



แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1*

GUIDELINES FOR DEVELOPMENT OF TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP IN SCHOOL ADMINISTRATORS UNDER NAKHON SI THAMMARAT PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 1

มัทนี พรรณเผือก*, รัฐพร กลิ่นมาลี, วีระยุทธ ชาทะกาญจน์

Mattanee Panpueak*, Rattaporn Klinmalee, Werayut Chatakan

คณะครุศาสตร์มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช นครศรีธรรมราช ประเทศไทย

Faculty of Education, Nakhon Si Thammarat Rajabhat University, Nakhon Si Thammarat, Thailand

*Corresponding author E-mail: mudnee.mp@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1 2) เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1 ใช้วิธีวิจัยแบบผสมผสาน กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1 จำนวน 86 คน มาจากตารางของเครซี่และมอร์แกน จากนั้นสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ และหาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา เป็นผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 7 ท่าน โดยใช้วิธีเลือกแบบเจาะจง เครื่องมือที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .97 และแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์เนื้อหา ค่าดัชนี PNI_{modified} ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 3.54, S.D. = 0.20) สภาพที่พึงประสงค์โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.68, S.D. = 0.24) และความต้องการตามองค์ประกอบหลักของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1 พบว่า ด้านการสร้างแรงบันดาลใจมีลำดับความต้องการจำเป็นสูงที่สุด รองลงมา คือ ด้านการสร้างอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ตามลำดับ 2) แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1 จำนวน 4 ด้าน 40 ข้อ

* Received 5 March 2025; Revised 24 March 2025; Accepted 25 March 2025

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง, ผู้บริหารสถานศึกษา, สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 1

Abstract

The research purposes were 1) To study the current state and desirable condition of transformational leadership in school administrators under Nakhon Si Thammarat Primary Service Area Office 1. 2) To study guidelines for the development of transformational leadership in school administrators under Nakhon Si Thammarat Primary Service Area Office 1. This mixed method research. The research sample was 86 school administrators under Nakhon Si Thammarat Primary Service Area Office 1. They're selected by the sample group from Krejcie and Morgan's table. Once the sample size was obtained, Proportional Stratified Random Sampling method was used. Finding ways to develop the guideline of transformational leadership development administrators. The experts were seven people by purposive sampling. The research instruments were a 5-point scaled questionnaire with a reliability of 0.94 and semi-constructed interview. Analyzed using frequency value, percentage, average value, standard deviation, content Analysis, and PNI modified. The research revealed: 1) Transformational leadership in school administrators under Nakhon Si Thammarat Primary Service Area Office 1 overall was at a high level ($\bar{X} = 3.54$, S.D. = 0.20) and the desirable condition overall was at the highest level ($\bar{X} = 4.68$, S.D. = 0.24). Needs of all aspects of transformational leadership in school administrators under Nakhon Si Thammarat Primary Service Area Office 1 revealed that the inspirational creation aspect was needed at the highest level, then the ideological influence creation, intellectual stimulation, and consideration of individuality were followed by decreasingly. 2) Guidelines for the development of transformational leadership in school administrators under Nakhon Si Thammarat Primary Service Area Office consisted of 4 aspects with 40 items.

Keywords: Transformational Leadership, School Administrators, Nakhon Si Thammarat Primary Educational Service Area Office 1

บทนำ

การเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วของโลกในศตวรรษที่ 21 เนื่องจากการใช้เทคโนโลยีเพื่อเชื่อมโยงข้อมูลต่าง ๆ ของทุกภูมิภาคของโลกเข้าด้วยกันพลังขับเคลื่อนของเทคโนโลยี ในยุคดิจิทัลส่งผลทำให้เกิดการวิวัฒนาการอย่างรวดเร็ว ซึ่งการเรียนรู้ที่สัมพันธ์กับความท้าทายของยุคข้อมูลข่าวสาร และการพัฒนา ทักษะส่วนบุคคล เช่น การคิดและการวางแผนภาวะผู้นำการสื่อสาร การทำงานเป็นทีม และ ความสร้างสรรค์ ส่งผลให้เป็นสิ่งที่จำเป็นในสังคมปัจจุบัน และเพื่อให้เห็นถึงความสำคัญและความเร่งด่วนในการที่จะต้องปรับเปลี่ยนหรือเปลี่ยนแปลงตนเอง



เพื่อไปสู่สิ่งที่ดีกว่า สอดคล้องกับคณะกรรมการจัดทำยุทธศาสตร์ชาติ การศึกษาจึงมีส่วนสำคัญยิ่งต่อการพัฒนาของประเทศเพื่อให้การศึกษาของไทยได้มีการพัฒนาให้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงของสังคม การปฏิรูปการศึกษาจึงเป็นนโยบายที่สำคัญและนำไปสู่การปรับเปลี่ยนกระบวนการในการบริหารการศึกษาของประเทศไทย (คณะกรรมการจัดทำยุทธศาสตร์ชาติ, 2559) โดยพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 (ฉบับที่ 3) และพ.ศ. 2553 (กรณียุทธศาสตร์, 2553) กำหนดเกี่ยวกับความมุ่งหมายหลักการจัดการศึกษา สิทธิหน้าที่การจัดการศึกษา มาตรฐานและการประกันคุณภาพการศึกษา เพื่อให้การศึกษามุ่งสู่จุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้ มีการจัดตั้ง สถาบันทดสอบทางการศึกษาแห่งชาติ เป็นสถาบันที่มีการกำหนดหลักการนโยบาย มาตรการและเป้าหมาย โครงสร้างการบริหาร และการดำเนินงาน เพื่อบริหารจัดการและดำเนินการเกี่ยวกับการศึกษา วิจัย และให้บริการ ทางด้านการประเมินผลทางการศึกษาและทดสอบทางการศึกษาอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งเป็นศูนย์กลางความร่วมมือด้านการทดสอบทางการศึกษาในระดับชาติและนานาชาติ (สถาบันทดสอบทางการศึกษาแห่งชาติ (องค์การมหาชน), 2548)

ผู้บริหารสถานศึกษาในฐานะผู้นำการปฏิบัติงานต่าง ๆ ของสถานศึกษา โดยเฉพาะอย่างยิ่งการจัดการเรียนการสอนต้องปรับเปลี่ยนกรอบความคิด หรือรูปแบบความคิดในการเป็นผู้นำการศึกษา ต้องบริหารจัดการการศึกษาให้เกิดประโยชน์กับผู้เรียนมากที่สุด พัฒนาคุณภาพการศึกษาเพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงและก้าวสู่ทิศทางการพัฒนาที่ดีขึ้น ทั้งหมดนี้ขึ้นอยู่กับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นสำคัญ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2550)

ผู้บริหารสถานศึกษาต้องรับผิดชอบการทำงานของบุคลากรภายในโรงเรียน (Jame, C. & Connolly, U., 2000) ผู้บริหารสถานศึกษามีหน้าที่ของ คือ ให้มีการสนับสนุนจัดทำหลักสูตร กำหนดเป้าหมายการจัดการเรียนการสอน ส่งเสริมผู้ปกครองมีส่วนในการบริหารโรงเรียน การจัดสภาพแวดล้อมส่งผลเอื้อในเรียนการสอน ผู้บริหารสถานศึกษาควรกำหนดให้อยู่ในฐานะผู้นำที่ต้องรับผิดชอบตามตำแหน่ง ที่เป็นตัวกำหนดความเป็นผู้นำ แม้ผู้นำไม่จำเป็นต้องเป็นผู้บริหาร แต่ผู้บริหารก็ควรจะเป็นผู้นำ (Hoy, W. K. & Miskel, C. G., 2001) ดังนั้น เพื่อให้สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป ภาวะผู้นำจึงมีความสำคัญอย่างยิ่ง

ช่วงสองทศวรรษที่ผ่านมา มีการศึกษาภาวะผู้นำที่มีความเหมาะสมกับปัจจุบัน ซึ่งเป็นช่วงของการเปลี่ยนแปลงนี้ แนวคิดทฤษฎีใหม่ที่มีชื่อเสียงเป็นที่ยอมรับในปัจจุบัน คือ แนวคิดทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง เป็นทฤษฎีภาวะผู้นำแนวใหม่ เนื่องจากภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงนี้เป็นการเปลี่ยนแปลงกระบวนการทัศน์ไปสู่ภาวะผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ การกระจายอำนาจหรือการเสริมสร้างพลังใจ เป็นผู้มีคุณธรรม และมีการกระตุ้นผู้ตาม ซึ่งรัชนี บุญกล้า กล่าวว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีองค์ประกอบที่เรียกว่า “4I's” ได้แก่ 1) การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (Idealized influence) หมายถึง การที่ผู้นำได้สร้างความไว้วางใจและการเคารพนับถือให้เกิดขึ้น กับตัวของผู้ตามที่มีต่อผู้นำเพื่อเป็นพื้นฐาน ในการปฏิบัติงานของพวกเขา ผู้นำจะแสดง ความมั่นใจว่าจะมีการรับผิดชอบในความเสี่ยงที่จะเกิดขึ้นในการกำหนดเป้าหมายขององค์กร และทำให้บรรลุความสำเร็จร่วมกันกับผู้ตาม คำนึงถึงความต้องการของบุคคลอื่นมากกว่า ความต้องการของตนเองและใช้พลังอำนาจในการขับเคลื่อนบุคคลหรือกลุ่ม ที่ส่งผล ต่อการบรรลุความสำเร็จตามพันธกิจ มีวิสัยทัศน์และใช้หลักเหตุผล 2) การสร้างแรงบันดาลใจ (Inspirational motivation) หมายถึง การเปลี่ยนการคาดหวังของสมาชิกกลุ่มให้มีความเชื่อว่า ปัญหาขององค์กรสามารถแก้ไขได้โดยเน้นบทบาทในการเป็นศูนย์กลางในการพัฒนาวิสัยทัศน์ ที่มีความดึงดูดใจเพื่อใช้เป็น

แนวทางการพัฒนาเป้าหมายขององค์กร และกระบวนการ ในการปฏิบัติงาน การสร้างแรงจูงใจเป็นพฤติกรรมที่เต็มเปี่ยมไปด้วยความหมาย และความท้าทายสำหรับผู้ตาม 3) การกระตุ้นการใช้ปัญญา (Intellectual stimulation) หมายถึง การใช้ความคิดและสติปัญญาในการทำงาน รวมถึงการแก้ปัญหาด้วยวิธีการที่สร้างสรรค์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะกระตุ้นการใช้นวัตกรรมและสร้างสรรค์วิธีการใหม่ๆ ในการแก้ปัญหาแทนการใช้วิธีการแบบเดิม ส่งเสริมให้ผู้ตามใช้ความคิดอย่างสร้างสรรค์ ในการทำงานที่ท้าทาย 4) การคำนึงความเป็นปัจเจกบุคคล (Individualized consideration) หมายถึง การให้ความสนใจกับความต้องการส่วนบุคคลเพื่อสัมฤทธิ์ผลและความก้าวหน้า ความมุ่งหมายของการคำนึงความเป็นปัจเจกบุคคล คือ การค้นหาความต้องการ และจุดแข็งของคนอื่นๆ ผู้นำจะตระหนักถึงการใช้ความรู้และการปฏิบัติตนในฐานะที่ปรึกษา (รัชนี บุญกล้า, 2563)

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทสำคัญในการบริหารจัดการการเรียนรู้และการสอน ผู้บริหารต้องสามารถโน้มน้าวและชี้นำบุคลากรให้เข้าใจและมุ่งมั่นตามเป้าหมายการศึกษา เพื่อให้การจัดการเรียนการสอนมีคุณภาพ (รัตติกรณ์ จงวิศาล, 2556) และสร้างการเรียนรู้ที่ต่อเนื่องภายในองค์กร (ยุพร ศุภรัตน์, 2552) การบริหารในยุคการเปลี่ยนแปลง ผู้บริหารต้องใช้ภาวะผู้นำที่เหมาะสม เพื่อประโยชน์สูงสุดของผู้เรียนและบรรลุเป้าหมายของสถานศึกษา (ธีระ รุญเจริญ, 2553)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1 มีสถานศึกษาในสังกัดทั้งหมด 108 โรงเรียน มีหน้าที่ดูแลการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 4 อำเภอ ได้แก่ อำเภอเมืองนครศรีธรรมราช อำเภอลานสกา อำเภอพระพรหม และอำเภอเฉลิมพระเกียรติ กำหนดวิสัยทัศน์ คือ ผู้เรียนมีคุณภาพตามมาตรฐานสากล ผู้นำนวัตกรรมและเทคโนโลยี ระบบการบริหารจัดการเป็นเลิศ น้อมนำปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสู่ความยั่งยืน ซึ่งสอดคล้องกับในด้านยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาานครศรีธรรมราช เขต 1 คือ 1) ผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการ ศึกษาเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ ทน ต่อการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีมี สมรรถนะ ความรู้ ความเชี่ยวชาญ จรรยาบรรณและมาตรฐานวิชาชีพ รวมทั้งจิตวิญญาณความเป็นครู 2) พัฒนาคุณภาพบุคลากรให้มีประสิทธิภาพสอดคล้องกับภารกิจ 3) ส่งเสริม สนับสนุนครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีการพัฒนาตนเองทางวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง มีจรรยาบรรณ และจิตวิญญาณความเป็นครูพัฒนาศักยภาพครูในด้านการวัดและประเมินผลเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาานครศรีธรรมราช เขต 1, 2567)

จากเหตุผลดังกล่าวทำให้ผู้วิจัยเห็นถึงความสำคัญของการศึกษาและการวิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 1 เพื่อนำไปใช้เป็นแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 1 เพื่อให้การบริหารงานมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล นำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จ

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 1



2. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่นศรีธรรมราช เขต 1

วิธีดำเนินการวิจัย

ขั้นตอนการดำเนินการวิจัยประกอบด้วย 3 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 ศึกษากรอบแนวคิดภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา

ศึกษากรอบแนวคิดจากการศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อสร้างกรอบศึกษากรอบแนวคิดภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา หลังจากนั้นร่างกรอบแนวคิดในการวิจัย โดยใช้ข้อมูลการศึกษาเอกสารเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา เสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ประเมินความเหมาะสมของกรอบแนวคิดในการวิจัย และตรวจสอบความถูกต้อง

ขั้นตอนที่ 2 ศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่นศรีธรรมราช เขต 1

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้อำนวยการสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่นศรีธรรมราช เขต 1 จำนวน 86 คน โดยวิธีการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตารางของเครซีและมอร์แกน (Krejcie, R. V. & Morgan, D.W., 1970) และสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified random sampling)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ แบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ โดยสร้างเครื่องมือมีขั้นตอนดังนี้ 1) ศึกษาหลักการ แนวคิด ทฤษฎี และเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง 2) กำหนดกรอบและเครื่องมือการวิจัย 3) สร้างแบบสอบถามฉบับร่าง 4) ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบแบบสอบถาม (IOC) 5) ทดลองแบบสอบถาม 6) เก็บข้อมูล 7) วิเคราะห์ข้อมูล (ค่าเฉลี่ย, ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน, ค่า PNI modified) 8) ส่งเคราะห์ข้อมูล การเก็บรวบรวมข้อมูลมีขั้นตอน ดังนี้ 1) ขออนุญาตรับรองจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช ถึงผู้อำนวยการโรงเรียนของกลุ่มตัวอย่าง เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการแจกแบบสอบถาม และเก็บข้อมูล 2) ผู้วิจัยสร้างแบบสอบถามด้วย Google Form และส่งไปยังสถานศึกษาของกลุ่มตัวอย่างผ่านระบบ E - office ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่นศรีธรรมราช เขต 1 3) หลังจากส่งแบบสอบถามไปแล้ว 1 สัปดาห์ ผู้วิจัยทำการตรวจสอบจำนวนแบบสอบถามในระบบของ Google Form 4) หลังจากในกลุ่มตัวอย่างส่งแบบสอบถามมาครบตามจำนวนแล้ว ผู้วิจัยได้ตรวจสอบจำนวนแบบสอบถามความถูกต้อง และความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม เมื่อเรียบร้อยแล้วก็ทำการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้ผ่าน Google Form และ Google Sheet จากนั้นนำผลที่ได้ไปวิเคราะห์ตามวัตถุประสงค์ และนำไปสรุป อภิปรายผลการวิจัย และให้ข้อเสนอแนะตามลำดับ ในการวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยใช้วิธีวิเคราะห์ข้อมูลด้วยคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปโดยมีการดำเนินการดังนี้ 1) ดำเนินการตรวจสอบความถูกต้องและความสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ได้คืนมาจากกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด ก่อนนำไปวิเคราะห์ข้อมูล 2) นำข้อมูลในแบบสอบถาม ตอนที่ 1 มาตรวจสอบหาค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทำการแปลผลข้อมูลในแต่ละข้อตามลำดับ 3) นำข้อมูลในแบบสอบถาม ตอนที่ 2 มาตรวจสอบหาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน นำผลคะแนนเฉลี่ยที่ได้มาแปลผลเป็นความหมาย 4) วิเคราะห์หาค่าดัชนีความต้องการจำเป็น (Priority Needs Index) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร

สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 1 โดยนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์ ค่าดัชนีความต้องการจำเป็นจากสูตร Priority Needs Index Modified (PNI modified) และจัดลำดับความต้องการจำเป็น โดยนำเสนอผลในรูปแบบตารางประกอบความเรียง

การวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และนำผลมาวิเคราะห์หาค่าดัชนีความต้องการจำเป็น PNI modified

ขั้นตอนที่ 3 นำเสนอแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 1

การนำเสนอแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 1 มี 5 ขั้นตอน ดังนี้ 1) จัดลำดับความต้องการจำเป็น โดยการนำค่าดัชนีความต้องการจำเป็น (Priority Needs Index) มาจัดลำดับความต้องการจำเป็นของแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 1 2) ตรวจสอบความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของ (ร่าง) แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 1 โดยการใช้แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง (Structured Interview) เพื่อใช้ในการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) ข้อมูล โดยผู้ให้ข้อมูลคือผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 7 ท่าน ได้แก่ นักวิชาการ จำนวน 1 ท่าน ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 1 ท่าน ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 4 ท่าน ศึกษาพิเศษระดับชำนาญการพิเศษ จำนวน 1 ท่าน โดยพิจารณาจากท่านที่มีคุณวุฒิด้านการศึกษาระดับปริญญาโทขึ้นไป และมีประสบการณ์บริหารสถานศึกษา จำนวน 5 ปีขึ้นไปด้วยวิธีการเลือกแบบเจาะจง (Purposive sampling) 3) การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสัมภาษณ์เกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 1 โดยใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) การเก็บรวบรวมข้อมูล มีขั้นตอน ดังนี้ 1) ติดต่อขอหนังสือเพื่อขอความอนุเคราะห์จากผู้ทรงคุณวุฒิในการสัมภาษณ์เชิงลึก 2) นำหนังสือขอความอนุเคราะห์พร้อมด้วย (ร่าง) แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 1 หน่วยงานต้นสังกัดของผู้ทรงคุณวุฒิ และสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิด้วยตนเอง จำนวน 7 ท่าน ตามวันเวลาที่นัดหมาย 3) ผู้วิจัยนำแบบสัมภาษณ์ที่ได้ตรวจสอบข้อมูลความถูกต้องสมบูรณ์จากนั้นนำแบบสัมภาษณ์ที่มีความถูกต้องครบถ้วนมาจัดเรียงข้อมูล เพื่อนำมาวิเคราะห์ข้อมูลในขั้นตอนต่อไป

ผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 1 ผลการวิจัยสรุปได้ ดังนี้

1. ผลการศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 1 ประกอบด้วย



1.1 ผลการศึกษาสภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 1 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.54$, S.D. = 0.20) และจำแนกตามรายด้านพบว่า ด้านการสร้างอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ระดับมาก ($\bar{X} = 3.62$, S.D. = 0.20) มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ($\bar{X} = 3.52$, S.D. = 0.21) ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ($\bar{X} = 3.52$, S.D. = 0.21) และด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ($\bar{X} = 3.52$, S.D. = 0.21) ตามลำดับ

1.2 ผลการศึกษาสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 1 ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.68$, S.D. = 0.24) จำแนกตามรายด้านพบว่า ด้านการสร้างอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ระดับมาก ($\bar{X} = 4.73$, S.D. = 0.13) มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ($\bar{X} = 4.72$, S.D. = 0.19) ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ($\bar{X} = 4.63$, S.D. = 0.25) และด้านการกระตุ้นทางปัญญา ($\bar{X} = 4.62$, S.D. = 0.38) ตามลำดับ

2. ผลการศึกษาคำถามความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 1 พบว่า ความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 1 โดยภาพรวมมีค่าดัชนีความจำเป็น (PNI) เท่ากับ 0.30 และเมื่อพิจารณาความจำเป็นตามองค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 1 ทั้ง 4 ด้าน พบว่า ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ (PNI = 0.24) มีลำดับความจำเป็นสูงที่สุด รองลงมา คือ ด้านการสร้างอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (PNI = 0.30) ด้านการกระตุ้นทางปัญญา (PNI = 0.31) และด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (PNI = 0.34) ตามลำดับ

3. ผลการศึกษานโยบายการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 1 ได้ดังนี้

3.1 ด้านการสร้างอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ พบว่า ผู้บริหารมีเป้าหมายและวิสัยทัศน์ชัดเจนในการปฏิบัติงาน กำหนดวิสัยทัศน์ให้ทันสมัยสอดคล้องกับความต้องการและความเจริญของเทคโนโลยี เพื่อเป็นแรงกระตุ้นให้ทุกฝ่ายมีเป้าหมายร่วมกันและเข้าใจแนวทางที่ชัดเจนในการทำงาน โดยผู้บริหารเป็นเพียงผู้สนับสนุน และให้คำปรึกษาแบบกัลยาณมิตร มีการนิเทศติดตามอย่างต่อเนื่อง ส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานก้าวหน้าในวิชาชีพ

3.2 ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ พบว่า ผู้บริหารมีส่วนในการโน้มน้าวใจผู้ร่วมงานมุ่งมั่นในการทำงานให้สำเร็จ ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างในการทำงาน แสดงความเชื่อมั่นในความสามารถของผู้ร่วมงาน สร้างความตระหนักในการะงาน ความมุ่งมั่นในการทำงานให้การยกย่องชื่นชมในการปฏิบัติงาน

3.3 ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล พบว่า ผู้บริหารมีส่วนในการกระตุ้นความคิดและสนใจให้ผู้ร่วมงานเห็นความสำเร็จในการทำงาน มีทักษะในการจัดการการเปลี่ยนแปลงในทิศทางที่สอดคล้องกับความต้องการของบุคลากรแต่ละกลุ่ม มอบหมายงานตามความสามารถของแต่ละบุคคล

3.4 ด้านการกระตุ้นทางปัญญา พบว่า ผู้บริหารควรส่งเสริมให้ใช้เหตุผลในการตัดสินใจมากกว่า ใช้ความรู้สึกส่วนตัว จัดบรรยากาศให้เอื้อต่อการแลกเปลี่ยนแนวทางแก้ปัญหา กระตุ้นให้ผู้ร่วมงานนำข้อมูลสารสนเทศมาประกอบการตัดสินใจและนำเสนอแนวทางแก้ปัญหาเพื่อนำไปปรับปรุงแก้ไข ให้มีส่วนร่วมและการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ

อภิปรายผล

จากการวิจัยเรื่องแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 1 สามารถอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์การวิจัย ดังนี้

1. สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 1 ในภาพรวมพบว่า สภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 1 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ผลการศึกษาสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีเทคนิคหรือวิธีการในการเปลี่ยนพฤติกรรมการทำงานของตนเองให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมของสถานศึกษาที่เปลี่ยนแปลงไป ซึ่งมีผลมาจากการปฏิรูปการศึกษาและการพัฒนาคุณภาพการศึกษา จะเห็นได้ว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารเป็นสิ่งสำคัญในการขับเคลื่อนการปฏิบัติงานในสถานศึกษา โดยส่งผลให้การปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชามีประสิทธิภาพ ผู้บริหารจะต้องมีวิธีการในพัฒนาตนเอง โดยการ เข้าร่วมการอบรมหรือศึกษาความรู้ใหม่ๆ เปิดใจรับฟังข้อเสนอแนะอยู่เสมอและปรับเปลี่ยนแนวคิดด้านการบริหารและการจัดการให้เป็นผู้นำการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และฉบับที่ 3 พ.ศ. 2553 อย่างต่อเนื่อง รวมทั้งการมีทักษะและวิธีในการบังคับบัญชาให้เกิดผลสัมฤทธิ์ในด้านการปฏิบัติงานสอดคล้องกับสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผู้บริหารเป็นตัวอย่างสำคัญที่สุด เป็นผู้ที่มีเป้าหมายความสำเร็จที่ชัดเจนและมีความมุ่งมั่นที่จะนำไปสู่เป้าหมายนั้น ให้ ทุ่มเท พลังกายและความคิดอย่างเต็มกำลัง มีความเป็นผู้นำทางวิชาการสูง มีความคิดริเริ่ม มีวิสัยทัศน์ รอบรู้ เป็นที่พึ่งทางวิชาการให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาได้ มีความสามารถ มอบหมายงาน ให้บุคลากรได้เหมาะสมกับศักยภาพ โดยตลอดจนผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีการบริหารจัดการศึกษาที่เน้นให้เกิดประโยชน์กับผู้เรียนมากที่สุด ส่งเสริมให้มีการจัดหลักสูตรสถานศึกษาที่เหมาะสมกับผู้เรียนและต้องสามารถพัฒนาคุณภาพการศึกษาเพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง ส่งเสริมการพัฒนานวัตกรรม การพัฒนาบุคลากร การพัฒนาผู้เรียนให้เป็นผู้มีความสมบูรณ์รอบด้านทั้งด้านร่างกาย อารมณ์ สังคมและสติปัญญา และสามารถทำให้บุคลากรทุกคนในสถานศึกษาตระหนักถึงหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายจนเกิดการพัฒนาที่ดีขึ้น (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2560) รวมไปถึงมีความสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชูติกาญจน์ ทักโลวา ได้ทำการวิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 ผลการวิจัยพบว่า สภาพปัจจุบันโดยรวมอยู่ในระดับมาก และสภาพที่พึงประสงค์โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด (ชูติกาญจน์ ทักโลวา, 2563)



2. ผลการศึกษาความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1 พบว่าความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1 โดยภาพรวมมีค่าดัชนีความจำเป็น (PNI) เท่ากับ 0.30 และเมื่อพิจารณาความจำเป็นตามองค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1 ทั้ง 4 ด้าน พบว่า การสร้างแรงบันดาลใจ (PNI = 0.24) มีลำดับความจำเป็นสูงสุด รองลงมา คือ การสร้างอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (PNI = 0.30) การกระตุ้นทางปัญญา (PNI = 0.31) และการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (PNI = 0.34) ตามลำดับ เนื่องจากการสร้างแรงบันดาลใจ เป็นการโน้มน้าวใจผู้ร่วมงานมุ่งมั่นในการทำงานให้สำเร็จ ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างในการทำงาน แสดงความเชื่อมั่นในความสามารถของผู้ร่วมงาน ยกย่องชื่นชมในการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับพนิดา สีเข้ม กล่าวไว้ว่า พฤติกรรมของผู้นำที่สามารถทำให้ผู้ตามสร้างแรงจูงใจภายใน เกิดแรงบันดาลใจในการทำงาน อุทิศตนเพื่อองค์กร มีความเชื่อมั่นว่าสามารถทำงานบรรลุตามเป้าหมายในการทำงาน คอยให้กำลังใจผู้ตาม สร้างเจตคติที่ดีและการคิดในแง่บวกให้กับผู้ตาม ส่งเสริม การทำงานเป็นทีม เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย (พนิดา สีเข้ม, 2562) รวมไปถึงมีความสอดคล้องกับงานวิจัยของ ขจรอรุณ พงศ์วิริทธิ์ธร ที่ได้ศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษ : เชียงรายผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ด้านการสร้างแรงบันดาลใจอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อที่มีค่าเฉลี่ยมาก ได้แก่ การสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน (ขจรอรุณ พงศ์วิริทธิ์ธร, 2563)

3. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1 ประกอบด้วย

3.1 การสร้างอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ผู้บริหารมีเป้าหมายและวิสัยทัศน์ชัดเจนในการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน พัฒนาตนเองทั้งด้านความรู้และความก้าวหน้าในสายงานวิชาชีพ ปฏิบัติตัวเป็นแบบอย่างที่ดีให้ผู้ใต้บังคับบัญชา มีความรู้ ความสามารถเหมาะสมกับตำแหน่งเป็นที่ยอมรับของเพื่อนร่วมงานมีความน่าเคารพนับถือ คำนึงถึงผลประโยชน์ของหน่วยงาน ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความภาคภูมิใจ สอดคล้องกับแนวคิดของ Bass, B. M. & Avolio, B. J. กล่าวว่า การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ หมายถึง การที่ผู้นำประพฤติตัวเป็นแบบอย่างหรือเป็นโมเดลสำหรับผู้ตาม ผู้นำจะเป็นที่ยกย่อง เคารพนับถือ ศรัทธา ไว้วางใจ และทำให้ผู้ตามเกิดความภาคภูมิใจ เมื่อร่วมงานกันผู้ตามจะพยายามประพฤติปฏิบัติเหมือนกับผู้นำและต้องการเลียนแบบผู้นำของเขา (Bass, B. M. & Avolio, B. J. , 1994)

3.2 การสร้างแรงบันดาลใจ การโน้มน้าวใจผู้ร่วมงานมุ่งมั่นในการทำงานให้สำเร็จ ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างในการทำงาน แสดงความเชื่อมั่นในความสามารถของผู้ร่วมงาน ให้การยกย่องชื่นชมในการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับนันทกร อรุณโน กล่าวว่า การสร้างแรงบันดาลใจ หมายถึง การที่ผู้นำจะประพฤติในทางที่จูงใจให้เกิดแรงบันดาลใจกับผู้ตาม โดยการสร้างแรงจูงใจภายใน การให้ความหมายและท้าทาย ในเรื่องงานของผู้ตาม ผู้นำจะกระตุ้นจิตวิญญาณของทีม การแสดงออกซึ่งความกระตือรือร้น โดยการสร้างเจตคติที่ดีและการคิดในแง่บวก ผู้นำแสดง ความเชื่อมั่นและให้เห็นความตั้งใจอย่างแน่วแน่ สามารถบรรลุเป้าหมายได้ (นันทกร อรุณโน, 2559)

3.3 การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล การกระตุ้นความคิดและจิตใจให้ผู้ร่วมงานเห็นความสำเร็จในการทำงาน มอบหมายงานตามความสามารถของแต่ละบุคคล ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ ปานรดา พรธวัชชัย กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรปฏิบัติต่อผู้ร่วมงาน โดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลทั้งในด้านความต้องการและความจำเป็นเคารพในคุณค่าของผู้อื่น เพื่อพัฒนาความสามารถของผู้ร่วมงานด้วยความปรารถนาดีจะช่วยให้การปฏิบัติงานภายในองค์กรมีประสิทธิภาพที่ดีมากขึ้น (ปานรดา พรธวัชชัย, 2557)

3.4 การกระตุ้นทางปัญญา ควรใช้เหตุผลในการตัดสินใจมากกว่าการใช้ความรู้สึกส่วนตัว ส่งเสริมการมีส่วนร่วม การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ รัตติกรณ จงวิศาล กล่าวว่า การกระตุ้นทางปัญญา เป็นการที่ผู้นำมีการกระตุ้นผู้ตามให้ตระหนักถึงปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น ทำให้ผู้ตามมีความต้องการหาแนวทางใหม่ ๆ มาแก้ไขปัญหาเพื่อหาข้อสรุปที่ดีกว่าเดิม เพื่อทำให้เกิดสิ่งใหม่และสร้างสรรค์ ในการพิจารณาปัญหา และการหาคำตอบของปัญหา มีการให้กำลังใจผู้ตามให้พยายามหาทางแก้ปัญหาด้วยวิธีใหม่ ๆ ผู้นำมีการกระตุ้นให้ผู้ตามแสดงความคิดเห็นและเหตุผลและไม่วิจารณ์ความคิดของผู้ตาม แม้ว่ามันจะแตกต่างไปจากความคิดของผู้นำ (รัตติกรณ จงวิศาล, 2556)

สรุปและข้อเสนอแนะ

วิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1 มีผลสรุปการวิจัย ดังนี้ 1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมากและสภาพที่พึงประสงค์โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด 2) แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1 ประกอบด้วย 4 ด้าน คือ 1) การสร้างอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ควรมีเป้าหมายและวิสัยทัศน์ชัดเจนในการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน พัฒนตนเองทั้งด้านความรู้และความก้าวหน้าในสายงานวิชาชีพ 2) การสร้างแรงบันดาลใจ ควรมีการโน้มน้าวใจผู้ร่วมงานมุ่งมั่นในการทำงานให้สำเร็จ ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างในการทำงาน แสดงความเชื่อมั่นในความสามารถของผู้ร่วมงาน ให้การยกย่องชื่นชมในการปฏิบัติงาน 3) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ควรกระตุ้นความคิดและจิตใจให้ผู้ร่วมงานเห็นความสำเร็จในการทำงาน มอบหมายงานตามความสามารถของแต่ละบุคคล 4) การกระตุ้นทางปัญญา ควรใช้เหตุผลในการตัดสินใจมากกว่าการใช้ความรู้สึกส่วนตัว ส่งเสริมการมีส่วนร่วมและการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ และมีข้อเสนอแนะการนำผลการวิจัยไปใช้ ดังนี้ 1) ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำผลการวิจัยแนวพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1 ไปพัฒนาเพื่อปรับใช้ตามบริบทของสถานศึกษา 2) สำหรับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา หรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง สามารถนำแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ไปใช้ในการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาและครูในสังกัด ไม่ว่าจะด้วยเรื่องของการจัดหลักสูตรฝึกอบรมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนงบประมาณ ทรัพยากรในการพัฒนา นิเทศติดตาม ควบคุมและกำกับการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาอย่างสม่ำเสมอ รวมไปถึงการสร้างขวัญและกำลังใจให้กับผู้บริหารที่มีความมุ่งมั่นในการบริหารสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพและบรรลุตามเป้าหมาย ข้อเสนอแนะในการทำ



วิจัยครั้งต่อไป มีดังนี้ 1) ควรศึกษารูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา 2) ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา

เอกสารอ้างอิง

- กรมวิชาการ. (2553). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และฉบับที่ 3 พ.ศ. 2553. กรุงเทพมหานคร: กรมวิชาการ.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2550). แนวทางการปฏิรูปการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ. กรุงเทพมหานคร: ที.เอ. เอส. บี. โปรดักส์.
- ขจรอรุณ พงศ์วิริทธิ์ธร. (2563). แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษ: เชียงราย. วารสารการบริหารนิติบุคคลและนวัตกรรมท้องถิ่น, 6(6), 4-6.
- คณะกรรมการจัดทำยุทธศาสตร์ชาติ. (2559). ร่างกรอบยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2560 - 2579). กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์คณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ.
- ชุดิกายุจน์ ทักโลวา. (2563). แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21. ใน วิทยานิพนธ์วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี.
- ธีระ รุญเจริญ. (2553). ความเป็นมืออาชีพในการจัดและบริหารการศึกษายุคปฏิรูปการศึกษา (ฉบับปรับปรุง) เพื่อปฏิรูปสองและประเมินภายนอกรอบสาม. กรุงเทพมหานคร: ข้าวฟ่าง.
- นนทกร อรุณโน. (2559). การศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยม เขต 17. ใน วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- ปานรดา พรธวัชชัย. (2557). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานครในเขตทวีวัฒนา. ใน วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- พนิดา สีเข้ม. (2562). แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดอุทัยธานี. ใน วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.
- ยุรพร ศุทธรัตน์. (2552). องค์การแห่งการเรียนรู้. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- รัชณี บุญกล้า. (2563). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในการบริหารโรงเรียนประถมศึกษาอย่างยั่งยืน. วารสารมหาวิทยาลัยนครพนม, 7(8), 335-343.
- รัตติกรณ์ จงวิศาล. (2556). ภาวะผู้นำทฤษฎีการวิจัยและแนวทางสู่การพัฒนา. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สถาบันทดสอบทางการศึกษาแห่งชาติ (องค์การมหาชน). (2548). พระราชกฤษฎีกาจัดตั้งสถาบันทดสอบทางการศึกษาแห่งชาติ. เรียกใช้เมื่อ 10 พฤษภาคม 2567 จาก <https://pub.nstda.or.th/gov-dx/2005-royal-decree/>

- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1. (2567). แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566 - 2570) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1. เรียกใช้เมื่อ 3 พฤษภาคม 2567 จาก http://www.nst1.go.th/home/wp-content/uploads/2023/05/แผน-5-ปี_compressed.pdf
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2560). นโยบายของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ปีงบประมาณ พ.ศ. 2560. กรุงเทพมหานคร: สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา.
- Bass, B. M. & Avolio, B. J. (1994). Improving organization effectiveness through transformation leadership. Thousand Oak: Sage.
- Hoy, W. K. & Miskel, C. G. (2001). Education administration. (6th ed.). New York: McGraw-Hill.
- Jame, C. & Connolly, U. (2000). Educational administration theory research practice. (7th ed.). New York: McGraw-Hill.
- Krejcie, R. V. & Morgan, D. W. (1970). "Determining Sample Size for Research Activities". Educational and Psychological Measurement, 30(3), 607-610.