

แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2

The Guidelines for Transformation Leadership Develop of School Administration in the group of schools expanding educational opportunities, Sansalee Sub-district of Chiang Rai Primary Education Service Area Office 2

วชิราข กัญยะโรจน์ Vachirad Kanyarod¹

ไพโรภ รัตนชูวงษ์ Pairop Rattanachuwong²

สมเกียรติ ตุ่นแก้ว Somkiet Tunkaew³

บทคัดย่อ

การวิจัยในครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงผสมผสาน มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยและแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ในกลุ่มโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ตำบลสันสลี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 2 ทั้ง 4 ด้าน คือ 1.การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ 2.การสร้างแรงบันดาลใจ 3.การกระตุ้นทางปัญญา 4.การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลโดยใช้วิธีการสัมภาษณ์และการสนทนากลุ่ม แหล่งข้อมูลในการศึกษา ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ตำบลสันสลี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 จำนวน 4 คน และผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขยายโอกาสในอำเภอเวียงป่าเป้า จำนวน 4 คน ผลการศึกษาพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรปฏิบัติตนให้เป็นแบบอย่างที่ดีทั้งในและนอกเวลาทำงาน ควรจะศึกษาบริบทภายในและภายนอกสถานศึกษาตลอดจนภาระงานในด้านต่าง ๆ ให้รู้จริง เพื่อให้การปฏิบัติงานร่วมกันกับผู้ใต้บังคับบัญชาและชุมชนเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลสูงสุด ผู้บริหารสถานศึกษาต้องคอยชี้แนะและแนะนำแนวทางในการแก้ไขปัญหา ตลอดจนมีการสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อให้งานมีประสิทธิภาพ ควรจะทำความเข้าใจเกี่ยวกับพฤติกรรมความต้องการจุดเด่นจุดด้อยของคนในองค์กรให้ความสำคัญกับทุกคนอย่างเท่าเทียม เพื่อกระตุ้นให้มีการทำความเข้าใจซึ่งกันและกันซึ่งส่งผลต่อความร่วมมือในการขับเคลื่อนพัฒนาสถานศึกษา

คำสำคัญ : ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง, บุคลิกภาพของผู้นำ,โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาดำบลสันสลี

¹ นักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย(2563)
Master of Education (Educational Administration) Faculty of Education. Chiang Rai Rajabhat University. (2020).

² ผู้ช่วยศาสตราจารย์ประจำหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย (อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก) Assistant Professor in Master of Education (Educational Administration) Faculty of Education. Chiang Rai Rajabhat University. (Advisor)

³ อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม: อาจารย์ ดร.สมเกียรติ ตุ่นแก้ว (อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม)
Associate Professor in Master of Education (Educational Administration) Faculty of Education. Chiang Rai Rajabhat University. (Co Advisor)

Abstract

This research is mixed research. The objectives of this study were to study the factors and guidelines for the development of transformational leadership of school administrators. In the group of schools expanding educational opportunities, San Salee Sub-district, under the Office of Chiang Rai Primary Educational Service Area 2, all 4 aspects are: 1. having ideological influence; 2. Inspiration 3. Intellectual stimulation 4. Taking into account the individuality by means of interviews and group discussions. The data sources for the study included 4 administrators of the Educational Opportunity Expansion School Group, San Salee Sub-district, under the Chiang Rai Primary Educational Service Area Office 2, and 4 administrators of the Educational Opportunity Expansion School in Wiang Pa Pao District. The results of the study found that educational institution administrators should act as a role model both inside and outside of working hours. Should study the context inside and outside the educational institution, as well as the workload in various fields, in order to really work together with subordinates and the community to be effective and effective. The administrators of the educational institutions must always guide and suggest ways to solve problems as well as to build morale and strength for subordinates to work effectively. Should understand the behavior, needs, strengths and weaknesses of people in the organization, giving equal importance to everyone. To encourage mutual understanding, which affects cooperation in driving educational development.

Keyword: Transformational Leadership, Leader's personality, Schools Expands Opportunities
San Salee Sub-district,

บทนำ

ในโลกยุคปัจจุบันการศึกษาเป็นหัวใจของการพัฒนาและการแข่งขันของทุกประเทศโดยเฉพาะอย่างยิ่ง ปัจจุบันเป็นการแข่งขันกันทางด้านความรู้ความสามารถของคน แตกต่างจากแต่ก่อนที่เป็นการแข่งขันในเรื่องของจำนวนคนและทรัพยากร การศึกษาซึ่งเป็นกระบวนการสำคัญในการสร้างความสำเร็จออกมาให้แก่บุคคลจึงจำเป็นต้องเปลี่ยนแปลงให้ทันกับยุคสมัย โดยการศึกษาที่ดีนั้นจะช่วยพัฒนาศักยภาพของบุคคลทั้งด้านความคิด เจตคติ ความสามารถ และหน้าที่ความรับผิดชอบให้เกิดขึ้น รัฐจึงใช้กระบวนการศึกษาเป็นเครื่องมือสำคัญในการพัฒนาคุณภาพของประชาชน เพื่อให้ประชาชนรู้จักพัฒนาตนเอง ครอบครัว สังคม และประเทศชาติต่อไป สถานศึกษาเป็นหน่วยงานทางด้านการศึกษาที่มีความสำคัญในการจัดการศึกษาให้กับเยาวชนเพื่อพัฒนาเยาวชนเหล่านั้นให้มีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ โดยบุคคลที่มีความสำคัญที่นำเอานวัตกรรมและเทคโนโลยีต่าง ๆ มาประยุกต์ใช้เพื่อให้เกิดประโยชน์แก่ผู้เรียน ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทและหน้าที่ในการกำหนดทิศทางการเปลี่ยนแปลง มีอำนาจในการตัดสินใจ เป็นผู้กระตุ้นสร้างแรงจูงใจให้แก่ผู้ร่วมงานให้ผู้ร่วมงานสามารถทำงานได้อย่างเต็มความสามารถ สอดคล้องกับปัจจุบันการปฏิรูปการศึกษาทำให้องค์กรการศึกษามีการเคลื่อนไหวและเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา การเตรียมตัวเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงจึงเป็นอีกบทบาทหนึ่งของผู้บริหารจำเป็นต้องใช้กระบวนการที่เหมาะสมเพื่อให้ทันต่อสถานการณ์

ผู้บริหารสถานศึกษามีอิทธิพลสูงต่อคุณภาพของผลลัพธ์ที่ได้จากระบบการศึกษา ทั้งด้านประสิทธิภาพของการบริหารการศึกษาและประสิทธิผลขององค์กรทางการศึกษา นักวิชาการหลายท่านมีความเห็นตรงกันว่าความสำเร็จและความล้มเหลวทางการศึกษานั้นผู้บริหารนับว่าเป็นตัวแปรสำคัญโดยเฉพาะอย่างยิ่งในสังคมไทย คุณภาพและประสิทธิภาพทางการศึกษา มักแปรปรวนไปตามผู้นำเสมอ (จันทกานต์ ตัณเจริญพานิช. 2549, น.60) ซึ่งหน้าที่ของผู้บริหารในฐานะผู้นำที่สำคัญนั้นจะต้องจัดการภายในองค์กร เพื่ออำนวยความสะดวกให้ทรัพยากรทั้งคนและวัตถุประสานเข้าด้วยกัน สามารถทำงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพเพื่อนำองค์กรให้สามารถดำเนินไปได้ ผู้นำที่มีความสามารถจะทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีความขยันขันแข็ง สามัคคี มุ่งมั่น ตั้งใจในการทำงานซึ่งส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กร ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีภาวะผู้นำย่อมจะส่งผลให้การจัดการศึกษาของสถานศึกษาเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลตามจุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้อย่างแน่นอน การทำงานใด ๆ จะประสบผลสำเร็จหรือไม่ ปัจจัยที่สำคัญอย่างหนึ่งคือตัวผู้นำขององค์กรหรือหน่วยงานนั้น ๆ นั้นเอง

ในการบริหารจัดการศึกษาของสถานศึกษาผู้ที่มีบทบาทสำคัญที่สุดในการนำพาสถานศึกษาให้เกิดการเปลี่ยนแปลงคือผู้บริหารไม่ว่าจะเป็นสถานศึกษาขนาดใหญ่หรือขนาดเล็ก ผู้บริหารก็จะต้องเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ มีภาวะผู้นำและภาวะผู้นำที่เหมาะสมกับการบริหารการเปลี่ยนแปลงในโลกยุคปัจจุบัน คือภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ซึ่งเป็นภาวะที่ผู้บริหารจะนำมาใช้ในการพัฒนาสถานศึกษาและต่อยอดไปสู่การพัฒนาคุณภาพนักเรียนให้มีคุณลักษณะตามวัตถุประสงค์ของหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานอย่างมีประสิทธิภาพ อันเป็นจุดหมายปลายทาง (เสาวนิตย์ ทวีสันตสินุกูล.2548,น.1 – 11)

กระบวนการที่ผู้บริหารสามารถใช้อิทธิพลให้บุคคลหรือกลุ่มคนปฏิบัติงานได้สำเร็จตามเป้าหมายนั้นเรียกว่า “ภาวะผู้นำ” (leadership) ภาวะผู้นำจึงเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีความสำคัญยิ่งในการบริหารงานในโรงเรียน ซึ่งผู้บริหารต้องรับผิดชอบทุกงานให้บรรลุสำเร็จตามจุดมุ่งหมายจึงจำเป็นต้องมีภาวะผู้นำเพื่อให้สามารถบริหารงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและได้มีการศึกษาวิจัยกันมาเป็นระยะเวลาอันยาวนาน จนทำให้เกิดแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวกับภาวะผู้นำมากมาย ซึ่งภาวะผู้นำที่มีความสอดคล้องกับสภาพปัจจุบันที่มีการเปลี่ยนแปลงและการแข่งขันกันสูง ทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคมและการเมือง ผู้นำที่มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสามารถทำให้

ประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานในองค์กรสูงขึ้นได้ ในทศวรรษที่ผ่านมาการศึกษาแนวคิดทฤษฎีและงานศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพมีจำนวนมาก แต่มีแนวคิดหนึ่งที่ได้รับการยอมรับและกล่าวถึงกันมากคือ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงนี้มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลขององค์กร ผลการปฏิบัติงานทั้งของกลุ่ม และของผู้ใต้บังคับบัญชา เจตคติต่อการทำงาน ความพึงพอใจในการทำงานความผูกพันต่อองค์กร พฤติกรรมความเป็นพลเมืองดี รวมถึงการพัฒนาบุคลากรในองค์กร และสามารถสอดคล้องกับแนวคิดเกี่ยวกับสภาวะผู้นำที่จำเป็นสำหรับสังคมไทยที่ต้องได้รับการพัฒนาจากภาวะวิกฤตก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงและช่วยพัฒนาสังคมได้

จากการศึกษาเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำ ภาวะผู้นำจึงมีความสำคัญกับผู้บริหารในยุคใหม่เป็นอย่างยิ่งเพราะการจะนำพาสถานศึกษาให้เจริญก้าวหน้า ต้องอาศัยภาวะผู้นำของผู้บริหาร โดยผู้บริหารจะต้องศึกษาและนำพาองค์กรให้บรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้ตามที่ Bass & Avolio (กระทรวงศึกษาธิการ, 2550, น. 5-15; อ้างอิงจาก Bass & Avolio, 1990, p.112) กล่าวถึงภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงว่าเป็นภาวะผู้นำที่ทำให้ผู้ตามอยู่เหนือความสนใจตนเอง เป็นกระบวนการที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ตามโดยเปลี่ยนแปลงและพัฒนาความสามารถของผู้ตามไปสู่ระดับที่สูงขึ้น

สภาพปัญหาด้านการจัดการศึกษาในกลุ่มโรงเรียนขยายโอกาส ตำบลสันสลี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 2 มีปัญหาและอุปสรรคหลายประการ ตลอดจนความยากของการบริหารจัดการจึงทำให้ผู้ศึกษาเล็งเห็นถึงบุคลากรที่จะสามารถนำพาองค์กรให้ประสบความสำเร็จและบรรลุตามวัตถุประสงค์ ที่ขาดไปไม่ได้เลยก็คือผู้นำ หรือผู้บริหารสถานศึกษานั้นเอง จำเป็นจะต้องใช้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง เพื่อเป็นการนำเสนอแนวทางให้ผู้บริหารสามารถนำไปปรับใช้พัฒนาและส่งเสริมการจัดการศึกษาให้เหมาะสมกับบริบทของแต่ละสถานศึกษาปัญหาการจัดการศึกษา ในกลุ่มโรงเรียนขยายโอกาสตำบลสันสลี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 2 ประกอบด้วย 4 โรงเรียน ได้แก่ 1.โรงเรียนแม่ตะละวิทยา 2.โรงเรียนบ้านโป่งนก 3.โรงเรียนทุ่งห้าราษฎร์สามัคคีวิทยา 4. โรงเรียนบ้านโป่งเหนือโดยบริบทแต่ละโรงเรียนมีนักเรียนอยู่หลายชาติพันธุ์ ได้แก่ อาข่า ลาหู่ ม้ง ไทใหญ่ โรงเรียนบางแห่งตั้งอยู่บนที่สูง มีเด็กนักเรียนที่ย้ายสถานที่เรียนติดตามผู้ปกครองบ่อยครั้งโดยส่วนใหญ่เป็นคนในจังหวัดทางภาคใต้ ซึ่งเข้ามาประกอบอาชีพกรีดยางและพาครอบครัวติดตามมาด้วย ประชากรส่วนใหญ่ ประกอบอาชีพรับจ้าง ทำไร่ ทำนา มีรายได้ที่ไม่แน่นอน นับถือ ศาสนาคริสต์ พุทธ และมีการนับถือผี ประชากรบางส่วนขาดสิทธิทางด้านกฎหมาย ไร้สัญชาติ ขาดโอกาสทางการศึกษา และตัวผู้ปกครองเองไม่ค่อยใส่ใจด้านการศึกษา ในตำบลสันสลี มีมูลนิธิที่รับดูแลเด็กที่ด้อยโอกาสทางการศึกษา มีปัญหาทางครอบครัว และผู้ปกครองมีฐานะยากจน ในโซนภาคเหนือตอนบนโดยทางมูลนิธิจะเข้ามาให้การช่วยด้วยการรับอุปการะเด็กเหล่านี้มา ส่งเสริมให้ได้มีโอกาสได้รับการศึกษาการเรียนรู้(สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเชียงรายเขต 2, 2563) ด้วยสภาพบริบทของชุมชน ที่มีความแตก ทางด้านภาษาสอดคล้องกับแนวคิดของ (Bass, 1985) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นมากกว่าคำเพียงคำเดียวที่เรียกว่าบารมี(Charisma) Bass เห็นว่าความมีบารมีมีความจำเป็นแต่นั้นไม่เพียงพอสำหรับผู้นำการเปลี่ยนแปลง ที่สำคัญอีกสามส่วนของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีนอกเหนือจากความมีบารมี คือการกระตุ้นทางปัญญา การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลและการสร้างแรงบันดาลใจ

จากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาที่กล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงต้องการศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ตำบลสันสลี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 2 และผลการศึกษาคั้งนี้ สามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการวางแผนพัฒนาการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาและผู้เกี่ยวข้องให้เกิด

ประสิทธิภาพต่อการจัดการของสถานศึกษาอีกทั้งยังเป็นการพัฒนาและส่งเสริมนักเรียนให้มีคุณภาพชีวิตที่ดียิ่งขึ้น ให้นักเรียนมีความพร้อม ทั้งด้านร่างกาย สติปัญญา จิตใจ ตลอดจนเป็นผู้มีคุณธรรม จริยธรรมดำรงชีวิตอย่างมีความสุข และเป็นผลเมืองที่ดีของโลก สืบต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ในกลุ่มโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ตำบลสันสลี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 2
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ตำบลสันสลี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 2
3. เพื่อเสนอแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ตำบลสันสลี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 2

ขอบเขตการวิจัย

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

- 1.1 บุคลิกภาพของผู้นำ
- 1.2 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

2. แหล่งข้อมูล

2.1 แหล่งข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสในอำเภอเวียงป่าเป้า และผู้บริหารสถานศึกษา ครูบุคลากรทางการศึกษาในกลุ่มโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ตำบลสันสลี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 2

3. ด้านพื้นที่

กลุ่มโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ตำบลสันสลี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 2

4. ด้านระยะเวลา ปีการศึกษา 2564 – 2565

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยนี้ใช้ระเบียบการวิจัยแบบผสมผสาน (Mixed Methods Research) เป็นวิธีการวิจัยผสมระหว่างการวิจัยเชิงปริมาณ แล้วตามด้วยการวิจัยเชิงคุณภาพ มีวัตถุประสงค์การศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มโรงเรียนขยายโอกาสตำบลสันสลี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 มีขั้นตอนดำเนินการวิจัย 3 ขั้นตอน ดังนี้ **ขั้นตอนที่ 1** ศึกษาระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มโรงเรียนขยายโอกาสตำบลสันสลี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 **ขั้นตอนที่ 2** เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารการศึกษาในกลุ่มโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ตำบลสันสลี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 2 **ขั้นตอนที่ 3** ศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการ

เปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารการศึกษาในกลุ่มโรงเรียนขยายโอกาสตำบลสันสลี สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2

1.เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลแบ่งออกเป็น 3 ขั้นตอน ดังนี้

1.1 ขั้นตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ตำบลสันสลี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 2 เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา คือ แบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ได้แก่ แบบสอบถามเกี่ยวกับระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย (\bar{x}) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือ ครูและบุคลากรทางการศึกษาในกลุ่มโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ตำบลสันสลี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ปีการศึกษา 2564 จำนวน 63 คน ผู้ศึกษาได้ดำเนินการส่งแบบสอบถามไปยังกลุ่มประชากรและรวบรวมข้อมูล ดังนี้ 1) ผู้ศึกษานำหนังสือจากคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงรายถึงผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ตำบลสันสลี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 2 จำนวน 4 โรงเรียน เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล 2.) ส่งแบบสอบถามไปยังผู้บริหารสถานศึกษาทั้ง 4 โรงเรียน โดยผู้วิจัยนำไปส่งด้วยตนเองเพื่อขอความร่วมมือผู้บริหารและคณะครูในการตอบแบบสอบถามและส่งแบบสอบถามกลับ 3.) สรุปผลการตอบแบบสอบถามของกลุ่มตัวอย่างที่ให้ข้อมูลเกี่ยวกับระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารการศึกษาในกลุ่มโรงเรียนขยายโอกาสตำบลสันสลี สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 2 4.) นำผลสรุปการตอบแบบสอบถามของกลุ่มตัวอย่างที่ให้ข้อมูลทั้งหมดมารวมกัน จัดหมวดหมู่ บันทึกไว้ และนำเสนอในรูปแบบตารางประกอบคำบรรยายการจัดทำข้อมูล

1.2 ขั้นตอนที่ 2 เป็นแบบสัมภาษณ์เกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารการศึกษาในกลุ่มโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ตำบลสันสลี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 2 ประชากรที่ให้ข้อมูลในการศึกษา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ตำบลสันสลี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 2 ปีการศึกษา 2564 จำนวน 4 คน เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ แบบสัมภาษณ์เกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ตำบลสันสลี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 2 ผู้ศึกษาได้ดำเนินการสัมภาษณ์กลุ่มประชากรและรวบรวมข้อมูล ดังนี้ 1.) ผู้ศึกษานำหนังสือจากคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงรายถึงผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ตำบลสันสลี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 2 จำนวน 4 โรงเรียน เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการรวบรวมข้อมูลจากผู้บริหารสถานศึกษา 2.) ส่งแบบสัมภาษณ์ไปให้ผู้บริหารสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มเป้าหมายได้ศึกษาก่อนวันสัมภาษณ์ 3.) ผู้ศึกษานำแบบสัมภาษณ์ที่ได้บันทึกข้อมูลมาตรวจสอบพบว่ามีครบถ้วนสมบูรณ์ทุกฉบับ 4.) ผู้ศึกษาทำการวิเคราะห์ข้อมูลและสรุปสาระสำคัญจากแบบสัมภาษณ์เพื่อดำเนินการตามขั้นตอนต่อไป

1.3 ขั้นตอนที่ 3 เป็นแบบสนทนากลุ่มที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเอง เพื่อการศึกษาหาแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ตำบลสันสลี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 2 โดยมีขั้นตอนในการดำเนินการสร้างเครื่องมือตามลำดับขั้นตอน ดังนี้ ศึกษาหลักการจากข้อมูลที่ได้จากการสังเคราะห์ข้อมูลจากวัตถุประสงค์ ข้อที่ 1 คือระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มโรงเรียนขยายโอกาสตำบลสันสลี สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 และข้อมูลจากวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 คือปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มโรงเรียนขยายโอกาสตำบลสันสลี สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 และศึกษาจากแนวคิด ทฤษฎี ตำรา เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำมาสร้างแบบสนทนากลุ่ม 1.) กำหนดกรอบเครื่องมือในการวิจัยจากข้อมูลที่ได้ศึกษามาแล้วจึงรวบรวมองค์ความรู้ขึ้นมาสร้างเป็นเอกสารสนทนากลุ่ม 2.) กำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการร่างเอกสารสนทนากลุ่ม ข้อคำถามเป็นการสัมภาษณ์เกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ตำบลสันสลี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 2 3.) สร้างร่างเอกสารสนทนากลุ่มตามขอบเขตและโครงสร้างที่กำหนดไว้ 4.) นำร่างเอกสารสนทนากลุ่มที่สร้างเสร็จแล้วเสนออาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาอิสระ เพื่อทำการตรวจสอบให้ข้อคิดเห็น หลังจากนั้นนำมาปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะ 5. นำแบบร่างเอกสารสนทนากลุ่มที่สมบูรณ์แล้วไปเก็บข้อมูล 6.) การเก็บรวบรวมข้อมูลจากการสนทนาจากกลุ่มตัวอย่าง (Focus Group Discussion) ที่ผู้วิจัยกำหนดโดยวิธีการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) มีขั้นตอนดังนี้ 1.ผู้วิจัยขอหนังสือจากคณะครุศาสตร์มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย เพื่อส่งจดหมายอย่างเป็นทางการ ในการขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล 2.เตรียมเอกสารประกอบการสนทนากลุ่ม ข้อมูลพื้นฐานของกลุ่มตัวอย่าง ไปให้กลุ่มตัวอย่างได้ศึกษาก่อนที่จะสนทนากลุ่ม 3.เตรียมอุปกรณ์ประกอบการสนทนากลุ่มให้มีความพร้อมในการใช้งาน ได้แก่ กล้องถ่ายรูป เครื่องบันทึกเสียง แบบบันทึกการสนทนากลุ่ม กระดาษ ดินสอ และปากกา เป็นต้น 4. ผู้ศึกษาเป็นผู้ร่วมสนทนาดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างโดยมีนางอุทุมพร สนิทผล เป็นผู้ดำเนินการสนทนากลุ่ม (Moderator) ซึ่งต้องเดินทางให้ถึงที่นัดหมายอย่างตรงเวลาและแต่งกายให้เหมาะสม 5.ดำเนินการสนทนากลุ่มตัวอย่าง (Focus Group Discussion) 6.ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากการสนทนากลุ่มมาสรุปผลและวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อสรุปผลข้อมูล ที่ได้จากการสนทนากลุ่ม

สรุปผลการวิจัย

การศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ตำบลสันสลี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเชียงรายเขต 2 สรุปเป็นประเด็นสำคัญ 3 ประเด็น ดังนี้

1. ผลการศึกษาระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มโรงเรียนขยายโอกาสตำบลสันสลี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 พบว่าระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ตำบลสันสลี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 2 ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล รองลงมาคือระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการกระตุ้นทางปัญญา ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ และระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ตามลำดับ

2. ผลการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารการศึกษาในกลุ่มโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ตำบลสันสลี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 2

จากการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ตำบลสันสลี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 2 โดยวิธีการสัมภาษณ์ กลุ่มตัวอย่าง จากการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ตำบลสันสลี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 2 มี 4 ด้านคือ 1) ปัจจัยด้านบุคลิกภาพแบบแสดงออก 2) ปัจจัยด้านบุคลิกภาพแบบเปิดกว้าง 3) ปัจจัยด้านบุคลิกภาพแบบยอมรับผู้อื่น 4) ปัจจัยด้านบุคลิกภาพแบบมีสติ

3. ผลการศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารการศึกษาในกลุ่มโรงเรียนขยายโอกาสตำบลสันสลี สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 2 สามารถสรุปได้ดังนี้

ด้านที่ 1 การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์

1.1 ผู้บริหารสถานศึกษาควรปฏิบัติตนให้เป็นแบบอย่างที่ดีทั้งในและนอกเวลาทำงานและมีภาวะผู้นำด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์เป็นผู้ที่กล้าตัดสินใจ มั่นศึกษาเทคนิควิธีการเพื่อนำมานำมาปรับประยุกต์ใช้เป็นแนวทางในการบริหาร

1.2 ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการเตรียมความพร้อมให้เหมาะสมก่อนเข้ารับตำแหน่งตำแหน่ง สร้างความน่าเชื่อถือและความเชื่อมั่นให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา

ด้านที่ 2 การสร้างแรงบันดาลใจ

2.1 ผู้บริหารสถานศึกษาควรจะศึกษาบริบทภายในและภายนอกสถานศึกษาตลอดจนภาระงานในด้านต่าง ๆ ให้รู้จริง เพื่อให้การปฏิบัติงานร่วมกันกับผู้ใต้บังคับบัญชาและชุมชนเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลสูงสุดต่อสถานศึกษา

2.2 ผู้บริหารควรประพฤติปฏิบัติตนให้เป็นแบบอย่างที่ดี ต้องมีความเสียสละ อดทน คอยตักเตือนให้คำแนะนำ และกล้าคิดกล้าทำในสิ่งที่ถูกต้อง

2.3 ผู้บริหารต้องมีเทคนิคการลดแรงปะทะในการทำงานร่วมกันต้องมีการเสริมแรงทั้งทางบวกและลบ เพื่อให้การทำงานและการประสานงานต่าง ๆ ให้สำเร็จลุล่วง

ด้านที่ 3 การกระตุ้นทางปัญญา

3.1 ผู้บริหารสถานศึกษาต้องคอยชี้แนะและแนะนำแนวทางในการแก้ไขปัญหา ตลอดจนมีการสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพ

3.2 ผู้บริหารสถานศึกษามีหน้าที่ติดตาม ช่วยเหลือให้กำลังใจในการทำงานและชี้แนะแนวทางให้เห็นภาพความสำเร็จที่จะเกิดขึ้นในอนาคต

ด้านที่ 4 การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

4.1 ผู้บริหารสถานศึกษาควรจะทำความเข้าใจเกี่ยวกับพฤติกรรมความต้องการจุดเด่นจุดด้อยของคลในองค์กรให้ความสำคัญกับทุกคนอย่างเท่าเทียม เพื่อทำการวิเคราะห์และสร้างรูปแบบในการบริหารจัดการบุคคลอย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล

4.2 ผู้บริหารสถานศึกษาควรเลือกใช้บุคลากรในการทำงานให้สอดคล้องเหมาะสมตามความถนัดและตามศักยภาพของแต่ละบุคคลในสถานศึกษา

4.3 ผู้บริหารสถานศึกษาควรสร้างวิธีการในการสื่อสารประสานงานกับบุคลากรในองค์กรชุมชน ผู้ปกครองเพื่อจะสร้างความสัมพันธ์ที่ดีโดยใช้วิธีการหลากหลายรูปแบบให้สอดคล้องกับวัฒนธรรมและสภาพของชุมชน

4.4 ผู้บริหารสถานศึกษาควรเอาใจใส่ปัญหาของบุคลากรนักเรียนและผู้ปกครอง เพื่อกระตุ้นให้มีการทำความเข้าใจซึ่งกันและกันซึ่งส่งผลต่อการร่วมมือในการขับเคลื่อนพัฒนาสถานศึกษา

อภิปรายผล

จากการศึกษา เรื่อง แนวทางการทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ในกลุ่มโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ตำบลสันสลี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงรายเขต 2 ผู้ศึกษาได้นำประเด็นสำคัญมาอภิปราย ดังนี้

1. ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ตำบลสันสลี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 2

ผลการศึกษาระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ตำบลสันสลี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 2 ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ชวนชิต รักเถาว์ (2552, น. 88-89) ได้ทำการวิจัยเรื่องภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนตามทัศนะของครูและผู้บริหารโรงเรียนเอกชนในจังหวัดปัตตานีภาพรวมอยู่ในระดับมากสอดคล้องกับผลการวิจัย ของ ประภา อัครพงศ์พันธ์ (2551, น. 73) ที่ได้ทำการวิจัยเรื่องภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปัตตานี เขต 2 ภาพรวมอยู่ในระดับมากสอดคล้องกับ สุมาลี ละม่อม (2553, น. 33) ที่ได้ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูผู้สอนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศรีสะเกษ เขต 4 ภาพรวมอยู่ในระดับมากสอดคล้องกับ แสงเดือน กมลมาลย์ (2552, น. 123-125) ที่ได้ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ชั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดนนทบุรี ภาพรวมอยู่ในระดับมากสอดคล้องกับ สมพร จำปานิล (2549, น. 95-97) ที่ได้ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 5 ภาพรวมอยู่ในระดับมากสอดคล้องกับสรายุรัตน์ จันทะมล (2548, น. 49-51) ที่ได้ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอสะพุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเลย เขต 2 ภาพรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับ ชรัตน์ จินขาวขำ (2547, น. 66) ที่ได้ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 3 ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ผลการศึกษาที่ปรากฏเป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจาก ผู้บริหารสถานศึกษา ในกลุ่มโรงเรียนขยายโอกาส ตำบลสันสลี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 เป็นผู้ที่มีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง มีอุดมการณ์ในการทำงาน มีความสามารถในการโน้มน้าวให้ผู้อื่นในการทำงานให้บรรลุตามเป้าหมาย ประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีเป็นที่ยอมรับของผู้ร่วมงาน และสอดคล้องกับวิโรจน์ สารรัตน์ (2546, น. 150) ได้ให้ความหมายของ ภาวะผู้นำไว้ว่า คือ กระบวนการที่ผู้นำใช้ศิลปะ ความสามารถ อิทธิพลและวิธีการที่จะก่อให้เกิดการกระทำกิจกรรมหรือการปฏิบัติงานของผู้ตามเพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายของกลุ่ม สอดคล้องกับ สุรีย์ภรณ์ ทรศนียากร (2541, น.30) ได้ให้ความหมายของ ภาวะผู้นำไว้ว่า หมายถึงพฤติกรรมที่ผู้นำแสดงออกในการใช้อำนาจหน้าที่หรืออิทธิพลที่มีอยู่ต่อผู้ร่วมงานในสถานการณ์ต่าง ๆ โดยการจูงใจผู้ร่วมงานพึงพอใจให้ความร่วมมือซึ่งกันและกันด้วยความเต็มใจและใช้ความพยายามของตนในการปฏิบัติงาน เพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ เคาวนิต เคาณานนท์

(2542, น. 4) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการที่บุคคลใดบุคคลหนึ่งหรือมากกว่า พยายามใช้อิทธิพลของตนหรือกลุ่มตน กระตุ้น ชี้นำ ผลักดัน ให้บุคคลอื่นหรือกลุ่มบุคคลอื่นมีความเต็มใจ และกระตือรือร้นในการทำสิ่งต่าง ๆ ตามต้องการ โดยมีความสำเร็จของกลุ่มหรือองค์การเป็นเป้าหมายสอดคล้องกับแนวคิดของประเวศ วะสี (2540, น. 52) ที่กล่าวว่า ภาวะผู้นำ คือ ภาวะที่ก่อให้เกิดศรัทธาเป็นที่ยอมรับและเกิดจุดมุ่งหมายร่วมกันในสังคมนั้น ๆ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือระดับภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล รองลงมาคือระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการกระตุ้นทางปัญญา ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ และด้านการสร้างแรงบันดาลใจตามลำดับ

2. ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ตำบลสันสลี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ผู้วิจัยได้ศึกษาปัจจัยด้านบุคลิกภาพของผู้นำ คือ ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านบุคลิกภาพของผู้นำ

แบ่งออกเป็น 4 ด้าน คือ

1. บุคลิกแบบแสดงออก
2. บุคลิกแบบเปิดกว้าง
3. บุคลิกแบบยอมรับผู้อื่น
4. บุคลิกแบบมีสติ

จากผลการศึกษาพบว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ตำบลสันสลี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต พบว่าผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ตำบลสันสลี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 2 นั้น มีประสบการณ์ในการในการบริหารเป็นเวลานานมีความเข้าใจในบริบทของสถานศึกษา คณะครูนักเรียนและบริบทของชุมชนเป็นอย่างดีทำให้ปัจจัยด้านต่าง ๆ เหล่านี้ส่งผลให้การบริหารสถานศึกษาเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลเป็นอย่างดีทักษะและความชำนาญในการนำปัจจัยต่าง ๆ มาปรับใช้ให้เหมาะกับบริบทในสถานศึกษาของตนเองได้ ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Dawis and Lofquist (1984) ที่กล่าวว่า บุคลิกภาพของบุคคลจะทำให้บุคคลมีความสามารถในการปรับตัวในการทำงาน โดยพิจารณาจากความรู้ ความสามารถ ทักษะในการทำงาน และบุคลิกภาพที่เหมาะสมที่ได้รับการพัฒนาให้สอดคล้องกับความต้องการและความคาดหวังขององค์กร โดยคุณลักษณะบุคลิกภาพที่มีอิทธิพลต่อการปรับตัวในการทำงานจำเป็นต้องผ่านกระบวนการต่าง ๆ ได้แก่ ความแตกต่างระหว่างบุคลิกภาพมีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และคุณลักษณะบุคลิกภาพที่มีอิทธิพลต่อการปรับตัวในการทำงาน (Shaffer Harrison, Gregersin, Black, and Ferzandi, 2006) ผลการวิจัยที่ค้นพบยังสอดคล้องกับงานวิจัย (Caligiuri, 2000) ที่พบว่าคุณลักษณะบุคลิกภาพของบุคคลเป็นตัวแปรที่ส่งผลทางบวกต่อการปรับตัวข้ามวัฒนธรรม สอดคล้องกับการศึกษาของ ผลการวิจัยของ (Hung, Chi and Lower , 2005) ที่ทำวิจัยกับกลุ่มตัวอย่างชาวอเมริกันที่มาทำงานในประเทศไทยได้พบว่า บุคลิกภาพแบบแสดงตัว บุคลิกภาพแบบประนีประนอม บุคลิกภาพแบบเปิดรับสถานการณ์ มีอิทธิพลทางตรงต่อการปรับตัวในการทำงาน ผลการศึกษาของ (Lee and Sukoco, 2008) พบว่าคุณลักษณะบุคลิกภาพมีอิทธิพลทางบวกต่อการปรับตัวในการทำงาน และงานวิจัยของ กล้าหาญ ภู นาน วันชัยประเสริฐศรี อลงกรณ์ ทิพย์เนตร และรุ่งฤดี กุลสิงห์ (2556) ที่ทำการศึกษาแบบจำลองเชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการปรับตัวในการทำงานของนักศึกษาชั้นปีที่ 4 : กรณีศึกษามหาวิทยาลัยในเขตจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ผลการวิจัยพบว่า ระดับความคิดเห็นของปัจจัยด้านบุคลิกภาพ คุณลักษณะงาน ความพึงพอใจในงาน และด้านการปรับตัวในการทำงานเกือบทั้งหมดอยู่ในระดับมาก

3. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ตำบลสันสลี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 2 ผู้วิจัยได้ศึกษาปัจจัยทั้งหมด 4 ด้านคือ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญาและด้านการคำนึงถึงเอกบุคล จากการศึกษานี้สามารถอภิปรายผลการศึกษารายด้านได้ดังนี้

ด้านที่1 การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์

มีแนวทางการพัฒนาโดยผู้บริหารสถานศึกษาต้องประพฤติปฏิบัติตนให้เป็นแบบอย่างให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา ทั้งในเวลางานและนอกเวลางาน ควรหมั่นศึกษาเทคนิควิธีการตลอดจนกระบวนการต่าง ๆ ในการบริหาร เพื่อนำมานำมาประยุกต์ใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาตัวเอง และต้องมีการเตรียมความพร้อมหรือเตรียมตนเองให้เหมาะสมกับตำแหน่ง เพื่อให้เป็นที่น่าเชื่อถือและเกิดความเชื่อมั่น ต่อผู้ใต้บังคับบัญชา สอดคล้องกับงานวิจัยของ สมภพ ลัคนาชีวันต์ (2555) ที่ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างทุนทางจิตวิทยา ความผูกพันในงาน และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของข้าราชการในสำนักงานส่งเสริมสวัสดิภาพและพิทักษ์เด็ก เยาวชน ผู้ด้อยโอกาส คนพิการ และผู้สูงอายุ พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความสัมพันธ์ในทางบวกต่อความผูกพันในงาน แสดงให้เห็นว่า เมื่อผู้นำประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้ตาม ผู้ตามจะเกิดความเคารพและศรัทธา ทำให้ผู้ตามเกิดความเชื่อใจในผู้นำ ผู้ตามจะเกิดความผูกพันต่อองค์กร

ด้านที่2 การสร้างแรงบันดาลใจ

มีแนวทางการพัฒนาโดยผู้บริหารสถานศึกษาควรที่จะทำการศึกษาบริบทของโรงเรียน ชุมชน ตลอดจนบริบทโดยรอบสถานศึกษา ให้ดีก่อนเป็นลำดับแรกเพื่อให้การปฏิบัติงานร่วมกันกับบุคลากรในสถานศึกษาและองค์กรภายนอกเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลสูงสุดในการดำเนินงานให้เป็นไปตามเป้าหมายที่วางไว้มีการมอบหมายงานที่ท้าทายความสามารถของผู้ใต้บังคับบัญชาทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชารู้สึกท้าทายในการทำงานและเกิดความทุ่มเทการทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ ผู้บริหารสถานศึกษาต้องปฏิบัติตนให้เป็นตัวอย่างที่ดี น่าเชื่อถือและน่าเคารพในบทบาทหน้าที่ของผู้บริหารโดยที่ผู้บริหารต้องมีทั้งคุณธรรมและจริยธรรมควบคู่กันผู้บริหารสถานศึกษาควรสร้างวัฒนธรรมในการทำงานร่วมกัน โดยเปิดโอกาสให้บุคลากรสามารถแสดงความคิดเห็นในมิติที่หลากหลายและเท่าเทียมกัน สอดคล้องกับแนวคิดทฤษฎีของ Bass and Avolio (1994) ที่กล่าวว่า ผู้นำจะกระตุ้นให้ผู้ตามได้มีการทดลองทำสิ่งใหม่ๆ หรือทำงานที่ท้าทายความสามารถ อีกทั้งยังให้โอกาสผู้ตามได้แสดงความสามารถ ความรับผิดชอบอย่างเต็มที่ เมื่อผู้ตามทำงานที่ได้รับมอบหมายเสร็จตามวัตถุประสงค์ ผู้ตามจะเกิดความรู้สึภาคภูมิใจและมีความเชื่อมั่นในตนเอง ซึ่งการที่ผู้ตามมีความภาคภูมิใจในตนเองจะทำให้มีความคาดหวังสูงเพื่อต้องการทำผลงานให้ออกมาดีที่สุดในที่สุด ผู้ตามจะใช้ทักษะความรู้ที่มีออกมาอย่างเต็มความสามารถเพื่อความสำเร็จขององค์กร (Baker, 1992)

ด้านที่3 การกระตุ้นทางปัญญา

มีแนวทางการพัฒนาโดย ผู้บริหารสถานศึกษาควรจะมีการศึกษาและวิเคราะห์องค์กรเข้าใจความต้องการและสภาพปัญหาต่าง คอยชี้แนะและแนะนำแนวทางในการแก้ไขปัญหาคกระตุ้นให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดกระบวนการคิดโดยตั้งคำถามหรือการรวมกลุ่มแสดงความคิดเห็นต่อปัญหาต่าง ๆ เพื่อหาวิธีการแก้ไขปัญหาคด้วยมุมมองใหม่ ๆ ในสถานการณ์เดิม ช่วยกระตุ้นผู้ใต้บังคับบัญชาให้เกิดความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรมใหม่ ๆ ทำให้เกิดมีอิสระทางความคิดและจินตนาการ เกิดกระบวนการที่มุ่งในตัวปัญหาและหาแนวทางแก้ไขปัญหาคด้วยวิธีการที่แตกต่างไปจากเดิม ทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้น ผู้ใต้บังคับบัญชาจะเกิดความภาคภูมิใจ เต็มใจที่จะทุ่มเทกำลังกายและกำลังใจและความพยายามอย่างสุดความสามารถเพื่อประโยชน์และความสำเร็จขององค์กร ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดทฤษฎีของ (Hall & Quinn, 1983) ที่นำเสนอวิธีที่ผู้นำใช้ในการกระตุ้นทางปัญญา ซึ่งมีส่วนช่วยเพิ่มความเต็มใจที่จะทำงานอย่างสุดความสามารถเพื่อความ

ผูกพันในการทำงานและความผูกพันในองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ พณิชา ปรีชา (2547) ที่ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง คุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่บริษัท สยามสตีล อินเทอร์เน็ต ชั้นเนล จำกัด (มหาชน) จากการศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการกระตุ้นทางปัญญา มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่บริษัท สยามสตีล อินเทอร์เน็ต ชั้นเนล จำกัด (มหาชน) โดยรวม

ด้านที่4 การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

มีแนวทางการพัฒนาโดยผู้บริหารสถานศึกษาควรศึกษาและทำความเข้าใจเกี่ยวกับความต้องการและจุดเด่นจุดด้อยของบุคลากรในองค์กรให้ความสำคัญกับทุกคนอย่างเท่าเทียม เพื่อบริหารจัดการบุคคลอย่างมีประสิทธิภาพให้มีการให้โอกาสส่งเสริมบุคลากรในสถานศึกษาเข้าร่วมอบรมพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนและพัฒนาความรู้ความสามารถ ให้สอดคล้องเหมาะสมตามศักยภาพและบุคลิกภาพของแต่ละบุคคลเปิดโอกาสให้ได้แสดงความสามารถหรือความคิดเห็นในการทำงาน มีการสร้างวิธีการในการสื่อสารการประสานงานกับบุคลากรในองค์กรชุมชนผู้ปกครองเพื่อจะสร้างความสัมพันธ์ที่ดีโดยใช้วิธีการที่หลากหลายรูปแบบให้สอดคล้องกับวัฒนธรรม และบุคลิกภาพของแต่ละบุคคลและผู้บริหารสถานศึกษาควรเอาใจใส่ปัญหาของบุคลากรนักเรียนและผู้ปกครอง เพื่อกระตุ้นให้มีการทำความเข้าใจซึ่งกันและกันซึ่งส่งผลต่อการร่วมมือในการพัฒนาสถานศึกษา สอดคล้องกับแนวคิดทฤษฎีของบราวน์ (Brown, 1996) ที่กล่าวถึงพฤติกรรมของผู้นำที่มีการดูแลเอาใจใส่ คำนึงถึงความแตกต่างในด้านความต้องการของผู้ตามแต่ละบุคคล อีกทั้งยังยอมรับความแตกต่างของบุคคล กระตุ้นให้เกิดการแลกเปลี่ยนสื่อสาร 2 ทาง และจากผลการวิจัยดังกล่าวสอดคล้องกับงานวิจัยของ ธาวิณี น้อยจาด (2555) ที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำการเปลี่ยนแปลง การเสริมสร้างพลังอำนาจเชิงจิตวิทยา และความผูกพันในงานของบริษัทเซ็นทรัล รีเทล คอร์ปอเรชั่น จำกัด พบว่า การรับรู้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล มีความสัมพันธ์กับความรู้สึผูกพันในงาน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้

1. ผลจากการศึกษาครั้งนี้ ทำให้ได้แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ตำบลสันสลี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 2 ควรนำแนวทางการพัฒนาเสนอต่อผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ตำบลสันสลี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 2 เพื่อใช้ในการดำเนินการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร โดยกำหนดเป็นนโยบาย แผนงาน และโครงการในการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ตำบลสันสลี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 2 ซึ่งจะเป็ประโยชน์ต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้สูงสุดต่อไป

2. ควรมีการกำหนดแผนการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ตำบลสันสลี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 2 อย่างชัดเจนให้เหมาะสมกับบริบทสภาพการจัดการศึกษาโดยอาศัยผลการศึกษาค้นคว้าเป็นแนวทาง ทั้งก่อนการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้บริหารและหลังจากได้รับการแต่งตั้งให้เป็นผู้บริหารแล้ว

3. ผู้บริหารสถานศึกษาต้องอย่ายึดติดกับการบริหารแบบเก่า ต้องมีการพัฒนาตนเองอยู่เสมอให้ทันโลก ทันเหตุการณ์ พร้อมเผชิญกับทุกสถานการณ์ ใช้หลักภาวะผู้นำให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กรและแก่นักเรียนอันเป็นเป้าหมายสูงสุดของการจัดการศึกษา. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยในครั้งต่อไป

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาวิจัยแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาอื่น ๆ ที่บริบทด้านต่าง ๆ มีความแตกต่างกัน เพื่อนำผลมาเปรียบเทียบและนำผลการวิจัยที่เป็นประโยชน์มาใช้ในการพัฒนาการศึกษาต่อไป
2. ควรทำการศึกษาเปรียบเทียบแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลทางการศึกษา
3. ควรทำการศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงตามสถานการณ์เพื่อให้เกิดการพัฒนาให้ทันกับยุคสมัยแห่งการเปลี่ยนแปลง

รายการอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ. 2550. *สถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา : เอกสารประกอบการพัฒนาหลักสูตรพัฒนาผู้นำการเปลี่ยนแปลง เพื่อรองรับการกระจายอำนาจสำหรับผู้บริหารการศึกษาและผู้บริหารสถานศึกษา, พิมพ์ครั้งที่ 2.* กรุงเทพฯ. โรงพิมพ์คุรุสภา ลาดพร้าว.
- กัลยานี พรหมทอง. 2546. *ความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์กับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารใน วิทยาลัยพลศึกษา.* ปรินซิพนิพนธ์การบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ชอหมาด ไบหมาดปันจอ.(2552). *การใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามในจังหวัดสตูล.* วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยทักษิณ
- ธาริณี น้อยจาด. 2555. *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง การเสริมพลังอำนาจทางจิตวิทยาและความผูกพันในงาน ของบริษัท เซ็นทรัล รีเทล คอร์ปอเรชั่น จำกัด.* มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. ทักษิณา เหลืองทวีผล. *การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครสวรรค์ เขต 3.* นครสวรรค์.
- พณิชา ปรีชา. 2547. *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง คุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่บริษัท สยามสตีลอินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด (มหาชน).* มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
- Bass M. Bernard. 1985. *Leadership and performance Beyond Expectations.* New York. The Free Press.
- Owens, R.G. 2001. *Organizational Behavior in Education : Instructional Leadership and School Reform (7th ed.).* Boston : Allyn and Bacon.
- Yukl Gary and Van D. Fleet. 1992. Theory and research on Leadership in Organization. Handbook of Industrial and Organizational Psychology 2nd ed. Volume 3 Edited by Marrin D. Dumette and Leaetta M. Houg

ผู้เขียนบทความ

ชื่อ - นามสกุล นายวชิราช กัญยะโรจน์
วัน เดือน ปีเกิด 11 กุมภาพันธ์ 2535
ที่อยู่ปัจจุบัน 356/3 ตำบลยุหว่า อำเภอสันป่าตอง จังหวัดเชียงใหม่ 50120
ประวัติการศึกษา
พ.ศ.2558 ปริญญาตรีครุศาสตรบัณฑิต สาขาพลศึกษาและ
นันทนาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่
ประสบการณ์การทำงาน
พ.ศ.2560 - ปัจจุบัน ครูโรงเรียนบ้านโป่งเหนือ สพป.ชร.2