุ้นให้ผู้ใต้บังคับบัญชาตระหนักในความต้องการของตนเอง ทั้งในความก้าวหน้า การพัฒนาและการประสบความสำเร็จด้วยการให้การฝึกอบรมการให้อำนาจ และการใช้ทีมบริหารตนเอง

3. ผู้นำมุ่งการเปลี่ยนแปลงจงใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทำงาน เพื่อประโยชน์ขององค์กรโดยส่วนรวมไม่ใช่เพื่อประโยชน์ส่วนตัว ด้วยการกระตุ้นให้เกิดการเปลี่ยนแปลงวิธีการทำงานเพื่อนำไปสู่สิ่งที่ดีกว่าด้วยการถามตนเองอยู่ตลอดเวลาว่าเราเปลี่ยนแปลงเพียงพอแล้วหรือยัง

เลทวูด และเจนซี่ (Leithwood and Jantzi. 1996 : 52-53) ได้กล่าวถึง องค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงไว้ 6 ประการ ดังนี้

1. การระบุนิสัยทัศนียภาพอย่างชัดเจนนั้นผู้บริหารเป็นผู้มีวิจรรณญาณและความสามารถในการแก้ไขปัญหาคัดลอกจนการเอาชนะอุปสรรค ได้รับการยอมรับนับถือจากคณะครูทุกคนในสถานศึกษา สามารถปลุกเร้าให้คณะครูทุกคนมองเห็นถึงของความสำเร็จสถานศึกษาที่เกิดขึ้น

2. การถือฤลยอมรับเป้าหมายของกลุ่มนั้นผู้บริหารส่งเสริมการมีส่วนร่วมในกระบวนการของการพัฒนาเป้าหมายของสถานศึกษากระตุ้นครูทุกคนให้ทำงานเพื่อมุ่งสู่เป้าหมายเดียวกัน

3. การให้การสนับสนุนผู้ตามเป็นรายบุคคลนั้นผู้บริหารจัดให้คณะครูเข้ารับการอบรมเพื่อพัฒนาความรู้และทักษะอย่างกว้างขวาง สนับสนุนทรัพยากรทางการบริหารที่จำเป็นในการทำงานแก่คณะครูทุกคน

4. การกระตุ้นทางปัญญานั้นผู้บริหารมีการส่งเสริมสนับสนุนและแสดงออกถึงการใส่ใจในความต้องการเฉพาะของ คณะครู กระตุ้นให้คณะครูได้ทบทวนการปฏิบัติงานของตน และจัดหาข้อมูลข่าวสารที่จะช่วยคณะครูให้คิดถึงแนวทางหรือวิธีการที่จะพัฒนาผู้เรียน

5. การเป็นแบบอย่างที่เหมาะสมนั้นผู้บริหารเป็นผู้นำโดยการปฏิบัติใช้ผลการปฏิบัติงานของตนเองเป็นตัวอย่างของความสำเร็จ และประพฤติดนเป็นแบบอย่างที่ดี ให้คณะครูได้ปฏิบัติ เป็นแบบอย่างของพฤติกรรมที่เหมาะสมกับผู้ตามโดยให้สอดคล้องกับหลักการของผู้นำ

6. การคาดหวังผลการปฏิบัติงานของผู้ตามในระดับสูง นั้นผู้บริหารยึดมั่นที่จะให้บุคลากรทำงานให้ดีที่สุด โดยแสดงให้เห็นบุคลากรทราบถึงความคาดหวังที่สูงในเรื่องการเป็นมืออาชีพของบุคลากร ส่งเสริมให้มีการปฏิบัติงานเป็นทีม และกระตุ้นให้คณะครูปฏิบัติการอย่างสร้างสรรค์

ฮอย และมิสเกิล (Hoy and Miskel. 2001 : 121) กล่าวว่า องค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมี 5 องค์ประกอบ ดังนี้

1. การสร้างวิสัยทัศน์ การถ่ายทอดวิสัยทัศน์และการปลูกฝังค่านิยม
2. การสร้างบารมี
3. การคำนึงถึงความเป็นเอกบุคคล
4. การกระตุ้นปัญญา
5. การสร้างแรงบันดาลใจ

สรุปว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นกระบวนการที่มีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงาน โดยพัฒนาความสามารถของผู้ร่วมงานไปสู่ระดับที่สูงขึ้นและมีศักยภาพมากขึ้น ทำให้เกิดการตระหนักรู้ในภารกิจและวิสัยทัศน์ของทีมและองค์กร โดยผู้นำจูงใจให้ผู้ร่วมงานมองให้ไกลเกินกว่าความสนใจของพวกเขาเพื่อสู่ประโยชน์ของกลุ่ม องค์กร หรือสังคม ซึ่งกระบวนการที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงาน จะกระทำโดยผ่านองค์ประกอบพฤติกรรม 4 ด้าน คือ 1) การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ 2) การสร้างแรงบันดาลใจ 3) การกระตุ้นทางปัญญา และ 4) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงตามแนวคิดของแบสและอวลิโอ (Bass and Avolio)

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่สอดคล้องกับแนวคิดของแบสและอวลิโอ (Bass and Avolio) มีดังนี้

การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์

กระทรวงศึกษาธิการ (2550 : 16) ได้กำหนดนโยบายเกี่ยวกับการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ว่า เป็นการที่ผู้นำประพฤติตัวเป็นแบบอย่างหรือโมเดลสำหรับผู้ตาม ผู้นำที่เป็นที่ยกย่องเคารพนับถือ ศรัทธา ไว้วางใจและทำให้ผู้ตามเกิดความภาคภูมิใจเมื่อได้ร่วมงานกัน ผู้ตามจะพยายามประพฤติปฏิบัติกับผู้นำและต้องการเลียนแบบของผู้นำของเขา

โสภณ ภูเก้าล้วน (2550 : ออนไลน์) กล่าวว่า การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์คือ การที่ผู้นำประพฤติตัวเป็นแบบอย่างหรือเป็นโมเดลสำหรับผู้ตาม ผู้นำจะเป็นที่ยกย่อง เคารพนับถือ ศรัทธา ไว้วางใจ และทำให้เกิดผู้ตามเกิดความภาคภูมิใจเมื่อได้ร่วมงานกัน ผู้ตามจะพยายามประพฤติปฏิบัติเหมือนกับผู้นำและต้องการเลียนแบบผู้นำของเขา

รัตติกรณ์ จงวิศาล (2551 : ออนไลน์) กล่าวว่า การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์คือ การที่ผู้นำประพฤติตัวเป็นแบบอย่างหรือเป็นโมเดลสำหรับผู้ตาม ผู้นำจะเป็นที่ยกย่อง เคารพนับถือ ศรัทธา ไว้วางใจ และทำให้เกิดผู้ตามเกิดความภาคภูมิใจเมื่อได้ร่วมงานกัน ผู้ตามจะพยายามประพฤติปฏิบัติเหมือนกับผู้นำและต้องการเลียนแบบผู้นำของเขา

ปริญญา ตันสกุล (2550 : 4) กล่าวว่า การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์คือ การที่ผู้บริหารแสดงวิสัยทัศน์การจัดการศึกษามีคุณธรรมในการบริหาร มีจริยธรรมในการบริหารนำความรู้ความเข้าใจและประสบการณ์ไปใช้วางแผนบริหารการศึกษาแสดงความสามารถในการหาแนวทางพัฒนาการบริหารการศึกษาให้ดีขึ้นวางแผนการบริหารงาน โดยใช้หลักการบริหารแบบภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงควบคุมอารมณ์ได้ในสถานการณ์วิกฤติแสดงความเชื่อมั่นในอุดมการณ์เป็นกลาง ยุติธรรมเป็นแบบอย่างที่ยอมรับของผู้ใต้บังคับบัญชา

เบส และอโวลิโอ (Bass and Avolio, 1994 : 120) กล่าวว่า การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์สามารถมองเห็นได้จากปฏิกิริยาโต้ตอบของผู้ตาม ซึ่งได้แก่ การที่ผู้ตามรักใคร่ ยกย่อง นิยมชมชอบให้ความไว้วางใจ เลื่อมใส ศรัทธา ให้ความเคารพ

ยुकส์ (Yukl, 1994 : 17) กล่าวว่า การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์เป็นรูปแบบอิทธิพลที่ไม่ใช่มาจากอำนาจหน้าที่โดยตำแหน่ง หรือตามประเพณี แต่สังเกตได้จากการรับรู้ของผู้นำ เป็นผู้ที่มีความสมบัติที่พิเศษ ลักษณะดังกล่าวของผู้นำจะทำให้ผู้ตามเกิดการยอมรับและมีการเชื่อมั่นว่าผู้นำจะสามารถนำพาพวกเขาเอาชนะอุปสรรคต่าง ๆ ได้

สรุปได้ว่า การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ เป็นพฤติกรรมที่ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกว่ามีเป้าหมายในการทำงานที่ชัดเจน ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้ร่วมงาน โดยคำนึงถึงผลประโยชน์ของหน่วยงานเป็นมิตร ใจดีเป็นกันเองกับผู้ร่วมงาน ปฏิบัติตนผู้ร่วมงานไว้วางใจ เคารพศรัทธา หลีกเลี่ยงการใช้อำนาจและตัดสินใจเพื่อประโยชน์ส่วนตน ยึดหลักคุณธรรม จริยธรรม ประกอบพิจารณาการตัดสินใจมีวิสัยทัศน์ที่ดี

การสร้างแรงบันดาลใจ

กระทรวงศึกษาธิการ (2550 : 17) ได้กำหนดนโยบายโดยการสร้างแรงบันดาลใจโดยการที่ผู้นำจะประพฤติในทางที่จูงใจเกิดแรงบันดาลใจกับผู้ตาม โดยการสร้างแรงจูงใจภายใน โดยการสร้าง เจตคติที่ดีและการคิดแง่บวก ผู้นำจะทำให้ผู้ตามสัมผัสกับภาพที่งดงามของอนาคต ผู้นำจะสร้างและสื่อความหวังที่ผู้นำต้องการอย่างชัดเจน ผู้นำจะแสดงการอุทิศตัวหรือความผูกพันต่อเป้าหมายและวิสัยทัศน์ร่วมกัน ผู้นำจะแสดงความเชื่อมั่นและแสดงให้เห็นความตั้งใจอย่างแน่วแน่ว่าจะสามารถบรรลุเป้าหมายได้ ผู้นำจะช่วยให้ผู้ตามมองข้ามผลประโยชน์ของตนเพื่อวิสัยทัศน์และภารกิจขององค์กร ผู้นำจะช่วยให้ผู้ตามพัฒนาความผูกพันของตนต่อเป้าหมายระยะยาว

ปริญญา ดันสกุล (2550 : 4) กล่าวว่า การสร้างแรงบันดาลใจคือ พลังอำนาจในตนเองชนิดหนึ่งที่ใช้ในการขับเคลื่อนการคิดและการกระทำใด ๆ ที่พึงประสงค์ เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จได้ตามต้องการ โดยไม่ต้องอาศัยสิ่งจูงใจภายนอกก่อให้เกิดแรงจูงใจขึ้นภายในจิตใจเสียก่อน เพื่อที่จะกระตุ้นให้เกิดการคิดและการกระทำในสิ่งที่พึงประสงค์เหมือนเช่นปกติวิสัยของมนุษย์ส่วนใหญ่ ไม่ว่าสิ่งที่ตนกระทำนั้นจะยากสักเพียงใด ตนก็พร้อมที่จะฝ่าฟันอุปสรรคทั้งหลายสู่ความสำเร็จที่ต้องการให้จงได้ แม้จะต้องเสียสละบางสิ่งของตนเองไปบ้าง ก็พร้อมที่จะเสียสละได้เสมอ ถ้าจะช่วยนำมาซึ่งผลสำเร็จที่ต้องการนั้น ได้จริง ๆ

โสภณ ภูเก้าล้วน (2550 : ออนไลน์) กล่าวว่า การสร้างแรงบันดาลใจคือ การที่ผู้นำจะประพฤติในทางที่จูงใจให้เกิดแรงบันดาลใจกับผู้ตาม โดยการสร้างแรงจูงใจภายใน การให้ความหมายและท้าทายในเรื่องของงานของผู้ตาม ผู้นำจะกระตุ้นจิตวิญญาณของทีมงานให้มีชีวิตชีวาผู้นำจะทำให้

ผู้ตามสัมพันธ์กับภาพที่งดงามของอนาคต ผู้นำจะแสดงความเชื่อมั่น และความตั้งใจต่อเป้าหมายและวิสัยทัศน์ร่วมกัน ผู้นำจะช่วยให้ผู้ตามมองข้ามผลประโยชน์ของตนเพื่อวิสัยทัศน์และภารกิจขององค์กร

รัตติกร์ณ จงวิศาล (2551 : ออนไลน์) กล่าวว่า การสร้างแรงบันดาลใจคือ การที่ผู้นำจะประพฤติในทางที่จูงใจให้เกิดแรงบันดาลใจกับผู้ตาม โดยการสร้างแรงจูงใจภายใน การให้ความหมายและท้าทายในเรื่องของงานของผู้ตาม ผู้นำจะกระตุ้นจิตวิญญาณของทีมงานให้มีชีวิตชีวา ผู้นำจะทำให้ผู้ตามสัมพันธ์กับภาพที่งดงามของอนาคต ผู้นำจะแสดงความเชื่อมั่น และ ความความตั้งใจต่อเป้าหมายและวิสัยทัศน์ร่วมกัน ผู้นำจะช่วยให้ผู้ตามมองข้ามผลประโยชน์ของตนเพื่อวิสัยทัศน์และภารกิจขององค์กร

โคเฮน (Cohen. 1990 : 58) กล่าวว่า การสร้างแรงบันดาลใจเป็นการโน้มน้าวจิตใจผู้ตามให้กระทำโดย สร้างความมั่นใจให้ผู้ตามเห็นคุณค่าของงานที่ทำและเชื่อว่าจะสามารถทำงานนั้นได้สำเร็จ และสร้างความเชื่อ ความเข้าใจให้ผู้ตามว่าสิ่งที่กระทำนั้นมีคุณค่า ตลอดจนสร้างความคาดหวัง ให้เกิดขึ้นกับผู้ตามว่าสามารถทำงานได้สำเร็จ

แบส และอโวลิโอ (Bass and Avolio. 1994 : 121) กล่าวว่า การสร้างแรงบันดาลใจเป็นพฤติกรรมของผู้นำที่เกี่ยวกับการสื่อสารเพื่อดึงดูดใจผู้วิสัยทัศน์ โดยการใช้อยุทธศาสตร์เพื่อให้เกิดการใช้ความพยายามสูงขึ้นของผู้ตามและการที่ผู้นำแสดงแบบอย่างของพฤติกรรมแก่ผู้ตาม

สรุปได้ว่า การสร้างแรงบันดาลใจโดยการที่ผู้บริหารปฏิบัติงานเป็นตัวอย่างแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา คอยกระตุ้นความคิดและจูงใจให้ผู้ร่วมงานเห็นความสำเร็จในการทำงาน ให้ผู้ร่วมงานมีส่วนร่วมในการทำงาน และให้การยกย่องชมเชย ให้กำลังใจ เมื่อผู้ร่วมงานปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมายอย่างสมอภาค และต่อเนื่องทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความเชื่อมั่นในตัวผู้บริหาร ทำให้เกิดแรงบันดาลใจในการปฏิบัติงาน

การกระตุ้นทางปัญญา

กระทรวงศึกษาธิการ (2550 : 17) ได้กำหนดนโยบายโดย การกระตุ้นทางปัญญา โดยการที่ผู้นำมีการกระตุ้นผู้ตามให้ตระหนักถึงปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในหน่วยงาน ทำให้ผู้ตามมีความต้องการหาแนวทางใหม่ ๆ มาแก้ปัญหาในหน่วยงานเพื่อหาข้อสรุปใหม่ที่ดีกว่าเดิม เพื่อทำให้เกิดสิ่งใหม่และสร้างสรรค์

ปริญญา ต้นสกุล (2550 : 5) กล่าวว่า การกระตุ้นทางปัญญาโดยการที่ผู้บริหารอธิบายที่มาของปัญหาให้ผู้ใต้บังคับบัญชาให้เห็นความสำคัญของปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในองค์กรเป็นที่ปรึกษาของผู้ใต้บังคับบัญชาเวลาเกิดปัญหาต่าง ๆ ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชารู้สึกว่าปัญหาที่เกิดขึ้นเป็นสิ่งที่ท้าทายและเป็น โอกาสที่ดีที่จะแก้ปัญหาาร่วมกันจัดอบรมความรู้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาเปิดโอกาส

ให้ครูทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้แสดงความคิดเห็นเชื่อมโยงความรู้ต่าง ๆ เข้าด้วยกันมีการจัดประชุม โดยการอภิปรายแลกเปลี่ยนหรือรับฟังข้อเสนอแนะของผู้ได้บังคับบัญชาสามารถแก้ปัญหาทุกอย่างที่เกิดขึ้นกับผู้ได้บังคับบัญชาได้รับฟังความคิดเห็นของผู้ได้บังคับบัญชาจัดงานที่ตรงกับความสามารถของผู้ได้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้ผู้ได้บังคับบัญชาเปลี่ยนสายงานได้ตามความเหมาะสม

โสภณ ภูเก้าล้วน (2550 : ออนไลน์) กล่าวว่า การกระตุ้นทางปัญญาโดยการที่ผู้นำมีการกระตุ้น ผู้ตามให้ตระหนักถึงปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในหน่วยงาน ทำให้ผู้ตามมีความต้องการหาแนวทางใหม่ ๆ มาแก้ปัญหาในหน่วยงาน เพื่อหาข้อสรุปใหม่ที่ดีกว่าเดิม เพื่อทำให้เกิดสิ่งใหม่และสร้างสรรค์ มีการตั้งสมมติฐานการเปลี่ยนกรอบการมองปัญหาและการเผชิญกับสถานการณ์ที่เก่า ด้วยวิถีทางแบบใหม่ ๆ

รัตติกรณ์ จงวิศาล (2551 : ออนไลน์) กล่าวว่า การกระตุ้นทางปัญญาโดยการที่ผู้นำมีการกระตุ้น ผู้ตามให้ตระหนักถึงปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในหน่วยงาน ทำให้ผู้ตามมีความต้องการหาแนวทางใหม่ มาแก้ปัญหาในหน่วยงาน เพื่อหาข้อสรุปใหม่ที่ดีกว่าเดิม เพื่อทำให้เกิดสิ่งใหม่และสร้างสรรค์ มีการตั้งสมมติฐาน การเปลี่ยนกรอบการมองปัญหาและการเผชิญกับสถานการณ์เก่า ด้วยวิถีทางแบบใหม่

โคเฮน (Cohen. 1990 : 59) กล่าวว่า การกระตุ้นทางปัญญาโดยการที่ผู้บริหารต้องแสดงให้เห็นการคิดค้นกลวิธี และมีส่วนร่วมในการแสดงออกถึงปัญญาในเรื่องตนเองและผู้ตาม โดยการวิเคราะห์วางแผนการนำไปปฏิบัติ การแปลผล การประเมินผลงาน การปฏิบัติเช่นนี้แสดงให้เห็นบทบาทผู้นำ การเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ในระดับที่สามารถมองเข้าใจ เกิดมโนทัศน์และพูดให้ผู้ร่วมงานทราบถึงภาวะคุกคามที่องค์การกำลังเผชิญอยู่ บอกจุดแข็ง จุดอ่อน และเปรียบเทียบผลประโยชน์ที่ได้รับ

แบส และอโวลิโอ (Bass and Avolio. 1994 : 122) กล่าวว่า การกระตุ้นทางปัญญาโดยพฤติกรรมที่ผู้นำแสดงให้เห็นในการจัดการ หรือการทำงานที่เป็นกระบวนการ กระตุ้นผู้ร่วมงานให้เห็นวิธีการหรือแนวทางใหม่ในการแก้ไขปัญหา มีการพิจารณาวิธีการทำงานแบบเก่า ส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานแสดงความคิดเห็น มองปัญหาในแง่มุมต่าง ๆ มีการวิเคราะห์ปัญหาโดยใช้เหตุผล และข้อมูลหลักฐาน มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

สรุปได้ว่า การกระตุ้นทางปัญญาเป็นพฤติกรรมที่ผู้บริหารสถานศึกษากระตุ้นให้ผู้ร่วมงานคิด แก้ไขปัญหาในทางสร้างสรรค์ ให้ผู้ร่วมงานมองหาวิธีการแนวทางใหม่ในการทำงาน โดยสร้างบรรยากาศในที่ทำงานให้เอื้อต่อการคิดและแก้ปัญหา และสนับสนุนให้ผู้ร่วมงานคิดแก้ปัญหาที่เคยเกิดขึ้นแล้วด้วยวิธีการใหม่ ๆ ตลอดจนช่วยชี้แนะให้ผู้ร่วมงานหาจุดเด่น จุดด้อยของสถานศึกษาเพื่อการพัฒนา

การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

กระทรวงศึกษาธิการ (2550 : 18) ได้กำหนดนโยบายโดยการที่ผู้นำมีความสัมพันธ์ เกี่ยวข้องกับบุคคลในฐานะเป็นผู้ นำ ให้การดูแลเอาใจใส่ผู้ตามเป็นรายบุคคล และทำให้ผู้ตามรู้สึกมีคุณค่า และมีความสำคัญ ผู้นำจะเป็น โค้ช และเป็น ที่ปรึกษาของผู้ตามแต่ละคนเพื่อการพัฒนาผู้ตาม ผู้นำจะเอาใจใส่เป็นพิเศษในความต้องการของปัจเจกบุคคล เพื่อความสัมฤทธิ์ผลและเติบโตของแต่ละคน ผู้นำจะพัฒนาศักยภาพของผู้ตามและเพื่อนร่วมงานให้สูงขึ้น

ปริญญา ต้นสกุล (2550 : 6) กล่าวว่า การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลเป็นเสมือนตัวแทนของผู้นำ ซึ่งพยายามจัดบรรยากาศเพื่อสนับสนุนในการจะรับฟังอย่างตั้งใจ ออกตั้งใจ ถึงความต้องการของผู้ตามเฉพาะบุคคลของผู้ตาม โดยผู้นำ แสดงบทบาทเป็นผู้ฝึกซ้อมและที่ปรึกษา ในขณะเดียวกันก็พยายามช่วยให้ผู้ตามพบกับความจริงอย่างเต็มที่ ซึ่งอาจจะใช้วิธีการ มอบหมายงานเพื่อช่วยให้ผู้ตามสามารถเติบโตขึ้นได้ เป็นการท้าทายความสามารถ เฉพาะบุคคล ผู้นำจะใช้ลักษณะ และ ชักชวนให้เกิดอารมณ์ ความรู้สึก โดยมุ่งเน้นไปที่การบรรลุผลความสำเร็จของกลุ่มสมาชิก มากกว่า จะกระทำเพื่อประโยชน์ของตนเอง

โสภณ ภูเก้าล้วน (2550 : ออนไลน์) กล่าวว่า การคำนึงถึงปัจเจกบุคคล โดยการที่ผู้บริหารสถานศึกษากระทำตนให้ความสำคัญกับงานทุกงานคนทุกคน รู้จักและดูแลบุคลากรเป็นรายคน เพื่อให้ การส่งเสริมและสนับสนุนได้อย่างเหมาะสม

รัตติกรณ์ จงวิศาล (2551 : ออนไลน์) กล่าวว่า การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล โดยที่ผู้นำจะมีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับบุคคลในฐานะเป็นผู้ นำ ให้การดูแลเอาใจใส่ผู้ตามเป็นรายบุคคล และทำให้ผู้ตามรู้สึกมีคุณค่าและมีความสำคัญ ผู้นำจะเป็น โค้ชและเป็น ที่ปรึกษาของ ผู้ตามแต่ละคน

เบส และอโวลิโอ (Bass and Avolio. 1994 : 123) กล่าวว่า การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล โดยเน้นความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและลูกน้อง นั่นคือให้ผู้บังคับบัญชาคำนึงถึงความแตกต่าง แต่ละบุคคลของลูกน้องเพราะแต่ละคนมีความแตกต่างกัน รวมทั้งความสามารถที่แตกต่างกัน ผู้บังคับบัญชาจะตอบสนองความต้องการของลูกน้อง โดยการมอบหมายงานให้ตามความสามารถแต่ละบุคคล ใช้การบริหารแบบมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเกี่ยวกับงาน ทำให้ลูกน้องมีความพึงพอใจ ให้ความสนใจในความต้องการความเจริญก้าวหน้าของลูกน้อง ผู้บังคับบัญชาจะ ให้ความสนใจเป็นพิเศษแก่ลูกน้องที่มีปัญหา ปฏิบัติต่อลูกน้องเหมือนอยู่ในสถานะเดียวกัน เป็นผู้ ที่ให้คำแนะนำช่วยเหลือ สนับสนุนและส่งเสริมให้ลูกน้องมีการพัฒนาตนเอง

ยูล์ (Yulk. 1994 : 325) กล่าวว่า การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลเป็นการยอมรับความต้องการของผู้ตาม และเป็นสิ่งที่ช่วยปลุกเร้า กระตุ้น สนับสนุน และยกระดับความต้องการให้สูงขึ้น ผู้นำยังมีความพยายามที่พัฒนาประสบการณ์ของผู้ตามให้ไปไกลกว่าเดิม เช่น มอบหมายงาน

ที่ท้าทายให้เพื่อความรับผิดชอบ ช่วยสร้างความมั่นใจในสิ่งที่ผู้ตามจะทำนอกเหนือจากที่คาดหวัง เพื่อให้ผู้ตามมีโอกาสเรียนรู้และพัฒนาตนเอง ได้อย่างเต็มศักยภาพ

สรุปได้ว่า การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลเป็นกระบวนการที่ผู้บริหารสถานศึกษาใส่ใจดูแลความต้องการของผู้ร่วมงานแต่ละบุคคล ให้ความสำคัญต่อความสามารถและศักยภาพของผู้ร่วมงาน ยอมรับในความแตกต่างในความคิดเห็นของผู้ร่วมงาน หาทางส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานประสบความสำเร็จอย่างสูงสุด ตลอดจน ดูแลทุกข้อดีความต้องการของผู้ร่วมงานแต่ละบุคคล และเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานแสดงความสามารถในการทำงาน และติดตาม สอบถามให้คำปรึกษาผู้ร่วมงานในการปฏิบัติงานเสมอ

นโยบายการบริหารของสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษา ในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด

สถานศึกษาภายใต้สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาถือเป็นองค์กรพื้นฐานที่สำคัญของการจัดการเรียนการสอนอาชีวศึกษา นอกจากนี้จะมีภารกิจและนโยบายด้านการขยายโอกาสในการเรียนอาชีวศึกษาและฝึกอบรมวิชาชีพ โดยมุ่งผลิตและพัฒนากำลังคนในสาขาที่เป็นความต้องการของตลาดแรงงานแล้ว ยังมีหน้าที่ยกระดับความสามารถของผู้เรียนเพื่อให้ผู้สำเร็จการศึกษา มีขีดความสามารถในการแข่งขันทั้งสมรรถนะหลักและสมรรถนะการทำงานตามตำแหน่งหน้าที่ โดยใช้การทดสอบทางการศึกษาระดับชาติด้านอาชีวศึกษาการประเมิน ด้านมาตรฐานวิชาชีพ และการประเมินระดับห้องเรียนสร้างเสริมทักษะอาชีพในอนาคตด้วยกิจกรรมองค์การวิชาชีพ ปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรม วิถีประชาธิปไตย ความมีนัย เติบโตสร้างทักษะชีวิต ความสามารถด้านนวัตกรรม สิ่งประดิษฐ์ การเป็นผู้ประกอบการพัฒนาทักษะการคิดบนพื้นฐานสมรรถนะด้านเทคโนโลยี เทคโนโลยีเพื่อสิ่งแวดล้อม และความคิดสร้างสรรค์บน ความประหยัด รวมทั้งการแก้ปัญหาด้านพฤติกรรมและการใช้เวลาให้เกิดประโยชน์ (สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา, ออนไลน์ : ม.ป.ป.)

ภารกิจของสถานศึกษา

1. จัดระบบให้รองผู้อำนวยการฝ่ายพัฒนากิจการนักศึกษา และครูที่ปรึกษาองค์การวิชาชีพของหน่วยเข้าร่วมประชุมชี้แจงกรอบแนวทางการดำเนินงานในระดับภาค
2. ดำเนินกิจกรรมเพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายของโครงการ โดยบูรณาการร่วมกับการดำเนินกิจกรรมองค์การวิชาชีพในสถานศึกษา
3. จัดระบบและครูที่ปรึกษาที่จะคอยให้การสนับสนุน ฝึกฝนและสร้างการเรียนรู้ให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ที่จะรับผิดชอบการดำเนินกิจกรรม โดยผู้เรียนเอง

4. กำกับติดตาม กระตุ้น การจัดกิจกรรม และรายงานผลการดำเนินงานของผู้เรียนให้ เป็นไปตามแผน เพื่อให้สอดคล้องกับกำหนดการนำเสนอผลงานของโครงการ

5. รวบรวมข้อมูล และรายงานผลการดำเนินกิจกรรมให้คณะกรรมการติดตามระดับจังหวัด ทราบเพื่อคัดเลือกสถานศึกษาที่มีผลการดำเนินงานเป็นที่ประจักษ์และพัฒนาต่อยอดใน ปีงบประมาณต่อไป

6. สรุปรายงานให้สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

การดำเนินการของผู้บริหารสถานศึกษา

1. ชี้แจงให้บุคลากรทุกระดับทราบเรื่องการมีส่วนร่วม เช่น จัดทำบอร์ด พังข้อเสนอจาก ครูผู้สอน การดำเนินงานต่าง ๆ มีการประชุมย่อยกับผู้ใต้บังคับบัญชาแล้วส่งข้อเสนอให้ผู้บริหาร

2. สนับสนุนทรัพยากร

3. เป็นผู้สื่อสารเรื่องยอมรับการมีส่วนร่วม

4. ร่วมรับผลของสิ่งที่จะเกิดขึ้น

5. รับฟังความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชา

การบริหารชั้นเรียน

1. ผู้เรียนได้มีส่วนร่วมการเลือกหัวหน้าชั้นเรียน

2. บรรยากาศในห้องเรียนเป็นกันเอง

3. มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นร่วมกัน

4. ครูผู้สอนใช้วิธีการสอนที่หลากหลาย

5. ครูผู้สอนเปลี่ยนบทบาทเป็นผู้อำนวยความสะดวก

6. ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการตั้งกฎ กติกา ในชั้นเรียน

7. มีกิจกรรมที่สร้างสัมพันธ์ภาพระหว่างครูผู้สอนและผู้เรียน

สถานศึกษาภายใต้สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด มีการจัดทำนโยบาย แผนพัฒนาการศึกษาให้สอดคล้องกับนโยบาย และแผน ของกระทรวงศึกษาธิการ โดยมีการจัดการเรียนการสอนเพื่อผลิตและพัฒนากำลังคนในด้านฝีมือ ต่างๆ ออกมารับใช้สังคม ทั้งในระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) ระดับประกาศนียบัตร วิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) หลักสูตรวิชาชีพระยะสั้น และแกนมัธยม ให้เป็นผู้ที่มีความรู้ ความสามารถในด้าน วิชาชีพทั้งในภาคทฤษฎีและปฏิบัติ ซึ่งสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด จะสามารถผลิตกำลังคนให้มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามที่กำหนดไว้ได้ นั้น การบริหารการศึกษา จึงจำเป็นมากสำหรับผู้บริหาร ดังนั้นจึงเป็นหน้าที่ของผู้บริหารในการเตรียมการ เพื่อให้บุคลากร เกิดความพร้อม และให้ความร่วมมือ ร่วมใจ ในการปฏิบัติงานอย่างแท้จริง เพื่อให้การบริหารงาน

ในสถานศึกษามีมาตรฐานและคุณภาพ ดังนั้น การบริหารและจัดการศึกษาในยุคแห่งการเปลี่ยนแปลง ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องมีศักยภาพและใช้ภาวะผู้นำอย่างเหมาะสมกับสถานการณ์ปัจจุบันและอนาคต โดยมุ่งผลประโยชน์ของผู้เรียนเป็นสำคัญเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของสถานศึกษา

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยต่างประเทศ

ทักเกอร์ (Tucker. 1992 : 48) ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารระดับอุดมศึกษาที่ส่งผลกระทบต่อความพึงพอใจ ประสิทธิภาพ และความพยายามเป็นพิเศษ ผลการวิจัยพบว่าโครงสร้างของผู้นำแต่ละคนมีพฤติกรรมกระจายตั้งแต่ภาวะผู้นำตามสบายจนถึงภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงส่งผลกระทบต่อความพึงพอใจ ประสิทธิภาพและความพยายามเป็นพิเศษมากยิ่งขึ้น และภาวะผู้นำตามแบบตามสบายมีความสัมพันธ์ทางลบกับความพึงพอใจ ประสิทธิภาพ และความพยายามเป็นพิเศษ

ฮาเตอร์ (Hater. 2000 : 20) ได้ศึกษา ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน และผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพของผู้บริหาร จากการประเมินของผู้บังคับบัญชา ตามการรับรู้ของผู้ใต้บังคับบัญชา ผลการศึกษาพบว่า 1) ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพของผู้บริหารที่ยอดเยี่ยมตามการรับรู้ของผู้ใต้บังคับบัญชาสูงกว่าผู้บริหารทั่วไป โดยเฉพาะในด้านการสร้างบารมี และการคำนึงถึงความเป็นเอกบุคคล ส่วนภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนในผู้บริหารทั้ง 2 กลุ่ม ไม่แตกต่างกัน 2) ปัจจัยด้านภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพเป็นปัจจัยพยากรณ์ ผลการปฏิบัติงานและความพึงพอใจของผู้ใต้บังคับบัญชา ได้ดีกว่าปัจจัยด้านภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน

บัลดีโก (Baldygo. 2003 : 190-A) ได้ศึกษาเรื่อง การถ่ายทอดภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในวิทยาลัยชุมชนในอเมริกา ผลการศึกษา พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารระดับสูงจะมีมากกว่าผู้นำในระดับรองลงมาและการสนับสนุนต่าง ๆ จากผู้นำระดับสูงจะเป็นพื้นฐานในการถ่ายทอดภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในระดับรองลงมา ซึ่งมีความสอดคล้องกับงานวิจัยก่อนหน้านี้ที่แสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์ที่ดี ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับผลสำเร็จของงาน ประสิทธิภาพของผู้นำและความพึงพอใจในตัวผู้นำ

งานวิจัยในประเทศ

ชนิษฐา สิทธิจินดา (2553 : บทคัดย่อ) ได้วิจัยเรื่อง การศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุบลราชธานี ผลการวิจัยพบว่า 1) ผู้บริหารสถานศึกษามีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุบลราชธานี โดยภาพรวมและรายด้านในระดับมาก 2) ผู้บริหาร

สถานศึกษาที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุบลราชธานี โดย ภาพรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ 3) ผู้บริหารสถานศึกษาที่ปฏิบัติงานใน สถานศึกษาที่ขนาดแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุบลราชธานี โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างไม่มี นัยสำคัญทางสถิติ และ 4) ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา อุบลราชธานี โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

แอนนา รัตนภักดี (2554 : 77) ได้วิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สถานศึกษาใน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุบลราชธานี เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา อุบลราชธานี เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก 2) ความคิดเห็นของผู้บริหาร สถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุบลราชธานี เขต 1 ที่มีสถานภาพ ต่างกันมีความ คิดเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างไม่มี นัยสำคัญทางสถิติ 3) ความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา อุบลราชธานี เขต 1 ที่มีประสบการณ์ต่างกันมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ ผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ 4) ความคิดเห็นของ ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีวุฒิทางการศึกษาสูงสุดต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แตกต่างกัน อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และ 5) ความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ที่มีขนาดของ สถานศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ณัฐรดา ระวีวงศ์ (2556 : บทคัดย่อ) ได้วิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 35 ผลการวิจัยพบว่า 1) ผู้บริหาร สถานศึกษาแสดงออกพฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงทั้งโดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก และ 2) การเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามขนาดของ สถานศึกษา ทั้งโดยภาพรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ศุภาณี เลิศศักดิ์วานิช (2557 : บทคัดย่อ) ได้วิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ ผู้บริหารตามความคิดเห็นของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยาเขต ๑ ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ประถมศึกษาระนองโดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก 2) การเปรียบเทียบภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารตามความคิดเห็นของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาระนอง จำแนกตาม เพศ โดยภาพรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทาง สถิติที่ระดับ .05 3) การเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารตามความคิดเห็นของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระนอง จำแนกตามขนาดของโรงเรียน โดย ภาพรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ 4) การเปรียบเทียบ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารตามความคิดเห็นของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาระนอง จำแนกตามประสบการณ์ในการสอน โดยภาพรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จิราพร สามัญ (2558 : บทคัดย่อ) ได้วิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จังหวัดจันทบุรี ผลการวิจัย พบว่า 1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จังหวัดจันทบุรี โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก 2) การเปรียบเทียบภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จังหวัดจันทบุรี จำแนกตามสถานภาพ โดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ 3) การเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จังหวัดจันทบุรี จำแนกตามวุฒิการศึกษาโดยรวม แตกต่างกันอย่าง ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และ 4) การเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จังหวัดจันทบุรี จำแนกตามขนาด โรงเรียน โดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ศทาวุธ แข็งแรง (2558 : บทคัดย่อ) ได้วิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลำปาง เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า 1) ความคิดเห็นของ ผู้บริหารสถานศึกษาและข้าราชการครูที่มีต่อระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในพฤติกรรม ภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2) เปรียบเทียบความคิดเห็นระดับความเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงจำแนก ตามสถานภาพ โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 3) เปรียบเทียบความ คิดเห็นระดับความเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงจำแนกตามอายุราชการในการทำงาน โดยรวมแตกต่าง กันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และ 4) เปรียบเทียบความคิดเห็นระดับความเป็นผู้นำ การเปลี่ยนแปลงจำแนกตามตำแหน่ง โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

นฤมล โยคานุกูล (2556 : บทคัดย่อ) ได้วิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา ผลการวิจัย พบว่า 1) ภาวะผู้นำ

การเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา โดยรวมและรายด้านมีพฤติกรรมในระดับมากที่สุด 2) การเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา จำแนกตามสถานภาพโดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ 3) การเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา โดยรวมแตกต่างกันอย่าง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ยุวดี แก้วสอน (2558 : บทคัดย่อ) ได้วิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียนตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 โดยรวมอยู่ในระดับสูง 2) คุณภาพผู้เรียนตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 3) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับคุณภาพผู้เรียนตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยรวมอยู่ในระดับสูง และ 4) การพยากรณ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับคุณภาพผู้เรียนตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีความถดถอยไปในทิศทางเดียวกัน ได้สมการพยากรณ์ $Y = -0.163 + 0.968X$ เมื่อ X คือ ค่าคะแนนของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา Y คือ คุณภาพผู้เรียนตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน

กิตติยา กล้าหาญ (2559 : บทคัดย่อ) ได้วิจัยเรื่อง การศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในเครือข่ายมิตรศึกษา สำนักบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในเครือข่ายมิตรศึกษาตามความคิดเห็นของครู ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง 2) การเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู จำแนกตามสถานภาพ โดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ 3) การเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู จำแนกตามระดับการศึกษา โดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ 4) การเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู จำแนกตามประสบการณ์ในการสอน โดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ธูมากร เจตย์คำ (2559 : บทคัดย่อ) ได้วิจัยเรื่อง การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลในการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี

โดยรวมและเป็นรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) ประสิทธิภาพในการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี โดยรวมและเป็นรายด้านอยู่ในระดับมาก และ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ ผู้บริหารสถานศึกษาและประสิทธิผล ในการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี โดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .01

มูหำหมัดตอฮา อาเด (2559 : บทคัดย่อ) ได้วิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ ผู้บริหารสถานศึกษา ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 15 ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ระดับการศึกษาขั้น พื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 15 โดยภาพรวมและรายด้าน มีระดับ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับมาก 2) การเปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ ผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครู จำแนกตามสถานภาพ โดยรวมและรายด้าน แตกต่าง กันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ 3) การเปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครู จำแนกตามอายุราชการ โดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่าง ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และ 4) การเปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครู จำแนกตามวุฒิการศึกษา โดยรวมและรายด้าน แตกต่างกัน อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

เอมฤติ ทองพันชั่ง (2559 : บทคัดย่อ) ได้วิจัยเรื่อง การศึกษาความคิดเห็นของครูต่อ คุณลักษณะภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานการศึกษา เทศบาลเมือง ศรีสะเกษ ผลการวิจัยพบว่า 1) ครูมีความคิดเห็นต่อคุณลักษณะภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานการศึกษาเทศบาลเมืองศรีสะเกษ โดยรวมและรายด้านระดับมาก 2) ครูมีความคิดเห็นต่อคุณลักษณะภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนัก การศึกษา เทศบาลเมืองศรีสะเกษ จำแนกตามเพศแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 3) ครูมีความคิดเห็นต่อคุณลักษณะภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนัก การศึกษาเทศบาลเมืองศรีสะเกษ จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน แตกต่างกันอย่าง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ 4) ครูมีความคิดเห็นต่อคุณลักษณะภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานการศึกษา เทศบาลเมืองศรีสะเกษ จำแนกตามวุฒิการศึกษา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากการศึกษาเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง แสดงให้เห็นว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงและช่วยพัฒนาคุณภาพการศึกษาของ สถานศึกษาให้เป็นไปตามแนวทางการการศึกษา ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องอย่างยิ่งใน

การปรับเปลี่ยนบทบาทหน้าที่เพื่อบริหารจัดการศึกษาในรูปแบบใหม่ จึงต้องอาศัยภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงเข้ามาบริหารจัดการศึกษาในสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาบทบาทภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษา ในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด เพื่อนำผลการวิจัยที่ได้ไปเป็นแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาให้สามารถพัฒนาตนเอง และพัฒนาสถานศึกษาให้เหมาะกับการเปลี่ยนแปลงเพื่อประโยชน์สูงสุดต่อการพัฒนาการศึกษาของประเทศต่อไป

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี