

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1*
**Transformational Leadership of School Administrators
according to the Perceptual of Teachers under Sakaeo
Primary Educational Service Area Office 1**

ภูมิศักดิ์ จิตบุญ**

ดร.สุดาร์ตน์ มานะ***

ดร.วัลย์ทิพย์ สาชลวิจารณ์****

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 และ 2) เปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู ตามระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดโรงเรียน กลุ่มตัวอย่างคือครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 จำนวน 282 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม ซึ่งมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.95 วิเคราะห์ข้อมูลโดยสถิติพรรณนาได้แก่การแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติอนุมานได้แก่ การทดสอบค่าที วิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวและทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีของเซฟเฟ่

ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้วเขต 1 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับ มาก การเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้วเขต 1 ตามระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน พบว่า ไม่แตกต่างกัน แต่ตามขนาดโรงเรียน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

Abstract

The objectives of this research were 1) to study the transformational leadership of school administrators according to the perception of teachers under Sakaeo primary schools educational service area office 1, and 2) to compare the transformational leadership of school administrators

*วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม

**นิสิตหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม

***ผู้ช่วยศาสตราจารย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม

****ผู้ช่วยศาสตราจารย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม

according to the perception of teachers according to their educational levels, work experiences and the size of schools. The samples were 282 teachers of primary schools. Research instrument was a rating scale questionnaire with a reliability 0.95. The data were analyzed by descriptive statistics : frequency, percentage, mean, standard deviation, and Inferential statistics, t-test, One-way ANOVA and a paired mean differences by Scheffe' method.

The results of the research were as follows: The overall and each aspect of transformational leadership of school administrators according to the perception of teachers under Sakaeo primary educational service area office 1 was at a high level and a comparison of the transformational leadership of school administrators according to the perception of teachers under Sakaeo primary educational service area office 1 between their educational levels and work experience was not statistically different but sizes of schools was found significantly different at a level of 0.05

Keywords : Transformational Leadership

บทนำ

สำนักงานปฏิรูปการศึกษา (2545ก, หน้า 1-5) ได้กำหนดสาระสำคัญของนโยบายและยุทธศาสตร์ การขับเคลื่อนการปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สอง (พ.ศ. 2542-2561) ด้านการพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการเรียนรู้ ที่ต้องเร่งดำเนินการ คือ ให้ปรับเปลี่ยนหลักสูตรการเรียนการสอน การวัดและประเมินผลทุกระดับ ปรับปรุงการผลิต การพัฒนาและการใช้ครู พัฒนาการบริหารจัดการและการกระจายอำนาจจากส่วนกลางไปยังสถานศึกษา

การบริหารจัดการจึงเป็นหน้าที่หลักของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งเป็นตัวจักรสำคัญที่สุดในการขับเคลื่อนให้เกิดการดำเนินงานบรรลุเป้าหมาย ทั้งนี้เพราะผู้บริหารเป็นผู้กำหนดทิศทางการทำงาน เป็นผู้แปลงนโยบายสู่การปฏิบัติและผู้ประสานกิจกรรมของสถานศึกษา มีบทบาทหน้าที่ในการอำนวยความสะดวกและสนับสนุนให้การปฏิบัติงานของบุคลากรในสถานศึกษาเป็นไปโดยสะดวก กล่าวคือ เป็นทั้งผู้ริเริ่ม ผู้ให้คำปรึกษา แนะนำ ผู้ประสานงาน เพื่อให้บุคลากรในสถานศึกษาสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ บรรลุตามจุดมุ่งหมาย (กระทรวงศึกษาธิการ, 2548, หน้า 36)

ภาวะผู้นำเป็นปัจจัยสำคัญประการหนึ่งที่มีส่วนช่วยให้องค์กรประสบความสำเร็จหรือล้มเหลว และสามารถแข่งขันกับองค์กรอื่นได้ (ทองใบ สุดชาติ, 2550, หน้า 29) องค์กรจึงจำเป็นต้องอาศัยผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำที่มีลักษณะเฉพาะหลายอย่าง มีศักยภาพในการใช้ภาวะผู้นำอย่างเหมาะสมในการสร้างความสัมพันธ์ที่มีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลงให้บรรลุเป้าหมายร่วมกันของทุกคนในองค์กร สามารถสร้างความเชื่อมั่นและให้การสนับสนุนทุกคนเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร (ธีระ รุญเจริญ, 2550, หน้า 163-169) ดังที่สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ (2546, หน้า 5) ระบุไว้ว่า ถ้าหากผู้บริหารสถานศึกษาเกิดสภาพ “ภาวะผู้นำบกพร่อง” อาจทำให้การบริหารสถานศึกษาไม่สามารถพัฒนาคุณภาพให้เป็นที่ไปตามความมุ่งหมายของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ได้

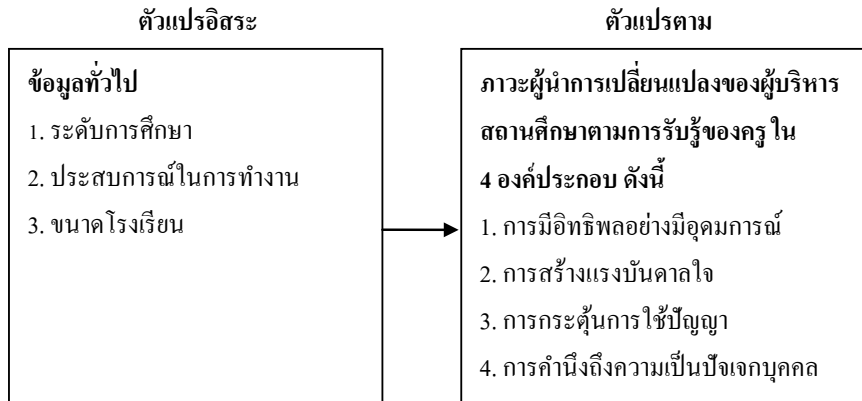
ปัจจุบันมีแนวคิดทฤษฎี ที่กล่าวถึงกันมากคือ “ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง” (Transformational Leadership) ซึ่งมีองค์ประกอบสำคัญอยู่ 4 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ คือ เป็นลักษณะเฉพาะตัวที่ผู้ตามจะเกิดความเชื่อถือ ศรัทธา ยอมปฏิบัติตามด้วยความเต็มใจ 2) ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ คือ

การที่ผู้นำใช้วิธีการต่าง ๆ เพื่อชักนำให้ผู้ตามเห็นคุณค่าของงานและปฏิบัติงานโดยไม่เห็นแก่ประโยชน์ส่วนตัว

3) ด้านการกระตุ้นทางสติปัญญา คือ การที่ผู้นำพยายามที่จะกระตุ้นให้ผู้ตามใช้ปัญญาในการแก้ปัญหาโดยรอบคอบ ใ้เหตุผล และ 4) ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล คือผู้นำจะคำนึงถึงความแตกต่างของแต่ละบุคคล ทำให้การมอบหมายงานตามความถนัดที่ผู้ตามพอใจทำให้งานมีประสิทธิภาพ (Bass & Avolio, 1994 อ้างถึงใน รัตติกรณ์ จงวิศาล, 2545, หน้า 39-41) ดังที่ วิโรจน์ สารรัตนะ และ อัญชลี สารรัตนะ (2545, หน้า 1) ได้ศึกษาภาวะผู้นำในบริบทสังคมไทย พบว่า เส้นทางการพัฒนาเพื่อให้เกิดความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียนนั้นปัจจัยการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงถือเป็นปัจจัยเหตุแรกสุดที่ก่อให้เกิดการพัฒนาในปัจจัยอื่นๆ ตามมา ผู้วิจัยจึงได้ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 ซึ่งข้อมูลที่ได้รับจะเป็นแนวทางในการนำเสนอผู้เกี่ยวข้องในการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 และสามารถนำผลของการวิจัยเป็นแนวทางในการเตรียม

กรอบแนวคิดในการวิจัย

กรอบแนวคิดในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของแบส และ อวอลิโอ (Bass & Avolio, 1994 อ้างถึงใน รัตติกรณ์ จงวิศาล, 2545, หน้า 39-41)



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ผู้บริหาร เพื่อให้ได้ผู้บริหารโรงเรียนที่มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นที่ยอมรับของผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดในการปฏิบัติหน้าที่ต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1
2. เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 ตามระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดโรงเรียน

สมมติฐานของการวิจัย

การวิจัยมีสมมติฐาน ดังนี้

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 แตกต่างกันตามระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดโรงเรียน

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาคั้งนี้

ข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระแก้ว เขต 1 ปีการศึกษา 2554 จำนวน 959 คน ไม่รวมโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระแก้ว เขต 1, 2554)

กลุ่มตัวอย่าง

คำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของ ทาโร ยามาเน่ (Taro Yamane, 1973 อ้างถึงใน ยุทธ ิทยวรรณ, 2545, หน้า 107) จากประชากร 959 คน ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 282 คน

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามเพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระแก้ว เขต 1 จำนวน 1 ฉบับ โดยแบบสอบถามแบ่งเป็น 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป ได้แก่ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดของโรงเรียน ลักษณะคำถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ตามการรับรู้ของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระแก้ว เขต 1 ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ตามแนวคิดของลิเคอร์ท (Likert ; อ้างถึงใน ยุทธ ิทยวรรณ, 2545, หน้า 141) โดยกำหนดเป็น 5 ระดับ คือ

5 หมายถึง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารตามการรับรู้ของครูอยู่ในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารตามการรับรู้ของครูอยู่ในระดับมาก

3 หมายถึง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารตามการรับรู้ของครูอยู่ในระดับปานกลาง

2 หมายถึง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารตามการรับรู้ของครูอยู่ในระดับน้อย

1 หมายถึง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารตามการรับรู้ของครูอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 แบบสอบถามปลายเปิดข้อเสนอแนะเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระแก้วเขต 1

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามมอบให้โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระแก้วเขต 1 ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง และกำหนดขอรับแบบสอบถามคืน ภายใน 15 วัน ได้แบบสอบถามกลับคืน จำนวน 282 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติบรรยาย ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติอ้างอิง ได้แก่ ค่า t-test และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (ANOVA) สถิติที่ใช้ในการหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม คือ ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha-coefficient)

การจัดกระทำและวิเคราะห์ข้อมูล

1. ข้อมูลทั่วไปวิเคราะห์โดยการแจกแจงความถี่ หาค่าร้อยละ (Percentage) และเสนอผลในรูปของตารางประกอบความเรียง

2. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู วิเคราะห์โดยหาค่าเฉลี่ย (\bar{x}) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) และเสนอผลในรูปของตารางประกอบความเรียง

การแปลความหมายโดยมีเกณฑ์ ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2545, หน้า 65)

4.50 – 5.00 หมายถึง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารตามการรับรู้ของครูอยู่ในระดับมากที่สุด

3.50 – 4.49 หมายถึง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารตามการรับรู้ของครูอยู่ในระดับมาก

2.50 – 3.49 หมายถึง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารตามการรับรู้ของครูอยู่ในระดับปานกลาง

1.50 – 2.49 หมายถึง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารตามการรับรู้ของครูอยู่ในระดับน้อย

1.00 – 1.49 หมายถึง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารตามการรับรู้ของครูอยู่ในระดับน้อยที่สุด

3. เปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู ใช้สถิติดังนี้

3.1 เปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู ตามระดับการศึกษา วิเคราะห์ด้วยค่าที (t – test)

3.2 เปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู ตามประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดโรงเรียน วิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance ANOVA) กำหนดนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทำการทดสอบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่โดยวิธีการของเชฟเฟ้ (Scheffe')

4. ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้วเขต 1 วิเคราะห์โดยการแจกแจงความถี่ หาค่าร้อยละ (Percentage) และเสนอผลในรูปของตารางประกอบความเรียง

ผลการวิจัย

ข้อมูลทั่วไป

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 242 คน คิดเป็นร้อยละ 85.8 มีประสบการณ์การทำงาน น้อยกว่า 10 ปี จำนวน 105 คน คิดเป็นร้อยละ 37.20 และปฏิบัติการสอนในโรงเรียนขนาดกลาง จำนวน 108 คน คิดเป็นร้อยละ 38.30

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้วเขต 1

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้วเขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับ มาก เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ และด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา ตามลำดับ (ดังตารางที่ 1)

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้วเขต 1 โดยรวม (n = 282 คน)

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	\bar{x}	SD	ระดับการรับรู้	อันดับ
1. การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์	4.25	0.46	มาก	3
2. การสร้างแรงบันดาลใจ	4.28	0.45	มาก	2
3. การกระตุ้นการใช้ปัญญา	4.23	0.49	มาก	4
4. การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	4.29	0.42	มาก	1
เฉลี่ยรวม	4.26	0.42	มาก	

การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้วเขต 1 มีการรับรู้ โดยรวมอยู่ใน ระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อสามารถเรียงลำดับ 3 ลำดับแรก ได้ดังนี้ มีวิสัยทัศน์และสามารถถ่ายทอดวิสัยทัศน์ไปยังผู้ร่วมงาน สามารถควบคุมอารมณ์ได้ในทุกสถานการณ์ และมีความโดดเด่นที่บ่งบอกถึงความเชื่อมั่นในตนเอง ส่วนลำดับสุดท้าย คือสร้างความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันเพื่อบรรลุเป้าหมายที่ต้องการ

การสร้างแรงบันดาลใจ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้วเขต 1 มีการรับรู้โดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อสามารถเรียงลำดับ 3 ลำดับแรก ได้ดังนี้ ให้โอกาสผู้ร่วมงานได้ปฏิบัติงานตามที่รับมอบหมายอย่างเต็มที่ แสดงออกถึงความกระตือรือร้นต่อภารกิจที่ต้องปฏิบัติและส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานทำงานกันเป็นทีมได้ ส่วนลำดับสุดท้าย คือ ให้กำลังใจแก่ผู้ร่วมงานในการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ

การกระตุ้นการใช้ปัญญา

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้วเขต 1 มีการรับรู้โดยรวมอยู่ในระดับ มาก และเมื่อ

พิจารณาเป็นรายข้อสามารถเรียงลำดับ 3 ลำดับแรก ได้ดังนี้ กระตุ้นให้ผู้ร่วมงานมีการคิดค้นหาวิธีใหม่ ๆ ในการแก้ปัญหาด้วยตนเองแ่งให้ผู้ร่วมงานทราบถึงปัญหาที่กำลังเกิดขึ้นในหน่วยงาน และส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานคิดนวัตกรรม ส่วนลำดับสุดท้าย คือ มีการให้คำแนะนำแนวทางในการแก้ปัญหา

ด้าน การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้วเขต 1 มีการรับรู้โดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อสามารถเรียงลำดับ 3 ลำดับแรก ได้ดังนี้ มีการสนับสนุนให้ผู้ร่วมงานได้รับการอบรมพัฒนาความรู้ความสามารถเพิ่มขึ้น ให้คำแนะนำให้คำปรึกษาเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน และยอมรับในความแตกต่างระหว่างบุคคล ส่วนลำดับสุดท้าย คือ มีวิธีการตอบสนองความต้องการของผู้ร่วมงานตามความแตกต่างของแต่ละบุคคลอย่างเหมาะสม

การเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ตามการรับรู้ของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้วเขต 1 ตาม ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดโรงเรียน

การเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ตามการรับรู้ของครูสังกัดสำนักงาน

เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระดับเขต 1 โดยรวมพบว่า ไม่แตกต่างกันตาม ระดับการศึกษา และ ประสิทธิภาพการทำงาน แต่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ตามขนาดโรงเรียน

อภิปรายผล

การวิจัย เรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงตาม การรับรู้ของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระดับเขต 1 สามารถนำผลการวิจัยมาอภิปรายได้ดังนี้

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระดับเขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระดับเขต 1 ได้รับการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงตาม ที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระดับเขต 1 จัดโครงการฝึกอบรมผู้บริหารสถานศึกษา กิจกรรมการพัฒนาเสริมสร้างภาวะผู้นำให้ผู้บริหารสถานศึกษา และรองผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อสร้างความตระหนักถึงความสำคัญของการพัฒนาตนเองในด้านกลยุทธ์การบริหารสถานศึกษาให้เป็นผู้บริหารโรงเรียนที่มีประสิทธิภาพ ผลปรากฏว่าหลังรับการพัฒนาผู้เข้าอบรมมีความรู้ความเข้าใจในเนื้อหาของภาวะผู้นำในระดับดี จึงส่งผลให้ผู้บริหารสถานศึกษามีการใช้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระดับเขต 1, 2554, หน้า 39) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านเรียงตามลำดับการรับรู้ของครู สามารถนำผลมาอภิปราย ได้ดังนี้

ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ผลการวิจัยพบว่า อยู่ในระดับทั้งนี้อาจเนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษา สนับสนุนให้ผู้ร่วมงานมีโอกาสในการเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ ส่งเสริมความก้าวหน้าของผู้ร่วมงาน เพื่อเป็นแนวทางในการการเริ่มต้นและพัฒนางาน

ตามความต้องการของบุคลากรและทำให้สถานศึกษาเกิดการพัฒนาดียิ่งขึ้น สอดคล้องกับ ดุคค์ (Duke, 1998 อ้างถึงใน ถวิล มาตรฐาน, 2544, หน้า 113) ได้กล่าวเกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารโรงเรียนไว้ตอนหนึ่งว่า ควรมีบทบาทสังเกตการณ์สอนเสมอ ซึ่งแจ่มชัดเด่นและจุดด้อยที่ครูผู้สอนต้องพัฒนา สนับสนุนให้ครูเข้ารับการอบรมและพัฒนาทักษะตนเอง สอดคล้องกับ (ดุสิต ขาวเหลือง, 2554, หน้า 20) กล่าวว่าการฝึกอบรมเป็นกระบวนการอย่างเป็นระบบที่องค์กรจัดขึ้นเพื่อสร้างความรู้ ทักษะประสิทธิภาพ ความสามารถในการทำงานและการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมรวมทั้งทัศนคติที่ไม่พึงประสงค์ของพนักงาน เพื่อให้พนักงานมีคุณภาพและมีสมรรถนะตามที่ต้องการคาดหวัง ซึ่งจะช่วยให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมายขององค์กรต่อไป นอกจากนี้ แบส อวลิโอ (Bass & Avolio, 1994 อ้างถึงใน รัตติกรณ์ จงวิศาล, 2545, หน้า 39-41) ได้กล่าวว่า ข้อหนึ่งที่ผู้บริหารควรมีคือการคำนึงถึงการพัฒนา โดยการสนับสนุนให้ผู้ตามได้รับการอบรมพัฒนาความรู้ ความสามารถ พฤติกรรมที่เน้นการพัฒนา ประกอบด้วย การให้คำปรึกษาเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน ส่งเสริมให้ผู้ตามได้รับการศึกษาอบรมเพิ่มเติมยกระดับความสามารถและศักยภาพของผู้ตามให้สูงขึ้น สำหรับวิธีการตอบสนองความต้องการของผู้ร่วมงานตามความแตกต่างของแต่ละบุคคลอย่างเหมาะสมครุมีการรับรู้เป็นลำดับสุดท้าย ทั้งนี้อาจเนื่องจากความแตกต่างของแต่ละบุคคลจึงทำให้ผู้บริหารไม่สามารถตอบสนองความต้องการของแต่ละบุคคลได้เท่าที่ควร สอดคล้องกับแนวคิดของแบส อวลิโอ (Bass & Avolio, 1994 อ้างถึงใน รัตติกรณ์ จงวิศาล, 2545, หน้า 39-41) ได้กล่าวว่า พฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ผู้นำควรแสดงออกต่อผู้ตามคือ ยอมรับในความแตกต่างของผู้ตามแต่ละคน ให้ความสนใจในความแตกต่างของผู้ตามแต่ละคน จะทำให้ผู้ตามมีความรู้สึกว่าคุณค่าได้รับการยอมรับจากผู้นำ ทำให้เกิดแรงจูงใจที่จะทำงานให้ดีที่สุด

ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ผลการวิจัยพบว่า อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องจาก ผู้บริหารสถานศึกษา เปิดโอกาสให้บุคลากร ได้แสดงความสามารถของแต่ละบุคคล ให้ความเชื่อมั่นว่าทุกคนสามารถปฏิบัติงานได้ บรรลุจุดมุ่งหมายตามที่ได้รับมอบหมาย สอดคล้องกับทิจิและดีเวนแนน (Tichy & Devannan, 1986 อ้างถึงใน เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์, 2544, หน้า 62) กล่าวถึง คุณลักษณะที่สำคัญของผู้นำการเปลี่ยนแปลงไว้ประการหนึ่งคือ เชื่อมมั่นในคนอื่น ผู้นำแบบเปลี่ยนแปลง ไม่ใช่เผด็จการแต่มีอำนาจและสนใจ คนอื่นๆ มีการทำงานโดยมอบอำนาจให้คนอื่นทำโดยเชื่อว่าคนอื่นก็มีความสามารถ สำหรับให้กำลังใจแก่ผู้ร่วมงานในการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอครูมีการรับรู้เป็นลำดับสุดท้าย ทั้งนี้อาจเนื่องจาก ผู้บริหารพยายามที่จะสร้างแรงจูงใจภายในเรื่องการปฏิบัติงานของผู้ตามให้บรรลุจุดมุ่งหมาย เพื่อให้เกิดกำลังใจในตนเองมากกว่าที่จะพูดให้กำลังใจโดยตรง สอดคล้องกับ เบส อโวลิโอ (Bass & Avolio, 1994 อ้างถึงใน รัตติกรณ์ จงวิศาล, 2545, หน้า 39-41) ผู้นำจะประพฤติในทางที่จูงใจ ให้เกิดแรงบันดาลใจกับผู้ตาม โดยสร้างแรงจูงใจภายใน การให้ความหมายและท้าทายในเรื่องงานของผู้ตาม ผู้นำจะกระตุ้นจิตวิญญาณของทีม (Team Spirit) ให้มีชีวิตชีวา มีการแสดงออกซึ่งความกระตือรือร้น โดยการสร้างเจตคติที่ดี และการคิดในแง่บวก จะก่อให้เกิดกำลังใจในการปฏิบัติงานของผู้ตามมากกว่าการกล่าวชม

ด้านกรมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ผลการวิจัยพบว่า อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องจาก ผู้บริหารมีความ สามารถกำหนดวิสัยทัศน์ การกำหนดทิศทางและเป้าหมายในการปฏิบัติงานของโรงเรียน การสร้างภาพความแตกต่างระหว่างปัจจุบันกับอนาคต ส่งเสริมให้บุคลากรเข้าใจถึงทิศทางและเป้าหมายของโรงเรียน และพัฒนางานที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ของโรงเรียน จากความร่วมมือของบุคลากร สอดคล้องกับทฤษฎีของเบส และอโวลิโอ (Bass & Avolio, 1994 อ้างถึงใน

ประยูรช ชูสอน, 2547, หน้า 34) กล่าวถึง ภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงว่า เป็นผู้นำที่มีลักษณะดังนี้คือ มีการกระตุ้นให้เกิดความสนใจในระหว่างผู้ร่วมงานและทำให้เกิดการตระหนักรู้ในเรื่องภารกิจ (Mission) และวิสัยทัศน์ (Vision) ของทีมและองค์การ มีการพัฒนาความสามารถของผู้ตามมองให้ไกลเกินกว่าความสนใจของพวกเขาเองไปสู่สิ่งที่จะทำให้กลุ่มได้ประโยชน์ นอกจากนั้น บุญเจือ จุฑาพรธนาชาติ (2553) กล่าวว่า วิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนเป็นความสามารถของผู้บริหารโรงเรียนในการมองภาพความแตกต่างระหว่างภาพองค์การในปัจจุบันไปสู่สภาพขององค์การที่พึงปรารถนาในอนาคตโดยภาพนั้นความเป็นไปได้เป้าหมายชัดเจนสามารถวางแผนกำหนดแนวทางหรือวิธีการในการปฏิบัติให้บรรลุเป้าหมายขององค์การที่พึงปรารถนาในอนาคตนั้น สร้างความร่วมมือร่วมใจของบุคลากร ส่งเสริมการพัฒนางานของบุคลากร ซึ่งวัดได้จากพฤติกรรมของผู้บริหาร สำหรับสร้างความรู้สึกร่วมกันอันหนึ่งอันเดียวกัน เพื่อบรรลุเป้าหมายที่ต้องการ ครูมีการรับรู้เป็นลำดับสุดท้าย ทั้งนี้อาจเนื่องจาก ผู้บริหารพยายามกระตุ้นให้ผู้ตามปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย วิสัยทัศน์ ตามภาระหน้าที่ขององค์การ เพื่อสร้างมั่นใจให้เกิดขึ้นต่อผู้ตาม เมื่อผู้ตามเกิดความมั่นใจก็จะทำให้เกิดความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันเพื่อบรรลุเป้าหมายร่วมกัน สอดคล้องกับ (Bass & Avolio, 1994 อ้างถึงใน รัตติกรณ์ จงวิศาล, 2545, หน้า 39-41) ที่กล่าวว่าความมั่นใจช่วยสร้างความรู้สึกร่วมกันหนึ่งเดียวกันเพื่อบรรลุเป้าหมายที่ต้องการ ผู้นำจึงต้องรักษาอิทธิพลของตนในการบรรลุเป้าหมายของการปฏิบัติภาระหน้าที่ขององค์การเพื่อสร้างความมั่นใจต่อผู้ตาม ซึ่งลักษณะของผู้นำมีอยู่ 7 ประการ ได้แก่ มีลักษณะเด่นและมีความเชื่อมั่นในตนเอง เป็นแบบอย่างของผู้ตามในเรื่องของค่านิยม ความคาดหวังเชื่อมั่นในผู้ตามและเชื่อว่าผู้ตามสามารถปฏิบัติให้ลุล่วงตามเป้าหมายได้ ความหนักแน่นต่อสิ่งกระตุ้นและทัศนคติของผู้ตามที่มีต่อการทำงานขององค์การ สร้างความประทับใจ

ใจในความสามารถและความสำเร็จ มีเป้าหมายที่ชัดเจนในการทำงานขององค์กร มีพฤติกรรมที่สร้างแรงจูงใจในการทำให้พันธกิจบรรลุตามจุดหมายได้และชนะใจผู้ตามได้

ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา ผลการวิจัยพบว่า อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องจาก ผู้บริหารเป็นบุคคลที่นำวิธีการปฏิบัติงานแบบใหม่มาปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง กระตุ้นหรือเสนอแนะแสวงหาวิธีการทำงานใหม่มาปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ คอยสนับสนุนให้ผู้ร่วมงานคิดแก้ปัญหาที่เคยเกิดขึ้นด้วยวิธีการใหม่ๆ เสมอ สอดคล้องกับแนวคิดของ แบส และอวอลิโอ (Bass & Avolio, 1994 อ้างถึงใน ประยุทธ์ ชูสอน, 2547, หน้า 34) กล่าวถึง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงว่ามีลักษณะดังนี้ คือ มีการกระตุ้นให้เกิดความสนใจในระหว่างผู้ร่วมงานและผู้ตามให้มองงานของพวกเขาในแง่มุมใหม่ๆ ดังที่ วิโรจน์ สารรัตนะ (2546, หน้า 76-77) กล่าวไว้ว่า การเสนอแนวคิดใหม่ๆ เพื่อให้ผู้อื่นได้คิดทบทวนในสิ่งที่ทำอยู่เดิม กระตุ้นให้มองเห็นปัญหาจากหลายแง่มุมและกระตุ้นให้คิด แสดงออกในการคิดริเริ่มสร้างสรรค์ผลงานที่หลากหลาย ปลูกกระตุมจินตนาการเพื่อให้ได้มาซึ่งแนวทางการปฏิบัติ ป้องกันและแก้ปัญหาที่มีคุณภาพสูงขึ้นในการทำงานสำหรับการให้คำแนะนำแนวทางในการแก้ปัญหา ครูมีการรับรู้เป็นลำดับสุดท้าย ทั้งนี้อาจเนื่องจาก ผู้บริหารต้องแก้ไขปัญหาที่เร่งด่วนก่อนประกอบกับการกิจของผู้บริหารที่ต้องมีความรับผิดชอบและบริหารจัดการในหลายๆด้าน ทำให้ผู้บริหารให้คำแนะนำให้ความรู้ สนับสนุนและการช่วย เป็นที่เล็ง ในการแก้ไขปัญหาได้ไม่ทั่วถึงทุกคน สอดคล้องกับ แนวคิดของ แบส และอวอลิโอ (Bass & Avolio, 1994 อ้างถึงใน รัตติกรณ์ จงวิศาล, 2545, หน้า 39-41) ผู้นำจะต้องเป็นโค้ช และเป็นที่ปรึกษา ผู้นำจะดูแลผู้ตามว่าต้องการคำแนะนำ การสนับสนุนและการช่วยให้ก้าวหน้าในการทำงานที่รับผิดชอบอยู่ เป็นที่เล็ง โดยการใช้ความรู้ ประสบการณ์และตำแหน่งหน้าที่ที่มีอยู่ เพื่อพัฒนาผู้ตามให้สามารถดูแลตนเอง สามารถ

จัดการกับงานที่ได้รับมอบหมายได้ด้วยกระบวนการสอน แนะนำและให้ความรู้

2. เปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้วเขต 1 ตามขนาดโรงเรียนพบว่า ครูมีการรับรู้เกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยครูโรงเรียนขนาดเล็กไม่แตกต่างกับครูโรงเรียนขนาดกลาง และขนาดใหญ่ แต่ครูโรงเรียนขนาดกลางแตกต่างกับครูโรงเรียนขนาดใหญ่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารโรงเรียนขนาดใหญ่ผ่านประสบการณ์การบริหารมากกว่าจึงได้รับเลือกให้ย้ายเข้ามาบริหารโรงเรียนขนาดใหญ่ สอดคล้องกับ สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (2554, หน้า 8) ระบุไว้ในหลักเกณฑ์และวิธีการย้ายผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานว่า การพิจารณาผู้บริหารสถานศึกษาไปดำรงตำแหน่งในโรงเรียนขนาดต่างๆ ผู้บริหารต้องเป็นผู้ที่มีวิสัยทัศน์ความเป็นผู้นำ มีความรู้ความสามารถในการพัฒนาสถานศึกษา มีผลการปฏิบัติงานดี มีประสบการณ์ในการบริหารงาน มีคุณวุฒิ ความอาวุโสตามหลักราชการ ระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง

อีกทั้งผู้บริหารโรงเรียนขนาดใหญ่นั้นมีบทบาทในการบริหารจัดการ มีการปรับเปลี่ยนและพัฒนาความเป็นผู้นำไปตามสภาวะการณ์ อยู่ตลอดเวลา มีวิสัยทัศน์ในการทำงานปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ใหม่ ๆ ในการบริหารจัดการอย่างต่อเนื่อง ได้รับปัจจัยสนับสนุนมากกว่า ครูมีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า จำนวนครูมีมากกว่าทำให้การทำงานในโรงเรียนขนาดใหญ่มีเวลาในการแก้ไขปัญหาได้ดีกว่า โรงเรียนขนาดกลางเพราะต้องทำงานปฏิบัติงานที่มีจำนวนเท่ากับโรงเรียนใหญ่จึงทำให้ครูมีการรับรู้เกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาแตกต่างกัน สอดคล้องกับ เสริมศักดิ์

วิศาลาภรณ์ (2553, หน้า 188-207) กล่าวว่าโรงเรียนขนาดกลางนั้นมักประสบกับปัญหาต่างๆ ได้แก่ โรงเรียนส่วนใหญ่ขาดแคลนครู ครูย้ายบ่อย เป็นโรงเรียนทดลองครูใหม่เพราะครูที่มาบรรจุใหม่มักเป็นครูที่มาจากต่างพื้นที่ เมื่อครบตามกำหนดการทดลองปฏิบัติราชการก็ขอย้ายกลับภูมิลำเนาหรือย้ายเข้ามาในตัวเมืองที่เป็นโรงเรียนขนาดใหญ่ ครูโรงเรียนขนาดกลางทำหน้าที่มากเกินไปเนื่องจากต้องทำงานพิเศษต่างๆ ที่นอกเหนือจากการสอน ความไม่เสมอภาคด้านงบประมาณการใช้จ่ายงบประมาณตามรายหัวเหมือนกันหมดทุกพื้นที่ทำให้ประสบปัญหาการบริหารจัดการเพราะปริมาณงานเท่าๆ กันกับโรงเรียนขนาดใหญ่ ครูหรือผู้บริหารโรงเรียนในพื้นที่ที่มีความสามารถ เก่ง มักถูกดึงเข้ามาอยู่ในโรงเรียนขนาดใหญ่ ผู้บริหารโรงเรียนขนาดกลางจำเป็นต้องไปหาปัจจัยพื้นฐานมาสนับสนุนแก้ปัญหาการจัดการในโรงเรียน ไม่มีเวลาได้พัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างเต็มที่ทั้งนี้เนื่องจากได้รับงบประมาณมีจำกัดจึงมอบหมายงานให้ครูคนใดคนหนึ่งทำหน้าที่ในโรงเรียนแทน

ส่วนการรับรู้ของครูโรงเรียนขนาดเล็กไม่แตกต่างกับครูในโรงเรียนขนาดกลางและ ขนาดใหญ่ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารส่วนใหญ่ในโรงเรียนขนาดเล็กเป็นผู้บริหารใหม่จะต้องผ่านการอบรมหลักสูตรผู้บริหารตามหลักเกณฑ์และวิธีการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาก่อนแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้บริหาร เพื่อพัฒนาด้านอุดมการณ์ วิสัยทัศน์ บุคลิกภาพ ความเป็นผู้นำ และพฤติกรรมที่เหมาะสมต่อการเป็นผู้อำนวยการสถานศึกษา จึงทำให้ผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็กแสดงออกถึงภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับมาสอดคล้องกับสำนักงานคณะกรรมการ การข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (2552) ได้ระบุไว้ตามที่พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2551 มาตรา 80 บัญญัติให้มีการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาก่อนแต่งตั้ง

ให้ดำรงตำแหน่งบางตำแหน่งและบางวิทยฐานะ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ เจตคติที่ดีคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพที่เหมาะสมในอันที่จะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการเกิดประสิทธิภาพประสิทธิผล และความก้าวหน้าแก่ราชการ ทั้งนี้ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด (ว.18) ไว้ว่าข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาต้องผ่านการพัฒนาก่อนแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา ให้ได้รับการพัฒนาสมรรถนะของผู้อำนวยการสถานศึกษา ให้เป็นผู้ที่มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ มีภาวะผู้นำทางวิชาการ และมีการบริหารและการจัดการในสถานศึกษามีความยืดหยุ่น มีความพร้อมที่จะพัฒนาสถานศึกษาให้มีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาดังนั้น เพื่อให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาก่อนแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา จึงจำเป็นต้องมีการพัฒนาให้ผู้อำนวยการพัฒนามีอุดมการณ์ วิสัยทัศน์ บุคลิกภาพ ความเป็นผู้นำ และพฤติกรรมที่เหมาะสมต่อการเป็นผู้อำนวยการสถานศึกษา สามารถนำการพัฒนาหลักสูตรและการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญได้อย่างเหมาะสม สามารถสร้างวัฒนธรรมคุณภาพและวัฒนธรรมประชาธิปไตยในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพตามเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะที่ได้จากผลการวิจัย

1. ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ผู้บริหารควรให้คำแนะนำแนวทางในการแก้ปัญหา ให้ผู้ร่วมงานมีส่วนร่วมตัดสินใจแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในโรงเรียน กระตุ้นให้ผู้ร่วมงานเปลี่ยนกรอบการมองปัญหาและมีการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ

2. ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ผู้บริหารควรสร้างความรู้สึกร่วมกันให้ผู้ร่วมงานเป็นหนึ่งเดียวกัน ทำให้ผู้ร่วมงานเกิดความรู้สึกร่วมใจและภาคภูมิใจที่ได้ร่วมงานด้วย

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรรศึกษา เรื่อง การพัฒนาภาวะผู้นำด้านการกระตุ้นทางปัญญาของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้วเขต 1

2. ควรรศึกษา เรื่อง การพัฒนาการทำงานเป็นทีม

ของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้วเขต 1

เอกสารอ้างอิง

- ดุสิต ขาวเหลือง. (2554). การฝึกอบรมที่มีประสิทธิภาพและสมรรถนะ. *วารสารการศึกษาและการพัฒนาสังคม มหาวิทยาลัยบูรพา*, 7(1), 20.
- ทองใบ สุธาชัย. (2550). *ภาวะผู้นำ กลไกขับเคลื่อนองค์กรแห่งการเรียนรู้* (พิมพ์ครั้งที่3). อุบลราชธานี: มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี
- บุญชม ศรีสะอาด. (2545). *การวิจัยเบื้องต้น* (พิมพ์ครั้งที่2). กรุงเทพฯ: สิริวิสาสารัตน์.
- ธีระ รุญเจริญ. (2550). *ความเป็นมืออาชีพในการจัดและบริหารการศึกษายุคปฏิรูปการศึกษานับปรับปรุง*. กรุงเทพฯ: แอล ที เพรส.
- ยุทธ ไกยวรรณ. (2545). *พื้นฐานการวิจัย*. (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ : สิริวิสาสารัตน์.
- รัตติกรณ์ จงวิศาล. (2545). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสภาพในยุคแห่งการเปลี่ยนแปลง*. *วารสารการบริหารคน*, 23, 98-102.
- วิโรจน์ สารรัตนะ และอัญชลี สารรัตนะ. (2545). *ปัจจัยทางการบริหารกับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ข้อเสนอผลการวิจัยเพื่อการพัฒนาและการวิพากษ์*. กรุงเทพฯ: ทิพย์วิสุทธิ.
- สำนักงานปฏิรูปการศึกษา. (2545). *แนวทางการบริหารและการจัดการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา*. กรุงเทพฯ: พิมพ์ดี.
- สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ. (2546). *พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542*. กรุงเทพฯ: สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1. (2554). *รายงานการจัดการศึกษา ปีงบประมาณ 2554 สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสระแก้วเขต 1*. สระแก้ว: สระแก้วกลุ่มนโยบายและแผน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้วเขต 1.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา. (2552, 8 ตุลาคม). *สำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศร 0206.7/ว18 เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาก่อนแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งรองผู้อำนวยการสถานศึกษาและผู้อำนวยการสถานศึกษา*.
- _____. (29 กรกฎาคม 2554). *สำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศร 0206.4/ว9 เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการย้ายผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน*.
- เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์. (2553). *สภาพการจัดการศึกษาให้กับนักเรียนชายแดนในจังหวัดชายแดนของไทยที่ติดต่อกับประเทศกัมพูชา*. กรุงเทพฯ: วิ.ที.ซี. คอมมิวนิเคชั่น.