

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง





นางสาวสุรีย์ฉาย ปัญญายศ
รหัสนักศึกษา 62561801008

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

1

ความหมายของภาวะผู้นำ

2

ความหมายของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

3

ทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

4

คุณลักษณะของผู้นำการเปลี่ยนแปลง

5

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

6

กรณีศึกษา

ความหมายภาวะผู้นำ

อังคณา ตัณฑติลล (2556,หน้า 24) ภาวะผู้นำ หมายถึงบุคคลหนึ่งที่มีความสามารถในการจูงใจผู้อื่น สร้างความเชื่อมั่น เป็นที่ยอมรับนับถือ และสนับสนุนของคนในองค์กร อีกทั้งยังมีอิทธิพลในการกระตุ้นให้บุคคล ร่วมมือและปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่องค์กรวางไว้ให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงาน

ความหมายภาวะผู้นำ

บัญชา บุญบำรุง (2561, หน้า 17) ภาวะผู้นำ หมายถึง วิธีการหรือกระบวนการที่ผู้มีความรู้ ประสบการณ์ ความสามารถ มีอิทธิพล มีอำนาจ ใช้วิธีการที่มีอยู่ในตัวของตน โน้มน้าวให้ผู้ที่อยู่ใต้บังคับบัญชา หรือสมาชิกภายในกลุ่มยอมรับ ยินดีลงมือปฏิบัติตามหรือสามารถปฏิบัติงานร่วมกันได้ด้วยความเต็มใจ สร้างให้เกิดแรงกระตุ้นภายในกลุ่มทำให้เกิดปฏิสัมพันธ์ เพื่อนำไปสู่เป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ร่วมกันวางไว้อย่างดีที่สุด

ความหมายภาวะผู้นำ



จากที่กล่าวมาข้างต้น อาจสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง วิธีการหรือกระบวนการของคนบุคคลหนึ่งที่มีเทคนิค ความสามารถ อำนาจหรือ การจูงใจให้บุคคลหรือกลุ่มของบุคคล ปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายให้บรรลุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่กำหนดไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

ความหมายภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

Sarah K. White, 2560 online ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นรูปแบบความเป็นผู้นำที่ผู้นำส่งเสริมให้สร้างแรงบันดาลใจและกระตุ้นให้พนักงานคิดค้นและสร้างการเปลี่ยนแปลงที่จะช่วยให้เติบโตและกำหนดความสำเร็จในอนาคตของ บริษัท นี่คือการประสบความสำเร็จโดยการเป็นตัวอย่างในระดับผู้บริหารผ่านความรู้สึกที่แข็งแกร่งของวัฒนธรรมองค์กรความเป็นเจ้าของของพนักงานและความเป็นอิสระในที่ทำงาน

ความหมายภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

จิตรา ทรัพย์โฉม (2556, หน้า 19) กล่าวว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง ผู้ที่สามารถนำการเปลี่ยนแปลงทั้งความเชื่อ ทศนคติ การริเริ่มสิ่งต่าง ๆ รวมถึงความรวดเร็วในการปฏิบัติงาน ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีวุฒิภาวะที่สมบูรณ์ กระตุ้นความคิด โดยการถ่ายทอด โน้มน้าวความคิด อีกทั้งประสบการณ์อย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานทำตามเกินกว่าที่กำหนด ยังก่อให้เกิดประโยชน์อีกด้วย

ความหมายภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

จากที่กล่าวมาข้างต้น อาจสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึงการ
แสดงพฤติกรรมของบุคคลให้สร้างแรงบันดาลใจและกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานสามารถคิด
และตัดสินใจด้วยตนเอง กระตุ้นจูงใจผู้ร่วมงานให้กระทำมากกว่าที่คาดหวังไว้ สร้าง
ความผูกพันต่อองค์กร มีวิสัยทัศน์กว้างไกล สามารถกระตุ้นการคิดสร้างสรรค์หาทาง
เลือกหรือวิธีการใหม่ๆ การแก้ปัญหาในการทำงาน สามารถเผชิญปัญหา และ
คุณลักษณะที่เป็นแบบอย่างในการปฏิบัติแก่ผู้ตาม



ทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

ทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของเจมส์ แมคเกรเกอร์ เบิร์นส์

Burns (Yukl and Fleet. 1992 : 175-176) (อ้างถึงใน นิติยา นาคดิลก. 2557 หน้า 16)

ได้กล่าวว่าภาวะผู้นำเชิงกระบวนการที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ตามและในทางกลับกันผู้ตามก็ส่งอิทธิพลต่อการแก้ไขพฤติกรรมของผู้นำผู้นำการเปลี่ยนแปลงพยายามยกระดับการตระหนักรู้ของผู้ตามโดยการยกระดับแนวความคิดและค่านิยมทางสังคมให้สูงขึ้นเช่นความยุติธรรมสันติภาพโดยไม่ยึดตามอารมณ์เช่นผู้นำจะทำให้ผู้ตามมีแนวคิดจากตัวตนในทุกวันไปสู่ตัวตนที่ดีกว่ามีแนวความคิดว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอาจจะมีการแสดงออกโดยผู้ใดก็ได้ในองค์กรทุกตำแหน่งภาวะผู้นำการปฏิสัมพันธ์ของบุคคลที่มีความแตกต่างกันในด้านอำนาจใจและทักษะเพื่อไปสู่จุดหมายร่วมกันซึ่งเกิดขึ้นได้ใน

3 ลักษณะคือ

ทฤษฎีภาวะผู้นำการ
เปลี่ยนแปลง

1

ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน
(Transactional Leadership)

2

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง
(Transformational Leadership)

3

ภาวะผู้นำแบบจริยธรรม
(Moral Leadership)

ทฤษฎีของบาส

(Bass, 1985 อ้างถึงใน ภาวิดา ธาราศรีสุทธิ, 2556, หน้า 108)

ได้เสนอทฤษฎีภาวะผู้นำที่มีรายละเอียดมากขึ้น บาส กล่าวว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นมากกว่าคำเพียงคำเดียวที่เรียกว่า บารมี (Charisma) บาสเห็นว่า ความมีบารมี มีความจำเป็น แต่ไม่เพียงพอสำหรับผู้นำการเปลี่ยนแปลง จึงเพิ่มเติมส่วนที่สำคัญอีกสามส่วนของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีนอกเหนือจากความมีบารมี คือ การกระตุ้นทางปัญญา การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลและการสร้างแรงบันดาลใจ

ทฤษฎีของบาส

(Bass, 1985 อ้างถึงใน ภาวิดา ธาราศรีสุทธิ, 2556, หน้า 108)

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีความแตกต่างจากภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน
ผู้นำคนเดียวกันอาจใช้ภาวะผู้นำทั้งสองแบบ

ทฤษฎีของบาส

Bass & Avolio (1993) (อ้างถึงใน อรรถวิท ชื่นจิตต์. 2557)

ได้เสนอภาวะผู้นำแบบเต็มรูปแบบ โดยใช้ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำตามรูปแบบภาวะผู้นำที่เขาเคยเสนอในปี ค.ศ.1985 โมเดลนี้จะประกอบด้วยภาวะผู้นำ 3 แบบใหญ่ดังนี้

ทฤษฎีภาวะผู้นำการ
เปลี่ยนแปลง
ทฤษฎีของบาส

1

ภาวะผู้นำแบบปล่อยตามสบาย
(Laissez-faire Leadership)

2

ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน
(Transactional Leadership)

3

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง
(Transformational Leadership)



ภาวะผู้นำแบบปล่อยตามสบาย

เป็นผู้นำที่ปล่อยให้ผู้ตามมีอิสระและเสรีภาพเต็มที่ในการ
ทำงานเมื่อผู้ตามต้องการผู้นำ ผู้นำจะไม่อยู่ ไม่มีความชัดเจน
ในเป้าหมาย



ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน

ผู้นำให้รางวัลหรือลงโทษผู้ตาม ซึ่งขึ้นอยู่กับผลการปฏิบัติงานของผู้ตาม ผู้นำใช้กระบวนการแลกเปลี่ยนเสริมแรงตามสถานการณ์ ผู้นำจูงใจผู้ตามให้ปฏิบัติงานตามระดับที่คาดหวังไว้ ผู้นำช่วยให้ผู้ตามบรรลุเป้าหมาย ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนประกอบไปด้วย

ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน



การให้รางวัลตามสถานการณ์ (Contingent Reward: CR)



การบริหารแบบวางเฉย (Management by Exception)



ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

เป็นกระบวนการที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงานและผู้ตามโดย
เปลี่ยนแปลงความพยายามของผู้ร่วมงานและผู้ตามให้สูงขึ้น
กว่าความพยายามที่คาดหวัง พัฒนาความสามารถของ
ผู้ร่วมงานและผู้ตามไปสู่ระดับที่สูงขึ้นและศักยภาพมากขึ้น

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง



การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์หรือการสร้างบารมี



การสร้างแรงบันดาลใจ (Inspirational Motivation : IM)



การกระตุ้นการใช้ปัญญา (Intellectual Stimulation : IS)



การคำนึงถึงการเป็นปัจเจกบุคคล
(Individual Consideration: IC)

ความแตกต่าง	ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง
คุณลักษณะ	มุ่งกระบวนการแลกเปลี่ยนความคิดเป็นแบบค่อยพัฒนาอยู่ภายใต้โครงการที่เป็นการตอบสนอง (Reactive)	มุ่งความสัมพันธ์ความคิดเป็นแบบเปลี่ยนแปลงสิ้นเชิงเกิดขึ้นจากวิกฤติการณ์เป็นลักษณะการริเริ่ม (Proactive)
แรงจูงใจ	รางวัล (ภายนอก)	การเห็นคุณค่า (ภายใน)
อำนาจ	ประเพณีปฏิบัติ	ความมีบุคลิกพิเศษ
จุดเน้น	ผลที่ได้	วิสัยทัศน์
ผู้นำ	เน้นในกิจกรรม ชี้บทบาชัดเจน ตระหนักในความต้องการจัดการแบบวางแผน	เป็นที่ปรึกษา ผู้ฝึกสอนและครูมีการกระจายอำนาจให้แต่ละบุคคลให้อำนาจตัดสินใจเป็นผู้นำที่ดี ไม่เป็นทางการ เข้าถึงได้ง่ายเป็นตัวอย่างของคุณธรรม
ผู้ใต้บังคับบัญชา	แสวงหาความมั่นใจ ความต้องการ ได้รับการตอบสนองแยกองค์การออกจากปัจเจกบุคคล	ละเว้นประโยชน์ส่วนตนเพื่อองค์กรทำมากกว่าที่คาดหวัง
ผลที่ได้	การทำงานตามที่คาดหวัง	ก้าวกระโดดในการทำงาน

ที่มา : (จรรุวรรณ วงค์เตย์, 2552: 25)

ทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของเบนนิสและนาแนส

(Bennis and Nanus Transformational Leadership Model)

คุณลักษณะของผู้นำที่ค้นพบใหม่ คือ การคิดในเชิงตรรกะ (logical thinking) ความมุ่งมั่น (persistence) การให้อำนาจ (empowerment) และการควบคุมตนเอง (self-control) อย่างไรก็ตาม ส่วนมากข้อค้นพบใหม่ คือ (ผู้นำ) การเปลี่ยนแปลงแตกต่างจาก (ผู้จัดการ) แบบแลกเปลี่ยนการเปลี่ยนสภาพ คือ การทำให้ผู้ตามเป็นผู้นำที่ให้อำนาจตนเอง (self empowered leaders) และเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง งานของผู้นำคือ การแสดงวิสัยทัศน์และค่านิยมอย่างชัดเจน

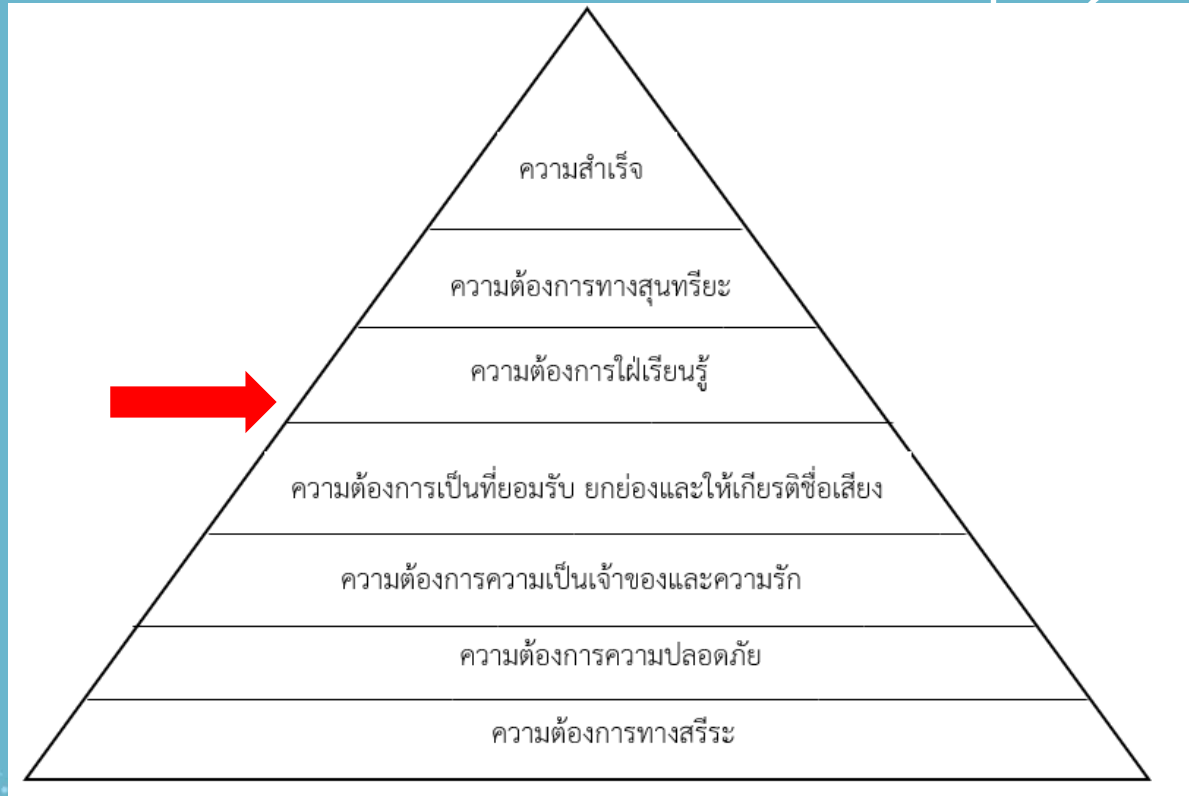
ทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของเบนนิสและนาแนส

(Bennis and Nanus Transformational Leadership Model)

คุณลักษณะของผู้นำการเปลี่ยนแปลง คือ 4I ดังนี้

1. การใช้อิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (Idealized Influence) เน้นให้ผู้นำเป็นต้นแบบ (role model)
2. การสร้างแรงบันดาลใจ (Inspirational Motivation) เน้นจิตวิญญาณทีม (team- spirit) จูงใจ (motivate) ให้ความหมายและการท้าทาย (provide meaning and challenge)
3. การกระตุ้นการใช้ปัญญา (Intellectual Stimulation) เน้นความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม (creativity & innovation)
4. การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (Individualized Consideration) เน้นการเป็นพี่เลี้ยง (mentoring)

ทฤษฎีลำดับความต้องการของมาสโลว์ (Maslow's Need Hierarchy Theory)



คุณลักษณะของผู้นำการเปลี่ยนแปลง

Kirkpatrick and Locke 1991 (อ้างถึงใน อำนวย ทองโปร่ง, 2556,หน้า16) ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับคุณสมบัติเฉพาะของผู้นำสรุปได้ว่า

ความมุ่งมั่น

ความปรารถนา

ความซื่อสัตย์และ
คุณธรรม

ความมั่นใจในตนเอง

ความมีสติปัญญา

ความรู้ความเข้าใจในงานที่
เกี่ยวข้อง

คุณลักษณะของผู้นำการเปลี่ยนแปลง

Bass & Avolio (1993) คุณลักษณะของผู้นำการเปลี่ยนแปลง โดยทั่ว ๆ ไป ผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีคุณลักษณะของผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะเป็นดังนี้ (อ้างถึงใน อรรถวิทย์ ชื่นจิตต์. 2557)

เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง

เป็นคนกล้าและเปิดเผย

เชื่อมั่นในผู้อื่น

ใช้คุณค่าเป็นแรงผลักดัน

เป็นผู้เรียนรู้ตลอดชีวิต

มีความสามารถที่จะเผชิญกับความ
สลับซับซ้อน

เป็นผู้มองการณ์ไกล

คุณลักษณะของผู้นำการเปลี่ยนแปลง

นิตยา นาคติก 2557 หน้า 23) ได้กล่าวว่าคุณลักษณะของผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่จะส่งผล
สำเร็จนั้นผู้นำต้องมีคุณลักษณะดังต่อไปนี้

1. มีวิสัยทัศน์และมองการณ์ไกล เพื่อกำหนดทิศทางการทำงานที่ชัดเจน
2. แสวงหาความรู้ใหม่ๆ อยู่เสมอ กระตุ้นการเรียนรู้ของครูและผู้ร่วมงานกระตุ้นให้
ครูมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์
3. สร้างปฏิสัมพันธ์อันดีกับครูและเพื่อนร่วมงาน
4. มีพฤติกรรมที่ดีเป็นแบบอย่าง มีความมุ่งมั่น สามารถตัดสินใจในการแก้ปัญหาในสถานะที่มีการ
เปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น
5. ใช้อำนาจตามความเหมาะสม เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพต่อองค์กรอย่างสูงสุด

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงศตวรรษที่ ๒๑

พรชัย เจดามาน (2560) ผู้นำในศตวรรษที่ 21 : ไทยแลนด์ 4.0 สิ่งที่ทำทลายความสามารถ คือ ความสามารถนำพาองค์กรของตนให้อยู่ในฐานะผู้นำการเปลี่ยนแปลงได้หรือไม่ ผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะมองเห็นการเปลี่ยนแปลงว่าเป็นโอกาส

1. การทำความรู้จักกับการเปลี่ยนแปลง
2. ผู้นำต้องสร้างการเปลี่ยนแปลง
3. การเป็นตัวแทนความเปลี่ยนแปลง
4. การเป็นนักคิด นักพัฒนาที่ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลก

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงศตวรรษที่ ๒๑

พรชัย เจดามาน (2560) ผู้นำในศตวรรษที่ 21 : ไทยแลนด์ 4.0 สิ่งที่ทำทลายความสามารถ คือ ความสามารถนำพาองค์กรของตนให้อยู่ในฐานะผู้นำการเปลี่ยนแปลงได้หรือไม่ ผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะมองเห็นการเปลี่ยนแปลงว่าเป็นโอกาส

5. การบริหารงานแบบประชาธิปไตย
6. การเป็นผู้ประสานงานในองค์กรให้เกิดการทำงานที่ราบรื่น
7. การประนีประนอม
8. การประชาสัมพันธ์
9. การประชาสัมพันธ์

ทักษะของภาวะผู้นำศตวรรษที่ 21

พรชัย เจดามาน (2560) ทักษะของภาวะผู้นำศตวรรษที่ 21 ที่จะประสบความสำเร็จ และเกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร ได้แก่

การสร้างทีมงานที่มีประสิทธิผลสูง

การสอนงาน

การใช้เทคโนโลยี

การแก้ปัญหา

การสร้างสัมพันธ์

การเรียนรู้การสอน

การวางแผน

การคิดเชิงสะท้อน

ความฉลาดทางอารมณ์

การกำกับการ ปฏิบัติงาน

การสื่อสารที่ดี

การบริหารที่ยืดหยุ่นและ

การสร้างสังคม

การตัดสินใจ

ปรับเปลี่ยนไปตามสถานการณ์

การกระตุ้นจิตใจ

การจัดการตนเอง

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงศตวรรษที่ ๒๑

แนวทาง

การวางแผน (Planning)

การจัดองค์กร (Organizing)

การบังคับบัญชา (Commanding)

การประสานงาน (Coordinating)

การควบคุม (Controlling)

การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์

การสร้างแรงบันดาลใจ

การกระตุ้นทางปัญญา

การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

การสร้างทีมงาน

กรณีศึกษา : ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

The screenshot shows the TechSauce website with the article title "Digital Transformation สร้างเรือเล็กกับดิจิทัล ถัดสปีดสู่เทคโนโลยีใหม่ๆ ในโลก Startup". The article features a photo of a man speaking at a podium with a microphone. The podium has a logo for "AddVentures by SCG" and a banner in the background partially visible with the text "Analyti" and "al Marke". The website header includes navigation links like NEWS, TECH & BIZ, THAI FIGHT COVID, EXEC INSIGHT, SUMMIT, CORP INNOV, SAUCY THOUGHTS, VIDEOS, PODCAST, and STARTUP. There are also social media sharing buttons for Facebook, Twitter, and LinkedIn on the left side of the article.

“ดร.จาชวั พาส” กล่าวในฐานะ Digital Transformation Director SCG ว่าบทบาทสำคัญของทีม Digital Transformation เปรียบเสมือนเรือเล็กที่ให้องค์กรปรับตัวเพื่อรับการเปลี่ยนแปลงในยุค Digital Disruption ได้อย่างรวดเร็ว โดยมีหนึ่งในภารกิจ คือ การทำ Startup ทั้งการร่วมมือกับภายนอก และการสร้าง Startup ภายในองค์กร ที่มากกว่า 95% ของ Startup ในวงการมีล้มเหลวระหว่างทาง แต่เขาเชื่อว่าการเรียนรู้และทำทุกวันให้ดีขึ้น เป็นสิ่งสำคัญที่จะช่วยให้กระบวนการและนวัตกรรมต่างๆ ขับเคลื่อนไปได้

“Digital Transformation ต้องเชื่อมโยงกับ Startup ผ่าน Corporate Venture ซึ่ง SCG ได้ตั้ง AddVentures ขึ้น เพื่อเป็นหน่วยงานเข้าไปสนับสนุนกลุ่ม SCG ต่างๆ รวมถึงการหาพันธมิตรทางธุรกิจ เพื่อนำนวัตกรรมต่างๆ มาแก้ปัญหาให้องค์กร ซึ่งปัจจุบันได้นำไปใช้แล้วกว่า 70 ตัว ตลอดจนการทำ Data Analytic และ Digital Marketing เพราะเราไม่จำเป็นต้องทำทุกอย่างขึ้นมาเอง แต่ต้องหาความร่วมมือใหม่ๆ เพื่อให้ทุกอย่างเร็วขึ้น

นอกจากนี้ SCG ยังทำ Internal Startup หรือสตาร์ทอัพภายในองค์กร ภายใต้โครงการ “Hatch-Walk-Fly” ด้วยแนวคิดที่เชื่อว่าไฉ่เดียวต่างๆ ของ Startup ซึ่งเป็นคนในองค์กรไม่ว่าใครก็ตามที่สนใจก็เหมือนไข่ที่เรามีหน้าที่ต้องฟักให้ออกมาเป็นลูกนก จนสามารถเดิน และบินได้ด้วยตัวเองในที่สุด”

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ปัทมาวดี วาปีเน (2555, หน้า 44 - 46) ได้ทำการศึกษาและทำวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน ตามการรับรู้ของครูผู้สอน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี และเพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน ตามการรับรู้ของครูผู้สอน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี โดยจำแนกตามวุฒิการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงานของครูผู้สอน

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ผลการวิจัยพบว่า

1. ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนด้านการมุ่งความสัมพันธ์เป็นรายคน ด้านการจูงใจด้านแรงดลใจ และด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญาอยู่ในระดับมาก ส่วนการใช้อิทธิพลด้านอุดมการณ์ อยู่ในระดับปานกลาง
2. ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน ตามการรับรู้ของครูผู้สอน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี จำแนกตามวุฒิการศึกษาพบว่าโดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ทุกด้านมีความแตกต่างกัน ด้านที่มีค่ามากที่สุดคือ การจูงใจด้านแรงดลใจ การมุ่งความสัมพันธ์เป็นรายคน การกระตุ้นการใช้ปัญญา และใช้อิทธิพลด้านอุดมการณ์ ตามลำดับ
3. ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน ตามการรับรู้ของครูผู้สอน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี จำแนกตามประสบการณ์การทำงานของครูผู้สอนพบว่า โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ทุกด้านมีความแตกต่างกัน ด้านที่มีค่ามากที่สุดคือ การจูงใจด้านแรงดลใจ การมุ่งความสัมพันธ์เป็นรายบุคคล การกระตุ้นการใช้ปัญญา และใช้อิทธิพลด้านอุดมการณ์ ตามลำดับ



Thank you