

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1

TRANSFORMATION LEADERSHIP OF SCHOOL ADMINISTRATORS OF EDUCATIONAL OPPORTUNITY-EXPANSION SCHOOL UNDER RAYONG PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 1

¹ ฐัญญา มาศแดงเสิดา ² ดร.สมชาย เทพแสง ³ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กฤษดา ผ่องพิทยา

¹ Thanyamas Daengseeda ² Dr.Somchai Thepsaeng ³ Assistant Professor Dr.Kisda Pongpittaya

¹ นักศึกษาลัทธิศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกริก

² ที่ปรึกษาหลัก อาจารย์ประจำสาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกริก

³ ที่ปรึกษาร่วม อาจารย์ประจำสาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกริก



Received : February 7,2022

Revised : February 18,2022

Accepted : February 25,2022

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 ตามความคิดเห็นของครู จำแนกตามวุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดโรงเรียน และศึกษาแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 ประจำปีการศึกษา 2564 จำนวน 255 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ปลายเปิด วิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป สถิติที่ใช้ คือ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าที่ การทดสอบความแปรปรวนทางเดียวและการวิเคราะห์เนื้อหา

ผลวิจัยพบว่า

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ หรือภาวะผู้นำเชิงบารมี และด้านการกระตุ้นทางปัญญา ตามลำดับ

2. ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 จำแนกตามวุฒิการศึกษา พบว่า โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า โดยรวมไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการกระตุ้นทางปัญญาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4. ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 จำแนกตามขนาดโรงเรียน พบว่า โดยรวมไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ กลุ่มโรงเรียนขนาดใหญ่กับโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

5. แนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 ได้แก่ 1) ผู้บริหารต้องขับเคลื่อนการดำเนินงานทั้ง 4 ฝ่าย โดยมีจุดเน้น ดังนี้ ฝ่ายวิชาการ เน้นครูเป็นผู้นำทางวิชาการและการสร้างนวัตกรรม ฝ่ายงบประมาณ เน้นการดำเนินงานตามระเบียบวิธี โปร่งใส และมีส่วนร่วม ฝ่ายบุคคล เน้นให้บุคลากรแสวงหาความรู้และวางแผนการทำวิทยฐานะ และฝ่ายทั่วไป เน้นการวางสัดส่วนบริหารจัดการด้านต่าง ๆ ให้บรรลุเป้าหมาย 2) ผู้บริหารต้องเป็นผู้ที่มีภูมิรู้ ภูมิธรรม และภูมิฐาน และ 3) ผู้บริหารต้องมองให้ครบทุกด้าน มีการคาดการณ์ มองภาพในอนาคต และแจ้งให้ทุกฝ่ายที่มีส่วนได้ส่วนเสียรับทราบ เพื่อร่วมกันดำเนินงานและมีความพร้อมในการรับมือต่อการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นในอนาคต

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำ, ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

Abstract

This research aims to study and compare the transformational leadership of school administrators to expand educational opportunities under the office of Rayong Primary Educational Service Area 1 according to teachers' opinions classified by educational background, work experience, and school size. Moreover, it aims to study the guidelines for the development of transformational leadership of school administrators to expand educational opportunities under the Rayong Primary Educational Service Area Office 1. The sample group used in the research was 255 teachers in schools expanding educational opportunities under the Rayong Primary Educational Service Area Office, Region 1, for the academic year 2021. The tools used were questionnaires and open-ended interviews. The data were analyzed using the software package. The statistics used were mean, standard deviation, t-value, one-way variance test, and content analysis.

The results showed:

1. Transformational leadership of school administrators expanding educational opportunities Under the Rayong Primary Educational Service Area Office 1, overall and by aspects at a high level Sorted averages from least to most: motivational. The aspect of taking into account individuality The aspect of ideological influence or charismatic leadership and intellectual stimulation, respectively.

2. The results of comparing the transformational leadership of school administrators to expand educational opportunities under the Rayong Primary Educational Service Area Office 1, classified by

educational qualifications, it was found that overall and each aspect was significantly different at the .05 level.

3. The results of the comparison of the transformational leadership of school administrators to expand educational opportunities Under the Rayong Primary Educational Service Area Office 1, classified by work experience, found that overall there was no difference. However, when considering each aspect, it was found that the cognitive stimulation aspect was significantly different at the .05 level.

4. The results of comparing the transformational leadership of school administrators to expand educational opportunities Under the Rayong Primary Educational Service Area Office 1, classified by school size, it was found that overall there was no difference. However, when considering each aspect, it was found that inspiration. The pairs of prominent and extra-large schools differed statistically at the .05 level.

5. Guidelines for the development of transformational leadership of school administrators to expand educational opportunities Under the Rayong Primary Educational Service Area Office 1, 1) Executives must drive operations in all 4 departments with the following focus areas: the academic department focuses on teachers as academic leaders and innovation, the Budget Department emphasizes methodical, transparent, and participatory operations, the personnel department focuses on personnel seeking knowledge and planning for academic standing the general department focuses on the management of various proportions in order to achieve the goals. 2) Executives must be knowledgeable, dignified, and dignified. 3) Executives must look at all aspects and forecast look to the future, and inform all relevant parties to acknowledge in order to work together and be ready to cope with the changes that will occur in the future.

Keywords: Leadership, Transformational leadership

บทคัดย่อ

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 ได้รายงานข้อมูลสารสนเทศทางการศึกษา ในแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 พบว่า คะแนนเฉลี่ยของผลการทดสอบการศึกษาระดับชาติ (O-NET) ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ปีการศึกษา 2562 ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 ต่ำกว่าระดับประเทศ และต่ำกว่าระดับสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานทุกวิชา และเมื่อเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยของผลการทดสอบการศึกษาระดับชาติ (O-NET) ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ปีการศึกษา 2562 และปีการศึกษา 2561 พบว่า คะแนนเฉลี่ยของปีการศึกษา 2562 ต่ำกว่า ปีการศึกษา 2561 จำนวน 2 วิชา จาก 4 วิชา [1] นอกจากนี้ยังพบว่า มีปัญหาเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน คือ เมื่อประสบปัญหาผู้บริหารเกิดความล่าช้าในการแก้ไขปัญหา ผู้บริหารขาดความเป็นกันเอง ครูไม่สามารถเข้าไปปรึกษาในเรื่องต่าง ๆ ได้เท่าที่ควร เพราะมีความเกรงกลัว และรับรู้ความต้องการของครูเพียงกลุ่มหนึ่งเท่านั้น ซึ่งทำให้เกิดความเหลื่อมล้ำในการทำงาน อีกทั้งปัญหาคือ เมื่อมีครูสร้างชื่อเสียงให้กับโรงเรียน ผู้บริหารมักจะกล่าวชมเชยเฉพาะบุคคลที่เป็นพรรคพวกของตน และละเลยที่จะให้รางวัลหรือคำชมเชยกับครูคนอื่น และครูขาดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เพราะสิ่งที่ผู้บริหารจะมอบให้เมื่องานสำเร็จไม่ใช่สิ่งที่ครูต้องการ [2] ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงจึงมีความสำคัญและมีอิทธิพลต่อความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร ซึ่งผู้บริหารจะมีวิสัยทัศน์กว้างไกล มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์มีความกระตือรือร้นในการทำงาน มีทักษะการปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล มีการใช้ภาวะผู้นำที่เหมาะสมกับองค์กรสอดคล้องกับสถานการณ์ได้อย่างมีเหตุผล สามารถจูงใจให้บุคลากรทำงานด้วยความเสียสละ

เพื่อส่วนรวม เพื่อการเปลี่ยนแปลงขององค์กรให้ประสบความสำเร็จ [3] มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวของโรงเรียน เป็นสิ่งที่แสดงถึงคุณภาพของโรงเรียนที่ดำเนินการ โดยผ่านเครือข่ายบุคคลและบทบาทหน้าที่ขององค์กร ภาวะผู้นำเป็นความสามารถในการริเริ่มโครงสร้างกระบวนการทัศน์ใหม่และภาวะผู้นำเป็นความสามารถในการสร้างความสัมพันธ์อย่างลึกซึ้งกับผู้อื่น เพื่อสร้างความสมบูรณ์ให้กับส่วนรวม มีการร่วมคิดและร่วมรับผิดชอบเป็นคุณลักษณะของผู้นำที่พยายามใช้เหตุผล เพื่อให้ผู้ตามยินยอมทำตามผลการปฏิบัติงานขององค์กร เป็นผลจากการปฏิบัติหน้าที่ของผู้นำ ซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนให้สูงขึ้น [4]

จากที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 และศึกษาแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน เพื่อให้ผู้บริหารโรงเรียนขยาย

โอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 ทราบข้อมูลพฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของตนเอง สามารถนำไปใช้พัฒนาตนเองให้เกิดภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่เหมาะสม และมีศักยภาพในการบริหารงานมากยิ่งขึ้น สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 ใช้เป็นข้อมูลในการวางแผนเพื่ออบรมพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนในด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการบริหารการศึกษาที่ดียิ่งขึ้น นอกจากนี้ หน่วยงานทางการศึกษาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องสามารถนำข้อมูลไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารให้ดำเนินงานต่าง ๆ บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่วางไว้

วัตถุประสงค์การวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ มุ่งศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 โดยมีวัตถุประสงค์ ดังนี้

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1
2. เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 ตามความคิดเห็นของครู จำแนกตามวุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดโรงเรียน
3. เพื่อศึกษาแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัย เรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 กลุ่มตัวอย่างสำหรับการวิจัย คือ ครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 จาก 15 โรงเรียน ประจำปีการศึกษา 2564 จำนวน 255 คน ตามตารางกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของเครจซี่ และ มอร์แกน (Krejcie and Morgan) จากนั้นทำการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified random sampling) โดยใช้ขนาดโรงเรียนเป็นชั้น (Strata) จากนั้นทำการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) ด้วยวิธีจับฉลาก เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) จำนวน 43 ข้อ แบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) มี 5 ระดับ

ตามวิธีของลิเคอร์ท (Likert) ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา พบว่า มีค่าความเที่ยงตรงอยู่ระหว่าง 0.60 - 1.00 และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม มีค่าเท่ากับ .95 และแบบสัมภาษณ์ (Interview) แบบปลายเปิด (Open Ended) โดยผู้วิจัยได้นำไปให้อาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบความสมบูรณ์และความถูกต้องของเครื่องมือ เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกที่ครอบคลุมหลักการ และมีคุณภาพตรงกับวัตถุประสงค์ในการศึกษาวิจัยมากที่สุด โดยสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 คน วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป สถิติที่ใช้ คือ ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) ค่าที (t-test for independent samples) การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-Way ANOVA) การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ โดยใช้วิธีการของเชฟเฟ (Scheffe' method) และการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

สรุปผลการวิจัย

จากการศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระยอง เขต 1 สรุปผลการวิจัยได้ ดังนี้

1. ผลการศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระยอง เขต 1 พบว่า มีค่าเฉลี่ยโดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการคำนึง ถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์หรือภาวะผู้นำเชิงبارมี และด้านการกระตุ้นทางปัญญา ตามลำดับ จำแนกตามรายด้านได้ ดังนี้

1.1 ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์หรือภาวะผู้นำเชิงบาร์มี พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระยอง เขต 1 ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์หรือภาวะผู้นำเชิงบาร์มี โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารทำงานโดยยึดหลักความถูกต้อง ผู้บริหารแสดงให้บุคลากรเห็นถึงความแน่วแน่ในอุดมการณ์ และผู้บริหารแสดงให้เห็นคุณค่าของตนเองในทุกอิริยาบถ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารมีเป้าหมายที่เป็นอุดมการณ์

1.2 ด้านการกระตุ้นทางปัญญา พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระยอง เขต 1 ด้านการกระตุ้นทางปัญญา โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารสนับสนุนให้บุคลากรใช้กลยุทธ์ใหม่ ๆ ในการแก้ไขปัญหา ผู้บริหารให้กำลังใจบุคลากรในการแก้ไขปัญหาและผู้บริหาร คิดและแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารหาข้อสรุปในการแก้ไขปัญหา เพื่อให้การแก้ไขปัญหาครั้งต่อไปนั้นดีกว่าเดิม

1.3 ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระยอง เขต 1 ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารมอบหมายงานให้บุคลากรตามความต้องการและความสามารถของแต่ละบุคคล ผู้บริหารให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์ต่อความก้าวหน้าในวิชาชีพของบุคลากร และผู้บริหารส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพของบุคลากรให้สูงขึ้น ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารสร้างบรรยากาศของการให้ความสนับสนุนบุคลากร

1.4 ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระยอง เขต 1 ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารแสดงออกให้

บุคลากรเห็นถึงความตั้งใจอย่างแน่วแน่ว่าจะสามารถบรรลุเป้าหมายได้ ผู้บริหารเชื่อมั่นในความสามารถและศักยภาพของบุคลากร และผู้บริหารสร้างเจตคติที่ดีในการทำงานให้กับบุคลากร ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารกระตุ้นให้บุคลากรมองข้ามผลประโยชน์ของตน

2. ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ เขต 1 ตามความคิดเห็นของครู จำแนกตามวุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดโรงเรียน สรุปผลได้ ดังนี้

2.1 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ เขต 1 จำแนกตามวุฒิการศึกษา พบว่า โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่าง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.2 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยรวมไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการกระตุ้นทางปัญญาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.3 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ เขต 1 จำแนกตามขนาดโรงเรียน พบว่า โดยรวมไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ครูโรงเรียนขนาดใหญ่กับโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. ผลการศึกษาแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ เขต 1 ได้แก่ 1) ผู้บริหารต้องขับเคลื่อนการดำเนินงานทั้ง 4 ฝ่าย โดยมีจุดเน้น ดังนี้ ฝ่ายวิชาการ เน้นครูเป็นผู้นำทางวิชาการและการสร้างนวัตกรรม ฝ่ายงบประมาณ เน้นการดำเนินงานตามระเบียบวิธี โปร่งใส และมีส่วนร่วม ฝ่ายบุคคล เน้นให้บุคลากรแสวงหาความรู้และวางแผนการทำงานวิทยฐานะ และ ฝ่ายทั่วไป เน้นการวางสัดส่วนบริหารจัดการด้านต่าง ๆ ให้บรรลุเป้าหมาย 2) ผู้บริหารต้องเป็นผู้ที่มีภูมิรู้ ภูมิธรรม และภูมิฐาน และ 3) ผู้บริหารต้องมองให้ครบทุกด้าน มีการคาดการณ์มองภาพในอนาคต และแจ้งให้ทุกฝ่ายที่มีส่วนได้ส่วนเสียรับทราบ เพื่อร่วมกันดำเนินงาน และมีความพร้อมในการรับมือต่อการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นในอนาคต

อภิปรายผล

1. ผลการศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ เขต 1 พบว่า มีค่าเฉลี่ยโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการคำนึง ถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์หรือภาวะผู้นำเชิงبارมี และด้านการกระตุ้นทางปัญญา ตามลำดับ สามารถอธิบายได้ดังนี้

1.1 ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ซึ่งค่าเฉลี่ยโดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ เขต 1 มีพฤติกรรมที่จูงใจให้เกิดแรงบันดาลใจให้กับบุคลากรให้มีมาตรฐานสูงขึ้น กระตุ้นให้บุคลากรมีความกระตือรือร้นและมองข้ามผลประโยชน์ของตน โดยการสร้างเจตคติที่ดีและการคิดแง่บวก แสดงความเชื่อมั่นและแสดงให้เห็นความตั้งใจอย่างแน่วแน่ว่าจะสามารถบรรลุเป้าหมายได้ สอดคล้องกับแนวคิดของ Covey [9] กล่าวถึงการสร้างแรงบันดาลใจ คือ ผู้นำควรมองวิสัยทัศน์ร่วมผู้ตาม ผู้นำกับการสร้างแรงบันดาลใจให้กับผู้ตามให้มี

มาตรฐานสูงขึ้น สื่อสารถึงเป้าหมายในอนาคต และจัดหางานในแต่ละส่วน ผู้ตามจำเป็นต้องใช้เป้าหมายถ้าใช้แรงจูงใจในการแสดงออก มันเป็นส่วนสำคัญในวิสัยทัศน์ของผู้นำที่สนับสนุนความสามารถในการสื่อสาร โดยอนุญาตให้ผู้นำกล่าวถึงวิสัยทัศน์ในการยอมรับและแรงผลักดันในการชักชวนและบังคับ นอกจากนี้ Bass and Riggio [10] กล่าวถึง การสร้างแรงบันดาลใจ คือ การที่ผู้นำจะประพาดในการจูงใจให้เกิดแรงบันดาลใจกับผู้ตาม โดยการสร้างแรงบันดาลใจภายใน การให้ความหมายและความท้าทายในงานของผู้ตาม ผู้นำจะกระตุ้นจิตวิญญาณของที่มีให้มีความกระตือรือร้น โดยการสร้างเจตคติที่ดีและการคิดในแง่บวก ผู้นำจะแสดงการอุทิศตัวหรือผูกพันต่อเป้าหมายและวิสัยทัศน์ร่วมกัน และแสดงความเชื่อมั่นและแสดงให้เห็นความตั้งใจอย่างแน่วแน่ว่าจะสามารถบรรลุเป้าหมายได้ ซึ่งจะช่วยให้ผู้ตามมองข้ามผลประโยชน์ของตน เพื่อวิสัยทัศน์และภารกิจขององค์กร ผู้นำจะช่วยให้ผู้ตามพัฒนาความผูกพันของตนต่อเป้าหมายระยะยาว และบ่อยครั้งพบว่า การสร้างแรงบันดาลใจนี้เกิดขึ้นผ่านการคำนึงถึงเป็นปัจเจกบุคคลและกระตุ้นให้พวกเขาสามารถจัดการกับปัญหาที่ตนเองเผชิญได้

1.2 ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล มีค่าเฉลี่ยรองลงมา ซึ่งค่าเฉลี่ยโดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาระยอง เขต 1 มีพฤติกรรมที่แสดงให้เห็นในการทำงาน โดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล สร้างบรรยากาศของการให้ความสนับสนุนบุคคลากร มีการเอาใจเขามาใส่ใจเรา ให้การดูแลเอาใจใส่บุคลากรเป็นรายบุคคลและทำให้บุคลากรรู้สึกมีคุณค่า มีความสำคัญ คอยช่วยเหลือให้บุคลากรที่ยังขาดประสบการณ์ นอกจากนี้ ยังมีภาวะวิเคราะห้ความต้องการและความสามารถของแต่ละบุคคล เพื่อส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพของบุคลากรให้สูงขึ้น สอดคล้องกับแนวคิดของ Bass and Avolio [6] กล่าวถึง การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล คือ ผู้นำจะมีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับบุคคลในฐานะเป็นผู้นำให้การดูแลเอาใจใส่ผู้ตามเป็นรายบุคคล และทำให้ผู้ตามรู้สึกมีคุณค่าและมีความสำคัญ ผู้นำจะเป็นโค้ช (Coach) และเป็นที่ปรึกษา (Advisor) ของผู้ตามแต่ละคนเพื่อการพัฒนาผู้ตาม ผู้นำจะเอาใจใส่เป็นพิเศษในความต้องการของปัจเจกบุคคล เพื่อความสัมฤทธิ์ผลและเติบโตของ แต่ละคน ผู้นำจะพัฒนาศักยภาพของผู้ตามและเพื่อนร่วมงานให้สูงขึ้น นอกจากนี้ Yukl [7] กล่าวถึง การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล คือ เป็นการปฏิบัติต่อผู้ตามเฉพาะบุคคล โดยเอาใจใส่ในการพัฒนาบุคคล และช่วยเหลือให้ผู้ตามที่ยังขาดประสบการณ์ตามสมควร

1.3 ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์หรือภาวะผู้นำเชิงบารมี มีค่าเฉลี่ยลำดับถัดมา ซึ่งค่าเฉลี่ยโดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาระยอง เขต 1 มีพฤติกรรมที่มีเป้าหมายที่เป็นอุดมการณ์ มีความชัดเจนในการปฏิบัติงาน โดยแสดงให้เห็นคุณค่าของตนเองในทุกอิริยาบถ และยึดหลักบนความเป็นจริง ความถูกต้องทางศีลธรรมและจริยธรรม เพื่อกระตุ้นความรู้สึกของบุคลากรให้เกิดความเคารพนับถือ ศรัทธา ไว้วางใจ ชื่นชม มีอิทธิพลทำให้บุคลากรเป็นพวกเดียวกัน เกิดความซื่อสัตย์ และมีความเสียสละทุ่มเท เพื่อการบรรลุเป้าหมายที่ต้องการ สอดคล้องกับแนวคิดของ Burns [5] กล่าวถึง การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์หรือภาวะผู้นำเชิงบารมี คือ พฤติกรรมที่สามารถกระตุ้นความรู้สึกด้านอารมณ์ของผู้ตามให้สูงขึ้น ก่อให้เกิดการเลียนแบบและผูกพันต่อตัวผู้นำ นอกจากนี้ Oke, Munshi and Walumbwa [11] กล่าวถึง การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์หรือภาวะผู้นำเชิงบารมี คือ ผู้นำควรแสดงบทบาทเป็นตัวอย่างที่น่าเคารพยกย่องและสร้างความเชื่อถือ โดยพิจารณาความต้องการของคนอื่นมากกว่าตนเอง มั่นคงในความประพฤติ กล้าที่ยอมรับความผิดพลาดร่วมกัน และชักนำตัวเองเกี่ยวกับหลักจริยธรรม

1.4 ด้านการกระตุ้นทางปัญญา มีค่าเฉลี่ยเป็นลำดับสุดท้าย ซึ่งค่าเฉลี่ยโดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาระยอง เขต 1 มีพฤติกรรมทำความเข้าใจกับปัญหา มีการคิดและแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ โดย

กระตุ้นให้บุคลากรตระหนักถึงปัญหาต่าง ๆ และคอยให้กำลังใจบุคลากรในการพยายามใช้กลยุทธ์หาแนวทางใหม่ ๆ มาแก้ปัญหาในหน่วยงาน ใช้ความคิดอย่างมีเหตุผล เพื่อหาข้อสรุปใหม่ที่ดีกว่าเดิม ทำให้เกิดสิ่งใหม่และสร้างสรรค์ สอดคล้องกับแนวคิดของ Gibson, Ivancevich and Donnelly [8] กล่าวถึง การกระตุ้นทางปัญญา คือ ผู้นำช่วยให้ผู้ตามมีความคิดอย่างมีเหตุผล โดยมีการทดสอบจากสถานการณ์จริง ทั้งยังมีการสนับสนุนให้ผู้ตาม มีความคิดในเชิงสร้างสรรค์ นอกจากนี้ Covey [9] กล่าวถึง การกระตุ้นทางปัญญา คือ ผู้นำควรให้โอกาสให้กระตุ้นทางปัญญาให้ผู้ตามเกิดความคิดสร้างสรรค์ของงานและองค์กร มีการเชื่อมโยงโครงสร้างวิสัยทัศน์ เป้าหมายขององค์กรและผู้กำกับผู้ตาม เพื่อที่จะสร้างสรรค์และปรับเปลี่ยนอุปสรรคทิศทางใหม่ ๆ ร่วมกัน

2. ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ เขต 1 ตามความคิดเห็นของครู จำแนกตามวุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดโรงเรียน สามารถอภิปรายได้ ดังนี้

2.1 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ เขต 1 จำแนกตามวุฒิการศึกษา พบว่า โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้ที่มีพื้นฐานความรู้แตกต่างกัน จะมีมุมมอง ความเชื่อ ค่านิยม ทักษะที่แตกต่างกัน จึงส่งผลให้มีความคิดเห็นแตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ อะห์มัด ยี่สุนทร และ ชูไอลดา สะมะแอ [12] ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสตรีโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชน จังหวัดปัตตานี ผลการวิจัยพบว่า ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสตรีโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชน จังหวัดปัตตานี เปรียบเทียบความคิดเห็นที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชีร์ศักดิ์ สารสมักร [13] เรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคการศึกษา 4.0 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 29 ผลการวิจัยพบว่า ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูเกี่ยวกับสภาพภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคการศึกษา 4.0 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 29 จำแนกตามวุฒิการศึกษา โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.2 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์ ในการทำงาน โดยรวมไม่แตกต่างกันแต่เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการกระตุ้นทางปัญญาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารโรงเรียนได้มีการพัฒนาประสิทธิภาพและบริหารจัดการศึกษาตามแนว การกระจายอำนาจทางการศึกษาตามหลักธรรมาภิบาล เน้นการมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วน ทำให้ครูที่มีประสบการณ์ต่างกัน ได้รับรู้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนเต็มศักยภาพเหมือนกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ อูมาวดี วัฒนะนุกูล [14] ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 1 อำเภอเมืองยะลา จังหวัดยะลา ผลการวิจัยพบว่า ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 1 อำเภอเมืองยะลา จังหวัดยะลา จำแนกตามตัวแปรประสบการณ์ในการทำงาน โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศิริลักษณ์ สมี่แจ่ม [15] ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสขนาดกลาง สำนักงานเขตลาดกระบัง กรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร

โรงเรียนขยายโอกาสขนาดกลาง สำนักงานเขตลาดกระบัง กรุงเทพมหานคร จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

2.3 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 จำแนกตามขนาดโรงเรียน พบว่า โดยรวมไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ครูโรงเรียนขนาดใหญ่กับโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารในยุคปัจจุบันผู้บริหารในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ต่างเป็นผู้ที่มีวิสัยทัศน์กว้างไกล ทันสมัย เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง คือ เป็นผู้มองการณ์ไกลในอนาคต มีความริเริ่มให้เกิดการเปลี่ยนแปลง สามารถวางแผนการบริหารงานและจัดการกับปัญหาในโรงเรียนได้เป็นอย่างดี จึงทำให้การเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน โดยรวมไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ อาชีวะ ยี่หะมะ [16] ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนศูนย์เครือข่ายธารามิตร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ทักษะของครูต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนศูนย์เครือข่ายธารามิตร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 1 จำแนกตามตัวแปรขนาดของสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ อดิษฐ์ สุนทร และ ชูไอลดา สะมะแอ [12] ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสตรีโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชน จังหวัดปัตตานี ผลการวิจัยพบว่า ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสตรีโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชน จังหวัดปัตตานี เปรียบเทียบความคิดเห็นที่มีขนาดโรงเรียนต่างกัน โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

3. ผลการศึกษาแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ได้แก่ 1) ผู้บริหารต้องขับเคลื่อนการดำเนินงานทั้ง 4 ฝ่าย โดยมีจุดเน้น ดังนี้ ฝ่ายวิชาการ เน้นครูเป็นผู้นำทางวิชาการและการสร้างนวัตกรรม ฝ่ายงบประมาณ เน้นการดำเนินงานตามระเบียบวิธี โปร่งใส และมีส่วนร่วม ฝ่ายบุคคล เน้นให้บุคลากรแสวงหาความรู้ และวางแผนการทำวิทยฐานะ และฝ่ายทั่วไป เน้นการวางสัดส่วนบริหารจัดการด้านต่าง ๆ ให้บรรลุเป้าหมาย 2) ผู้บริหารต้องเป็นผู้ที่มีภูมิรู้ ภูมิธรรม และภูมิฐาน และ 3) ผู้บริหารต้องมองให้ครบทุกด้าน มีการคาดการณ์ มองภาพในอนาคต และแจ้งให้ทุกฝ่าย ที่มีส่วนได้ส่วนเสียรับทราบเพื่อร่วมกันดำเนินงานและมีความพร้อมในการรับมือต่อการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นในอนาคต ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สิทธิพร สมบูรณ์ทรัพย์ [17] ได้ศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนสมศักดิ์วิทยา พบว่า แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมี 6 แนวทาง ดังนี้ 1) ผู้บริหารควรมีความซื่อสัตย์ในการบริหารงานทั้ง 4 งานคือ งานด้านบุคคล งานด้านวิชาการ งานด้านงบประมาณ และงานด้านบริหารทั่วไป 2) ผู้บริหารที่ดีควรทุ่มเททั้งแรงกายและแรงใจในการทำงาน ต้องเสียสละเวลาให้กับงานชุมชน 3) ผู้บริหารควรตระหนักถึงความสำคัญของการพัฒนาคุณภาพชีวิตของคนในองค์กรและสร้างความสุขให้แก่คนในองค์กร 4) ผู้บริหารควรรู้จักกาลเทศะในการพูดคุยหรือแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับผู้อื่น 5) ผู้บริหารควรช่วยเหลือและนำให้คำปรึกษาเมื่อลูกน้องประสบปัญหาในเรื่องงาน และ 6) ผู้บริหารควรรู้ความสามารถของบุคลากรแต่ละบุคคล นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ เกศสุดาวรรณสินธ์ [18] ได้ศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการรับฟังความคิดเห็นของบุคลากร เปิดโอกาสให้บุคลากรทางการศึกษาได้มีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ นโยบาย และกฎระเบียบต่าง ๆ รวมไปถึงให้ความสำคัญกับทุกคนในองค์กร และผู้บริหารควรมีทักษะในการยกย่องและชมเชยในตัวบุคลากร

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ผู้บริหารโรงเรียนต้องขับเคลื่อนการดำเนินงานทั้ง 4 ฝ่าย โดยมีจุดเน้น ดังนี้ 1) ฝ่ายวิชาการ เน้นครูเป็นผู้นำทางวิชาการและการสร้างนวัตกรรม 2) ฝ่ายงบประมาณ เน้นการดำเนินงานตามระเบียบวิธี โปร่งใส และมีส่วนร่วม 3) ฝ่ายบุคคล เน้นให้บุคลากรแสวงหาความรู้และวางแผนการทำวิทยฐานะ และ 4) ฝ่ายทั่วไป เน้นการวางสัดส่วนบริหารจัดการด้านต่าง ๆ ให้บรรลุเป้าหมาย

1.2 ผู้บริหารต้องเป็นผู้ที่มีภูมิรู้ ภูมิธรรม และภูมิฐาน

1.3 ผู้บริหารโรงเรียนต้องมองให้ครบทุกด้าน มีการคาดการณ์มองภาพในอนาคต และแจ้งให้ทุกฝ่าย ที่มีส่วนได้ ส่วนเสียรับทราบ เพื่อร่วมกันดำเนินงานและมีความพร้อมในการรับมือต่อการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้น ในอนาคต

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน เปรียบเทียบภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา ะยอง เขต 1

2.2 ควรศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารงานวิชาการของ ผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา ะยอง เขต 1

2.3 ควรศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา ะยอง เขต 1 โดยศึกษาจากกลุ่มตัวอย่างอื่น เช่น ผู้บริหาร ศึกษานิเทศก์ หรือจาก บุคลากรทางการศึกษาอื่น

เอกสารอ้างอิง

- [1] สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา ะยอง เขต 1. (2564). *แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564*. ะยอง: ม.ป.พ.
- [2] ล้านนา มาปลุก. (2562). *การศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สหวิทยาเขตสุดถิ่น ไทย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36 (สารนิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต)*. เพาะ. มหาวิทยาลัยพะเยา.
- [3] วิมลพรรณ ช่างคิด. (2560). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริม การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยในภาคตะวันออก (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต)*. จันทบุรี. มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- [4] อังกูร เกาว์ลย์. (2562). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการ เรียนรู้ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17, (วิทยานิพนธ์ปริญญาโท มหาบัณฑิต)*. จันทบุรี. มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- [5] Burns, J. M. (1978). *Leadership*. New York: Harper and Row.
- [6] Bass, B. M., & Avolio, B. J. (1994). *Improving Organizational Effectiveness Through Transformational Leadership*. Newbery Park, CA : Sage.
- [7] Yukl, Gary A. (1998). *Leadership in organizations*. (4th ed.). New Jersey : Prentice. Hall.
- [8] Gibson, James L., Ivancevich, John M. and Donnelly, James H. (2000). *Organizations: Behavior Structure Process*. Boston: McGraw-Hill.

- [9] Covey, Stephen R. (2004). *The 8th Habit: From Effectiveness to Greatness*. New York : Simon & Schuster.
- [10] Bass, Bernard M. & Riggio, Ronald E. (2006). *Transformational Leadership*. (2nd ed). New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates.
- [11] Oke, Adegoke., Munshi, Natasha. & Walumbwa, Fred O. (2009). *The Influence of Leadership on Innovation Processes and Activities*. *Organizational Dynamics*, 38(1), 64-72.
- [12] อหิมัต ยี่สุนทร และชูไธดา สมะแอ. (2561). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสตรีโรงเรียนเอกชน สอนศาสนาอิสลาม สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชน จังหวัดปัตตานี*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาดุษฎีบัณฑิต). มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี.
- [13] ชีรศักดิ์ สารสมิตร. (2563). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคการศึกษา 4.0 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 29*. การประชุมวิชาการและนำเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ ราชธานีวิชาการ ครั้งที่ 5, วันที่ 9 พฤษภาคม 2563. อุบลราชธานี: มหาวิทยาลัยราชธานี.
- [14] อุมวดี วัฒนะนุกุล. (2560). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 1 อำเภอเมืองยะลา จังหวัดยะลา* (สารนิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาดุษฎีบัณฑิต). ยะลา. มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.
- [15] ศิริลักษณ์ สมิแจ่ม. (2562). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสขนาดกลาง สำนักงาน เขตลาดกระบัง กรุงเทพมหานคร* (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาดุษฎีบัณฑิต). ชลบุรี. มหาวิทยาลัยบูรพา.
- [16] อาชีวะ ยี่หะมะ. (2560). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนศูนย์เครือข่ายธารามิตร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 1* (สารนิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาดุษฎีบัณฑิต). ยะลา. มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.
- [17] สิทธิพร สมบูรณ์ทรัพย์. (2560). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนสมศักดิ์วิทยา* (สารนิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาดุษฎีบัณฑิต). นครปฐม. มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- [18] เกศสุดา วรรณสินธ์. (2562). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27* (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาดุษฎีบัณฑิต). มหาสารคาม. มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.