

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียน
เอกชนสอนศาสนาอิสลามระดับมัธยมศึกษา อำเภอเหนือคลอง จังหวัดกระบี่
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน

TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP IN THE 21ST CENTURY OF
SCHOOL ADMINISTRATORS OF PRIVATE ISLAMIC SECONDARY
SCHOOLS IN NUA KHLONG DISTRICT, KRABI, UNDER
THE OFFICE OF THE PRIVATE EDUCATION COMMISSION



¹สันติมา ทองคำ, ²ทัศนี บุษมาภิ, ³สังวาร์ วังแจ่ม และ ⁴สุรศักดิ์ สุทธสิริ

¹Santima Thongkham, ²Tasnee Boonmaphi, ³Sangwan Wangcham
and ⁴Surasak Suttasiri

¹มหาวิทยาลัยนอร์ท-เชียงใหม่ , ประเทศไทย

¹North-Chiang Mai University , Thailand

¹ naemah.3229@gmail.com, ²tasnee99@gmail.com, ³sungw_edq@yahoo.co.th,
⁴surasak@northcm.ac.th

Received : January 25, 2024; **Revised** : March 21, 2024; **Accepted** : April 30, 2024

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามระดับมัธยมศึกษา อำเภอเหนือคลอง จังหวัดกระบี่ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน และแนวทางพัฒนา กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารและครูผู้สอน ในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามระดับมัธยมศึกษา อำเภอเหนือคลอง จังหวัดกระบี่ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ปีการศึกษา 2566 รวมผู้บริหารและครูผู้สอนทั้งสิ้น จำนวน 118 คน และผู้ทรงคุณวุฒิในการสัมภาษณ์ เลือกแบบเจาะจง จำนวน 5 คน เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาได้แก่ แบบสอบถาม รวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถามและการสัมภาษณ์ วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ

¹ นักศึกษา, หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยนอร์ท-เชียงใหม่

² อาจารย์ ดร., หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยนอร์ท-เชียงใหม่

³ อาจารย์ ดร., หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยนอร์ท-เชียงใหม่

⁴ อาจารย์ ดร., หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยนอร์ท-เชียงใหม่

ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก คือด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา และด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลตามลำดับ พบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา คือ 1) ผู้บริหารควรมีแนวทางในการกำหนดเป้าหมายในการทำงานที่ชัดเจนและเป็นรูปธรรม และควรมีการกำหนดวิสัยทัศน์ในการส่งเสริมให้มีการใช้เทคโนโลยีและดิจิทัล 2) ผู้บริหารควรสร้างแรงจูงใจด้วยการให้รางวัลกับครูและบุคลากร 3) ผู้บริหารควรใช้เทคโนโลยีในการส่งเสริมการเรียนการสอน 4) ผู้บริหารควรพัฒนาและส่งเสริมครูให้แต่ละคนมีความคิดสร้างสรรค์ คิดค้นงานใหม่ๆ มีการจัดส่งครูและบุคลากรทางการศึกษาเข้ารับการอบรมอย่างต่อเนื่องการศึกษาเอกชน

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่21, ผู้บริหารสถานศึกษา, โรงเรียนเอกชน ศาสนาอิสลาม

Abstract

This research aimed to study the transformational leadership in the 21st century of school administrators of private Islamic secondary schools in Nua Khlong District, Krabi Province, under the Office of the Private Education Commission and suggest the development guidelines. The sample group included 118 administrators and teachers in the private Islamic secondary schools in Nua Khlong District, Krabi Province, under the Office of the Private Education Commission for the academic year 2023, and 5 qualified selective people in an interview. The study tool was questionnaires. Data were collected with questionnaires and interviews and were analyzed using statistics on frequency, percentage, average, and standard deviation. The results showed that the overall level of the transformational leadership of school administrators was at a high level. The aspects were as follows; the ideologically influential, inspirational creation, cognitively stimulating, and individualistic awareness, respectively. All aspects were at a high level. Guidelines for the development of the transformational leadership of school administrators were: 1) The administrators should have clear and concrete guidelines for setting work goals, and should have a vision for encouraging the use of technology and digitalization. 2) The administrators should motivate by rewarding teachers and personnel. 3) The administrators should use technology to promote teaching. 4) The administrators should develop and encourage teachers to be creative, inventive, and continuously support teachers and educational personnel to train.

Keywords: 21st century transformational leadership, school administrators, Islamic private schools

บทนำ

การศึกษาเป็นเครื่องมือสำคัญในการสร้างคน สร้างสังคม และสร้างชาติ เป็นกลไกหลักในการพัฒนากำลังคนให้มีคุณภาพ สามารถดำรงชีวิตอยู่ร่วมกับบุคคลอื่นในสังคมได้อย่างเป็นสุขในกระแสการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของโลกศตวรรษที่ 21 การศึกษามีบทบาทสำคัญในการสร้างความได้เปรียบของประเทศเพื่อการแข่งขันและยืนหยัดในเวทีโลก ทั่วโลกจึงให้ความสำคัญและทุ่มเทกับการพัฒนาการศึกษาเพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของตนให้สามารถก้าวทันการเปลี่ยนแปลงของระบบเศรษฐกิจสังคมของประเทศ ภูมิภาคและของโลก (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560) ดังนั้นการพัฒนาคุณภาพการศึกษา เพื่อให้การปฏิรูปการศึกษาของชาติเปลี่ยนแปลงไปสู่ทิศทางที่ดีขึ้นจึงขึ้นอยู่กับ “ภาวะผู้นำ” ของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นสำคัญ เนื่องจากผู้บริหารเป็นบุคคลที่มีอิทธิพลต่อการจัดการศึกษาของสถานศึกษา ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2562 ได้ให้ความหมายของ “ผู้บริหารสถานศึกษา” หมายถึง บุคลากรวิชาชีพที่รับผิดชอบการบริหารการศึกษาแต่ละแห่งของทั้งภาครัฐและเอกชน ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้องบริหารจัดการศึกษาให้เกิดประโยชน์ต่อนักเรียนมากที่สุด

จากการศึกษาสภาพภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามระดับมัธยมศึกษา อำเภอนือเอคลอง จังหวัดกระบี่ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ซึ่งมีองค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย 4 ด้าน คือ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา และด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล จากการสัมภาษณ์ผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนทองคำวิทยานุสรณ์ (มานิตย์ ทองคำ : 3 สิงหาคม 2566) พบว่า ผู้บริหารยังขาดด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล คือ พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงให้เห็นถึงการดูแลเอาใจใส่บุคลากรเป็นรายบุคคล การรับฟังความคิดเห็นและคำนึงความแตกต่างระหว่างบุคคล การมอบหมายงานอย่างเหมาะสมตามความรู้ความสามารถและทักษะของแต่ละบุคคล ขาดการชื่นชมในผลงานและความสามารถ ทำให้ครูและบุคลากรรู้สึกไม่มีความค่าและมีความสำคัญน้อย ได้สัมภาษณ์ผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนอุทยานศึกษากระบี่ (ปรีชา พายายม : 6 สิงหาคม 2566) พบว่าควรเปิดโอกาสให้บุคลากรได้แสดงความคิดเห็น ได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และได้ใช้ความสามารถพิเศษอย่างเต็มที่เรียนรู้สิ่งใหม่ๆ ที่ท้าทายความสามารถในการปฏิบัติงานค่อนข้างน้อย และจากการสัมภาษณ์ผู้บริหารโรงเรียนดวงแก้วอิสลามานุสรณ์ (คอสิลี ผิวดิ : 7 สิงหาคม 2566) พบว่าการนิเทศติดตามงาน แนะนำและช่วยเหลืออันเป็นประโยชน์ต่อความเจริญก้าวหน้าของครูและบุคลากร ส่งเสริมพัฒนาตนเองและบุคลากรให้เกิดการเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ ให้ความสนใจก้าวหน้าในวิชาชีพค่อนข้างน้อย

จากความสำคัญและปัญหาข้างต้นจะเห็นได้ว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษามีส่วนสำคัญที่ทำให้ผู้บริหารสถานศึกษาเกิดการเปลี่ยนแปลงและเกิดการพัฒนาการศึกษา อย่างยั่งยืนในด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ดังนั้นผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะ

ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามระดับมัธยมศึกษา อำเภอนือคลอง จังหวัดกระบี่ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน เพื่อที่จะใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาให้สามารถพัฒนาการบริหารงานจนเกิดการเปลี่ยนแปลงในยุคปฏิรูปการศึกษาและปฏิรูปการเรียนรู้ เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงทางด้านสังคม เศรษฐกิจ การเมืองการปกครอง เทคโนโลยีสารสนเทศ และปัจจัยอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อการพัฒนาการศึกษาของประเทศให้มีประสิทธิภาพและมุ่งสู่มาตรฐานสากลต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามระดับมัธยมศึกษา อำเภอนือคลอง จังหวัดกระบี่ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน
2. เพื่อศึกษาแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามระดับมัธยมศึกษา อำเภอนือคลอง จังหวัดกระบี่ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มประชากรที่ใช้ในงานวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม ระดับมัธยมศึกษา อำเภอนือคลอง จังหวัดกระบี่ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ปีการศึกษา 2566 จำแนกเป็นผู้บริหาร จำนวน 5 คน ครูผู้สอน จำนวน 165 คน รวมทั้งสิ้น 170 คน

กลุ่มตัวอย่างสำหรับการวิจัย คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามระดับมัธยมศึกษา อำเภอนือคลอง จังหวัดกระบี่ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ประจำปีการศึกษา 2566 จำนวน 118 คน โดยการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างตามตารางของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970) จากนั้นนำไปสุ่มอย่างง่ายตามสัดส่วน (Proportional Simple Random Sampling)

ผู้ให้ข้อมูลในการสัมภาษณ์ เลือกแบบเจาะจง จำนวน 5 คน ได้แก่ รองศึกษาธิการจังหวัด จำนวน 1 คน ศึกษาานิเทศก์จำนวน 1 คน ผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนเอกชนที่ได้รับรางวัลผู้บริหารดีเด่นจำนวน 2 คน ครูโรงเรียนเอกชนที่รับรางวัลครูดีเด่น จำนวน 1 คน

2. ขอบเขตด้านเนื้อหา

การวิจัยนี้โดยใช้กรอบแนวคิดที่ได้จากการสังเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำทางวิชาการ ตามแนวคิดของนักวิชาการ สมหมาย โอภาสี (2558) พันธ์กร พองาม (2558) รุชดี สันนงกิจ (2559) ชูไธดา สะมะแอ (2561) จูติพร อุทัยพย์ (2563) พิมพ์พร วงศ์อนุสิทธิ์ (2564)

ชนันท์สร ปิยะภัทรวิรัตน์ (2564) อรพรรณ ภัทรดำเนินสุข (2564) และธัญญา มาต แดงสีดา (2565) มาสรุปเป็นกรอบแนวคิดจากการในการวิจัย ซึ่งมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย 4 ด้าน คือ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา และด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

3.1 แบบสอบถาม แบ่งเป็น 2 ตอน ประกอบด้วย

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามระดับมัธยมศึกษา อำเภอเหนือคลอง จังหวัดกระบี่ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน มี 4 ด้าน จำนวน 40 ข้อ

3.2 แบบสัมภาษณ์ แบบกึ่งโครงสร้างเกี่ยวกับแนวทางพัฒนา โดยข้อคำถามที่ใช้ในการสัมภาษณ์นำมาจากข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยลำดับสุดท้ายของแต่ละด้านจากแบบสอบถามมา กำหนดเป็นประเด็นคำถามสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเชิงปริมาณ สถิติที่ผู้วิจัยใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ การหาความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) การวิจัยเชิงคุณภาพ คือ การวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content Analysis) และสังเคราะห์ข้อมูลเป็นความเรียง

ผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามระดับมัธยมศึกษา อำเภอเหนือคลอง จังหวัดกระบี่ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน

ตารางที่ 1 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามระดับมัธยมศึกษา อำเภอเหนือคลอง จังหวัดกระบี่ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน โดยรวมและรายด้าน

ที่	รายการ	ระดับการปฏิบัติ		แปลผล
		$\bar{X}$	S.D	
1	ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์	4.11	0.53	มาก
2	ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ	4.05	0.54	มาก
3	ด้านการกระตุ้นทางปัญญา	3.96	0.52	มาก
4	ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	3.71	0.48	มาก
โดยรวม		3.96	0.52	มาก

จากตาราง 1 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามระดับมัธยมศึกษา อำเภอนือคลอง จังหวัดกระบี่ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน โดยรวม อยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา อยู่ในระดับมาก และด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ตามลำดับ

2.แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามระดับมัธยมศึกษา อำเภอนือคลอง จังหวัดกระบี่ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ประกอบด้วย 1) ผู้บริหารควรมีแนวทางในการกำหนดเป้าหมายในการทำงานที่ชัดเจนและเป็นรูปธรรม และควรมีการกำหนดวิสัยทัศน์ในการส่งเสริมให้มีการใช้เทคโนโลยีและดิจิทัล 2) ผู้บริหารควรสร้างแรงจูงใจด้วยการให้รางวัลกับครูและบุคลากร 3) ผู้บริหารควรใช้เทคโนโลยีในการส่งเสริมการเรียนการสอน 4) ผู้บริหารควรพัฒนาและส่งเสริมครูให้แต่ละคนมีความคิดสร้างสรรค์ คิดค้นงานใหม่ๆ มีการจัดส่งครูและบุคลากรทางการศึกษาเข้ารับการอบรมอย่างต่อเนื่องการศึกษาเอกชน

อภิปรายผล

1.การศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวม อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดท้าย คือ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน แน่วแน่ในอุดมการณ์ สามารถสื่อสารกับบุคลากรเพื่อกำหนดเป้าหมายในการทำงานร่วมกัน มีความรู้ความสามารถยึดหลักบนพื้นฐานความมีคุณธรรมและจริยธรรม เป็นที่น่าเคารพนับถือ ไว้วางใจ เป็นแบบอย่างที่ดี มีความรู้และเทคโนโลยีใหม่ๆ มาใช้บริหารงาน ผู้บริหารสร้างขวัญ กำลังใจให้แก่ครูและบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ ฝึกให้ครูและบุคลากรแสวงหาแนวทางใหม่ๆ ที่ดีกว่าเดิมเพื่อแก้ไขปัญหา มีการดูแลเอาใจใส่ครูและบุคลากรเป็นรายบุคคล ทุ่มเทในการทำงาน เพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้ สอดคล้องกับ รุ่งนภา จันทรลี (2562) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยรวม อยู่ในระดับมาก และยังสอดคล้องกับ ชนิษฐา แสงโยธี และคณะ (2565) ได้ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายส่งเสริม ประสิทธิภาพศูนย์การศึกษาพิเศษ กลุ่มเครือข่ายที่ 5 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับมาก เช่นเดียวกับ พนิดา ตระหง่าน และคณะ (2565) ได้ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาอำเภอมืองปทุมธานี

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก

2. การศึกษาแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามระดับมัธยม อำเภอนือคลอง จังหวัดกระบี่ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน อภิปรายผลดังนี้

ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ผู้บริหารควรประพฤติตนให้เป็นที่น่าเคารพนับถือ นำศรัทธา มีความมุ่งมั่นทุ่มเทในการปฏิบัติงานร่วมกับบุคลากรเพื่อปฏิบัติให้บรรลุเป้าหมาย มีความเสียสละ และเห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวมเป็นหลัก ประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีซึ่งส่งผลให้บุคลากรมีความศรัทธาในตัวผู้บริหาร สอดคล้องกับ ขนิษฐา แสงโยธี และคณะ (2565) ได้ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายส่งเสริม ประสิทธิภาพศูนย์การศึกษาพิเศษ กลุ่มเครือข่ายที่ 5 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารประพฤติตนทำให้ครูเกิดความเคารพ และผู้บริหารสนับสนุนให้ครูมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา อีกทั้งผู้บริหารยึดหลักทำงานโดยมุ่งเน้นเป้าหมายและความสำเร็จของงานมากกว่าสิ่งอื่นและผู้บริหารยังเป็นต้นแบบในการปฏิบัติงานของครู

ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ผู้บริหารสามารถทำให้บุคลากรมีความเชื่อมั่นในการบริหาร โดยเน้นการแสดงออกของบุคลากรในการปฏิบัติงาน และผู้บริหารมีความเชื่อมั่นในตัวบุคลากร สามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายได้สำเร็จ มีกระบวนการสร้างแรงจูงใจ ทำให้เกิดความเชื่อมั่นในการทำงาน มีการกระตุ้นให้บุคลากรเต็มใจทำงานอย่างเต็มความสามารถ คอยแนะนำวิธีการทำงานใหม่ๆ ทำให้สถานศึกษา มีการพัฒนาไปในทางที่ดีขึ้น สอดคล้องกับ ธัญญามาศ แดงสีดา (2565) ได้ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารแสดงออกให้บุคลากรเห็นถึงความตั้งใจแน่วแน่ว่าจะสามารถบรรลุเป้าหมายได้ อีกทั้งผู้บริหารเชื่อมั่นในความสามารถและศักยภาพของบุคลากร และผู้บริหารยังสร้างเจตคติที่ดีในการทำงานให้กับบุคลากร

ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ผู้บริหารควรคิดและแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ ควรมีการกระตุ้นให้บุคลากรเกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน ส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาตนเองให้เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ คอยกระตุ้นให้บุคลากรคิดวิเคราะห์ สังเคราะห์งานอย่างเป็นระบบ ทำให้ทราบปัญหาที่แท้จริงขององค์กร และสามารถวางแผนแก้ปัญหาต่างๆ ได้อย่างตรงจุด และมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับทิพย์งค์ รักษาสิน (2564) ได้ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดฉะเชิงเทราผลการวิจัย ด้านการกระตุ้นทางปัญญา โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานคิดวิเคราะห์แก้ปัญหาในทางสร้างสรรค์ อีกทั้งผู้บริหารเป็นผู้ชี้แนะแนวทางให้ผู้ร่วมงานหาจุดเด่นของสถานศึกษาเพื่อนำมาซึ่งการพัฒนา

สถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น และผู้บริหารยังสร้างบรรยากาศในการทำงานที่เอื้อต่อการแก้ปัญหา

ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ผู้บริหารควรดูแลเอาใจใส่บุคลากรเป็นรายบุคคล อย่างเท่าเทียมกัน โดยการรับฟังความคิดเห็นของบุคลากร ร่วมแสดงความชื่นชมในความสามารถ และผลงานของบุคลากร ส่งผลให้บุคลากรเต็มใจทำงานอย่างเต็มความสามารถ พร้อมเสียสละ พุ่มเทแรงกายแรงใจในการปฏิบัติงาน คอยให้คำแนะนำ และเปิดโอกาสให้บุคลากร มีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานเพื่อร่วมกันพัฒนาสถานศึกษาให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ สอดคล้องกับผุสดี จิรนากุล (2562) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอแม่ฟ้าหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เข้ามาพูดคุย ปรึกษาหารือด้วยความเป็นกันเอง อีกทั้งผู้บริหารสถานศึกษามีปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เอาใจเขามาใส่ใจเรา และพบปะพูดคุยอย่างสม่ำเสมอ และผู้บริหารสถานศึกษายังมอบหมายงานอย่างทั่วถึง โดยคำนึงถึงความรู้ ความสามารถและความเหมาะสมของแต่ละบุคคล

องค์ความรู้ที่ได้จากการศึกษา

จากการวิจัย ทำให้ทราบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามระดับมัธยมศึกษา อำเภอเหนือคลอง จังหวัดกระบี่ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน คือ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ รองลงมา ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ และ ด้านการกระตุ้นทางดั่งนั้น ผู้บริหารก็ควรพัฒนาคุณภาพการศึกษาเพื่อให้การปฏิรูปการศึกษาของชาติเปลี่ยนแปลงไปสู่ทิศทางที่ดีขึ้นทั้งหมดนี้ ขึ้นอยู่กับ “ภาวะผู้นำ” ของผู้บริหารโรงเรียนเป็นสำคัญ จะต้องมียุทธศาสตร์และวิสัยทัศน์กว้างไกล มีความสามารถในการใช้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 อย่างมีประสิทธิภาพและอย่างเหมาะสม

เอกสารอ้างอิง

กระทรวงศึกษาธิการ. (2550). *คู่มือผู้เข้ารับการพัฒนาหลักสูตรผู้นำการเปลี่ยนแปลงเพื่อรองรับการกระจายอำนาจสำหรับผู้บริหารการศึกษาและผู้บริหารสถานศึกษา*. นครปฐม :สถาบันพัฒนาครูคณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา.

- ชนิษฐา แสงโยธี และคณะ. (2565). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่ม
เครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพศูนย์การศึกษาพิเศษ กลุ่มเครือข่ายที่ 5 สังกัดสำนักงาน
การศึกษาพิเศษ. มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม.วารสารวิชาการ, 5(1),182*
- คอสิล ผิวดี. (การสัมภาษณ์ส่วนบุคคล, 7 สิงหาคม 2566)
- ทิพย์งค์ รักษาสิน. (2564). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อ
ประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
จังหวัดฉะเชิงเทรา. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์.*
- ธัญญามาศ แดงสีดา. (2565). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทาง
การศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1.บัณฑิตวิทยาลัย :
มหาวิทยาลัยเกริก.*
- ปรีชา พายยาม. (การสัมภาษณ์ส่วนบุคคล, 6 สิงหาคม 2566)
- ดุสิต จิรนากุล. (2562). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผล ก าร
บริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอแม่ฟ้าหลวง สังกัดสำนัก ก าน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3, บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยพะเยา.*
- พนิดา ตระหง่าน และคณะ. (2565). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาอำเภอ
เมืองปทุมธานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1.วารสาร
ฝน แก่นสารอคาคามี,7(2),197*
- รุ่งนภา จันทรลี. (2562). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็น
องค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
จันทบุรี เขต 2. วิบัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.*
- มานิตย์ ทองคำ. (การสัมภาษณ์ส่วนบุคคล, 3 สิงหาคม 2566)

