

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อส่งเสริมการพัฒนาที่ยั่งยืนในกลุ่มเครือข่ายเมือง 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ประถมศึกษาลำปาง เขต 1

TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP OF SCHOOL ADMINISTRATORS
TO PROMOTE SUSTAINABLE DEVELOPMENT IN CITY NETWORK
GROUP 3 UNDER LAMPANG PRIMARY EDUCATIONAL
SERVICE AREA OFFICE 1



¹จันทนา สมศรี ²สารโรจน์ แก้วอรุณ ³สุดา เนตรสว่าง และ ⁴ธรรมรส โชติกฤษ

¹Jintana Somsri, ²Sarod Kaewarun, ³Suda Netsawang

and ⁴Thammaros Chotigunjara

¹มหาวิทยาลัยนอร์ท-เชียงใหม่, ประเทศไทย

¹North-Chiang Mai University, Thailand

¹jintana105@hotmail.com, ²sarod@northcm.ac.th, ³suda@northcm.ac.th,

⁴thammaros@northcm.ac.th

Received : January 30, 2024; Revised : March 28, 2024; Accepted : April 30, 2024

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อส่งเสริมการพัฒนาที่ยั่งยืนในโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายเมือง 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1 และเพื่อศึกษาแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อส่งเสริมการพัฒนาที่ยั่งยืน ในโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายเมือง 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูผู้สอนในโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายเมือง 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1 จำนวน 80 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป สถิติที่ใช้ คือ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์เนื้อหา ผลการศึกษาพบว่า 1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อส่งเสริมการพัฒนาที่ยั่งยืนใน

¹ นักศึกษา, หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยนอร์ท-เชียงใหม่

² อาจารย์ ดร., หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยนอร์ท-เชียงใหม่

³ อาจารย์ ดร., หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยนอร์ท-เชียงใหม่

⁴ รองศาสตราจารย์, หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยนอร์ท-เชียงใหม่

โรงเรียนกลุ่มเครือข่ายเมือง 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากมากไปน้อย ได้แก่ การกระตุ้นทางปัญญา รองลงมาคือ การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล และการสร้างแรงบันดาลใจ 2. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อส่งเสริมการพัฒนาที่ยั่งยืนในโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายเมือง 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1 มีแนวทางดังนี้ ผู้บริหารปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี มีความรู้ความสามารถเชี่ยวชาญในงาน ผู้บริหารมีส่วนร่วมเป็นผู้นำในการปฏิบัติงาน และกระตุ้นให้บุคลากรทุกคนในองค์กรมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน ผู้บริหารสร้างกระบวนการทำงานที่มีการคิดแก้ไขปัญหาอย่างเป็นระบบ บุคลากรหาแนวทางในการแก้ไขปัญหาาร่วมกัน บุคลากรศึกษาหลักการ ระเบียบข้อปฏิบัติในการทำงาน เพื่อป้องกันการผิดพลาดในอนาคตต่อไป ดูแลเอาใจใส่บุคลากรอย่างทั่วถึงและสม่ำเสมอ ผู้บริหารเป็นแบบอย่างของบุคคลที่มีความกระตือรือร้น สร้างแรงจูงใจให้กับบุคลากรอย่างทั่วถึง สม่ำเสมอและเป็นธรรม

คำสำคัญ : ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเพื่อส่งเสริมการพัฒนาที่ยั่งยืน, กลุ่มเครือข่ายเมือง 3

Abstract

The purpose of this research was to study the transformational leadership of school administrators to promote sustainable development in the City Network Group 3 under Lampang Primary Educational Service Area Office 1 and to study the transformational leadership development approach of school administrators to promote sustainable development in the City Network Group 3 under Lampang Primary Educational Service Area Office 1. The sample groups included 80 teachers in the City Network Group 3 under Lampang Primary Educational Service Area Office 1. The tools used were questionnaires and interviews. Data analysis using ready-made programs, the statistics used were mean, standard deviation and content analysis. The results showed that. 1. Transformational leadership of school administrators to promote sustainable development of schools in the City Network Group 3 under Lampang Primary Educational Service Area Office 1, in overall, was at a high level, in descending order, including intellectual stimulation, followed by ideological influence, individuality considerations, and inspiration. 2. The development of transformational leadership of school administrators to promote sustainable development of schools in the City Network Group 3 under Lampang Primary Educational Service Area Office 1 has the following guidelines: administrators should act as role models, have knowledge and expertise in their work, involve in leading the work and encourage all personnel in the organization to participate in the work, create a work process with systematic problem-solving thinking. Personnel should find ways to solve problems together, study the principles, rules, and practices in order to prevent mistakes in the next opportunity.

Administrators should care for personnel thoroughly and consistently, be role models of enthusiastic, motivate personnel thoroughly, consistently, and fairly.

Keywords : transformational leadership to promote sustainable development, City Network Group 3

บทนำ

กระแสการเปลี่ยนแปลงของโลกเป็นผลสืบเนื่องมาจากความเจริญก้าวหน้าทางด้านเทคโนโลยีในยุคปัจจุบันมีผลต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกทั้งด้านธรรมชาติและวิถีการดำรงชีวิตของมนุษย์ ระบบข้อมูลข่าวสารที่แพร่กระจายไปอย่างรวดเร็วทั่วทุกส่วนของโลก มีอิทธิพลสำคัญต่อการพัฒนาประเทศ ทั้งด้านเศรษฐกิจสังคมวัฒนธรรมและการเมืองการปกครอง สถานศึกษาจึงเป็นองค์กรหนึ่งที่ต้องปรับเปลี่ยนกระบวนการทำงานให้สอดคล้องกับสภาวะการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว อีกทั้งยังถูกคาดหวังให้ดำเนินการอย่างสัมฤทธิ์ผลในขอบข่ายใหม่ที่กว้างมากขึ้น ทั้งด้านโครงสร้างสังคม นโยบาย วัฒนธรรม และบทบาททางการศึกษา วิสัยทัศน์ของแผนการศึกษาแห่งชาติ (พ.ศ.2560-2574) จึงให้ความสำคัญกับการสร้างระบบการศึกษาที่มีคุณภาพ และมีประสิทธิภาพ เพื่อเป็นกลไกหลักการพัฒนาศักยภาพ และขีดความสามารถของทุนมนุษย์ และรองรับการศึกษาเรียนรู้และความท้าทายที่เป็นพลวัตของโลกศตวรรษที่ 21

สถานศึกษาในฐานะที่เป็นหน่วยงานทางการศึกษา เป็นองค์กรที่มีความสำคัญสูงสุดและถือเป็นหน่วยที่ก่อให้เกิดผลทางการศึกษาที่มีคุณภาพทั้งในด้านปัจจัยนำเข้า (Input) กระบวนการ (Process) และด้านผลผลิต (Output) สถานศึกษาต้องมีการปรับเปลี่ยนระบบให้เป็นไปตามกระแสของการเปลี่ยนแปลง จึงจะทำให้เกิดประสิทธิผลสูงสุด การศึกษาเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืนเป็นองค์ประกอบสำคัญในการบรรลุเป้าหมายการจัดการศึกษาที่มีคุณภาพ เป็นกุญแจหลักสู่การบรรลุเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน และปัจจัยสำคัญที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา คือ ผู้บริหารสถานศึกษา

ผู้บริหารสถานศึกษาในฐานะเป็นผู้นำในสถานศึกษาจึงเป็นบุคคลที่มีบทบาทสำคัญ และมีส่วนรับผิดชอบต่อการจัดการศึกษาให้บรรลุเป้าหมายตามวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ ดังที่เจริญ สุระประเสริฐ (2559) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเป็นปัจจัยที่สำคัญของการทำงานร่วมกันของสมาชิกในองค์กร องค์กรทุกองค์กรจะสามารถดำเนินงานได้อย่างประสบความสำเร็จมากน้อยเพียงใดขึ้นอยู่กับภาวะผู้นำ โดยภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพก็จะก่อให้เกิดการดำเนินงานบรรลุเป้าหมายมีความก้าวหน้า เกิดความสามัคคีในการทำงานร่วมกัน ทักษะของความเป็นผู้นำเป็นสิ่งที่ผู้บริหารทุกระดับในองค์กรควรต้องศึกษาและทำความเข้าใจ ทั้งนี้เพื่อมุ่งใจและชักนำให้ผู้อื่นทำงานร่วมกัน

กลุ่มเครือข่ายเมือง 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1 มีโรงเรียนในกลุ่ม จำนวน 8 โรงเรียน ได้แก่ โรงเรียนบ้านโทกหัวช้าง โรงเรียนชุมชนบ้านพอนวิทยา โรงเรียนพิชัยวิทยา โรงเรียนวัดหลวงวิทยา โรงเรียนวัดพระเจ้านั่งแท่น โรงเรียนบ้านป่าตันกุ่มเมือง

โรงเรียนบ้านศรีหมวดแก้ว และโรงเรียนบ้านกาดเมฆ ที่ตั้งของโรงเรียนดังกล่าวอยู่บริเวณอำเภอเมืองลำปาง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1 ได้รายงานผลข้อมูลผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติขั้นพื้นฐาน (O-NET) (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1, 2565) พบว่า ผลคะแนนผลการสอบในปีการศึกษา 2565 คะแนนเฉลี่ยรวมลดลงกว่าปีการศึกษา 2564 และรายวิชาที่ต่ำกว่าปีการศึกษา 2564 ได้แก่ วิชา คณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์ และภาษาอังกฤษ มีปัญหาสืบเนื่องมาจากปัญหาด้านการบริหารทรัพยากรในองค์กร ครูสอนไม่ตรงวิชาเอก ปัญหาโรงเรียนขนาดเล็กที่ครูไม่ครบชั้น ขาดงบประมาณ รวมถึงครอบครัวนักเรียนที่ไม่มีความพร้อมด้านเศรษฐกิจ ทำให้ประสิทธิภาพการทำงานไม่เป็นไปตามเป้าหมายที่มุ่งหวังของหน่วยงาน ส่งผลให้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนยังไม่บรรลุเป้าหมาย

จากการสัมภาษณ์ครูที่ทำงานในโรงเรียน ทั้ง 5 โรงเรียนในกลุ่มเครือข่ายเมือง 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1 พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนส่วนใหญ่มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงยังไม่ชัดเจน การบริหารงานขาดความเป็นระบบ ขาดการส่งเสริม สนับสนุน และกระตุ้นให้ครูในโรงเรียนมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์และเป้าหมายการปฏิบัติงานในโรงเรียนที่มีความเป็นมาตรฐานของโรงเรียนตามที่หน่วยงานต้นสังกัดกำหนดไว้ ในขณะที่ครูขาดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ความกระตือรือร้นในการแสวงหาองค์ความรู้ใหม่ๆ เป็นเพราะโรงเรียนขาดการสนับสนุน ส่งเสริมให้ครูได้มีโอกาสเรียนรู้ด้วยตนเอง ให้การสนับสนุนในการสร้างบรรยากาศที่ดีของการทำงาน การเรียนรู้ในรูปแบบที่มงานและไม่มีเวทีใช้ในการแสดงวิธีการคิด ความเข้าใจของครูเกี่ยวกับการแลกเปลี่ยนมุมมองการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน เพื่อให้เกิดความรู้ที่จะนำไปใช้ในการจัดการเรียนรู้ในโรงเรียนได้อย่างยั่งยืน

ด้วยเหตุที่กล่าวมาข้างต้นจึงมีความสนใจที่จะศึกษาระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อส่งเสริมการพัฒนาที่ยั่งยืนในกลุ่มเครือข่ายเมือง 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1 โดยคาดว่า ผลการศึกษาจะเป็นประโยชน์ต่อการบริหารสถานศึกษา เพื่อที่จะใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา รวมถึงสะท้อนในการบริหารสถานศึกษาและบุคลิกภาพของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำไปพิจารณาเพื่อปรับเปลี่ยนพฤติกรรมกรรมการบริหารให้การบริหารสถานศึกษามีประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น ตลอดจนนำมาประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อการบริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1 ให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อส่งเสริมการพัฒนาที่ยั่งยืนในโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายเมือง 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1
2. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อส่งเสริมการพัฒนาที่ยั่งยืนในโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายเมือง 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ ครูผู้สอนในโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายเมือง 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1 จำนวน 8 โรงเรียน ประจำปีการศึกษา 2566 รวมทั้งสิ้น 98 คน

ครูผู้สอนในโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายเมือง 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1 จำนวน 8 โรงเรียน ประจำปีการศึกษา 2566 รวมทั้งสิ้น 98 คน โดยการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างตามตารางของ Krejcie and Morgan (1970) จากนั้นทำการสุ่มอย่างง่าย (Proportional Simple Random Sampling) ตามสัดส่วนจำนวนครูผู้สอนของแต่ละโรงเรียน จำนวน 80 คน

ผู้ให้ข้อมูลในแบบสัมภาษณ์ เลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) จากผู้บริหารโรงเรียน โรงเรียนกลุ่มเครือข่ายเมือง 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1 ทั้งหมด 5 โรงเรียน รวมทั้งสิ้น 5 คน โดยผู้เชี่ยวชาญมีคุณสมบัติ คือ 1) เป็นผู้ที่ได้รับวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ 2) เป็นผู้ที่มีประสบการณ์ในการบริหารโรงเรียนตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไป

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

2.1 แบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 2 ตอน ประกอบด้วย

ตอนที่ 1 เป็นข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อส่งเสริมการพัฒนาที่ยั่งยืนในโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายเมือง 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1

2.2 แบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง โดยนำประเด็นที่ได้จากการวิเคราะห์ข้อมูล

ที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดของแต่ละด้านมากำหนดเป็นประเด็นคำถามสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

3. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเชิงปริมาณ สถิติที่ผู้วิจัยใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ การหาความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

การวิจัยเชิงคุณภาพ คือ การวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content Analysis) และสังเคราะห์ข้อมูลเป็นความเรียง

ผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อส่งเสริมการพัฒนาที่ยั่งยืน ในโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายเมือง 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1

ตารางที่ 1 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อส่งเสริมการพัฒนาที่ยั่งยืนในโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายเมือง 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปางเขต 1

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อส่งเสริมการพัฒนาที่ยั่งยืน		ระดับปฏิบัติ		
		\bar{X}	S.D.	แปลผล
1	ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์	4.34	0.83	มาก
2	ด้านการกระตุ้นทางปัญญา	4.37	0.81	มาก
3	ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	4.33	0.78	มาก
4	ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ	4.07	0.82	มาก
โดยรวม		4.28	0.81	มาก

จากตาราง 1 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อส่งเสริมการพัฒนาที่ยั่งยืนในโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายเมือง 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล และด้านที่มีค่าเฉลี่ยอันดับสุดท้าย คือ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า

ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ มีการปฏิบัติโดยรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารมีความซื่อสัตย์สุจริต โปร่งใส และไม่แสวงหาประโยชน์โดยมิชอบ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยอันดับสุดท้ายคือ ผู้บริหารทำให้ผู้ร่วมงานเกิดความรู้สึกเต็มใจ และภาคภูมิใจเมื่อได้ร่วมงานด้วย

ด้านการกระตุ้นทางปัญญา มีการปฏิบัติโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูผู้สอนพัฒนาวิชาชีพโดยการเข้ารับการฝึกอบรมสัมมนา ศึกษาดูงานอย่างต่อเนื่อง และข้อที่มีค่าเฉลี่ยอันดับสุดท้าย คือ ผู้บริหารหาข้อสรุปในการแก้ไขปัญหา เพื่อให้การแก้ไขปัญหาค้างคือนั้นดีกว่าเดิม

ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล มีการปฏิบัติโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารเปิดโอกาสให้เข้าพบเพื่อปรึกษาหารือ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยอันดับสุดท้าย คือ ผู้บริหารให้ความสำคัญกับปัญหาของผู้ร่วมงาน และหาทางช่วยเหลือแก้ไขปัญหาย่างเหมาะสม

ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ มีการปฏิบัติโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวมและประโยชน์สูงสุดต่อผู้เรียน และข้อที่มีค่าเฉลี่ยอันดับสุดท้าย คือ ผู้บริหารแสดงการยอมรับและชื่นชมเมื่องานมีความก้าวหน้า หรือสำเร็จไปแล้วส่วนหนึ่ง

2. ผลการสังเคราะห์ข้อมูลแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อส่งเสริมการพัฒนาที่ยั่งยืนในโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายเมือง 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปางเขต 1 ได้ผลดังนี้

ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ในประเด็นผู้บริหารทำให้ผู้ร่วมงานเกิดความรู้สึกเต็มใจและภาคภูมิใจเมื่อได้ร่วมงานด้วย มีแนวทางการพัฒนา คือ ผู้บริหารปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี มีความรู้ความสามารถเชี่ยวชาญในงาน ผู้บริหารมีส่วนร่วมเป็นผู้นำในการปฏิบัติงาน และกระตุ้นให้บุคลากรทุกคนในองค์กรมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน

ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ในประเด็นผู้บริหารหาข้อสรุปในการแก้ไขปัญหา เพื่อให้การแก้ไขปัญหาครั้งต่อไปนั้นดีกว่าเดิม มีแนวทางการพัฒนา คือ ผู้บริหารสร้างกระบวนการทำงานที่มีการคิดแก้ไขปัญหาอย่างเป็นระบบ บุคลากรหาแนวทางในการแก้ไขปัญหาพร้อมกัน บุคลากรศึกษาหลักการระเบียบข้อปฏิบัติในการทำงาน เพื่อป้องกันการผิดพลาดในอนาคตต่อไป

ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ในประเด็นผู้บริหารให้ความสำคัญกับปัญหาของผู้ร่วมงาน และหาทางช่วยเหลือแก้ไขปัญหาอย่างเหมาะสมมีแนวทางการพัฒนา คือ ผู้บริหารดูแลเอาใจใส่บุคลากรอย่างทั่วถึงและสม่ำเสมอ สร้างวัฒนธรรมองค์กรแบบครอบครัว ทำให้เกิดการมีส่วนร่วมในการดูแลช่วยเหลือบุคลากรในองค์กร

ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ในประเด็นผู้บริหารแสดงการยอมรับและชื่นชมเมื่องานมีความก้าวหน้า หรือสำเร็จไปแล้วส่วนหนึ่ง มีแนวทางการพัฒนา คือ ผู้บริหารเป็นแบบอย่างของบุคคลที่มีความกระตือรือร้น สร้างแรงจูงใจให้กับบุคลากรอย่างทั่วถึงสม่ำเสมอและเป็นธรรม

อภิปรายผล

1. การศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อส่งเสริมการพัฒนาที่ยั่งยืนในโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายเมือง 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ได้แก่ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ตามลำดับ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยอันดับสุดท้าย คือ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ

2. การศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อส่งเสริมการพัฒนาที่ยั่งยืน ในโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายเมือง 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1 ได้ดังนี้

ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ในประเด็นผู้บริหารทำให้ผู้ร่วมงานเกิดความรู้สึกเต็มใจและภาคภูมิใจเมื่อได้ร่วมงานด้วย มีแนวทางการพัฒนา คือ ผู้บริหารปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี มีความรู้ความสามารถเชี่ยวชาญในงาน ผู้บริหารมีส่วนร่วมเป็นผู้นำในการปฏิบัติงาน และกระตุ้นให้บุคลากรทุกคนในองค์กรมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของสุนันทา แก้วสว่าง และวิรัชพัชร วงศ์วัฒน์เกษม (2563) ได้ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1 ผลการวิจัย

พบว่า ผู้บริหารควรมีความรู้ความสามารถสร้างความมั่นใจให้กับผู้ร่วมงาน ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี เป็นที่เคารพนับถือของผู้ร่วมงาน และสอดคล้องกับงานวิจัยของธัญญา มาศ (2565) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารโรงเรียนควรยึดถือปฏิบัติตามระเบียบ กฎหมาย ข้อบังคับต่างๆ ควรกระตุ้นบุคลากรให้ตระหนักในหน้าที่ ปฏิบัติหน้าที่โดยคำนึงถึงผลประโยชน์ของส่วนรวมเป็นหลัก และร่วมลงมือทำไปพร้อมกับบุคลากร

ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ในประเด็นผู้บริหารหาข้อสรุปในการแก้ไขปัญหา เพื่อให้การแก้ไขปัญหาครั้งต่อไปนั้นดีกว่าเดิม มีแนวทางการพัฒนา คือ ผู้บริหารสร้างกระบวนการทำงานที่มีการคิดแก้ไขปัญหาอย่างเป็นระบบ บุคลากรหาแนวทางในการแก้ไขปัญหาพร้อมกัน บุคลากรศึกษาหลักการ ระเบียบข้อปฏิบัติในการทำงาน เพื่อป้องกันการผิดพลาดในโอกาสต่อไป สอดคล้องกับงานวิจัยของเกศสุดา วรรณสินธ์ (2562) ได้ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารต้องมีการกระตุ้นให้บุคลากรวิเคราะห์งาน สังเคราะห์งานอย่างเป็นระบบ ทำงานอย่างเป็นระบบจะส่งผลให้ทราบปัญหาที่แท้จริงขององค์กร และวางแผนแก้ปัญหาต่างๆ ได้อย่างตรงจุด และสอดคล้องกับงานวิจัยของวิไลลักษณ์ สีดา (2562) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารมีการระดมความคิดเห็นในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น

ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ในประเด็นผู้บริหารให้ความสำคัญกับปัญหาของผู้ร่วมงาน และหาทางช่วยเหลือแก้ไขปัญหาอย่างเหมาะสมมีแนวทางการพัฒนา คือ ผู้บริหารดูแลเอาใจใส่บุคลากรอย่างทั่วถึงและสม่ำเสมอ สร้างวัฒนธรรมองค์กรแบบครอบครัว ทำให้เกิดการมีส่วนร่วมในการดูแลช่วยเหลือบุคลากรในองค์กร สอดคล้องกับงานวิจัยของพนัสกร พองาม (2558) ได้ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา : กรณีศึกษาโรงเรียนบ้านหม้อ “พัฒนา นุกูล” ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารมีการดูแลเอาใจใส่บุคลากรอย่างทั่วถึง ดูแลมอบหมายงานให้บุคลากรได้รับผิดชอบให้ตรงตามความสามารถ ส่งเสริมให้บุคลากรได้มีการพัฒนาตนเองอยู่อย่างสม่ำเสมอ และหาแนวทางให้บุคลากรได้พัฒนาตนเองตามศักยภาพ และสอดคล้องกับงานวิจัยของสุนันทา แก้วสว่าง และวิรัชพัชร วงศ์วัฒน์เกษม (2563) ได้ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารปฏิบัติต่อผู้ร่วมงานทุกคนด้วยความยุติธรรม และผู้บริหารควรรับฟังเรื่องราวและความคิดเห็นของผู้ร่วมงานด้วยความตั้งใจ

ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ในประเด็นผู้บริหารแสดงการยอมรับและชื่นชมเมื่องานมีความก้าวหน้า หรือสำเร็จไปแล้วส่วนหนึ่ง มีแนวทางการพัฒนา คือ ผู้บริหารเป็นแบบอย่างของบุคคลที่มีความกระตือรือร้น สร้างแรงจูงใจให้กับบุคลากรอย่างทั่วถึงสม่ำเสมอและเป็นธรรมชาติ สอดคล้องกับงานวิจัยของล้านนา มาปลุก (2562) ได้ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สหวิทยาเขตสุทัศน์ไทย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36 ผลการวิจัย

พบว่า ผู้บริหารควรให้ค่ายก้องชมเชยและให้คุณค่ากับผลงานความสำเร็จของครูโดยเสริมพลังอำนาจแก่ครูอย่างสม่ำเสมอ และเมื่อครูทำผิดผู้บริหารควรกล่าวตักเตือนเป็นการส่วนตัว และสอดคล้องกับงานวิจัยของเกลาร์จิกา ถวัลย์เสรี (2557) ได้ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดเทศบาลเมืองโพธาราม จังหวัดราชบุรี ผลการวิจัยพบว่า ผู้นำควรสื่อสารให้พูดตามเกิดความคาดหวังสร้างแรงจูงใจจนทำให้เกิดความทุ่มเทจนกลายมาเป็นการอยู่ในอำนาจและเป็นส่วนหนึ่งของวิสัยทัศน์ร่วมกันในสถานศึกษา

องค์ความรู้ที่ได้จากการศึกษา

จากการวิจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อส่งเสริมการพัฒนาที่ยั่งยืนในโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายเมือง 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1 ทั้ง 4 ด้าน ประกอบด้วย ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล และด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านที่ควรได้รับการพัฒนาที่สุดคือ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ซึ่งเป็นพฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียนที่คอยให้กำลังใจบุคลากรเมื่อต้องเผชิญกับปัญหาอุปสรรคในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ ดังนั้น หน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรนำผลการวิจัยในครั้งนี้ไปใช้เป็นแนวทางการเพื่อเป็นแนวทางให้ผู้บริหารสถานศึกษาประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อการบริหารสถานศึกษา เพื่อให้บรรลุเป้าหมายการจัดการศึกษาที่มีคุณภาพและมีความยั่งยืนต่อไป

เอกสารอ้างอิง

- กมลพร ศรีประไพ. (2560). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้
โรงเรียนสิงห์สมุทร อำเภอสัตหีบ จังหวัดชลบุรี. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยบูรพา.
- เกศสุตา วรรณสินธ์. (2562). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏ
มหาสารคาม.
- เกลาร์จิกา ถวัลย์เสรี. (2557). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัด
เทศบาลเมือง โพธาราม จังหวัดราชบุรี. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- เจริญ สุระประเสริฐ. (2559). ภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดพิจิตร.
บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.
- ชำนาญ คำปัญญาสินไธย. (2559). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียน
ในฝัน : พหุกรณีศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ธัญญา มาศแดงสีดา. (2565). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาส
ทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1. บัณฑิต
วิทยาลัย : มหาวิทยาลัยเกริก.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2556). การวิจัยเบื้องต้น (พิมพ์ครั้งที่9). กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น.

- พนัชกร พงาม. (2558). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา : กรณีศึกษาโรงเรียนบ้านหมอ “พัฒนานุกูล”*. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- วสันต์ แก้วกำ. (2561). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรหมานิคม จังหวัดสกลนคร*. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ล้านนา มาปลุก. (2562). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสหวิทยาเขตสุตถินไทย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36*. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยพะเยา.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1. (2565). *แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565*. ลำปาง : สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1
- สิตอาไพ เต็มสุลวัน. (2561). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผลองค์กรแผนกโยธาธิการและขนส่ง แขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว*. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- สิทธิชัย อุสาพรหม. (2562). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการทำงานของกลุ่มสาระการเรียนรู้ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23*. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- สุนันทา แก้วสว่าง และวิรัชพัชร วงศ์วัฒน์เกษม.(2564) *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1, การประชุมวิชาการวิทยาลัยนครราชสีมา, 85*.
- อภิสิทธิ์ ทนคำดี. (2560). *ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23*. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- Bass, B. M., & Avolio, B. I. (1994). *Improving organization effectiveness through transformational leadership*. C.A.: Sage.
- Bass, B.M, & Bruce, J.A. (1994). *Improving organizational effectiveness through transformational leadership*. New York: The free press.
- Oke, Adegoke., Munshi, Natasha. & Walumbwa, Fred O. (2009). “*The Influence of Leadership on Innovation Processes and Activities*”. *Organizational Dynamics*, 38(1), pp. 64-72