

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1
TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP OF INSTITUTION
ADMINISTRATORS AFFILIATED WITH NONG KHAI PRIMARY
EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 1

¹ประภุทธิ พิลาคง และ ²อมรทิพย์ เจริญผล
¹Prakrit Pilakhong, and ²Amornthip Charoenphon

มหาวิทยาลัยราชธานี, ประเทศไทย
Rachathani University, Thailand.

¹Kraf666@gmail.com

Received: January 15, 2023; **Revised:** February 26, 2023; **Accepted:** April 20, 2023

บทคัดย่อ

การศึกษาวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 2) เปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคายเขต 1 จำแนกตามขนาดโรงเรียน 3) ศึกษาปัญหาเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ผู้บริหารและครู จำนวน 725 คน ได้มาโดยวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นตามสัดส่วน (Proportional Stratified Random Sampling) ขนาดโรงเรียน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าความเที่ยงตรง (IOC) ระหว่าง 0.67-1.00 ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.90 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน(S.D.) และความแปรปรวนทางเดียว (One way Anova) เมื่อพบว่ามี ความแตกต่างกันจึงทดสอบโดยวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe's Method) ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

¹ นักศึกษา, หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชธานี

² อาจารย์ ดร. หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชธานี

ประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา รองลงมาคือ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจและด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ด้านการคำนึงความเป็นปัจเจก 2) ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 จำแนกตามขนาดโรงเรียนภาพรวม พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และผู้บริหารโรงเรียนขนาดใหญ่มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสูงกว่าผู้บริหารโรงเรียนขนาดกลาง และขนาดเล็ก 3) ปัญหาเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 พบว่า ผู้บริหารยึดถือตัวเองมากเกินไป ผู้บริหารขาดการเป็นแบบอย่างที่ดีในการครองตน ครองคน ครองงาน ผู้บริหารไม่ส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานรักความก้าวหน้าและพัฒนาตนเอง และผู้บริหารไม่กล้าตัดสินใจในการมอบหมายผู้อาวุโสกว่า

คำสำคัญ : ผู้นำการเปลี่ยนแปลง, ผู้บริหารโรงเรียน

Abstract

The objectives of this research were 1) to study the level of transformation leadership of administrators in Nong khai Primary Educational Service Area Office 1 2) to study to compare the transformation leadership of administrators in Nong khai Primary Educational Service area office 1 and to study the state of problems of transformation leadership of administrators in Nong khai Primary Educational Service area office 1 the quantitative data were collected from 725 samples by questionnaires in Administrators and teacher Proportional Stratified Random Sampling constructed 5-level rating scale questionnaire with the reliability of 0.90 was used as a tool to collect data. The statistics employed for data analysis were percentage, mean, standard deviation and Oneway Anova When it found a difference, it was tested by Scheffe's Method. The results of the study found that: 1) Leadership level of school administrators transformation leadership of administrators in Nong khai Primary Educational Service Area Office 1 Overall it's at a high level. When considering each aspect it was found that. All aspects are at a very high level. The side with the highest mean is intellectual stimulation followed by inspiration and the aspect of having an ideological Influence the side with the least mean is in regard. 2) The results of a comparison of the transformational leadership of school administrators under Nong khai Primary Educational Service Area Office 1 Classified by school size overall, it was found that the leadership change of small, medium and large school administrators. The difference was statistically significant at the 0.05 level. The difference. 3) The problems with transformational leadership of school administrators under Nong khai Primary Educational Service Area

Office 1 were administrators were too self-centered Executives lack a good role model in self-domination, dominating people, dominating jobs Management does not encourage coworkers to love. progress and self-development and the management did not dare to decide on the assignment of the elders.

Keywords : change leader, administrator

บทนำ

ปัจจุบันประเทศไทยเข้าสู่ยุคแห่งการเปลี่ยนแปลง ซึ่งส่งผลทั้งทางบวกและทางลบ ที่ผ่านมามีได้เผชิญกับสภาวะวิกฤติเศรษฐกิจอย่างรุนแรงและยังมีผลกระทบต่อเนื่องหากมองในระดับองค์การทุกองค์การทั้งในภาครัฐ รัฐวิสาหกิจ และภาคเอกชน มีความจำเป็นที่จะต้องมีการวิเคราะห์ตนเอง เพื่อให้เห็นความสำคัญและความเร่งด่วน ในการที่จะต้องปรับเปลี่ยนหรือเปลี่ยนแปลงตนเองเพื่อไปสู่สิ่งที่ดีกว่า (รัตติกรณ์ จงวิศาล. 2555 :21) การศึกษาจึงมีส่วนสำคัญยิ่งต่อการพัฒนาของประเทศ เพื่อให้การศึกษาของไทยได้มีการพัฒนาให้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงของสังคม การปฏิรูปการศึกษาจึงเป็นนโยบายที่สำคัญ และนำไปสู่การปรับเปลี่ยนกระบวนการในการบริหารการศึกษาของประเทศไทย โดยกำหนดให้สถานศึกษาเป็นแหล่งตัดสินใจในการดำเนินงาน ผู้บริหารสถานศึกษาในฐานะผู้นำในการปฏิบัติงานต่าง ๆ ของโรงเรียน โดยเฉพาะอย่างยิ่งในการจัดการเรียนการสอนต้องปรับเปลี่ยนกระบวนการทัศน์เป็นผู้นำการศึกษา ตามเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 ผู้บริหารสถานศึกษาต้องบริหารจัดการศึกษาให้เกิดประโยชน์กับผู้เรียนมากที่สุด พัฒนาคุณภาพการศึกษาเพื่อให้ทันต่อ การเปลี่ยนแปลง และก้าวสู่ทิศทางการพัฒนาที่ดีขึ้น ทั้งหมดนี้ขึ้นอยู่กับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นสำคัญ (ฉันทลาวัลย์ สารสุข. 2553, หน้า 1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา เป็นบทบาทสำคัญที่ส่งผลต่อการบริหารจัดการเรียนรู้ และการสอนในสถานศึกษาโดยตรง ผู้บริหารจึงจำเป็นต้องแสดงบทบาทหน้าที่อย่างสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่สามารถโน้มน้าว จูงใจ หรือชี้แนะให้บุคลากรในสถานศึกษาและผู้เกี่ยวข้องเข้าใจและตระหนักในจุดมุ่งหมายของการจัดการศึกษารวมพลัง และประสานสัมพันธ์กัน เพื่อให้งานวิชาการซึ่งเกี่ยวข้องโดยตรงกับคุณภาพของการจัดการเรียนการสอนและคุณภาพของผู้เรียนอันเป็นภารกิจหลักของสถานศึกษาบรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ (รัตติกรณ์ จงวิศาล. 2556: 251)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 เกิดปัญหาการปฏิบัติงานในสถานศึกษาต่างๆ เช่น บางสถานศึกษาดำเนินการไม่เป็นระบบมอบหมายงานไม่ถูกต้องตามตำแหน่งหน้าที่จากผู้บริหารที่มีพฤติกรรมภาวะผู้นำไม่มากนัก มีการะงานอื่นนอกเหนือจากงานสอนมาก ขาดความสามัคคีหรือไม่มีการปฏิสัมพันธ์กันภายในองค์กรทำให้บุคลากรมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานน้อยลง เกิดความเบื่อหน่ายในการทำงานโยกย้ายเปลี่ยนโรงเรียนสะท้อนให้เห็นว่า

ผู้บริหารสถานศึกษาต้องพัฒนาบุคลากรผู้ปฏิบัติหน้าที่โดยตรงในการจัดการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพสร้างแรงผลักดันให้บุคลากรในสถานศึกษามีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเพื่อให้กลไกขับเคลื่อนพัฒนาสถานศึกษาสู่เป้าหมายความสำเร็จ เพราะแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถานศึกษามีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงาน ถ้าบุคลากรในสถานศึกษามีแรงจูงใจที่ดีก็จะนำไปสู่การปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลในทุกๆ ด้าน และจากผลการวิจัยภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย พบว่า ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถานศึกษาส่วนใหญ่ คือ พฤติกรรมผู้นำแบบทำงานเป็นทีม พฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งมั่น และพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งคน ผู้บริหารสถานศึกษาในฐานะผู้นำจึงจำเป็นต้องปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการบริหารของตนเองให้เหมาะสมกับการเป็นผู้บริหารยุคปฏิรูปการศึกษา สร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงให้เกิดขึ้นกับตนเอง มีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล มีความกล้าคิด กล้าทำมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี เพื่อผลักดันให้เกิดการเปลี่ยนแปลงภายในสถานศึกษา ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงจึงถือเป็นแบบปฏิบัติที่ทำให้ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถพัฒนาสถานศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพและส่งผลต่อคุณภาพทางการศึกษา (อารี กังสานุกุล. 2553: 47)

จากความสำคัญและปัญหาดังกล่าวข้างต้น ทำให้ผู้วิจัยสนใจศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 เพื่อนำผลการวิจัยไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนให้สามารถพัฒนาตนเองและพัฒนาสถานศึกษาให้เหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงเพื่อประโยชน์สูงสุดต่อการพัฒนาการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 ต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1
2. เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 จำแนกตามขนาดโรงเรียน
3. เพื่อศึกษาปัญหาเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1

วิธีดำเนินการวิจัย

จากการศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 ได้ดำเนินการวิจัย ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร และกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหาร และ ครูโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 ปีการศึกษา 2563 จำนวน 798 คน จำแนกเป็นผู้บริหาร 120 คน ครูจำนวน 678 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตาราง Kerjcie & Morgan. (1970, p. 608) โดยการสุ่มแบบแบ่งชั้นตามสัดส่วน (Proportional Stratified Random Sampling) ขนาดโรงเรียน ประกอบด้วย ขนาดเล็ก จำนวน 228 คน ขนาดกลาง จำนวน 252 คน และขนาดใหญ่ จำนวน 198 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามที่สร้างขึ้นจากการศึกษา เอกสารงานวิจัย และแนวคิดที่เกี่ยวกับภาวะผู้นำเปลี่ยนแปลง ซึ่งมีจำนวน 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งเป็นสำรวจรายการ (Checklist) มีจำนวน 2 ข้อ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน 4 ด้าน เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด (บุญชม ศรีสะอาด, 2554 หน้า 121) จำนวน 40 ข้อ

ตอนที่ 3 แบบสอบถามปลายเปิดเกี่ยวกับปัญหาเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1

3. การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 ผู้วิจัยได้ทำการศึกษา และนำแบบสอบถามไปใช้กับกลุ่มตัวอย่างแล้วนำข้อมูลวิเคราะห์แบบสอบถามรายข้อโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปแล้วหาค่าความถี่และค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) วิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One way Anova) เมื่อพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติจะทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่โดยใช้วิธีการทดสอบรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe's Method)

ผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์ข้อมูลภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 ได้ผลการวิจัย ดังนี้

1. ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 พบว่า ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา รองลงมาคือ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ และด้านการมีอิทธิพลอย่างมี

อุดมการณ์ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ด้านการคำนึงความเป็นปัจเจกบุคคล เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า

2.1 ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ระบุถึงจุดประสงค์ในการทำงานของผู้ร่วมงานได้อย่างชัดเจน รองลงมาคือปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้ร่วมงาน และหลีกเลี่ยงการใช้อำนาจและตัดสินใจเพื่อประโยชน์ส่วนตน ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ มีวิสัยทัศน์ที่ดี และสามารถถ่ายทอดไปยังผู้ร่วมงานได้

2.2 ด้านสร้างแรงบันดาลใจ ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ สร้างเจตคติที่ดีต่อผู้ร่วมงาน รองลงมาคือ ให้การยกย่องชมเชยเมื่อผู้ร่วมงานปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมาย และกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานมีความมุ่งมั่นที่จะทำงานให้บรรลุเป้าหมาย ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ มองอนาคตในแง่กระตือรือร้น มุ่งมั่นความเป็นหนึ่งเดียว

2.3 ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ กระตุ้นให้ผู้ร่วมงานมองหาวิธีการแนวทางใหม่ในการทำงาน รองลงมาคือ ผู้บริหารสถานศึกษาหลีกเลี่ยงการกล่าวถึงความล้มเหลวของผู้ร่วมงาน และผู้บริหารสถานศึกษาชี้แนะให้ผู้ร่วมงานหาจุดเด่นจุดด้อยของสถานศึกษาเพื่อการพัฒนางาน ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ กระตุ้นให้ผู้ร่วมงานคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน

2.4 ด้านการคำนึงความเป็นปัจเจกบุคคล ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ยอมรับในความแตกต่างในความคิดเห็นของผู้ร่วมงาน รองลงมาคือแสดงความชื่นชอบในความสามารถของผู้ร่วมงานแต่ละบุคคล และหาทางส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานประสบความสำเร็จอย่างสูงสุด ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ รู้ถึงความต้องการของผู้ร่วมงานแต่ละบุคคล

2. วิเคราะห์เปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 จำแนกตามขนาดโรงเรียน พบว่า ภาพรวมผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก ขนาดกลาง ขนาดใหญ่ มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยผู้บริหารโรงเรียนขนาดใหญ่มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสูงกว่าผู้บริหารโรงเรียนขนาดกลาง และผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก โดยมีข้อค้นพบในแต่ละด้าน ดังนี้

2.1 ด้านมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก ขนาดกลาง ขนาดใหญ่ มีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 2 คู่ ได้แก่ โรงเรียนขนาดเล็กกับโรงเรียนขนาดกลาง โดยผู้บริหารโรงเรียนขนาดกลางมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์สูงกว่าผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก และโรงเรียนขนาดกลางกับโรงเรียนขนาดใหญ่ โดยผู้บริหารโรงเรียนขนาดใหญ่มีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์สูงกว่าผู้บริหารโรงเรียนขนาดกลาง

3.2 ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก ขนาดกลาง ขนาดใหญ่ มีการสร้างแรงบันดาลใจแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 2 คู่ ได้แก่ โรงเรียนขนาดเล็กกับโรงเรียนขนาดใหญ่ และโรงเรียนขนาดกลางกับโรงเรียนขนาดใหญ่ โดย

ผู้บริหารโรงเรียนขนาดใหญ่มีการสร้างแรงบันดาลใจสูงกว่าผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็กและผู้บริหารโรงเรียนขนาดกลาง

3.3 ด้านการกระตุ้นทางปัญญา พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก ขนาดกลางขนาดใหญ่ มีการกระตุ้นทางปัญญาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็กมีการกระตุ้นทางปัญญาสูงกว่าผู้บริหารโรงเรียนขนาดกลาง และผู้บริหารโรงเรียนขนาดใหญ่

3.4 ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล พบว่า บริหารโรงเรียนขนาดกลางกับขนาดใหญ่ มีการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยผู้บริหารโรงเรียนขนาดใหญ่มีการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลสูงกว่าผู้บริหารโรงเรียนขนาดกลาง

3. วิเคราะห์เกี่ยวกับปัญหาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 เรียงลำดับจากปัญหาที่มีค่าความถี่มากที่สุดไปหาน้อยในแต่ละด้านดังนี้

3.1 ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ปัญหาคือ ผู้บริหารยึดถือตัวเองมากเกินไป ผู้บริหารไม่สนใจประโยชน์ส่วนรวม และผู้บริหารรุ่นใหม่ขาดความคิดสร้างสรรค์

3.2 ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ปัญหาคือ ผู้บริหารขาดการเป็นแบบอย่างที่ดีในการครองตน ครองคน ครองงาน ผู้บริหารไม่ส่งเสริม สนับสนุนให้ผู้ร่วมงาน ผู้บริหารขาดความมั่นใจในการทำงาน ผู้บริหารขาดการยกย่องชมเชยให้กำลังใจหรือให้รางวัลเมื่อมีผลงานที่เกิดกับสถานศึกษา และ ผู้บริหารไม่มีวาทศิลป์ จิตวิทยาในการนำศักยภาพของผู้ร่วมงานมาใช้ในการบริหารงาน

3.3 ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ปัญหาคือ ผู้บริหารไม่ส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานรักความก้าวหน้าและพัฒนาตนเอง ผู้บริหารไม่แจ้งให้ผู้ร่วมงานทราบถึงโอกาสหรือปัญหาที่เผชิญ และผู้บริหารไม่เปิดโอกาสให้บุคลากรศึกษาดูงานและนำข้อมูลมาพัฒนาโรงเรียนของตนจำนวน

3.4 ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ปัญหาคือ ผู้บริหารไม่กล้าตัดสินใจในการมอบหมายผู้อาวุโสกว่า ผู้บริหารมอบหมายงานไม่ตรงกับความรู้ ความสามารถผู้ปฏิบัติ ผู้บริหารไม่วางตนเป็นกลาง และผู้บริหารไม่สามารถแก้ไขปัญหาหรือข้อขัดแย้งให้เป็นธรรมกับทุกฝ่ายได้

อภิปรายผล

จากผลการวิจัย ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 สามารถอภิปรายผลได้ตามวัตถุประสงค์ ดังนี้

1. ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เป็นเพราะว่า พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาแสดงให้เห็นถึงภาวะผู้นำ ความสามารถในการบริหาร จัดการหรือการทำงานที่เป็นระบบ ทำให้เกิดการปฏิบัติงานที่มีศักยภาพสูง ส่งผลถึงผล การปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพสูงตาม

ไปด้วย สอดคล้องกับผลการงานวิจัยของ นารินทร์ เดชสะท้อน (2557, หน้า 90-92) ศึกษาเรื่องภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 3 พบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 3 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน เมื่อพิจารณารายด้านสามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

1.1 ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ระบุถึงจุดประสงค์ในการทำงานของผู้ร่วมงานได้อย่างชัดเจน รองลงมาคือปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้ร่วมงาน และหลีกเลี่ยงการใช้อำนาจและตัดสินใจเพื่อประโยชน์ส่วนตน ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ มีวิสัยทัศน์ที่ดี และสามารถถ่ายทอดไปยังผู้ร่วมงานได้สอดคล้องกับวิจัยของ วิรศักดิ์ ประจง (2556:67-70) ศึกษาเรื่องภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มโรงเรียนมิตรภาพ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้บริหารเน้นย้ำให้ผู้ร่วมงานเกิดจิตสำนึกในการทุ่มเทต่อการปฏิบัติภารกิจร่วมกัน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ผู้บริหารพูดและแสดงให้ผู้ร่วมงานเห็นว่าความไว้วางใจซึ่งกันและกัน สามารถสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงานได้ และผู้ร่วมงานรู้สึกว่าคุณภาพมีพลังอำนาจและมีความเชื่อมั่นในตนเอง มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

1.2 ด้านสร้างแรงบันดาลใจ ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ สร้างเจตคติที่ดีต่อผู้ร่วมงาน รองลงมาคือ ให้การยกย่องชมเชยเมื่อผู้ร่วมงานปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมายและกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานมีความมุ่งมั่นที่จะทำงานให้บรรลุเป้าหมาย ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ มองอนาคตในแง่กระตือรือร้น มุ่งมั่นความเป็นหนึ่งเดียว สอดคล้องกับผลการวิจัยของ สมณฑา ทายุก (2557:114) ศึกษาเรื่องภาวะการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดปัตตานี พบว่าด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก โดยข้อผู้บริหารแสดงให้เห็นถึงความตั้งใจอย่างแน่วแน่ที่จะปฏิบัติงานให้สำเร็จตามที่กำหนดไว้มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ผู้บริหารมีความกระตือรือร้นในการทำงาน และผู้บริหารสร้างเจตคติที่ดีต่อเพื่อนร่วมงานทุกระดับ และผู้บริหารมองการณ์ไกลถึงความเป็นไปได้ใหม่ๆ ที่ท้าทาย และผู้บริหารแสดงให้เห็นถึงภาพอนาคตที่น่าสนใจอย่างชัดเจน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดตามลำดับ

1.3 ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ กระตุ้นให้ผู้ร่วมงานมองหาวิธีการแนวทางใหม่ในการทำงาน รองลงมาคือ ผู้บริหารสถานศึกษาหลีกเลี่ยงการกล่าวถึงความล้มเหลวของผู้ร่วมงาน และผู้บริหารสถานศึกษาชี้แนะให้ผู้ร่วมงานหาจุดเด่นจุดด้อยของสถานศึกษาเพื่อการพัฒนางาน ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ กระตุ้นให้ผู้ร่วมงานคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน สอดคล้องกับผลการวิจัยของ สมณฑา ทายุก (2557:114) ศึกษาเรื่องภาวะการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดปัตตานี พบว่า ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก โดยข้อผู้บริหารสนับสนุนให้มีการคิด

แก้ปัญหาด้วยวิธีการใหม่ๆ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ผู้บริหารส่งเสริมให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการแก้ปัญหา และผู้บริหารกระตุ้นให้ผู้ใต้บังคับบัญชาคิดแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ และผู้บริหารส่งเสริมให้ผู้ใต้บังคับบัญชาใช้เหตุผลและยอมรับความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงานในการแก้ปัญหาร่วมกัน และผู้บริหารสามารถระบุปัญหาหรือตั้งสมมติฐานของปัญหาเพื่อแก้ปัญหาได้ถูกต้อง มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดตามลำดับ

1.4 ด้านการคำนึงความเป็นปัจเจกบุคคล ภาพรวมอยู่ในระดับ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือยอมรับในความแตกต่างในความคิดเห็นของผู้ร่วมงาน รองลงมาคือแสดงความชื่นชอบในความสามารถของผู้ร่วมงานแต่ละบุคคล และหาทางส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานประสบความสำเร็จอย่างสูงสุด ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือรู้ถึงความต้องการของผู้ร่วมงานแต่ละบุคคล สอดคล้องกับผลการวิจัยของ วีรศักดิ์ ประจง (2556, หน้า 67-70) ศึกษาเรื่องภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มโรงเรียนมิตรภาพ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 1 ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้บริหารให้ความสนใจผู้ร่วมงานที่มีความสามารถพิเศษให้เจริญก้าวหน้าในการทำงานมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ผู้บริหารส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานมีงานพัฒนาตนเอง และผู้บริหารให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์ต่อความก้าวหน้าของผู้ร่วมงานเป็นรายบุคคลมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

2. ผลวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 จำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One way Anova) เมื่อพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติจะทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่โดยใช้วิธีการทดสอบรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe's Method) ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 จำแนกตามขนาดโรงเรียน พบว่า ภาพรวมภาวะผู้นำการเปลี่ยนของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผลการเปรียบเทียบรายด้านสามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

2.1 ด้านมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก ขนาดกลาง ขนาดใหญ่ มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับผลการวิจัยของ จิราพร สามัญ (2558, หน้า 69-73) ได้วิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จังหวัดจันทบุรี ผลการวิจัยพบว่า ด้านมีอิทธิพลอย่างมีเชิงอุดมการณ์ ผู้บริหารโรงเรียนขนาดกลาง มีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์สูงกว่าผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก และผู้บริหารโรงเรียนขนาดใหญ่มีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์สูงกว่าผู้บริหารโรงเรียนขนาดกลาง

2.2 ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก ขนาดกลาง ขนาดใหญ่ มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับผลการวิจัยของวีรศักดิ์ ประจง (2556, หน้า 67-70) ศึกษาเรื่องภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มโรงเรียนมิตรภาพ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 1 จำแนกตามขนาดของโรงเรียน พบว่า ด้านการสร้างแรงบันดาลใจมีความแตกต่างกันโดยครูที่

ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดเล็กมีทักษะสูงกว่าครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดกลาง และครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดเล็กมีทักษะสูงกว่าครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดใหญ่

2.3 ด้านการกระตุ้นทางปัญญา พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก ขนาดกลาง ขนาดใหญ่ มีการกระตุ้นทางปัญญาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็กมีการกระตุ้นทางปัญญาสูงกว่าผู้บริหารโรงเรียนขนาดกลาง และผู้บริหารโรงเรียนขนาดใหญ่สอดคล้องกับผลการวิจัยของ จิรเดช สวัสดิ์ภูภักดิ์ (2561 :196-199) ได้วิจัยเรื่อง การศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดอาชีวศึกษาในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด ผลการวิจัยพบว่า ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ผู้บริหารสถานศึกษาสถานศึกษาขนาดเล็ก มีการกระตุ้นทางปัญญาสูงกว่าสถานศึกษาขนาดกลาง และสถานศึกษาขนาดใหญ่

2.4 ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล พบว่า บริหารโรงเรียนขนาดกลางกับขนาดใหญ่ มีการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยผู้บริหารโรงเรียนขนาดใหญ่มีการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลสูงกว่าผู้บริหารโรงเรียนขนาดกลาง สอดคล้องกับผลการวิจัยของ นฤมล โยคานุกุล (2556 : 95-96) ได้วิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา พบว่าด้านการคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลบุคลากรในสถานศึกษาขนาดกลาง และขนาดใหญ่ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 โดยผู้บริหารโรงเรียนขนาดใหญ่มีการคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลบุคลากรสูงกว่าผู้บริหารโรงเรียนขนาดกลาง

3. ปัญหาเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

3.1 ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ปัญหาคือ ผู้บริหารยึดถือตัวเองมากเกินไป ผู้บริหารไม่สนใจประโยชน์ส่วนรวม และผู้บริหารรุ่นใหม่ขาดความคิดสร้างสรรค์ สอดคล้องกับผลการวิจัยของ วีรศักดิ์ ประจง (2556, หน้า 67-70) ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มโรงเรียนมิตรภาพ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 1 พบว่าปัญหาด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ คือ ผู้บริหารโรงเรียนขาดวิสัยทัศน์ในการทำงาน และผู้บริหารเล็งเห็นประโยชน์ส่วนตนมากกว่าประโยชน์ส่วนรวม

3.2 ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ปัญหาคือ ผู้บริหารขาดการเป็นแบบอย่างที่ดีในการครองตน ครองคน ครองงาน ผู้บริหารไม่ส่งเสริม สนับสนุนให้ผู้ร่วมงาน ผู้บริหารขาดความมั่นใจในการทำงาน ผู้บริหารขาดการยกย่องชมเชยให้กำลังใจหรือให้รางวัลเมื่อมีผลงานที่เกิดกับสถานศึกษาและผู้บริหารไม่มีวาทศิลป์ จิตวิทยาในการนำศักยภาพของผู้ร่วมงานมาใช้ในการบริหารงาน สอดคล้องกับผลการวิจัยของ วีรศักดิ์ ประจง (2556 : 67-70) ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มโรงเรียนมิตรภาพ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 1 พบว่า ด้านการสร้างแรงบันดาลใจผู้บริหารสถานศึกษาให้ความเชื่อมั่นต่อผู้ร่วมงาน เพียงบางคน/ไม่กระจายงาน และขาดความเป็นธรรม

3.3 ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ปัญหาคือ ผู้บริหารไม่ส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานรักความก้าวหน้าและพัฒนาตนเอง ผู้บริหารไม่แจ้งให้ผู้ร่วมงานทราบถึงโอกาสหรือปัญหาที่เผชิญ

และผู้บริหารไม่เปิดโอกาสให้บุคลากรศึกษาดูงานและนำข้อมูลมาพัฒนาโรงเรียนของตนจำนวน สอดคล้องกับผลการวิจัยของ วีรศักดิ์ ประจง (2556 : 67-70) ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำการ เปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มโรงเรียนมิตรภาพ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษายะลา เขต 1 พบว่าด้านการกระตุ้นทางปัญญา ผู้บริหารสถานศึกษา ไม่มีการประชุม วางแผน ร่วมกันในการทำงาน ไม่เปิดโอกาสให้ครูแสดงความคิดเห็น และตัดสินใจแก้ปัญหาด้วย การใช้ อำนาจในการบริหาร

3.4 ด้านการคำนึงความเป็นปัจเจกบุคคล ปัญหาคือ ผู้บริหารไม่กล้าตัดสินใจในการ มอบหมายผู้อาวุโสกว่า ผู้บริหารมอบหมายงานไม่ตรงกับความรู้ ความสามารถผู้ปฏิบัติ ผู้บริหารไม่ วางตนเป็นกลาง และผู้บริหารไม่สามารถแก้ไขปัญหาคือข้อขัดแย้งให้เป็นธรรมกับทุกฝ่ายได้ สอดคล้องกับผลการวิจัยของ วีรศักดิ์ ประจง (2556 :67-70) ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำการ เปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มโรงเรียนมิตรภาพ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษายะลา เขต 1 พบว่า ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลผู้บริหารสถานศึกษาใช้ อำนาจเด็ดขาด ในการสั่งการ/บริหารงาน/ตัดสินใจ และมักจะเร่งรัดให้ครูทำงานให้สำเร็จตาม นโยบายในทุกเรื่อง

องค์ความรู้ที่ได้จากการศึกษา

จากผลการวิจัยที่ผู้วิจัยได้ทำการศึกษา องค์ความรู้ที่ได้จากการศึกษาเพื่อเป็นแนวทางใน การนำผลการวิจัยไปใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อการบริหารงานด้านงบประมาณ คือ ผู้บริหารควรจัด ได้รับการพัฒนาด้านวิสัยทัศน์เพื่อให้สามารถกำหนดวิสัยทัศน์ของสถานศึกษาได้อย่างเหมาะสม และสามารถสื่อสารไปยังใต้บังคับบัญชาให้เกิดความเข้าใจถึงทิศทางที่ผู้บริหารต้องการได้ตรงกัน ความมองอนาคตในแง่กระตือรือร้น มุ่งมั่นความเป็นหนึ่งเดียว โดยสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกันโดย ดำเนินการให้ครูได้สอนงาน ฝึกงาน และแนะนำงานให้แก่กันและกัน และผู้บริหารโรงเรียนประชุม ครูเพื่อวิเคราะห์สภาพปัจจุบันอุปสรรคและโอกาสในการพัฒนาโรงเรียน ควรกระตุ้นให้ ผู้ใต้บังคับบัญชาคิดสร้างสรรค์ในการทำงานโดยเปิดกว้างเพื่อรับการเปลี่ยนแปลง และเลิกยึดติดกับ การทำงานรูปแบบเก่าให้เวลากับทีมงานในการทดลองทำสิ่งใหม่ๆ และกล้าเสี่ยงที่จะล้มเหลว โดย นำเทคโนโลยีใหม่ๆ ทันสมัยมาใช้ในปฏิบัติงาน เช่น งานวิชาการ ควรนำโปรแกรมการจัดการ ฐานข้อมูล (RMS) มาใช้ในการจัดการเรียนการสอนของโรงเรียน เป็นต้น

เอกสารอ้างอิง

- จิรเดช สวัสดิ์ภักดิ์. (2562). การศึกษาบทบาทภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดอาชีวศึกษาในจังหวัดระยอง จันทบุรีและตราด. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- จิราพร สามัญ. (2558). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จังหวัดจันทบุรี. บัณฑิตวิทยาลัย :มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ณัฏฐาวัลย์ สารสุข. (2553). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลพบุรีเขต 3. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.
- นฤมล โยคานุกุล. (2556). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- นารินทร์ เดชสะท้อน. (2557). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏกาฬสินธุ์.
- พนัชกร พงาม (2558). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา : กรณีศึกษาโรงเรียนบ้านหม้อ “พัฒนานุกุล” บัณฑิตวิทยาลัย :มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- รัตติกรณ์ จงวิศาล (2556). ภาวะผู้นำ :ทฤษฎี การวิจัยและแนวทางสู่การพัฒนา. กรุงเทพฯ.
- รุ่งนภา จันทร์ลี. (2562). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2. บัณฑิตวิทยาลัย :มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- สมუნทา ทายุกโก (2557). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดปัตตานี. บัณฑิตวิทยาลัย :มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.
- อารี กังสานุกุล .(2553). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลพบุรี เขต 2. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยบูรพา.
- Bass, B. M., & Avolio, B. J. (1994). *Transformational Leadership Development*. Pola Alto, California: Consulting Psychologists