

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายส่งเสริม
ประสิทธิภาพศูนย์การศึกษาพิเศษ กลุ่มเครือข่ายที่ 5
สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ

TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP OF SCHOOL ADMINISTRATOR IN THE
NETWORK PROMOTE EFFICIENCY OF SPECIAL EDUCATION CENTER
GROUP 5 UNDER SPECIAL EDUCATION BUREAU

¹ขนิษฐา แสงโยธี Khanittha Saengyothee

²ดวงใจ ชนะสิทธิ์ Duangjai Chanasid

³อรพรรณ ตูจินดา Oraphan Toujinda

มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม Nakhon Pathom Rajabhat University

¹Corresponding Author, Email: Kwunyotee2180@gmail.com

Received January 25, 2022; Revised March 4, 2022; Accepted: March 31, 2022



บทคัดย่อ

บทความนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา 2) เปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคล 3) แนวทางการส่งเสริมและพัฒนาผู้บริหารและครูให้มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพศูนย์การศึกษาพิเศษ กลุ่มเครือข่ายที่ 5 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ ได้แก่ ผู้บริหารและครูกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพศูนย์การศึกษาพิเศษ กลุ่มเครือข่ายที่ 5 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ จำนวน 144 คน โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นตามสัดส่วนของศูนย์การศึกษาพิเศษ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น การวิเคราะห์ข้อมูล โดยการหาค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบที่การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และการวิเคราะห์เนื้อหา ผลการวิจัยพบว่า

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพรวม และรายด้านอยู่ในระดับมาก ได้แก่ การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล การสร้างแรงบันดาลใจ การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ และการกระตุ้นทางปัญญา

2. ผลเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารและครูที่มี เพศ อายุ วิทยฐานะ ขนาดสถานศึกษา และประสบการณ์ทำงานต่างกันมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. แนวทางการส่งเสริมและพัฒนาผู้บริหารให้มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ควรมีทักษะการวิเคราะห์ปัญหา มีเหตุผล เป็นแบบอย่างการทำงาน และมีแนวทางการปฏิบัติงาน ส่วนการส่งเสริมและพัฒนาครู ควรตระหนักถึงผลงานของตนเอง เปิดโอกาสให้พัฒนาตนเองอย่างเต็มศักยภาพ สร้างแรงบันดาลใจ สร้างแรงกระตุ้นให้ครูมีชีวิตชีวา และมุ่งมั่นต่อการปฏิบัติงาน

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง; ผู้บริหารสถานศึกษา; สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ

Abstract

This research aims to: 1) study the transformational leadership of school administrators; 2) compare the transformational leadership of school administrators as classified by personal factors; and 3) identify the guidelines for promoting and developing transformation leadership of administrators and teachers in the Network for Enhancing Efficiency of Special Education Center Group 5 under Special Education Bureau. The sample was 144 participants from administrators and teachers in Network Group 5 derived by proportional stratified random sampling distributed by special education centers. The research instrument was a questionnaire about transformational leadership of school administrators. Data were analyzed by frequency, percentage, mean, standard deviation, t-test, one-way analysis of variance, and content analysis.

The findings of the research showed that:

1. Overall and in specific aspect, the transformational leadership of school administrators was at a high level. The aspect with the highest average was individualized consideration, followed by inspiration motivation, Idealized influence, and intellectual stimulation, respectively.

2. Regarding the comparison of transformational leadership of school administrators, overall, it was found different when classified by gender, age, academic standing, school size, and work experience with a statistical significance level at .05

3. The guidelines for promoting and developing transformational leadership of administrators have skills in problem analysis, reasoning, being role models in work, developing guidelines for working practices. They should also promote and develop teachers to be aware of their own work, provide opportunities for teachers to develop themselves to their full potential, and inspire and motivate teachers to work actively and attentively.

Keywords: Transformational leadership; Administrator; Special education Bureau



บทนำ

ปัจจุบันโลกมีการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นเนื่องมาจากกระแสโลกาภิวัตน์และการพัฒนาอย่างรวดเร็วของเทคโนโลยีส่งผลกระทบต่อการเปลี่ยนแปลงต่างๆ รอบตัวทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคมและการเมือง ซึ่งการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นส่งผลต่อทิศทางการบริหารการศึกษา เพื่อพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงทั้งภาครัฐและภาคเอกชนมีการกำหนดแบบแผนนโยบายต่างๆ ที่สอดคล้องและพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง เพื่อให้สถานศึกษาสามารถปรับตัว และพัฒนาตนเองไปพร้อมกับ สภาพะวะใหม่ที่เกิดขึ้น

ผู้บริหารสถานศึกษาในฐานะผู้นำนองค์กรคือ ผู้มีหน้าที่ในการบริหารและจัดการศึกษาให้บรรลุวัตถุประสงค์ยิ่งในยุคปฏิรูปการศึกษา ผู้บริหารต้องมีภาวะผู้นำและยิ่งไปกว่านั้นคือ ผู้นำต้องมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ซึ่งภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงนั้นเป็นกระบวนการที่มีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลงไม่ว่าจะเป็นเจตคติและพฤติกรรมของคนในองค์กร นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงของวัตถุประสงค์และกลยุทธ์ที่สำคัญขององค์กรโดยการเปลี่ยนสภาพหรือเปลี่ยนแปลงความพยายามของคนในองค์กรให้สูงขึ้นกว่าเดิมเป็นการพัฒนาความสามารถของทีมงานไปสู่ระดับที่สูงขึ้นและมีศักยภาพมากขึ้น ทำให้เกิดความตระหนักในการกิจและวิสัยทัศน์ขององค์กร กระตุ้นและจูงใจให้ทีมงานมองการณ์ไกล นำไปสู่ประโยชน์กลุ่มองค์กรหรือสังคม (Bass & Avolio 1990 อ้างถึงใน วีรศักดิ์ ประจง, 2556) กล่าวได้ว่า ประสิทธิภาพและคุณภาพของสถานศึกษาขึ้นอยู่กับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษานั้นต้องเข้มแข็ง มีความรู้ ความสามารถไปแต่งตั้งให้สถานศึกษานั้นๆ ให้มีคุณภาพ ผู้บริหารโรงเรียนจึงเป็นบุคคลที่สำคัญที่สุดที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติการเรียนการสอนของโรงเรียน โดยการให้ผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์ที่สูงสามารถอ่านออก เขียนได้ และสามารถคิดวิเคราะห์ คิดสังเคราะห์ได้อย่างมีศักยภาพ ถ้าผู้บริหารขาดภาวะความเป็นผู้นำก็ไม่สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่น ไม่กระจายความรับผิดชอบให้กับผู้ร่วมงาน ไม่สามารถวิเคราะห์ และประเมินผู้ร่วมงานได้ รวมถึงการกำกับดูแลทำได้ไม่ทั่วถึงและไม่ต่อเนื่อง สิ่งเหล่านี้ล้วนจะทำให้ครูขาดความเชื่อมั่นในตัวผู้บริหารจึงเป็นการยากที่จะนำพาองค์กรไปสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้

สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ซึ่งมีบทบาทในการดำเนินการเกี่ยวกับการจัดการศึกษาเพื่อคนพิการและผู้ด้อยโอกาส จัดระบบสื่อสิ่งอำนวยความสะดวก รวมทั้งดำเนินการเกี่ยวกับกองทุนการศึกษาสำหรับคนพิการและผู้ด้อยโอกาส และบทบาทหน้าที่สำคัญประการหนึ่ง คือ การส่งเสริม สนับสนุนการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาให้มีความรู้ความสามารถ และทักษะการปฏิบัติงานตามภาระหน้าที่ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง รวมทั้งมีคุณธรรมจริยธรรมเพื่อเป็นประโยชน์ของผู้เรียนเป็นสำคัญ จึงได้กำหนดยุทธศาสตร์ในการส่งเสริมและสนับสนุน การพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาให้สอดคล้องกับการปฏิรูประบบราชการและการปฏิรูปการศึกษา จำแนกได้ 3 กลุ่ม 1) โรงเรียนเฉพาะความพิการ 2) ศูนย์การศึกษาพิเศษ 3) โรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ ทั้งนี้ศูนย์การศึกษาพิเศษได้แบ่งกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพศูนย์การศึกษาพิเศษออกเป็น 12 กลุ่ม ซึ่งหนึ่งในนั้นคือกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพศูนย์การศึกษาพิเศษ กลุ่มเครือข่ายที่ 5 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษได้ประกอบด้วย 6 จังหวัด ได้แก่ 1) ศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 5 จังหวัดสุพรรณบุรี 2) ศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดราชบุรี 3) ศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดกาญจนบุรี 4) ศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดเพชรบุรี 5) ศูนย์การศึกษาพิเศษ

ประจำจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ 6) ศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดสมุทรสงคราม (สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ, 2564: ออนไลน์) เพื่อให้สถานศึกษาที่มีวัตถุประสงค์และเป้าหมายบริหารเดียวกันได้มีโอกาสร่วมมือและช่วยเหลือกันในด้านบริหาร ด้านวิชาการ และกิจกรรมอื่นๆ ที่เหมาะสมอันจะเป็นส่วนหนึ่งในการปรับปรุงคุณภาพการศึกษา

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพศูนย์การศึกษาพิเศษ กลุ่มเครือข่ายที่ 5 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ตามแนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ (Bass & Arollo, 1999: 9-32 อ้างถึงใน กระทรวงศึกษาธิการ, 2550) ซึ่งมีองค์ประกอบพฤติกรรมเฉพาะ 4 ด้าน คือ 1) ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ 2) ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ 3) ด้านการกระตุ้นทางปัญญา และ 4) ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล เพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นอย่างไร รวมไปถึงสภาพส่วนบุคคลที่ต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาแตกต่างกันหรือไม่ และผู้บริหารสถานศึกษามีแนวทางการส่งเสริมและพัฒนาผู้บริหารให้มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในของกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพศูนย์การศึกษาพิเศษ กลุ่มเครือข่ายที่ 5 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษอย่างไรบ้าง นอกจากนั้นข้อค้นพบจากการศึกษายังเป็นประโยชน์สำหรับกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพศูนย์การศึกษาพิเศษ กลุ่มเครือข่ายที่ 5 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ในการวางแผนพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา และเป็นประโยชน์ต่อผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อนำไปพัฒนาภาวะผู้นำให้สามารถเกิดการเปลี่ยนแปลงในองค์การทุกแห่งในยุคปฏิรูปการศึกษา และปฏิรูปการเรียนรู้เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงด้านสังคม เศรษฐกิจ และการเมืองต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพศูนย์การศึกษาพิเศษ กลุ่มเครือข่ายที่ 5 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ
2. เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพศูนย์การศึกษาพิเศษ กลุ่มเครือข่ายที่ 5 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ จำแนกตามสภาพส่วนบุคคล
3. เพื่อศึกษาแนวทางการส่งเสริมและพัฒนาผู้บริหารและครูให้มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพศูนย์การศึกษาพิเศษ กลุ่มเครือข่ายที่ 5 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ

ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey research) พื้นที่วิจัย คือ กลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพ ศูนย์การศึกษาพิเศษ กลุ่มเครือข่ายที่ 5 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ โดยมีการแบ่งขั้นตอนการวิจัยออกเป็น 2 ขั้นตอน ดังนี้



ตอนที่ 1 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามมีข้อความเกี่ยวกับเพศ อายุ ระดับการศึกษา วิทยฐานะ ประสบการณ์การทำงาน ขนาดสถานศึกษา มีลักษณะเป็นแบบสำรวจรายการ (checklist)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (rating scale)

ผลการการศึกษา

วัตถุประสงค์ที่ 1 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพรวม และรายด้านอยู่ในระดับมาก ได้แก่ การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล การสร้างแรงบันดาลใจ การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ และการกระตุ้นทางปัญญา

วัตถุประสงค์ที่ 2 ผลเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารและครูที่มี เพศ อายุ วิทยฐานะ ขนาดสถานศึกษา และประสบการณ์ทำงานต่างกันมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

วัตถุประสงค์ที่ 3 แนวทางการส่งเสริมและพัฒนาผู้บริหารให้มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงควรมีทักษะการวิเคราะห์ปัญหา มีเหตุผล เป็นแบบอย่างการทำงาน และมีแนวทางการปฏิบัติงาน ส่วนการส่งเสริมและพัฒนาครู ควรตระหนักถึงผลงานของตนเอง เปิดโอกาสให้พัฒนาตนเองอย่างเต็มศักยภาพสร้างแรงบันดาลใจ สร้างแรงกระตุ้นให้ครูมีชีวิตชีวา และมุ่งมั่นต่อการปฏิบัติงาน

อภิปรายผลการวิจัย

การอภิปรายผล ผู้วิจัยกล่าวถึงประเด็นสำคัญที่ค้นพบจากการวิจัย สามารถอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ได้ดังนี้

1. ผลการศึกษาระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพศูนย์การศึกษาพิเศษ กลุ่มเครือข่ายที่ 5 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ พบว่า โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับ มาก เรียงจากระดับ มากไปหา น้อย คือ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพศูนย์การศึกษาพิเศษ กลุ่มเครือข่ายที่ 5 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ตระหนักและเห็นความสำคัญของครู สามารถสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน ทำให้ครูเกิดความเชื่อมั่น และศรัทธา ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีของครู สนับสนุนให้ครูมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ของสถานศึกษาร่วมกัน และผู้บริหารมีการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมให้เกิดความรัก ความสามัคคี และมุ่งมั่นในการทำงาน และยังเปิดโอกาสให้ครูได้แสดงความคิดเห็น เพื่อรับฟังปัญหา แนวทางการพัฒนางาน พัฒนาองค์กรร่วมกัน สอดคล้องกับแนวคิดของ (Bass and Avolio, 1990, อ้างใน อรอนงค์ แดงนุ้ย, 2561) ที่กล่าวไว้ว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง เป็นกระบวนการที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงานและผู้ตามโดยเปลี่ยนแปลงความพยายามของผู้ร่วมงานและผู้ตามให้สูงขึ้นกว่าความพยายามที่คาดหวังพัฒนาความสามารถ ของผู้ร่วมและผู้ตามไปสู่ระดับที่สูงขึ้นและศักยภาพมากขึ้น ทำให้เกิดการตระหนักรู้ในการกิจและวิสัยทัศน์ของทีมและองค์กร มีการจูงใจให้ผู้ร่วมงานและผู้ตามมองให้ไกลเกินกว่าความสนใจของ

พวกเขาไปสู่ประโยชน์ของกลุ่มองค์กรหรือสังคม ซึ่งสอดคล้องกับ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2550) ได้สรุปไว้ว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง เป็นพฤติกรรมที่ผู้นำแสดงให้เห็นในการจัดการทำงานเป็นกระบวนการที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงาน โดยการเปลี่ยนสภาพหรือเปลี่ยนแปลงความพยายามของผู้ร่วมงานให้สูงขึ้นกว่าความพยายามที่คาดหวัง พัฒนาความสามารถของผู้ร่วมงานไปสู่ระดับที่สูงขึ้น และมีศักยภาพมากขึ้น ทำให้เกิดการตระหนักรู้ในภารกิจ และวิสัยทัศน์ของกลุ่ม จูงใจให้ผู้ร่วมงานมองการณ์ไกลเกินกว่าความสนใจของพวกเขาไปสู่ประโยชน์ของกลุ่ม หรือสังคม สอดคล้องกับงานวิจัย (อมรรัตน์ เสนาหลวง, 2551) ได้ศึกษาเรื่องภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน ในเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน เช่นเดียวกับงานวิจัย (ปิยณัฐิดา เคนบุปผา, 2559) ที่ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 2 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ส่วนด้านการกระตุ้นทางปัญญา มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน มีประเด็นที่น่าสนใจอภิปราย ดังนี้

1.1 ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพศูนย์การศึกษาพิเศษ กลุ่มเครือข่ายที่ 5 สังกัดสำนักงานการศึกษาพิเศษ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล โดยรวมอยู่ในระดับมากเป็นอันดับที่หนึ่งเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดสามอันดับแรก คือ ผู้บริหารสร้างบรรยากาศในองค์กรให้ครูมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างกัน ผู้บริหารทำให้ครูเกิดความเชื่อมั่นและศรัทธา และยอมรับอุทิศตนทำงานเพื่อส่วนรวม และผู้บริหารสร้างปฏิสัมพันธ์ให้ครูในองค์กรรักและสามัคคี ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะผู้บริหารให้ความสำคัญในการสร้างปฏิสัมพันธ์กับครู ซึ่งผู้บริหารในฐานะผู้นำจะต้องดูแลเอาใจใส่ผู้ตามตามเป็นรายบุคคล และทำให้ผู้ตามรู้สึกมีคุณค่าและมีความสำคัญ เพื่อสร้างการเปลี่ยนแปลง โดยผู้นำดูแลเอาใจใส่ และเปิดโอกาสให้ผู้ตามได้แสดงความสามารถอย่างเต็มที่เต็มความสามารถ สอดคล้องแนวคิด (Bass & Avolio, 1994 อ้างถึงใน รัตติกรณ จงวิศาล, 2559) ได้กล่าวไว้ว่า การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล คือ การที่ผู้นำจะมีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับบุคคลในฐานะเป็นผู้นำให้การดูแลเอาใจใส่ผู้ตามเป็นรายบุคคล และทำให้ผู้ตามรู้สึกมีคุณค่าและมีความสำคัญ ผู้นำจะเป็นโค้ชและเป็นที่ปรึกษาของผู้ตามแต่ละคน เพื่อให้คำแนะนำการสนับสนุนและการพัฒนาผู้ตามผู้นำจะเอาใจใส่เป็นพิเศษ ในความต้องการของปัจเจกบุคคล เพื่อผลสัมฤทธิ์และการเติบโตของแต่ละคน ผู้นำจะพัฒนาศักยภาพของผู้ตามให้สูงขึ้น นอกจากนี้ผู้นำจะมีการปฏิบัติต่อผู้ตามโดยการให้โอกาสในการเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ สร้างบรรยากาศของการให้การสนับสนุน คำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลในด้านความจำเป็นและความต้องการ กับงานวิจัย ทั้งยังสอดคล้องแนวคิด (อุรชา เย็นตระกูล, 2561) ได้กล่าวว่า การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล เป็นการที่ผู้นำดูแลเอาใจใส่ผู้ตามเป็นรายบุคคล และทำให้ผู้ตามรู้สึกมีคุณค่าและมีความสำคัญ เพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ และเติบโตของแต่ละคน ทั้งนี้ ผู้นำที่ดีจะต้องเข้าใจและยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล และเปิดโอกาสให้ผู้ตามได้ใช้ความสามารถพิเศษอย่างเต็มที่ และเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ ผู้นำจะดูแลผู้ตามว่าต้องการคำแนะนำการ



สนับสนุน และการช่วยให้เกิดความก้าวหน้าในการทำงานที่รับผิดชอบ สอดคล้องกับงานวิจัย (รัตตินันท์ บุญกล้า, 2561) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล โดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัย (ศิริลักษณ์ สมี่แจ่ม, 2562) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสขนาดกลาง สำนักงานเขตลาดกระบัง กรุงเทพมหานคร พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสขนาดกลาง สำนักงานเขตลาดกระบัง กรุงเทพมหานคร ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล โดยรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัย (ณภัทร ปัญญาวงศ์, 2562) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถาบันอุดมศึกษาตามความคิดเห็นของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา เชียงราย พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถาบันอุดมศึกษาตามความคิดเห็นของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา เชียงราย ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล โดยรวมอยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน

1.2 ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพศูนย์การศึกษาพิเศษ กลุ่มเครือข่ายที่ 5 สังกัดสำนักงานการศึกษาพิเศษ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ โดยรวมอยู่ในระดับมากเป็นลำดับที่สอง และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่ามีความเฉลี่ยสูงสุดสามอันดับแรก คือ ผู้บริหารประพาดิตนทำให้ครูเกิดความเคารพ และผู้บริหารสนับสนุนให้ครูมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา อยู่ในลำดับสูงสุด ผู้บริหารยึดหลักการทำงานโดยมุ่งเน้นเป้าหมายและความสำเร็จของงานมากกว่าสิ่งอื่น และผู้บริหารเป็นต้นแบบในการปฏิบัติงานของครู ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารการที่ผู้นำประพาดิตนเป็นแบบอย่างสำหรับผู้ตาม เป็นที่ยกย่องเคารพนับถือ ศรัทธา ไว้วางใจและทำให้ผู้ตามเกิดความภาคภูมิใจเมื่อได้ร่วมงานกัน และมีคุณธรรมจริยธรรมในการ ปฏิบัติตัวปฏิบัติงาน สามารถควบคุมอารมณ์ได้ในทุกสถานการณ์ เป็นผู้ที่มีศีลธรรมและมีจริยธรรมสูง หลีกเลี่ยงที่จะใช้อำนาจเพื่อผลประโยชน์ส่วนตน จะประพาดิตนเพื่อให้เกิดประโยชน์แก่องค์กรมีการบริหารงานอย่างมีวิสัยทัศน์ นำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ มีความมั่นใจตนเอง กล้าคิด กล้าตัดสินใจเชื่อมั่นในตนเอง แน่วแน่ในอุดมการณ์ ชัดเจน มีอิทธิพลในการดึงดูดใจจนได้รับการยอมรับนับถือทำให้ผู้ตามเกิดความศรัทธาไว้วางใจ และเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงทันต่อยุคสมัย สอดคล้องกับแนวคิด (Schietz, อ้างถึงใน วิโรจน์ สารรัตน์, 2557) ได้กล่าวถึงการมีอิทธิพลอย่าง มีอุดมการณ์ (Idealized Influence) ไว้กล่าวว่า ผู้นำทำหน้าที่เป็นต้นแบบสำหรับผู้ตามที่ต้องการเป็นเหมือนผู้นำ เป็นที่ยกย่องเคารพนับถือ ศรัทธา ไว้วางใจและทำให้ผู้ตามเกิดความภาคภูมิใจเมื่อได้ร่วมงานกัน ทั้งยังสอดคล้องแนวคิด (อรุณา ใจเสมอ, 2563) ได้กล่าวว่า การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ เป็นการที่ผู้นำประพาดิตนเป็นแบบอย่างสำหรับผู้ตามเป็นคุณลักษณะพิเศษในตัวผู้นำที่ทำให้ผู้ตามเกิดความเคารพ ผู้นำจะต้องมีวิสัยทัศน์และสามารถถ่ายทอดไปยังผู้ตามมีความสามารถในการบริหารอารมณ์ และมีจริยธรรมสูงหลีกเลี่ยงการใช้อำนาจเพื่อผลประโยชน์ส่วนตน ประพาดิตนเพื่อให้เกิดประโยชน์แก่ผู้อื่น สอดคล้องกับงานวิจัย (รัตตินันท์ บุญกล้า, 2561) ได้ศึกษาเรื่องภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 พบว่า ภาวะผู้นำ

การเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก

1.3 ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพศูนย์การศึกษาพิเศษ กลุ่มเครือข่ายที่ 5 สังกัด สำนักงานบริหารงาน การศึกษาพิเศษ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ โดยรวมอยู่ในระดับมากเป็นอันดับที่สาม เมื่อพิจารณา เป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดสามอันดับแรก คือ ผู้บริหารส่งเสริมการทำงานเป็นทีม ผู้บริหาร แสดงความเชื่อมั่นให้ครูรู้ว่าสามารถทำงานที่มอบหมายได้สำเร็จ และผู้บริหารสร้างค่านิยมในการ ทำงานโดยให้ครูคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการที่ ผู้บริหารจงใจให้ครูเกิดแรงบันดาลใจในการทำงานให้สำเร็จ โดยการสร้างแรงบันดาลใจในการทำงาน ให้สำเร็จ ส่งเสริมให้ครูมองเห็นเป้าหมายในการทำงาน ส่งเสริมให้ครูร่วมกันอุทิศตนเพื่อบรรลุ เป้าหมายขององค์กร จะพยายามจงใจให้ผู้ตามมีความเชื่อมั่น กระตือรือร้น และเกิดการคล้อยตาม ด้วยวิธีการกระตุ้นการสร้างขวัญและกำลังใจให้ครูรู้สึกว่าการตนเองมีคุณค่าต่อองค์กรในการนำพาองค์กร ไปสู่ความสำเร็จ เกิดความภาคภูมิใจจนเกิดเป็นความพยายามและทุ่มเททำงานเต็มกำลัง ความสามารถจนครูเกิดความรู้สึกว่าเป็นภารกิจที่สำคัญที่จะพัฒนาองค์กรสู่ความสำเร็จ เปลี่ยนแปลง ตามยุคสมัยของโลก สอดคล้องกับแนวคิด (Bass & Avolio, 1994 อ้างถึงใน รัตติกรณ์ จงวิศาล, 2559) ได้กล่าวไว้ว่าการสร้างแรงบันดาลใจ เป็นประพจน์ของผู้นำที่เป็นแบบอย่าง โดยมีวิสัยทัศน์ของ ผู้นำที่มีเป้าหมายที่เป็นอุดมการณ์มีความชัดเจนในการปฏิบัติงาน กล่าวที่จะทำสิ่งใหม่ ๆ โดยมีความ เป็นมิตร จริงใจ และให้ผู้ตามเกิดความภาคภูมิใจเมื่อได้ทำงานร่วมกัน สิ่งที่คุณำต้องปฏิบัติเพื่อบรรลุ ถึงคุณลักษณะนี้คือผู้นำต้องมีวิสัยทัศน์และสามารถถ่ายทอดไปยังผู้ตาม ผู้นำจะมีความสม่ำเสมอ มากกว่าการเอาแต่อารมณ์ สามารถควบคุมอารมณ์ได้ในสถานการณ์วิกฤต ผู้นำจะเป็นผู้ที่มีศีลธรรม และมีจริยธรรมสูง ผู้นำจะหลีกเลี่ยงที่จะใช้อำนาจเพื่อประโยชน์ส่วนตน แต่จะประพจน์ตนให้เกิด ประโยชน์แก่ผู้อื่นและกลุ่ม เพื่อบรรลุเป้าหมายภาระหน้าที่ขององค์กร สอดคล้องกับแนวคิด (กฤษฎา เจตน์จำนงค์, 2563) ได้กล่าวไว้ว่า การสร้างแรงบันดาลใจ เป็นพฤติกรรมของผู้บริหารสร้าง และส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานมองเห็นเป้าหมายในการทำงาน ส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานร่วมกันอุทิศตนเพื่อ บรรลุเป้าหมายขององค์กร สร้างขวัญและกำลังใจแก่ผู้ร่วมงานอย่างสม่ำเสมอเน้นให้ผู้ร่วมงานเห็นถึง ความสำคัญของการปฏิบัติงานตามภารกิจร่วมกัน สอดคล้องงานวิจัย (อมรรัตน์ เสนาหลวง, 2551) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน ในเขตพื้นที่การศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 2 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน ในเขต พื้นที่การศึกษากทม.เขต 2 ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ภาพรวมอยู่ในระดับมากซึ่ง สอดคล้องงานวิจัย (วีรศักดิ์ ประจง, 2556) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สถานศึกษาในกลุ่มโรงเรียนมิตรภาพ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 1 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มโรงเรียนมิตรภาพ สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 1 ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เช่นเดียวกัน

1.4 ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพศูนย์การศึกษาพิเศษ กลุ่มเครือข่ายที่ 5 สังกัด สำนัก



บริหารงานการศึกษาพิเศษ ด้านการมีอุทิตพลอย่างมีอุดมการณ์ โดยรวมอยู่ในระดับมากเป็นอันดับที่สี่ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดสามอันดับแรก คือ ผู้บริหารใช้วิธีการตั้งคำถาม เพื่อนำไปสู่การมีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นของครู ผู้บริหารสร้างความมั่นใจและส่งเสริมให้ครูเห็นคุณค่าของผลงานที่สำเร็จเพื่อเกิดความพยายามในการทำงานมากขึ้น และผู้บริหารกระตุ้นให้ครูยอมรับความเห็นที่แตกต่าง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการที่ผู้บริหารกระตุ้นให้ครูตระหนักถึงปัญหาที่เกิดขึ้น และส่งเสริมความคิดของครูให้เกิดการเปลี่ยนแปลง เพื่อหาแนวทางใหม่ๆ ในการพัฒนาองค์กรที่สร้างสรรค์ และเกิดสิ่งใหม่ในการแก้ปัญหาการปฏิบัติงานให้ประสบผลสำเร็จ ผู้บริหารมีการกระตุ้นให้ผู้ตามแสดงความคิดเห็นอย่างมีเหตุผล และตั้งข้อสมมุติฐานสนับสนุนให้ครูได้มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น และการให้เหตุผลประกอบการสนับสนุนอย่างมีหลักการทำให้ครูมีความต้องการหาแนวทางใหม่มาแก้ปัญหาในองค์กรร่วมกัน โดยผู้บริหารจะสร้างความเชื่อมั่นให้ครูกิตรีเริ่มสร้างสรรค์ ส่งเสริมให้แสดงความคิดเห็นเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในองค์กรทันต่อยุคสมัยของโลก สอดคล้องแนวคิด (Bass & Avolio, 1994 อ้างถึงใน รัตติกรณ์ จงวิศาล, 2559) ได้กล่าวไว้ว่า การกระตุ้นทางปัญญา คือการที่ผู้นำมีการกระตุ้นผู้ตามให้ตระหนักถึงปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในหน่วยงานทำให้ผู้ตามมีความต้องการหาแนวทางใหม่มาแก้ปัญหาในหน่วยงาน เพื่อหาข้อสรุปใหม่ที่ดีกว่าเดิม เพื่อทำให้เกิดสิ่งใหม่และสร้างสรรค์ โดยผู้นำมีการคิดและการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีการให้กำลังใจผู้ตามให้พยายามหาทางแก้ปัญหาด้วยวิธีใหม่ ผู้นำมีการกระตุ้นให้ผู้ตามแสดงความคิดเห็นและเหตุผลผู้นำทำให้ผู้ตามรู้สึกว่ปัญหาที่เกิดขึ้นเป็นสิ่งที่ท้าทายและเป็นโอกาสที่ดีที่จะแก้ปัญหา ร่วมกัน โดยผู้นำจะสร้างความเชื่อมั่นให้ผู้ตามว่าปัญหาทุกอย่างต้องมีวิธีแก้ไข และสอดคล้องแนวคิด (รุ่งนภา จันทรลี, 2562) ได้กล่าวไว้ว่า การกระตุ้นทางปัญญา เป็นการที่ผู้บริหารที่กระตุ้นส่งเสริมความคิดของบุคลากรเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลง ทราบถึงแนวทางใหม่ๆ ที่สร้างสรรค์ในการแก้ปัญหาการปฏิบัติงานให้ประสบผลสำเร็จกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานตั้งข้อสมมุติฐาน ทำให้ผู้ร่วมงานรู้สึกว่ปัญหาเป็นสิ่งที่ท้าทายเป็นโอกาสที่ดีที่จะแก้ปัญหาาร่วมกันโดยใช้การสื่อสารที่เป็นสัญลักษณ์หรือภาษาที่เข้าใจง่าย สอดคล้องงานวิจัย (ปิยณัฐธิดา เคนบุปผา, 2559) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 2 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 2 ด้านการมีอุทิตพลอย่างมีอุดมการณ์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องงานวิจัย (รัตตินันท์ บุญกล้า, 2561) ได้ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 พบว่า ด้านการมีอุทิตพลอย่างมีอุดมการณ์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน

2. ผลเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพศูนย์การศึกษาพิเศษ กลุ่มเครือข่ายที่ 5 สังกัด สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ จำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคล อภิปรายผลได้ ดังนี้

2.1 เปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพศูนย์การศึกษาพิเศษ กลุ่มเครือข่ายที่ 5 สังกัด สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ จำแนกตามเพศ พบว่า ผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีเพศต่างกันของกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพศูนย์การศึกษาพิเศษ กลุ่มเครือข่ายที่ 5 สังกัด สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับ

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 อาจเป็นเพราะเพศที่ต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ (อรอนงค์ แดงนุ้ย, 2561) ได้วิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาอำเภอบางสะพาน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอบางสะพาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 จำแนกตามเพศโดยรวมแตกต่างกัน

2.2 เปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพศูนย์การศึกษาพิเศษ กลุ่มเครือข่ายที่ 5 สังกัด สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ จำแนกตามขนาดสถานศึกษา พบว่า ผู้บริหาร และครูผู้สอน กลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพศูนย์การศึกษาพิเศษ กลุ่มเครือข่ายที่ 5 สังกัด สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษที่มีขนาดแตกต่างกัน มีความเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาทั้งภาพรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัย (วิรัชศักดิ์ ประจง, 2556) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มโรงเรียนมิตรภาพ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 1 จำแนกตามขนาดของโรงเรียน พบว่าภาพรวมไม่แตกต่างกัน

2.3 เปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพศูนย์การศึกษาพิเศษ กลุ่มเครือข่ายที่ 5 สังกัด สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า ผู้บริหาร และครูผู้สอนกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพศูนย์การศึกษาพิเศษ กลุ่มเครือข่ายที่ 5 สังกัด สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในภาพรวม ไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัย (อุรสา เย็นตะกุล, 2561) ได้วิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ตามการรับรู้ของครูผู้สอนในสำนักงานเขตลาดพร้าว สังกัด กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมและรายด้าน ไม่มีความแตกต่างกัน

2.4 เปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพศูนย์การศึกษาพิเศษ กลุ่มเครือข่ายที่ 5 สังกัด สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน พบว่า ผู้บริหารและครูผู้สอนกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพศูนย์การศึกษาพิเศษ กลุ่มเครือข่ายที่ 5 สังกัด สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีความเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 อาจเป็นเพราะประสบการณ์ของผู้บริหารและครูที่เพิ่งเข้าปฏิบัติงานที่ปฏิบัติงานมานานแล้วย่อมมีความคิดเห็นและการรับรู้เกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษามีความคิดเห็นแตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัย (อุรสา เย็นตะกุล, 2561) ได้วิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครูผู้สอนในสำนักงานเขตลาดพร้าว สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05



บทสรุป

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพรวม และรายด้านอยู่ในระดับมาก ได้แก่ การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล การสร้างแรงบันดาลใจ การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ และการกระตุ้นทางปัญญา ขณะที่ผลเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารและครูที่มี เพศ อายุ วิชยฐานะ ขนาดสถานศึกษา และประสบการณ์ทำงานต่างกันมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนแนวทางการส่งเสริมและพัฒนาผู้บริหารให้มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ควรมีทักษะการวิเคราะห์ปัญหา มีเหตุผล เป็นแบบอย่างการทำงาน และมีแนวทางการปฏิบัติงาน ส่วนการส่งเสริมและพัฒนาครู ควรตระหนักถึงผลงานของตนเอง เปิดโอกาสให้พัฒนาตนเองอย่างเต็มศักยภาพสร้างแรงบันดาลใจ สร้างแรงกระตุ้นให้ครูมีชีวิตชีวา และมุ่งมั่นต่อการปฏิบัติงาน

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัย ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะเพื่อนำไปใช้

1.1 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ผู้บริหารควรประพฤติตน เพื่อให้ครูเกิดความเคารพ และศรัทธา ยึดหลักการทำงานโดยมุ่งเน้นเป้าหมายและความสำเร็จของงานมากกว่าสิ่งอื่นใด เป็นต้นแบบในการปฏิบัติงานของครู และแบ่งปันความสำเร็จในการทำงานร่วมกับครูเมื่องานสำเร็จบรรลุเป้าหมาย

1.2 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ผู้บริหารควรส่งเสริมการทำงานเป็นทีม แสดงความเชื่อมั่นให้ครูว่าจะสามารถทำงานที่มอบหมายได้สำเร็จ สร้างค่านิยมในการทำงานโดยให้ครูคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน และเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วม ในการแสดงความคิดเห็นและตัดสินใจในการหาวิธีป้องกันและการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น

1.3 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ผู้บริหารควรใช้วิธีการตั้งคำถามเพื่อนำไปสู่การมีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นของครู สร้างความมั่นใจ และส่งเสริมให้ครูเห็นคุณค่าของผลงานที่สำเร็จเพื่อเกิดความพยายามในการทำงานมากขึ้น กระตุ้นให้ครูยอมรับความเห็นที่แตกต่าง และจัดประชุมเปิดโอกาสให้ครูอภิปรายประเด็นความคิดใหม่ๆ ทางการศึกษา

1.4 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ผู้บริหารควรสร้างบรรยากาศในองค์กรให้ครูมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างกัน ทำให้ครูเกิดความเชื่อมั่น และศรัทธา และยอมรับอุทิศตนทำงานเพื่อส่วนรวม สร้างปฏิสัมพันธ์ให้ครูในองค์กรรักและสามัคคี และแสดงความยินดี ยอมรับ และชื่นชมครูเมื่อปฏิบัติงานได้สำเร็จ

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่สร้างแรงจูงใจในการทำงาน ในสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ และสังกัดอื่นๆ

2.2 ควรศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่สร้างแรงบันดาลใจในการทำงานให้กับครูใน สังกัด สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ และสังกัดอื่นๆ

2.3 ควรศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อความเชื่อมั่น และศรัทธาของผู้บริหาร ตามการรับรู้ของครู ในสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ และสังกัดอื่นๆ

2.4 ควรศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ และสังกัดอื่นๆ

2.5 ควรศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครู ในสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ และสังกัดอื่นๆ

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2550). *แผนพัฒนาการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560-2564)*. กรุงเทพฯ: กระทรวงศึกษาธิการ.
- กฤษฎา เจตน์จำนงค์. (2563). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3. *วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต*. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.
- ณภัทร ปัญญาวงศ์. (2562). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถาบันอุดมศึกษาตามความคิดเห็นของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา เชียงราย. *การค้นคว้าอิสระปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต*. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา.
- ปิยณัฐธิดา เคนบุปผา. (2559). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา อุบลราชธานี เขต 2. *ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต*. สาขาวิชาการบริหารสถานศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.
- รัตตินันท์ บุญกล้า. (2561). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18. *ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต*. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา.
- รัตติกรณ์ จงวิศาล. (2559). *ภาวะผู้นำ: ทฤษฎีการวิจัยและแนวทางการพัฒนา*. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- รุ่งนภา จันทร์ลี. (2562). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จันทบุรี เขต 2. *วิทยานิพนธ์ปริญญาโท*. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- วิโรจน์ สารรัตนะ. (2557). *ภาวะผู้นำ: ทฤษฎีและนวัตกรรมการพัฒนาร่วมสมัยปัจจุบัน*. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ทิพย์วิสุทธิ.



- วีรศักดิ์ ประจง. (2556). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มโรงเรียนมิตรภาพ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 1. *การค้นคว้าอิสระ ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต* สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.
- ศิริลักษณ์ สมี่แจ่ม. (2562). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาส ขนาดกลาง สำนักงานเขตลาดกระบัง กรุงเทพมหานคร. *วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต*. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ. (2564). *บริบทสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ*. สืบค้น เมื่อวันที่ 30 ตุลาคม 2564, จาก <http://special.obec.go.th/HV3/homepage.php>.
- อุรชา เย็นตระกูล. (2561). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ตามการรับรู้ของครูผู้สอน ในสำนักงานเขตลาดพร้าว สังกัดกรุงเทพมหานคร. *การค้นคว้าอิสระมหาบัณฑิต*. สาขาวิชาการบริหารสถานศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร.
- อรญา ใจเสมอ. (2563). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับคุณภาพทางการศึกษาของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3. *การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองปริญญาการศึกษา มหาบัณฑิต*. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา.
- อรอนงค์ แดงนุ้ย. (2561). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาอำเภอบางสะพาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์เขต 1. *การศึกษามหาบัณฑิต*. มหาวิทยาลัยบูรพา.
- อมรรัตน์ เสนาหลวง. (2551). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน ในเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2. *วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต*. สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา.

