

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนในเครือข่ายอำเภอ
บ้านดุงในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3
TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP OF INSTITUTION ADMINISTRATORS
AFFILIATED IN THE DISTRICT NETWORK BAN DUNG UDON THANI
PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 3

สุวพัท เสี่ยมภูเขียว¹ และอมรทิพย์ เจริญผล²
SUWAPHAT SIAMPHOOKIAW¹, AND AMORNTHIP CHAREONPHON²

Received: November 27, 2022

Revised: December 21, 2022

Accepted: May 11, 2023

บทคัดย่อ

การศึกษาวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ปัญหา และแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนในเครือข่ายอำเภอบ้านดุงตามความคิดเห็นของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 ประชากรที่ศึกษา จำนวน 7 โรงเรียน จำนวน 95 คน เครื่องมือการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ มีค่า IOC ระหว่าง 0.67–1.00 ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.91 สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ล่วงเบี่ยงเบนมาตรฐาน และวิเคราะห์เนื้อหา ผู้วิจัยพับผล ดังนี้ 1) ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน ภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2) ปัญหาที่มีค่าความถี่สูงสุดในแต่ละด้าน คือ ผู้บริหารยุคเก่าขาดแนวความคิดสร้างสรรค์ ขาดความมุ่งมั่นในการทำงาน เป็นต้น และ 3) แนวทางพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในแต่ละด้าน คือ 1) ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ควรมีความมุ่งมั่นในการทำงานให้เป็นแบบอย่างที่ดี ลดอุดมการณ์ของตนเอง และยอมรับความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชามากขึ้น 2) ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ควรสร้างเจตคติที่ดีต่อผู้ร่วมงาน โดยเป็นแบบอย่างที่ดีในการครองตน ครองคน และครองงาน ให้ความเสมอภาคแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาและสร้างแรงจูงใจในการทำงานเป็นทีม 3) ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ควรกระตุ้นให้ผู้ใต้บังคับบัญชา มีความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน และยกย่องชมเชยผู้ใต้บังคับบัญชาเมื่อทำผลงานให้กับสถานศึกษา ร่วมถึงการส่งเสริมให้มีความก้าวหน้าในอาชีพ 4) ด้านการคำนึงความเป็นปัจเจกบุคคล ผู้บริหารควรนิเทศ ติดตาม สอบถาม ให้ความใส่ใจ ดูแล ให้คำปรึกษาผู้ใต้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงาน รวมถึงการวางแผนเป็นกางลังในการทำงาน

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง, ผู้บริหารโรงเรียน

^{1,2} นักศึกษาและอาจารย์สาขาวิชาการบริหารศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชธานี,

Student and lecturer of Educational Administration Education Program Ratchathani University, Udonthani Campus

อีเมล: suwapatsiamphookiaw@gmail.com

ABSTRACT

This research study aimed to study the level of transformational leadership, problems, and ways to develop transformational leadership of school administrators in the Ban Dung district network according to teachers' opinions under Udon Thani Primary Educational Service Area Office, Region 3. The population The study consisted of 7 schools with 95 students. The research tools were questionnaires and interviews. The IOC values were between 0.67–1.00, and the reliability was 0.91. Statistics for data analysis were frequency, percentage, mean, standard deviation. And analyze the content. The researchers found the following results: 1) the level of transformational leadership of school administrators; The overall picture was high. 2) The problem with the highest frequency in each aspect was that the old executives needed more creativity. Lack of commitment to work, etc., and 3) Guidelines for developing transformational leadership of executives in each aspect, namely 1) Ideological influence Should be committed to work, make oneself a good role model. Reduce their ideology and accept the opinions of subordinates more. 2) Motivational aspect This Should create a good attitude towards co-workers. By being a good role model in self-dominance, people dominance, and job dominance, giving equality to subordinates, and motivating teamwork. 3) Intellectual stimulation. Should encourage associates to be creative in their work. And praise subordinates when doing work for the school, including promoting career advancement. 4) The aspect of individuality. Executives should supervise, follow up, inquire, pay attention, manage, and advise subordinates in their operations, including being neutral.

Keywords: Change leader, school administrators, change leadership

บทนำ

ในศตวรรษที่ 21 มีการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ มากมาย ทั้งด้านสังคม เศรษฐกิจ การเมือง สถา渥โรคระบาด รวมไปถึงการปกครองบริษัทจำนวนมากมีการเปลี่ยนแปลงภายในองค์กร ทั้งนี้เทคโนโลยีต่าง ๆ เข้ามาช่วยในการบริหารจัดการ รวมไปถึงการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมเดิมสู่วัฒนธรรมขององค์กรใหม่ ริเริ่มผู้นำองค์กรเป็นกลุ่มคนรุ่นใหม่มากขึ้น จึงถูกวัดด้วยความใหม่ลับเลื่อน เพื่อให้องค์กรสามารถดำเนินต่อไปข้างหน้าได้ ผู้นำองค์กรจึงควรมีภาวะผู้นำในการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อการรับมือสิ่งต่าง ๆ ที่จะเข้ามาเปลี่ยนแปลงองค์กรทั้งด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ การสื่อสาร และวัฒนธรรมองค์กรให้องค์กรพร้อมดำเนินการต่อไปข้างหน้าได้อย่างต่อเนื่อง ดังนั้นภาวะผู้นำในการเปลี่ยนแปลงจึงเป็นสิ่งจำเป็นต่อการพัฒนาองค์กรที่ผู้นำต้องตระหนักรึงความสำคัญเป็นอย่างมาก และต้องสามารถปฏิบัติให้ได้ทั้งผู้นำองค์กรบุคลากรและบุคคลที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับองค์กร และองค์กรจะประสบความสำเร็จได้นั้นจะต้องมีผู้นำที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีผลต่อประสิทธิภาพขององค์กร ผู้นำจะมีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงานและผู้ติดตามโดยเปลี่ยนแปลงความพยายามของผู้ร่วมงานและผู้ดูแลให้สูงขึ้นก้าวต่อความพยายามที่ดีกว่า (สุภาพร ภูมิ, 2559, หน้า 1-2) ซึ่งการบริหารจัดการจำเป็นต้องปรับเปลี่ยนสถานศึกษาให้เป็นองค์กรที่มีความคล่องตัว เพื่อตอบสนองต่อ

ความต้องการของสังคม ได้อย่างมีประสิทธิภาพ (รั้งนภา จันทร์ลี, 2562, หน้า 2) ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษา เป็นกลไกสำคัญที่จะทำให้การดำเนินงานของสถานศึกษามีประสิทธิภาพและสามารถบรรลุเป้าหมาย ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาในฐานะผู้นำจึงจำเป็นต้องปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการบริหารของตนเองให้เหมาะสมกับ การเป็นผู้นำในยุคปัจจุบัน ในการศึกษาเพื่อผลักดันการเปลี่ยนแปลงอย่างสร้างสรรค์ (ญาณี ชำสุวรรณ, 2560, หน้า 4)

ผู้บริหารยุคใหม่ต้องเป็นผู้บริหารมืออาชีพที่มีภาวะความเป็นผู้นำสูง จึงจะสามารถพาสถานศึกษา ฝ่าภัยกดดันที่เกิดขึ้นในขณะนี้ได้ (วีโว พนิจพงศ์ และคณะ, 2558, หน้า 185) ดังนั้น ผู้บริหารการศึกษาจึง จำเป็นต้องมีทักษะในการบริหารยุคใหม่ ที่มีอิทธิพลอยู่ในตำแหน่งหรือทำงานตามนโยบายที่ได้รับมอบหมาย เพื่อนำไปสู่การปฏิบัติงานที่ประสบความสำเร็จและองค์กรเกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพมากขึ้น (อัญวิทย์ ศรีจันทร์ และคณะ, 2559, หน้า 141) ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ต้องมีความรู้เชิงทฤษฎี มี ความสามารถ มีทักษะ และประสบการณ์ทางการบริหารการศึกษาให้มีความทันสมัยพร้อมปรับเปลี่ยนไป ตามยุคใหม่ (ชัยยนต์ เพพาน, 2559, หน้า 2) ซึ่งกระแสแห่งการเปลี่ยนแปลงทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และการศึกษาเป็นไปอย่างรวดเร็ว องค์กรจำเป็นต้องมีการปรับตัวและต้องอาศัยผู้บริหารที่มี คุณลักษณะของผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ต้องเตรียมความพร้อมสำหรับการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิด ขึ้นกับองค์กรในอนาคต เพื่อที่น่าพากองค์กรก้าวขึ้นสู่ความสำเร็จ และผู้นำต้องมีคุณลักษณะของภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลง มีความสามารถในการสร้างวิสัยทัคค์และการสื่อสารวิสัยทัคค์ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ รวมทั้งมีความสามารถในการสร้างแรงจูงใจให้ผู้ datum มีการคาดหวังในการทำงานได้สูงกว่าปกติ และทำงาน โดยเห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวมไม่เห็นแก่ประโยชน์ส่วนตน (สุวัฒน์ จุลสุวรรณ, 2562, หน้า 16)

สภาพปัจจุบันการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 จากผลการดำเนินงานที่ผ่านมา พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาส่วนใหญ่ยังไม่ให้ ความสนใจและขาดความเอาใจใส่ ไม่มีการถ่ายทอดให้บุคลากรในสถานศึกษาของตน ให้รับทราบถึง เป้าหมายและแผนกลยุทธ์ในการดำเนินงาน ส่งผลให้ผลลัพธ์ที่ทางการเรียนของนักเรียน ยังไม่บรรลุ เป้าหมาย การช่วยเหลือระบบดูแลนักเรียน ปรับไม่ทันกระแสความเปลี่ยนแปลงทางสังคม ทำให้เกิดช่องว่าง ระหว่างครูและนักเรียนอย่างรวดเร็ว และมีแนวโน้มเพิ่มมากขึ้น การร่วมมือบริหารจัดการศึกษาการมีส่วน ร่วมระหว่างโรงเรียนกับชุมชนยังมีน้อย กระบวนการจัดการเรียนรู้ยังมีความล้าหลัง ขาดสื่อสนับสนุน ที่ทันสมัย ขาดภาษาอังกฤษเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3, 2564, หน้า 6)

จากความสำคัญและปัจจุบันดังกล่าวข้างต้น จึงทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจศึกษาภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนในเครือข่ายข้ามอำเภอ ในการปรับเปลี่ยนแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ของผู้บริหารโรงเรียนให้สามารถพัฒนาตนเอง และพัฒนาสถานศึกษาให้เหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงเพื่อ ประโยชน์สูงสุดต่อการพัฒนาการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 ต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนในเครือข่ายข้ามอำเภอ ดัง ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3

2. เพื่อศึกษาปัญหาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนในเครือข่ายอำเภอบ้านดุง ลังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3

3. เพื่อศึกษาแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนในเครือข่าย อำเภอบ้านดุง ในลังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3

กรอบแนวคิดของการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ (Bass and Avolio, 1994, P. 120) 4 ด้าน ได้แก่ 1) การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ 2) การสร้างแรงบันดาลใจ 3) การกระตุ้น ทางปัญญา 4) การคำนึงความเป็นปัจเจกบุคคล มากำหนดเป็นกรอบแนวคิดของการวิจัย ดังภาพที่ 1

ตัวแปรที่ศึกษา

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

- การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์
- การสร้างแรงบันดาลใจ
- การกระตุ้นทางปัญญา
- การคำนึงความเป็นปัจเจกบุคคล

ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดของการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ เป็นวิจัยเชิงปริมาณมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำ ปัญหา และแนวทาง พัฒนาผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนในเครือข่ายอำเภอบ้านดุงตามความคิดเห็นของครูในลังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 มีรายละเอียดดังนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากรที่ศึกษา คือ ครูโรงเรียนในเครือข่ายอำเภอบ้านดุง ในลังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 จำแนกเป็น ข้าราชการครู จำนวน 67 คน ครูผู้ช่วย จำนวน 9 คน พนักงานราชการ (ครุ) จำนวน 2 คน พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้ช่วยครุ) จำนวน 8 คน และลูกจ้างชั่วคราว จำนวน 9 คน รวมทั้งสิ้น จำนวน 95 คน

2. กลุ่มตัวอย่าง คือ ครูของโรงเรียนในเครือข่ายอำเภอบ้านดุง ในลังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 จำแนกเป็น ข้าราชการครู จำนวน 67 คน ครูผู้ช่วย จำนวน 9 คน พนักงานราชการ (ครุ) จำนวน 2 คน พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้ช่วยครุ) จำนวน 8 คน และลูกจ้างชั่วคราว จำนวน 9 คน รวมทั้งสิ้น จำนวน 95 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามที่สร้างขึ้นจากการศึกษา เอกสารงานวิจัย และแนวคิดที่เกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ซึ่งมีจำนวน 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งเป็นสำรวจรายการ (Checklist) มีจำนวน 3 ข้อ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร โรงเรียน 4 ด้าน เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด จำนวน 40 ข้อ

ตอนที่ 3 แบบสอบถามปลายเปิดเกี่ยวกับปัญหาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร โรงเรียนในเครือข่ายอำเภอบ้านดุง ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประมาณศึกษาอุดรธานี เขต 3

ตอนที่ 4 แบบสอบถามปลายเปิดเกี่ยวกับแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนในเครือข่ายอำเภอบ้านดุง ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประมาณศึกษาอุดรธานี เขต 3

นำแบบสอบถามที่ได้แก้ไขปรับปรุงเนื้อหาและภาษา ไปทดลอง (try-out) เพื่อหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ตามวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลfa (Alpha-coefficient) ของครอนบาก (Cronbach) กับครู โรงเรียนเครือข่ายอำเภอบ้านดุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประมาณศึกษาอุดรธานี เขต 3 จำนวน 30 คน ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.91

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ใช้แบบสอบถามจำนวน 95 ฉบับ และติดตามรับแบบสอบถามคืนด้วยตนเอง ได้รับแบบสอบถามกลับคืนจำนวน 95 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 ผู้วิจัยนำไปดำเนินการตรวจสอบความถูกต้อง สมบูรณ์ของแบบสอบถามแล้วนำไปดำเนินการวิเคราะห์หาค่าทางสถิติต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนเครือข่ายอำเภอบ้านดุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประมาณศึกษาอุดรธานี เขต 3 ผู้วิจัยได้ทำการศึกษา และนำแบบสอบถามไปใช้รับกกลุ่มตัวอย่างแล้วนำข้อมูลมาทำการวิเคราะห์หาค่าทางสถิติต่อไป ดังนี้

1. ตรวจสอบความถูกต้องแบบสอบถามที่ได้รับคืน จำนวน 95 ฉบับ ข้อมูลครบถ้วนสมบูรณ์ทุกฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

2. ข้อมูลเกี่ยวกับข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งเป็นแบบสำรวจรายการ (Checklist) วิเคราะห์โดยการหาค่าความถี่ และร้อยละ

3. ความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนในเครือข่ายอำเภอบ้านดุงตามความคิดของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประมาณศึกษาอุดรธานี เขต 3 เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด

ผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนในเครือข่าย อำเภอบ้านดุงสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 โดยนำข้อมูลที่ได้รับจากการตอบสอบถามมาหาค่าเฉลี่ย (μ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (α) แล้วนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลของผู้ตอบแบบสอบถามในรูปตารางและบรรยายประกอบ ดังตาราง 1

ตาราง 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนในเครือข่าย อำเภอบ้านดุงในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 ในภาพรวมและรายด้าน

| ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง | μ | α | ความหมาย |
|-------------------------------------|-------|----------|----------|
| 1. ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ | 4.06 | 0.56 | มาก |
| 2. ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ | 4.08 | 0.61 | มาก |
| 3. ด้านการกระตุ้นทางปัญญา | 4.20 | 0.47 | มาก |
| 4. ด้านคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล | 3.97 | 0.48 | มาก |
| โดยรวม | 4.10 | 0.56 | มาก |

จากตาราง 1 พบว่า ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนในเครือข่ายอำเภอบ้านดุงตามความคิดเห็นของครุในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.10$, $\alpha = 0.56$) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ($\mu = 4.20$, $\alpha = 0.47$) รองลงมาคือ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ($\mu = 4.08$, $\alpha = 0.61$) และด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ($\mu = 4.06$, $\alpha = 0.56$) ด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ($\mu = 3.97$, $\alpha = 0.48$)

ปัญหาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนในเครือข่ายอำเภอบ้านดุงในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 เรียงลำดับจากปัญหาที่มีค่าความถี่มากไปหาน้อยในแต่ละด้าน ดังนี้

1. ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ปัญหาคือ ผู้บริหารยุคเก่าขาดแนวความคิดสร้างสรรค์ จำนวน และผู้บริหารยึดมั่นอุดมการณ์ของตนเองมากเกินไป ตามลำดับ

2. ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ปัญหาคือ ผู้บริหารรุ่นเก่าขาดความมุ่งมั่นในการทำงาน ผู้บริหารขาดการยกย่องชมเชยผู้อื่นบังคับบัญชาเมื่อทำผลงานให้กับสถานศึกษา และผู้บริหารขาดการเป็นแบบอย่างที่ดีในการครองตน ครองคน และครองงาน ตามลำดับ

3. ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ปัญหาคือ ผู้บริหารขาดการประชุมชี้แจงให้ผู้ร่วมงานทราบถึงปัญหาที่สถานศึกษาประสบอยู่ และผู้บริหารขาดส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานให้มีความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ตามลำดับ

4. ด้านการดำเนินความเป็นปัจเจกบุคคล ปัญหาคือ ผู้บริหารชอบหมายงานไม่ตรงกับความรู้ ความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน และผู้บริหารขาดการวางแผนเป็นกลางทำให้ตั้งคับบัญชาขาดความเชื่อถือ ตามลำดับ

แนวทางพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนในเครือข่ายอำเภอสังค狐ล สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 เรียงลำดับจากค่าความถี่มากไปน้อยในแต่ละตัวที่

1. ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ แนวทางพัฒนา คือ มีวิสัยทัคค์ที่ชัดเจนและกว้างไกล ไม่ล้าหลังทันต่ออุดมสมัยที่มีการเปลี่ยนแปลง และเป็นผู้นำด้านการปฏิบัติและเป็นแบบอย่างที่ดี ตามลำดับ

2. ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ แนวทางพัฒนา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีสร้างแรงบันดาลใจเชิงบวกมากกว่าการสร้างแรงบันดาลใจเชิงลบ เช่น การชมเชยเมื่อปฏิบัติหน้าที่ประสบผลสำเร็จ และผู้บริหารควรสร้างแรงจูงใจในการทำงานโดยใช้วิธีการสร้างความเป็นมิตร ตามลำดับ

3. ด้านการกระตุนทางปัญญา แนวทางพัฒนา คือ สนับสนุนให้ครูได้รับการพัฒนาตนเองในด้านวิชาชีพของครู เช่น การอบรม สมมนา การศึกษาดูงาน และเปลี่ยนประสบการณ์ภายใน องค์กรและภายนอกองค์กร และมีการแสดงความคิดเห็นอย่างตรงไปตรงมาเพื่อหาแนวทางในการปฏิบัติงานที่เหมาะสม ตามลำดับ

4. ด้านการดำเนินความเป็นปัจเจกบุคคล แนวทางพัฒนา คือ ผู้บริหารควรแนะนำทางให้บุคลากรแต่ละคนได้พัฒนาตนเองตามตักษ์ภาพ และผู้บริหารสถานศึกษาควรวางแผนตัวเป็นกลางให้ความสำคัญกับผู้ใต้บังคับบัญชาเท่าเทียมกัน ตามลำดับ

การอภิปรายผล

จากการวิจัย ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนในเครือข่ายอำเภอสังค狐ล สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 สามารถอภิปรายผลได้ตามดังนี้

1. ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนในเครือข่ายอำเภอสังค狐ล สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านการกระตุนทางปัญญา ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชารู้สึกภาคภูมิใจ ยอมรับ ศรัทธา ไว้วางใจอย่างยึดถือเป็นแบบอย่าง มีความสามารถในการมองการณ์ไกล มีวิสัยทัคค์และถ่ายทอดวิสัยทัคค์ไปยังผู้ร่วมงานให้มุ่งมั่น ทุ่มเท ปฏิบัติงานจนบรรลุเป้าหมายต่าง ๆ ได้ ซึ่งผู้บริหารอาจใช้ถ้อยคำให้กำลังใจกระตุ้นโน้มน้าวจิตใจให้บุคลากรเกิดความกระตือรือร้นในการทำงาน เกิดความเชื่อมั่นและภาคภูมิใจในการทำงาน ยอมเปลี่ยนแปลงจากการทำงานเพื่อตนเองเพื่อประโยชน์ของส่วนรวม ยอดคล่องกับผลการงานวิจัยของรศ.ศักดิ์ ประจง (2556, หน้า 67-70) ได้วิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มโรงเรียนมิตรภาพ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 1 พบว่า ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูในกลุ่มโรงเรียนมิตรภาพ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 1 ภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ยอดคล่องกับผลการวิจัยของสุมนทา ทาญูโก (2556, หน้า 111-119) ได้วิจัยเรื่องภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดปัตตานี พบร่วม ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดปัตตานี ระดับภาวะผู้นำการ

เปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ภาพรวมอยู่ในระดับมาก สดคดล้องกับผลการวิจัยของ พนัชกร พองาม (2558, หน้า 78-79) ได้วิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา: กรณีศึกษาโรงเรียนบ้าน หนอง "พัฒนาภูกูล" พบว่า โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และสดคดล้องกับผลการวิจัยของนภินทร์ เดช สะท้าน (2557, หน้า 90-92) ได้วิจัยเรื่องภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัลลิณฑ์ เขต 3 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สถานศึกษา โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก สดคดล้องกับผลการวิจัยของจิราพร สามัญ (2558, หน้า 69-73) ได้วิจัยเรื่องภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จังหวัดจันทบุรี ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จังหวัดจันทบุรี โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก และสดคดล้องกับผลการวิจัยของรุ่งนภา จันทร์ลี (2562, หน้า 88) ได้วิจัยเรื่องภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดย เรียงลำดับจากมากไปน้อยดังนี้ 1) ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ 2) ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ 3) ด้านการ สร้างวิสัยทัคค์ 4) ด้านการกระตุ้นทางปัญญา และด้านการคำนึงถึงความเป็นเอกบุคคล

เมื่อพิจารณารายด้านสามารถภูมิปัญญา แลดูด้านการคำนึงถึงความเป็นเอกบุคคล

1.1 ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ปฏิบัติตามให้ผู้ร่วมงานไว้วางใจ เคราะห์ครับ tha และพร้อมที่จะเปลี่ยนแปลง รองลงมาคือ บริหารงานโดย คำนึงถึงผลประโยชน์ของหน่วยงาน และยึดหลักคุณธรรมจริยธรรมประกอบพิจารณาการตัดสินใจ ข้อที่มี ค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ มีความมุ่งมั่นในการทำงาน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารเป็นผู้ที่มีการพัฒนาตนเอง อย่างต่อเนื่องมีอุดมการณ์ในการทำงาน มีความสามารถในการโน้มน้าวให้ผู้อื่นในการทำงานให้บรรลุตาม เป้าหมาย ประพฤติปฏิบัติตามเป็นแบบอย่างที่ดีเป็นที่ยอมรับของผู้ร่วมงานสดคดล้องกับผลการวิจัยของ วีรศักดิ์ ประจง (2556, หน้า 67-70) ได้วิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาใน กลุ่มโรงเรียนมิตรภาพ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 1 ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้บริหารเน้นย้ำให้ผู้ร่วมงานเกิดจิตสำนึกในการทุ่มเทต่อการปฏิบัติภารกิจ ร่วมกัน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ผู้บริหารผู้ดูแลและแสดงให้ผู้ร่วมงานเห็นว่าความไว้วางใจซึ่งกันและกัน สามารถสร้างบรรยักษณ์ที่ดีในการทำงานได้ และผู้ร่วมงานนั้นก็ไว้วางใจซึ่งกันและกัน ในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

1.2 ด้านสร้างแรงบันดาลใจ ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ให้ กำลังใจผู้ร่วมงานอย่างเสมอภาคและต่อเนื่อง รองลงมาคือ มีแผนการพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน ให้กับผู้ร่วมงานและสร้างเจตคติที่ดีต่อผู้ร่วมงาน ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ให้ผู้ร่วมงานมีส่วนร่วมในการ กำหนดวิสัยทัคค์พัฒนาธุรกิจของสถานศึกษา ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารใช้ภาวะผู้นำให้อย่างเหมาะสมและ เป็นไปตามบทบาทหน้าที่ของผู้บริหารที่ส่งผลให้เกิดความล้าเร็วของการดำเนินงานภายในสถานศึกษาได้ อย่างชัดเจน อีกทั้งผู้บริหารประพฤติตามให้เกิดแรงบันดาลใจกับผู้ดูแล แสดงความเชื่อมั่นให้เห็นถึงความ ตั้งใจที่จะบรรลุเป้าหมาย ส่งเสริมความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีเหตุผลเห็นความสำคัญของผู้ร่วมงาน โน้มน้าว

จึงใช้บุคลากรในการปฏิบัติงาน และให้บุคลากรที่มีความเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จของงานเกิดความร่วมมือร่วมใจกันในการปฏิบัติหน้าที่ให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ ลดอคลล้องกับผลการวิจัยของสุนัณทาทายุโก (2556, หน้า 111-119) ได้วิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดปัตตานี พบว่า ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก โดยข้อผู้บริหารแสดงให้เห็นถึงความตั้งใจอย่างแน่แน่ที่จะปฏิบัติงานให้สำเร็จตามที่กำหนดให้มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ผู้บริหารมีความกระตือรือร้นในการทำงาน และผู้บริหารสร้างเจตคติที่ดีต่อเพื่อนร่วมงานทุกรายระดับ และผู้บริหารมองการณ์ไกลถึงความเป็นไปได้ใหม่ ๆ ที่ท้าทาย และผู้บริหารแสดงให้เห็นถึงภาคผนวกที่น่าสนใจอย่างชัดเจน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ตามลำดับ ลดอคลล้องกับผลการวิจัยของวีรศักดิ์ ประจง (2556, หน้า 67-70) ได้วิจัยเรื่องภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มโรงเรียนมิตรภาพ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 1 ด้านสร้างแรงบันดาลใจภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้บริหารแสดงให้เห็นถึงความตั้งใจอย่างแน่แน่ที่จะทำงานให้สำเร็จตามที่กำหนดมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ผู้บริหารให้ความเชื่อมั่นในตัวผู้ร่วมงานว่าจะสามารถทำงานที่มอบหมายได้สำเร็จ และผู้บริหารทำให้ผู้ร่วมงานเกิดความสนใจที่จะต้นค่าวิธีการใหม่ ๆ ในการทำงานให้เกิดความสำเร็จมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

1.3 ด้านการกระตุนทางปัญญา ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาซึ่งให้ผู้ร่วมงานหาจุดเด่นจุดด้อยของสถานศึกษาเพื่อการพัฒนางาน รองลงมาคือ ผู้บริหารสถานศึกษาวิเคราะห์สาเหตุของปัญหาในการทำงานโดยใช้ข้อมูล และผู้บริหารสถานศึกษาสร้างบรรยากาศในที่ทำงานให้เอื้อต่อการคิดและแก้ปัญหา ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ กระตุนให้ผู้ร่วมงานคิด สร้างสรรค์ในการทำงาน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารกระตุนให้ผู้ร่วมงานตระหนักรถึงปัญหา และส่งเสริมความสามารถในการแก้ปัญหาของผู้ร่วมงาน กระตุนให้ผู้ร่วมงานเกิดความสนใจร่วมกัน แล้วพยายามหาข้อสรุปใหม่ที่ดีกว่าเดิมในการแก้ปัญหาเก่าที่เกิดขึ้น และบอกให้ผู้ร่วมงานรู้ว่าปัญหาที่โรงเรียนกำลังเผชิญอยู่คืออะไร บอกถึงจุดอ่อนที่ไม่สามารถพัฒนางานและพัฒนาโรงเรียนได้ ลดอคลล้องกับแนวคิดของแบส (Bass, 1985) ที่ว่าการกระตุนการใช้ปัญญาเป็นการกระตุนความคิดสร้างสรรค์หาวิธีการใหม่ ๆ ในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ โดยใช้ความคิดในการป้องกันปัญหามากกว่าการแก้ไขปัญหา ใช้ความคิดในการวิเคราะห์การตีความและการประเมินผล ลดอคลล้องกับผลการวิจัยของสุนัณทาทายุโก (2556, หน้า 111-119) ได้วิจัยเรื่องภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดปัตตานี พบว่า ด้านการกระตุนทางปัญญา ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก โดยข้อผู้บริหารสนับสนุนให้มีการคิดแก้ปัญหา ด้วยวิธีการใหม่ ๆ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ผู้บริหารส่งเสริมให้ผู้ใต้บังคับบัญชาคิดแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ และผู้บริหารส่งเสริมให้ผู้ใต้บังคับบัญชาใช้เหตุผลและยอมรับความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงานในการแก้ปัญหา ร่วมกัน และผู้บริหารสามารถบุปปัญหาหรือตั้งสมมติฐานของปัญหาเพื่อแก้ปัญหาได้ถูกต้อง มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ตามลำดับ และลดอคลล้องกับผลการวิจัยของวีรศักดิ์ ประจง (2556, หน้า 67-70) ได้วิจัยเรื่องภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มโรงเรียนมิตรภาพ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ประณณ์ศึกษาฯ เขต 1 ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ด้านการกระตุนทางปัญญา ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานมีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นและตัดสินใจในการหาวิธีป้องกันและแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น มี ค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ผู้บริหารแจ้งให้ผู้ร่วมงานทราบถึงปัญหาที่หน่วยงานกำลังประสบอยู่ และผู้บริหารใช้วิธีการตั้งคำถามเพื่อนำไปสู่การมีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นของผู้ร่วมงานมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

2. ปัญหาเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนในเครือข่ายอำเภอป้านคุง ลังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

2.1 ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ปัจจุบันได้ผู้บุรุษฯ นำความคิดสร้างสรรค์ และผู้บุรุษฯ มีมั่นคงด้วยการนั่งลงและฟังความคิดเห็นของคนอื่นๆ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บุรุษฯ สถานศึกษามีเป้าหมายให้บุคคลการได้แสดงผลงานตามศักยภาพของแต่ละบุคคล โดยการตั้งให้ผู้ร่วมงานมีความมุ่งมั่นที่จะทำงานให้บรรลุเป้าหมาย โดยมีผู้บุรุษฯ เป็นตัวอย่างที่ดีให้ให้ครูมีกำลังใจในการทำงานและพร้อมจะทุ่มเทกำลังกายและกำลังใจให้กับงานที่ผู้บุรุษฯ มอบหมายอย่างเต็มกำลังความสามารถ สอดคล้องกับผลการวิจัยของวีรศักดิ์ ประจง (2556, หน้า 67-70) ได้วิจัยเรื่องภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บุรุษฯ สถานศึกษาในกลุ่มโรงเรียนมีติวภาพ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 1 พบร่วมกับ ผู้บุรุษฯ ที่มีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ดีอี ผู้บุรุษฯ โรงเรียนขนาดวิถีทัศน์ในการทำงาน และผู้บุรุษฯ เส่งเห็นประโยชน์ส่วนตนมากกว่าประโยชน์ส่วนรวม

2.2 ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ปัญหาคือ ผู้บริหารรุ่นเก่าขาดความมุ่งมั่นในการทำงาน ผู้บริหารขาดการยกย่องชุมชนเชยญผู้เดี่ยวนับบัญชา เมื่อทำผลงานให้กับสถานศึกษา และผู้บริหารขาดการเป็นแบบอย่างที่ดีในการครองตน ครองคน และครองงาน ตามลำดับ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารขาดแสดงให้เห็นว่าเป็นผู้ที่มีความสามารถในการบริหารงานแสดงเบ้าหมายที่ชัดเจนในการทำงานและกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานอุทิศตนทำงานเพื่อประโยชน์ของส่วนรวมทำให้ผู้ร่วมงานนับถือ ผูกพัน เกิดความจงรักภักดีเพื่อให้งานสำเร็จทำให้ผู้ร่วมงานรู้สึกว่าตนเองมีคุณค่าอย่างปฏิบัติตามให้สำเร็จตามความคาดหวังขององค์กร

สมุดคลิล้องกับผลการวิจัยของวีรศักดิ์ ประจง (2556, หน้า 67-70) ได้วิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มโรงเรียนมิตรภาพ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 1 พบร่วมกับ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษายะลา ที่มีความเชื่อมั่นต่อผู้ร่วมงาน เพียงบางคน/ไม่กระดาย งาน และควรให้ข่าวณและกำลังใจให้กับครู

2.3 ด้านการกระตุนทางปัญญา ปัญหาคือ ผู้บริหารขาดการประชุมซึ่งให้ผู้ร่วมงานทราบถึงปัญหาที่สถานศึกษาประสบอยู่ และผู้บริหารขาดสิ่งเสริมให้ผู้ร่วมงานให้มีความก้าวหน้าในหน้าที่การทำงาน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารขาดการส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีเพื่อการพัฒนาตนเองและสามารถนำมายังในการทำงานร่วมกับกับผู้อื่นแบบเป็นทีมเพื่อการทำงานที่มีประสิทธิภาพและบรรลุ เป้าหมายที่วางแผนไว้ ร่วมกัน สนับสนุนความคิดริเริ่มใหม่ ๆ เปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานมีส่วนร่วมในการ ตัดสินใจแก้ปัญหา มีการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ สอดคล้องกับผลการวิจัยของวีรศักดิ์ ประจง (2556, หน้า 67-70) ได้วิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มโรงเรียนมีติวภพ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประชุมตีความยละเอียด 1 พบว่า ด้านการกระตุนทางปัญญา ผู้บริหารสถานศึกษา ไม่มีการประชุมวางแผนร่วมกันในการทำงาน ไม่เปิดโอกาสให้ครุและคงความคิดเห็น และตัดสินใจแก้ปัญหาด้วยการใช้อำนาจในการบริหาร

2.4 ด้านการดำเนินความเป็นปัจเจกบุคคล ปัญหาคือ ผู้บริหารมอบหมายงานไม่ตรงกับความต้องการของผู้ปฏิบัติงาน และผู้บริหารขาดการวางแผนเป็นกล่างทำให้ได้บังคับบัญชาด้วยความเชื่อถือ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารขาดการคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล ซึ่งไม่ใช่เพียงการยอมรับความต้องการของผู้ดูแลเท่านั้นแต่ยังช่วยปลูกเร้า กระตุ้น สนับสนุนและยกระดับความต้องการเหล่านั้นให้สูงขึ้น ผู้บริหารยังต้องมีความพยายามที่จะต้องพัฒนาประสบการณ์ของผู้ดูแลให้ไปไกลกว่าเดิม เช่นการมอบหมายงานที่ท้าทายให้เพิ่มความรับผิดชอบที่มากขึ้น ลดความลังเลกับผลการวิจัยของวีรศักดิ์ ประจุ (2556, หน้า 67-70) ได้วิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มโรงเรียนมิตรภาพ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 1 พบว่า ด้านการดำเนินความเป็นปัจเจกบุคคลผู้บริหารสถานศึกษาใช้คำนاعةเต็ดขาด ในการสั่งการ/บริหารงาน/ตัดสินใจ และมักจะเร่งรัดให้ครุทำงาให้สำเร็จตามนโยบายในทันที

3. แนวทางพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนในเครือข่ายฯมาอีกบ้านดุง ลังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 สามารถยกย่องผลได้ดังนี้

3.1 ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ เรียงลำดับจากปัญหาที่มีค่าความถี่มากไปน้อย ดังนี้ มีวิสัยทัคค์ที่ชัดเจนและกว้างไกล ไม่ล้าหลังทันต่ออุดมการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลง และเป็นผู้นำด้านการปฏิบัติและเป็นแบบอย่างที่ดี หันเนื้อหาเป็นเพราะผู้บริหารขาดความมุ่งมั่นทุ่มเทในการปฏิบัติงานร่วมกับบุคลากรเพื่อให้ปฏิบัติตามที่ได้บรรลุเป้าหมาย มีความชัดเจน รวมถึงประพฤติตามเป็นแบบอย่างที่ดี สดอคดล้องกับผลการวิจัยของธีรศักดิ์ สารสมัคร (2564, หน้า 3-9) ภาระผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในยุคการศึกษา 4.0 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 29 พบว่า แนวทางพัฒนาภาระผู้นำการเปลี่ยนแปลง คือ ผู้บริหารสถานศึกษาควรยึดมั่นในอุดมการณ์มุ่งพัฒนาผู้เรียนเป็นหลัก มีความรู้คู่คุณธรรม มีความเที่ยงธรรม มีความหนักแน่น ตระหนักถึงบทบาทและหน้าที่ของตนเอง มีวิสัยทัคค์ที่ชัดเจนและกว้างไกล ไม่ล้าหลัง ทันต่ออุดมการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลง มีความสามารถในการถ่ายทอดความการณ์และวิสัยทัคค์ให้ผู้ปฏิบัติงานให้ดำเนินไปในทิศทางเดียวกัน และ

สามารถทำให้ผู้อื่นยอมรับในวิสัยทัศน์ของตนเองได้ รับพังความคิดเห็นของผู้อื่นเปิดโอกาสให้ผู้อื่นมีส่วนร่วม ในกระบวนการนิติบัติงาน สร้างความเป็นก้าวเอง เป็นมั่นคงด้วยความคิด และเป็นมั่นคงด้วยการปฏิบัติและเป็นแบบอย่างที่ดี

3.2 ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ แนวทางพัฒนา ดือ ผู้บริหารสถานศึกษาครมีสร้างแรงบันดาลใจเชิงบวกมากกว่าการสร้างแรงบันดาลใจเชิงลบ เช่น การชูมเชยเมื่อปฏิบัติหน้าที่ประสบผลสำเร็จ และผู้บริหารควรสร้างแรงจูงใจในการทำงานโดยใช้วิธีการสร้างความเป็นมิตร ตามลำดับ ทั้งนี้อาจเป็น เพราะผู้บริหารขาดการกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจน รวมถึงการให้คำแนะนำเรื่องใหม่ ๆ และสร้างเจตคติที่ดีแก่ผู้ร่วมงานให้เกิดการเรียนรู้สู่สู่ใหม่ ๆ รวมถึงมีการให้กำลังใจแสดงความชื่นชมผู้ร่วมงานเมื่อผู้ร่วมงานปฏิบัติงานบรรลุตามวัตถุประสงค์ ยอดคล่องกับผลการวิจัยของเชร์คัคต์ สารสมค์ (2564, หน้า 3-9) ได้วิจัยเรื่องภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในยุคการศึกษา 4.0 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 29 พบร่วม ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ มีข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนา ดังนี้ผู้บริหารสถานศึกษาครมีการสร้างแรงบันดาลใจเชิงบวกมากกว่าการสร้างแรงบันดาลใจเชิงลบ เช่น การชูมเชยเมื่อปฏิบัติหน้าที่ประสบผลสำเร็จ ไม่ต่ำหนึ่หรือต่ำกว่าให้เลี้ยงกำลังใจในการปฏิบัติงาน มีทักษะการสื่อสารที่ดี เป็นแบบอย่างในการปฏิบัติงานที่ดีในทุก ๆ ด้าน ทั้งด้านการปฏิบัติงานและการปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณ วิชาชีพ ส่งเสริมและเปิดโอกาสให้ครูได้แสดงความคิดเห็นและแสดงศักยภาพของตนเองอย่างเต็มความสามารถ โดยเน้นให้ครูได้ลงมือปฏิบัติจริง จัดกิจกรรมที่ให้โอกาสครูได้ลงทะเบียนแนวคิด วิธีการปฏิบัติงาน และแนวทางการแก้ปัญหาของตนเอง โดยด้วยตัวผู้บริหารเองเป็นผู้ให้คำปรึกษาที่ดี

3.3 ด้านการกระตุ้นทางปัญญา แนวทางพัฒนา ดีอี สนับสนุนให้ครูได้รับการพัฒนาตามเงื่อนไขด้านวิชาชีพของครู เช่น การอบรม สัมมนา การศึกษาดูงาน และเปลี่ยนประสบการณ์ภายนอกในองค์กร และภายนอกองค์กร และฝึกอบรมความคิดเห็นอย่างตรงไปตรงมาเพื่อหาแนวทางในการปฏิบัติงานที่เหมาะสม ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารขาดการส่งเสริมให้ครูพัฒนาตนเองให้เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ รวมทั้งกระตุ้นให้ครูมีส่วนร่วมในการบริหารงาน ลังเคราะห์งานเป็นระบบ และแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการทำงาน ตรงไปตรงมา ลดคลื่นลักษณะการบริหาร 4.0 ลังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 29 พบว่า แนวทางการพัฒนา ดังนี้ผู้บริหารควรเป็นผู้ที่มีความรอบรู้ มีความเข้าใจในสภาพการเปลี่ยนแปลงในยุคการศึกษา 4.0 สามารถให้คำปรึกษาแก่บุคลากรในเรื่องต่าง ๆ ได้ส่งเสริมให้มีการระดมสมองในองค์กร มีการแสดงความคิดเห็นอย่างตรงไปตรงมาเพื่อหาแนวทางในการปฏิบัติงานที่เหมาะสม เรียนรู้และเข้าใจในสิ่งที่ต้องการให้ครูปฏิบัติเพื่อให้บรรหนักซึ่งคุณค่าของงานนั้น ๆ และนำไปสู่การถ่ายทอดและส่งเสริมวิธีการในการปฏิบัติงานที่ถูกต้องสนับสนุนให้ครูได้รับการพัฒนาตามเงื่อนไขด้านวิชาชีพของครู เช่น การอบรม สัมมนา การศึกษาดูงาน และเปลี่ยนประสบการณ์ภายนอกในองค์กรและภายนอกองค์กร

3.4 ด้านการคำนึงความเป็นปัจเจกบุคคล แนวทางพัฒนา คือ ผู้บริหารขาดการแนะนำทางให้บุคลากรแต่ละคนได้พัฒนาตนเองตามศักยภาพ และผู้บริหารสถานศึกษาควรวางแผนที่ให้ความสำคัญกับผู้ที่บังคับบัญชาเท่าที่เที่ยมกัน ตามลำดับ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับ คนในองค์กรโดยใช้ชั้นลักษณะความจริงใจ ความโปร่งใส และความมีเหตุผลในการอยู่ร่วมกัน ส่งเสริมให้มีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง สมดคล่องกับผลการวิจัยของธีรศักดิ์ สารสมัคร (2564, หน้า 3-9) ได้วิจัยเรื่อง ภาระผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในยุคการศึกษา 4.0 สรุปได้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา

เขต 29 พบว่า แนวทางการพัฒนาคือผู้บริหารสถานศึกษาควรวางแผนตัวเป็นกลางให้ความสำคัญกับครุและบุคคลากรแต่ละคนอย่างเท่าเทียมกัน มีการมีผลลัพธ์ที่พัฒนาความเข้มแข็งเดียว และลดความตึงเครียดของพนักงาน (2558, หน้า 78-79) ได้ริบบิจจ์เรื่องภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา: กรณี ศึกษาโรงเรียนบ้านหนอง "พัฒนาบุญ" ส่งเสริมให้บุคคลากรแต่ละคนได้มีการพัฒนาตานเองอยู่เสมอ เช่น ให้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น และหาแนวทางให้บุคคลากรแต่ละคนได้พัฒนาตานเองตามศักยภาพ เช่น ให้เข้ารับการอบรมหรือการศึกษาดูงาน

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ผู้บริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 ควรส่งเสริมให้ผู้บริหารโรงเรียนในเครือข่ายอำเภอบ้านดุงกลั่นที่จะเปลี่ยนแปลงตัวเองตลอดเวลา มีเป้าหมายในชีวิตที่ชัดเจนและมุ่งมั่นในความคิดของตัวเองและทำจนกว่าจะสำเร็จเพื่อให้มีความมุ่งมั่นในการทำงาน

1.2 ผู้บริหารโรงเรียนในเครือข่ายอำเภอบ้านดุง ควรมีการบริหารงานให้เป็นไปตามวงจรการบริหารคุณภาพ (PDCA) โดยมีการวางแผน แต่งตั้งคณะกรรมการ จัดประชุม โดยมีผู้ร่วมงานได้เข้าร่วมทุกกิจกรรมเพื่อกำหนดวิสัยทัศน์และพันธกิจของสถานศึกษา

1.3 ผู้บริหารโรงเรียนในเครือข่ายอำเภอบ้านดุงควรกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานคิดสร้างสรรค์ในการทำงานโดยการตักแต่งโรงเรียนให้มีสีสันสดใส มีห้องนั่งเล่นให้ครุ่นได้ผ่อนคลายในยามที่เครียดหรือมีกิจกรรมสนุก ๆ ให้ครุ่นร่วมกันทำ อาทิ ให้ครุ่นช่วยกันตักแต่งโต๊ะทำงานตามเทคโนโลยี โดยให้รางวัลกับผู้ที่มีความคิดสร้างสรรค์ที่สุด

1.4 ผู้บริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 ควรกระตุ้นให้ผู้ได้รับคับบัญชาคิดสร้างสรรค์ในการทำงานโดยเปิดกว้างเพื่อรับการเปลี่ยนแปลง และทดลองทำสิ่งใหม่ ๆ โดยนำเทคโนโลยีใหม่ ๆ ทันสมัยมาใช้ในปฏิบัติงาน

1.5 ผู้บริหาร ควรจัดหลักสูตรอบรม "ผู้นำที่มีวิสัยทัศน์และคุณธรรม" ให้ผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดเข้ารับการอบรมเพื่อเปิดใจเรียนรู้สู่ใหม่ และยอมรับความสามารถให้คำปรึกษาของผู้ได้รับคับบัญชาซึ่งจะทำให้ผู้บริหารเข้าถึงบุคลากรในโรงเรียนได้ง่ายขึ้น ผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1. การศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคการศึกษา 4.0 ในรูปแบบการวิจัยเชิงคุณภาพ

2.2 การศึกษาเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี 3 ระหว่างสถานศึกษาชั้นพื้นฐานของรัฐ

เอกสารอ้างอิง

จิราพร สามัญ. (2558). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จังหวัดจันทบุรี. *วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษา* มหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา) ชลธร:บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.

ชัยยนต์ เพพาน. (2559). ผู้บริหารโรงเรียนมุ่งให้มุ่งเน้นศตวรรษที่ 21. *วารสาร คณศรุศาสตร์ มหาวิทยาลัยพัลลิมธี*, 1(1), 304–306.

ญาณี ข้าสุวรรณ. (2560). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในอำเภอเมืองจันทบุรี จังหวัดจันทบุรีสังกัดสำนักงานการศึกษามัธยมศึกษาจันทบุรีเขต 17.

งานนิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). บัณฑิตวิทยาลัย ชลธร: มหาวิทยาลัยบูรพา ชัยวิทย์ ศรีจันทร์ และคณะ (2559). การวิเคราะห์องค์ประกอบคุณลักษณะภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของกรรมการองค์กรนิสิตนักศึกษา. *วารสารวิชีวิทยาการวิจัย*.

ธีระศักดิ์ สารสมัคร (2564). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนในยุคการศึกษา 4.0 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 29. การประชุมวิชาการและนำเสนอผลงานวิจัย ระดับชาติ ราชดำเนินวิชาการ ครั้งที่ 5 “การวิจัยเพื่อการเปลี่ยนแปลง”.

นารินทร์ เดชาสะท้าน. (2557). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาภาคพัลลิมธี เขต 3. *วิทยานิพนธ์ ค.ม.* (การบริหารการศึกษา). ภาคพัลลิมธี บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏภาคพัลลิมธี.

พนัชกร พองงาม (2558). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา: กรณีศึกษา โรงเรียนบ้านหมู่ “พัฒนาบุญ” วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา), นครปฐม: บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยศิลปากร.

รุ่งภา จันทร์ลี. (2562). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลกระทบต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรีเขต 2. *วิทยานิพนธ์ ค.ม.* (การบริหารการศึกษา). จันทบุรี: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.

วีไล พินิตพงศ์ และคณะ. (2558). ภาวะผู้นำทางการศึกษา. (ออนไลน์). สืบค้นจาก <http://artdesignqa.blogspot.com/2012/03/blog-post.html>. สืบค้นเมื่อ 15 ตุลาคม 2564.

วีรศักดิ์ ประจง (2557). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มโรงเรียนมิตรภาพ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษายะลา เขต 1. *วิทยานิพนธ์ ค.ม.* (การบริหารการศึกษา).

ยะลา : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาการศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3. 2564. ข้อมูลสารสนเทศทางการศึกษาปีการศึกษา 2564. (อุดรธานี: กลุ่มนิยบายนและแผนสำนักงานฯ). อัสดาเนา.

สุภาพร ภูษมท. (2559). การศึกษาบทบาทภาระผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17. *วิทยานิพนธ์ ค.ม.* จันทบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.

วารสารวิชาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนครร

ปีที่ 3 ฉบับที่ 2 พฤษภาคม – สิงหาคม 2566

สุวัฒน์ จุลสุวรรณ. (2562). การบริหารการเปลี่ยนแปลงในสถานศึกษา. พิมพ์ครั้งที่ 2. มหาสารคาม: ตักษิลาการพิมพ์.

สมุณฑา ทายุกิ (2556). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดปัตตานี. วิทยานิพนธ์ ค.ม.

(การบริหารการศึกษา). ปัตตานี: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.

Bass, B. M and Avolio, B. J. (1985). *Transformational Leadership Development*.

Palo Alto, California: Consulting Psychologists.