

การพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของครู สหวิทยาเขตเดชนาอุดม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ

Transformational Leadership Development of the Schools Administrators
for Effectiveness in Teacher Performance of Schools in Dechna
Udom Network under the Secondary Education Service
Area Office Ubon Ratchathani Amnat Charoen

ภัทราภา แสงงาม¹ และ เมธาวี โชติชัยพงศ์²

phattrapha saengngarm¹ and Methavee Chotchaipong²

¹⁻²มหาวิทยาลัยราชธานี

¹⁻²Ratchathani University

Email: ¹nid6833@gmail.com, ²Methavee@rtu.ac.th

Received : February 9, 2024;

Revised : August 19, 2024;

Accepted : February 20, 2025

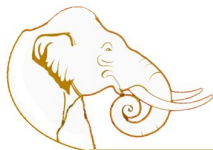
บทคัดย่อ

บทความนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และเพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของครู สหวิทยาเขตเดชนาอุดม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ ปีการศึกษา 2566 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู จำนวน 165 คน และผู้ให้ข้อมูลสัมภาษณ์ คือ ผู้บริหารสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา จำนวน 14 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถาม มาตรฐานประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .95 และแบบสัมภาษณ์ ชนิดกึ่งโครงสร้าง สถิติที่ใช้ ได้แก่ ความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าความต้องการจำเป็น และการวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการวิจัยพบว่า

1. สภาพปัจจุบันภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของครู สหวิทยาเขตเดชนาอุดม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ ปีการศึกษา 2566 โดยรวมอยู่ในระดับมาก สภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของครู โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และความต้องการจำเป็นสูงสุด คือ การสร้างแรงบันดาลใจเพื่อการบริหารจัดการชั้นเรียน

2. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของครู สหวิทยาเขตเดชนาอุดม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ ปีการศึกษา 2566 ที่สำคัญสูงสุด 3 อันดับแรก ดังนี้ 1) ผู้บริหารควรจัดประชุมชี้แจงร่วมกับครู เพื่อให้มีความรู้ ความเข้าใจในการสร้างและพัฒนาหลักสูตร ให้มีความสำคัญเกี่ยวกับเทคนิคการสอน และการ



จัดทำแผนการเรียนรู้ เพื่อกระตุ้นให้ทุกคนเกิดแรงผลักดันในการทำงาน 2) ผู้บริหารควรแสดงออกทางอารมณ์ และความคิดอย่างสร้างสรรค์ เพื่อให้เกิดความนับถือ และ 3) ผู้บริหารควรเป็นแบบอย่างที่ดีในการสร้างทัศนคติเชิงบวกที่ถูกต้อง ส่งเสริมให้ครูเป็นแบบอย่างให้นักเรียน และประเมินพฤติกรรมของครูอย่างต่อเนื่อง

คำสำคัญ: การพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา; ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของครู; สภาพที่พึงประสงค์

Abstract

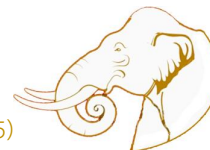
The objectives of this research were to study present, desired states and to study the development of school administrators' transformational leadership toward the adequate performance of teachers. The sample included 165 administrators and teachers. One hundred and fifty-eight copies of the questionnaire, or 95.76 percent, were returned. Important key informants were 14 administrators. The research tools were a five-level rating scale with a reliability of .95 and a semi-structured interview. The statistics used for data analysis were Frequency, Percentage, Mean, Standard Deviation, Modified Priority Need Index (PNI_{modified}), and Content analysis.

The findings were as follows:

1. The current state of school administrators' transformational leadership toward the adequate performance of teachers as a whole was at a high level. The desired states of school administrators' transformational leadership toward the adequate performance of teachers as a whole was at the highest level. The modified priority need index (PNI_{modified}) for school administrators' transformational leadership toward the adequate performance of teachers, which had the highest mean score, was Inspirational Motivation for classroom management.

2. Eight top ranked development of school administrators' transformational leadership towards the adequate performance of teachers were as follows: 1) Idealized Influence for curriculum administration and learning management, the administrators should set up a meeting and communicate with teachers on knowledge and understanding of curriculum development, teaching techniques, and lesson planning to inspire personnel to work commitment; 2) Idealized Influence on teacher leadership, the administrators should demonstrate emotional stability and creative thinking to gain respects; and 3) Inspiration Motivation for student development, the administrators should be good role-models on optimism, then promote the same thing to teachers as good examples for students, and evaluate teachers' behaviors continuously.

Keywords: Development of transformational leadership of administrators;
Effectiveness in teacher performance; desired condition

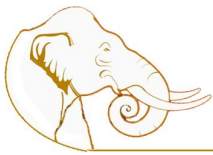


บทนำ

ปัจจุบันเป็นยุคแห่งการเปลี่ยนแปลง ส่งผลทั้งทางบวกและทางลบ ที่ผ่านมามีได้เผชิญกับสภาวะวิกฤติเศรษฐกิจอย่างรุนแรงและยังมีผลกระทบต่อเนื่อง ดังนั้น การบริหารการศึกษาในยุคปัจจุบัน จึงมีการเปลี่ยนแปลงไปจากเดิม ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องอย่างยิ่งในการปรับเปลี่ยนบทบาทหน้าที่เพื่อบริหารจัดการการศึกษาในรูปแบบใหม่ จึงต้องอาศัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเข้ามาบริหารจัดการการศึกษาในสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น (ศิริวัฒน์ เมฆมล และคณะ, 2565) ดังนั้น ผู้บริหารควรมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ที่สามารถเปลี่ยนทัศนคติและส่งเสริมให้เกิดการพัฒนาความสามารถของบุคลากร สร้างความตระหนักเห็นถึงความสำคัญของการงานมากกว่าประโยชน์ของตนเอง ทำงานได้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรได้อย่างเต็มศักยภาพและมีประสิทธิภาพ

ทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) เป็นทฤษฎีที่มีชื่อเสียงและเป็นที่ยอมรับ ซึ่ง Bass and Avolio (1994) ได้เสนอไว้ว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง เป็นกระบวนการที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงานและผู้ตาม โดยเปลี่ยนแปลงความพยายามของผู้ร่วมงานและผู้ตาม ให้สูงขึ้นกว่าความพยายามที่คาดหวังไว้ พัฒนาความสามารถของผู้ร่วมงานและผู้ตาม ไปสู่ระดับที่สูงขึ้น มีศักยภาพมากขึ้น ซึ่งกระบวนการที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงานหรือผู้ตามนี้ จะกระทำโดยผ่านองค์ประกอบพฤติกรรมเฉพาะ 4 ประการ คือ 1) การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ 2) การสร้างแรงบันดาลใจ 3) การกระตุ้นทางปัญญา และ 4) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล จากสภาพการเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วในปัจจุบัน ความก้าวหน้าทั้งด้านสังคม เทคโนโลยี และข้อมูลข่าวสาร กลายเป็นโลกไร้พรมแดน ได้ส่งผลกระทบต่อภาคการศึกษา สถานศึกษาจึงต้องมีการปรับตัวให้เท่าทันกับกระแสของการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ปัจจัยสำคัญที่ต้องพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง คือ คุณภาพของผู้นำ ทั้งนี้ ผู้บริหารบางส่วนไม่มีภาวะผู้นำหรืออาจมีภาวะผู้นำน้อย ขาดความรู้ความสามารถในการบริหารจัดการให้เกิดประสิทธิภาพ และผู้บริหารบางส่วน ไม่ยอมรับความคิดเห็นใหม่ ๆ ปฏิเสธที่จะอธิบายถึงการปฏิบัติงานของตนเอง และขาดความร่วมมือในการทำงานกับบุคลากรบุคลากรไม่นำศักยภาพออกมาใช้อย่างเต็มความรู้ความสามารถ ขาดการทำงานเป็นทีมขาดการวางแผนการจัดการเรียนการสอน ที่สอดคล้องและเหมาะสม การติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานไม่ต่อเนื่อง อีกทั้งขาดการนำผลการประเมินมาตรวจสอบ และใช้ในการจัดการศึกษาของโรงเรียน และผู้บริหารไม่นำผลการประชุมปรึกษาหารือร่วมกันของบุคลากรมาใช้ในการวางแผนพัฒนาโรงเรียน (ปาริชาติ สมใจ, 2556)

ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู เป็นความสามารถของครูเพื่อให้ได้รับความสำเร็จหรือเกิดประสิทธิผลตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ได้อย่างดี และส่งผลให้ครูสามารถปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจและเกิดประโยชน์สูงสุดด้วย ซึ่งองค์ประกอบของประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย การมุ่งผลสัมฤทธิ์ มุ่งมั่นในการปฏิบัติงานในหน้าที่ การบริการที่ดี การรู้จักพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง การทำงานเป็นทีมให้ความร่วมมือ ช่วยเหลือ สนับสนุน เสริมแรงให้กำลังใจเพื่อร่วมงาน และควรปรับตัวให้เข้ากับบุคคลอื่น เพื่อประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร (ฐิติณัฐ ประจักษ์ภูมิ, 2561) ทั้งนี้ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553) ได้กำหนดประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู ประกอบด้วย 6 ด้าน ได้แก่ 1) การบริหารหลักสูตร และการจัดการเรียนรู้ 2) การพัฒนาผู้เรียน 3) การบริหารจัดการชั้นเรียน 4) การวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน 5) ภาวะผู้นำครู และ 6) การสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู ดังนั้น ประสิทธิผลมีความสำคัญต่อการปฏิบัติงานของครู ผู้บริหารโรงเรียนมีส่วนสำคัญอย่างยิ่ง เนื่องจากผู้บริหารจะเป็นผู้ประสานงานให้การทำงานของครูเป็นไปอย่างราบรื่น และประสิทธิผล



เป็นตัวบ่งชี้ผลสำเร็จด้านการปฏิบัติงาน ที่เกิดจากการร่วมมือ การเรียนรู้ การตัดสินใจการแก้ปัญหา ตลอดจนแนวปฏิบัติที่ทำให้เกิดความรู้สึกที่ดีต่อองค์กร (ฐิภรณ์ สมสมัย, 2557)

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ มีขอบเขตของประชากรที่ใช้ในการศึกษาเฉพาะโรงเรียนมัธยมศึกษาในสหวิทยาเขตเดชนาอุดม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี ซึ่งจากการศึกษาสภาพปัญหาของโรงเรียน ทั้ง 7 โรงเรียน พบปัญหาในลักษณะเดียวกัน แม้ว่าโรงเรียนได้จัดทำโครงการยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนในทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ แต่ยังพบว่า นักเรียนในสหวิทยาเขตมีผลการทดสอบระดับชาติขั้นพื้นฐาน (O-NET) ของผู้เรียนต่ำกว่าเป้าหมายของโรงเรียนกำหนด การส่งเสริมให้ครูเข้ารับการอบรมพัฒนาตนเองไม่ต่อเนื่อง ขาดการสร้างเครือข่ายความร่วมมือของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการจัดการศึกษาของโรงเรียนให้มีความเข้มแข็ง ผู้บริหารสถานศึกษา และครูปรับตัวไม่ทันต่อกระแสความเปลี่ยนแปลงทางสังคม และไม่มีความพยายามในการปฏิรูปการศึกษาเพื่อนำไปสู่การเปลี่ยนแปลง (โรงเรียนเดชอุดม และโรงเรียนอื่น ๆ , 2565) จากข้อมูลดังกล่าว สะท้อนให้เห็นว่า การบริหารจัดการสถานศึกษา ในสหวิทยาเขตเดชนาอุดม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี ยังไม่บรรลุผลเท่าที่ควร ผู้บริหารควรแสดงความเป็นผู้นำที่มีความสามารถในการปรับตัวให้เหมาะสมกับบริบทของการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น ในสภาวะสังคมปัจจุบัน สร้างงานให้เกิดประสิทธิผลโดยการสร้างขวัญและกำลังใจให้กับครู เพื่อให้ครูร่วมมือร่วมใจกันทำงานด้วยความเต็มใจ เพราะกำลังใจที่ดีจะทำให้ครูสามารถสร้างผลงานที่มีคุณภาพให้กับสถานศึกษา อันจะนำไปสู่ความสำเร็จและเกิดประสิทธิผลตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ได้เป็นอย่างดี

บทความวิจัยนี้เสนอสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และเพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของครู และประโยชน์ที่จะเกิดแก่วงวิชาการหรือสังคม

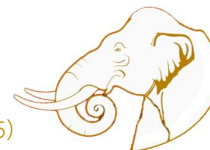
วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของครู สหวิทยาเขตเดชนาอุดม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ
2. เพื่อศึกษาการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของครู สหวิทยาเขตเดชนาอุดม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ

การทบทวนวรรณกรรม

1. แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง คุณลักษณะของผู้นำที่แสดงให้เห็นถึงความสามารถในการกระตุ้นให้ผู้ตามมีความต้องการที่สูงขึ้น ให้มองเห็นถึงแง่มุมใหม่ ๆ ในการทำงาน โดยผู้นำแสดงบทบาททำให้ผู้ตาม มีความรู้สึกไว้วางใจ ยินดี จงรักภักดี และนับถือ ทำให้ผู้ตามกลายเป็นผู้มีความเป็นนักพัฒนา เป็นผู้เสริมแรงได้ด้วยตนเอง ซึ่งผู้นำจะต้องยกระดับความรู้สึก ความสำคัญของผู้ตามให้มีความสำคัญ และคุณค่าของผลลัพธ์ที่ต้องการและวิธีการที่จะบรรลุถึงผลลัพธ์ที่ต้องการ ทำให้ผู้ตามไม่คำนึงถึงประโยชน์ส่วนตน แต่อุทิศตนเพื่อองค์กร (Bass and Avolio, 1994) Bass and Avolio (1994) ได้กล่าวเกี่ยวกับทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational leadership) ไว้ว่าเป็นกระบวนการที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงาน และผู้ตาม โดยเปลี่ยนแปลงความพยายามของผู้ร่วมงาน และผู้ตามให้สูงขึ้นกว่า



ความพยายามที่คาดหวัง พัฒนาความสามารถของผู้ร่วมงานและผู้ตามไปสู่ระดับที่สูงขึ้น และศักยภาพมากขึ้น ซึ่งกระบวนการที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงานหรือผู้ตามนี้ จะกระทำโดยผ่านองค์ประกอบพฤติกรรมเฉพาะ 4 ประการ หรือที่เรียกว่า “4I’s” (Four I’s) คือ

1. การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (Idealized Influence หรือ Charisma Leadership: II หรือ CL)

2. การสร้างแรงบันดาลใจ (Inspiration Motivation: IM)

3. การกระตุ้นทางปัญญา (Intellectual Stimulation: IS)

4. การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (Individualized Consideration: IC)

สรุปจากทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง จะเห็นว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง เป็นกระบวนการที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงาน และผู้ตาม โดยเปลี่ยนแปลงความพยายามของผู้ร่วมงาน และผู้ตามให้สูงขึ้นกว่าความพยายามที่คาดหวัง โดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล เพื่อพัฒนาความสามารถของผู้ร่วมงาน และผู้ตามไปสู่ระดับที่สูงขึ้น และศักยภาพมากขึ้น จูงใจให้ผู้ร่วมงานและผู้ตาม มองให้ไกลเกินความสนใจของตนเอง ไปสู่ประโยชน์ของกลุ่มองค์กร หรือสังคม โดยได้กระทำผ่านพฤติกรรมเฉพาะจึงเป็นสิ่งสำคัญ หรือพฤติกรรมที่ผู้ที่เป็นผู้นำพึงมี และปฏิบัติให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด

2. แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของครู

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553) ได้เสนอกรอบการประเมินสมรรถนะครูเพื่อใช้เป็นแนวทางในการประเมินสมรรถนะในการปฏิบัติงานของครูระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วย 6 สมรรถนะ รายละเอียดดังนี้

1. การบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ (Curriculum and Learning Management)

2. การพัฒนาผู้เรียน (Student Development)

3. การบริหารจัดการชั้นเรียน (Classroom Management)

4. การวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน (Analysis & Synthesis &

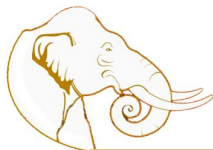
Classroom Research)

5. ภาวะผู้นำครู (Teacher Leadership)

6. การสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้ (Relationship & Collaborative-Building for Learning Management)

สรุปได้ว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของครู เป็นความสำเร็จในการปฏิบัติงานของครูเพื่อพัฒนานักเรียนให้มีสมรรถนะและความรู้ มีทัศนคติทางบวก สามารถปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอก รวมทั้งต้องฝึกฝนพัฒนาตนเองให้มีทักษะ หรือความชำนาญสูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง

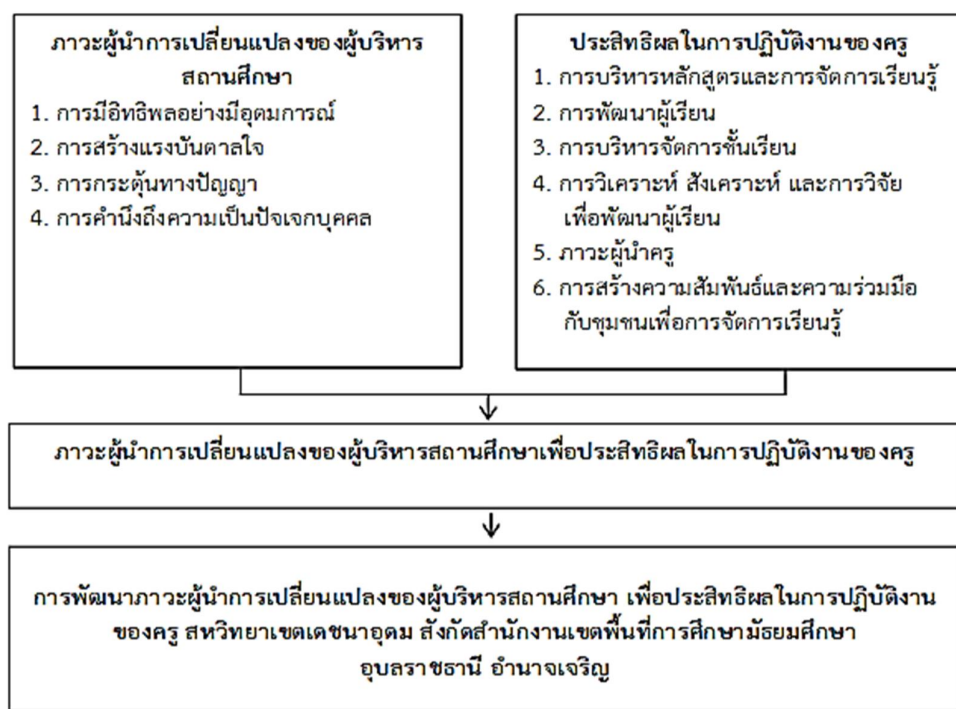
จากแนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา และแนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของครู ผู้วิจัยได้บูรณาการตัวแปรระหว่างแนวคิดภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ตามทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ของ Bass and Avolio (1994) และกรอบแนวคิดประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของครู ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553) โดยบูรณาการตัวแปรภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของครู ได้องค์ประกอบ 24 ประการ ได้แก่ 1) การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์เพื่อการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ 2) การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์เพื่อการพัฒนาผู้เรียน 3) การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์เพื่อการบริหารจัดการชั้นเรียน 4) การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์เพื่อการวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัย



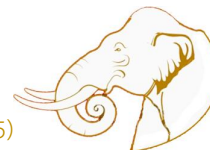
เพื่อพัฒนาผู้เรียน 5) การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์เพื่อสร้างภาวะผู้นำครู 6) การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์เพื่อสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนในการจัดการเรียนรู้ 7) การสร้างแรงบันดาลใจเพื่อการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ 8) การสร้างแรงบันดาลใจเพื่อการพัฒนาผู้เรียน 9) การสร้างแรงบันดาลใจเพื่อการบริหารจัดการชั้นเรียน 10) การสร้างแรงบันดาลใจเพื่อการวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน 11) การสร้างแรงบันดาลใจเพื่อสร้างภาวะผู้นำครู 12) การสร้างแรงบันดาลใจเพื่อสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการบริหารจัดการเรียนรู้ 13) การกระตุ้นทางปัญญาเพื่อการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ 14) การกระตุ้นทางปัญญาเพื่อการพัฒนาผู้เรียน 15) การกระตุ้นทางปัญญาเพื่อการบริหารจัดการชั้นเรียน 16) การกระตุ้นทางปัญญาเพื่อการวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน 17) การกระตุ้นทางปัญญาเพื่อสร้างภาวะผู้นำครู 18) การกระตุ้นทางปัญญาเพื่อสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการบริหารจัดการเรียนรู้ 19) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลเพื่อการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ 20) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลเพื่อการพัฒนาผู้เรียน 21) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลเพื่อการบริหารจัดการชั้นเรียน 22) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลเพื่อการวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน 23) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลเพื่อสร้างภาวะผู้นำครู และ 24) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลเพื่อสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการบริหารจัดการเรียนรู้

กรอบแนวคิดการวิจัย

การวิจัยเรื่อง การพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อประสิทธิผล ในการปฏิบัติงานของครู สหวิทยาเขตเดชานอุดม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ มีกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย



วิธีดำเนินการวิจัย

งานวิจัยนี้เป็นงานวิจัยเชิงผสมวิธี พื้นที่วิจัย คือ สหวิทยาเขตเดชนาอุดม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ แบ่งขอบเขตของการวิจัยเป็น 2 ขั้นตอน ดังต่อไปนี้ ขั้นตอน ที่ 1 ศึกษาสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สถานศึกษา เพื่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของครู ประชากร คือ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน มี ประชากรทั้งสิ้น จำนวน 284 คน จำแนกเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 20 คน และครูผู้สอน จำนวน 264 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ) กลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้บริหาร สถานศึกษา และครูผู้สอน จำนวน 165 คน จำแนกเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 12 คน และครูผู้สอน จำนวน 153 คน ใช้วิธีการคัดเลือกแบบกำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางสำเร็จรูป ของ Krejcie and Morgan (1970) ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 165 คน จำแนกเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 12 คน และ ครูผู้สอน จำนวน 153 คน ใช้วิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) ตาม ขนาดโรงเรียน และสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) ขั้นตอนที่ 2 ศึกษาการพัฒนาภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของครู กลุ่มผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ ผู้อำนวยการโรงเรียน (โรงเรียนระดับมัธยมศึกษา) โดยคัดเลือกผู้ที่ได้รับรางวัลคัดเลือกให้เป็นผู้บริหาร สถานศึกษาดีเด่น ประจำปี พ.ศ. 2565-2566 ระดับเขตพื้นที่การศึกษา เนื่องในวันครูแห่งชาติ ได้มาโดย การเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) รวมทั้งสิ้น จำนวน 14 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย มี 2 ชนิด ได้แก่ 1)แบบสอบถาม ใช้แบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ มีค่าอำนาจ จำแนกรายข้อ (r) อยู่ระหว่าง .36 - .74 และได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .95 ใช้ศึกษาสภาพปัจจุบัน และ สภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อประสิทธิผลในการ ปฏิบัติงานของครู 2) แบบสัมภาษณ์ แบบสัมภาษณ์ เป็นแบบสัมภาษณ์ชนิดกึ่งโครงสร้าง (Semi-structured Interview) ปรับปรุงแก้ไขภายใต้คำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษา ใช้ศึกษาการพัฒนาภาวะ ผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของครู รวบรวมข้อมูล โดย นางสาวภัทราภา แสงงาม ระหว่างเดือนพฤษภาคม ถึงเดือน สิงหาคมพ.ศ. 2567 นำข้อมูลเชิงปริมาณ มา วิเคราะห์ด้วยสถิติ การหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และการจัดเรียงลำดับความสำคัญ ของความต้องการจำเป็น (Modified Priority Needs Index: PNI_{modified}) สำหรับการศึกษาเชิงปริมาณ ส่วนข้อมูลเชิงคุณภาพ ใช้การวิจัยเอกสาร วิเคราะห์ สังเคราะห์ข้อมูลแล้วนำมาเขียนบรรยายเชิงพรรณนา

ผลการวิจัย

สรุปผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ดังนี้

1. สภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อประสิทธิผลใน การปฏิบัติงานของครู โดยรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก สภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำการ เปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของครู โดยรวมอยู่ในระดับมาก ที่สุด และความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อ ประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของครู ด้านที่มีความต้องการจำเป็นสูงสุด คือ การสร้างแรงบันดาลใจเพื่อ การบริหารจัดการชั้นเรียน รองลงมา คือ การสร้างแรงบันดาลใจเพื่อการวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัย เพื่อพัฒนาผู้เรียน และด้านที่มีความต้องการจำเป็นต่ำที่สุด คือ การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลเพื่อการ พัฒนาผู้เรียน



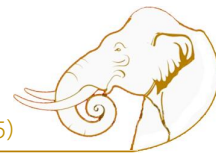
2. การพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของครู ที่สำคัญสูงสุด 3 อันดับแรก ดังนี้ 1) การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์เพื่อการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ ผู้บริหารควรมีการจัดประชุมชี้แจงร่วมกับครูเพื่อให้มีความรู้ ความเข้าใจในการสร้างและพัฒนาหลักสูตร และการให้ความสำคัญเกี่ยวกับเทคนิคการสอน และการจัดทำแผนการเรียนรู้ เพื่อกระตุ้นให้ทุกคนเกิดแรงผลักดันในการทำงาน 2) การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์เพื่อสร้างภาวะผู้นำครู ผู้บริหารควรมีการแสดงออกทางอารมณ์และความคิดอย่างสร้างสรรค์ เพื่อให้เกิดความนับถือ และ 3) การสร้างแรงบันดาลใจเพื่อการพัฒนาผู้เรียน ผู้บริหารควรเป็นแบบอย่างที่ดีในการสร้างทัศนคติเชิงบวกที่ถูกต้อง แล้วส่งเสริมให้ครูเป็นแบบอย่างให้แก่นักเรียน และมีการประเมินพฤติกรรมของครูอย่างต่อเนื่อง

อภิปรายผลการวิจัย

อภิปรายผลการวิจัย ในประเด็นดังต่อไปนี้

1. สภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของครู โดยรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษาได้แสดงพฤติกรรมให้เห็นถึงการใช้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในการบริหารสถานศึกษาที่สอดคล้องกับยุคปัจจุบัน จนเกิดประสิทธิผล มีวิสัยทัศน์กว้างไกล สร้างความมั่นใจให้กับบุคลากรในสถานศึกษา และก่อให้เกิดการยอมรับในบทบาทมีความสามารถในการบริหารจัดการที่เป็นระบบ สร้างความท้าทายในการทำงาน ทำให้เกิดการปฏิบัติงานที่มีศักยภาพสูง ส่งผลถึงผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพสูงตามไปด้วย และจากผลการศึกษา พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดที่สุด คือ การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลเพื่อการพัฒนาผู้เรียน อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารได้แสดงให้เห็นถึงการเป็นที่ปรึกษา การให้คำแนะนำที่ดี เมื่อครูประสบปัญหาต่าง ๆ ในด้านการจัดการเรียนการสอน ปฏิบัติต่อครู โดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลอย่างเท่าเทียมกัน มีการมอบหมายงานให้ครูตามความรู้ ความเหมาะสม และความสามารถของแต่ละบุคคล และผู้บริหารมุ่งสร้างความสัมพันธ์กับครูเป็นรายบุคคลบนพื้นฐานของความไว้วางใจ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ อีรศักดิ์ สารสมักร และคณะ (2563) ที่ได้วิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ในยุคการศึกษา 4.0 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 29 ผลการวิจัยพบว่า สภาพภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคการศึกษา 4.0 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ พบว่า โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก

2. สภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของครู โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่คาดหวังจะให้ผู้บริหารสถานศึกษา แสดงออกด้านการสร้างแรงบันดาลใจเพื่อการบริหารจัดการชั้นเรียนเพิ่มขึ้น หรือเป็นเพราะว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เห็นว่า ผู้บริหารยังไม่แสดงให้เห็นถึงความกระตือรือร้นในการทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย การให้ความเชื่อมั่นในตัวครูว่าจะสามารถทำงานที่มอบหมายได้สำเร็จ และการจูงใจครูให้ทุ่มเทความพยายามในการทำงานอย่างเต็มศักยภาพ เท่าที่ควร จึงทำให้ผู้ตอบแบบสอบถาม มีความคิดเห็นต่อสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของครู สหวิทยาเขตเดชนาอุดม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ โดยรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ เกศสุตา วรณสินธ์ (2562) ที่ได้วิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด



สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 ผลการวิจัยพบว่า ความคาดหวังภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

3. ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของครู ด้านที่มีความต้องการจำเป็นสูงสุด คือ การสร้างแรงบันดาลใจเพื่อการบริหารจัดการชั้นเรียน รองลงมา คือ การสร้างแรงบันดาลใจเพื่อการวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน และด้านที่มีความต้องการจำเป็นต่ำที่สุด คือ การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลเพื่อการพัฒนาผู้เรียน อาจเนื่องมาจาก ครูขาดการเอาใจใส่ ดูแลในเรื่องการจัดบรรยากาศการเรียนรู้ การจัดทำข้อมูลสารสนเทศและเอกสารประจำชั้นเรียน/ประจำวิชา การกำกับดูแลชั้นเรียนรายชั้น/รายวิชา เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้อย่างมีความสุข และความปลอดภัย ของผู้เรียนยังไม่เป็นระบบเท่าที่ควร จึงทำให้ผู้ตอบแบบสอบถามมีความต้องการด้านนี้มากที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ธิธา เมฆะทัต (2562) ที่ได้วิจัยเรื่อง กลยุทธ์การพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานศึกษาธิการภาค 9 ผลการวิจัยพบว่า ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา ด้านที่มีค่าดัชนีความต้องการจำเป็นสูง คือการสร้างแรงบันดาลใจ

4. การพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของครู ที่สำคัญสูงสุด 3 อันดับแรก ดังนี้

4.1 การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์เพื่อการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ ผู้บริหารควรมีการจัดประชุมชี้แจงร่วมกับครูเพื่อให้มีความรู้ ความเข้าใจในการสร้างและพัฒนาหลักสูตร และการให้ความสำคัญเกี่ยวกับเทคนิคการสอน และการจัดทำแผนการเรียนรู้ เพื่อกระตุ้นให้ทุกคนเกิดแรงผลักดันในการทำงาน ดังนั้น ผู้บริหารควรมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับเทคนิค วิธีการสอน การจัดทำแผนการเรียนรู้ และการวัดผลประเมินผล เพื่อสามารถให้คำแนะนำแก่คณะครู และการให้ความสำคัญเกี่ยวกับเทคนิคการสอนในการพัฒนาการเรียนการสอนให้มีการวัดผลประเมินผลให้สอดคล้องกับสภาพท้องถิ่น และนำผลที่ได้มาพัฒนาหลักสูตรและการสอน (สุมนา ศรีกังวาน, 2560) ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ รัตนา คนไฉ (2565) ที่ได้วิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรสาคร

4.2 การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์เพื่อสร้างภาวะผู้นำครู ผู้บริหารควรมีการแสดงออกทางอารมณ์และความคิดอย่างสร้างสรรค์ เพื่อให้เกิดความนับถือ ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีวุฒิภาวะทางอารมณ์ของผู้บริหาร คำนึงถึงการควบคุมอารมณ์ให้ได้ดีในทุกสถานการณ์ และมีพฤติกรรมที่แสดงออกทั้งเรื่องทัศนคติในการทำงานที่ดีในการแก้ไขปัญหา และให้การช่วยเหลือหรือหาแนวทางในการแก้ไขปัญหาตามความต้องการความสามารถของผู้อื่นเพื่อป้องกันปัญหา (วัชรินทร์ สิทธิพร, 2557) ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ มานา ชื่นใจ (2558) ได้วิจัยเรื่อง ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23

4.3 การสร้างแรงบันดาลใจเพื่อการพัฒนาผู้เรียน ผู้บริหารควรเป็นแบบอย่างที่ดีในการสร้างทัศนคติเชิงบวกที่ถูกต้อง แล้วส่งเสริมให้ครูเป็นแบบอย่างให้แก่นักเรียน และมีการประเมินพฤติกรรมของครูอย่างต่อเนื่อง ดังนั้น ผู้บริหารควรเสริมสร้างการสร้างแรงบันดาลใจ นอกจากนี้ ควรสร้างแรงบันดาลใจด้วยการให้รางวัลแก่นักเรียน และรางวัลนั้นไม่จำเป็นต้องมีค่า หรือเป็นสิ่งของ อาจเป็นเพียงคำชม ก็สามารถสร้างแรงบันดาลใจให้นักเรียนได้ (ณัฐพงศ์ จันทนะศิริ และคณะ, 2559) ซึ่งสอดคล้องกับ



ผลการวิจัยของ นพวรรณ เกษะบุตร (2557) ที่ได้วิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7

องค์ความรู้จากการวิจัย

จากการวิจัยทำให้เกิดองค์ความรู้การพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของครู โดยสามารถสรุปองค์ความรู้ใหม่จากการวิจัย 3 ประเด็น ดังนี้ 1) การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์เพื่อการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ ผู้บริหารควรมีการจัดประชุมชี้แจงร่วมกับครูเพื่อให้มีความรู้ ความเข้าใจในการสร้างและพัฒนาหลักสูตร และการให้ความสำคัญเกี่ยวกับเทคนิคการสอน และการจัดทำแผนการเรียนรู้ เพื่อกระตุ้นให้ทุกคนเกิดแรงผลักดันในการทำงาน 2) การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์เพื่อสร้างภาวะผู้นำครู ผู้บริหารควรมีการแสดงออกทางอารมณ์และความคิดอย่างสร้างสรรค์ เพื่อให้เกิดความนับถือ และ 3) การสร้างแรงบันดาลใจเพื่อการพัฒนาผู้เรียน ผู้บริหารควรเป็นแบบอย่างที่ดีในการสร้างทัศนคติเชิงบวกที่ถูกต้อง แล้วส่งเสริมให้ครูเป็นแบบอย่างให้แก่นักเรียน และมีการประเมินพฤติกรรมของครูอย่างต่อเนื่อง

สรุป

จากผลการศึกษา การพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของครู สหวิทยาเขตเดชานาอุดม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ พบว่า การพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลเพื่อการพัฒนาผู้เรียน แสดงให้เห็นว่า ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญและเอาใจใส่ครูเป็นรายบุคคลอย่างเท่าเทียมกัน มีความเชื่อมั่นในตัวครูแต่ละคนว่าจะสามารถทำงานที่มอบหมายได้สำเร็จ สนับสนุนให้ครูทุกคนได้พัฒนาตนเองตามศักยภาพ จัดการเรียนการสอน โดยปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรม ความเป็นประชาธิปไตย ความภูมิใจในความเป็นไทย ช่วยเหลือ ชี้นำ ให้คำปรึกษาในการปฏิบัติงานแก่ครูเป็นรายบุคคล และจัดระบบดูแลช่วยเหลือผู้เรียนเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพ อย่างไรก็ตาม ผู้บริหารสถานศึกษา ต้องตระหนักและให้ความสำคัญในด้านการสร้างแรงบันดาลใจเพื่อการบริหารจัดการชั้นเรียน โดยผู้บริหารสถานศึกษาควรจูงใจครูให้ทุ่มเทการทำงานอย่างเต็มศักยภาพ และส่งเสริมให้ค้นคว้าวิธีการใหม่ ๆ ในการทำงานและการจัดการเรียนรู้ เพื่อให้เกิดความสำเร็จ ทำให้ครูพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนได้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล

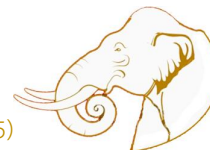
ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัย ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

1.1 ผู้บริหารควรให้การสนับสนุนครูให้พัฒนาตนเองตามศักยภาพโดยการฝึกอบรมอย่างสม่ำเสมอ ทำให้ครูรู้สึกมีความมั่นใจ เห็นคุณค่าในตนเอง ส่งผลให้ครูจัดระบบดูแลช่วยเหลือผู้เรียนมีคุณภาพให้มากขึ้น

1.2 ผู้บริหารควรมอบหมายงานให้ครูตามความรู้ ความเหมาะสมและความสามารถของแต่ละบุคคล ทำให้ครูทำงานได้อย่างเป็นระบบ รวมทั้งจัดการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพให้มากขึ้น



1.3 ผู้บริหารควรกระตุ้นให้ครูร่วมแสดงความคิดเห็นในการจัดบรรยากาศการเรียนรู้ให้เป็นไปอย่างมีความสุข และเน้นความปลอดภัยของผู้เรียน

1.4 ผู้บริหารควรมีการสร้างความสัมพันธ์กับครูเป็นรายบุคคลบนพื้นฐานของความไว้วางใจ ทำให้ครูตระหนักในการสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชน เพื่อการจัดการเรียนรู้ให้มากขึ้น

1.5 ผู้บริหารควรส่งเสริมให้ครูทำวิจัยในชั้นเรียนเพื่อแก้ปัญหาในการจัดการเรียนการสอน ทำให้ครูสามารถวิเคราะห์ห้องครุ หรืองานในภาพรวม และดำเนินการแก้ปัญหาเพื่อพัฒนางานได้อย่างเป็นระบบให้มากขึ้น

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

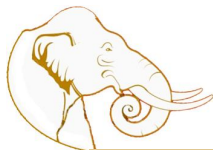
2.1 ควรศึกษาการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สหวิทยาเขต เดชนาอุดม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ กับตัวแปรอื่น ๆ เช่น แรงจูงใจในการทำงานของครู ความสุขในการทำงานของครู องค์กรแห่งการเรียนรู้ สุขภาพองค์กร เป็นต้น

2.2 ควรศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของครู สหวิทยาเขตเดชนาอุดม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ

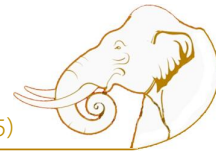
2.3 ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของครู สหวิทยาเขตเดชนาอุดม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ

เอกสารอ้างอิง

- เกศสุตา วรณสินธ์. (2562). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 27 (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- จิตติณัฐ ประจักษ์ภูมิ. (2561). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 30 (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ.
- จิรารัตน์ สมสมัย. (2557). ขวัญกำลังใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา อำเภอสนมชัยเขต สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏราชชนครินทร์.
- ณัฐพงศ์ จันทนะศิริ, กังสดาล ธนธรรม และ สุทธิศรี สมิตเวช. (2559, 4 ตุลาคม). GURU ครูมืออาชีพ (Professional Teacher). สืบค้นจาก <https://www.truelookpanya.com/dhamma/content/50207>
- ธิดา เมฆะหัต. (2562). กลยุทธ์การพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานศึกษาธิการภาค 9 (วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต). มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ.
- ธีรศักดิ์ สารสมัคร, ไพรวลัย โคตรตะ และ ชวนคิด มะเสนา. (2563). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคการศึกษา 4.0 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 29. การประชุมวิชาการและนำเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ ราชธานีวิชาการ ครั้งที่ 5 “การ



- วิจัยเพื่อการเปลี่ยนแปลง (*Research to Make A CHANGE*)” (348-358). มหาวิทยาลัยราชธานี.
- นพวรรณ เกาเยะบุตร. (2557). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7* (วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ปาริชาติ สมใจ. (2556). *อิทธิพลของภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการการศึกษาขั้นพื้นฐาน* (วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต). มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- มานา ชื่นใจ. (2558). *ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23* (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- รัตนา คนไฉ. (2565). *ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา มุกดาหาร* (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- โรงเรียนเดชอุดม, โรงเรียนท่าโพธิ์ศรีพิทยา, โรงเรียนทุ่งเท็งยิ่งวัฒนา, โรงเรียนทุ่งศรีอุดม, โรงเรียนนากระแซงศึกษา, โรงเรียนนาเยียมศึกษารัชมังคลาภิเษก, โรงเรียนนาสว่างวิทยา. (2565). *รายงานผลการประเมินตนเอง (Self Assessment Report: SAR) ปีการศึกษา 2564*. อุบลราชธานี: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ.
- วัชรินทร์ สิทธิพร. (2557). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู กคน. ตำบล สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดระยอง* (วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ศิริวัฒน์ เมฆมล, สุรางคนา มัณยานนท์ และ สุรศักดิ์ หลาบมาลา. (2565). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5*. *วารสารพุทธศาสตร์ มจร อุบลราชธานี*, 4(2), 819-828. สืบค้นจาก https://drive.google.com/file/d/12ua_0Ps1qT3cNpqUDtQJNy52yveAl2kK/view
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ. (2565). *รายงานผลการดำเนินงานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565*. อุบลราชธานี: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ.
- สำนักงานคณะกรรมการการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2553). *คู่มือการประเมินสมรรถนะครู สำนักงานคณะกรรมการการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2553*. กระทรวงศึกษาธิการ.
- สมนา ศรีกังพาน. (2560). *การศึกษาบทบาทภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด* (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- Bass, B. M., & Avolio, B. J. (1994). *Improving organization effectiveness through transformation leadership*. London: Sage.



Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30 (3) , 607 - 610 .
<https://doi.org/10.1177/001316447003000308>