

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนบ้านปากน้ำ (เขตรับผิดชอบจังหวัดนครราชสีมา) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาชุมพร เขต 1

จิตติมา ขาวพิมล^{1*}, นิรันดร์ สุธีนิรันดร์¹ และ สราวุธ เศรษฐขจร¹

¹สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา

*Thitimakaopimon@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อ 1) เพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนบ้านปากน้ำ (เขตรับผิดชอบจังหวัดนครราชสีมา) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1 2) เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนบ้านปากน้ำ (เขตรับผิดชอบจังหวัดนครราชสีมา) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1 ซึ่งประกอบด้วย 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการกระตุ้นปัญญา และด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูโรงเรียนบ้านปากน้ำ (เขตรับผิดชอบจังหวัดนครราชสีมา) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1 ปีการศึกษา 2568 จำนวน 35 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ เท่ากับ 0.71 และแบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และวิเคราะห์ข้อมูลเชิงเนื้อหา

ผลการวิจัย ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนบ้านปากน้ำ (เขตรับผิดชอบจังหวัดนครราชสีมา) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ และด้านการกระตุ้นปัญญา ส่วนด้านการสร้างแรงบันดาลใจ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด และแนวทางภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ครูและบุคลากรทั้งด้านการปฏิบัติงาน คุณธรรม และความรับผิดชอบ พร้อมทั้งสร้างแรงบันดาลใจและแรงจูงใจในการทำงานผ่านการสื่อสารเป้าหมายที่ชัดเจน การยกย่องชื่นชม และการสนับสนุนการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร นอกจากนี้ ควรส่งเสริมให้ครูและบุคลากรกล้าแสดงความคิดเห็นและเสนอแนวคิดใหม่ ๆ โดยเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจและพัฒนางานของสถานศึกษา รวมทั้งมอบหมายงานให้สอดคล้องกับความรู้ ความสามารถ และความถนัดของแต่ละบุคคล เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มศักยภาพและเกิดประโยชน์สูงสุด

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง โรงเรียนบ้านปากน้ำ (เขตรับผิดชอบจังหวัดนครราชสีมา)



Transformational Leadership of School Administrators at Ban Pak Nam
School (Phadet Chin Nava Songkhro) under the Chumphon
Primary Educational Service Area Office 1

Thitima Kaopimon^{1*}, Niran Sutheeniran¹ and Sarayuth Sethakhajorn¹

¹Master of Education Program in Educational Administration, Faculty of Education,
Bansomdejchaopraya Rajabhat University

*Thitimakaopimon@gmail.com

Abstract

The purposes of this research were: 1) to investigate the transformational leadership of the administrators of Ban Pak Nam School (Phedim Chinnawas Songkhro) under the Chumphon Primary Educational Service Area Office 1, and 2) to examine the guidelines for developing their transformational leadership. The conceptual framework comprised four dimensions: idealized influence, inspirational motivation, intellectual stimulation, and individualized consideration. The population consisted of 35 teachers during the 2025 academic year. The research instruments included a five-point Likert scale questionnaire with an overall reliability coefficient of 0.71 and a semi-structured interview. The data were analyzed using percentage, mean, standard deviation, and content analysis.

The findings revealed that the overall transformational leadership of the school administrators was at the highest level. When each dimension was considered individually, individualized consideration had the highest mean score, followed by idealized influence and intellectual stimulation, while inspirational motivation had the lowest mean score. Regarding the guidelines for developing transformational leadership, the findings indicated that school administrators should serve as exemplary role models for teachers and staff in terms of professional practice, ethics, and responsibility. They should inspire and motivate personnel by communicating clear goals, recognizing outstanding performance, and supporting professional development. Furthermore, administrators should encourage teachers and staff to express their opinions and propose innovative ideas by providing opportunities to participate in decision-making and school development. In addition, work assignments should be delegated according to each individual's knowledge, abilities, and aptitudes to maximize their potential and achieve the greatest benefit for the school.

Keywords: Transformational Leadership of School Administrators, Ban Pak Nam School (Phadet Chin Nava Songkhro)

1. บทนำ

การบริหารสถานศึกษาผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทสำคัญในการบริหารและทำหน้าที่รับผิดชอบการจัดการศึกษาภายในโรงเรียน โดยน่านโยบาย กฎระเบียบ เกณฑ์ และมาตรฐาน ที่กำหนดโดยรัฐบาลดำเนินการตามแนวทาง เป้าหมาย และวัตถุประสงค์ให้เกิดประสิทธิภาพ รวมทั้งบริหารงานด้านวิชาการ ด้านงบประมาณ ด้านบริหารงานบุคคลและด้านการบริหารงานทั่วไป ในฐานะที่ผู้บริหารสถานศึกษามีอำนาจสูงสุดในโรงเรียนและเป็นผู้บังคับบัญชาครูและบุคลากรทางการศึกษาผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้องมีความพร้อมที่จะปรับเปลี่ยนบทบาทในการบริหารโรงเรียน ที่มีการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ สังคม การเมืองการปกครอง รวมถึงการเปลี่ยนแปลงทางความเจริญก้าวหน้าทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีความรู้ด้านการเปลี่ยนแปลง มีทักษะความสามารถของผู้นำในการกระตุ้นปรับเปลี่ยนศักยภาพ ค่านิยม และทัศนคติในการทำงานของผู้ตามให้มีความมุ่งมั่นจงรักภักดีต่อองค์กร โดยที่ผู้ตามให้ความร่วมมือร่วมใจอย่างเต็มศักยภาพ เพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กร การบริหารการศึกษา เป็นหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษาที่จะแสดงศักยภาพในการบริหารโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพและมีคุณภาพได้ตามมาตรฐานผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้องมีความรู้ด้านการเปลี่ยนแปลง โดยเฉพาะอย่างยิ่งในการจัดการเรียนการสอนต้องปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์เป็นผู้นำการศึกษา [1]

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ.2553 ได้ให้ความสำคัญกับ การศึกษาเป็นกระบวนการที่มุ่งพัฒนาคนให้มีความสามารถเต็มศักยภาพมีพัฒนาการที่สมดุลทั้งปัญญา จิตใจ ร่างกาย และสังคม ดังนั้น คนจึงเป็นปัจจัยและผลของการพัฒนาประเทศหากประชากรของประเทศมีคุณภาพ จะส่งผลให้ประเทศชาติมีการพัฒนาอย่างยั่งยืน คนจะมีคุณภาพได้ขึ้นอยู่กับระบบการศึกษาที่มีประสิทธิภาพ การศึกษาเป็นรากฐานสำคัญของการพัฒนาคน ดังคำกล่าวที่ว่า “การศึกษาพัฒนาคน คนพัฒนาเศรษฐกิจ สังคมและประเทศชาติ” ดังนั้นผู้บริหารมีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งที่จะขับเคลื่อนงานของโรงเรียนไปสู่เป้าหมายความสำเร็จ [2]

Bass and Avolio (1990, p. 19) ได้กล่าวถึง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสามารถ สังเกตได้จากการเปลี่ยนแปลงของผู้นำ ผู้ร่วมงาน และผู้ตาม ทำให้ผู้ร่วมงานและผู้ตาม มองผู้นำ และมองเรื่องของงานในแง่มุมมองหรือกระบวนทัศน์ใหม่ ๆ เกิดการตระหนักรู้ในเรื่อง ของวิสัยทัศน์ (Vision) และภารกิจ (Mission) ของทีมและองค์กร ทำให้พัฒนาความสามารถ ของผู้ร่วมงานและผู้ตามไปสู่ระดับความสามารถที่สูงขึ้น มีศักยภาพที่มากขึ้น ซึ่งผู้นำจะชัก นำให้ผู้ร่วมงานและผู้ตามมอง โกลไกลเกินกว่าความสนใจเฉพาะตนไปสู่อุดมการณ์ที่ เกี่ยวกับผลสัมฤทธิ์ (Achievement) การทำให้เป็นจริงในตัวเอง (Self-actualization) และความเป็นอยู่ที่ดี (Well-being) ทั้งของตนเองและของผู้อื่นรวมทั้งขององค์กรและสังคม จะเห็นได้ว่าแนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำเป็นสิ่งสำหรับสังคมไทยที่ต้องได้รับการพัฒนาให้ทัน จากภาวะวิกฤตให้เกิดการเปลี่ยนแปลงและช่วยพัฒนาสังคมได้ อีกทั้งมีความเป็นสากล เหมาะสมกับยุคปัจจุบัน [3]

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนบ้านปากน้ำ (เผด็จเงินาวาสงเคราะห์) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1 เปิดสอนตั้งแต่ระดับชั้นอนุบาลปีที่ 2 ถึงประถมศึกษาปีที่ 6 ซึ่งต้องเผชิญกับข้อจำกัดหลายประการ ทั้งด้านทรัพยากรบุคคล งบประมาณ ขนาดองค์กร และภาระงานที่ผู้บริหารต้องรับผิดชอบหลากหลายบทบาท ส่งผลให้การบริหารจัดการสถานศึกษาให้บรรลุเป้าหมายตามนโยบายและมาตรฐานการศึกษาที่มีความท้าทายมากยิ่งขึ้น โดยเฉพาะการสร้างความร่วมมือและการทำงานเป็นทีมของครู ซึ่งถือเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนคุณภาพการจัดการเรียนรู้ภายในสถานศึกษา ในบริบทดังกล่าว ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษานับเป็นปัจจัยสำคัญที่มีอิทธิพลอย่างยิ่งต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครู เนื่องจากผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะสามารถสร้างแรงบันดาลใจ กระตุ้นให้ครูเกิดความตระหนักถึงเป้าหมายร่วมกัน เปิดโอกาสให้เกิดการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ตลอดจนส่งเสริมบรรยากาศการทำงานที่เอื้อต่อความร่วมมือ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง อันเป็นปัจจัยพื้นฐานที่นำไปสู่การทำงานเป็นทีมอย่างมีประสิทธิภาพ ด้วยเหตุนี้ ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา และความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครู โดยมุ่งเน้นการศึกษาในบริบทของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1 การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาตามความ



คิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนซึ่งเป็นผู้มีบทบาทโดยตรงในการขับเคลื่อนการบริหารและการจัดการเรียนการสอนภายในสถานศึกษาต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนบ้านปากน้ำ (เหมติมนาวาสงเคราะห์) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1
2. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนบ้านปากน้ำ (เหมติมนาวาสงเคราะห์) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1

2. วิธีดำเนินการวิจัย

ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนบ้านปากน้ำ (เหมติมนาวาสงเคราะห์) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ข้าราชการครูโรงเรียนบ้านปากน้ำ (เหมติมนาวาสงเคราะห์) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1 ปีการศึกษา 2568 จำนวน 35 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับเป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนบ้านปากน้ำ (เหมติมนาวาสงเคราะห์) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1 แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สอบถามสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ และวุฒิการศึกษา มีลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบเลือกตอบ

ตอนที่ 2 สอบถามระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนบ้านปากน้ำ (เหมติมนาวาสงเคราะห์) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1 ประกอบด้วย 4 ด้าน ซึ่งประกอบด้วย 1)ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ 2)ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ 3)ด้านการกระตุ้นทางปัญญา 4)ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ลักษณะของแบบสอบถามเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับของลิเคิร์ต (Likert Scale)

ขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. ศึกษาทฤษฎี แนวคิด เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำข้อมูลมาเป็นแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนบ้านปากน้ำ (เหมติมนาวาสงเคราะห์) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1
2. นำข้อมูลวิเคราะห์เนื้อหา กำหนดแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนบ้านปากน้ำ (เหมติมนาวาสงเคราะห์) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1
3. สร้างแบบสอบถาม ตามแนวคิดในการวิจัย ใน 4 ด้าน ดังนี้ 1) ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ 2)ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ 3)ด้านการกระตุ้นทางปัญญา 4)ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล แล้วนำฉบับร่างเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ เพื่อพิจารณาตรวจสอบแก้ไข ปรับปรุงให้ถูกต้องเหมาะสม ตรงตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย
4. นำแบบสอบถามให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน ตรวจสอบความถูกต้องและความเที่ยงตรงของเนื้อหาของแต่ละข้อคำถาม แล้วนำมาหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC, Index of Objective Congruence) อยู่ระหว่าง 0.67 – 1.00
5. ทำการปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญเป็นฉบับสมบูรณ์

6. นำแบบสอบถามที่มีการปรับปรุง แก้ไขสมบูรณ์แล้ว ไปทดลองใช้ (Try-Out) ครูผู้สอน โรงเรียนวัดหัวกรด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1 จำนวน 30 คน แล้วหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) มีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.71

7. นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบคุณภาพ ด้านความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาและความเชื่อมั่น ไปใช้กับครูโรงเรียนบ้านปากน้ำ (เผด็จจินนาทสงเคราะห์) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1 จำนวน 35 คน

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมเครื่องมือ ในการวิจัยครั้งนี้ได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอนดังนี้

1. นำหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา ไปขอความร่วมมือจากผู้อำนวยการ ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านปากน้ำ (เผด็จจินนาทสงเคราะห์) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1 เพื่อแจกแบบสอบถามให้แก่ ครูผู้สอนโรงเรียนบ้านปากน้ำ (เผด็จจินนาทสงเคราะห์) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1 จำนวน 35 คน เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูล

2. ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลโดยแจกแบบสอบถามด้วยตนเอง จำนวน 35 ฉบับ เก็บคืนได้จำนวน 32 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 91.43

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ข้อมูลที่ได้จากระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนบ้านปากน้ำ (เผด็จจินนาทสงเคราะห์) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1 ครั้งนี้ ผู้วิจัยนำมาวิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป ดังนี้

1. วิเคราะห์สภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ และระดับการศึกษา โดยใช้ค่าความถี่และร้อยละ
2. วิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนบ้านปากน้ำ (เผด็จจินนาทสงเคราะห์) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1 4 ด้าน ดังนี้ 1)ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ 2)ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ 3)ด้านการกระตุ้นทางปัญญา 4)ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล โดยใช้ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน มีเกณฑ์การแปลความหมายของค่าเฉลี่ย ดังนี้ [4]

ค่าเฉลี่ย 4.51 – 5.00 หมายถึง มีการดำเนินการอยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51 – 4.50 หมายถึง มีการดำเนินการอยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.51 – 3.50 หมายถึง มีการดำเนินการอยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51 – 2.50 หมายถึง มีการดำเนินการอยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.50 หมายถึง มีการดำเนินการอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ขั้นตอนที่ 2 ศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนบ้านปากน้ำ (เผด็จจินนาทสงเคราะห์) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1

ประชากร

ผู้ให้ข้อมูลในการสัมภาษณ์ในครั้งนี้ ได้แก่ ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการบริหารและการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาและการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนบ้านปากน้ำ (เผด็จจินนาทสงเคราะห์) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1 จำนวน 3 คน

ผู้ให้ข้อมูล

ผู้วิจัยได้กำหนดคุณสมบัติของผู้ให้ข้อมูล ดังนี้

1. ประธานเครือข่ายสถานศึกษา เมือง 4 ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1 มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาโท สาขาการบริหารการศึกษา มีประสบการณ์ด้านการบริหารสถานศึกษาไม่น้อยกว่า 10 ปี และมีบทบาทเกี่ยวข้องกับการบริหารโรงเรียน จำนวน 1 คน

2. ผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1 มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาโท สาขาการบริหารการศึกษา มีประสบการณ์ด้านการบริหารสถานศึกษาไม่น้อยกว่า 5 ปี และมีบทบาทเกี่ยวข้องกับการบริหารโรงเรียน จำนวน 1 คน

3. รองผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1 มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาโท สาขาการบริหารการศึกษา มีประสบการณ์ด้านการบริหารสถานศึกษาไม่น้อยกว่า 5 ปี และมีบทบาทเกี่ยวข้องกับการบริหารโรงเรียน จำนวน 1 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสัมภาษณ์เกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนบ้านปากน้ำ (เผด็จจินนาทาสงเคราะห์) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1 เป็นแบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (Semi-Structured Interview) เกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนบ้านปากน้ำ (เผด็จจินนาทาสงเคราะห์) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1

ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ

นำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย โดยนำผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ซึ่งค่าเฉลี่ยที่มีค่าน้อย แปลว่า มีความสำคัญสูงที่ต้องได้รับความสนใจในการพัฒนามากกว่าที่มีค่าเฉลี่ยมาก จึงนำหัวข้อที่มีค่าเฉลี่ยที่มีค่าน้อยที่สุดมาสร้างเป็นแบบสัมภาษณ์ เสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ เพื่อพิจารณาตรวจสอบแก้ไขเนื้อหาและข้อเสนอแนะและสำนวนภาษาที่ใช้ตลอดจนความถูกต้องเหมาะสมตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย แล้วนำแบบสัมภาษณ์ไปใช้เก็บข้อมูลเรื่องภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนบ้านปากน้ำ (เผด็จจินนาทาสงเคราะห์) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการรวบรวมข้อมูลจากการสัมภาษณ์ตามลำดับ

1. ผู้วิจัยนำหนังสือขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล จากงานบัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา ถึงผู้อำนวยการสถานศึกษาโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1 ผู้ให้ข้อมูล เพื่อขออนุญาตเข้าเก็บรวบรวมข้อมูลจากการสัมภาษณ์

2. ผู้วิจัยดำเนินการสัมภาษณ์ ผู้บริหารสถานศึกษาและรองผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1

3. ผู้วิจัยนำแบบสัมภาษณ์ที่ได้มาตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ จากนั้นจึงนำแบบสัมภาษณ์ที่มีความถูกต้องครบถ้วนมาจัดเรียงข้อมูล เพื่อนำมาวิเคราะห์ข้อมูลในขั้นตอนต่อไป

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากแบบสัมภาษณ์นำมาวิเคราะห์ข้อมูลเชิงเนื้อหา (Content Analysis) และสังเคราะห์ข้อมูลเป็นความเรียง

3. ผลการวิจัย

การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนบ้านปากน้ำ (เผด็จจินนาทาสงเคราะห์) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1 นำเสนอในรูปของค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ตารางที่ 1 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนบ้านปากน้ำ (เผด็จจินนาเวศเคราะห์) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1 โดยรวม 4 ด้าน

(N=32)

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนบ้านปากน้ำ (เผด็จจินนาเวศเคราะห์) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาชุมพร เขต 1		M	σ	ระดับ	ลำดับ
1	ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์	4.76	0.28	มากที่สุด	2
2	ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ	4.31	0.35	มาก	4
3	ด้านการกระตุ้นปัญญา	4.70	0.35	มากที่สุด	3
4	ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	4.79	0.30	มากที่สุด	1
รวม		4.68	0.09	มากที่สุด	

จากตารางที่ 1 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนบ้านปากน้ำ (เผด็จจินนาเวศเคราะห์) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1 ชุมพร โดยรวมทั้ง 4 ด้าน อยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu=4.68$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\mu=4.79$) รองลงมา คือ ด้านการกระตุ้นปัญญา ($\mu=4.70$) ส่วนด้านสร้างแรงบันดาลใจ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\mu=4.31$)

4. สรุปผล

ตอนที่ 1 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนบ้านปากน้ำ (เผด็จจินนาเวศเคราะห์) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนบ้านปากน้ำ (เผด็จจินนาเวศเคราะห์) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงมากกว่าเพศชายและมีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี โดยรวมทั้ง 4 ด้านอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ด้านการกระตุ้นปัญญา ส่วนด้านสร้างแรงบันดาลใจ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด โดยมีรายละเอียดของผลการวิจัยในแต่ละด้าน ดังนี้

ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาได้มีการแสดงออกให้เห็นถึงการทำงานที่เป็นกระบวนการทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดการยอมรับ เช่น มีกระบวนการที่ชัดเจน โปร่งใส และตรวจสอบได้ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาได้มีการพัฒนาด้านอารมณ์สามารถควบคุมอารมณ์ตนเองได้ เช่น สามารถควบคุมตนเองได้อย่างเหมาะสมในทุกสถานการณ์ มีความสุขุม และใช้เหตุผลในการตัดสินใจ ส่วนผู้บริหารสถานศึกษาได้มีการพัฒนาบุคลิกภาพของตนอย่างสม่ำเสมอ เช่น การแต่งกายให้สุภาพเรียบร้อยเหมาะสมกับการเป็นผู้นำ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาได้มีการส่งเสริมการสร้างบรรยากาศในการทำงานที่ดี เช่น จัดสภาพแวดล้อมการทำงานที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน มีความสะอาด เป็นระเบียบ ปลอดภัย และมีอุปกรณ์สนับสนุนอย่างเพียงพอ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาได้มีการส่งเสริมให้เปิดโอกาสให้แสดงความสามารถกล้าคิด กล้าตัดสินใจ เช่น รับฟังข้อเสนอแนะ และร่วมกันพิจารณาอย่างเป็นระบบ บนพื้นฐานของเหตุผลและความถูกต้อง ส่วนผู้บริหารสถานศึกษาได้มีการส่งเสริมให้มีการเตรียมความพร้อมเผชิญปัญหาและอุปสรรคด้วยทัศนคติที่ดี มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

ด้านการกระตุ้นปัญญา โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาได้มีการส่งเสริมให้มีการพัฒนาผู้ร่วมงานโดยส่งเสริมความรู้ ความสามารถ เช่น จัดอบรมและพัฒนาวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาได้มีการส่งเสริมการพัฒนาการปฏิบัติงานให้มีความต่อเนื่องและเกิดประสิทธิภาพ เช่น จัดทำแผนพัฒนาคุณภาพ

อย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง กำหนดเป้าหมาย ระยะเวลา และตัวชี้วัดที่ชัดเจน ส่วนผู้บริหารสถานศึกษาได้มีการส่งเสริมการเผยแพร่ผลงานยกย่องให้รางวัลแก่ผู้ที่มีผลงานโดดเด่น มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยรวมอยู่ใน ระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาได้มีการมุ่งสร้างบรรยากาศการทำงานที่ช่วยให้บุคลากรรู้สึกมีรู้สึกมีคุณค่า เช่นการยกย่องชมเชยและให้กำลังใจอย่างจริงใจ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาได้มีการส่งเสริมให้มีการดูแลเอาใจใส่ผู้ร่วมงานเป็นรายบุคคลอย่างใกล้ชิด ส่วนผู้บริหารสถานศึกษาได้มีการใช้ความสามารถในการติดต่อสื่อสารระหว่างบุคคลมีเทคนิคการมอบหมายงาน เช่น ใช้การสื่อสารแบบสองทาง เปิดโอกาสให้ซักถาม แสดงความคิดเห็น และเสนอแนวทางก่อนเริ่มงาน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

ตอนที่ 2 แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนบ้านปากน้ำ (เหมติมนาวาสงเคราะห์) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1

แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนบ้านปากน้ำ (เหมติมนาวาสงเคราะห์) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1 รวมทั้งสิ้น 47 แนวทาง ประกอบด้วย ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ จำนวน 12 แนวทาง ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ จำนวน 10 แนวทาง ด้านการกระตุ้นปัญญา จำนวน 12 แนวทาง ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล จำนวน 13 แนวทาง โดยมีรายละเอียดแต่ละด้าน ดังนี้

ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนบ้านปากน้ำ (เหมติมนาวาสงเคราะห์) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1 ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ประกอบด้วย 12 แนวทาง คือ 1)เป็นแบบอย่างที่ดีให้กับครูและบุคลากร กำหนดวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนสื่อสารให้เข้าใจตรงกัน 2)ทำงานด้วยความซื่อสัตย์ 3)ให้ความสำคัญกับการสร้างพลังบวก สร้างขวัญกำลังใจ 4)ส่งเสริมให้ครูเชื่อมั่นด้วยการทำงานโรงเรียนด้วยความเต็มใจ ให้ครูเห็นความสำคัญ เห็นคุณค่าของตนเอง 5)สร้างความศรัทธา ความไว้วางใจ ยึดมั่นในหลักคุณธรรม จริยธรรม 6)ตัดสินใจและการบริหารงานอยู่บนพื้นฐานของความถูกต้อง โปร่งใส เป็นธรรม 7)เปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วม รับฟังความคิดเห็นอย่างจริงใจ ปฏิบัติต่อทุกคนอย่างเท่าเทียม 8)เสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีในองค์กร 9)ให้การสนับสนุนในการพัฒนาศักยภาพของแต่ละบุคคล 10)ลงมือปฏิบัติงานร่วมกับทีมในบางโอกาสเพื่อแสดงให้เห็นถึงความมุ่งมั่นและความเสียสละ 11)พัฒนานตนเองอย่างต่อเนื่อง ผ่านการอบรมและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เพื่อนำแนวคิดใหม่ ๆ มาปรับใช้ในการบริหารงาน 12)เสริมสร้างความน่าเชื่อถือและทำให้บุคลากรเกิดความเชื่อมั่นในภาวะผู้นำ

ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนบ้านปากน้ำ (เหมติมนาวาสงเคราะห์) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1 ด้านแบบแผนทางความคิด ประกอบด้วย 10 แนวทาง คือ 1)ให้ความสำคัญกับการสร้างแรงบันดาลใจแรงจูงใจให้ครูและบุคลากร 2)กำหนดเป้าหมายที่ชัดเจนเพื่อให้ทุกคนรับรู้ในทิศทางเดียวกัน 3)เน้นย้ำความรับผิดชอบ 4)สร้างบรรยากาศในการทำงานที่ดีให้ครู กล้าแสดงความคิดเห็น พร้อมที่จะพัฒนานตนเองอยู่ตลอด 5)เน้นความเป็นกันเอง การเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นรับฟังอย่างจริงใจ 6)การเสริมแรงทางบวก เช่น การกล่าวชื่นชม ให้กำลังใจ ยกย่องผลงานของครูและบุคลากรทั้งในที่ประชุมและในโอกาสต่าง ๆ 7)มอบหมายงานที่ทำทนายและตรงกับความสามารถ เพื่อเปิดโอกาสให้ได้แสดงศักยภาพและพัฒนานตนเอง 8)เป็นแบบอย่างที่ดีแสดงให้เห็นถึงความมุ่งมั่น ตั้งใจ และความรับผิดชอบในการทำงาน 9)ร่วมมือกันขับเคลื่อนองค์กรไปสู่เป้าหมาย 10)การเข้าใจบุคลากร สร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงาน

ด้านการกระตุ้นปัญญา แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนบ้านปากน้ำ (เหมติมนาวาสงเคราะห์) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1 ด้านการกระตุ้นปัญญา ประกอบด้วย 12 แนวทาง คือ 1)ส่งเสริมให้ครูและบุคลากรกล้าแสดงความคิดเห็น กล้าเสนอแนวคิดใหม่ ๆ โดยไม่รู้สึกกังวลว่าจะผิดหรือถูก 2)เน้นการรับฟังอย่างจริงใจ และให้คุณค่ากับทุกความคิดเห็น 3)สร้างบรรยากาศในการทำงานที่เปิดกว้าง กล้าเสนอแนวคิดใหม่ๆ ในการพัฒนาไม่ปิดกั้นความคิดเห็นแต่จะรับฟังอย่างตั้งใจ 4)สนับสนุนให้ครูได้ทดลองการสอน แนวทางการทำงาน

ใหม่ ๆ ในการพัฒนางาน 5) สนับสนุนให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างกัน เช่น การจัดประชุมเชิงปฏิบัติการ 6) การนำเสนอผลงาน หรือการแลกเปลี่ยนประสบการณ์การสอน เพื่อเปิดโอกาสให้ครูได้เรียนรู้แนวคิดและวิธีการใหม่ ๆ 7) ใช้วิธีการตั้งคำถามเชิงกระตุ้นความคิด เช่น การชวนคิด วิเคราะห์ หรือสะท้อนผลการทำงาน เพื่อให้ครูได้มองเห็นมุมมองใหม่ ๆ 8) พัฒนาวิธีการทำงานให้ดียิ่งขึ้น แทนการสั่งการเพียงอย่างเดียว 9) สร้างบรรยากาศที่เป็นกันเองและปลอดภัยทางความคิด 10) เปิดโอกาสให้ครูได้พูดคุย แลกเปลี่ยนความคิดเห็นอย่างอิสระ โดยไม่ตัดสินถูกผิดในทันที 11) รับฟังและตั้งคำถามเพื่อกระตุ้นให้เกิดการคิดวิเคราะห์ในมุมมองที่หลากหลาย 12) เข้าใจความรู้สึกของครูร่วมงานควบคู่ไปกับเนื้อหาของการงาน

ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนบ้านปากน้ำ (เผด็จเงินนาสงเคราะห์) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1 ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ประกอบด้วย 13 แนวทาง คือ 1) ให้ความสำคัญกับการมอบหมายงานสอดคล้องกับความสามารถและความถนัดของบุคลากรเป็นอย่างมาก 2) ศึกษาข้อมูลรายบุคคล เช่น ความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ ความสนใจ และผลงานที่ผ่านมา 3) สังเกตพฤติกรรมการทำงานในสถานการณ์จริง เพื่อให้เข้าใจศักยภาพของแต่ละคนอย่างรอบด้าน 4) พิจารณาให้เหมาะสมกับความถนัดของแต่ละบุคคล 5) คำนึงถึงคุณสมบัติของภาระงาน 6) เปิดโอกาสให้บุคลากรได้แสดงความสามารถ 7) เสนอความสนใจในงานบางประเภท เพื่อส่งเสริมให้ได้ทำงานที่ตรงกับความต้องการของตนเอง ซึ่งจะช่วยให้มีแรงจูงใจและประสิทธิภาพในการทำงาน 8) ยืดหยุ่นและเข้าใจบริบทชีวิตของแต่ละคน 9) ให้ความสำคัญกับการสร้างความมั่นใจโดยใช้คำพูดเชิงบวกให้กำลังใจ 10) แสดงความเชื่อมั่นในศักยภาพของครูร่วมงาน เพื่อให้เขากล้ารับผิดชอบงานใหม่ ๆ แม้ในบางครั้งจะเป็นงานที่ท้าทาย 11) เน้นการเรียนรู้บุคลากรเป็นรายบุคคลโดยการพูดคุย สอบถามและสังเกตการทำงานจริง 12) ศึกษาทำความเข้าใจว่าครูแต่ละคนมีจุดเด่นด้านใด และมีข้อจำกัดอะไรบ้าง 13) มอบหมายงานให้เหมาะสมที่สุดเปิดใจเรียนรู้ รับฟังและพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง

5. ข้อเสนอแนะ

5.1 ข้อเสนอแนะเพื่อการปฏิบัติ

จากผลการวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนบ้านปากน้ำ (เผด็จเงินนาสงเคราะห์) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1 มีข้อเสนอแนะดังนี้

5.1.1 ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ผู้บริหารสถานศึกษาควรจะมีการพัฒนาด้านการเป็นผู้นำยึดมั่นในอุดมการณ์ เป็นแบบอย่างที่ดีให้กับครูและบุคลากร โดยกำหนดวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนและสื่อสารให้เข้าใจตรงกัน ทำงานด้วยความซื่อสัตย์ ยึดมั่นในหลักคุณธรรม จริยธรรม ตัดสินใจและบริหารงานบนพื้นฐานของความถูกต้อง โปร่งใส ให้ความสำคัญกับการสร้างพลังบวก สร้างขวัญกำลังใจ เสริมสร้างความศรัทธาและความไว้วางใจ เปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วม รับฟังความคิดเห็นอย่างจริงจัง ปฏิบัติต่อทุกคนอย่างเท่าเทียมและเป็นธรรม พร้อมทั้งเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีในองค์กร สนับสนุนการพัฒนาศักยภาพของแต่ละบุคคล และลงมือปฏิบัติงานร่วมกับทีมในบางโอกาส รวมถึงพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องเพื่อเสริมสร้างค่าน้ำเชื้อถือและความเชื่อมั่นในภาวะผู้นำ

5.1.2 ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ผู้บริหารสถานศึกษาควรจะมีการให้ความสำคัญกับการสร้างแรงบันดาลใจ และแรงจูงใจให้ครูและบุคลากร โดยกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจน สื่อสารวิสัยทัศน์ให้รับรู้ในทิศทางเดียวกัน เน้นย้ำความรับผิดชอบและความมุ่งมั่น สร้างบรรยากาศการทำงานที่ดีและเชิงบวก เปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็น รับฟังอย่างจริงจัง ทำให้ครูเห็นความสำคัญของงานที่ทำ ใช้การเสริมแรงทางบวก เช่น การกล่าวชื่นชม ให้กำลังใจ และยกย่องผลงาน มอบหมายงานที่ท้าทายและตรงกับความสามารถ เป็นแบบอย่างที่ดีในการทำงาน และร่วมมือกันขับเคลื่อนองค์กรไปสู่เป้าหมาย โดยเน้นทั้งคำพูดและการกระทำอย่างสม่ำเสมอ พร้อมทั้งเข้าใจบุคลากรและสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงาน

5.1.3 ด้านการกระตุ้นปัญญา ผู้บริหารสถานศึกษาควรจะมีการส่งเสริมให้ครูและบุคลากรกล้าแสดงความคิดเห็น และเสนอแนวคิดใหม่ ๆ โดยไม่รู้สึกกังวล ให้ความสำคัญกับการรับฟังอย่างจริงจังและให้คุณค่ากับทุกความคิดเห็น สร้าง

บรรยากาศการทำงานที่เปิดกว้างและปลอดภัยทางความคิด สนับสนุนให้ทดลองแนวทางการสอนและการทำงานใหม่ ๆ ส่งเสริมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เช่น การประชุมเชิงปฏิบัติการ การนำเสนอผลงาน และการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ ใช้วิธีการตั้งคำถามเชิงกระตุ้นความคิด เพื่อให้เกิดการคิดวิเคราะห์ในมุมมองที่หลากหลาย พัฒนาวิธีการทำงานให้ดียิ่งขึ้น เปิดโอกาสให้ทุกคนได้แสดงศักยภาพอย่างเต็มที่ และให้ความสำคัญกับการรับฟังอย่างลึกซึ้งซึ่งควบคู่กับการเข้าใจความรู้สึกของผู้ร่วมงาน

5.1.4 ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ผู้บริหารสถานศึกษาควรจะมีการให้ความสำคัญกับการมอบหมายงานให้สอดคล้องกับความสามารถและความถนัดของบุคลากร โดยศึกษาข้อมูลรายบุคคล ทั้งความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ ความสนใจ และผลงานที่ผ่านมา รวมถึงสังเกตพฤติกรรมการทำงานในสถานการณ์จริง เพื่อให้เข้าใจศักยภาพของแต่ละคนอย่างรอบด้าน พิจารณามอบหมายงานให้เหมาะสม คำนึงถึงคุณสมบัติของภาระงาน เปิดโอกาสให้แสดงความสมัครใจและความสนใจในงาน ยืดหยุ่นและเข้าใจบริบทชีวิตของแต่ละบุคคล สร้างความมั่นใจด้วยคำพูดเชิงบวก ให้กำลังใจ และแสดงความเชื่อมั่นในศักยภาพของผู้ร่วมงาน เน้นการเรียนรู้บุคลากรเป็นรายบุคคล เปิดใจรับฟัง และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้การบริหารงานและพัฒนาบุคลากรเกิดประสิทธิภาพสูงสุด

5.2 ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของสถานศึกษา
2. ควรมีการศึกษาศักยภาพภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาภายในเครือข่าย
3. ควรมีการศึกษาศักยภาพภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาชุมพร เขต 1

6. องค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัย

ผู้วิจัยได้นำเสนอองค์ความรู้ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนบ้านปากน้ำ (เผด็จจินนาทาสงเคราะห์) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1 ดังนี้



ภาพที่ 1 แผนภาพแสดงแนวทางภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนบ้านปากน้ำ (เผด็จจินนาทาสงเคราะห์) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1

ที่มา: [รุติมา ขาวพิมล, 2568]

7. อภิปรายผล

จากผลการวิจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนบ้านปากน้ำ (เผด็จเงินาวาสงเคราะห์) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า โดยรวมทั้ง 4 ด้านอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือด้านการกระตุ้นปัญญา ส่วนด้านสร้างแรงบันดาลใจ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ทั้งนี้เป็นเพราะว่าผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนบ้านปากน้ำ (เผด็จเงินาวาสงเคราะห์) มีแนวทางการบริหารที่ให้ความสำคัญกับ “คน” เป็นศูนย์กลาง โดยเฉพาะการดูแลเอาใจใส่บุคลากรเป็นรายบุคคล ซึ่งสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ของโรงเรียนที่มุ่งเน้น “คุณธรรมนำความรู้” และการพัฒนาผู้เรียนและบุคลากรอย่างรอบด้าน ผู้บริหารมีความเข้าใจในความแตกต่างระหว่างบุคคลของครูและบุคลากรในโรงเรียน ซึ่งมีทั้งครูระดับปฐมวัยและประถมศึกษา รวมถึงบุคลากรสายสนับสนุนที่มีบทบาทแตกต่างกัน ผู้บริหารจึงให้ความสำคัญกับการมอบหมายงานให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ เปิดโอกาสให้บุคลากรได้พัฒนาศักยภาพของตนเองอย่างเต็มที่ พร้อมทั้งทำหน้าที่เป็นที่ปรึกษา คอยให้คำแนะนำ และสร้างขวัญกำลังใจอย่างใกล้ชิด ส่งผลให้บุคลากรเกิดความรู้สึกมีคุณค่า มีความผูกพันต่อองค์กร และพร้อมที่จะพัฒนางานของตนให้สอดคล้องกับเป้าประสงค์ พันธกิจของโรงเรียนในด้านการส่งเสริมและพัฒนาครูให้เป็นมืออาชีพ รวมถึงการบริหารจัดการโดยยึดหลักธรรมาภิบาลและการมีส่วนร่วม ซึ่งการให้ความสำคัญกับรายบุคคลจะช่วยลดความเหลื่อมล้ำในการพัฒนา เปิดโอกาสให้ครูทุกคนได้เข้าถึงการพัฒนาอย่างเท่าเทียม และสามารถนำศักยภาพของตนไปใช้ในการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญกับการบริหารที่คำนึงถึงปัจเจกบุคคลยังส่งผลเชิงบวกต่อผู้เรียนโดยตรง เนื่องจากครูที่ได้รับการสนับสนุนอย่างเหมาะสมจะสามารถออกแบบการเรียนรู้ที่ตอบสนองต่อความแตกต่างของผู้เรียน ซึ่งสอดคล้องกับเป้าประสงค์ของโรงเรียนที่มุ่งให้ผู้เรียนมีพัฒนาการเหมาะสมตามวัย มีคุณธรรม จริยธรรม และมีทักษะในศตวรรษที่ 21 จุดที่ควรพัฒนาคือผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับการสื่อสารสามารถเชื่อมโยงไปสู่แรงจูงใจภายในของครูแต่ละคนได้อย่างเป็นรูปธรรมมากยิ่งขึ้น เช่น การทำให้ครูเห็นบทบาทของตนเองว่ามีส่วนสำคัญต่อความสำเร็จของผู้เรียนและองค์กรอย่างไร โดยเฉพาะในบริบทของโรงเรียนที่มุ่งพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณธรรมเสริมสร้างแรงจูงใจผ่านการส่งเสริมความก้าวหน้าทางวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง เช่น การสร้างระบบยกย่องเชิดชูเกียรติที่ชัดเจน การเปิดโอกาสให้ครูได้แสดงผลงานนวัตกรรม หรือการสนับสนุนให้เข้าร่วมเวทีวิชาการทั้งในระดับเครือข่ายและระดับเขตพื้นที่ เพื่อให้ครูเกิดความภาคภูมิใจและเห็นคุณค่าในวิชาชีพของตน มีการส่งเสริมความสัมพันธ์ที่ดีและการทำงานแบบมีส่วนร่วมให้เกิดวัฒนธรรมองค์กรเชิงบวกอย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะการสร้างพื้นที่ปลอดภัยทางความคิดให้ครูสามารถแสดงความคิดเห็น เสนอแนวทางใหม่ หรือสะท้อนปัญหาได้อย่างเปิดเผยโดยไม่กังวลต่อผลกระทบ ซึ่งจะช่วยเสริมแรงจูงใจและความผูกพันต่อองค์กรมากยิ่งขึ้น จากบริบทของโรงเรียนที่มีความสัมพันธ์ใกล้ชิดกับชุมชน ผู้บริหารสามารถใช้จุดแข็งนี้ในการสร้างแรงจูงใจ เช่น การเชื่อมโยงความสำเร็จของครูกับความภาคภูมิใจของชุมชน การมีส่วนร่วมของผู้ปกครอง และการยกย่องครูในเวทีชุมชน ซึ่งจะช่วยเสริมแรงจูงใจเพื่อเสริมสร้างพลังขับเคลื่อนองค์กรให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืนต่อไป สอดคล้องกับแนวคิดของบาส และอวอลิโอ (Bass and Avolio, 1994, p.2) กล่าวว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง ภาวะผู้นำที่มีการกระตุ้นให้เกิดความสนใจในระหว่างผู้ร่วมงานและผู้ตามให้มองงานของพวกเขาในแง่มุมใหม่ๆ ทำให้เกิดการตระหนักรู้ในเรื่องภารกิจ และวิสัยทัศน์ ของทีมและองค์กร มีการพัฒนาความสามารถของผู้ร่วมงานและผู้ตามไปสู่ระดับที่สูงขึ้น มีศักยภาพมากขึ้นทำให้ผู้ร่วมงานและผู้ตามมองให้ไกลกว่าความสนใจของพวกเขาเองไปสู่สิ่งที่จะทำให้กลุ่มได้ประโยชน์ ผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะชักชวนผู้อื่นให้ทำมากกว่าที่พวกเขาตั้งใจตั้งแต่ต้น และบ่อยครั้งมากกว่าที่พวกเขาคิดว่ามันจะเป็นไปได้ ผู้นำมีการท้าทายความคาดหวังและมักจะนำไปสู่การบรรลุถึงผลงานที่สูงขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัยของ พานะกิจ และคณะ (2566) [5] ได้ทำการวิจัยเรื่องภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1)ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสาคร 2)แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสาคร เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามความคิดเห็น และแบบสัมภาษณ์ แบบมีโครงสร้าง สถิติที่ใช้ในการ



วิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์เนื้อหา โดยรวม ค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล รองลงมาคือด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ และต่ำสุด โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยสูงสุดไปต่ำสุด สอดคล้องกับงานวิจัยของศิวกร ปันอ้าย และคณะ (2568) [6] ได้ทำการวิจัยเรื่องภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในสหวิทยาเขตโกศกยนคร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาแพร่ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อทราบ 1) ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา 2) ศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในสหวิทยาเขตโกศกยนคร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาแพร่กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือแบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในสหวิทยาเขตโกศกยนคร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาแพร่ โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยสูงสุดไปต่ำสุด

8. เอกสารอ้างอิง (References)

- [1] Office of the Basic Education Commission. (2008). Basic Education Core Curriculum B.E. 2551 (A.D. 2008). Ministry of Education. (In Thai)
- [2] National Education Act B.E. 2542 (1999), Amendment (No. 2) B.E. 2545 (2002), and Amendment (No. 3) B.E. 2553 (2010). Government Gazette. Bangkok, Thailand. (In Thai)
- [3] Bass, B. M., & Avolio, B. J. (1990). Developing transformational leadership: 1992 and beyond. Journal of European Industrial Training.
- [4] Srisa-ard, B. (2017). Introduction to research (10th ed.). Suwiriyasarn. (In Thai)
- [5] Chai Panakit (1990). Transformational Leadership of School Administrators under Samut Sakhon Primary Educational Service Area Office. (In Thai)
- [6] Sivakorn Pan-ai (2025). Transformational leadership of school administrators in Kosai Nakhon Educational Campus. (In Thai)