

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา : กรณีศึกษาโรงเรียนบ้านหมอ “พัฒนานุกูล”
THE TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP OF SCHOOL ADMINISTRATOR :
A CASE STUDY IN BANMOH “PATTANANUKUL” SCHOOL

พนัษกร พองาม¹

นุชนรา รัตนศิริประภา²

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อทราบ 1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา : กรณีศึกษาโรงเรียนบ้านหมอ “พัฒนานุกูล” และ 2) แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา : กรณีศึกษาโรงเรียนบ้านหมอ “พัฒนานุกูล” กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในงานวิจัย คือ ผู้บริหาร ครู บุคลากรทางการศึกษา และคณะกรรมการสถานศึกษา จำนวน 60 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยมี 2 ประเภท คือ 1) แบบสอบถาม และ 2) แบบสัมภาษณ์เกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สร้างตามแนวคิดของบาสและอวอลิโอ (Bass and Avolio) สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่ามัธยฐานเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการวิจัยพบว่า

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา : กรณีศึกษาโรงเรียนบ้านหมอ “พัฒนานุกูล” โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงตามมัธยฐานเลขคณิตจากมากไปน้อย คือ การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นการใช้ปัญญา และการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

2. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา มี 8 แนวทาง คือ 1) เสริมสร้างความภาคภูมิใจและความมั่นใจในการทำงาน โดยชี้ให้เห็นถึงความสำคัญของงานที่ได้รับมอบหมาย 2) เปิดโอกาสให้บุคลากรมีการเสนอปัญหาที่แต่ละคนเผชิญ และหาพื้นที่ให้แต่ละคนได้แสดงความคิดเห็นออกมา 3) สร้างเจตคติที่ดีในการทำงานโดยการสร้างความตระหนักให้บุคลากรทุกคนนั้นรู้ถึงบทบาทหน้าที่และความสำคัญในหน้าที่ ที่รับผิดชอบ 4) สร้างแรงจูงใจในการทำงาน ใช้วิธีการสร้างความเป็นมิตรหรือให้คำชมเชยเพื่อเป็นการกระตุ้นให้บุคลากรทำอย่างเต็มความสามารถ 5) ดูแลเอาใจใส่บุคลากรอย่างทั่วถึงโดยศึกษานักวิชาการเป็นรายบุคคล 6) มอบหมายงานให้บุคลากรได้รับผิดชอบตรงตามความสามารถ และให้ได้รับผิดชอบงานในตำแหน่งที่สูงขึ้น 7) ส่งเสริมให้บุคลากรแต่ละคนได้มีการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ เช่น ให้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น 8) หาแนวทางให้บุคลากรแต่ละคนได้พัฒนาตนเองตามศักยภาพ เช่น ให้เข้ารับการอบรม หรือ การศึกษาดูงาน

Abstract

The purposes of this research were to identify 1) the transformational leadership of school administrator : A case study in Banmoh “Pattananukul” school. 2) the guideline development of the transformational leadership of school administrator : A case study in Banmoh “Pattananukul” school. The sample was consist of a school administrators, 44 teachers, 4 education personnel, and 11 school committees were 60 of people. The research tools were 1) questionnaire and 2) interview form about the transformational leadership of the director of Banmoh “Pattananukul” School they were based on the transformational leadership theory; Bass and Avolio. The statistics used in data analysis were frequency (f) , percentage (%) , arithmetic mean ($\bar{X}$), standard deviation (S.D.) and Content analysis.

¹ นักศึกษาปริญญาโทบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร

² อาจารย์ที่ปรึกษา อาจารย์ ดร. ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร

The findings of this study were as follows:

1. the transformational leadership of school administrator : A Case study in Banmoh “Pattananukul” School, as whole and specifically were rated at a high level; ranking from the highest to the lowest as follow : idealized influence, inspiration motivation, intellectual stimulation and individualized consideration.

2. method for development of the transformational leadership of school administrator : A Case study in Banmoh “Pattananukul” school there are 8 guideline 1) strengthen the pride and confidence in their work by pointing out the importance of the tasks assigned. 2) allowing personnel to offer the problems and each area has commented out. 3) create a positive attitude to work by creating awareness to all personnel are aware of the role. 4) create incentives to work how to create a hostile or give compliments to encourage staff to do full capacity. 5) take care personnel staff thoroughly studied individually. 6) assignment of personnel to be able to meet the responsibilities. And was responsible for a higher position. 7) encourage personnel each have their own development is always such a study at a higher level. And 8) find a way to staff each have their own development potential , such as to attend training or study .

บทนำ

ในยุคปัจจุบันซึ่งเป็นยุคการเปลี่ยนแปลงสู่สังคมแห่งการเรียนรู้ที่ไร้พรมแดน โดยมีระบบเทคโนโลยีสารสนเทศหรือเครือข่ายคอมพิวเตอร์รวมทั้งระบบการสื่อสารที่ทันสมัยในรูปแบบต่างๆ เป็นตัวเร่งผลักดันให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในทุกส่วนของสังคมโลก ทางด้านเศรษฐกิจ การเกิดระบบการผลิตจากทรัพยากรเป็นการใช้องค์ความรู้มาเป็นการผลิตภายใต้ระบบเศรษฐกิจ ฐานความรู้ที่อาศัยความรู้ ความสามารถของทรัพยากรบุคคลเป็นหลักในการผลิตนวัตกรรมและบริการใหม่ๆ เพื่อขีดความสามารถของการแข่งขัน องค์การใดที่มีทรัพยากรบุคคลที่มีความรู้ความสามารถมากกว่าย่อมได้เปรียบในการแข่งขัน การเปลี่ยนแปลงเป็นกระบวนการหนึ่งที่จะนำพาองค์กรจากสภาพปัจจุบันไปสู่สถานะในอนาคตตามที่ต้องการ ซึ่งจะต้องเผชิญกับปัญหาและอุปสรรคต่างๆ มากมาย ดังนั้นภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะต้องอาศัยความเป็นผู้นำที่จะแสดงให้เห็นถึงวิธีการใช้อำนาจในตัวของผู้นำเอง ให้เกิดการทำงานร่วมกันตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่กำหนด การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นภายในองค์กรนั้นมีสาเหตุมาจาก 2 แหล่งคือ สาเหตุภายนอกองค์กรและสาเหตุภายในองค์กร ในฐานะองค์กรที่เป็นส่วนหนึ่งของสังคม เมื่อสภาพสังคมเปลี่ยนแปลงองค์กรก็ไม่สามารถหลีกเลี่ยงความเปลี่ยนแปลงได้ ผู้นำองค์กรที่มีวิสัยทัศน์จะนำพาหน่วยงานให้ไปสู่สิ่งที่ดีกว่า โดยไม่ต้องรอให้เปลี่ยนแปลงจากสภาพแวดล้อมภายนอก จึงมีการนำเทคนิคต่างๆ ที่เหมาะสมมาพัฒนาและปรับปรุงการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ซึ่งจะทำได้ให้องค์กรสามารถรับมือกับการเปลี่ยนแปลงที่อาจจะเกิดขึ้นได้ เมื่อใดที่แต่ละองค์กรมีการดำเนินการเพื่อปรับปรุงประสิทธิภาพการปฏิบัติงานไม่ว่าจะก่อให้เกิดผลกระทบกับบุคคล วิธีชีวิตหรือวัฒนธรรมทั้ง

ในวงแคบหรือกว้าง ย่อมแสดงว่าการเปลี่ยนแปลงได้เกิดขึ้นแล้วในหน่วยงาน พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พุทธศักราช 2545 ในหมวดที่ 4 มาตรา 24 ข้อ 4 ได้บัญญัติไว้ว่า การจัดการเรียนรู้ให้สถานศึกษาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องดำเนินการจัดการเรียนการสอนโดยผสมผสานสาระความรู้ด้านต่างๆ ได้อย่างสัดส่วนสมดุลกันรวมทั้งปลูกฝังคุณธรรมค่านิยมที่ดีงามและคุณลักษณะอันพึงประสงค์ไว้ในทุกวิชา และข้อ 6 บัญญัติไว้ว่าการจัดการเรียนรู้เกิดขึ้นได้ตลอดเวลา ทุกสถานที่ มีการประสานความรู้ร่วมมือกับบิดามารดา ผู้ปกครองและบุคคลในชุมชนทุกฝ่ายเพื่อร่วมกันพัฒนาผู้เรียนตามศักยภาพ และจากภารกิจหลักของโรงเรียนที่ระบุในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พุทธศักราช 2545 ว่าโรงเรียนต้องจัดการศึกษาให้สอดคล้องกับหลักการให้การศึกษาเพื่อประโยชน์ต่อผู้เรียน และสังคมให้บรรลุความมุ่งหมายกำหนดสถานศึกษาต้องจัดให้มีการปฏิรูปการเรียนรู้ ตามหลักการและแนวทางที่กำหนดไว้ ซึ่งต้องอาศัยการมีส่วนร่วมของทุกฝ่ายที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษา โดยเฉพาะอย่างยิ่งในส่วนของสถานศึกษานั้นผู้ที่มิบทบาทสำคัญอย่างยิ่ง คือ ผู้บริหารสถานศึกษาซึ่งเป็นกุญแจสำคัญในการไขไปสู่ความมีประสิทธิภาพของการจัดการศึกษาแต่ผู้บริหารสถานศึกษาไม่อาจทำงานได้ทุกอย่างให้สัมฤทธิ์ผลได้โดยลำพังเพียงคนเดียวจำเป็นต้องอาศัยเพื่อนร่วมงาน กระบวนการและภาวะผู้นำ ผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้องมีทักษะในการนำคนและแรงจูงใจให้ผู้ร่วมงานทุกคนร่วมมือร่วมใจกันปฏิบัติภารกิจที่รับผิดชอบให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดีอยู่เสมอ กระบวนการที่ผู้บริหารสามารถใช้อิทธิพลให้บุคคลหรือกลุ่มคนปฏิบัติงาน

ได้สำเร็จตามเป้าหมายนั้นเรียกว่า “ภาวะผู้นำ” (leadership) ภาวะผู้นำจึงเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีความสำคัญยิ่งในการบริหารงานในโรงเรียน ซึ่งผู้บริหารต้องรับผิดชอบทุกงานให้บรรลุสำเร็จตามจุดมุ่งหมายจึงจำเป็นต้องมีภาวะผู้นำเพื่อให้สามารถบริหารงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและได้มีการศึกษาวิจัยกันมาเป็นระยะเวลานาน จนทำให้เกิดแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวกับภาวะผู้นำมากมาย ซึ่งภาวะผู้นำที่มีความสอดคล้องกับสภาพปัจจุบันที่มีการเปลี่ยนแปลงและการแข่งขันกันสูงทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคมและการเมือง ผู้นำที่มีภาวะผู้นำ

การเปลี่ยนแปลงสามารถทำให้ประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานในองค์กรสูงขึ้นได้ บาสและอวลิโอ (Bass and Avolio) ได้กล่าวถึงภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงว่าสามารถเห็นได้จากผู้นำการเปลี่ยนแปลงสามารถทำให้ผู้ร่วมงานและผู้ตามมองเห็นตนเองและมองงานในแง่บวกหรือกระบวนทัศน์ใหม่ ๆ ทำให้เกิดการตระหนักรู้ในเรื่องวิสัยทัศน์และการกิจของทีมและองค์กร ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นผู้นำ ที่ทำให้ผู้ตามอยู่เหนือความสนใจตนเองผู้นำจะยกระดับวุฒิภาวะและอุดมการณ์ของผู้ตามที่เกี่ยวข้องกับผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน ความรุ่งเรืองของสังคม องค์กรและผู้อื่น นอกจากนั้นภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีแนวโน้มที่จะช่วยกระตุ้นความหมายของงานในชีวิตของผู้ตามให้สูงขึ้น 5 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงนับเป็นประโยชน์และเป็นหนทางหนึ่งที่จะส่งเสริมให้โรงเรียนนั้นมีการพัฒนาเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรและมุ่งสู่คุณภาพที่ดียิ่งขึ้นในอนาคต

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อทราบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา : กรณีศึกษาโรงเรียนบ้านหมอ “พัฒนานุกุล”
2. เพื่อทราบแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา : กรณีศึกษาโรงเรียนบ้านหมอ “พัฒนานุกุล”

ขอบเขตของการวิจัย

สำหรับการศึกษภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนบ้านหมอ “พัฒนานุกุล” ในครั้งนี้ ผู้วิจัยจึงได้ศึกษาตามแนวคิดภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของบาสและอวลิโอ (Bass and Avolio) ซึ่งผู้บริหารมีกระบวนการ 4 ด้าน คือ การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นการใช้ปัญญา การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

วิธีดำเนินการวิจัย

ขั้นตอนที่ 1 การจัดเตรียมโครงการ เป็นขั้นตอนของการจัดเตรียมโครงร่างงานวิจัย ซึ่งเป็นการศึกษาจากการศึกษาเอกสารตำรา ปัญหา ข้อมูลจากอินเทอร์เน็ต งานวิจัยที่เกี่ยวข้องและวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องเพื่อให้เกิดความเข้าใจในปัญหาและแนวทางการศึกษารวมทั้งจัดสร้างเครื่องมือ ปรับปรุงข้อบกพร่องของเครื่องมือตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญและปรึกษาขอคำแนะนำและความเห็นชอบในการจัดทำโครงร่างงานวิจัยเสนออาจารย์ที่ปรึกษา

ขั้นตอนที่ 2 การดำเนินการวิจัย ผู้วิจัยดำเนินการจัดสร้างเครื่องมือทดสอบและปรับปรุงคุณภาพของเครื่องมือรวมทั้งการศึกษาปัญหา และอุปสรรคต่างๆ เพื่อให้ได้ผลการวิจัยที่ตอบข้อคำถามของการวิจัยได้ใกล้เคียงที่สุด แล้วเสนอโครงร่างงานวิจัยต่อภาควิชาเพื่อขอความคิดเห็นและอนุมัติจากบัณฑิตวิทยาลัย นำเครื่องมือที่สร้างขึ้นในขั้นตอนที่ 1 ไปเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างในโรงเรียนตามที่กำหนด นำข้อมูลที่รวบรวมได้มาตรวจสอบความถูกต้องวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติและแปลผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ขั้นตอนที่ 3 การรายงานผลการวิจัยเป็นขั้นตอนที่ผู้วิจัยจัดทำรายงานผลการวิจัยนำเสนอต่อคณะกรรมการผู้ควบคุมการค้นคว้าอิสระ เพื่อตรวจสอบความถูกต้อง ทำการปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องตามที่คณะกรรมการเสนอแนะคณะกรรมการผู้ควบคุมการค้นคว้าอิสระ ให้ความเห็นชอบนำรายงานวิจัยฉบับที่สมบูรณ์จัดพิมพ์เป็นการค้นคว้าอิสระที่สมบูรณ์เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย

ประชากร/กลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในวิจัยในครั้งนี้ได้แก่ บุคลากรในโรงเรียนบ้านหมอ “พัฒนานุกุล” จำนวน 68 คน ผู้วิจัยได้ใช้ตารางของเครซีและมอร์แกน (Krejcie and Morgan) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 60 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยมี 2 ชนิด

1. แบบสอบถามโดยแบ่งเป็น 2 ตอน มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 สอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา สูงสุดตำแหน่งหน้าที่และประสบการณ์ในการทำงาน มีลักษณะเป็นตัวเลือกที่กำหนดคำตอบไว้ให้

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนบ้านหมอ “พัฒนานุกูล” สร้างตามทฤษฎีของบาสและอวอลิโอ (Bass and Avolio) เพื่อทราบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational leadership) ของผู้บริหารสถานศึกษา 4 ด้าน ประกอบด้วย ข้อคำถาม จำแนกตัวแปรได้ดังนี้ 1) การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ 2) การสร้างแรงบันดาลใจ 3) การกระตุ้นการใช้ปัญญา 4) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

2. แบบสัมภาษณ์ เป็นแบบสัมภาษณ์แบบ 1) มีโครงสร้าง 2) กึ่งโครงสร้าง 3) ไม่มีโครงสร้าง ซึ่งศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา : กรณีศึกษา โรงเรียนบ้านหมอ “พัฒนานุกูล” สร้างขึ้นจากการนำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามมาสร้างเป็นคำถามเพื่อหาแนวทางในการพัฒนาโดยผู้ให้สัมภาษณ์มีจำนวน 5 คน คือ ผู้บริหารสถานศึกษา 1 คน รองผู้อำนวยการสถานศึกษา 2 คน หัวหน้างานวิชาการ 1 คน ครูผู้สอน 1 คน โดยทำการสัมภาษณ์ตั้งแต่วันที่ 13 – 17 กรกฎาคม 2558 แล้วนำข้อความที่ได้มาวิเคราะห์เนื้อหา

การสร้างและการพัฒนาเครื่องมือ

1. แบบสอบถามของการวิจัย

ขั้นที่ 1 ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี หลักการ วรรณกรรมที่เกี่ยวข้องและแบบสอบถามที่อ้างอิง แล้วนำผลการศึกษามาสร้างและปรับปรุงเครื่องมือ โดยขอคำแนะนำจากอาจารย์ผู้ควบคุมการค้นคว้าอิสระ

ขั้นที่ 2 ตรวจสอบความตรงของเนื้อหา (content validity) ของแบบสอบถามโดยนำแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น ให้ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 คน พิจารณา ความสอดคล้องของเนื้อหาเกี่ยวกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย ด้วยการหาค่าดัชนีความสอดคล้องโดยใช้เทคนิค IOC (index of item objective

congruence) ซึ่งค่า IOC ของแบบสอบถามมีค่ามากกว่า 0.6 ทุกข้อ ที่ผู้วิจัยใช้คำถามทุกข้อ

ขั้นที่ 3 นำแบบสอบถามที่ได้รับการปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (try out) ในโรงเรียนที่มีขนาดใกล้เคียงกับโรงเรียนบ้านหมอ “พัฒนานุกูล” จำนวน 30 คน

ขั้นที่ 4 นำคะแนนที่ได้จากแบบสอบถามกลับมาหาค่าความเชื่อมั่น (reliability) ตามวิธีของ ครอนบาค (Cronbach) โดยพิจารณา ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α -Coefficient) ได้ค่าความเที่ยงของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.994

2. แบบสัมภาษณ์ของการวิจัย

ศึกษาเอกสารและนำผลการวิจัยในแบบสอบถามมาเป็นข้อคำถามและปรึกษาอาจารย์ที่ปรึกษา

สถิติที่ใช้ในการวิจัย

1. การวิเคราะห์สถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถามในด้าน เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา สูงสุด ตำแหน่งหน้าที่ และ ประสบการณ์ในการทำงาน ใช้ค่าความถี่ (frequency : f) และค่าร้อยละ (percentage : %)

2. การวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน บ้านหมอ “พัฒนานุกูล” โดยใช้ค่ามัธยฐานเลขคณิต ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และนำคะแนนที่ได้ไปแปลความหมายเปรียบเทียบกับเกณฑ์ตามแนวคิดของเบสท์ (Best) X

3. เพื่อเป็นการวิเคราะห์ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ ผู้ทรงคุณวุฒิ ผู้วิจัยใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 ค่ามัธยฐานเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าระดับของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ของผู้บริหารสถานศึกษา : กรณีศึกษาโรงเรียนบ้านหมอ “พัฒนานุกูล” โดยภาพรวม

(n = 60)

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา	$\bar{X}$	S.D.	ค่าระดับ
1. การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์หรือการสร้างบารมี	4.02	0.87	มาก
2. การสร้างแรงบันดาลใจ	3.96	0.91	มาก
3. การกระตุ้นการใช้ปัญญา	3.92	0.87	มาก
4. การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	3.98	0.90	มาก
รวม	3.97	0.88	มาก

การวิเคราะห์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา : กรณีศึกษาโรงเรียนบ้านหมอ “พัฒนานุกูล” โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.97$, S.D. = 0.88) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากโดยเรียงค่ามัธยฐานเลขคณิตจากมากไปน้อย ดังนี้ การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ($\bar{X} = 4.02$, S.D. = 0.87) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ($\bar{X} = 3.98$, S.D. = 0.99) การสร้างแรงบันดาลใจ ($\bar{X} = 3.96$, S.D. = 0.91) และการกระตุ้นการใช้ปัญญา ($\bar{X} = 3.92$, S.D. = 0.87) ซึ่งค่า S.D. อยู่ระหว่าง (0.87 – 0.91)

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์แบบสัมภาษณ์เพื่อหาแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนบ้านหมอ “พัฒนานุกูล” คือ

ด้านการอย่างมีอุดมการณ์

1. เสริมสร้างความภาคภูมิใจและความมั่นใจในการทำงานโดยชี้ให้เห็นถึงความสำคัญของงานที่ได้รับมอบหมาย
2. รับฟังปัญหา ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของบุคลากร โดยเปิดโอกาสให้มีการเสนอปัญหาที่แต่ละคนเผชิญ และหาพื้นที่ให้แต่ละคนได้แสดงความคิดเห็นออกมา อาจจะเป็นการเขียนบรรยาย ทั้งนี้เราจะไม่จำกัดความคิดของแต่ละบุคคล

ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ

1. สร้างเจตคติที่ดีในการทำงานโดยการสร้างความตระหนักให้บุคลากรทุกคนนั้นรู้ถึงบทบาทหน้าที่และความสำคัญในหน้าที่ ที่รับผิดชอบ
2. สร้างแรงจูงใจในการทำงานใช้วิธีการสร้างความเป็นมิตรหรือให้คำชมเชยเพื่อเป็นการกระตุ้นให้บุคลากรทำอย่างเต็มที่เต็มความสามารถ

ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา

1. ดูแลเอาใจใส่บุคลากรอย่างทั่วถึงโดยศึกษานักบุคลากรเป็นรายบุคคล

2. มอบหมายงานให้บุคลากรได้รับผิดชอบตรงตามความสามารถ และให้ได้รับผิดชอบงานในตำแหน่งที่สูงขึ้น

ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

1. ส่งเสริมให้บุคลากรแต่ละคนได้มีการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ เช่น ให้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น
2. หาแนวทางให้บุคลากรแต่ละคนได้พัฒนาตนเองตามศักยภาพ เช่น ให้เข้ารับการอบรมหรือการศึกษาดูงาน

การอภิปรายผลการวิจัย

จากการศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา : กรณีศึกษาโรงเรียนบ้านหมอ “พัฒนานุกูล” นำมาอภิปรายขยายผลการวิจัยตลอดจนสามารถนำผลการวิจัยไปใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อไป ดังนี้

1. จากผลการวิจัยพบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา : กรณีศึกษาโรงเรียนบ้านหมอ “พัฒนานุกูล” โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานของการวิจัยที่ตั้งไว้ว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา : กรณีศึกษาโรงเรียนบ้านหมอ “พัฒนานุกูล” อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษา มีความสามารถในการทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชา รู้สึกภาคภูมิใจ ขอมรับ สรรพทา ใ่วางใจ อยากยึดถือเป็นแบบอย่าง มีความสามารถในการมองเห็นโอกาส มีวิสัยทัศน์ และถ่ายทอดวิสัยทัศน์ไปยังผู้ร่วมงานให้มุ่งมั่น ทุ่มเท ปฏิบัติงานจนบรรลุเป้าหมายต่างๆได้ ซึ่งผู้บริหารอาจใช้คำพูดให้กำลังใจ กระตุ้น โน้มน้าวจิตใจให้บุคลากรเกิดความกระตือรือร้นในการทำงาน เกิดความเชื่อมั่นและภาคภูมิใจในการทำงาน ขอมเปลี่ยนแปลงจากการทำงานเพื่อตนเอง มาเป็นเพื่อประโยชน์ของส่วนรวม กลุ่มหรือองค์กร อุทิศตนเพื่อองค์กรในการตั้งมาตรฐานการทำงานที่สูงขึ้น ตอบสนองต่อความต้องการความสำเร็จ เสริมสร้างกำลังใจเมื่อยามเกิดความ

ท้อแท้ หรือหมดกำลังใจ รวมทั้งผู้บริหารได้พยายามคิดสร้างสรรค์หาวิธีใหม่ๆ ในการแก้ปัญหา มีการพิจารณาปรับปรุงวิธีการทำงาน ส่งเสริมให้บุคลากรแสดงความคิดเห็น มองปัญหาในแง่มุมต่างๆ สนับสนุนให้พัฒนาวิธีการใหม่ๆ หรือคิดค้นสิ่งแปลกใหม่อยู่เสมอโดยคำนึงและเข้าใจความแตกต่างระหว่างบุคคล มีการสื่อสารสองทางเอาใจใส่ผู้ได้บังคับบัญชาแต่ละคน มีการมอบหมายงานให้ ตามความสามารถ ตลอดจนส่งเสริมและแสวงหาแนวทางให้ผู้ได้บังคับบัญชาได้พัฒนาตนเองตามศักยภาพของแต่ละบุคคล ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสมพร เมืองแป้น ศึกษาภาวะผู้นำเปลี่ยนแปลงกับการบริหารเชิงกลยุทธ์ในสถานศึกษาสังกัดคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ กรมสามัญและสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชนในจังหวัดนครปฐมพบว่า 1) ภาวะผู้นำเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากและการบริหารเชิงกลยุทธ์ในสถานศึกษาโดยรวมและรายด้านตอนอยู่ในระดับมาก 2) ภาวะผู้นำเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติกรมสามัญ และสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน ไม่แตกต่างกัน 3) ภาวะผู้นำเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาการบริหารเชิงกลยุทธ์ในสถานศึกษามีความสัมพันธ์กันทางบวกโดยรวมและรายด้านในระดับมากอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ขนิษฐา อุ่นวิเศษ ได้ศึกษา เรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อองค์การแห่ง การเรียนรู้ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศกนคร เขต 3 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารและองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารและองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนตามความคิดเห็นของข้าราชการครูที่มีสถานภาพและปฏิบัติงานในโรงเรียนที่แตกต่างกัน โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน องค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน ทุกด้านมีความสัมพันธ์ทางบวกกับองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารด้านการคำนึงถึงเอกบุคคล ด้านการสร้างแรง บันดาลใจ และด้านการบริหารงานแบบเบซ ส่งผลต่อองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน และเป็นองค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนที่ควรได้รับการพัฒนาส่วนองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนที่ควรได้รับการพัฒนา คือ ด้านความคาดหวังที่ท้าทาย และด้านการมีค่านิยมร่วมกัน กนกวรรณ วิเชียรเขต ได้ศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำการ

เปลี่ยนแปลงกับพฤติกรรมการตัดสินใจของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 3 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก จวีรพรรณ จันทร์เม่ง ได้ศึกษาเกี่ยวกับ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อมาตรฐานด้านผู้เรียนของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐม เขต 1 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากโดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยดังนี้ การสร้างแรงบันดาลใจ การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ และการกระตุ้นการใช้ปัญญา วิภา เพชรจิระวรวงศ์ ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารตาม ความคิดเห็นของครูโรงเรียนมัธยม ตามทฤษฎีทั้ง 4 ด้าน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านผู้นำแสดงออกอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านนำสู่จุดมุ่งหมาย ด้านการแลกเปลี่ยนและการเปลี่ยนแปลง และด้านมิตรสัมพันธ์ ตามลำดับเมื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารตามความคิดเห็นของครู โรงเรียนมัธยมโดยจำแนกตามเพศ พบว่าโดยรวมครูที่มีเพศแตกต่างกันมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ทฤษฎีด้านผู้นำมิตรสัมพันธ์ ครูมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารตามความคิดเห็นของครูโรงเรียนมัธยมโดยจำแนกตามขนาดโรงเรียนพบว่าโดยรวมขนาดโรงเรียนแตกต่างกัน ครูมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าทฤษฎีด้านผู้นำมิตรสัมพันธ์กับทฤษฎีด้านผู้นำ แสดงออกอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ครูมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และเมื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารตามความคิดเห็นของครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติหน้าที่การสอนแตกต่างกัน พบว่าโดยรวมครูมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันเมื่อพิจารณารายด้านพบว่าทฤษฎีด้านผู้นำมิตรสัมพันธ์กับทฤษฎีด้านผู้นำแสดงออกอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ครูมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ

ทางสถิติที่ระดับ 0.05 อภิชา มิเพียร ได้ทำการศึกษา ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูสถานศึกษาเอกชน ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์มีค่ามากเป็น อันดับแรก รองลงมาคือ การกระตุ้นทางปัญญา ด้านการ

สร้างแรงบันดาลใจ และด้านการคำนึงถึง ความเป็นปัจเจกบุคคล ตามลำดับ พิสิฐววัฒน กลินโรสงค์ ได้ศึกษาวิจัยเรื่องภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารโดยใช้โรงเรียน เป็นฐาน ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหาร โรงเรียนสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาชัยภูมิเขต 3 มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในภาพรวมอยู่ในระดับมากเรียงลำดับดังนี้ 1) การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ 2) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล 3) การสร้างแรงบันดาลใจ 4) การกระตุ้นทางปัญญา ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่เป็นดังทำนายการบริหารโดยใช้โรงเรียน เป็นฐานมี 3 ด้าน 1) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล 2) การกระตุ้นทางปัญญา 3) การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ สมคิด สกุลสถาปัตย์ ได้ทำการวิจัย ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีประสิทธิผลในการปฏิรูปการศึกษาแบบยั่งยืน ผลปรากฏว่า องค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีประสิทธิผลประกอบด้วย การสร้างสื่อกลางที่มีประสิทธิภาพ การใช้ความฉลาดทางอารมณ์เป็นฐาน การสร้างแรงบันดาลใจ การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล การกระตุ้นการใช้ปัญญา และการใช้อิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ สำหรับองค์ประกอบของการปฏิรูปการศึกษาแบบยั่งยืน ประกอบด้วยกระบวนการเปลี่ยนแปลงสมดุลต่อเนื่อง เน้นผู้เรียนปัจเจกเข้ามามีพลังขับเคลื่อน ผลผลิตมีคุณภาพ ผลลัพธ์มีคุณภาพเชิงพลวัต บริบทเหมาะสม เอื้อต่อการเรียนรู้แบบพอเพียง รูปแบบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีอิทธิพลในการปฏิรูปการศึกษาแบบยั่งยืนเป็นความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของ พหุตัวแปรที่ประกอบด้วย องค์ประกอบที่สำคัญ 11 องค์ประกอบ กล่าวคือ การสร้างสื่อกลางที่มีศักยภาพ การใช้ความฉลาดทางอารมณ์เป็นฐาน การสร้างแรงบันดาลใจ การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล การกระตุ้นการใช้ปัญญาและการใช้อิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีประสิทธิผล) ซึ่งมีอิทธิพลต่อปัจเจกเข้ามามีพลังขับเคลื่อนกระบวนการเปลี่ยนแปลงสมดุลต่อเนื่องเน้นผู้เรียน ผลผลิตที่มีคุณภาพ ผลลัพธ์มีคุณภาพทางพลวัต บริบท ที่เหมาะสม เอื้อต่อการเรียนรู้แบบพอเพียง (การปฏิรูปการศึกษาแบบยั่งยืน) โดยทางตรงและทางอ้อมอย่างมีนัยสำคัญ ซึ่งรูปแบบมีความถูกต้อง เหมาะสมเป็นไปได้ และสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้ เฟลตัน (Felton) ได้ศึกษาเรื่องราวความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนและภาวะผู้นำเปลี่ยนสภาพของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา และมัธยมศึกษา กับความพึงพอใจในงานของครู ผลการวิจัยสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพของผู้บริหารมีความ

สัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานของครู และพบว่าผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาที่มีภาวะผู้นำเปลี่ยนสภาพสูงกว่าผู้บริหารในโรงเรียนมัธยมศึกษา จัง, เชา และวู (Jung, Chow และ Wu) ดำเนินการวิจัยเรื่องบทบาทของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในการเพิ่มขีดความสามารถนวัตกรรมในองค์กร จากการสำรวจและรวบรวมข้อมูลจากบริษัทในประเทศได้วัน จำนวน 32 บริษัท พบว่า บทบาทของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในการเพิ่มขีดความสามารถนวัตกรรมในองค์กรมีความสัมพันธ์กันโดยตรงใน เชิงบวก ทั้งการมอบอำนาจและการสนับสนุนในการเพิ่มขีดความสามารถนวัตกรรมในองค์กรอย่างมีนัยสำคัญกับองค์กร

2. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา : กรณีศึกษา โรงเรียนบ้านหมอ “พัฒนานุกูล” คือ

ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์

1. เสริมสร้างความภาคภูมิใจและความมั่นใจในการทำงาน โดยชี้ให้เห็นถึงความสำคัญของงานที่ได้รับมอบหมาย
2. รับฟังปัญหา ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของบุคลากร โดยเปิดโอกาสให้มีการเสนอปัญหาที่แต่ละคนเผชิญ และหาพื้นที่ให้แต่ละคนได้แสดงความคิดเห็นออกมา อาจจะเป็นการเขียนบรรยาย ทั้งนี้เราจะไม่จำกัดความคิดของแต่ละบุคคล

ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ

1. สร้างเจตคติที่ดีในการทำงานโดยการสร้างความตระหนักให้บุคลากรทุกคนนั้นรู้ถึงบทบาทหน้าที่และความสำคัญในหน้าที่ ที่รับผิดชอบ
2. สร้างแรงจูงใจในการทำงาน ใช้วิธีการสร้างความเป็นมิตรหรือให้คำชมเชยเพื่อเป็นการกระตุ้นให้บุคลากรทำอย่างอย่างเต็มความสามารถ

ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา

1. ดูแลเอาใจใส่บุคลากรอย่างทั่วถึงโดยศึกษาบุคลากรเป็นรายบุคคล
2. มอบหมายงานให้บุคลากรได้รับผิดชอบตรงตามความสามารถ และให้ได้รับผิดชอบงานในตำแหน่งที่สูงขึ้น

ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

1. ส่งเสริมให้บุคลากรแต่ละคนได้มีการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ เช่น ให้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น
2. หาแนวทางให้บุคลากรแต่ละคนได้พัฒนาตนเองตามศักยภาพ เช่น ให้เข้ารับการอบรม หรือ การศึกษาดูงานซึ่งสอดคล้องกับการวิจัยของ โอซาราลิ (Ozaralli) ดำเนินการ

วิจัย เรื่องผลกระทบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงต่อการมอบอำนาจและประสิทธิภาพของทีม โดยมีวัตถุประสงค์ของการทำวิจัยเพื่อศึกษา ถึงภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีความสัมพันธ์กับการมอบอำนาจหน้าที่และประสิทธิภาพของทีม ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการบูรณาการของรูปแบบภาวะผู้นำตัวอย่างรูปแบบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บังคับบัญชาและตั้งสมมุติฐานว่ามีความสัมพันธ์กับจุดแข็งของผู้บังคับบัญชาและประสิทธิภาพของทีม ถูกจ้าง 156 คน จากหลากหลายอุตสาหกรรมให้คะแนนถึงพฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บังคับบัญชาของเขา และยังให้คะแนนในการมอบหมายอำนาจหน้าที่ พวกเขาประเมินค่าประสิทธิภาพของทีมในด้านพัฒนาการของทีม การสื่อสารกัน และผลการทำงานของทีมผลการสำรวจชี้ว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงได้ส่งเสริมให้ความคาดหวังต่อผู้บังคับบัญชาผลงาน ประสบการณ์และยังเพิ่มประสิทธิภาพของทีมตามมาด้วย ไดออนนี (Dionne) ดำเนินการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและประสิทธิภาพของทีม พบว่าอุดมการณ์ แรงบันดาลใจหรืออิทธิพลต่อจิตใจการกระตุ้นความคิด วิจารณ์จะถูกสร้างและแสดงออกมาในรูปแบบต่างๆ เช่น การแสดงวิสัยทัศน์ การตัดสินใจร่วมกันเป็นทีมการทำงานเป็นทีมและการจัดการปัญหาที่เกิดขึ้นในทีม โดยสิ่งที่แสดงออกมายังส่วนรวมนี้อาจส่งผลกระทบในเชิงบวกในด้านการสื่อสาร การเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน และการจัดการความขัดแย้งที่เกิดขึ้น สิ่งต่างๆ เหล่านี้จะเข้ามามีส่วนเกี่ยวข้องในการพัฒนาทีม การฝึกซ้อมและโครงสร้างของทีมและทิศทางของทีมในอนาคต และวัตแมน, ซีเจล และจาวิดาน (Waldman, Siegel and Javidan.) ดำเนินการวิจัยเรื่ององค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของประธานเจ้าหน้าที่บริหารและความร่วมมือในความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร โดยใช้ทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในการสำรวจบทบาทของประธานเจ้าหน้าที่บริหารในขอบเขตการตัดสินใจที่องค์กรนั้นๆ มีส่วนเกี่ยวข้องในการรับผิดชอบต่อสังคม เขาทดสอบทฤษฎีนี้โดยใช้ข้อมูลจากชาวอเมริกัน 56 คน และบริษัทของชาวแคนาดา พบว่าการกระตุ้นทางด้านการคิดของประธานเจ้าหน้าที่บริหารเป็นนัยสำคัญซึ่งเกี่ยวข้องกับแนวโน้มของการสร้างแรงบันดาลใจแก่ผู้บังคับบัญชาให้เกิดความมุ่งมั่นต่อการปฏิบัติงานโดยให้ความสำคัญ ด้านปฏิสัมพันธ์เป็นรายบุคคลเพื่อ ทราบปัญหาและความต้องการของผู้บังคับบัญชา ตลอดจนกระตุ้นให้องค์กรเกี่ยวกับแผนกลยุทธ์ ความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร หรือกิจกรรม ความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กรเหล่านั้น โดยมากจะเชื่อมโยงไปถึงแผนกลยุทธ์ใน

ระดับบริหารและ ความร่วมมือขององค์กร ดังนั้นการศึกษาที่ละเอียดบทบาทของความเป็นผู้นำในความรับผิดชอบต่อสังคมอาจให้ผลสรุปที่ไม่แน่ชัดเกี่ยวกับผลลัพธ์ที่ได้

นอกจากนี้เขายังวิจารณ์ถึงทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในเรื่องของการเน้นในเรื่องคุณสมบัติหรือความสามารถพิเศษของภาวะผู้นำมากเกินไป สิ่งนี้ จะนำไปสู่การทบทวนแนวความคิดในเรื่องภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงซึ่งเน้นองค์ประกอบด้านการกระตุ้นแนวความคิดในบริบทของความรับผิดชอบต่อสังคม

ข้อเสนอแนะทั่วไป

ข้อเสนอแนะสำหรับผู้บริหารโรงเรียน

จากผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา: กรณีศึกษาโรงเรียนบ้านหมอ “พัฒนานุกูล” อยู่ในระดับมากทุกด้าน ส่วนด้านที่มีค่ามัธยฐานคะแนนน้อยที่สุด คือ ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา คือ มีความคิดและแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ แสดงให้เห็นว่าปัญหาที่เกิดขึ้นเป็น โอกาสที่ดีที่จะได้แก้ปัญหาาร่วมกัน มีการกระตุ้นให้บุคลากรร่วมแสดงความคิดเห็นอย่างมีเหตุผล และส่งเสริมให้บุคลากรให้ระบุปัญหาโดยอาศัยข้อมูลและหลักฐานต่าง ๆ อย่างมีเหตุผล

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในสถานศึกษาโดยศึกษาจากทฤษฎีอื่นๆ
2. ควรศึกษาเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาเมื่อจำแนกตามสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม เช่น เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษาสูงสุด ตำแหน่งหน้าที่ และประสบการณ์ในการทำงาน
3. ควรศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา

รายการอ้างอิง

กนกวรรณ วิเชษฐเขต. “ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับ พฤติกรรมการตัดสินใจของผู้บริหาร สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา กาญจนบุรี เขต 3.” วิทยานิพนธ์ปริญญา ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร การศึกษา บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยศิลปากร, 2551.

- ขนิษฐา อุ่นวิเศษ. “ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ ผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
- สกลนคร เขต 3.” วิทยานิพนธ์รัฐศาสตร ์มหาบัณฑิต สาขาบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร, 2550.
- ฉวีวรรณ จันทร์เม่ง. “ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ ผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อมาตรฐานด้านผู้เรียนของ สถานศึกษายกระดับพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขต การศึกษานครปฐม เขต 1.” วิทยานิพนธ์ ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชา การบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2552.
- ธีระ รุญเจริญ. **ความเป็นครูมืออาชีพในการจัดและ บริหารการศึกษายุคปฏิรูปการศึกษา**. กรุงเทพฯ : ข้าวฟ่าง, 2550.
- พิสิฐวัฒน์ กลิ่นโรสงค์. “ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารโดยใช้ โรงเรียนเป็นฐาน.” วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต
- ปริญญาศึกษาศาสตร ์ สาขาวิชาการบริหาร การศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น, 2552.
- วิมา เพชรจิระวรพงศ์. “ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ บริหารตามความคิดเห็นของครูโรงเรียน มัธยม” สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 3. วิทยานิพนธ์ปริญญา ุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี, 2552.
- สมคิด สกลสถาปัตย์. “ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีประสิทธิผลในการปฏิรูปการศึกษาแบบ ยั่งยืน.” วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตร ์ดุษฎี นิพนธ์ สาขาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยศิลปากร, 2552.
- สมพร เมืองแป้น. “ภาวะผู้นำเปลี่ยนแปลงกับการบริหารเชิงกลยุทธ์ในสถานศึกษา.” ปริญญา ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2548.
- สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพ การศึกษา. **พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545**. กรุงเทพฯ : พรักหวานกราฟฟิค, 2547.
- สุรัชย์ คุ่มลีน. “วิกฤติภาวะผู้นำ อุปสรรคในการปฏิรูป สังคมไทยในยุคโลกาภิวัตน์.” **บริหารการศึกษา มศว** 2,6 (กันยายน – ธันวาคม 2546) : 15.
- อภิชา มิเพียร. “ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู สถานศึกษาเอกชน” สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชัยภูมิ เขต2. วิทยานิพนธ์ ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการ บริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น, 2552.
- Felton S.L. “Transactional and Transformational leadership and teacher job satisfaccional.” Doctoral dissertation, Depratment of Philosophy Science, The University of Mississippi, 1995.
- Gill Roger, Niall Levine and Douglas C. Pitt. “Leadership and Organizations for the new Millennium.” **The Journal of Leadership Studies** 5,4 (1998) : 22.
- Jung , Dong I., Chee Chow, and Anne Wu. “The role of transformational leadership in enhancing organizational innovation : Hypotheses and some preliminary finding.” MA. Department of Management, San Diego University, 2003.
- Krejcie, Robert V. and Daryle, W. Morgan. Determining Sample Size for Research Activities.” **Journal for Education and Psychological Measuremant**. no .3 November. 1970.
- Waldman, D. A., Siegel, D. S. and Javidan, M. “Components of CEO Transformational leadership and Corporate Social sponsibility.” **Journal of Management Studies**, Vol. 43 (2006) : page 1703 – 1725.

