

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนสมศักดิ์วิทยา
THE TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP OF SOMSAKWITTAYA
SCHOOL'S ADMINISTRATOR

สิทธิพร สมบูรณ์ทรัพย์¹
SITTIPORN SOMBOONSAP
วรกาญจน์ สุขสดเขียว²
VORAKARN SUKSODKIEW

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อทราบ 1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนสมศักดิ์วิทยา และ 2) แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนสมศักดิ์วิทยา ประชากรที่ใช้ในการวิจัยคือ ผู้อำนวยการ 1 คน รองผู้อำนวยการ 1 คน หัวหน้ากลุ่มสาระ 8 กลุ่มสาระ ครู 18 คน และบุคลากรทางการศึกษา 5 คน รวมผู้ให้ข้อมูลจำนวน 33 คน ทั้งนี้ยกเว้นผู้ทำวิจัย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยมี 2 ประเภทคือ 1.แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนสมศักดิ์วิทยา ตามแนวคิดของ เบนนิส (Bennis) สถิติที่ใช้ในการวิจัยคือ ความถี่ ร้อยละ ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์เนื้อหา 2.แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างเพื่อหาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนสมศักดิ์วิทยา

ผลการวิจัยพบว่า

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนสมศักดิ์วิทยา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า มีค่ามัชฌิมเลขคณิตอยู่ในระดับมากทุกด้าน เมื่อเรียงลำดับตามค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปน้อยคือ ด้านความซื่อสัตย์ ด้านการอุทิศตน ด้านความนอบน้อม ด้านความเอื้ออาทร และด้านความใจกว้างและความคิดสร้างสรรค์

2. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนสมศักดิ์วิทยา มีแนวทางดังนี้ 1) ผู้บริหารควรมีความซื่อสัตย์ในการบริหารงานทั้ง 4 งาน คือ งานด้านบุคคล งานด้านวิชาการ งานด้านงบประมาณ และงานด้านบริหารทั่วไป 2) ผู้บริหารที่ดีควรทุ่มเททั้งร่างกาย และแรงใจในการทำงาน ต้องเสียสละเวลาให้กับงานชุมชน 3) ผู้บริหารควรตระหนักถึงความสำคัญของการพัฒนาคุณภาพชีวิตของคนในองค์กรและสร้างความสุขให้แก่คนในองค์กร 4) ผู้บริหารควรรู้จักกาลเทศะ ในการพูดคุยหรือแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับผู้อื่น 5) ผู้บริหารควรช่วยเหลือ แนะนำให้คำปรึกษาเมื่อลูกน้องประสบปัญหาในรายงาน 6) ผู้บริหารควรรู้ความสามารถของบุคลากรแต่ละบุคคล

คำสำคัญ : ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง, ผู้บริหารโรงเรียน

¹ นักศึกษาปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร

² อาจารย์ที่ปรึกษา ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร

Abstract

The purposes of this research were identify: 1) the transformational leadership of Somsakwittaya School 2) the guidelines for development the transformational leadership of the school administrators. The respondents consisted of school administrators vice school administrators, teachers, head of the learning discipline and education committees, with the total number of 33. The research instrument were a questionnaire about the administrators based on Bennis. The statistics used for analysis the data were frequency percentage, arithmetic mean, standard deviation, and content analysis.

The findings revealed that:

1. The transformational leadership of Somsakwittaya School , as a whole were found in a high level. When considering in each aspect , it was found that the Integrity aspect was shown highest rank and the remainders were dedication, Humility, Magnanimity and Openness and Creativity orderly.

2. The guideline for development the transformational leadership of the school administrators were ; 1) The leader should be honest in the management of all four work is the individual, academic work. Budget work 2) Good management should focus on physical strength. And the heart of work. 3) Executives should be aware of the importance of improving the quality of life of the people in the organization and create happiness for the people in the organization. 5) Executives should help advise when their colleagues encounter problems in the work. 6) Management should know the capabilities of individual personnel.

KEYWORDS: the transformational leadership

บทนำ

การศึกษานั้นเป็นสิทธิขั้นพื้นฐานของคนไทยทุกคน ที่รัฐต้องจัดให้เพื่อพัฒนาคนไทยทุกช่วงวัย โดยนโยบายการจัดการศึกษาของรัฐบาลนั้นจัดให้มีการเรียนฟรี 15 ปี เพื่อเป็นต้นทุนทางปัญญาที่สำคัญในการพัฒนาทักษะ คุณลักษณะและสมรรถนะในการประกอบอาชีพ และการดำรงชีวิตร่วมกับผู้อื่นในสังคมได้อย่างเป็นสุข และความมั่นคงของสังคมและประเทศชาติที่ต้องพัฒนาให้เจริญก้าวหน้า ทัดเทียมนานาประเทศในเวทีโลกท่ามกลางกระแสการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของโลกศตวรรษที่ 21 โดยการเปลี่ยนแปลงของบริบทเศรษฐกิจและสังคมโลก อันเนื่องจากการปฏิวัติ ดิจิทัล (Digital Revolution) การเปลี่ยนแปลงสู่อุตสาหกรรม 4.0 (The Fourth Industrial Revolution) โดยมีความต้องการกำลังคนที่มีทักษะในศตวรรษที่ 21 โดย ระบบการศึกษาไทยที่

ยังมีปัญหาหลายประการ นับตั้งแต่ปัญหาคุณภาพของคนไทยทุกช่วงวัย ปัญหาคุณภาพและมาตรฐานการจัดการศึกษาในทุกระดับ จุดอ่อนของระบบการศึกษา และการพัฒนาบุคลากรด้านวิทยาศาสตร์ ภาษาอังกฤษ เทคโนโลยี และการบริหาร จัดการศึกษาของสถานศึกษาที่ยังไม่เหมาะสม ขาดความคล่องตัว ยังมีความเหลื่อมล้ำในด้านโอกาส และความเสมอภาคทางการศึกษา รวมทั้งปัญหาด้านคุณธรรม จริยธรรม และการขาด ความตระหนักถึงความสำคัญของการมีวินัย ความซื่อสัตย์สุจริต และการมีจิตสาธารณะของคนไทย ส่วนใหญ่ จึงจำเป็นที่จะต้องศึกษาเรื่องภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง โดยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง สอดคล้องกับภาวะผู้นำที่จำเป็นในยุคการปฏิรูปการศึกษา ที่สามารถเปลี่ยนแปลงและพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษา ของผู้บริหารในสถานศึกษาได้ และ

จากสภาพเศรษฐกิจในยุคปัจจุบันนี้ผู้ปกครองนั้นนิยมที่จะให้ลูกหลานของตนเองนั้นมีคุณภาพการศึกษาที่ดี ตามที่ได้รับข้อมูลข่าวสารมา ทำให้โรงเรียนนั้นมีเด็กนักเรียนจำนวนมาก และบุคลากรในโรงเรียนนั้นอาจไม่เพียงพอ การบริหารงานด้านต่างๆ มีมากขึ้นทำให้มีการขยายตัวของโรงเรียนเพิ่มขึ้นในทุก ๆ ด้าน นโยบายการศึกษาที่เข้ามาก็เป็นเรื่องเร่งด่วน ทั้งในด้านเอกสาร การประสานงานกับหน่วยงานราชการต่าง ๆ การอบรมเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ของครูนั้นเป็นเรื่องจำเป็นและเร่งด่วน ดังนั้น ผู้บริหารมีบทบาทที่สำคัญที่จะขับเคลื่อนการบริหารจัดการงานของโรงเรียนไปสู่เป้าหมายที่ได้วางไว้ โดยผู้บริหารโรงเรียนนั้นเป็นกุญแจสำคัญเพื่อนำไปสู่ความมีประสิทธิภาพในการบริหารโรงเรียนและควมมีประสิทธิภาพของการจัดการบริหารงานในโรงเรียน และจากสภาพเศรษฐกิจ และบุคลากรในโรงเรียนนั้นอาจไม่เพียงพอ การบริหารงานด้านต่าง ๆ มีมากขึ้นทำให้มีการขยายตัวของโรงเรียนเพิ่มขึ้นในทุก ๆ ด้าน นโยบายการศึกษาที่เข้ามาก็เป็นเรื่องเร่งด่วน ทั้งในด้านเอกสาร การประสานงานกับหน่วยงานราชการต่าง ๆ การอบรมเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ของครูนั้นเป็นเรื่องจำเป็นและเร่งด่วน

ปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นจากระบบการบริหารและการจัดการศึกษาในด้านต่างๆ จึงทำให้กล่าวได้ว่าการศึกษาไทยกำลังอยู่ในขั้นวิกฤตอย่างยิ่ง เช่น นโยบายเรียนฟรี 15 ปีเป็นอีกหนึ่งสวัสดิการจากทางภาครัฐที่จัดให้แก่เด็กนักเรียนทุกคนเพื่อลดภาระค่าใช้จ่ายของครอบครัว แต่จากการศึกษาพบว่า นโยบายเรียน ไม่ได้ฟรีจริง ๆ เนื่องจากในทุกโรงเรียนยังคงเรียกเก็บค่าใช้จ่ายกับทางผู้ปกครองอีก ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นนโยบายจากผู้บริหารโรงเรียน หรือจากนโยบายจากภาครัฐล้วนแต่ทำให้เด็กยากจนบางคนขาดโอกาสทางการศึกษาไป จากข้อมูลดังกล่าว ผู้วิจัยจึงสำรวจปัญหาภายในโรงเรียนพบปัญหาดังนี้

1) ด้านผู้เรียนพบว่า ปัญหาคุณภาพการจัดการศึกษาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนยังไม่เป็นไปตามเป้าหมายเป็นเพราะผู้บริหารไม่เข้มงวดมากพอ

2) ด้านครูพบว่า มีครูสอนไม่ตรงตามวิชาเอก และมีประสบการณ์ในการทำงานน้อย เป็นเพราะครูเข้าใหม่ ทำให้ต้องฝึกงานกันใหม่

3) ด้านการกำกับติดตามและประเมินผลพบว่าคุณภาพการศึกษายังมีความแตกต่างกันตามขนาดของโรงเรียน มีโรงเรียนเพียงบางแห่งซึ่งเป็นโรงเรียนที่มีคุณภาพที่ผู้ปกครองนิยมส่งบุตรหลานเข้าเรียน

4) ด้านผู้บริหารโรงเรียนพบว่า ผู้บริหารโรงเรียนขาดความเป็นผู้นำในการกระตุ้นครูและบุคลากรภายในโรงเรียน และขาดการจูงใจครู ในการปฏิบัติงาน โดยปัญหาดังกล่าวนั้น อาจเป็นเพราะเกี่ยวกับเรื่องภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งเป็นเรื่องสำคัญในการบริหารจัดการภายในสถานศึกษา อาทิเช่น งานบริหาร 4 ฝ่าย ได้แก่ งานบริหารงานบุคคล งานบริหารอาคารสถานที่ งานบริหารทั่วไป และงานบริหารงบประมาณ เรื่องต่าง ๆ เหล่านี้ ขึ้นอยู่กับผู้บริหารโรงเรียนเป็นสำคัญ ผู้บริหารต้องมีความซื่อสัตย์ในการเบิกจ่าย งบประมาณ การสั่งงานต่าง ๆ

ผู้บริหารต้องให้ความไว้วางใจครู เพื่อที่จะมอบหมายงานให้ตรงกับความสามารถของครู ในเรื่องของความคิดสร้างสรรค์ที่จะสรรหาแนวทางใหม่ ๆ มาบริหารงานโรงเรียน วิสัยทัศน์ของผู้บริหารจึงเป็นสิ่งสำคัญ ทศนคติ ความรอบรู้ในเทคโนโลยี ของผู้บริหารโรงเรียน การควบคุมคุณภาพการเรียนการสอนของครู ความเอื้ออารี ความใจกว้าง ความนอบน้อมของตัวผู้บริหารเอง นั้นเป็นตัวขับเคลื่อนการดำเนินงานของโรงเรียน ให้มีความราบรื่นในการประสานงานกับบุคคลต่าง ๆ ทำให้มีความกระตือรือร้นในการทำงานเพื่องานนั้น ๆ สามารถเจริญก้าวหน้าต่อไปได้ ขึ้นอยู่กับผู้บริหารโรงเรียนสำคัญที่สุด

ดังนั้น ผู้บริหารมีบทบาทที่สำคัญที่จะขับเคลื่อนการบริหารจัดการงานของโรงเรียนไปสู่เป้าหมายที่ได้วางไว้ โดยผู้บริหารโรงเรียนนั้นเป็นกุญแจสำคัญเพื่อนำไปสู่ความมีประสิทธิภาพในการบริหารโรงเรียนและควมมีประสิทธิภาพของการจัดการ

บริหารงานในโรงเรียน ผู้วิจัยจึงตั้งหัวข้อการวิจัยว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนสมศักดิ์วิทยา เพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงซึ่งเป็นสิ่งสำคัญที่สุด เนื่องจากผู้บริหารโรงเรียนมีอำนาจสูงสุดภายในโรงเรียน หากสามารถพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารไปในทางที่ดีขึ้น ก็จะเป็นการพัฒนาโรงเรียนโดยรอบด้านไปโดยปริยาย เช่น การจัดการศึกษา การบริหารงาน ด้านต่าง ๆ ภายในโรงเรียน ให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายของการบริหารจัดการในโรงเรียนต่อไป

วิธีวิจัย

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อทราบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนสมศักดิ์วิทยา อยู่ในระดับใด
2. เพื่อทราบแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนสมศักดิ์วิทยา เป็นอย่างไร

สมมติฐานของการวิจัย

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนสมศักดิ์วิทยา อยู่ในระดับปานกลาง
2. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนสมศักดิ์วิทยาเป็นแบบพหุแนวทาง

กรอบแนวคิดในการวิจัย

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนสมศักดิ์วิทยาประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วย ผู้อำนวยการ 1 คน รองผู้อำนวยการ 1 คน หัวหน้ากลุ่มสาระ 8 คน ครู 18 คน และบุคลากรทางการศึกษา 5 คน รวมทั้งสิ้น 33 คน ทั้งนี้ยกเว้นผู้ทำวิจัยซึ่งตัวแปรที่ศึกษาคือ 1) ความซื่อสัตย์(Integrity) 2) การอุทิศตน(Dedication) 3) ความเอื้ออาทร(Magnanimity) 4) ความนอบน้อม (Humility) 5) ความใจกว้าง (Openness) 6) ความคิดสร้างสรรค์ (Creativity)

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูและบุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียนสมศักดิ์วิทยา ประกอบด้วย ผู้อำนวยการ 1 คน รองผู้อำนวยการ 1 คน หัวหน้ากลุ่มสาระ 8 คน ครู 18 คน และบุคลากรทางการศึกษา 5 คน รวมทั้งสิ้น 33 คน ทั้งนี้ยกเว้นผู้ทำวิจัย

ตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรที่ใช้สำหรับการวิจัยในครั้งนี้ ประกอบด้วย ตัวแปรพื้นฐาน และตัวแปรที่ศึกษา โดยมีรายละเอียด ดังนี้

1. ตัวแปรพื้นฐาน เป็นตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับสถานภาพและข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ วุฒิการศึกษา ตำแหน่ง และประสบการณ์การทำงานในตำแหน่งปัจจุบัน
2. ตัวแปรที่ศึกษา เป็นตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ตามแนวคิดของ Warren G. Bennis ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ ดังนี้ ด้าน 1) ความซื่อสัตย์ (Integrity) 2) การอุทิศตน (Dedication) 3) ความเอื้ออาทร (Magnanimity) 4) ความนอบน้อม (Humility) 5) ความใจกว้าง (Openness) 6) ความคิดสร้างสรรค์ (Creativity)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ มี 2 ประเภท ดังนี้ 1) แบบสอบถาม (opionnaire) และ 2) แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง(structured interview) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล

1.แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 2 ตอน มีรายละเอียดดังนี้

ตอนที่ 1 สอบถามสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบเลือกตอบ(check list) คือ เพศ อายุ วุฒิการศึกษา ตำแหน่ง และประสบการณ์การทำงานในตำแหน่งปัจจุบัน

ตอนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ตามแนวคิดของ เบนนิส (Bennis) 1) ความซื่อสัตย์ (Integrity) 2) การอุทิศตน (Dedication) 3) ความเอื้ออาทร (Magnanimity) 4) ความถ่อมตน (Humility) 5) ความใจกว้าง (Openness) และ 6) ความคิดสร้างสรรค์ (Creativity) ซึ่งมีลักษณะเป็นแบบสอบถามความคิดเห็น 5 ระดับ

2. แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง จำนวน 1 ฉบับแบ่งออกเป็น 2 ตอน มีรายละเอียดดังนี้

ตอนที่ 1 สัมภาษณ์ข้อมูลส่วนตัวของผู้ถูกสัมภาษณ์ คือ ชื่อ นามสกุล ตำแหน่งหน้าที่ และ ประสบการณ์การทำงาน

ตอนที่ 2 แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนสมศักดิ์วิทยา ตามแนวคิดของ เบนนิส (Bennis) 1) ความซื่อสัตย์ (Integrity) 2) การอุทิศตน (Dedication) 3) ความเอื้ออาทร (Magnanimity) 4) ความถ่อมตน (Humility) 5) ความใจกว้าง (Openness) และ 6) ความคิดสร้างสรรค์ (Creativity)

การสร้างและพัฒนาเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยได้ใช้เครื่องมือของ นางสาว เกลัดจิกา ถวัลย์เสรี ซึ่งทำวิจัยเรื่อง “ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดเทศบาลเมืองโพธาราม จังหวัดราชบุรี” สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ภาควิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร ปีการศึกษา 2557 ซึ่งหาความเชื่อมั่นด้วยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α coefficient) ตามวิธีการของ ครอนบาค (Cronbach) ซึ่งได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.992 และผู้วิจัยนำมาเป็นเครื่องมือเก็บรวบรวม

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการเก็บรวบรวมข้อมูลผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. ผู้วิจัยส่งหนังสือขอความร่วมมือและแบบสอบถามไปยังผู้บริหารสถานศึกษาจำนวน 33 ฉบับ พร้อมกับนัดหมาย วัน เวลา ในการเก็บรวบรวม

ทั้งนี้ ขอความร่วมมือจากเจ้าหน้าที่ธุรการของสถานศึกษาเก็บรวบรวมแบบสอบถามไว้

2. ผู้วิจัยดำเนินการส่งแบบสอบถามเป็นการล่วงหน้า และเดินทางไปเก็บรวบรวม ข้อมูลด้วยตนเอง

3. ในขั้นตอนของการเก็บรวบรวมด้านคุณภาพ ใช้การสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ใช้ประชากรซึ่งเป็นผู้บริหาร ครู และบุคลากร เป็นหน่วยวิเคราะห์ (unit of analysis) เมื่อได้รับแบบสอบถามกลับมาแล้ว ผู้วิจัยได้ดำเนินการดังนี้

1. ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนจำนวน 33 ฉบับ

2. นำแบบสอบถามมาตรวจรวบรวมคะแนน

3. จัดทำตารางแจกแจงคะแนน (Tally sheet) เพื่อกำหนดคะแนนให้สอดคล้องกับแผนการวิเคราะห์ข้อมูลและ ระเบียบวิธีการทางสถิติที่ใช้

4. นำข้อมูลดังกล่าวไปวิเคราะห์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป (SPSS)

5. นำแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง มาถอดเทปฟังแล้วเขียนสรุป

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยเรื่อง “ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนสมศักดิ์วิทยา” เสนอผลการวิเคราะห์ดังนี้

ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงจำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 90.90 รองลงมาเป็นเพศชาย จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 9.10 ด้านอายุระหว่าง 31-40 ปี มีจำนวนมากที่สุด จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 39.40 รองลงมาคืออายุ 51 ปี ขึ้นไปจำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 24.25 รองลงมา คือ อายุระหว่าง 41-50 ปี จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 21.20 และอายุ 21-30 ปี ขึ้นไปน้อยที่สุด จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 15.15 ทั้งนี้ ด้านการศึกษาระดับการศึกษา

ปริญญาตรีมากที่สุด จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 60.6 รองลงมาคือ ต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 21.20 และน้อยที่สุดคือ ปริญญาโท จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 18.20 ตำแหน่งหน้าที่ในการปฏิบัติงาน พบว่า ตำแหน่ง ครู มากที่สุดจำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 54.55 รองลงมาคือ หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 24.25 รองลงมาคือ บุคลากรทางการศึกษา จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 15.15 และตำแหน่งผู้อำนวยการ

หรือรองผู้อำนวยการ น้อยที่สุด จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 6.05 ประสบการณ์ในการทำงานตำแหน่งปัจจุบัน ระหว่าง 1-5 ปี มีมากที่สุด จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 33.34 รองลงมาคือ 21 ปีขึ้นไป จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 24.25 รองลงมาคือ ระหว่าง 6-10 ปี จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 21.20 รองลงมาคือ ระหว่าง 11-15 ปี จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 12.11 และ ระหว่าง 16-20 ปี มีน้อยที่สุด จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 9.10

ตอนที่ 2 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนสมศักดิ์วิทยา

ในการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนสมศักดิ์วิทยา ใช้ค่ามัธยฐานเลขคณิต (μ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) แล้วนำผลที่ได้ไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์ขอบเขตของค่าเฉลี่ยตามแนวคิดของเบสท์ (Best) ดังนี้

ตารางที่ 1 ค่ามัธยฐานเลขคณิต ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและค่าระดับของการใช้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนสมศักดิ์วิทยา

(N = 33)

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา	μ	σ	ระดับ
1.ความซื่อสัตย์	4.10	0.70	มาก
2.การอุทิศตน	4.04	0.72	มาก
3.ความเอื้ออารี	3.80	0.73	มาก
4.ความนอบน้อม	3.89	0.72	มาก
5.ความใจกว้าง	3.70	0.77	มาก
6.ความคิดสร้างสรรค์	3.70	0.81	มาก
รวม	3.87	0.74	มาก

จากตารางที่ 1 พบว่า ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนสมศักดิ์วิทยาโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu=3.87$, $\sigma=0.74$) แสดงว่าผู้ให้ข้อมูลมีความคิดเห็นสอดคล้องกัน เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า มีค่ามัธยฐานเลขคณิต อยู่ในระดับมากทั้ง 6 ด้าน ค่ามัธยฐานเลขคณิตอยู่ระหว่าง 3.87 - 4.10 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ระหว่าง 0.70 - 0.81 โดยเรียงลำดับจากค่ามัธยฐานเลขคณิตจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านความซื่อสัตย์ ($\mu=4.10$, $\sigma=0.70$) การอุทิศตน ($\mu=4.04$, $\sigma=0.72$) ความนอบน้อม ($\mu=3.89$, $\sigma=0.72$) ความเอื้ออารี($\mu=3.80$, $\sigma=0.73$) ความใจกว้าง ($\mu=3.70$, $\sigma=0.77$) และ ความคิดสร้างสรรค์ ($\mu=3.70$, $\sigma=0.81$)

ตอนที่ 3 แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนสมศักดิ์วิทยาโดยใช้แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง(structured interview)

แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนสมศักดิ์วิทยาใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (content analysis) ประชากรผู้ให้ข้อมูลได้แสดงความคิดเห็น ไว้ดังนี้

ส่วนที่ 1 ด้านความซื่อสัตย์

ผู้บริหารควรมีความซื่อสัตย์ในการบริหารงานทั้ง 4 งาน คือ งานด้านบุคคล งานด้านวิชาการ งานด้านงบประมาณ และงานด้านบริหารทั่วไป มีความเที่ยงตรงและยึดมั่นอยู่ในหลักแห่ง

ศีลธรรมทำอันดีงามรักษาจากสัตย์ตลอดเวลา ยืนหยัดในเรื่องที่ถูกต้องและสำนึกในหน้าที่ของตน เป็นแบบอย่างที่ดีมีความจริงใจตรงไปตรงมา เพื่อสร้างความไว้วางใจ

ส่วนที่ 2 ด้านการอุทิศตน

ผู้บริหารที่ดีควรทุ่มเททั้งแรงกาย และแรงใจในการทำงาน เช่น การมาถึงโรงเรียนก่อนเวลา และกลับหลังเวลางาน โดยยึดหลัก บวร คือ บ้าน วัด และโรงเรียน คือต้องเสียสละเวลาให้กับงานชุมชน จะต้องทำงานให้สำเร็จตามที่วางแผนไว้แม้ว่าจะเจอปัญหาและอุปสรรคก็พยายามแก้ไขให้ลุล่วงไม่ยอมแพ้ ซึ่งจะทำให้ผู้นำเป็นที่ยอมรับนับถือและเป็นตัวอย่างที่ดีให้กับลูกน้องไม่ฉวยโอกาสแสวงหาความสุข ความสะดวกสบาย ความเจริญก้าวหน้าให้กับตนเอง ผู้บริหารควรเป็นคนที่ยินดีเสียสละ ความรู้ความสามารถ และอุทิศตนให้กับองค์กรด้วยความเต็มใจและไม่ย่อท้อรวมทั้งยินดีถ่ายทอดความรู้ให้กับคนรุ่นต่อไปเพื่อช่วยกันนำองค์กรไปสู่ความก้าวหน้า

ส่วนที่ 3 ด้านความเอื้ออาทร

ผู้บริหารควรตระหนักถึงความสำคัญของการพัฒนาคุณภาพชีวิตของคนในองค์กรและสร้างความสุขให้แก่คนในองค์กร รับฟังความคิดเห็นและสร้างขวัญกำลังใจให้แก่ผู้ร่วมงาน ในการทำงานควรมีความตั้งใจ หย่อนบ้างในการทำงาน มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับคนในองค์กร มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ

ส่วนที่ 4 ด้านความอ่อนน้อม

ผู้บริหารควรปฏิบัติกับบุคคลอื่นได้อย่างเหมาะสมแก่เวลาและสถานที่ รู้จักกาลเทศะ ในการพูดคุยหรือแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับผู้อื่น ควรเป็นผู้ฟังที่ดี มีความสุภาพอ่อนโยน มีความอ่อนน้อมถ่อมตน รับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น ในการตัดสินใจควรตัดสินใจร่วมกัน มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี ควรมีความอ่อนน้อมทางกาย ทางจิตใจ และด้านความคิด ตามวาระที่เหมาะสม

ส่วนที่ 5 ด้านความใจกว้าง

ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานได้แสดงความคิดเห็นและร่วมกันหาข้อสรุป ผู้บริหารควรเป็นที่พึ่งพาของลูกน้อง เป็นผู้ที่มีน้ำใจสามารถช่วยเหลือแนะนำให้คำปรึกษาเมื่อลูกน้องประสบปัญหาในเรื่อง

งานและเรื่องอื่น ๆ ตามความเหมาะสม ผู้บริหารยอมรับในความแตกต่างแต่ละบุคคล เปิดใจยอมรับความผิดพลาดที่อาจจะเกิดขึ้น เรียนรู้ข้อผิดพลาดและร่วมกันแก้ไข บริหารงานด้วยเหตุผลยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น ยอมรับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นตามสถานการณ์ปัจจุบัน และให้รางวัลแก่ผู้ทำดีมีผลงาน ไม่มีอคติทางเชื้อชาติ ศาสนา บุคคล หรือกลุ่มบุคคล

ส่วนที่ 6 ด้านความคิดสร้างสรรค์

ผู้บริหารควรมีการพัฒนาปรับปรุงการดำเนินงานขององค์กรให้ดียิ่งขึ้นโดยการนำเสนอความคิดริเริ่มใหม่ใหม่รวมถึงการประยุกต์และพัฒนาวิธีการทำงานยอมรับการเปลี่ยนแปลงที่ดีกว่าและคิดค้นวิธีการใหม่ใหม่เพื่อนำมาใช้ในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร มีวิสัยทัศน์กว้างไกลทันต่อเหตุการณ์ พร้อมรับการเปลี่ยนแปลงต่างๆที่จะเกิดขึ้น กล้าคิดกล้าลงมือทำ เข้าใจในความรู้ความสามารถของบุคลากรแต่ละบุคคล และดึงความสามารถ ความคิดสร้างสรรค์มาใช้ให้เหมาะสม ไม่ปิดกั้นความคิดของทุกคน นำข้อคิดเห็นมาประมวลเป็นลำดับ และหาทางพัฒนาสิ่งต่างๆร่วมกัน

ผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัย เรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนสมศักดิ์วิทยา สรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนสมศักดิ์วิทยา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาารายด้านพบว่า มีค่ามัชฌิมเลขคณิต (μ) อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่ามัชฌิมเลขคณิต(μ) จากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านความซื่อสัตย์ ด้านการอุทิศตน ด้านความอ่อนน้อม ด้านความเอื้ออาทร ด้านความใจกว้าง และด้านความคิดสร้างสรรค์

2. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนสมศักดิ์วิทยา มี 6 แนวทางดังนี้

1) ผู้บริหารควรมีความซื่อสัตย์ในการบริหารงานทั้ง 4 งาน คือ งานด้านบุคคล งานด้านวิชาการ งานด้านงบประมาณ งานด้านบริหารทั่วไป

และแสดงให้เห็นผู้ร่วมงาน เห็นถึงความมุ่งมั่นในการมีวิสัยทัศน์และอุดมคติมากขึ้นกว่าเดิม

2) ผู้บริหารที่ตีความทุ่มเททั้งร่างกาย และแรงใจในการทำงาน โดยยึดหลัก บวร คือ บ้าน วัด และ โรงเรียน คือ ต้องเสียสละเวลาและประโยชน์ส่วนตนให้กับประโยชน์ส่วนรวม และชุมชนมากขึ้น

3) ผู้บริหารควรตระหนักถึงความสำคัญของการพัฒนาคุณภาพชีวิตของคนในองค์กรและสร้างความสุขให้แก่คนในองค์กร ควรรับฟังความคิดเห็นของผู้ร่วมงานให้มากกว่าเดิม และสร้างขวัญกำลังใจให้แก่ผู้ร่วมงานอย่างสม่ำเสมอ

4) ผู้บริหารควรปฏิบัติกับบุคคลอื่นได้อย่างเหมาะสมแก่เวลาและสถานที่ รู้จักกาลเทศะ ในการพูดคุยหรือแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับผู้อื่น ควรเป็นผู้ฟังที่ดี มีความสุภาพอ่อนโยน มีความอ่อนน้อมถ่อมตน

5) ผู้บริหารควรเป็นที่พึ่งพาของลูกน้อง เป็นผู้มีน้ำใจสามารถช่วยเหลือแนะนำให้คำปรึกษาเมื่อลูกน้องประสบปัญหาในเรื่องงานและเรื่องอื่นๆตามความเหมาะสม ควรเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานได้กำหนดวิสัยทัศน์และภารกิจขององค์กรให้มากขึ้นกว่าเดิม

6) ผู้บริหารควรรู้ความสามารถของบุคลากรแต่ละบุคคล และดึงความสามารถความคิดสร้างสรรค์มาใช้ให้เหมาะสม ไม่ปิดกั้นความคิดของทุกคนและหาทางพัฒนาสิ่งต่างๆร่วมกัน โดยมีการพูดคุยให้เห็นว่าปัญหานั้นๆเป็นโอกาสที่จะได้แก้ไขปัญหาร่วมกัน

อภิปรายผล

จากการสรุปผลการวิจัยข้างต้นสามารถนำมาอภิปรายผล ได้ดังนี้

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนสมศักดิ์วิทยา ทั้งโดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี น่าชื่นชม น่าเคารพ และศรัทธาแก่ ผู้ร่วมงานและบุคคลทั่วไป ผู้บริหารมุ่งมั่นอุทิศตนในการทำงาน ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงาน ได้แสดงความสามารถในการทำงานอย่างเต็มที่ ผู้บริหารปฏิบัติตามหน้าที่โดยไม่ละเมิดสิทธิของผู้อื่นและรับผิดชอบต่อการปฏิบัติของตน ผู้บริหาร

ส่งเสริมและให้โอกาสแก่ผู้ร่วมงาน ได้แสดงความคิดเห็นแลกเปลี่ยนมุมมองแนวคิดใหม่ๆ ของโลก ผู้บริหารเสนอแนะให้ผู้ร่วมงานใช้แนวทางใหม่ๆ มาแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นระหว่างการทำงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ เกล้ารจิกา ถวัลย์เสรี ได้ศึกษา ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดเทศบาลเมืองโพธาราม จังหวัดราชบุรี โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ ปานรดา พรธวัชชัย ได้ศึกษา ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานครในเขตทวีวัฒนา โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ ฉวีวรรณ จันทรเม่ง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อมาตรฐานด้านผู้เรียนของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐมเขต1 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ นุชา สระสม ได้ศึกษา ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อวัฒนธรรมองค์กรแบบสร้างสรรค์ของสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับผลงานวิจัยของสามารถ สุโรคา ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพผลการบริหารการศึกษางค์การบริหารส่วนตำบล โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ อุดมศักดิ์กุลครอง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับความรับผิดชอบต่อสังคมของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

2. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนสมศักดิ์วิทยามีแนวทางดังนี้

2.1 ด้านความซื่อสัตย์ ผู้บริหารควรมีความซื่อสัตย์ในการบริหารงานทั้ง 4 งาน คือ งานด้านบุคคล งานด้านวิชาการ งานด้านงบประมาณ และงานด้านบริหารทั่วไป ผู้บริหารควรแสดงให้เห็นถึงความมุ่งมั่นในการมีวิสัยทัศน์และอุดมคติมากกว่าเดิม ผู้บริหารให้หลักคุณธรรม จริยธรรมในการทำงาน ไม่ใช้อำนาจเพื่อประโยชน์ส่วนตน และผู้บริหารควรแสดงความสามารถจนเป็นที่ไว้วางใจแก่

ผู้ร่วมงาน สอดคล้องกับ งานวิจัยของกิเลสเป้ (Gillespie) ดำเนินการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและคุณค่าร่วมต่อการสร้างกรอบความไว้วางใจ โดยพบว่าความไว้วางใจในตัวผู้นำ เป็นความเกี่ยวข้องที่ชัดเจนที่สุดถึงประสิทธิภาพของผู้นำ

2.2 ด้านการอุทิศตน ผู้บริหารที่ดีควรทุ่มเททั้งร่างกาย และแรงใจในการทำงาน เช่น การมาถึงโรงเรียนก่อนเวลา และกลับหลังเวลางาน โดยยึดหลักบวร คือ บ้าน วัด และ โรงเรียน คือต้องเสียสละเวลาให้กับงานชุมชน จะต้องทำงานให้สำเร็จตามที่วางแผนไว้แม้ว่าจะเจอปัญหาและอุปสรรคก็พยายามแก้ไขให้ลุล่วงไม่ยอมแพ้ ซึ่งจะทำให้ผู้นำเป็นที่ยอมรับนับถือ และเป็นตัวอย่างที่ดีให้กับลูกน้องไม่ฉวยโอกาสแสวงหาความสุข ความสะดวกสบาย ความเจริญก้าวหน้าให้กับตนเอง ผู้บริหารควรเสียสละเวลาประโยชน์ส่วนตนเพื่อประโยชน์ส่วนรวมให้มากขึ้น และผู้บริหารควรแสดงความยินดีที่จะปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถออกมาให้มากขึ้นกว่าเดิม สอดคล้องกับงานวิจัยของ ฉวีวรรณ จันทรเม่ง ได้ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อมาตรฐานด้านผู้เรียนของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐม เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการสร้างแรงบันดาลใจอยู่ในระดับมาก

2.3 ด้านความเอื้ออาทร ผู้บริหารควรให้ขวัญและกำลังใจแก่ผู้ร่วมงานอย่างสม่ำเสมอ และ ผู้บริหารควร กล่าวคำยกย่อง ชมเชยในความสามารถของผู้ร่วมงานเมื่อปฏิบัติงานเป็นผลสำเร็จให้มากขึ้นในการทำงานควรมีความตึงบ้าง หย่อนบ้างในการทำงาน มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับคนในองค์กร มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ สอดคล้องกับงานวิจัยของ เกลาร์จิกา ถวัลย์เสรี ได้ศึกษา ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดเทศบาลเมืองโพธาราม จังหวัดราชบุรี ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านขวัญและกำลังใจในการทำงานอยู่ในระดับมาก

2.4 ด้านความอ่อนน้อม ผู้บริหารควรปฏิบัติกับบุคคลอื่นได้อย่างเหมาะสมแก่เวลาและสถานที่ รู้จักกาลเทศะ ในการพูดคุยหรือแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับผู้อื่น ควรเป็นผู้ฟังที่ดี มีความสุขภาพ

อ่อนโยน มีความอ่อนน้อมถ่อมตน รับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น ผู้บริหารควรทำหน้าที่เป็นพี่เลี้ยง ครูผู้แนะนำ และฝึกเพื่อพัฒนาความสามารถของผู้ร่วมงานให้มากขึ้น และผู้บริหารควรปฏิบัติต่อผู้ร่วมงาน โดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลทั้งในด้านความต้องการและความจำเป็นให้มากขึ้นด้วย ในการตัดสินใจควรตัดสินใจร่วมกันมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี ควรมีความอ่อนน้อมทางกาย ทางจิตใจ และด้านความคิดตามวาระที่เหมาะสม

2.5 ด้านความใจกว้าง ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานได้แสดงความคิดเห็นและร่วมกันหาข้อสรุป ผู้บริหารควรเป็นที่พึ่งพาของลูกน้อง ควรเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์และภารกิจขององค์กรให้มากขึ้น ผู้บริหารไม่ปิดกั้นแนวคิดหรือวิจารณ์การแสดงความคิดเห็นของผู้ร่วมงาน และผู้บริหารสามารถควบคุมอารมณ์ได้แม้ในสถานการณ์ที่วิกฤตให้มากขึ้นกว่าเดิม เปิดใจยอมรับความผิดพลาดที่อาจจะเกิดขึ้น เรียนรู้ข้อผิดพลาดและร่วมกันแก้ไข สอดคล้องกับงานวิจัยของ ดิออนนี (Dionne) ดำเนินการวิจัยเรื่องภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและประสิทธิภาพของทีม พบว่าอุดมการณ์ แรงบันดาลใจ หรืออิทธิพลต่อจิตใจ การกระตุ้นความคิดวิจารณ์ญาณ จะเสริมสร้างและแสดงออกมาในรูปแบบต่าง ๆ เช่นการแสดงวิสัยทัศน์ การตัดสินใจร่วมกันเป็นทีม การทำงานเป็นทีม และการจัดการปัญหาที่เกิดขึ้นในทีม

2.6 ด้านความคิดสร้างสรรค์ ผู้บริหารควรมีการพัฒนาปรับปรุงการดำเนินงานขององค์กรให้ดียิ่งขึ้นโดยการที่ ผู้บริหารมีการพูดคุย หรือพิจารณาให้ผู้ร่วมงานเห็นว่าปัญหาที่เกิดขึ้นเป็นเรื่องที่ท้าทาย และเป็นโอกาสที่ดีที่จะแก้ปัญหาร่วมกันให้มากขึ้นกว่าเดิม นำเสนอความคิดริเริ่มใหม่ใหม่ โดย ผู้บริหารกล้าตัดสินใจบนพื้นฐานของหลักการ ข้อเท็จจริงและประสบการณ์ โดย ไม่ลังเล ต้องกล้าคิด กล้าทำ กล้ารับผิดชอบ และกล้าเปลี่ยนแปลง รวมถึงการประยุกต์และพัฒนาวิธีการทำงานยอมรับการเปลี่ยนแปลงที่ดีกว่าและคิดค้นวิธีการใหม่ใหม่เพื่อนำมาใช้ในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร สอดคล้องกับงานวิจัยของ เดสเลอร์ (Dessler) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ

การเปลี่ยนแปลงเป็นกระบวนการใช้อิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญในเรื่องทัศนคติและข้อสมมุติฐานของสมาชิกองค์การและต่อการสร้างความผูกพันสำหรับพันธกิจวัตถุประสงค์และกลยุทธ์ขององค์กร

ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนสมศักดิ์วิทยา ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะเพื่อเป็นประโยชน์และเป็นแนวทางในการศึกษาวิจัยในครั้งต่อไป ดังนี้

ข้อเสนอแนะของการวิจัย

1.จากการศึกษาพบว่า ด้านความซื่อสัตย์ . ผู้บริหารแสดงให้เห็นถึงความมุ่งมั่นในการมีวิสัยทัศน์และอุดมคติ และ ผู้บริหารให้หลักคุณธรรมจริยธรรมในการทำงาน ไม่ใช้อำนาจเพื่อประโยชน์ส่วนตน มีค่ามัชฌิมเลขคณิต (μ) น้อยที่สุด ดังนั้น ผู้บริหารควรพัฒนาความมุ่งมั่นในการทำงานและแสดงวิสัยทัศน์ให้ครูและบุคลากรในโรงเรียนมากขึ้น และรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นใช้เหตุและผลในการตัดสินใจไม่ใช้อารมณ์ส่วนตัวในการตัดสินใจ

2.จากการศึกษาพบว่า ด้านการอุทิศตน ผู้บริหารสละเวลาประโยชน์ส่วนตนเพื่อประโยชน์ส่วนรวม มีค่ามัชฌิมเลขคณิต (μ) น้อยที่สุด ดังนั้น ผู้บริหารควรพัฒนาเรื่องการเสียสละเวลาเพื่อทำงานให้ส่วนรวม เช่น บวร คือ บ้าน วัด โรงเรียน และชุมชน โดยการส่งเสริมด้านต่างๆที่สามารถทำได้เช่นด้านวิชาการ ด้านอาคารสถานที่ เป็นต้น

3.จากการศึกษาพบว่า ด้านความเอื้ออาทร ผู้บริหารให้ขวัญและกำลังใจแก่ผู้ร่วมงานอย่างสม่ำเสมอ มีค่ามัชฌิมเลขคณิต (μ) น้อยที่สุด ดังนั้น ผู้บริหารควรพัฒนาทางด้านการพูด เช่น การกล่าวคำยกย่องชมเชยผู้ร่วมงานหากสามารถทำผลงานได้ดี และมีการให้รางวัลเพื่อเป็นขวัญและกำลังใจให้กับพนักงาน

4.จากการศึกษาพบว่า ด้านความอ่อนน้อม ผู้บริหารปฏิบัติต่อผู้ร่วมงานโดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลทั้งในด้านความต้องการและความจำเป็น มีค่ามัชฌิมเลขคณิต (μ) น้อยที่สุด ดังนั้น ผู้บริหารควรพัฒนาเรื่องการสังเกตในความสามารถเป็นรายบุคคล และมอบหมายงานที่เหมาะสมกับความสามารถของบุคคลนั้นๆ เพื่อก่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพสูงสุดต่อองค์กร

5.จากการศึกษาพบว่า ด้านความใจกว้าง ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์และภารกิจขององค์กร มีค่ามัชฌิมเลขคณิต (μ) น้อยที่สุด ดังนั้น ผู้บริหารควรพัฒนาเรื่องการรับฟังความคิดเห็นของทุกคนภายในองค์กร และมีการทำงานเป็นทีม เปิดโอกาสให้ผู้ที่มีความรู้ความสามารถแสดงวิสัยทัศน์และทัศนคติเพื่อเสนอแนวทางการพัฒนาโรงเรียน

6.จากการศึกษาพบว่า ด้านความคิดสร้างสรรค์ ผู้บริหารมีการพูดคุย หรือพิจารณาให้ผู้ร่วมงานเห็นว่าปัญหาที่เกิดขึ้นเป็นเรื่องที่ทำนายและเป็นโอกาสที่ดีที่จะแก้ปัญหาร่วมกัน มีค่ามัชฌิมเลขคณิต (μ) น้อยที่สุด ดังนั้นผู้บริหารควรพัฒนาเรื่องความเชื่อมั่นในความคิดและศักยภาพของผู้ร่วมงาน เปิดโอกาสให้แก้ปัญหาร่วมกัน มีการทำงานเป็นทีม เป็นต้น

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรทำการวิจัยเรื่องภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในโรงเรียน สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษาเอกชน (สช.) ทุกโรงเรียน

2. ควรทำการวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษาเอกชน (สช.) ทุก ๆ โรงเรียน

3. ควรมีการวิจัยเรื่องภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษาเอกชน (สช.)

เอกสารอ้างอิง

- เกล้ารจิกา ถวัลย์เสรี. "ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดเทศบาลเมืองโพธาราม จังหวัดราชบุรี." สารนิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2557.
- ฉวีวรรณ จันทร์เม่ง. "ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อมาตรฐานด้านผู้เรียนของสถานศึกษา ขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐม เขต 1." มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2552.
- ปานรดา พรธวัชชัย. "ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานครในเขตทวีวัฒนา." บทความ, มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2557.
- นุชา สระสม. "ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อวัฒนธรรมองค์การแบบสร้างสรรค์ของสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร." มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2552.
- สามารถ สุรโรคา. "ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารการศึกษาคณะการบริหารส่วนตำบล." มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2553.
- อุดมศักดิ์ กุลครอง. "ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับความรับผิดชอบต่อสังคมของผู้บริหารสถานศึกษา." มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2553.
- Gary, Dessler. , *Management:Leading People and Organization in the 21 St Century* New Jersey: Prentice – Hall international, 1998.
- John W, Best. *Research in Education*. New York: Prentice Inc, 1985.
- Nicole A, Gillespie. "Transformational Leadership and Shared Values:The Building Blocks of Trust." *Melbourne Business school, university of Behavioural Sciences, University of Melbourne, Managerial Psychology* 19, no. 6 (2004): 586-607.
- Nurdan, Ozaralli. "The Effects of Transformational Leadership on Empowerment and Team Effectiveness." (*Faculty of Business Administration, Marmara University, Leadership & Organization Development Journal* 24, no. 6 (2003): 335-44.
- Shelly D, Dionne. "Transformational Leadership and Team Performance ". (*School of Management and Center for Leadership Studies, Binghamton University, Journal of Organization change managemen* 17, no. 2 (2004): 177-93.
- Warren G, Bennis. *The Unconscious Conspiracy Why Leaders Can't Lead*. NewYork: Amacom, 1976.