

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอกุยบุรี สังกัดสำนักเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์เขต 2

Transformational Leadership of Administrators in Kuibiri District Under Prachuapkhirikhan Primary Educational Service Area Office 2

พิริยะ รุ่งเรือง และ ชัยวัฒน์ ประสงค์สร้าง
Piriya Rungruang and Chaiwat Prasongsang

หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต วิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ จังหวัดนครปฐม 73170
Master of Education Program in Educational Administration, College of Innovation Management,
Rajamangala University of Technology Rattanakosin, Nakhon Pathom 73170

*To whom correspondence should be addressed. e-mail: oldermarker@gmail.com

Received: 30 September 2022, Revised: 22 January 2023, Accepted: 05 October 2023

บทคัดย่อ

งานวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอกุยบุรี และ 2) เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ในอำเภอกุยบุรี สังกัดสำนักเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์เขต 2 ตามความคิดเห็นของครู กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย จำนวน 134 คน ได้มาโดยการสุ่มแบบแบ่งชั้น จำแนกตามขนาดของโรงเรียนและประสบการณ์ในการทำงาน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือ แบบสอบถามจำนวนและแบบสัมภาษณ์จำนวน 2 ข้อ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าความถี่ ค่าคะแนนเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการหาความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของประชากร (One – Way ANOVA)

ผลการวิจัย พบว่า 1) ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในเขตอำเภอกุยบุรี โดยภาพรวมอยู่ในระดับ มาก 2) เปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอกุยบุรี สังกัดสำนักเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์เขต 2 ตามความคิดเห็นของครูจำแนกตามขนาดของโรงเรียนและประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีประสบการณ์การทำงานแตกต่างกันและขนาดของโรงเรียนแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงไม่แตกต่างกัน และกลุ่มตัวอย่างที่มีประสบการณ์การทำงานแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

คำสำคัญ : ผู้นำ ภาวะผู้นำ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

Abstract

The objectives of this research were 1) to study the level of transformational leadership of School Administrators in Kuiburi District. 2) to compare Transformational Leadership of School Administrators under Prachuapkhirikhan Primary Educational Service Area Office 2 following teacher opinions. The sample size consisted of 134 teachers, which were categorized by size of school and working experience. The instrument used to collect data in this study was a questionnaire and Interview form with 2 questions. The statistics used for data analysis were frequency, mean, and standard deviation, and One – Way ANOVA.

The results of the study were as follows : 1) transformational leadership of School Administrators under Prachuapkhirikhan Primary Educational Service Area Office 2 was at the high level and 2) the comparison of School Administrators under Prachuapkhirikhan Primary Educational Service Area Office 2 following teacher opinions, which were categorized by size of school and working experience by One – Way ANOVA analysis showed that teachers who had different working experience and size of school had different opinions with statistical not significance was at level .05

Keywords : Leader, Leadership, Transformational Leadership

บทนำ

ในยุคที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่อง การศึกษากลยุทธ์การพัฒนาภาวะผู้นำมีความสำคัญต่อผู้บริหารสถานศึกษาเป็นอย่างมาก เพราะการบริหารการศึกษาให้มีประสิทธิภาพและเจริญก้าวหน้าขึ้นต้องอาศัยความเป็นผู้นำของผู้บริหาร ผู้บริหารต้องรู้จักเรียนรู้และเข้าใจพื้นฐานของการเป็นผู้นำตั้งแต่เริ่มต้นจนก้าวไปสู่การเป็นผู้นำมืออาชีพและมีคุณภาพ นอกจากนี้ยังต้องตระหนักว่าภาวะผู้นำนั้นอาศัยปัจจัย 3 ปัจจัย คือ ผู้นำ ผู้ตาม และสถานการณ์ โดยผู้บริหารต้องรวบรวมอิทธิพลและอำนาจที่ตนเองมีและอำนาจจากหน้าที่ตำแหน่งที่ตนได้รับ เพื่อสร้างการเปลี่ยนแปลงให้บุคคลหรือกลุ่มบุคคลมีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมหรือโน้มน้าวจิตใจให้เกิดการคล้อยตาม ซึ่งจะส่งผลให้องค์กรประสบความสำเร็จ มีความก้าวหน้าและบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ บาส และ อโวลิโอ (Bass and Avolio : 1994) [1] ได้มีการกล่าวถึงภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงว่าเป็นผู้ที่สามารถทำให้ผู้ตามคล้อยตามตนเองได้ เป็นกระบวนการที่ผู้ตามให้ความเคารพต่อผู้นำ และสามารถเปลี่ยนแปลงและพัฒนาความสามารถและศักยภาพของผู้ร่วมงานและผู้ตามไปสู่ระดับที่สูงขึ้น ผู้นำจะชักนำความคิดให้ผู้ตามมองถึงความสำเร็จหรืออุดมการณ์เดียวกัน บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงประกอบด้วย 4 หัวข้อหลักคือ 1) การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ มีวิสัยทัศน์ มีความสามารถในการบริหารอารมณ์ และมีคุณธรรมจริยธรรม 2) การสร้างแรงบันดาลใจ เป็นการโน้มน้าวจิตใจให้เกิดแรงบันดาลใจในการทำงาน โดยแรงบันดาลใจที่เกิดขึ้นนั้นต้องเกิดขึ้นมาจากภายใน สร้างเจตคติทางบวกหรือคิดในทางบวก กระตุ้นให้ทีมหรือผู้ตามมีการทำงานที่สุขสันต์ 3) การกระตุ้นทางปัญญา เป็นการเร้าความสามารถของผู้ตามให้เกิดสิ่งใหม่อย่างสร้างสรรค์ เพิ่มการตระหนักรู้กับปัญหาที่เกิดขึ้นและให้มีการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ 4) คำนึงถึงความแตกต่างของบุคคลหรือคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล เป็นการเอาใจใส่ในความสามารถของแต่ละบุคคลและคำนึงถึงความแตกต่างของแต่ละบุคคล มีการสื่อสารที่ดี มีการเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ มีมิตรไมตรี มีการแนะนำและการมอบหมายงาน มีการพัฒนาบุคลากรและสนับสนุนการทำงานเพื่อให้บุคคลบรรลุเป้าหมายของตนเองและองค์กร

จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พร้อมกับเหตุผลดังกล่าว ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภออุบลูบุรี สังกัดสำนักเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์เขต 2 โดยข้อมูลที่ได้จากการวิจัยครั้งนี้จะเป็นข้อมูลเพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภออุบลูบุรี สังกัดสำนักเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 2 เพื่อให้เกิดประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภออุบลูบุรี สังกัดสำนักเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์เขต 2
2. เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ในอำเภออุบลูบุรี สังกัดสำนักเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์เขต 2 ตามความคิดเห็นของครูจำแนกตามขนาดของโรงเรียนและประสบการณ์ในการทำงาน

สมมติฐานการวิจัย

1. ครูในขนาดโรงเรียนแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาแตกต่างกัน
2. ครูที่มีประสบการณ์การทำงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาแตกต่างกัน

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาวิจัย เรื่องภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ในอำเภออุบลูบุรี สังกัดสำนักเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์เขต 2 เป็นการศึกษาเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ โดยผู้วิจัยมีวิธีการดำเนินการวิจัยตามขั้นตอนดังนี้

1. ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ได้แก่ ครูในสถานศึกษาในอำเภออุบลูบุรี สังกัดสำนักเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์เขต 2 จำนวน 215 คน จากโรงเรียนที่รับหน้าที่จัดการศึกษาระดับประถมศึกษาในเขตอำเภออุบลูบุรี จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ทั้งหมด 25 โรงเรียน

2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย จำนวน 134 คน ได้มาโดยการสุ่มแบบแบ่งชั้น จำแนกตามขนาดของโรงเรียนและประสบการณ์ในการทำงาน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การศึกษานี้เป็นวิจัยแบบผสมผสานการวิจัยเชิงปริมาณและการวิจัยเชิงคุณภาพโดยเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล มีดังนี้ แบบสอบถามจำนวน 36 ข้อ และแบบสัมภาษณ์จำนวน 2 ข้อ

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้นำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามมาวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป

1. วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามโดยการแจกแจงค่าความถี่และร้อยละ

2. วิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในเขตอำเภออุบลบุรีสังกัดสำนักเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 2 โดยหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

3. วิเคราะห์เปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูในอำเภออุบลบุรี สังกัดสำนักเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน และจำแนกตามขนาดของโรงเรียน โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-Way ANOVA)

สรุปผลการวิจัย

จากการศึกษาวิจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในเขตอำเภออุบลบุรีสังกัดสำนักเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์เขต 2 มีดังนี้

ตารางที่ 1 ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภออุบลบุรี สังกัดสำนักเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์เขต 2 มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	ค่าเฉลี่ย (\bar{X})	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ค่าระดับ
1. ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์	4.080	0.708	มาก
2. ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ	4.032	0.711	มาก
3. ด้านการกระตุ้นทางปัญญา	4.023	0.703	มาก
4. ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	4.008	0.720	มาก
โดยภาพรวม	4.036	0.710	มาก

จากตารางที่ 1 พบว่าระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในเขตอำเภออุบลบุรีสังกัดสำนักเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์เขต 2 มากที่สุด คือ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ มีค่าเฉลี่ยเป็น 4.080 หมายถึง มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับ มาก รองลงมาคือ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ มีค่าเฉลี่ยเป็น 4.032 หมายถึง มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับ มาก รองลงมาคือ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา มีค่าเฉลี่ยเป็น 4.023 หมายถึง มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับ มาก และน้อยที่สุด คือ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล มีค่าเฉลี่ยเป็น 4.008 หมายถึง มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับ มาก ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในเขตอำเภออุบลบุรีสังกัดสำนักเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 2 สรุปในภาพรวมมีค่าเฉลี่ย 4.036 หมายถึง มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับ มาก

ตารางที่ 2 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ในอำเภออุบลบุรี สังกัดสำนักเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 2 ตามความคิดเห็นของครูจำแนกตามขนาดของโรงเรียน

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	SS	DF	MS	F	Sig
ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์					
ระหว่างกลุ่ม	1.137	2	0.568	1.135	0.325
ภายในกลุ่ม	65.622	131	0.501		
ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ					
ระหว่างกลุ่ม	0.382	2	0.191	0.373	0.689
ภายในกลุ่ม	66.965	131	0.511		
ด้านการกระตุ้นทางปัญญา					
ระหว่างกลุ่ม	0.679	2	0.340	0.684	0.506
ภายในกลุ่ม	65.078	131	0.497		
ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล					
ระหว่างกลุ่ม	0.960	2	0.480	0.925	3.99
ภายในกลุ่ม	67.472	130	0.519		
โดยภาพรวม					
ระหว่างกลุ่ม	0.567	2	0.329	0.693	0.502
ภายในกลุ่ม	65.109	131	0.474		

จากตารางที่ 2 พบว่า ผลวิเคราะห์เปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ในอำเภอกุยบุรี สังกัดสำนักเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 2 โดยใช้สถิติวิเคราะห์ความแปรปรวนเปรียบเทียบรายคู่ แสดงให้เห็นว่ากลุ่มตัวอย่างที่ทำงานอยู่ในโรงเรียนที่ขนาดแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงโดยภาพรวมทั้ง 4 ด้านคือ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านกระตุ้นทางปัญญา และด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 3 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ในอำเภอกุยบุรี สังกัดสำนักเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์เขต 2 ตามความคิดเห็นของครูจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	SS	DF	MS	F	Sig
ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์					
ระหว่างกลุ่ม	0.207	2	1.104	2.240	0.111
ภายในกลุ่ม	64.551	131	0.493		
ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ					
ระหว่างกลุ่ม	2.088	2	1.044	2.096	0.127
ภายในกลุ่ม	65.259	131	0.498		
ด้านการกระตุ้นทางปัญญา					
ระหว่างกลุ่ม	1.772	2	0.886	1.814	0.167
ภายในกลุ่ม	63.986	131	0.488		
ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล					
ระหว่างกลุ่ม	0.1931	2	0.966	1.888	0.156
ภายในกลุ่ม	66.501	130	0.512		
โดยภาพรวม					
ระหว่างกลุ่ม	1.927	2	0.964	2.075	0.130
ภายในกลุ่ม	60.839	131	0.464		

จากตารางที่ 3 พบว่าผลวิเคราะห์เปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ในอำเภอกุยบุรี สังกัดสำนักเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 2 โดยใช้สถิติ Anova เปรียบเทียบรายคู่ แสดงให้เห็นว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีประสบการณ์การทำงานแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงโดยภาพรวมทั้ง 4 ด้านคือ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านกระตุ้นทางปัญญา และด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

อภิปรายผล

ผลการศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ในอำเภอกุยบุรี สังกัดสำนักเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 2 ผู้วิจัยจะกล่าวถึงประเด็นสำคัญและอภิปรายผลจากข้อค้นพบที่ได้จากการศึกษาวิจัยในครั้งนี้อย่างต่อไปนี้

1. ผลการศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ในอำเภอกุยบุรี สังกัดสำนักเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 2 รายด้านและภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยทั้ง 4 ด้านแล้วพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ รองลงมาคือด้านการสร้างแรงบันดาลใจ รองลงมาคือด้านการกระตุ้นทางปัญญา และน้อยที่สุดคือด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ กมลวรรณ เกษะนันท์ (2555) ที่ได้ศึกษา กลยุทธ์การพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารระดับกลางของโรงเรียนในเครือข่ายภาคนี้เขตปอด เดอ ชาร์ต ในประเทศไทย ซึ่งผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารระดับกลางฯ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก [2] และสอดคล้องกับงานวิจัยของ อีร์ศักดิ์ สารสมักร (2563) ที่ได้ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคการศึกษา 4.0 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 29 โดยมีวัตถุประสงค์การวิจัยคือ เพื่อศึกษาสภาพภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ในยุคการศึกษา 4.0 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 29 ซึ่งผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคการศึกษา 4.0 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 29 พบว่า โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก [3] และยังสอดคล้องกับ รัฐัญญา พรหมสร (2559) ที่ได้ศึกษา ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 โดยมีวัตถุประสงค์การวิจัย เพื่อศึกษาระดับภาวะ

ผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 ซึ่งผลการวิจัยพบว่าผู้บริหารสถานศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก [4] ผลการวิจัยที่สอดคล้องกันอาจเป็นเพราะ ผู้บริหารโรงเรียนในอำเภออุยบุรี สังกัดสำนักเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์เขต 2 เป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถในด้านต่างๆ เป็นผู้ที่สามารถปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกที่เป็นไปอย่างรวดเร็วและต่อเนื่อง และสามารถปฏิบัติตนให้เหมาะสมกับบทบาทหน้าที่ มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง สามารถใช้อำนาจหรือสร้างแรงจูงใจเพื่อปรับเปลี่ยนกระบวนการทำงานในโรงเรียนให้เป็นระบบ เปลี่ยนแปลงสนับสนุนให้ครูในโรงเรียนได้เกิดการรับรู้และความสำคัญของตนเอง สนับสนุนให้เกิดการพัฒนาตนเองไปในทางที่ดีขึ้น เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

2. ผลวิเคราะห์เปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ในอำเภออุยบุรี สังกัดสำนักเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์เขต 2 เปรียบเทียบรายคู่ แสดงให้เห็นว่ากลุ่มตัวอย่างที่ทำงานอยู่ในโรงเรียนที่ขนาดแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงโดยภาพรวมทั้ง 4 ด้านคือ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านกระตุ้นทางปัญญา และด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ไม่แตกต่างกัน ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชาญชัย ไชยคำภา (2551) ที่ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดหนองคายจำแนกตามขนาดของโรงเรียนพบว่าการเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนทั้ง ขนาดเล็ก ขนาดกลาง ขนาดใหญ่ มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงโดยภาพรวม ไม่แตกต่างกัน [5] และยังสอดคล้องกับฐิริธญา พรหมศร (2559) ได้ศึกษา ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 โดยมีวัตถุประสงค์การวิจัย เพื่อเปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 จำแนกตามวิทยฐานะ ประสบการณ์ในการบริหารสถานศึกษา และขนาดสถานศึกษา ซึ่งผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 ที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาที่มีขนาดแตกต่างกัน มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงโดยรวมและไม่แตกต่างกัน [4]

ผลการวิจัยที่สอดคล้องกันนี้อาจเป็นเพราะ โรงเรียนในอำเภออุยบุรีเป็นโรงเรียนขนาดกลางส่วนมากและบริบทของโรงเรียนมีความใกล้เคียงกัน จึงมีปัจจัยหลายอย่างคล้ายกันเช่น จำนวนครูในโรงเรียน วัสดุอุปกรณ์ที่ได้รับจัดสรร งบประมาณที่ได้รับ และอื่นๆ บวกกับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์เขต 2 มีการรวมกลุ่มของผู้บริหารโรงเรียนในแต่ละอำเภอเพื่อการจัดการพัฒนา การแลกเปลี่ยนการบริหาร แลกเปลี่ยนแนวคิดต่างๆ อีกทั้งสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์เขต 2 ยังมีนโยบายมุ่งเน้นการพัฒนาผู้บริหารในสังกัดให้ทันยุคทันสมัยอยู่ตลอด

3. ผลวิเคราะห์เปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ในอำเภออุยบุรี สังกัดสำนักเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์เขต 2 เปรียบเทียบรายคู่ แสดงให้เห็นว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีประสบการณ์การทำงานแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงโดยภาพรวมทั้ง 4 ด้าน คือ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านกระตุ้นทางปัญญา และด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งผลการวิจัยนี้ขัดแย้งกับ ธีรศักดิ์ สารสมศรี (2563) ได้ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคการศึกษา 4.0 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา เขต 29 โดยผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนเกี่ยวกับสภาพภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคการศึกษา 4.0 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา เขต 29 จำแนกตามตำแหน่ง วุฒิการศึกษา และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .01 [3] และยังไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ บุญมี กอบุญ (2548) ที่ได้ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสกลนคร เขต 3 ซึ่งผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสกลนคร เขต 3 เมื่อจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนโดยรวมไม่แตกต่างกัน [6] และยังไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ ศุภกิจ สานุสสัย (2546) ที่ได้ศึกษาถึงความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดขอนแก่น ตามความคิดเห็นของครูผู้สอน ซึ่งผลการวิจัยพบว่า ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน ตามความคิดเห็นของครูผู้สอน จำแนกตามประสบการณ์ในการสอนพบว่าครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการสอนต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนแตกต่างกัน [7]

ผลการวิจัยที่ไม่สอดคล้องนี้อาจเป็นผลมาจากผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภออุยบุรี สังกัดสำนักเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์เขต 2 ผู้บริหารมีการบริหารงานเป็นระบบ บริหารงานอย่างเท่าเทียมกัน ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างและปฏิบัติกับครูและบุคลากรในสถานศึกษาด้วยความเสมอภาค ไม่มีการแบ่งกลุ่มหรือแบ่งฝ่าย มีการอยู่ร่วมกันในสถานศึกษาอย่างเป็นกัลยาณมิตร มีน้ำใจ ไม่ตรีต่อกัน สามารถสร้างความรักใคร่ ความสามัคคีความปองดอง และความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันในสถานศึกษาของตนเองได้ และ

อาจเป็นเพราะครูและบุคลากรในสถานศึกษาในเขตอำเภอกุยบุรี สังกัดสำนักเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์เขต 2 มีประสบการณ์ทำงานที่ใกล้เคียงกัน หรือวัยใกล้เคียงจึงมีความคิดและทัศนคติใกล้เคียงกัน หรืออาจพบว่กกับการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนที่มีความเสมอต้นเสมอปลายมาโดยตลอด จึงทำให้เกิดความเท่าเทียมในสถานศึกษาในทุกมิติ

4. กลยุทธ์การพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ในอำเภอกุยบุรี สังกัดสำนักเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์เขต 2 ประกอบด้วย

4.1 กลยุทธ์ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์สามารถทำได้ดังนี้ 1) หน่วยงานต้นสังกัดของผู้บริหารสถานศึกษาจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมและพัฒนาด้านบุคลิกภาพของผู้บริหารให้เป็นผู้ที่มีความเชื่อมั่นในตนเอง 2) หน่วยงานต้นสังกัดของผู้บริหารสถานศึกษาจัดกิจกรรมส่งเสริมให้ผู้บริหารสถานศึกษามีความซื่อสัตย์สุจริต มีคุณธรรมจริยธรรม เหมาะกับการเป็นผู้บริหารที่ดี 3) หน่วยงานต้นสังกัดของผู้บริหารสถานศึกษาจัดกิจกรรมส่งเสริมให้ผู้บริหารปฏิบัติตนให้เป็นที่รักของผู้ใต้บังคับบัญชา มีน้ำใจไมตรี มีความเห็นอกเห็นใจต่อครูและบุคลากรในสถานศึกษา 4) หน่วยงานต้นสังกัดของผู้บริหารสถานศึกษาจัดโครงการติดตามให้ผู้บริหารได้แสดงออกถึงความยุติธรรมในการบริหาร เช่น การนำเสนอผลงานการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดปีการศึกษาละ 1 – 2 ครั้ง และ 5) หน่วยงานต้นสังกัดของผู้บริหารสถานศึกษาจัดโครงการที่ส่งเสริมให้ผู้บริหารเป็นผู้ที่มีจิตสาธารณะ เช่น การจัดอมรมจิตอาสาให้แก่ผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดหรือการประกวดโรงเรียนจิตอาสาดีเด่น เป็นต้น ผลการวิจัยพบว่า กลยุทธ์การพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนเรียนร่วมตามแนวคิดภาวะผู้นำที่ยั่งยืนเพื่อเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ มี 3 กลยุทธ์คือ 1) กลยุทธ์การเสริมสร้างผู้บริหารเพื่อการเรียนรู้ทางวิชาชีพของบุคลากรครูอย่างต่อเนื่อง 2) กลยุทธ์การพัฒนาผู้บริหารเพื่อการส่งเสริมภาวะผู้นำของบุคลากรครู 3) กลยุทธ์การพัฒนาผู้บริหารเพื่อการประสานความร่วมมือกับเครือข่ายภายนอก

4.2 กลยุทธ์ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ

กลยุทธ์การพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการสร้างแรงบันดาลใจสามารถทำได้ดังนี้ 1) พัฒนาทักษะของผู้บริหารในการกระตุ้นให้ครูและบุคลากรในสถานศึกษาให้มีความพร้อมในด้านการสื่อสาร ด้านทักษะภาษา 2) หน่วยงานต้นสังกัดของผู้บริหารสถานศึกษาจัดกิจกรรมที่พัฒนาส่งเสริมให้ผู้บริหารสถานศึกษามีความรู้ความสามารถในการสร้างวัฒนธรรมภายในองค์กร ให้สอดคล้องกับบริบทของสังคมและเหมาะสมลงตัวกับสถานศึกษานั้นๆ 3) หน่วยงานต้นสังกัดของผู้บริหารสถานศึกษาจัดกิจกรรมพัฒนาทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในการจูงใจครูและบุคลากรในสถานศึกษาให้ทำงานด้วยความเต็มใจและเต็มความสามารถ 4) หน่วยงานต้นสังกัดของผู้บริหารสถานศึกษาจัดกิจกรรมส่งเสริมผู้บริหารสถานศึกษาได้แสดงการปฏิบัติตนให้เป็นแบบอย่างที่ดีต่อครูและบุคลากรในสถานศึกษา และ 5) หน่วยงานต้นสังกัดของผู้บริหารสถานศึกษาจัดกิจกรรมให้ผู้บริหารสถานศึกษาได้พัฒนาความรู้และทักษะของผู้บริหารในการสร้างขวัญกำลังใจต่อครูและบุคลากรในสถานศึกษาที่ตนเองดูแล เช่น การจัดการอบรมเกี่ยวกับจิตวิทยาของมนุษย์หรือการบริหารงานสถานศึกษาโดยใช้จิตวิทยา เป็นต้น ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ ธิตา เมฆะวาท (2562) ที่ได้ศึกษากลยุทธ์การพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานศึกษาธิการภาค 9 ซึ่งผลการวิจัยพบว่ากลยุทธ์การพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษานั้น ประกอบด้วย 4 กลยุทธ์หลัก คือ 1) การสร้างวิสัยทัศน์ร่วม 2) การสร้างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ 3) การสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ และ 4) การสร้างสัมพันธ์ภาพระหว่างบุคคล [8]

4.3 กลยุทธ์ด้านการกระตุ้นทางปัญญา

กลยุทธ์การพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการกระตุ้นทางปัญญาสามารถทำได้ดังนี้ 1) หน่วยงานต้นสังกัดของผู้บริหารสถานศึกษาจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมให้ผู้บริหารสถานศึกษาได้พัฒนาทักษะในการกระตุ้นให้ผู้ใต้บังคับบัญชาให้ตระหนักถึงประโยชน์ขององค์กร มีการวิเคราะห์ข้อมูลต่างๆ เช่น การถอดบทเรียนหลังจากที่ได้ปฏิบัติกิจกรรมต่างที่โรงเรียนได้ดำเนินการ เพื่อหาจุดเด่นและจุดด้อยเพื่อในครั้งต่อไปจะได้มีการแก้ไขปัญหาและพัฒนาต่อไป 2) หน่วยงานต้นสังกัดของผู้บริหารสถานศึกษาจัดกิจกรรมส่งเสริมพัฒนาทักษะความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการกระตุ้นให้เกิดความรักใคร่กลมเกลียวในสถานศึกษา เช่น การส่งเสริมให้ผู้บริหารจัดกิจกรรมภายในสถานศึกษาที่เป็นกิจกรรมส่งเสริมความรักความสามัคคีในสถานศึกษา ซึ่งอาจจะกำหนดเป็นภาระที่ทุกโรงเรียนต้องทำในทุก ๆ ปี 3) หน่วยงานต้นสังกัดของผู้บริหารสถานศึกษาจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมและพัฒนาทักษะความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการกระตุ้นให้ครูและบุคลากรในสถานศึกษาให้เกิดการนำสิ่งใหม่ๆ มาประยุกต์ใช้ในองค์กร และ 4) หน่วยงานต้นสังกัดของผู้บริหารสถานศึกษาจัดกิจกรรมที่พัฒนาทักษะความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการกระตุ้นให้ครูและบุคลากรในสถานศึกษาให้ร่วมกันแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ ธีรศักดิ์ สารสมิตร (2563) ได้ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคการศึกษา 4.0 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขต 29 โดยมีวัตถุประสงค์การวิจัยคือ เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคการศึกษา 4.0 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขต 29 ซึ่งผลการวิจัยพบว่า แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขต 29 มีดังนี้ 1) ด้านการมีอิทธิพล

อย่างมีอุดมการณ์ผู้บริหารสถานศึกษา ควรยึดมั่นในอุดมการณ์ ตระหนักถึงบทบาทหน้าที่ของตนเอง พัฒนาความรู้ความสามารถ ทันทต่อการเปลี่ยนแปลงในยุค 4.0 มีคุณธรรม จริยธรรม และเป็นแบบอย่างที่ดี 2) ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ผู้บริหาร สถานศึกษาควรมีการสร้างแรงบันดาลใจเชิงบวก มีทักษะในการสื่อสารที่ดี เป็นที่ปรึกษาที่ดี เปิดโอกาสให้ครู ได้แสดงความคิดเห็น และแสดงความสามารถอย่างเต็มศักยภาพ 3) ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ผู้บริหาร สถานศึกษาควรมีความเข้าใจในสภาพการเปลี่ยนแปลงในยุคปัจจุบัน จนเกิดความเข้าใจในสภาพการปฏิบัติงานในยุคปัจจุบัน นำไปสู่การส่งเสริมให้ครูได้รับการพัฒนาให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงในทุกด้าน ส่งเสริมให้ครูได้มีการระดมสมอง แสดงความคิดเห็นในแนวทางการปฏิบัติงาน 4) ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ผู้บริหารสถานศึกษาควรวางตัวเป็นกลาง ให้ความสำคัญกับบุคลากรอย่างเท่าเทียมกัน มีความ เป็นประชาธิปไตย กำหนดบทบาทหน้าที่ได้อย่างชัดเจนเป็นระบบ ตรงกับความสามารถของบุคลากร [3]

4.4 ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

กลยุทธ์การพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล สามารถทำได้ดังนี้ 1) หน่วยงานต้นสังกัดของผู้บริหารสถานศึกษาจัดกิจกรรมที่ทำให้ผู้บริหารสถานศึกษาได้ฝึกใช้สติในการตัดสินใจในเรื่องต่างๆ 2) หน่วยงานต้นสังกัดของผู้บริหารสถานศึกษาต้องจัดกิจกรรมที่สนับสนุนให้ผู้บริหารได้หาวิธีการใหม่ๆ มาแก้ปัญหาสู่การพัฒนาทุก 1 ปี 3) ผู้บริหารต้องจัดกิจกรรมในสถานศึกษาที่ส่งเสริมหรือสนับสนุนความเป็นตัวของตัวเองของครูและบุคลากรในสถานศึกษา และสามารถคัดเลือกจุดเด่นของแต่ละคนเพื่อนำมาใช้ในการบริหารงานได้ และ 4) หน่วยงานต้นสังกัดของผู้บริหารสถานศึกษาจัดกิจกรรมที่แสดงออกถึงความเคารพสิทธิของผู้อื่น ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ อ้อยฤดี สันทร (2560) ที่ได้ศึกษากลยุทธ์การพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารเทศบาลนครในเขตจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือโดยการวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อนำเสนอกลยุทธ์การพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร โดยผลการวิจัยพบว่า กลยุทธ์การพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารเทศบาลนครในเขตจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ในกลยุทธ์ที่ 4 คือกลยุทธ์การพัฒนาพฤติกรรม การเปลี่ยนแปลงที่กำหนดเป็นตัวชี้วัดในการวัดผลลัพธ์ของงานและการประเมินผล โดย สร้างอิทธิพลเชิงอุดมการณ์ ให้ผู้บริหารต้องมีความซื่อสัตย์ ความยอมรับ ความรักดี ความนับถือ และคุณธรรม ขยายการจูงใจโดยแรงบันดาลใจด้วยการพัฒนาทักษะของผู้บริหารให้มีความสามารถในการสื่อสารการสร้างจิตวิญญาณที่มงาน สร้างการกระตุ้นทางปัญญา โดยใช้กระบวนการเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลงกรอบการมองปัญหาและเผชิญสถานการณ์ การกระตุ้นให้มีการคิดวิเคราะห์สังเคราะห์เพื่อแก้ปัญหาและพัฒนานวัตกรรมในองค์กร และสร้างการมุ่งพิจารณาปัจเจกบุคคล โดยให้ความเอาใจใส่เคารพและศรัทธาในศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ [9]

จากผลการวิจัยกลยุทธ์การพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ในอำเภออุบลราชธานี สังกัดสำนักเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานีเขต 2 ที่สอดคล้องกับนักวิจัยหลายท่านนั้น อาจเป็นผลจากการให้ความสำคัญต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกและสังคม ผู้บริหารสถานศึกษาต้องการให้สถานศึกษาของตนเองมีประสิทธิภาพ จึงมุ่งเน้นที่การพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษาและพัฒนาตนเองไปพร้อมๆ กัน ภายใต้การเปลี่ยนแปลงนี้ ผู้บริหารจำต้องมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเพื่อเป็นเครื่องมือในการนำพาสถานศึกษาของตนเองไปสู่จุดมุ่งหมายที่วางไว้

ข้อเสนอแนะ

1. การศึกษาวิจัยครั้งต่อไปควรมีการศึกษาเปรียบเทียบตัวแปรอื่นๆ เช่น เพศของผู้บริหารสถานศึกษา
2. ควรมีการเปรียบเทียบระหว่างกลุ่มสถานศึกษากับกลุ่มอื่นๆ
3. ควรมีการนำแนวคิด ทฤษฎีภาวะผู้นำอื่นมาศึกษาในพื้นที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานีเขต 2 เพิ่มเติม

เอกสารอ้างอิง

- [1] Bass, B.M & Avolio. Improving Organization Effectiveness Through Transformational Leadership. Thousand Oaks: Sage; 1994.
- [2] กมลวรรณ เกษมพันธ์. กลยุทธ์การพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารระดับกลางของโรงเรียนในเครือคณะภคินีเซนต์ปอล เดอ ชาร์ต ในประเทศไทย [วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรศึกษบัณฑิต]. กรุงเทพมหานคร: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย; 2555.
- [3] อธิศักดิ์ สารสมิตร. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคการศึกษา 4.0 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 29. การประชุมวิชาการและนำเสนอผลงานวิจัยระดับชาติราชธานีวิชาการ ครั้งที่ 5; 9 พฤษภาคม 2563; มหาวิทยาลัยราชธานี. จังหวัดอุบลราชธานี: 2563. 92 – 101.
- [4] วิริยญา พรหมศรี. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานีเขต 3 [วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต]. นครศรีธรรมราช: มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช; 2559.

- [5] ชาญชัย ไชยคำภา. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานองคาย[วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต]. อุตรธานี: มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรธานี; 2551.
- [6] บุญมี ก่อบุญ. ภาวะผู้นำเพื่อการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารวิชาการโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสกลนคร เขต 3[วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต]. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร; 2548.
- [7] ศุภกิจ สานุสัจย์. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดขอนแก่น[วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต]. เลย: มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย; 2546.
- [8] อธิดา เมฆะทัต. กลยุทธ์การพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานศึกษาธิการภาค 9[วิทยานิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต]. กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ; 2562
- [9] อ้อยฤดี สันทร. กลยุทธ์การพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารเทศบาลนครในเขตจังหวัด ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. [วิทยานิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต]. ปทุมธานี : มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ฯ ; 2560