

**ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร**
**Transformational Leadership of school administrators
under the Samut Sakhon Primary Educational Service Area Office**

ชย พานะกิจ¹ สมใจ เดชบำรุง²
สมบัติ เดชบำรุง³

Received : October 22, 2023

Revised : November 3, 2023

Accepted : November 22, 2023

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร 2) แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา คือ ครู จำนวน 123 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามความคิดเห็น และแบบสัมภาษณ์ แบบมีโครงสร้าง สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการวิจัยพบว่า

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร โดยรวม ค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล รองลงมาคือ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ และต่ำสุดคือ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา

2. พบว่าแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร จากความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิเหมือนกันทั้ง 3 ท่าน ดังนี้ 1) ศึกษาสังเกตความสามารถในการทำงานของบุคลากร 2) ส่งเสริม สนับสนุนในการทำงานของบุคลากร 3) ให้คำแนะนำในการทำงานของบุคลากรทุกคน 4) ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรับผิดชอบ 5) การเข้าถึงให้ความช่วยเหลืออย่างเป็นกัลยาณมิตร 6) วางแผนหาวิธีการแก้ปัญหาาร่วมกัน 7) ดำเนินการแก้ปัญหา 8) ติดตาม ตรวจสอบ เก็บข้อมูลการดำเนินการแก้ปัญหา 9) ให้คำปรึกษาและแนวทางในการช่วยเหลือบุคลากร 10) ยินดีในความสำเร็จด้วยความจริงใจ

คำสำคัญ : การจัดระบบสารสนเทศ

¹ นักศึกษาปริญญาศึกษาศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศิลปศาสตร์และวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเอเชียอาคเนย์

² อาจารย์ที่ปรึกษา อาจารย์ ดร. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศิลปศาสตร์และวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเอเชียอาคเนย์

³ อาจารย์ ดร. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศิลปศาสตร์และวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเอเชียอาคเนย์

Abstract

The purpose of this research were to study Transformational Leadership of School Administrators under Samut Sakhon Primary Educational Service Area Office The objectives were to study 1) The transformational leadership of school administrators. 2) Guidelines for the development of transformational leadership of school administrators under Samut Sakhon Primary Education Area Office. It is a descriptive research. The sample group used in the study were 123 teachers. The research tool was an opinion questionnaire. and interview form structured Statistics used in data analysis were frequency, percentage, mean. standard deviation content analysis

The findings of this research were as follows:

1. The transformational leadership of school administrators under the Samut Sakhon Primary Area Office as a whole was at a high level. When considering each aspect, it was found that the highest mean was The aspect of personal consideration was followed by the aspect of ideological influence and the lowest was the aspect of intellectual stimulation.

2. It was found that the guideline for the development of transformational leadership of school administrators under the Samut Sakhon Primary School Area Office From the opinions of the same 3 experts as follows: 1) Study and observe the work abilities of personnel 2) Promote and support the work of personnel 3) Give advice on the work of all personnel 4) Perform duties with integrity Responsible 5) Access to friendly assistance 6) Planning for solutions together 7) Implementation of problems 8) Monitoring, checking, collecting information on solving problems 9) Providing advice and guidelines for helping personnel 10) Sincerely rejoice in success.

Keywords : Transformational Leadership of School Administrations

บทนำ

การศึกษาความต้องการของตลาดแรงงานของสภาเศรษฐกิจโลก(The World Economic Forum WEF) Fostering Social and Emotional Learning through Technology, World Economic Forum March 2016 ได้ข้อสรุปว่า ทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 (21st-Century Skill) แบ่งออกได้เป็น 3 กลุ่มใหญ่ ประกอบด้วย 16 ทักษะ ได้แก่ 1) กลุ่มความรู้พื้นฐาน (Foundational Literacies) ได้แก่ การรู้หนังสือ (Literacy) การคำนวณ (Numeracy) การรู้วิทยาศาสตร์ (Scientific Literacy) การรู้เทคโนโลยีสารสนเทศ (ICT Literacy) การรู้เรื่องการเงิน(Financial Literacy) และ การรู้สังคมและวัฒนธรรม (Cultural & Civic Literacy) 2) กลุ่มสมรรถนะ (Competencies) กลุ่มสมรรถนะนี้มักถูกเรียกย่อๆว่า ‘4C เป็นสมรรถนะที่ใช้ในการจัดการกับปัญหาเป็นสมรรถนะที่ทำให้มนุษย์เราเหนือกว่าคอมพิวเตอร์ ได้ สมรรถนะในการคิดอย่างมีวิจารณญาณและการแก้ปัญหา (Critical Thinking/ problem solving) สมรรถนะการสร้างสรรค์ (Creativity) สมรรถนะการสื่อสาร(Communication) และสมรรถนะการทำงานร่วมกับผู้อื่น (Collaboration) กลุ่มที่ 3) กลุ่มคุณลักษณะของบุคคลที่มีคุณภาพ (Character Qualities) ได้แก่ ความอยากรู้อยากเห็น (Curiosity) การริเริ่มสร้างสรรค์ (Initiative) ความพยายามในการบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ (Persistence/Grit) ความสามารถในการปรับตัวเข้ากับสังคมและสภาพแวดล้อม (Adaptability) ความเป็นผู้นำ (Leadership) และ ความตระหนักถึงสังคมและวัฒนธรรม (Social & Cultural Awareness)

ภาวะผู้นำ (Leadership) มีความสำคัญและจำเป็นในศตวรรษที่ 21 นี้ ความหมายของภาวะผู้นำมีผู้ให้ความหมายไว้ ประมวลนำมาเสนอดังนี้ ภาวะผู้นำคือ ภาวะที่ก่อให้เกิดศรัทธาเป็นที่ยอมรับและเกิดจุดมุ่งหมายร่วมกันในสังคมนั้นๆ ภาวะผู้นำอาจมีในบิดามารดา ครู ผู้นำชุมชน ผู้นำทางศาสนา ผู้นำทางวิชาการ ผู้นำทางการเมือง เป็นต้น ภาวะผู้นำอาจมีในบุคคลที่มีดำรงตำแหน่งหัวหน้าหรือไม่ใช่ก็ได้ (ประเวศ วะสี,2544) ภาวะผู้นำเป็นคุณลักษณะเฉพาะตัวที่เกิดขึ้นในตัวบุคคลที่มีอิทธิพลต่อบุคคลอื่นในการที่จะให้ความร่วมมือทำกิจกรรมต่าง ๆ ตามที่ผู้นำต้องการ ซึ่งคุณลักษณะความเป็นผู้นำนี้ไม่มีเฉพาะผู้ที่ดำรงตำแหน่งเป็นหัวหน้าเท่านั้น แต่บุคคลทุกอาชีพ ทุกสถานภาพก็สามารถมีภาวะผู้นำได้ตามเวลา โอกาส สถานที่เช่น บิดามีภาวะความเป็นผู้นำในฐานะหัวหน้าครอบครัวที่มีผลต่อผู้ตามคือภรรยาและบุตร เป็นต้น บุคคลที่มีภาวะผู้นำจะต้องมีศิลปะ และความสามารถที่จะจูงใจให้ผู้ตามปฏิบัติตามได้โดยใช้ความรู้ความสามารถในการนำคนไปสู่เป้าหมายตามสถานการณ์ที่กำหนดไว้ อย่างมีประสิทธิภาพ หัวใจสำคัญที่จะช่วยให้สถานศึกษาอยู่ได้อย่างมั่นคง ผู้นำต้องมีความเป็นผู้บริหารสถานศึกษา ยุคใหม่ มีความเชื่อมั่น กล้าตัดสินใจ กล้าเสี่ยงยอมรับสิ่งที่เกิดขึ้น พร้อมเผชิญปัญหาที่มีความสามารถในการสร้างกำลังใจ สามารถปฏิบัติงานจนได้รับการยอมรับจากคนรอบข้างว่าเป็นผู้มีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่เป็นตัวหลักในการดำเนินการเพื่อพัฒนาคุณภาพของการศึกษา ภาวะผู้นำจะส่งผลต่อการบริหารจัดการภายในสถานศึกษาอย่างมาก ผู้บริหารที่รู้จักใช้ภาวะผู้นำก็สามารถนำพาสถานศึกษาประสบความสำเร็จ และส่งผลต่อประสิทธิภาพของการศึกษาภาวะผู้นำจึงเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่งสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา (สุวิมล โตปิ่นใจ, 2556 : 2)

ในยุคโลกาภิวัตน์ต้องพึ่งพาการบริหารจัดการที่ทำให้เกิดความคล่องตัวและได้ประสิทธิภาพของผลงานสูงสุดเป็นหลัก ดังที่ Organization for Economic Co-operation and Development (2012) ได้รายงานผลการศึกษาเกี่ยวกับการบริหารและพัฒนาการศึกษาของประเทศต่าง ๆ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาต้องได้รับการพัฒนาให้มีทักษะภาวะผู้นำอย่างต่อเนื่อง เพราะมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการบริหารงานในสถานศึกษาให้เกิดประสิทธิผลสูงขึ้น โดยทักษะที่สำคัญที่สถาบันและองค์กรชั้นนำระดับโลกต่างให้ความสำคัญประกอบด้วย 1) ทักษะการสร้างทีมงาน (Team Building Skill) 2) ทักษะการจัดการความขัดแย้ง (Conflict Management Skill) สภาพการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและมีผลกระทบอย่างรุนแรงต่อองค์กรต่างๆ การเปลี่ยนแปลงนี้ก็สร้างโอกาสใหม่ๆทั้งในระดับองค์กรและระดับบุคคล การสร้างการเปลี่ยนแปลงให้เกิดขึ้นในองค์กรจึงเป็นเรื่อง

จำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้บริหารจะต้องใช้ทั้งเทคนิคในการบริหารจัดการ (Management) และความเป็นผู้นำ (Leadership) เพื่อนำพาองค์กรสู่ความสำเร็จในการเปลี่ยนแปลงได้ ดังนั้นการศึกษาก้าวหน้าจึงมีความสำคัญ และจำเป็นอย่างยิ่ง ผู้นำองค์กรจำเป็นต้องมีภาวะผู้นำซึ่งถือเป็นปัจจัยที่สำคัญอย่างยิ่งทั้งนี้เพราะผู้นำคือผู้ที่มีบทบาทในการสนับสนุนและเสริมสร้างให้บุคลากรในองค์กรมีความคิดและแนวทางในการสร้างสิ่งใหม่วิธีการใหม่ ที่ก่อให้เกิดประโยชน์แก่องค์กร การสร้างการเปลี่ยนแปลงให้เกิดขึ้นในองค์กรจำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้บริหารจะต้องใช้ทั้งเทคนิคในการบริหารจัดการ (Management) และความเป็นผู้นำ (Leadership) เพื่อนำพาองค์กรสู่ความสำเร็จ ดังนั้นการพัฒนาภาวะผู้นำจึงมีความสำคัญ และเป็นเรื่องที่ถูกหยิบยกขึ้นมาพูดกันอยู่เป็นประจำ กระแส ชนวงษ์ (2564) ให้แนวคิดของภาวะผู้นำในสังคมแห่งการเปลี่ยนแปลงไว้ว่า ผู้นำยุคใหม่จะต้องมี 1) วิสัยทัศน์(Vision) วิสัยจะต้องคิดวิสัยทัศน์ของตนเองในระยะสามปีห้าปี วิสัยทัศน์ไม่ใช่ได้มาจากการนำเข้าหรือถามคนอื่น ๆ นอกพื้นที่ หรือแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ เนื่องจากกว้างเกินไป แต่จะได้อาจมาจากสมาชิกในองค์กรพูดคุยกันเอง การทำงานโดยไม่มีวิสัยทัศน์เท่ากับไม่ได้ทำอะไรเลย ไปไม่ถูก ไม่รู้จะไปทางไหน จะต้องเตรียมอะไรทำอะไรอย่างไรเพื่อบรรลุเป้าหมายอะไร 2) ความเข้าใจ (Understanding) กำหนดเป้าหมายให้ชัดเจน 3) ระบุความชัดเจน (Clarity) ผู้ที่มีภาวะผู้นำที่ดีจะต้องไม่หลงตัวเอง ไม่มี ego คนที่มี ego จะส่งผลให้คนอื่นไม่ยอมให้ความร่วมมือ ผู้นำจะไม่อวดเก่งอวดดี 4) รู้จักฟัง(A รู้จักใช้ข้อมูลข่าวสาร แม้แต่เรื่องเล็ก ๆ น้อย ๆ จะต้องคำนึงว่าข้อมูลจริง ๆ อาจจะมาจกชาวบ้าน

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ได้จัดกลุ่มโรงเรียนรัฐบาลตามอำเภอ 3 อำเภอ ได้แก่ อำเภอเมืองสมุทรสาคร จำนวน 7 โรงเรียน อำเภอกะห้หม่นแบน จำนวน 3 กลุ่มโรงเรียน อำเภอบ้านแพ้ว จำนวน 3 กลุ่มโรงเรียน และ กลุ่มโรงเรียนเอกชน โดยกำหนดพันธกิจไว้ว่า 1) ส่งเสริมการจัดการศึกษาให้ผู้เรียนมีคุณภาพตามหลักสูตร ยกระดับคุณภาพและมาตรฐาน การศึกษาสู่สากล บนพื้นฐานความเป็นไทย 2) ส่งเสริมให้ผู้เรียนมีคุณธรรม จริยธรรมมีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามหลักสูตรและค่านิยมหลัก ของคนไทย 12 ประการ 3) เสริมสร้างโอกาสทางการศึกษาแก่ประชากรวัยเรียนทุกคนได้รับการศึกษาอย่างทั่วถึง และ 4) พัฒนาการบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพ เน้นการมีส่วนร่วม การบูรณาการการจัดการศึกษา และเสริมสร้างความรับผิดชอบต่อคุณภาพการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร มีบทบาทสำคัญในการบริหารโดยน่านโยบาย กฎระเบียบ เกณฑ์และมาตรฐานที่หลักสูตรแกนกลางกำหนดดำเนินการให้เกิดประสิทธิภาพ ทั้งนี้ สำนักงานเขตพื้นที่ประถมศึกษาจะต้องส่งเสริมสนับสนุนผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อให้การดำเนินงานของสถานศึกษาบรรลุพันธกิจที่กำหนดไว้ โดยบริหารจัดการให้ผู้บริหารสถานศึกษาได้ใช้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง เพื่อให้การดำเนินงานของสถานศึกษา ขับเคลื่อนการให้บริการทางการศึกษาเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อผู้เรียนจากการดำเนินงานที่ผ่านมาถึงแม้ว่าจะมีการส่งเสริมและพัฒนาผู้บริหารให้กับสถานศึกษาเพื่อรองรับการกระจายอำนาจในการบริหาร แต่สถานศึกษายังขาดความเข้มแข็ง ในการดำเนินการ ยังไม่มีความพร้อมในการเปลี่ยนแปลงเท่าที่ควร ผู้บริหารสถานศึกษายังต้องการการส่งเสริม สนับสนุน และประสานให้บุคลากรทุกฝ่ายในสถานศึกษา และบุคลากรที่เกี่ยวข้องทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษาร่วมกันทำงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายหรือมาตรฐานการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ

ปัญหาของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่ประถมศึกษาสมุทรสาคร ยังขาดการสร้างบารมีเนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษาส่วนใหญ่เป็นคนอายุน้อย ประสบการณ์น้อย บางคนไม่เคยผ่านการเป็นรองผู้อำนวยการสถานศึกษามากเลย สอดจากครูขึ้นมาเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จึงยังขาดบารมีในการบริหารงาน ขาดการดูแล เนื่องจากแรงจูงใจในการทำงานไม่มากนักเพราะยังมองเป้าหมายในการบริหารงานไกลมาความสำเร็จในการบริหารงานจึงไม่เป็นไปตามเป้าหมายตามแผนปฏิบัติงานขาดการมุ่งความสัมพันธ์เป็นรายคน เนื่องจากขาดเรื่องมนุษยสัมพันธ์ ผู้บริหารใหม่ๆ มักจะมองผู้ร่วมงานไปที่กลุ่มใหญ่ๆ ในภาพรวม ลืมไปว่าแก่นนำในการทำงานภายในสถานศึกษาเป็นรายบุคคลเป็นเรื่องที่มี

ความสำคัญมากเพราะอิทธิพลของคนเหล่านี้มักจะเป็นแกนนำในการทำงานหรือขัดขวางการทำงานในสถานศึกษา ไม่มีการกระตุ้นการใช้ปัญญา เนื่องจากการไม่กล้าวางแผนและการตัดสินใจรับผิดชอบในเรื่องการออกแบบงาน ผู้บริหารถ้าขาดซึ่งข้อมูลในการทำงานย่อมมีการตัดสินใจผิดพลาดในการตัดสินใจเสมอปัญหาต่างๆในแต่ละด้านขององค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงนำไปสู่การบริหารที่ดีมีคุณภาพได้นั้น ผู้บริหารต้องมีศักยภาพสูงในองค์ประกอบทุกด้านของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

จากที่กล่าวมาแล้วข้างต้นสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความสำคัญต่อการพัฒนาโรงเรียนให้เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ เพราะภาวะผู้นำสามารถนำมาเป็นกลยุทธ์ในการบริหารจัดการ และพัฒนาวิธีการเรียนการสอนให้มีคุณภาพสอดคล้องกับการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องใช้ภาวะผู้นำบริหารจัดการส่งเสริมให้ครูและบุคลากรในโรงเรียนมีการพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ (Creative thinking) ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การประถมศึกษาสมุทรสาคร โดยศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา อันเป็นประโยชน์ต่อผู้บริหารการศึกษาสำหรับนำไปใช้เป็นข้อมูลในการวางแผนพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพ นำไปพัฒนาและส่งเสริมการบริหารสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพส่งผลต่อคุณภาพของครูและนักเรียน

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

ผู้วิจัยกำหนดวัตถุประสงค์การวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การประถมศึกษาสมุทรสาคร ดังนี้

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การประถมศึกษาสมุทรสาคร
2. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การประถมศึกษาสมุทรสาคร

สมมุติฐานการวิจัย

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การประถมศึกษาสมุทรสาคร อยู่ในระดับมาก
2. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การประถมศึกษาสมุทรสาคร มีพหุแนวทาง

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ขอบเขตด้านประชากร ประชากรได้แก่ ครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ปีการศึกษา 2565 จำนวน 180 คน กลุ่มตัวอย่าง เปิดตารางการประมาณขนาดประชากรและกลุ่มตัวอย่างของเครซีและมอร์แกน (Robert V. Krejcie, and Daryle W. Morgan.1970:608) ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง 123 คน ใช้วิธีสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (stratified random sampling) แบ่งประชากรออกเป็น 9 กลุ่ม คือ 9 โรงเรียน เทียบสัดส่วนจำนวนครูแต่ละโรงเรียน จักรกลายชื่อครูในแต่ละโรงเรียน ที่จะเป็นผู้ตอบแบบสอบถาม

2. ขอบเขตด้านเนื้อหา การวิจัยครั้งนี้ มุ่งศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ตามทฤษฎีของ Bass & Avolio (1990) คือ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) ประกอบด้วย (1) การสร้างบารมี (Charismatic) (2) การดลใจ (Inspiration) (3) การมุ่งความสัมพันธ์เป็นรายคน (Individualized) และ (4) การกระตุ้นการใช้ปัญญา (Intellectual Stimulation)

3. ขอบเขตด้านตัวแปร ประกอบด้วย ตัวแปรพื้นฐาน และตัวแปรที่ศึกษา

- 1) ตัวแปรพื้นฐาน ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน

2) ตัวแปรที่ศึกษา ได้แก่ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) ประกอบด้วย (1). การสร้างบารมี (Charismatic) (2) การดลใจ (Inspiration) (3). การมุ่งความสัมพันธ์เป็นรายคน (Individualized) และ(4). การกระตุ้นการใช้ปัญญา (Intellectual Stimulation

4. ขอบเขตด้านเวลา การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยจะใช้เวลาในการศึกษาข้อมูลภายใน ปีการศึกษา 2565

5. ขอบเขตด้านพื้นที่ การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยจะวิจัยเฉพาะโรงเรียนในสหวิทยาเขต พันท้ายนรสิงห์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ประถมศึกษาสมุทรสาคร เท่านั้น

นิยามศัพท์เฉพาะ

นิยามศัพท์ต่อไปนี้ เป็นนิยามศัพท์ที่ใช้เฉพาะในการวิจัยครั้งนี้เท่านั้น

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง การที่ผู้บริหารมุ่งยกระดับความต้องการ ความเชื่อ ทศนคติ คุณธรรมของครู เพื่อให้มีผลต่อการพัฒนาเปลี่ยนแปลงสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพ ส่งผลต่อความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้บริหารและครู โดยจำแนกเป็นข้อย่อย ๆ ดังนี้ (1) การสร้างบารมี (2) การดลใจ (3) การมุ่งความสัมพันธ์เป็นรายบุคคล (4) การกระตุ้นการใช้ปัญญา

2. ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ผู้ปฏิบัติหน้าที่บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สหวิทยาเขตพันท้ายนรสิงห์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ประถมศึกษาสมุทรสาคร

3. ครู หมายถึง ผู้ปฏิบัติหน้าที่การสอนในโรงเรียนประถมศึกษา สหวิทยาเขตพันท้ายนรสิงห์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ประถมศึกษาสมุทรสาคร

4. สถานศึกษา หมายถึง โรงเรียนประถมศึกษา สหวิทยาเขตพันท้ายนรสิงห์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ประถมศึกษาสมุทรสาคร จำนวน 9 โรงเรียน

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ผลการวิจัยจะสามารถนำไปใช้เป็นข้อมูลประกอบการวางแผนและจัดลำดับความสำคัญในการส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพของผู้บริหาร(การศึกษา/สถานศึกษา) ให้สามารถบริหารการศึกษา ให้เกิดประสิทธิผลผู้เรียนมีทักษะและสมรรถนะสำคัญตามหลักสูตร

2. ผลการวิจัยจะให้แนวทาง แนวคิด และสร้างเสริมประสบการณ์ด้านภาวะผู้นำให้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งได้แก่ ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ (Transformational Leadership)

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ มุ่งศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ตามทฤษฎีของ Bass & Avolio(1993) คือ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) ประกอบด้วย (1) การสร้างบารมี (Charismatic) (2) การดลใจ (Inspiration) (3) การมุ่งความสัมพันธ์เป็นรายคน (Individualized) และ (4) การกระตุ้นการใช้ปัญญา (Intellectual Stimulation) ผู้วิจัยได้นำทฤษฎีมากำหนดเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยครั้งนี้

ตัวแปรที่ศึกษา

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) ประกอบด้วย

- (1) การสร้างบารมี (Charismatic)
- (2) การดลใจ (Inspiration)
- (3) การมุ่งความสัมพันธ์เป็นรายคน (Individualized)

ที่มา: Bass, B. M., & Avolio, B. J. (1993). Transformation leadership and organizational Culture. *Public Administration Quarterly*, 17(1), 114-122.

ตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปร ประกอบด้วย ตัวแปรพื้นฐาน และตัวแปรที่ศึกษา

1. ตัวแปรพื้นฐาน ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน
2. ตัวแปรที่ศึกษา ได้แก่ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) ประกอบด้วย การสร้างบารมี (Charismatic) การดลใจ (Inspiration) การมุ่งความสัมพันธ์เป็นรายคน (Individualized) การกระตุ้นการใช้ปัญญา (Intellectual Stimulation) รายละเอียดดังนี้
 - 1) การสร้างบารมี หมายถึง ผู้บริหารจะปฏิบัติตนและพัฒนาให้มีบุคลิกภาพที่น่าเชื่อถือ ทำให้ครูเลื่อมใส ศรัทธา ยกย่อง เคารพนับถือ อยากเลียนแบบ ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์มองการณ์ไกลและการรับรู้ถึงภารกิจที่จะต้องทำ เป็นผู้กล้าเผชิญปัญหาและสามารถแก้ไขปัญหอย่างเป็นธรรมชาติ สามารถลดทัศนคติที่ต่อต้านของครู สามารถโน้มน้าวและกระตุ้นให้ครูพัฒนาตนเองและพัฒนาสถานศึกษา
 - 2) การดลใจ หมายถึง ผู้บริหารสามารถโน้มน้าวและจูงใจให้ครูปรับเปลี่ยนความสนใจกระทำเพื่อตนเองไปเป็นมุ่งการทำประโยชน์เพื่อกลุ่มหรือเพื่อสถานศึกษา ผู้บริหารอาจใช้วิธีพูดที่โน้มน้าวจิตใจในการทำงาน รวมทั้งหาวิธีการกระตุ้นจูงใจให้ครูได้รับการตอบสนองต่อความต้องการความสำเร็จ ความต้องการอำนาจและความต้องการมิตรสัมพันธ์
 - 3) การมุ่งความสัมพันธ์เป็นรายบุคคล หมายถึง ผู้บริหารมุ่งพัฒนาครูเป็นรายคนโดยมีการเอาใจใส่ต่อครูแต่ละคน ผู้บริหารจะปฏิบัติต่อครูแตกต่างกันไปตามความสามารถของครูแต่ละคน ซึ่งการสร้างความสัมพันธ์เป็นรายคนระหว่างผู้บริหารและครูแบบตัวต่อตัวนี้ จะพัฒนาความเป็นผู้นำ และช่วยให้ได้ข้อมูลที่ดีและชัดเจนขึ้น
 - 4) การกระตุ้นการใช้ปัญญา หมายถึง การที่ผู้บริหารกระตุ้นให้ครูคิดสร้างสรรค์และหาวิธีการใหม่ๆ โดยตระหนักถึงการป้องกันปัญหามากกว่าการแก้ไข รวมทั้งสนใจในการใช้ความคิดในการวิเคราะห์ การนำไปใช้ ให้ข้อมูลข่าวสารข้อเท็จจริง แนวคิดข้อเสนอแนะกับครู ผู้บริหารจะสนับสนุนให้ครูพัฒนาวิธีการใหม่ ๆ หรือคิดค้นสิ่งแปลกใหม่เพื่อบรรลุภารกิจประจำวันของครูเอง ซึ่งการเสนอความคิดใหม่ ๆ ต่อสถานศึกษาจะส่งผลทำให้เกิดโครงการทางการศึกษาที่แปลกใหม่ และเพิ่มประสิทธิภาพให้กับสถานศึกษา

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม และแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง

เครื่องมือฉบับที่ 1 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็น

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลพื้นฐานของครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสมุทรสาคร

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร

เครื่องมือฉบับที่ 2 เป็นแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง เกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสาคร

การสร้างและพัฒนาเครื่องมือ

เครื่องมือฉบับที่ 1 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นโดยดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

1. ศึกษาจากเอกสาร ตำรา หนังสือและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา (Bass & Avolio, 1990) เพื่อใช้เป็นแนวทางในการสร้างข้อคำถามในแบบสอบถาม เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า ตามวิธีของลิเคิร์ต(Likert) แบบ 5 ระดับ

1 หมายความว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสาคร อยู่ในระดับน้อยที่สุด มีค่าน้ำหนักเท่ากับ 1

2 หมายความว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสาคร อยู่ในระดับน้อย มีค่าน้ำหนักเท่ากับ 2

3 หมายความว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสาคร อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าน้ำหนักเท่ากับ 3

4 หมายความว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสาคร อยู่ในระดับมาก มีค่าน้ำหนักเท่ากับ 4

5 หมายความว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสาคร อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าน้ำหนักเท่ากับ 5

2. สร้างแบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัยจากตัวแปรที่ต้องการศึกษา เป็นข้อคำถามเกี่ยวกับ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ผู้วิจัยนำแบบสอบถามเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาแล้วปรับปรุงแก้ไขตามที่อาจารย์ที่ปรึกษาให้คำแนะนำ จากนั้นนำแบบสอบถามที่สร้างเสร็จแล้วเสนออาจารย์ที่ปรึกษาอีกครั้ง เพื่อพิจารณาและตรวจสอบแล้วนำมาปรับปรุงแก้ไขให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

3. นำแบบสอบถามที่แก้ไขแล้วให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 คน ตรวจสอบความเที่ยงตรงตามเนื้อหา (Content Validity) ให้คะแนน +1 เมื่อแน่ใจว่าวัดตรง ให้คะแนน -1 เมื่อแน่ใจว่าวัดได้ไม่ตรงและให้คะแนน 0 เมื่อไม่แน่ใจ นำคะแนนที่ได้จากผู้เชี่ยวชาญไปวิเคราะห์หาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อรายการคำถามกับประเด็นหลักของเนื้อหาที่วิจัย (Index of Congruency = IOC) ได้ค่าความสอดคล้องอยู่ระหว่าง 0.67-1.00

4. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญแล้ว เสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อตรวจสอบความถูกต้องอีกครั้ง จากนั้นนำไปทดลองใช้(Try-Out) กับครูที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน ได้ความเชื่อมั่นทั้งฉบับ เท่ากับ 0.984

5. นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบคุณภาพไปใช้เก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างที่สุ่มมาได้ในงานวิจัยครั้งนี้

เครื่องมือฉบับที่ 2 เป็นแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง โดยนำผลจากข้อคำถามของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ประถมศึกษาสมุทรสาคร ในแต่ละด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดมาสร้างเป็นประเด็นสัมภาษณ์ โดยให้อาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบประเด็นสัมภาษณ์ก่อนไปสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 ท่าน

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้เก็บรวบรวมข้อมูลโดยดำเนินการตามขั้นตอนต่อไปนี้

1. ผู้วิจัยขอหนังสือจากคณะศิลปศาสตร์และวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเอเชียอาคเนย์ ถึงผู้อำนวยการโรงเรียนสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร เพื่อขอความ อนุเคราะห์ให้ครูผู้สอนและบุคลากรทางการศึกษา ตอบแบบสอบถาม
2. ผู้วิจัยส่งแบบสอบถามไปยังครูผู้สอนโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร เพื่อขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม จำนวน 123 ฉบับ
3. นำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาตรวจสอบความสมบูรณ์เพื่อดำเนินการวิเคราะห์และสรุปข้อมูลแบบสอบถามมีความสมบูรณ์

การวิเคราะห์ข้อมูล

วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลหาค่าสถิติ ตามขั้นตอน ดังนี้

1. การวิเคราะห์สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับ เพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน โดยหาค่าความถี่ (frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)
2. การวิเคราะห์แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เป็นรายข้อและโดยภาพรวม และกำหนดเกณฑ์การให้คะแนนและการแปลผลตามแนวคิดของเบสต์ (Best W. John, 1997: 190) มี การแปลความหมายคะแนนดังนี้
ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.49 หมายความว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสาคร อยู่ในระดับน้อยที่สุด
ค่าเฉลี่ย 1.50 – 2.49 หมายความว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสาคร อยู่ในระดับน้อย
ค่าเฉลี่ย 2.50 – 3.49 หมายความว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสาคร อยู่ในระดับปานกลาง
ค่าเฉลี่ย 3.50 – 4.49 หมายความว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสาคร อยู่ในระดับมาก
ค่าเฉลี่ย 4.50 – 5.00 หมายความว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสาคร อยู่ในระดับมากที่สุด
3. การวิเคราะห์เชิงเนื้อหา(Content Analysis) จากแบบสัมภาษณ์เพื่อหาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสาคร

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล มีดังนี้ 1) ค่าความถี่ (frequency) 2) ค่าร้อยละ (Percentage) 3) ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) 4) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) 5) การวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content Analysis) เกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ประถมศึกษาสมุทรสาคร

ตารางที่ 1 การวิเคราะห์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ประถมศึกษาสมุทรสาคร โดยรวม

n=123

ด้านที่	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา	$\bar{x}$	S.D.	ลำดับที่	ความหมาย
1.	การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์	3.53	0.44	2	มาก
2.	การสร้างแรงบันดาลใจ	3.52	0.46	3	มาก
3.	การกระตุ้นทางปัญญา	3.51	0.46	4	มาก
4.	การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	3.54	0.48	1	มาก
รวม		3.52	0.44		มาก

จากตารางที่ 1 พบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ประถมศึกษาสมุทรสาคร โดยรวม ค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.52$, S.D. = 0.44) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านที่ 4 การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ($\bar{x} = 3.54$, S.D. = 0.48) ค่าเฉลี่ยรองลงมาคือ ด้านที่ 1 การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ($\bar{x} = 3.53$, S.D. = 0.44) และต่ำสุดคือ ด้านที่ 3 การกระตุ้นทางปัญญา ($\bar{x} = 3.51$, S.D. = 0.46)

ตารางที่ 2 ตารางสรุปประเด็นสัมภาษณ์จากผู้ทรงคุณวุฒิ 3 คน ที่มีความเห็นเหมือนกันเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ประถมศึกษาสมุทรสาคร

ข้อ	ประเด็นสัมภาษณ์จากผู้ทรงคุณวุฒิเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ประถมศึกษาสมุทรสาคร	ค่าคะแนน
1	ศึกษาสังเกตความสามารถในการทำงานของบุคลากร	3
2	ส่งเสริม สนับสนุนในการทำงานของบุคลากร	3
3	ให้คำแนะนำในการทำงานของบุคลากรทุกคน	3
4	ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรับผิดชอบ	3
5	การเข้าถึงให้ความช่วยเหลืออย่างเป็นกัลยาณมิตร	3
6	วางแผน หาวิธีการแก้ปัญหาาร่วมกัน	3
7	ดำเนินการแก้ปัญหา	3
8	ติดตาม ตรวจสอบ เก็บข้อมูลการดำเนินการแก้ปัญหา	3
9	ให้คำปรึกษาและแนวทางในการช่วยเหลือบุคลากร	3
10	ยินดีในความสำเร็จด้วยความจริงใจ	3

จากตารางที่ 2 พบว่าค่าคะแนนสัมภาษณ์จากผู้ทรงคุณวุฒิเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ประถมศึกษาสมุทรสาคร ทั้ง 3 ท่าน ดังนี้ 1) ศึกษาสังเกตความสามารถในการทำงานของบุคลากร 2) ส่งเสริม สนับสนุนในการทำงานของบุคลากร 3) ให้คำแนะนำในการทำงานของบุคลากรทุกคน 4) ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรับผิดชอบ 5) การเข้าถึงให้ความช่วยเหลืออย่างเป็นกัลยาณมิตร 6) วางแผนหาวิธีการแก้ปัญหาาร่วมกัน 7) ดำเนินการแก้ปัญหา 8) ติดตาม ตรวจสอบ เก็บข้อมูลการดำเนินการแก้ปัญหา 9) ให้คำปรึกษาและแนวทางในการช่วยเหลือบุคลากร 10) ยินดีในความสำเร็จด้วยความจริงใจ

สรุปผล

ผลการวิจัยครั้งนี้ มีประเด็นที่ควรนำมาพิจารณา เพื่อให้ทราบถึงสภาพที่แท้จริง และสามารถนำไปใช้พัฒนาให้เกิดประโยชน์กับการบริหาร โดยผู้วิจัยเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ประถมศึกษาสมุทรสาคร สรุปผลเป็นประเด็นสำคัญได้ดังนี้

1. พบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ประถมศึกษาสมุทรสาคร โดยรวม ค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ค่าเฉลี่ยรองลงมาคือ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ และต่ำสุดคือ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา

2. พบว่าแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ประถมศึกษาสมุทรสาคร จากความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิเหมือนกันทั้ง 3 ท่าน ดังนี้ 1) ศึกษาสังเกตความสามารถในการทำงานของบุคลากร 2) ส่งเสริม สนับสนุนในการทำงานของบุคลากร 3) ให้คำแนะนำในการทำงานของบุคลากรทุกคน 4) ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรับผิดชอบ 5) การเข้าถึงให้ความช่วยเหลืออย่างเป็นกัลยาณมิตร 6) วางแผนหาวิธีการแก้ปัญหาร่วมกัน 7) ดำเนินการแก้ปัญหา 8) ติดตาม ตรวจสอบ เก็บข้อมูลการดำเนินการแก้ปัญหา 9) ให้คำปรึกษาและแนวทางในการช่วยเหลือบุคลากร 10) ยินดีในความสำเร็จด้วยความจริงใจ

อภิปรายผล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากการวิจัยครั้งนี้ มีประเด็นสำคัญที่ควรนำมาพิจารณาเพื่อให้ทราบสภาพที่แท้จริงของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ประถมศึกษาสมุทรสาคร โดยสามารถอภิปรายผลการวิจัย ได้ดังนี้

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ประถมศึกษาสมุทรสาคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานของการวิจัยที่ตั้งไว้ว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ประถมศึกษาสมุทรสาคร อยู่ในระดับมาก ผู้วิจัยจะอภิปรายผลเป็นรายด้านดังนี้ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสนใจใส่ครูเป็นรายบุคคลและทำให้ครูรู้สึกมีคุณค่า ส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูได้รับการพัฒนาตามศักยภาพ มีการให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์ต่อความก้าวหน้าของครูเป็นรายบุคคล การรับฟังความคิดเห็นของผู้ร่วมงานแต่ละคนด้วยความสนใจ เปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานได้ใช้ความสามารถอย่างเต็มศักยภาพ ส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานสนใจพัฒนาจุดเด่นของตนเอง เปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานเข้าพบเพื่อปรึกษาหารือ มีการให้คำแนะนำ สนับสนุน ช่วยเหลือในงานที่รับผิดชอบ ให้ความสนใจและความเสมอภาคแก่ผู้ร่วมงานทุกคน และมอบหมายงานโดยคำนึงถึงความสามารถของแต่ละบุคคล ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษา เป็นผู้ที่มีวิสัยทัศน์ และสามารถถ่ายทอดความคิดเห็นไปสู่ครูได้ ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี แจ่มชัดประสงค์และเป้าหมายการทำงานอย่างชัดเจน แสดงออกทางอารมณ์ได้อย่างเหมาะสมตามสถานการณ์ เสียสละส่วนตนเพื่อประโยชน์ส่วนรวม

ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่าง เป็นประโยชน์แก่เพื่อนร่วมงาน ทำให้ผู้ร่วมงานมีความภาคภูมิใจที่ได้ทำงานร่วมกัน กำหนดวัตถุประสงค์ในการทำงานอย่างชัดเจน มีความเชื่อมั่นต่อการปฏิบัติงานของผู้ร่วมงาน แสดงให้เห็นถึงความแน่วแน่ในอุดมการณ์ สร้างความไว้วางใจซึ่งกันและกันและแสดงให้เห็นถึงความสามารถในการปฏิบัติงานด้านการสร้างแรงบันดาลใจ เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษาสร้างขวัญและกำลังใจแก่ผู้ร่วมงานสามารถทำงานที่มอบหมายได้สำเร็จ ชี้ให้เห็นถึงสิ่งที่ดีต้องทำให้ประสบผลสำเร็จด้วยความกระตือรือร้น กระตุ้นให้ผู้ร่วมงานเกิดความตระหนักถึงงานในหน้าที่เป็นสำคัญ แสดงวิสัยทัศน์แก่ผู้ร่วมงานเข้าใจอย่างชัดเจน แสดงความเชื่อมั่นว่าครูทำงานได้และบรรลุเป้าหมาย สร้างความเชื่อมั่นแก่ครูในการฝ่าฟันเอาชนะอุปสรรคต่าง ๆ ชี้ให้เห็นถึงความไว้วางใจซึ่งกันและกัน มีการกระตุ้นให้ครูมีภาระงานเป็นทีมได้อย่างมีประสิทธิภาพ สร้างเจตคติที่ดีในการทำงาน เสนอทางเลือกให้เพื่อนร่วมงานจัดการกับอุปสรรคในการทำงานของตนเอง การกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานสามารถจัดการกับปัญหาที่ตนเองเผชิญได้ทางปัญญาและมีความมุ่งมั่นที่จะทำงานให้บรรลุเป้าหมาย ด้านการกระตุ้นทางปัญญา เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษามีการรับฟังข้อเสนอแนะของครูอย่างตั้งใจ มีการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ กระตุ้นให้ตระหนักถึงปัญหาที่เกิดขึ้นในหน่วยงานและหาแนวทางแก้ปัญหา กระตุ้นให้ครูแสดงความคิดเห็นอย่างมีเหตุผล แสดงให้ครูเห็นว่าปัญหาที่เกิดขึ้นเป็นเรื่องที่ท้าทายและเป็นโอกาสที่ดีที่จะแก้ปัญหาาร่วมกัน ใช้วิธีการตั้งคำถามเพื่อนำไปสู่การแสดงความคิดเห็นของผู้ร่วมงาน ส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้ร่วมงานระบุปัญหาของหน่วยงานโดยใช้เหตุผล ส่งเสริมสนับสนุนความคิดริเริ่มใหม่ๆ ในการพิจารณางานหรือปัญหาต่าง ๆ เปิดโอกาสให้เพื่อนร่วมงานมีส่วนร่วมในกาตัดสินใจในการแก้ปัญหา ตั้งคำถามเพื่อให้เพื่อนร่วมงานแสดงความคิดเห็นและกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ด้วยวิธีการใหม่ๆ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของพนัชร พงาม (2558, น. 108) วิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา : กรณีศึกษาโรงเรียนบ้านหมอ “พัฒนานุกูล” ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา : กรณีศึกษาโรงเรียนบ้านหมอ “พัฒนานุกูล” โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของวรารณ สุบรรณ (2558, น. 60) วิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงธนใต้ ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของเกล้ารจิกา ถวัลย์เสรี (2559, น. 14) วิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดเทศบาลเมืองโพธาราม จังหวัดราชบุรี ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดเทศบาลเมืองโพธาราม จังหวัดราชบุรี ทั้งโดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของศรีจันทร์ สามงามพุ่ม (2559, น. 13) วิจัยเรื่อง การศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูในกลุ่มเครือข่ายบางพลี 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูในกลุ่มเครือข่ายบางพลี 2 อยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของปฐมรัตน์ แจ่มศรี (2560, น. 40) วิจัยเรื่อง การศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตจอมทอง กรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า ความคิดเห็นของครูต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตจอมทอง กรุงเทพมหานครโดยรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของวิวรรณ จิตต์ปราณี (2561, น. 43) วิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับทักษะในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 2 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของณัณท์ สุริยมณี (2562 น. 104) วิจัยเรื่อง การศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการดำเนินการกระจายอำนาจทางการศึกษาเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม ผลการวิจัยพบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ อรกัญญา เปรมสุข. (2562, น. 77) วิจัยเรื่อง ภาวะ

ผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการดำเนินงานนิเทศในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

2. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสาคร มีพหุแนวทาง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานของการวิจัยที่ตั้งไว้ว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสาคร มีพหุแนวทาง พบว่าเนื่องจากแนวทาง ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ มีการศึกษาสังเกตความสามารถในการทำงานของบุคลากร ส่งเสริม สนับสนุนในการทำงานของบุคลากร ให้คำแนะนำในการทำงานของบุคลากรทุกคน ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรับผิดชอบหรือมอบหมายหน้าที่ที่เหมาะสมกับบุคลากรและมีความเสียสละในการทำงาน แนวทางด้านการสร้างแรงบันดาลใจ มีการเข้าถึงให้ความช่วยเหลืออย่างเป็นกัลยาณมิตร ติดตามให้กำลังใจขณะทำงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานทุกคนและให้ความเชื่อมั่นในการทำงานของบุคลากร แนวทางด้านการกระตุ้นทางปัญญา มีวางแผน หาวิธีการแก้ปัญหาร่วมกัน ดำเนินการแก้ปัญหา ติดตาม ตรวจสอบ เก็บข้อมูล และร่วมกันค้นหาปัญหา และแนวทางด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล มีการให้คำปรึกษาและแนวทางในการช่วยเหลือบุคลากร ร่วมยินดีในความสำเร็จด้วยความจริงใจ เปิดโอกาสให้บุคลากรเข้าถึงและกล้าที่จะพูดคุย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัย พันธ์กร พोगาม (2558, น. 1048) ศึกษาวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา : กรณีศึกษาโรงเรียนบ้านหมอ “พัฒนานุกูล” พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา : กรณีศึกษาโรงเรียนบ้านหมอ “พัฒนานุกูล” 1) เสริมสร้างความภาคภูมิใจและความมั่นใจในการทำงาน โดยชี้ให้เห็นถึงความสำคัญของงานที่ได้รับมอบหมาย 2) เปิดโอกาสให้บุคลากรมีการเสนอปัญหาที่แต่ละคนเผชิญ และหาพื้นที่ให้แต่ละคนได้แสดงความคิดเห็นออกมา 3) สร้างเจตคติที่ดีในการทำงานโดยการสร้างความตระหนักให้บุคลากรทุกคนนั้นรู้ถึงบทบาทหน้าที่และความสำคัญในหน้าที่ที่รับผิดชอบ 4) สร้างแรงจูงใจในการทำงานใช้วิธีการสร้างความเป็นมิตรหรือให้คำชมเชยเพื่อเป็นการกระตุ้นให้บุคลากรทำอย่างเต็มความสามารถ 5) ดูแลเอาใจใส่บุคลากรอย่างทั่วถึงโดยศึกษาบุคลากรเป็นรายบุคคล 6) มอบหมายงานให้บุคลากรได้รับผิดชอบตรงตามความสามารถ และให้ได้รับผิดชอบงานในตำแหน่งที่สูงขึ้น 7) ส่งเสริมให้บุคลากรแต่ละคนได้มีการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ เช่น ให้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น 8) หาแนวทางให้บุคลากรแต่ละคนได้พัฒนาตนเองตามศักยภาพ เช่น ให้เข้ารับการอบรม หรือ การศึกษาดูงาน และสอดคล้องกับงานวิจัยของวราภรณ์ สุบรรณ (2558, น. 60) ศึกษาวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงธนใต้ ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเรียงลำดับจากคะแนนเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับ คือ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์และด้านการกระตุ้นทางปัญญา และสอดคล้องกับงานวิจัยของเกลาร์จิกา ถวัลย์เสรี (2559, น. 14) ศึกษาวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดเทศบาลเมืองโพธาราม จังหวัดราชบุรี พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดเทศบาลเมืองโพธาราม จังหวัดราชบุรี ทั้งโดยภาพรวมเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา และด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล และสอดคล้องกับงานวิจัยของศรีจันทร์ สามงามพุ่ม (2559, น. 13) ศึกษาวิจัยเรื่อง การศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูในกลุ่มเครือข่ายบางพลี 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูในกลุ่มเครือข่ายบางพลี 2 เมื่อพิจารณารายด้าน โดยเรียงลำดับจากด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากไปน้อย ได้แก่ การคำนึงความเป็นปัจเจกบุคคล การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นทางปัญญา และการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ และสอดคล้องกับงานวิจัยของปฐมรัตน์ แจ่มศรี (2560, น. 40) ศึกษาวิจัย

เรื่อง การศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตจอมทอง กรุงเทพมหานคร พบว่า ความคิดเห็นของครูต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตจอมทอง กรุงเทพมหานคร เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านการคำนึงความเป็นปัจเจกบุคคล ด้านการกระตุ้นทางปัญญา และด้านการสร้างแรงบันดาลใจ และสอดคล้องกับงานวิจัยของวิรวรรณ จิตต์ปราณี (2561, น. 43) ศึกษาวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับทักษะในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 2 พบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 2 เมื่อเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ การกระตุ้นการใช้ปัญญา การสร้างแรงบันดาลใจ และการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล และสอดคล้องกับงานวิจัยของเบอร์นาร์ด มอร์ริสเบส (Bernard M. Bass. 1997, p. 137). ได้ศึกษาและรวบรวมงานวิจัยที่พิสูจน์ยืนยันว่าความสัมพันธ์ที่เป็นลำดับชั้น (Hierarchy of correlation) ระหว่างรูปแบบภาวะผู้นำแบบต่างๆ และผลลัพธ์ที่มีประสิทธิภาพความพยายาม และความพึงพอใจ พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีประสิทธิภาพมากกว่า และทำให้เกิดความพยายาม และความพึงพอใจ และสอดคล้องกับงานวิจัยของออร์กัญญา เปรมสุข (2562, น. 77) ศึกษาวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการดำเนินงานนิเทศในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 คือ ความซื่อสัตย์อย่างจริงจัง และสอดคล้องกับงานวิจัยของเดลียา โบสิโอก (Delia Bosiok, 2013, p. 74) ศึกษาวิจัยเรื่อง ลักษณะผู้นำและสร้างสรรค์ พบว่า ลักษณะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ประกอบด้วยมีความยืดหยุ่นในการตัดสินใจ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ แอนเดียนี, เกสุมาวาตี คริสเตียน (Andriani, Kesumawati and Kristiawan 2018, p. 25) ได้ศึกษาอิทธิพล ของการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงและแรงจูงใจในการทำงานกับผลงานของครูการศึกษานี้ พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีผลในเชิงบวกและส่งผลอย่างมีนัยสำคัญ ต่อประสิทธิภาพของครู และสอดคล้องกับงานวิจัยของ โคนิ, โคสุโกะ แพนต้า (Kouni, Koutsoukos and Panta 2018, p. 162) ได้ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและความพึงพอใจในงานกรณีของครูระดับมัธยมศึกษาในกรีซ พบว่า สรรพ แสดงให้เห็นว่าครูรู้สึกพึงพอใจอย่างมากเมื่อครูใหญ่ของโรงเรียนทำหน้าที่เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง

ข้อเสนอแนะ

จากการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ประถมศึกษาสมุทรสาคร ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะเพื่อการพัฒนา ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะทั่วไป

จากผลการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ประถมศึกษาสมุทรสาคร ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

- 1) ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ผู้บริหารสถานศึกษาควร มอบหมายหน้าที่ให้เหมาะสมกับบุคลากร
- 2) ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความช่วยเหลืออย่างเป็นกัลยาณมิตร พุดคุยพัฒนางานร่วมกัน ขณะทำงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานทุกคน
- 3) ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ผู้บริหารสถานศึกษาควร ร่วมวางแผนหาวิธีการแก้ปัญหาาร่วมกัน กำหนดบทบาทหน้าที่ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการแก้ปัญหา
- 4) ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ผู้บริหารสถานศึกษาควร ให้คำปรึกษาและแนวทางในการช่วยเหลือบุคลากร

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

เพื่อให้งานวิจัยเรื่อง เรื่อง ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ประถมศึกษาสมุทรสาคร เป็นประโยชน์สำหรับการวิจัยในอนาคต ผู้วิจัยจึงขอเสนอแนะแนวทางในการวิจัยครั้งต่อไปดังนี้

1. ควรมีการวิจัยเพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอื่นๆ
2. ควรมีการวิจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอื่นๆ ที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา

รายการอ้างอิง

- กระแส ชนวงค์. (2556). ศ.ดร. นายแพทย์ กระแสชนวงค์ ให้ทัศนะเกี่ยวกับภาวะผู้นำ (5F).สืบค้น กันยายน 22,2564, จาก <http://kitkhan.blogspot.com/2013/06/5f.html>.
- เกล้ารจิก ถวัลย์เสรี.(2559). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดเทศบาลเมืองโพธาราม จังหวัดราชบุรี. วารสารบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร ปีที่ 6 ฉบับที่ 2 (มกราคม - มิถุนายน 2559) .หน้า 9-17.
- นฤนันท์ สุริยมณี. (2562). การศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการดำเนินการกระจายอำนาจทางการศึกษาเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาครปฐม. เขต 1 วิทยานิพนธ์ปริญญาโทศึกษาศาสตร์และมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล.
- ปฐมรัตน์ แจ่มศรี. 2560. การศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตจอมทอง กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี.
- ประเวศ วะสี,2544 ภาวะผู้นำ: ความเป็นไปในสังคมและวิธีการแก้ไข/ ประเวศ วะสี.
- พนัชร พองาม. 2558. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา : กรณีศึกษาโรงเรียนบ้านหมอ "พัฒนานุกูล".วารสารบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร ปีที่ 6 ฉบับที่ 1 (กรกฎาคม - ธันวาคม 2558) หน้า 104-112.
- วรารณ สุบรรณ. 2558. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนสังกัด กรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงธนใต้. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท การบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี.
- วิวรรธณ จิตต์ปราณี. 2557. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับทักษะในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2. วิทยานิพนธ์ การบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ศรีจันทร์ สามงามพุ่ม. 2559. การศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูในกลุ่มเครือข่ายบางพลี 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท ศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี.
- สุวิมล โตปิ่นใจ.(2556). ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนกลุ่มบางบ่อ 2 อำเภอบางบ่อ จังหวัดสมุทรปราการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขต 2.
- อรกัญญา เปรมสุข. 2562. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการดำเนินงานนิเทศในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1. วิทยานิพนธ์ การบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร.

- Andriani, S., Kesumawati, N. & Kristiawan, M. (2018). The influence of the transformational leadership and work motivation on teacher's performance. **International Journal of Scientific & Technology Research**, 7(7), p. 19-29
- Bass, B. M., & Avolio, B. J. (1993). Transformation leadership and organizational Culture. **Public Administration Quarterly**, 17(1), 114-122.
- Bernard M. Bass. (1997). Does The Transactional – Transformational Leadership Paradigm Transcend Organizational and National Boundaries?. **American Psychologist**, 52, 130-139.
- Bernard M. Bass and Bruce J. Avolio, (1994). **Improving Organizational Effectiveness Through transformational Leadership** Thousand Oaks : Sage Publications.
- Best, John W. (1970). **Research in Education**. New York: Prentice, Inc.
- Cornbach, Lee J. (1978). **Essentials of psychological Testing**. 3rd ed. New York : Harper & Row Publishers.
- Delich, V. (2013). Leadership styles and creativity. **Journal of Applied Knowledge Management**, 1, 64-77.
- Kouni, Z., Koutsoukos, M. & Panta, D. (2018). Transformational leadership and job satisfaction: The case of secondary education teachers in Greece. **Journal of Education and Training Studies**, 6(10), p. 158-168
- Krejcie, Robert V. and Daryle W. Morgan. (1970). "Determining Sample Size for Research Activities." **Journal for Education and Psychological Measurement**, No.3. November 1970: 608." Prentice – Hall Inc.
- Likert, Rensis. (1961). **New Pattern of Management**. New York: McGraw-Hill.