

ภาวะผู้นำด้านการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน กลุ่มสตึก 2
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4

Transformational Leadership of Administrators in Basic Schools groups 2, Satuek
under the Office of Buriram Educational Service Area 4

ลักขณา บุญอาจ ดร.สมภาพ ศรีลาภ
Lugkana Boonad, Samaporn Sirilap, Ed.D.

หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเฉลิมกาญจนา
Master of Education, Chalermkanchana University

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาเปรียบเทียบและศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน กลุ่มสตึก 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4 กลุ่มตัวอย่างได้แก่ ครูผู้สอนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4 กลุ่มสตึก 2 จำนวน 143 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4 จำนวน 40 ข้อ เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) มีความเชื่อมั่นเท่า 0.97 และแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารการศึกษา จำนวน 4 ด้านได้แก่ ด้านการสร้างบารมี ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการกระตุ้นเชาวน์ปัญญา และด้านการคำนึงถึงเอกัตบุคคล การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติที (t-test แบบ Independent samples) และวิเคราะห์ความแปรปรวนเปรียบเทียบค่าเอฟ (F-test แบบ One-way ANOVA)

ผลการวิจัย พบว่า

1. ภาวะผู้นำด้านการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานโดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่ครูผู้สอนมีความคิดเห็นว่าอยู่ในระดับมาก คือ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ และด้านการคำนึงถึงเอกัตบุคคล ส่วนด้านการสร้างบารมี และด้านการกระตุ้นเชาวน์ปัญญา ครูผู้สอนมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง
2. การเปรียบเทียบภาวะผู้นำด้านการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานจำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน
3. แนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำด้านการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ควรมีความประพฤติตนเพื่อให้เกิดประโยชน์แก่ส่วนรวม ให้เกียรติกับบุคลากรในสถานศึกษา และควรให้ความสำคัญกับภารกิจที่ต้องปฏิบัติร่วมกัน

คำสำคัญ : ภาวะผู้นำด้านการเปลี่ยนแปลง , ผู้บริหารสถานศึกษา

Abstract

The purposes of this study were to study and compare the transformation leadership of administrators in basic schools under the Office of Buriram Educational Service Area 4, Groups2, Satuek, and to find out the approach to develop the leadership of basic school administrators. The instrument for collecting data was a five rating-scale questionnaire with a confidential at 0.97, including the charismatic, the inspiration, the intellectual stimulation and respect for individuality. The statistics used for data analysis were percentage, mean, standard deviation, t-test and F-test (One-way ANOVA).

The research findings were:

1. The Transformation Leadership of Basic Schools Administrators under the Office of Buriram

Educational Service Area 4, Groups 2, Satuek was at a high level in-overall. Considering in individual aspects, the aspect of the inspiration and the aspect of respect for individuality were at a high level and, following by the aspect of intellectual stimulation, and the charismatic were at a moderate level.

2. The Comparison of Transformation Leadership of the Basic School administrators, as classified by sex, age, level of education, and work experience in overall found no difference in transformation leadership of basic schools administrators.

3. The development of the Transformation Leadership of basic school administrators were: the contribution to the public, to honor the member in organization, and concentrate on the task to be performed together.

Keywords: leadership, transformation leadership, school administrator.

บทนำ

สังคมไทยมีการพัฒนาไปอย่างรวดเร็วในทุกๆ ด้าน ในช่วงห้าทศวรรษที่ผ่านมาอย่างไรก็ตามหากพิจารณาในเชิงของความยั่งยืนเรายังขาดภาวะสมดุลยังมีปัญหาสำคัญที่จะต้องดูแลแก้ไขบางเรื่องก็อยู่ในขั้นวิกฤตอันมีเหตุทั้งที่เกิดจากสภาพภายในสังคมเราเอง และจากการคล้อยตามกระแสโลกาภิวัตน์ของโลก ทั้งนี้ประเด็นปัญหาใหญ่ๆ ที่ควรมีการทบทวนเพื่อให้เกิดความตระหนักร่วมกันผลจากวิกฤตเศรษฐกิจทำให้อัตราการว่างงานสูงขึ้นมีปัญหาด้านสังคมอื่นๆ ตามมา เช่น ความยากจน ยาเสพติด อาชญากรรม ครอบครัวแตกแยก เป็นต้นระเบียบใหม่ของโลกทั้งในระดับภูมิภาคและระดับนานาชาติที่มาร่วมกับโลกาภิวัตน์ได้สร้างความรุนแรงในการแข่งขันขึ้นมีความจำเป็นที่จะต้องเสริมสร้างความรู้ที่เข้มแข็งให้กับประเทศ เพื่อความสามารถในการปรับตัวรู้เท่าทันไม่ให้ตกอยู่ในฐานะผู้เสียเปรียบทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมมีความเสื่อมโทรมอย่างรุนแรง นำไปสู่ความขัดแย้งในสังคมมากยิ่งขึ้นคุณภาพการศึกษาของประชากรไทยโดยเฉลี่ยต่ำลง และมีมาตรฐานค่อนข้างต่ำเมื่อเทียบกับอีกหลายประเทศในระดับเดียวกันการศึกษาขาดเอกภาพในด้านนโยบายสถานศึกษาขาดอิสระและความคล่องตัวในการบริหารจัดการขาดการมีส่วนร่วมจากภาคประชาชน ชุมชน สถาบันทางสังคม สังคมตกอยู่ในกระแสบริโภคนิยม เห็นแก่ประโยชน์ส่วนตนมากกว่าส่วนรวม คนส่วนใหญ่ขาดความสามารถในการกลั่นกรองคัดสรรทางวัฒนธรรม ภูมิปัญญาท้องถิ่น ภูมิปัญญาไทย ศิลปะไทยที่ทรงคุณค่าถูกละเลย สถาบันศาสนาซึ่งเคยเป็นพลังสำคัญและเป็นแหล่งเรียนรู้ฝึกอบรมของกุลบุตร กุลธิดาของศาสนิกชนได้รับการยอมรับในฐานะที่พึ่งทางใจน้อยลงการดำเนินกิจกรรมทางศาสนายังคงเน้นพิธีกรรมมากกว่าการเน้นด้านหลักธรรม (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. 2545 : 1)

ทิศทางการพัฒนาประเทศในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 10 (พ.ศ.2550-2554) กำหนดขึ้นบนพื้นฐานการเสริมสร้างทุนของประเทศ ทั้งทุนทางสังคม ทุนเศรษฐกิจและทุนทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมให้

เข้มแข็งอย่างต่อเนื่องยึดคนเป็นศูนย์กลางการพัฒนาและอัญเชิญปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาเป็นแนวทางปฏิบัติเพื่อมุ่งสู่สังคมอยู่เย็นเป็นสุขร่วมกัน ดังนั้นยุทธศาสตร์การพัฒนาคนและสังคมไทยจึงให้ความสำคัญลำดับสูงกับการพัฒนาคุณภาพคนเนื่องจากคนเป็นทั้งเป้าหมายสุดท้ายที่จะได้รับผลประโยชน์และผลกระทบจากการพัฒนาขณะเดียวกันเป็นผู้ขับเคลื่อนการพัฒนาเพื่อไปสู่เป้าประสงค์ที่ต้องการจึงจำเป็นต้องพัฒนาคุณภาพคนในทุกมิติอย่างสมดุลทั้งจิตใจ ร่างกาย ความรู้และทักษะความสามารถเพื่อให้เทียบพร้อมทั้งด้านคุณธรรมและความรู้ซึ่งจะนำไปสู่การคิดวิเคราะห์อย่างมีเหตุผลรอบคอบและระมัดระวังด้วยจิตสำนึกในศีลธรรมและคุณธรรมทำให้รู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงและสามารถตัดสินใจโดยใช้หลัก ความพอประมาณในการดำเนินชีวิตอย่างมีจริยธรรมซื่อสัตย์สุจริตอดทนขยันหมั่นเพียร อันจะเป็นภูมิคุ้มกันในตัวที่ดีให้คนพร้อมเผชิญต่อการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นดำรงชีวิตอย่างมีศักดิ์ศรีและมีความมั่นคงทางเศรษฐกิจและสังคมอยู่ในครอบครัวที่อบอุ่นและสังคมที่สงบสันติสุข ขณะเดียวกันเป็นพลังในการขับเคลื่อนการพัฒนาเศรษฐกิจให้มีคุณภาพ มีเสถียรภาพและเป็นธรรม รวมทั้งการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมให้เป็นฐานการดำรงชีวิตและการพัฒนาประเทศอย่างยั่งยืนนำไปสู่สังคมอยู่เย็นเป็นสุขร่วมกัน (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. 2550 : 47)

นับตั้งแต่ปีพุทธศักราช 2540 เป็นต้นมา ประเทศไทยได้เกิดแนวคิดในการปฏิรูประบบการเมือง เศรษฐกิจ สังคมและการศึกษาของประเทศอย่างชัดเจน มีพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 ซึ่งสาระสำคัญของการปฏิรูประบบเน้นไปที่ความสำคัญจำเป็นในการพัฒนาคนยึดคนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาเพื่อนำไปสู่การพัฒนาที่ยั่งยืนในทุกๆ ด้านแนวทางในการพัฒนาคนให้มีคุณภาพ คือมุ่งให้ทุกคนมีการพัฒนาอย่างเต็มศักยภาพโดยอาศัยการศึกษาเป็นกลไกสำคัญยังส่งผลต่อการสร้างรากฐานในการพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดีของคนหลายประเทศทั่วโลกรวมทั้งประเทศไทยจึงต้องหัน

กลับมาทบทวนและปรับยุทธศาสตร์ใหม่โดยให้ความสำคัญกับการพัฒนาคนมากขึ้นมาตรการที่สำคัญที่จะนำไปสู่ความสำเร็จคือ การปฏิวัติกระบวนการเรียนรู้และการปฏิรูประบบการศึกษาการปฏิวัติกระบวนการเรียนรู้ เพราะสมองมนุษย์มีความอัจฉริยะสามารถสร้างความรู้ได้เองถ้าได้รับความรู้ที่ถูกต้องและมีพื้นฐานคุณธรรมจริยธรรมอันดีงามระบบการศึกษาเดิมไม่สามารถรองรับกระบวนการเรียนรู้ใหม่ได้อีกต่อไปไม่มีผู้กล่าวว่าโลกนอกโรงเรียนมีการเปลี่ยนแปลงในอัตราที่รวดเร็วกว่าโลกในโรงเรียนถึง 4 เท่าแล้วนักเรียนที่จบจากโรงเรียนจะทันโลกได้อย่างไร ถ้าทุกภาคส่วนของระบบการศึกษาปรับเปลี่ยนไปหมดแต่โรงเรียนยังบริหารจัดการเหมือนเดิมครูยังสอนแบบเดิมการปฏิวัติกระบวนการเรียนรู้และการปฏิรูป ระบบการศึกษาของไทยจะสัมฤทธิ์ผลได้อย่างไร (รุ่ง แก้วแดง, 2546 : บทนำ)

ภาวะผู้นำของผู้บริหารเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดที่ทำให้การประเมินคุณภาพโรงเรียนประสบความสำเร็จผู้บริหารที่ให้ความสนับสนุนบุคลากรในการทำงานให้กำลังใจติดตามถามข่าวคราวทำให้บุคลากรรู้สึกอุ่นใจและมีกำลังใจในการทำงาน อีกทั้งยังเป็นผู้กระตุ้นให้เกิดความร่วมมือในการทำงานผู้บริหารควรเข้าใจกระบวนการกระจายงานให้บุคลากรทำงานอย่างทั่วถึงและเป็นที่ปรึกษาสามารถให้คำแนะนำได้เพื่อให้บุคลากรมีความมั่นใจในการทำงาน (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2545 : 61)

ในการบริหารสถานศึกษาที่ประสบกับอุปสรรคจนไม่สามารถบริหารงานได้ตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่วางไว้เพราะผู้บริหารแต่ละสถานศึกษามีวิธีการบริหารงานที่ต่างกันและมุ่งบริหารงานตามภาระหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายเพียงอย่างเดียวซึ่งไม่เพียงพอที่จะทำให้สถานศึกษาไปสู่เป้าหมายได้จากการประชุมคณะอนุกรรมการการปฏิรูปการเรียนรู้พบว่าสาเหตุหนึ่งที่ยุติเรียนไม่ได้รับการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ เนื่องจากปัญหาผู้บริหารส่วนใหญ่ยังไม่ให้ความสำคัญกับการปฏิรูปการเรียนการสอนของครูเท่าที่ควร และไม่ส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ นอกจากนี้แล้วผู้บริหารจำนวนไม่น้อยยังขาดวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล ขาดภาวะผู้นำ ขาดความรู้ในสภาวะการณ์และกลยุทธ์ต่างๆ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2544, หน้า 34)

สภาพปัจจุบันของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4 เป็นผู้ที่ผ่านการเป็นครูสายผู้สอนมาก่อนเข้าสู่ตำแหน่งโดยการสรรหาแล้วเลือกตั้งและจากการสอบคัดเลือกแล้วแต่งตั้งให้เป็นผู้บริหารสถานศึกษา ก่อนเข้าสู่ตำแหน่งจะต้องผ่านการฝึกอบรมตามหลักสูตรการบริหารจากสถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษาตามระเบียบของคณะกรรมการข้าราชการครูปฏิบัติราชการอยู่ในสถานศึกษาขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่ มีประสบการณ์การบริหารงานในสถานศึกษามีระยะเวลา

น้อยกว่า 10 ปีและตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไปบริหารงานจนสำเร็จสามารถเปลี่ยนแปลงองค์การไปสู่เป้าหมายตามเกณฑ์มาตรฐานการศึกษา ทั้งที่ผ่านการประเมินภายนอกจากสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (สมศ.) แล้วและยังไม่ได้รับการประเมินและจากรายงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4 มีผู้บริหารสถานศึกษาหลายคนที่มีมุ่งบริหารงานเฉพาะตามภาระหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย ขาดวิสัยทัศน์ขาดภาวะความเป็นผู้นำขาดการรอบรู้ในภาวการณ์ กลยุทธ์และกลวิธีต่างๆ ไม่สามารถบริหารงานนำพาสถานศึกษาได้ตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่วางไว้ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4, 2553 : 18)

ซึ่งผู้วิจัยต้องการศึกษาภาวะผู้นำด้านการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ตามคุณลักษณะของผู้บริหารการเปลี่ยนแปลง ซึ่งมีคุณลักษณะดังต่อไปนี้ 1) ใส่ใจผู้อื่น 2) สามารถรับมือกับความไม่แน่นอน 3) ความมุ่งมั่น 4) เป็นนักสื่อสารที่เยี่ยมยอด 5) ฉลาดด้านการเมือง 6) เก่งในการใช้อารมณ์ขัน 7) สง่างาม 8) รู้จักตนเอง เพื่อให้ได้ข้อความจริงอันเป็นประโยชน์ต่อผู้บริหารการศึกษาและนำไปประกอบการพัฒนาสถานศึกษาตลอดจนการพัฒนาตนเองให้เป็นผู้บริหารที่มีคุณภาพทำให้การบริหารสถานศึกษามีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นตามทฤษฎีของ เอกชัย กี่สุพันธ์, ศิลปะชัย บุรณพานิช, และนัยนา จันตะเสน (2553 : 30-31) คือ คุณลักษณะของผู้บริหารการเปลี่ยนแปลงที่มีประสิทธิภาพ

ผู้วิจัย จึงมุ่งศึกษาลักษณะภาวะผู้นำด้านการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4 กลุ่มสตึก 2 ตามความคิดเห็นของครูผู้สอน ผลที่ได้จากการวิจัยสามารถนำไปใช้เป็นข้อมูลในการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาและข้าราชการครูที่ปฏิบัติงานร่วมกันและสามารถพัฒนาองค์การให้ดำเนินงานต่าง ๆ ทั้งภายในและภายนอกให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่วางไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน กลุ่มสตึก 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4
2. เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน กลุ่มสตึก 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4 จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน
3. เพื่อศึกษาแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน กลุ่มสตึก 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4

สมมติฐานในการวิจัย

1. ครูผู้สอนที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำด้านการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4 กลุ่มสติก 2 แตกต่างกัน

2. ครูผู้สอนที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำด้านการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4 กลุ่มสติก 2 แตกต่างกัน

3. ครูผู้สอนที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำด้านการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4 กลุ่มสติก 2 แตกต่างกัน

4. ครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำด้านการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4 กลุ่มสติก 2 แตกต่างกัน

ขอบเขตของการวิจัย

ขอบเขตด้านเนื้อหา ผู้วิจัยมุ่งศึกษาตามแนวคิดทฤษฎีภาวะผู้นำของ เอกซีย์ กีสพินธ์, ศิลปะชัย บูรณพานิช, และ นัยนา จันตะเสน (2553 : 30-31) ประกอบด้วย 1) ด้านการ

สร้างบารมี 2) ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ 3) ด้านการกระตุ้นเขาวนปัญญา และ 4) ด้านการคำนึงถึงเอกัตบุคคล

ขอบเขตด้านประชากร ได้แก่ ครูผู้สอนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตการศึกษาประถมศึกษา เขต 4 กลุ่มสติก 2 จำนวน 8 โรงเรียน จำนวนทั้งสิ้น 143 คน

ขอบเขตด้านระยะเวลาในการศึกษา ตั้งแต่ ตุลาคม 2556 – มีนาคม 2557

ตัวแปรที่ศึกษาในครั้งนี้จะศึกษาตามวัตถุประสงค์การวิจัย ดังนี้ 1) ตัวแปรอิสระ ได้แก่ ก. สถานภาพของครูผู้สอน ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน 2) ตัวแปรตาม ได้แก่ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน กลุ่มสติก 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4 ประกอบด้วย (1) ด้านการสร้างบารมี (2) ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ (3) ด้านการกระตุ้นเขาวนปัญญา (4) ด้านการคำนึงถึงเอกัตบุคคล

วิธีดำเนินการ

การวิจัยครั้งนี้ประชากร ได้แก่ ครูผู้สอนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตการศึกษาประถมศึกษา เขต 4 กลุ่มสติก 2 จำนวน 8 โรงเรียน จำนวนทั้งสิ้น 143 คน กำหนดใช้กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูผู้สอนในกลุ่มสติก 2 ซึ่งประกอบด้วย โรงเรียน 8 แห่ง ดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างในโรงเรียนกลุ่มสติก 2

ชื่อโรงเรียน	จำนวนครูผู้สอน	กลุ่มตัวอย่าง	รวม
1. โรงเรียนบ้านสตึก	41	41	41
2. โรงเรียนบ้านดงยายเกา	17	17	17
3. โรงเรียนบ้านหนองบัวเจ้าป่า	11	11	11
4. โรงเรียนบ้านหนองม่วง	9	9	9
5. โรงเรียนบ้านหัวช้าง	15	15	15
6. โรงเรียนบ้านสระกอไทร	7	7	7
7. โรงเรียนอนุบาลสตึก	19	19	19
8. โรงเรียนบ้านโคกก่อง	14	14	14
รวม	143	143	143

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำด้านการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4 ซึ่งแบ่งออกเป็น 3 ตอนดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบเลือกตอบ (Check list)

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำด้านการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัด

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4 มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scales) แบ่งเป็น 5 ระดับ ตามวิธีของลิเคอร์ท (Likert)

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะ

สถิติและการวิเคราะห์ข้อมูล

โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป ทำการวิเคราะห์ข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูล เกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามโดยหาค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

2. วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4 โดยหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แล้วนำค่าเฉลี่ยมาเทียบกับเกณฑ์ต่อไปนี้ (บุญชม ศรีสะอาด. 2556 : 123-126)

3. วิเคราะห์เปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา โดยการทดสอบค่าที่ t-test (แบบ Independent samples)

4. วิเคราะห์เปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา โดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวโดยใช้ F- test (One way ANOVA) เมื่อพบว่ามีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จะทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่โดยวิธีการของเชฟเฟ่

5. วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับแนวทางในการส่งเสริมภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4 โดยวิเคราะห์ความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) และการวิเคราะห์เชิงพรรณนา (Descriptive analysis)

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. สถิติที่ใช้ในการหาคุณภาพของเครื่องมือ
 - 1.ค่า IOC (Index of item -objective congruence)
 2. ค่าอำนาจจำแนก (Discrimination power)
 3. ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Reliability)

2. สถิติพื้นฐาน

1. ความถี่ (Frequency)
2. ร้อยละ (Percentage)
3. ค่าเฉลี่ย (Mean)
4. ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)

3. สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน

1. t-test (Independent samples)
2. F-test (One way ANOVA) และหาความแตกต่างเป็นรายคู่ โดยวิธีของเชฟเฟ่ (Scheffe')

ผลการวิจัย

ผลการวิจัย

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน กลุ่มสถิติ 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4 โดยภาพรวมและรายด้าน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน มีความ

คิดเห็นอยู่ในระดับมาก 2 ด้าน และอยู่ในระดับปานกลาง 2 ด้าน โดยด้านที่มีความคิดเห็นมากที่สุดคือ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ รองลงมาคือ ด้านการคำนึงถึงเอกัตบุคคล และด้านการกระตุ้นชาวปัญญา ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีความคิดเห็นน้อยที่สุดคือ ด้านการสร้างบารมี ปรากฏดังนี้

1) ด้านการสร้างบารมี โดยภาพรวมและรายข้อ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีความคิดเห็นมากที่สุดคือ ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์และสามารถถ่ายทอดวิสัยทัศน์ได้อย่างชัดเจน รองลงมาคือ ผู้บริหารมีความสม่ำเสมอมากกว่าการเอาแต่อารมณ์ และผู้บริหารสามารถควบคุมอารมณ์ได้ในสถานการณ์วิกฤต ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีความคิดเห็นน้อยที่สุดคือ ผู้บริหารอุทิศตนเพื่อให้เกิดประโยชน์แก่ส่วนรวม

2) ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ โดยภาพรวมและรายข้อ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีความคิดเห็นมากที่สุดคือ ผู้บริหารกระตุ้นให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานด้วยความกระตือรือร้น รองลงมาคือ ผู้บริหารแสดงความเชื่อมั่นว่าผู้ใต้บังคับบัญชาสามารถปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายได้และผู้บริหารทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชามุ่งความสนใจต่อวิธีการที่จะทำให้งานประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีความคิดเห็นน้อยที่สุดคือ ผู้บริหารทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาสัมพันธ์กับภาพที่งดงามในอนาคต

3) ด้านการกระตุ้นชาวปัญญา โดยภาพรวมและรายข้อ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีความคิดเห็นมากที่สุดคือ ผู้บริหารส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้ใต้บังคับบัญชาให้ระบุปัญหาโดยใช้เหตุผล รองลงมาคือ ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้แก้ปัญหาได้แก่ปัญหาที่ร่วมกันภายในหน่วยงาน และผู้บริหารมีการให้กำลังใจแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาในการพยายามหาทางแก้ไขปัญหาด้วยวิธีการใหม่ ๆ ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีความคิดเห็นน้อยที่สุดคือ ผู้บริหารกระตุ้นให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้ทำงานอย่างอิสระในขอบเขตของงานที่ตนมีความรู้ความชำนาญ

4) ด้านการคำนึงถึงเอกัตบุคคลโดยภาพรวมและรายข้อ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยข้อที่มีความคิดเห็นมากที่สุดคือ ผู้บริหารเอาใจใส่ดูแลผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นรายบุคคล รองลงมาคือ ผู้บริหารทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชารู้สึกมีคุณค่าและมีความสำคัญ และผู้บริหารปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาโดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีความคิดเห็นน้อยที่สุดคือ ผู้บริหารสร้างบรรยากาศของการให้แรงสนับสนุนและความต้องการของผู้ใต้บังคับบัญชา

2. ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำด้านการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4 จำแนกตามเพศ โดย

ภาพรวมและรายด้าน มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้าน ด้านการสร้างบารมี มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และด้านการคำนึงถึงเอกัตบุคคละส่วน มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนด้านอื่นๆ มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

3. ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำด้านการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4 จำแนกอายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน โดยภาพรวมและรายด้าน มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

4. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำด้านการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4 ปรากฏดังนี้

1) ด้านการสร้างบารมี ที่ควรดำเนินการลำดับแรกคือ ควรมีความประพฤติดีเพื่อให้เกิดประโยชน์แก่ส่วนรวม รองลงมา คือ ควรให้เกียรติกับบุคลากรในสถานศึกษา และควรให้ความสำคัญกับภารกิจที่ต้องปฏิบัติร่วมกัน

2) ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ที่ควรดำเนินการลำดับแรก ควรให้กำลังใจผู้ร่วมงานอย่างต่อเนื่อง รองลงมา คือ ควรมีความเชื่อมั่นในความสามารถและศักยภาพของผู้ร่วมงาน และควรให้ผู้บริหารกระตุ้นผู้ร่วมงานทำงานให้เกิดผลสำเร็จ

3) ด้านการกระตุ้นเข้าปัญหา ที่ควรดำเนินการลำดับ ควรเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานได้เรียนรู้การทำงานและตัดสินใจแก้ปัญหาด้วยตนเอง รองลงมา คือ ควรเสนอแนะวิธีการใหม่ในการปฏิบัติงานแก่ผู้ร่วมงาน และควรแสดงให้ผู้ร่วมงานได้รับทราบถึงจุดอ่อนและจุดแข็งของหน่วยงาน

4) ด้านการคำนึงถึงเอกัตบุคคละส่วน ที่ควรดำเนินการลำดับ ควรส่งเสริมความเป็นตัวเองให้ผู้ร่วมงาน รองลงมา คือ ควรมีการอำนวยความสะดวกแก่ผู้ร่วมงานเป็นรายบุคคล และควรให้เคารพในสิทธิและความเป็นส่วนตัวของผู้ร่วมงาน

อภิปรายผล

จากการวิจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำด้านการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4 มีประเด็นสำคัญที่ควรนำมาอภิปรายผล ดังนี้

1. ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4 โดยภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากโดยด้านที่มีความคิดเห็นสูงสุดคือ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารสถานศึกษามีประพฤตินางจูงใจให้เกิดแรงบันดาลใจแก่ผู้ตาม โดยการสร้างแรงจูงใจภายใน การให้ความหมายและท้าทายในเรื่องงานของผู้ตาม ผู้นำจะกระตุ้นจิตวิญญาณของที่มีชีวิตชีวา มีการแสดงออกซึ่งความ

กระตือรือร้นโดยการสร้าง เจตคติที่ดีในการเกิดในแง่บวก ผู้นำจะทำให้ผู้ตามสัมผัสกับภาพของอนาคต และผูกพันกับค่านิยมที่ติงามแก่ครูผู้สอน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เสาวลักษณ์ ตั้งตระกูล (2550 : 121) ได้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารเทศบาลนครขอนแก่น พบว่า ผู้บริหารเทศบาลนครขอนแก่นมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์ มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด รองลงมาคือ ด้านการกระตุ้นการทางปัญญา ด้านการสร้างแรงบันดาลใจและด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ตามลำดับ ส่วนแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารเทศบาลที่สามารถนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จ พบว่าผู้บริหารควรมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์มีวิสัยทัศน์และสามารถถ่ายทอดไปยังผู้ร่วมงานได้เป็นอย่างดี เป็นแบบอย่างที่ดี ให้กำลังใจผู้ร่วมงาน พุดชักจูงให้เกิดแรงบันดาลใจในการปฏิบัติงาน รับฟังปัญหาพร้อมทั้งเสนอแนะแนวทางการแก้ไข เปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น ให้ความสำคัญและเห็นคุณค่าของผู้ร่วมงาน มอบหมายงานอย่างชัดเจน

2. ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4 จำแนกตามเพศ โดยภาพรวมมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน คือ ด้านการสร้างบารมี ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษาเสริมสร้างประสบการณ์ความรู้ความสามารถที่ตนเองมีอยู่เพื่อให้ครูผู้สอนหรือบุคลากรที่อยู่ในสถานศึกษาหรือองค์กรได้พึงเห็นตนเองในด้านความสามารถหรือความดีที่ตนเองได้สั่งสมไว้เพื่อประโยชน์แก่ตนเองและผู้อื่น ดังนั้นการบริหารที่ดีผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องสามารถบริหารคนและสร้างแรงดลบันดาลใจให้กับครูผู้สอนได้ ผู้บริหารสถานศึกษาที่เก่งอาจจะต้องสามารถกระตุ้นให้ครูผู้สอนมีความรักในงานที่กระทำ รู้สึกว่าตนเองมีคุณค่า และมีความกระตือรือร้นในการสร้างผลงานที่เป็นรูปธรรม ซึ่งในที่นี้ได้แก่ การเพิ่มผลกำไร การลดรายจ่าย การเน้นย้ำวัฒนธรรมในองค์กรให้มีความเข้มแข็งมากยิ่งขึ้น และการมีความริเริ่มสร้างสรรค์ในการสร้างนวัตกรรมใหม่ นอกจากนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาที่ดีจะต้องชี้ให้ครูผู้สอนเห็นว่าเขาเหล่านั้นมีจุดแข็งอะไรและจุดแข็งเหล่านั้นสามารถสร้างประโยชน์อะไรให้แก่องค์กรหรือหน่วยงานได้บ้าง และที่สำคัญที่สุดคือ ผู้บริหารจะต้องตอกย้ำถึงจุดแข็งเหล่านั้นจนครูผู้สอนเกิดความเชื่อมั่นในตนเองนอกจากนั้น สิ่งสำคัญที่ผู้บริหารจะต้องตอกย้ำให้ครูผู้สอนจดจำจนขึ้นใจคือเป้าหมายขององค์กรสิ่งที่องค์กรต้องการได้รับจากพวกเขางานที่พวกเขาได้รับมอบหมายนั้นมีความเกี่ยวข้องกับหน่วยงานอื่น ๆ ในองค์กรอย่างไร และที่สำคัญที่สุดคือ งานเหล่านั้นส่งเสริมให้องค์กรมีความก้าวหน้า ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของบุคคลใด

3. ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4

จำแนกตามอายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน โดยภาพรวมมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องอาศัยด้านการสร้างบารมี ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการกระตุ้นเขาวุ่นปัญญาและด้านการคำนึงถึงเอกัตบุคคล ผู้บริหารสถานศึกษาที่ทรงประสิทธิผลนั้น จะต้องทำสิ่งที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กรหรือหน่วยงานที่รับผิดชอบ ควรถามตนเองอยู่เสมอว่า เราได้ทำประโยชน์อะไรให้องค์กรที่เป็นรูปธรรม การเพิ่มรายได้ การลดต้นทุน การสร้างวัฒนธรรมขององค์กร และการมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ อยู่ตลอดเวลา นอกจากนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาที่ทรงประสิทธิผลควรสร้างคุณค่าของการศึกษา ที่มีประโยชน์ต่อนักเรียน ต่อสังคม หรือต่อประเทศชาติ สิ่งเหล่านี้นอกจากจะเกิดประโยชน์ต่อองค์กรแล้วยังเป็นส่วนช่วยให้ครูผู้สอนมี ความภูมิใจในงานที่กระทำ ภูมิใจในตนเอง เมื่อนั้นความกระตือรือร้นในการทำงานก็จะเพิ่มขึ้นเป็นทวีคูณ ส่งผลให้องค์กรได้รับผลประโยชน์และผลสำเร็จซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของบุคคลใด

4. แนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4 ปรากฏดังนี้ ด้านการสร้างบารมี ควรมีความประพฤติตนเพื่อให้เกิดประโยชน์แก่ส่วนรวม ควรให้เกียรติกับบุคลากรในสถานศึกษา และควรให้ความสำคัญกับภารกิจที่ต้องปฏิบัติร่วมกัน ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ควรให้กำลังใจผู้ร่วมงานอย่างต่อเนื่อง ควรมีความเชื่อมั่นในความสามารถและศักยภาพของผู้ร่วมงาน และควรให้ผู้บริหารกระตุ้นผู้ร่วมงานทำงานให้เกิดผลสำเร็จ ด้านการกระตุ้นเขาวุ่นปัญญา ควรเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานได้เรียนรู้การทำงานและตัดสินใจแก้ปัญหาด้วยตนเอง ควรเสนอแนะวิธีการใหม่ในการปฏิบัติงานแก่ผู้ร่วมงาน และควรแสดงให้ผู้ร่วมงานได้รับทราบถึงจุดอ่อนและจุดแข็งของหน่วยงาน ด้านการคำนึงถึงเอกัตบุคคล ควรส่งเสริมความเป็นตัวเองให้ผู้ร่วมงาน ควรมีการอำนวยความสะดวกแก่ผู้ร่วมงานเป็นรายบุคคล และควรให้เคารพในสิทธิและความเป็นส่วนตัวของผู้ร่วมงาน

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัยการศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4 ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะเพื่อนำไปใช้

1) ด้านการสร้างบารมี ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการกระตุ้นเขาวุ่นปัญญาและด้านการคำนึงถึงเอกัตบุคคล ทั้งนี้ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีภาวะผู้นำที่จะต้องกล้าแสดงความสามารถในการตัดสินใจได้อย่างมีประสิทธิภาพและผู้บริหารสถานศึกษาที่ดีจะต้องกล้าคิด กล้าทำ และกล้า

ตัดสินใจ และควรเลือกตัดสินใจเฉพาะเรื่องที่สำคัญ เรื่องส่งผลกระทบต่อองค์กร ซึ่งในที่นี้ก็คือ การเลื่อนตำแหน่ง การเพิ่มค่าแรงจูงใจ การสร้างวัฒนธรรมขององค์กร และการสร้างนวัตกรรมใหม่ๆ ในสถานศึกษา และความสำเร็จในการบริหารย่อมขึ้นอยู่กับผู้บริหารเป็นสำคัญ มีปัจจัยหลายอย่างที่ทำให้การบริหารประสบความสำเร็จ ปรากฏดังนี้

(1) ด้านการสร้างบารมี ที่ควรดำเนินการลำดับแรก คือ ควรมีความประพฤติตนเพื่อให้เกิดประโยชน์แก่ส่วนรวม รองลงมา คือ ควรให้เกียรติกับบุคลากรในสถานศึกษา และควรให้ความสำคัญกับภารกิจที่ต้องปฏิบัติร่วมกัน

(2) ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ที่ควรดำเนินการลำดับแรก ควรให้กำลังใจผู้ร่วมงานอย่างต่อเนื่อง รองลงมา คือ ควรมีความเชื่อมั่นในความสามารถและศักยภาพของผู้ร่วมงาน และควรให้ผู้บริหารกระตุ้นผู้ร่วมงานทำงานให้เกิดผลสำเร็จ

(3) ด้านการกระตุ้นเขาวุ่นปัญญา ที่ควรดำเนินการลำดับ ควรเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานได้เรียนรู้การทำงานและตัดสินใจแก้ปัญหาด้วยตนเอง รองลงมา คือ ควรเสนอแนะวิธีการใหม่ในการปฏิบัติงานแก่ผู้ร่วมงาน และควรแสดงให้ผู้ร่วมงานได้รับทราบถึงจุดอ่อนและจุดแข็งของหน่วยงาน

(4) ด้านการคำนึงถึงเอกัตบุคคล ที่ควรดำเนินการลำดับ ควรส่งเสริมความเป็นตัวเองให้ผู้ร่วมงาน รองลงมา คือ ควรมีการอำนวยความสะดวกแก่ผู้ร่วมงานเป็นรายบุคคลและควรให้เคารพในสิทธิและความเป็นส่วนตัวของผู้ร่วมงาน

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1) ควรมีการศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีผลต่อประสิทธิผลภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4

2) ควรศึกษาปัญหาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4

3) ควรศึกษาสภาพและอิทธิพลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4

เอกสารอ้างอิง

บุญชม ศรีสะอาด. (2553). การวิจัยเบื้องต้น. (พิมพ์ครั้งที่ 8) กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น.

ณัฐชานันท์ เรือนอาทรวง. (2551). พฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในผู้บริหารสถานศึกษาของผู้บริหาร ครู และคณะกรรมการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสิงห์บุรี. วิทยานิพนธ์ ศึกษาศาสตร์

- มหาดบัณฑิต, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.
- ธนิต ทองอาจ. (2553). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุกดาหาร. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- มนสิข สิทธิสมบูรณ์. (2550). ระเบียบวิธีวิจัย. คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร. กรุงเทพฯ : แมค- กรอฮิล.
- วิสิทธิ์ มุ่งนากลาง. (2551). ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อความผูกพันของครูต่อโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสกลนคร เขต 2. ปรินญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- วีณา เพชรจิระวรพงศ์. (2552). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารตามความคิดเห็นของครูโรงเรียนมัธยมสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากทมมหานคร เขต 3. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี.
- ภาวิดา ธาราศรีสุทธิ. (2557). หลักและทฤษฎีการบริหารการศึกษา. สืบค้นเมื่อ 2 มีนาคม 2557 จาก <http://www.krucenter.net/UserFiles/File/new/n371.pdf>
- สุวิทย์ เมืองศิริ. (2548). ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. ปรินญาพนธ์ กศ.ม. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยบูรพา.
- เสาวลักษณ์ ตั้งตระกูล. (2550). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารเทศบาลนครขอนแก่น. ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพัฒนา คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- สุนีย์ น่วมเจริญ. (2549). ภาวะผู้นำเชิงปริวรรตของผู้บริหารโรงเรียนเครือข่าย ศูนย์ฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู ระดับมัธยมศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- อภิวรรณ แก้วเล็ก. (2549). ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัด. กรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 1. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิตการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- เอกชัย กี่สุพันธ์, ศิลปะชัย บูรณพานิช, และนัยนา จันตะเสน. (2553). การบริหารการเปลี่ยนแปลง. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- อุดม พันธุ์รักษ์. (2553). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาดุธานี. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยอุตรธานี.
- Avolio, W., David, A., & Yammario. (1991) Leading in the 1990 : The Four I's of Transformational Leadership. Journal of European Industrial training, (4) 1-8
- Bass, B.M. (1985). Leadership and Performance Beyond Expectation. New York :The Free Press.
- Bauman, Donne Jeanne. (2002). Characteristics and Operational Styles of Transformational Leaders, Dissertation Abstracts International, 49 (12),
- Burke, J. S. (2001). Leadership Styles of School Principals as Predictor of Organization Climate and Teacher Job Satisfaction. Dissertation Abstracts International, 43 (12)
- Burns, J.M. (2001). Leadership. New York : Harper and Row.
- Bass, B.M. and Avolio, B.J. (1990). The four Is Transformational Leadership. Journal Of European Industrial Training, 15 (2).
- Dunham-Taylor, J., and Klafehn, K. (1999). Transformational leadership and the Nurse Executive. JONA, 20 (4).
- Edward, C.W. (2000). Superiors and Subordinates, Perception and Expectation of the Leader Behavior of Instruction : A Survey of the North Carolina Community Colleges System. Dissertation Abstracts International, 45 (5).
- Krejcie , R.V. and Morgan , D.W. (1992). Determining Sampling Size for Research Activities. Education. Psychological Measurement. 30 (3).608.
- Tichy, N.M. and Devanna, M.A. (1999). The Transformational Leader, Training and Development 19(11).
- Yukl, Gary A. (1998). Leadership in Organization. New Jersey : Prentice – Hall.