

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่ม
เครือข่ายนาจะหลวย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5

TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP OF SCHOOL
ADMINISTRATORS IN NAJALUAY NETWORK GROUP UNDER
THE JURISDICTION OF UBON RATCHATHANI PRIMARY
EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 5

¹ชญญา ยารังษี และ ²สุรางคณา มัณยานนท์

¹Chanya Yarangsee and ²Surangkana Manyanon

มหาวิทยาลัยราชธานี, ประเทศไทย

Ratchathani University, Thailand.

¹nudaeng101@gmail.com

Received September 10,2021; Revised November 2, 2021; Accepted December 1, 2021

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ
ผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มเครือข่ายนาจะหลวย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5 ใน 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์
ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา และด้าน การคำนึงถึงความเป็น
ปัจเจก กลุ่มตัวอย่าง คือ ครูผู้สอนในกลุ่มเครือข่ายนาจะหลวย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5 ประจำปีการศึกษา 2563 จำนวน 97 คน
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 40
ข้อ มีค่า IOC ตั้งแต่ .67-1.00 มีค่าอำนาจจำแนกเป็นรายข้ออยู่ระหว่าง .26 - .75 มีค่า
ความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .95 สถิติที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วน
เบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา
ในกลุ่มเครือข่ายนาจะหลวย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี

¹ นักศึกษา สาขาวิชาหลักสูตรและการสอน มหาวิทยาลัยราชธานี

² อาจารย์ ดร., บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชธานี

เขต 5 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เรียงอันดับจากสูงไปหาต่ำ ได้แก่ 1) ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ 2) ด้านการกระตุ้นทางปัญญา 3) ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ 4) ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจก ตามลำดับ

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง; ผู้บริหารสถานศึกษา; เครือข่ายนาจะหลวย

Abstract

The objective of this research was to study the level of transformational leadership of school administrators under the jurisdiction of Ubon Ratchathani Primary Educational Service Area Office 5 including 4 aspects: ideological influence; inspirational motivation; intellectual stimulation; and individual consideration. The sample included 97 teachers in Najaluay Network Group under the Jurisdiction of Ubon Ratchathani Primary Educational Service Area Office 5 in the academic year of 2020. The research tool was a 40 items with 5 rating scales questionnaire with the congruence index between .67-1.00, discrimination values between .26-75, and the reliability of .95. The statistics used in this research included percentage, mean, and standard deviation. The findings of this research were as follows. The overall transformational leadership of school administrators under the jurisdiction of Ubon Ratchathani Primary Educational Service Area Office 5 was at the high level that could be chronologically arranged from the highest to the lowest level as follows: 1) ideological influence; 2) intellectual stimulation; 3) inspirational motivation, and 4) individual consideration.

Keywords: Leadership for Change, School Administrators, Najaluay Network.

บทนำ

การศึกษาเป็นการพัฒนาคนให้มีคุณภาพส่งผลให้สังคมและประเทศชาติเจริญก้าวหน้า การจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคนจึงเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่ง การศึกษาเป็นเครื่องมือในการพัฒนาคนโดยสร้างความเสมอภาคและสร้างโอกาสให้ทุกคนได้รับการศึกษาอย่างทั่วถึง การพัฒนาคุณภาพการศึกษาจึงเป็นเรื่องที่ต้องทำอย่างต่อเนื่อง เพราะการพัฒนาคุณภาพการศึกษาจะทำให้นักเรียนมีความรู้ความสามารถและมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ซึ่งเกี่ยวข้องกับงานวิชาการโดยตรง ดังนั้นผู้ที่มีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนคือผู้บริหารหรือผู้นำซึ่งถือว่าเป็นบุคคลที่มีความสำคัญอย่างยิ่งในทุกๆ ระดับของสังคม เป็นบุคคลที่มีความสำคัญต่อการอยู่รอดขององค์กร ท่ามกลางกระแสสังคมโลกาภิวัตน์ที่สังคม

มีการแก่งแย่งแข่งขันกันในทุกๆ ด้าน มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วส่งผลกระทบต่อการบริหารจัดการศึกษาของประเทศไทย เกิดการเปลี่ยนแปลงทางโครงสร้างในรูปแบบใหม่ทุกองค์กรทุกหน่วยงานทั้งภาครัฐและเอกชนมีการเปลี่ยนแปลงระบบการทำงาน โดยเฉพาะหน่วยงานทางการศึกษามีการวางนโยบายเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลง และจัดการศึกษาให้สอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545 ซึ่งให้มีการจัดระบบโครงสร้างและกระบวนการจัดการศึกษาของไทยในบทบัญญัติมาตรา 39 ที่ว่า“มาตรา 39 กำหนดให้กระทรวงกระจายอำนาจการบริหารและจัดการศึกษาทั้งด้านวิชาการงบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารงานทั่วไปไปยังคณะกรรมการและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาโดยตรง” (กระทรวงศึกษาธิการ,2550 :10)

ดังนั้น ผู้บริหารจำเป็นต้องอาศัยการบริหารการเปลี่ยนแปลงอย่างเป็นระบบในการบริหารโรงเรียน ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง เป็นกระบวนการมีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลงเจตคติในการทำงานเพื่อให้เกิดการศึกษาเป็นไปอย่างมีคุณภาพ ซึ่งภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นที่นิยมมากในปัจจุบันเพราะได้รับความพึงพอใจและมีอิทธิพลต่อผู้ตาม จึงจำเป็นที่ผู้บริหาร และครูจะต้องเปลี่ยนแปลงวิธีการกระบวนการทัศน วิสัยทัศน์ในการทำงานตามทฤษฎีของ บาสและอโวลิโอ (Bass and Avolio, 1994) ได้กล่าวถึง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงว่า สามารถเห็นได้จากผู้นำที่มีลักษณะมีการกระตุ้นให้เกิดความสนใจ ในระหว่างผู้ร่วมงาน และผู้ตาม ให้มองงานของพวกเขาในแง่มุมต่างๆ ทำให้เกิดตระหนัก รู้เรื่อง ภารกิจ (Mission) และวิสัยทัศน์ (Vision) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง จึงเป็นที่สนใจของนักวิชาการ ทางการบริหารทั้งในวงธุรกิจ อุตสาหกรรม รัฐบาลโรงพยาบาล มีการเสนอว่าควรมีการพัฒนาผู้นำให้ มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอย่างแท้จริง (สถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา, 2551 : 2)

กลุ่มเครือข่ายสถานศึกษานาจะหลวย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5 เป็นสถานศึกษาที่จัดการศึกษาภาคบังคับ มีโรงเรียนที่รับผิดชอบในกลุ่มเครือข่าย จำนวน 7 โรงเรียน มีวิสัยทัศน์ในการพัฒนาผู้เรียนโดยมุ่งพัฒนาผู้เรียนให้เป็นคนดี อ่านออก เขียนได้ ก้าวทันเทคโนโลยี มีความเป็นไทย อยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข ภายใต้การบริหารจัดการอย่างมีประสิทธิภาพเต็มตามศักยภาพตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง แต่จากการประเมินคุณภาพการศึกษาจากหลายหน่วยงานเท่าที่ผ่านมา พบว่า ผู้เรียนขาดความสามารถในการคิดวิเคราะห์ สังเคราะห์ ความคิดสร้างสรรค์ และขาดทักษะในการดำรงชีวิต เนื่องมาจากปัญหาหลายประการ ปัญหาเหล่านี้มีผลต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ที่จะนำทางในการปฏิบัติ โดยชี้แนะแนวทางให้ครูได้พัฒนาตนเอง ศึกษาวิจัย พัฒนาระบบการจัดการเรียนรู้ ผู้บริหารจึงควรเป็นผู้เริ่มต้นในการเปลี่ยนแปลงสิ่งใหม่ๆ เพื่อการพัฒนาคุณภาพสถานศึกษาและผู้เรียน

(สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5, 2563) ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มเครือข่ายนาจะหลวยสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5 เพื่อทราบถึงภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อสะท้อนการบริหารจัดการและนำไปปรับปรุงการบริหารงานในส่วนที่ต้องพัฒนาหรือเปลี่ยนแปลง ให้สามารถพัฒนาการบริหารงานจนเกิดการเปลี่ยนแปลงในองค์การทุกแห่งอย่างมีประสิทธิภาพต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มเครือข่ายนาจะหลวย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยนี้ใช้การวิจัยเชิงปริมาณ ทำการศึกษาระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มเครือข่ายนาจะหลวย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5 รายละเอียดตามลำดับดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่าง คือ ครูผู้สอนในกลุ่มเครือข่ายนาจะหลวย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5 ประจำปีการศึกษา 2563 จำนวน 97 คน ได้มาโดยวิธีสุ่มอย่างง่าย

2. ขอบเขตด้านเนื้อหา

การวิจัยนี้ใช้การวิจัยเชิงปริมาณ ทำการศึกษาระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มเครือข่ายนาจะหลวย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5 ใน 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา และด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจก

3. เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ คือ แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งผู้วิจัยพัฒนาขึ้นจาก สุมาลี ละม่อม (2553) และศึกษาจากตำรา หนังสือ เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มเครือข่ายนาจะหลวย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5 จำนวน 40 ข้อ ดังนี้

- 1) ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ จำนวน 10 ข้อ
- 2) ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ จำนวน 10 ข้อ
- 3) ด้านการกระตุ้นทางปัญญา จำนวน 10 ข้อ
- 4) ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจก จำนวน 10 ข้อ

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยใช้การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปโดยกำหนดขั้นตอนการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

4.1 นำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาตรวจสอบความเรียบร้อย ความถูกต้องสมบูรณ์ในทุกคำตอบ

4.2 ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยนำข้อมูลมาแจกแจงความถี่ (Frequency) และหาค่าร้อยละ (Percentage) และนำเสนอในรูปแบบตารางประกอบคำบรรยาย

4.3 ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มเครือข่ายนาจะหลวย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5 แบบมาตราวัดประเมินค่า (Rating Scale) โดยสถิติที่ใช้คือ ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

ผลการวิจัย

การวิจัย เรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มเครือข่ายนาจะหลวย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5 สามารถสรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มเครือข่ายนาจะหลวย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5 โดยรวมและรายด้านตามตารางที่ 1 ดังนี้

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่ม เครือข่ายนาจะหลวย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5 โดยรวมและรายด้าน

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่ม เครือข่ายนาจะหลวย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์	4.52	.54	มากที่สุด
2. ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ	4.45	.58	มาก
3. ด้านการกระตุ้นทางปัญญา	4.46	.62	มาก
4. ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจก	4.43	.59	มาก
โดยรวม	4.47	.58	มาก

จากตาราง 1 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มเครือข่ายนาจะหลวย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เรียงอันดับจากสูงไปหาต่ำ ได้แก่ 1) ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ 2) ด้านการกระตุ้นทางปัญญา 3) ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ 4) ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจก ตามลำดับ

อภิปรายผล

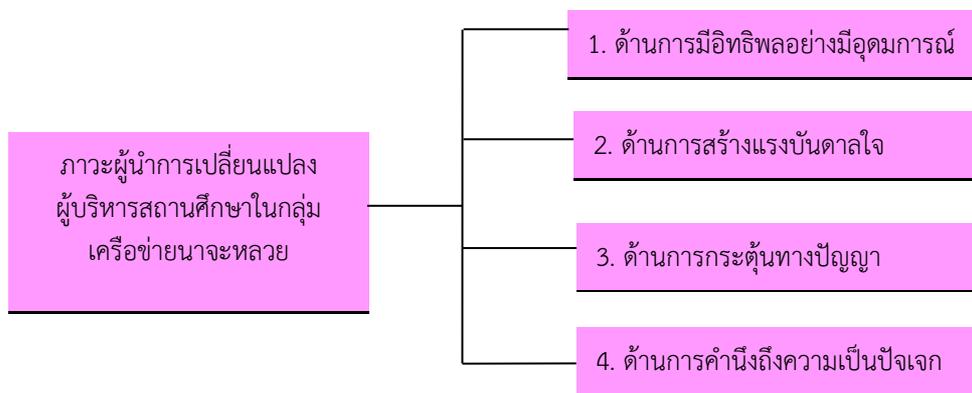
จากการวิจัย เรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มเครือข่ายนาจะหลวย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5 ผู้วิจัยขออภิปรายผล ดังนี้

จากผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มเครือข่ายนาจะหลวย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เรียงอันดับจากสูงไปหาต่ำ ได้แก่ 1) ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ 2) ด้านการกระตุ้นทางปัญญา 3) ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ 4) ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจก ตามลำดับ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารสามารถยกระดับความสามารถในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรในโรงเรียนได้เป็นอย่างดี ผู้บริหารเป็นผู้ที่มีภาวะผู้นำสูงแสดงให้เห็นถึงการยอมรับและช่วยสร้างแรงบันดาลใจในการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเห็นถึงคุณค่าและอุดมการณ์ทางจริยธรรมร่วมกัน ส่งผลให้มีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน โดยผู้ร่วมงานไม่คำนึงถึงผลประโยชน์ส่วนตนมากกว่าประโยชน์ส่วนรวมอุทิศตนเพื่อการศึกษา พัฒนานักเรียนโดยผู้ร่วมงานร่วมใจร่วมแรง ร่วมใจ ร่วมทำกิจกรรม เพื่อพัฒนาองค์กร อย่างภาคภูมิใจ สอดคล้องกับงานวิจัยของ กัมพล แซ่มสา (2550, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนตามการรับรู้ของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 1 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนตามการรับรู้ของครูผู้สอนสังกัด

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 1 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ความมีบาร์มี การตลใจ การมุ่งความสัมพันธ์ เป็นรายบุคคลและการกระตุ้นปัญญา ตามลำดับ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชนิษฐา อุ่นวิเศษ (2550, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่สกลนคร เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนโดยรวมอยู่ในระดับมาก

องค์ความรู้ที่ได้จากการศึกษา

ข้อค้นพบที่ได้จากการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มเครือข่ายนาจะหลวย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5 โดยรวมอยู่ในระดับมากทั้ง 4 ด้าน ประกอบด้วย 1) ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ 2) ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ 3) ด้านการกระตุ้นทางปัญญา และ 4) ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจก โดยผู้วิจัยขอเสนอรายละเอียด ดังแผนภาพดังนี้



1. ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้บริหารสถานศึกษามีความเป็นผู้นำในการบริหารงาน การมีวิสัยทัศน์ในการทำงาน มีความชัดเจนในการปฏิบัติงานและปฏิบัติตนเป็นที่น่าเคารพ สร้างความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันเพื่อบรรลุเป้าหมายของโรงเรียน

2. ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ หมายถึง การให้กำลังใจ ยกย่อง ชมเชย ผู้ร่วมงานอย่างสม่ำเสมอเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานแสดงความสามารถ สร้างเจตคติที่ดีและการคิดในแง่บวก สนับสนุนความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการทำงาน ทุ่มเทความพยายามในการทำงานอย่างเต็มศักยภาพคอยให้กำลังใจแก่ผู้ร่วมงาน

3. ด้านการกระตุ้นทางปัญญา หมายถึง การแสดงออกหรือการปฏิบัติของผู้บริหารสถานศึกษาที่ใช้วิธีการต่างๆ กระตุ้นให้คณะครู ตระหนักถึงปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้น ทำให้คณะครูมีความต้องการหาแนวทางใหม่ๆ มาแก้ปัญหาเพื่อหาข้อสรุปใหม่ที่ดีกว่าเดิม และให้เกิดสิ่งใหม่ๆ

4. ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล หมายถึง การมอบหมายงานให้ผู้ร่วมงานตามความรู้ความสามารถของตน มีการปฏิบัติต่อผู้ร่วมงานตามความเหมาะสมของแต่ละบุคคลใช้วิธีจูงใจ สนองความต้องการของผู้ร่วมงานแตกต่างกันตามความเหมาะสมของแต่ละบุคคลยอมรับในความแตกต่างระหว่างบุคคล

เอกสารอ้างอิง

กระทรวงศึกษาธิการ.(2550). *แนวทางการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา ให้คณะกรรมการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาตามกฎกระทรวง กำหนดหลักเกณฑ์ และวิธีการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา พ.ศ. 2550*. กรุงเทพฯ: กระทรวงศึกษาธิการ.

กัมพล แซ่มสา. (2550). *การศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนตามการรับรู้ของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 1*. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยบูรพา.

ชนิษฐา อุ่นวิเศษ. (2550). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่สกลนคร เขต 3*. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

สถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา. (2551). *โครงการพัฒนาสมรรถนะของครูตามระบบการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา*. กรุงเทพฯ : กระทรวงศึกษาธิการ.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชธานี เขต 5. (2563). *รายงานการประเมินการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติขั้นพื้นฐาน (O-NET) ปีการศึกษา 2562*. อุบลราชธานี.

สุมาลี ละม่อม. (2553). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศรีสะเกษ เขต 4*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.

Bass, B. M., & Avolio, B. J. (1994). *Transformational Leadership Development*. Pola Alto, California: Consulting Psychologists.