

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

ในการวิจัยครั้งนี้ มุ่งวิจัยภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพของผู้บริหารสถานศึกษาตาม
ทฤษฎีของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3 ปีการศึกษา 2553 ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนการวิจัยและ
ได้ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม ผู้วิจัยขอสรุปผลการวิจัย ตามลำดับดังนี้

1. สรุปผลการวิจัย
2. อภิปรายผลการวิจัย
3. ข้อเสนอแนะ

สรุปผลการวิจัย

จากการวิจัยภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพของผู้บริหารสถานศึกษา ตามทฤษฎีของ
คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
มหาสารคาม เขต 3 สามารถสรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

1. ระดับภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพของผู้บริหารสถานศึกษาตามทฤษฎีของ
คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
มหาสารคาม เขต 3 อยู่ในระดับมากทั้งโดยรวม และรายด้าน ซึ่งภาวะผู้นำ ด้านการสร้างแรง
บันดาลใจ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาได้แก่ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านการ
กระตุ้นทางปัญญา และด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

1.1 ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ มีระดับภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ
ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ มี
เป้าหมายอุดมการณ์ในการทำงานอย่างชัดเจน ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้ร่วมงาน ได้
แสดงให้เห็นว่าเป็นผู้ที่มีความสามารถในการบริหารงาน ปฏิบัติตนให้ผู้ร่วมงานเกิดความ
จงรักภักดี และประพฤติตนเป็นที่น่าเคารพนับถือ และทำให้ผู้ร่วมงานเกิดความเลื่อมใสศรัทธา

1.2 ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ มีระดับภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพของ
ผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ แสดงความ

เชื่อมั่นและความตั้งใจอย่างแน่วแน่ที่จะบรรลุเป้าหมาย มีการกำหนดสิ่งที่ต้องการอย่างชัดเจน เมื่อมอบหมายงานให้ผู้ร่วมงานปฏิบัติ และส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานเกิดความภาคภูมิใจในการปฏิบัติงาน มีการจูงใจให้ผู้ร่วมงานทำงานตามหน้าที่ของตนอย่างเหมาะสม และกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานเกิดความมั่นใจในความสามารถของตนเอง และพยายามตอบแทนการทำงานของ ผู้ร่วมงานทั้งทางตรงและทางอ้อม

1.3 ด้านการกระตุ้นทางปัญญา มีระดับภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพของ ผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน กระตุ้นให้ผู้ร่วมงานตระหนักถึงปัญหาที่อาจเกิดขึ้นในสถานศึกษา มีการคิดและแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ และกระตุ้นให้ผู้ตามให้ผู้ตามแสดงความคิด และเหตุผลและไม่วิจารณ์ของผู้ร่วมงาน ให้ผู้ร่วมงานเปลี่ยนวิธีการแก้ปัญหาอย่างมีเหตุผล และสนับสนุนให้ผู้ร่วมงานทำวิจัยในชั้นเรียนเพื่อแก้ปัญหาการเรียนการสอน

1.4 ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล มีระดับภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ ปฏิบัติต่อผู้ร่วมงาน โดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลทั้งในด้านความต้องการและ ความสามารถ และให้เวลาในการนิเทศงานแก่ผู้ร่วมงาน แสดงความชื่นชมในความสามารถ และผลงานของผู้ร่วมงาน และทำให้ผู้ร่วมงานรู้สึกมีคุณค่า มีความสำคัญ เปิดโอกาสให้ ผู้ร่วมงานแสดงความสามารถในการทำงาน และให้ความเอาใจใส่ และเป็นกันเองกับผู้ร่วมงานทุกคน

2. ระดับภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพของผู้บริหารสถานศึกษาตามทฤษฎีของ คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งประกอบด้วย ประธานคณะกรรมการสถานศึกษา ตัวแทนครู เลขานุการคณะกรรมการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3 ที่มีสถานภาพของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ต่างกัน โดยภาพรวม และรายด้าน ทุกด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. ระดับภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพของผู้บริหารสถานศึกษาตามทฤษฎีของ คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งประกอบด้วย ประธานคณะกรรมการสถานศึกษา ตัวแทนครู เลขานุการคณะกรรมการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3 ที่มีขนาดสถานศึกษาต่างกัน โดยภาพรวม ด้านการกระตุ้นทางปัญญาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4. ข้อเสนอแนะหรือแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3 ตามทฤษฎีของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งสรุปข้อเสนอแนะจากแบบสอบถามและการสัมภาษณ์ได้ดังนี้

4.1 ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ผู้บริหารควรประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ทำให้ผู้ตามมีความเคารพนับถือ มีคุณธรรม จริยธรรมและมีความสามารถในการบริหารงาน มีเป้าหมายมีอุดมการณ์ในการทำงานอย่างชัดเจน

4.2 ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ นั้นผู้บริหารควรให้กำลังใจ สร้างแรงจูงใจแก่ผู้ร่วมงาน พยายามตอบแทนการทำงานทั้งทางตรงและทางอ้อมเพื่อให้ผู้ร่วมงานเกิดความภูมิใจและมีความต้องการทำงานได้อย่างเต็มตามศักยภาพ

4.3 ด้านการกระตุ้นทางปัญญานั้น ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานแสดงความคิดเห็น กระตุ้นให้ผู้ร่วมงานคิดหาแนวทางการแก้ปัญหาด้วยวิธีการใหม่ๆ และสนับสนุนให้ผู้ร่วมงานใช้เทคโนโลยีและทำวิจัยในชั้นเรียนเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน

4.4 ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล นั้นผู้บริหารควรมองเห็นความแตกต่างระหว่างบุคคลของผู้ร่วมงาน และส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานมีการพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้การบริหารสถานศึกษามีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

อภิปรายผลการวิจัย

จากการวิจัยภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพของผู้บริหารสถานศึกษา ตามทฤษฎีของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3 มีประเด็นสำคัญที่ควรแก่การนำมาอภิปราย ดังต่อไปนี้

1. ระดับภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพของผู้บริหารสถานศึกษาตามทฤษฎีของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3 อยู่ในระดับมากทั้งโดยรวม และรายด้าน ได้แก่ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา และด้านคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของอำนาจ เกตุรา (2545 : 116) ได้ทำการศึกษาภาวะผู้นำเชิงปฏิรูป และภาวะผู้นำเชิงจัดการของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษาจังหวัดสระแก้ว พบว่า ภาวะผู้นำเชิงปฏิรูปและเชิงจัดการโดยรวมอยู่ในระดับมาก การศึกษาของรพพงษ์ รัตนหิรัญ (2548 : 48-49) ได้ศึกษาเรื่อง พฤติกรรมผู้นำที่พึงประสงค์ของ

ผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาในทัศนะของครูผู้สอนในอำเภอแก่งหางแมว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี เขต 1 พบว่า พฤติกรรมผู้นำที่พึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาในทัศนะของครูผู้สอน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านอยู่ในระดับมาก พรหมทิพา แพทย์พิทักษ์ (2548 : 64-68) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร โรงเรียนที่เปิดสอนช่วงชั้นที่ 3-4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี เขต 1 พบว่า ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพของผู้บริหารตามการรับรู้ของข้าราชการครูที่ปฏิบัติการสอน โรงเรียนที่เปิดสอนช่วงชั้นที่ 3-4 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในโรงเรียนที่เปิดสอนช่วงชั้นที่ 3-4 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับดีมาก การศึกษาของบุญมี ก่อบุญ (2548 : 98) ทำการวิจัยเรื่องภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพของผู้บริหาร โรงเรียน ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสกลนคร เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสกลนคร เขต 3 มีภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพและประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการอยู่ในระดับมาก การศึกษาของคำจันทร์ บาสะฮ้าน (2546 : 79) ได้ทำการวิจัยเรื่อง คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหาร โรงเรียนประถมศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหาร ครูผู้สอน และกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอเกษตรวิสัย จังหวัดร้อยเอ็ด ผลการวิจัยพบว่า คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหาร ครูผู้สอน และกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอเกษตรวิสัย จังหวัดร้อยเอ็ด โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก การศึกษาของมณฑา วิญญูโสภิต (2547 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่องภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร โรงเรียนระดับประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ตามการรับรู้ของครู และผู้บริหาร พบว่าผู้บริหารโดยรวมมีภาวะผู้นำด้านวิชาการทุกด้านในระดับมาก การศึกษาของคำพูน ตูไพฑูณ (2548 : 125-126) ได้ศึกษาพฤติกรรมภาวะผู้นำและความสำเร็จในการบริหารงานของผู้บริหาร โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดห้องการศึกษาประจำคันทะบูลี แขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ผลการวิจัยพบว่า พฤติกรรมผู้นำและระดับความสำเร็จของผู้บริหาร โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดห้องการศึกษาประจำเมืองคันทะบูลี แขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ตามความคิดเห็นของครูอาจารย์ผู้สอนและผู้บริหาร โรงเรียน โดยรวมอยู่ในระดับมาก การศึกษาของวิชัย จันทวงศ์ (2547 : 75-76) ได้ทำวิจัยภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา เขตพื้นที่การศึกษากทม กรุงเทพมหานคร

เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา เขตพื้นที่การศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 3 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก การศึกษาของจิตติพงศ์ คล้ายโยทอง (2547 : 68-69) ได้ทำวิจัยพฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระบุรี เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระบุรี เขต 1 มีพฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในภาพรวม อยู่ในระดับมาก การศึกษาของสมควร ไกรพน (2549 : 66 - 69) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง แบบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษาจังหวัดขอนแก่น ผลการวิจัยพบว่า แบบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดขอนแก่น ตามความคิดเห็นข้าราชการครู โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ทุกด้าน การศึกษาของ จารุวรรณ หลีกคำพันธ์ (2547 : 82 - 83) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ตามทัศนะของผู้บริหารและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามหาสารคาม เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า แบบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ตามทัศนะของผู้บริหารและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคามเขต 2 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

ผลการวิจัยที่ปรากฏดังนี้อาจเนื่องมาจากการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษา โดยการปฏิรูปการศึกษา ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษาในหลายด้าน ที่โรงเรียนต้องดำเนินการเปลี่ยนแปลง และการจัดการศึกษา ตลอดจนการบริหารจัดการองค์กรให้เหมาะสมกับโครงสร้างการปฏิรูปการศึกษาซึ่งผู้ที่เป็นปัจจัยสำคัญในการผลักดันและนำพาองค์กรไปสู่เป้าหมายตามเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 คือ ผู้นำทางการศึกษา ที่มีภาวะผู้นำที่แตกต่างจากผู้นำ โดยทั่วไป ต้องใช้ความมีภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพเข้ามาในการบริหารจัดการและสร้างองค์กรให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษา เพื่อเตรียมความพร้อมและรองรับการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นในอนาคต และนอกจากนี้ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพยังส่งเสริมให้ผู้บริหารมีลักษณะของการใช้ความสามารถในการกระตุ้นส่งเสริม สร้างแรงจูงใจให้ผู้ปฏิบัติงานอยากเปลี่ยนแปลงการทำงานในองค์กร เกินกว่าความคาดหวังปกติในระดับที่สูงขึ้นกว่าเดิม และสามารถสร้างการยอมรับให้เกิดขึ้นในการเปลี่ยนแปลง และให้ผู้ต่อต้านการเปลี่ยนแปลงให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงที่มีประสิทธิภาพ

1.1 ระดับภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ได้แก่ มีเป้าหมายอุดมการณ์ในการทำงาน

อย่างชัดเจน ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้ร่วมงาน ได้แสดงให้เห็นว่าเป็นผู้ที่มีความสามารถในการบริหารงาน ปฏิบัติตนให้ผู้ร่วมงานเกิดความจงรักภักดี และประพฤติตนเป็นที่น่าเคารพนับถือ ซึ่งสอดคล้องกับ ทิพวรรณ โยษคลัง (2549 : 61 – 64) ได้กล่าวว่า พฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการสร้างบารมี ผู้บริหารเป็นผู้เรียนรู้ตลอดชีวิต มีเป้าหมายอุดมการณ์ชัดเจนในการทำงาน ไพบูลย์ แสนขลุ่ยเรื่อง (2549 : 59 – 60) ได้กล่าวว่า พฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ผู้บริหารแสดงให้เห็นถึงความเชื่อมั่น และศรัทธาในโรงเรียนอย่างแท้จริง เป็นแบบอย่างที่ดี วางตัวให้เป็นที่นับถือของผู้อื่น คำมั่นถึงประโยชน์ของส่วนรวม วิโรจน์ สารัตตะ และอัญชลี สารัตตะ (2545 : 78-79) ได้กล่าวว่า ผู้บริหารใช้ภาวะผู้นำที่เป็นที่นิยมชมชอบ เคารพนับถือและเป็นมิตรจากคนอื่น ผู้บริหารมีพฤติกรรมการบริหารเชิงสนับสนุน คำมั่นถึงความต้องการของครู ทำให้งานน่าสนใจ ผู้บริหารมีพฤติกรรมการบริหารแบบมีส่วนร่วม มีการปรึกษาหารือซึ่งกันและกัน และผู้บริหารมีพฤติกรรมการบริหารแบบมุ่งความสำเร็จ กำหนดอุดมการณ์ที่ท้าทายสนับสนุนครูทำงานให้ประสบผลสำเร็จ เพื่อนำพาสู่ความมั่นใจในตนเอง สูง และประเวศ วะสี (2540 : 52) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ คือ ภาวะที่ก่อให้เกิดศรัทธาเป็นที่ยอมรับและเกิดอุดมการณ์ร่วมกันในสังคมนั้น ๆ

ผลการวิจัยที่ปรากฏดังนี้อาจเนื่องมาจากลักษณะการบริหารของข้าราชการไทยที่มักจะทำให้ความเคารพในระบบอาวุโส หรือผู้ที่มีตำแหน่งสูงกว่าและด้วยวัฒนธรรมท้องถิ่น ผู้บริหารส่วนใหญ่จะให้ความสนิทสนมเป็นกันเองกับผู้ร่วมงาน และในการปฏิบัติงาน ถ้าหากผู้ร่วมงานเห็นว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีเป้าหมายอุดมการณ์ชัดเจน และแสดงให้เห็นว่ามีความสามารถในการบริหารงาน ย่อมทำให้ผู้ร่วมงานมีความมั่นใจในตัวผู้บริหาร โดยเฉพาะผู้บริหารที่มีลักษณะใจดี เป็นมิตร และมีความยุติธรรมผู้ร่วมงานจะมอบความศรัทธาและให้ความเคารพด้วยความจริงใจ รวมทั้งคุณลักษณะที่ดีของผู้บริหาร จะทำให้ผู้ร่วมงานพร้อมที่จะปฏิบัติตามและยอมอุทิศตนทำงานเพื่อส่วนรวม นอกจากนี้ผู้บริหารได้แสดงบุคลิกภาพของความเป็นผู้นำของตัวเองทั้งทางด้านร่างกาย สติปัญญา ทางอารมณ์ และทางสังคม ซึ่งเป็นสิ่งที่มีความสำคัญต่อความเป็นผู้นำหรือผู้บริหาร ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีความนิยมชมชอบและศรัทธา และนำมาเป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติงาน

1.2 ระดับภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการสร้างแรงบันดาลใจโดยรวมอยู่ในระดับมาก ได้แก่ แสดงความเชื่อมั่นและความตั้งใจอย่างแน่วแน่ที่จะบรรลุเป้าหมาย มีการกำหนดสิ่งที่ต้องการอย่างชัดเจนเมื่อมอบหมายงานให้ผู้ร่วมงานปฏิบัติ

และส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานเกิดความภาคภูมิใจในการปฏิบัติงาน มีการจูงใจให้ผู้ร่วมงานทำงานตามหน้าที่ของตนอย่างเหมาะสม และกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานเกิดความมั่นใจในความสามารถของตนเอง สอดคล้องกับการศึกษาของทิพวรรณ โยษคลัง (2549 : 61 – 64) ได้กล่าวพฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ผู้บริหารพยายามเน้นให้เห็นค่าของการปฏิบัติงาน กระตุ้นให้ครูเกิดแรงจูงใจในการทำงาน ทำให้ครูรู้ว่าตนเองมีคุณค่าต่อการทำงาน มองการณ์ไกลถึงความเป็นไปได้และผลประโยชน์ของสถานศึกษาที่จะเกิดขึ้น รัชชชัย หอมยามเย็น (2548 : 81 -84) ได้กล่าวว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างค่านิยมในการทำงาน โดยคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวมแสดงความตั้งใจทำงานให้เสร็จตามกำหนดเวลา กระตุ้นผู้ร่วมงานทำงานเป็นทีมได้อย่างมีประสิทธิภาพ สุดา ทัพสุวรรณ (2541: 8) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพว่า หมายถึง ลักษณะความสัมพันธ์ของผู้นำและผู้ตาม ผู้นำจะเน้นให้ผู้ตามเกิดความรู้สึกเห็นความสำคัญและคุณค่าของผลงานที่ผลิตออกมา จูงใจให้ผู้ตามสนใจทำงานเพื่อหน่วยงาน ตลอดจนเปลี่ยนแปลงระดับความถี่ของผลงานของผู้ตามให้สูงขึ้น และใช้ความสามารถของตนเองตามศักยภาพทั้งหมดในการทำงาน วิโรจน์ สารัตตะและอัญชลี สารัตตะ (2545 : 78-79) ได้กล่าวว่า ผู้บริหารจูงใจให้คณะครูปฏิบัติงานเกินกว่าความคาดหวังตามปกติ ให้ผู้ปฏิบัติเกิดแรงบันดาลใจ ใช้ความสามารถพิเศษได้อย่างเต็มที่ และ Burns (1987 : 107) กล่าวว่า ผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ เป็นผู้ทำให้ผู้ตามอยู่เหนือขอบเขตของงาน ซึ่งทำให้ผู้ตามเกิดความภาคภูมิใจในตัวเอง เป็นผู้ควบคุมและบังคับตนเอง ผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพให้มาตรฐานของการปฏิบัติงานและความสามารถสูงขึ้น และเป็นผู้สร้างแรงบันดาลใจ ให้ผู้ตามปฏิบัติให้ถึงมาตรฐานนั้น

ผลการวิจัยที่ปรากฏดังนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษาได้ให้ความใส่ใจดูแลครู ช่วยเหลือชี้แนะการทำงาน ให้ครูมีส่วนร่วมในการวางแผนและการตัดสินใจ ส่งเสริมให้ครูพัฒนาตนเองตามความต้องการและความสนใจ ทำให้ครูได้เรียนรู้ประสบการณ์ที่จะช่วยพัฒนาการเป็นผู้นำ อีกทั้งยังเป็นการสื่อความหมายแบบสองทาง ซึ่งจะช่วยให้ผู้บริหารได้ข้อมูลในการตัดสินใจที่ดีขึ้น สามารถช่วยลบลบปัญหาความคลุมเครือในบทบาทของครู การมอบงานที่ทำทลาย การเพิ่มความรับผิดชอบ และการช่วยสร้างความมั่นใจในสิ่งที่ครูจะทำ นอกเหนือจากที่คาดหวัง จะทำให้ครูมีโอกาสเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้อย่างเต็มศักยภาพ และนอกจากนี้ผู้บริหารยังทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความพยายามในการปฏิบัติงานเป็นพิเศษ โดยผู้บริหารใช้วิธีการง่าย ๆ ชักชวนและมีความรู้สึกตระหนักว่าภารกิจที่ต้องทำเป็นสิ่งสำคัญ โดย

ใช้คำพูด หรือสร้างจินตนาการ โน้มน้าวให้ผู้ได้บังคับบัญชาร่วมกันทำงานเพื่อผลประโยชน์ของสถานศึกษา

1.3 ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการกระตุ้นทางปัญญา โดยรวมอยู่ในระดับมาก ได้แก่ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน กระตุ้นให้ผู้ร่วมงานตระหนักถึงปัญหาที่อาจเกิดขึ้นในสถานศึกษา มีการคิดและแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ และกระตุ้นให้ผู้ตามให้ผู้ตามแสดงความคิดและเหตุผลและไม่วิจารณ์ของผู้ร่วมงาน ให้ผู้ร่วมงานเปลี่ยนวิธีการแก้ปัญหาอย่างมีเหตุผล ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของชรัตัน จินชาวซ่า (2547 : 64 – 65) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา ควรกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานตระหนักถึงปัญหาที่อาจเกิดขึ้นในสถานศึกษา ฐิติพงศ์ คล้ายโยทอง (2547 : 90 – 92) ได้กล่าวถึงพฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา ควรสนับสนุนให้ครูประเมินผลการปฏิบัติงานของตนเองเพื่อการปรับปรุง สนับสนุนให้ครูปรับปรุงเป้าประสงค์ของตนเองให้สอดคล้องกับการปฏิรูปการเรียนรู้ตามมาตรฐานวิชาชีพครู กระตุ้นให้เกิดการอภิปรายเกี่ยวกับความคิดใหม่ ๆ นัฏฐพันธ์ เจริญนันท (2546 : 44) ได้ให้คุณสมบัติผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพไว้ว่า จะต้องเป็นผู้นำที่มีความรู้และทักษะในการให้คำแนะนำต่าง ๆ ในการปรับตัวต่อผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการเปลี่ยนแปลงและยังต้องมีความสามารถในการวางแผน และสร้างการเปลี่ยนแปลงในองค์กรให้ประสบผลสำเร็จซึ่งตัวแทนการเปลี่ยนแปลงสมควรจะต้องมีคุณสมบัติที่สามารถในการรับรู้สถานการณ์และความรู้สึกของผู้อื่น การพัฒนาองค์การจะเกี่ยวข้องกับบุคคลจำนวนมาก ซึ่งมีความแตกต่างกัน ตัวแทนการเปลี่ยนแปลงจึงสมควรจะต้องรับรู้และเข้าใจถึงความต้องการและความรู้สึกของบุคคลอื่น เพื่อจะเสนอนวัตกรรมที่สร้างสรรค์ และสามารถแก้ปัญหาอย่างเหมาะสม และTichy & Devenna (1990 : 182) กล่าวว่า ผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพเป็นผู้นำองค์กร ไปสู่ทิศทางใหม่ เป็นผู้มีความสามารถที่ทำให้สมาชิกขององค์กรตระหนักถึงเป้าหมาย ทั้งหมดขององค์กร และสามารถช่วยให้องค์กรบรรลุเป้าหมายใหม่จากเป้าหมายเดิม เป็นผู้สร้างสิ่งใหม่ให้เกิดขึ้น และสามารถถ่ายทอดให้สมาชิกให้เข้าใจอย่างถ่องแท้ทำให้เกิดความผูกพันในองค์กรยิ่งขึ้น

ผลการวิจัยที่ปรากฏดังนี้อาจเนื่องมาจาก ในการบริหารงาน ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีความสามารถในการวิเคราะห์สภาพแวดล้อม และปรับปรุงเปลี่ยนแปลงทิศทางดำเนินงานขององค์กรให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมที่แปรเปลี่ยน โดยจะต้องยอมรับความเป็นจริงและปรับตัวเพื่อเพิ่มศักยภาพในการทำงานได้ดียิ่งขึ้น นอกจากนี้ ภาวะ

ผู้นำด้านการกระตุ้นทางปัญญา เป็นเรื่องของความสัมพันธ์ที่เกิดระหว่างผู้นำกับผู้ตาม หรือผู้นำเพื่อให้เดินทางไปสู่ความปรารถนาาร่วมกัน และได้เสนอถึงภาวะผู้นำที่แสดงออกไว้ว่า จะต้องทำกระบวนการให้ท้าทายความสามารถโดยการเสาะแสวงหาโอกาสและสร้างนวัตกรรมใหม่ให้เกิดขึ้น สร้างแรงบันดาลใจและวิสัยทัศน์ร่วมกัน โดยยอมรับฟังความคิดเห็น ความสนใจคำนิยม และความหวังและความฝันของผู้อื่นส่งเสริมและสนับสนุนให้ผู้ตามได้แสดงออก กระตุ้นให้ผู้ตามได้มีส่วนร่วมในการสร้างเป้าหมายร่วมกัน ให้ความไว้วางใจ เชื่อใจ มีการกระจายอำนาจ และสร้างผู้ตามให้เข้มแข็ง โดยมอบหมายภารกิจและส่งเสริมสนับสนุนผู้ตาม แสดงพฤติกรรมเป็นแบบอย่างให้แก่ผู้ตามในเรื่องความรับผิดชอบและการสร้างคุณค่าร่วมกัน การพยายามทำงานสำเร็จ สร้างแรงบันดาลใจให้เกิดขึ้นกับผู้ตาม โดยการยกย่องชมเชย และฉลองความสำเร็จของทีมงานในทุกๆเรื่องตลอดเวลา

1.4 ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล โดยรวมอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ปฏิบัติต่อผู้ร่วมงาน โดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลทั้งในด้านความต้องการและความสามารถ และให้เวลาในการนิเทศงานแก่ผู้ร่วมงาน แสดงความชื่นชมในความสามารถและผลงานของผู้ร่วมงาน และทำให้ผู้ร่วมงานรู้สึกมีคุณค่า มีความสำคัญ เปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานแสดงความสามารถในการทำงาน สอดคล้องกับการศึกษาของรัชชชัย หอมขามเย็น (2548 : 81 -84) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ควรส่งเสริมให้ครูพัฒนาตนเองตามความสามารถความถนัด และความสนใจ สนับสนุนส่งเสริมความสามารถพิเศษของครูให้มีความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ให้ครูรับผิดชอบตามความเหมาะสมและความแตกต่างระหว่างบุคคล โปศาล แสนยสนบุญเรือง (2549 : 59 – 60) ได้กล่าวว่า พฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ควรคำนึงถึงความสามารถและแรงบันดาลใจที่มีความแตกต่างระหว่างบุคคล และสมพร จำปานิล (2550 : 94 – 98) ได้กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ควรมอบหมายงานคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล ดูที่ความสามารถ ความพึงพอใจ มีการติดตามงานอย่างต่อเนื่อง มุ่งความสัมพันธ์เป็นรายคน

ผลการวิจัยที่ปรากฏดังนี้อาจเนื่องมาจาก ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญและคำนึงถึงผลประโยชน์ระยะยาวขององค์กร ในด้านการวิจัยและพัฒนา เพื่อปรับปรุงและพัฒนารูปแบบการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยเฉพาะการส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานได้รับการพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ นั่นถือได้ว่าเป็นการเพิ่มความสามารถให้กับองค์กร โดย

ตระหนักเสมอว่า การพัฒนาเป็นหัวใจขององค์กร เป็นภารกิจสำคัญที่ต้องกระทำอย่างต่อเนื่อง นอกจากนี้ผู้บริหารยังบริหารงานโดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล โดยการเอาใจใส่ดูแล เป็นอย่างดีทั้งในเรื่องส่วนตัวและการปฏิบัติงานและรับฟังความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชา

2. ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพของผู้บริหารสถานศึกษา ตามทฤษฎีของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3 ที่มีสถานภาพของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ต่างกัน โดยภาพรวม และรายด้าน ทุกด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับการศึกษาของจิตพิงส์ คล้ายโยทอง (2547 : 68-69) ได้ทำวิจัยพฤติกรรมการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระบุรี เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ครู อาจารย์ และผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระบุรี เขต 1 มีความคิดเห็นต่อระดับพฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และสมควร ไกรพน (2549 : 66 - 69) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง แบบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษาจังหวัดขอนแก่น ผลการวิจัยพบว่า ข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดขอนแก่น ที่ดำรงตำแหน่งต่างกันมีความคิดเห็นต่อแบบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผลการวิจัยที่ปรากฏครั้งนี้อาจเนื่องมาจากคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3 ซึ่งประกอบด้วย ประธานคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ตัวแทนครู และเลขานุการ มีการรับรู้การบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาแตกต่างกัน โดยตัวแทนครู และเลขานุการซึ่งทำหน้าที่ในสถานศึกษาต่างๆ มีความใกล้ชิดกับผู้บริหารเป็นอย่างดีจึงมีความเข้าใจในแนวการบริหารงาน และสภาพปัญหาที่เกิดขึ้น ทำให้ทราบถึงระดับภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพของผู้บริหารสถานศึกษา มากกว่า ประธานคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานซึ่งจะรับรู้จากการรายงานเฉพาะในภาพรวมของการบริหารงานเท่านั้น จึงทำให้สถานภาพของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่ต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพของผู้บริหารสถานศึกษาแตกต่างกันไปด้วย

3. ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพของผู้บริหารสถานศึกษาตามทฤษฎีของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3 ที่มีขนาดสถานศึกษาต่างกัน โดยภาพรวม ด้านการกระตุ้น

ทางปัญญาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับการศึกษาของสมชาย ทิพย์ประเสริฐสุข (2548 : 67-68) ได้ศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ในเขตภาคตะวันออก พบว่า ผู้ช่วยผู้บริหารที่บริหารงานในโรงเรียนขนาดต่างกันมีความ คิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารในภาพรวมและรายด้านทั้ง 7 ด้าน แตกต่างกันอย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คำพูน ตูไพพูน (2548 : 125-126) ได้ศึกษาพฤติกรรมภาวะผู้นำ และความสำเร็จในการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดห้องการศึกษา ประจำคันทะบูลี แขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ผลการวิจัย พบว่า พฤติกรรมผู้นำและระดับความสำเร็จของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดห้อง การศึกษาประจำเมืองคันทะบูลี แขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ตามความคิดเห็นของครูอาจารย์ผู้สอนและผู้บริหารโรงเรียน ที่มีขนาดต่างกัน แตกต่างกันอย่าง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สมควร ไกรพน (2549 : 66 - 69) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง แบบภาวะ ผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษาจังหวัดขอนแก่น ผลการวิจัยพบว่า ข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดขอนแก่น ที่ ปฏิบัติงานในโรงเรียนที่มีขนาดต่างกัน มีความคิดเห็นต่อแบบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ ผู้บริหารโรงเรียนแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และมนัส ญาติเจริญ (2544 : 101) ได้ศึกษาภาวะผู้นำของบริหารโรงเรียนประถมศึกษากลุ่มโรงเรียนพลับพลา สังกัด สำนักงานการประถมศึกษาอำเภอเมือง จังหวัดจันทบุรี พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารใน ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนภาวะผู้นำของผู้บริหารโดยภาพรวมและรายด้าน จำแนก ตามขนาดของโรงเรียนและประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน พบว่า แตกต่างกันอย่างไม่มี นัยสำคัญทางสถิติ

ผลการวิจัยที่ปรากฏดังนี้อาจเนื่องมาจากคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3 ซึ่งมีสถานศึกษา 2 ขนาด คือ ขนาดเล็ก และขนาดใหญ่ ซึ่งในสถานศึกษาขนาดเล็กจะมีครู นักเรียนจำนวนน้อย และ ปัญหาในการบริหารงานต่าง ๆ ก็มีจำนวนน้อย ทำให้ผู้บริหารสามารถบริหารงานและแก้ไข ปัญหาต่าง ๆ ได้อย่างรวดเร็ว สามารถแนะนำให้กำลังใจกับผู้ได้บังคับบัญชา และการแสดง ภาวะผู้นำด้านการกระตุ้นทางปัญญาได้มากกว่าสถานศึกษาขนาดใหญ่ซึ่งจะมีปัญหาการ บริหารงานจำนวนมาก ยากแก่การสั่งการและแก้ไขปัญหาในเวลาอันสั้น ทำให้แสดงภาวะผู้นำ ของผู้บริหารมีอยู่อย่างจำกัด ดังนั้น ระดับภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพของผู้บริหารสถานศึกษา ที่มีสถานศึกษาต่างกัน จึงมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4. ผลการวิเคราะห์ข้อเสนอแนะหรือแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3 ตามทฤษฎีของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เป็นรายด้านแต่ละด้าน ดังนี้

ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ผู้บริหารสถานศึกษาควรประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ทำให้ผู้ตามมีความเคารพนับถือ มีคุณธรรม จริยธรรมและมีความสามารถในการบริหารงาน มีเป้าหมายมีอุดมการณ์ในการทำงานอย่างชัดเจน

ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้กำลังใจ สร้างแรงจูงใจแก่ผู้ร่วมงาน พยายามตอบแทนการทำงานทั้งทางตรงและทางอ้อมเพื่อให้ผู้ร่วมงานเกิดความภูมิใจและมีความต้องการทำงานได้อย่างเต็มตามศักยภาพ

ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ผู้บริหารสถานศึกษาควรเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานแสดงความคิดเห็น กระตุ้นให้ผู้ร่วมงานคิดหาแนวทางการแก้ปัญหาด้วยวิธีการใหม่ๆ และสนับสนุนให้ผู้ร่วมงานใช้เทคโนโลยีและทำวิจัยในชั้นเรียนเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน

ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ผู้บริหารสถานศึกษาควรแสดงความแตกต่างระหว่างบุคคลของผู้ร่วมงาน และส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานมีการพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้การบริหารสถานศึกษามีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

ผลการวิจัยที่ปรากฏดังนี้อาจเนื่องมาจากในการบริหารสถานศึกษาในปัจจุบันนั้นผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องแสดงภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพเพื่อเป็นแบบอย่างและแนวทางในการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชา โดยจะต้องแสดงความสามารถในการบริหารงานแก้ไขปัญหา เปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาแสดงความคิดเห็น ยอมรับในความแตกต่างระหว่างบุคคลเพื่อมอบหมายงานที่เหมาะสมให้ เมื่อผู้ปฏิบัติงานมีผลงานจะต้องให้กำลังใจ ให้รางวัล โดยการยกย่องเชิดชู และสร้างความตระหนักในการบริหารงานเพื่อความก้าวหน้าขององค์กรอย่างภาคภูมิใจผลจากการศึกษาดังกล่าวสอดคล้องกับการศึกษาของ ชรัตน์ จินขาวขำ (2547 : 64 – 65) ได้ศึกษาด้านการสร้างบารมีของผู้บริหาร ได้แก่ เป็นมิตรกับผู้ร่วมงานทุกคน ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้ร่วมงานให้เกิดความเลื่อมใสศรัทธา ด้านความแตกต่างระหว่างบุคคล เปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานแสดงความสามารถในการทำงานและมีความรับผิดชอบ ส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานได้พัฒนาตนเองตามศักยภาพ เอาใจใส่และเป็นกันเองต่อผู้ร่วมงานทุกคน ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา กระตุ้นให้ผู้ร่วมงานตระหนักถึงปัญหาที่อาจเกิดขึ้นในสถานศึกษา สนับสนุนให้ใช้เทคโนโลยีในการเรียนการสอน ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ผู้บริหารแสดงความตั้งใจแน่วแน่ที่จะทำงานให้เสร็จตามกำหนดเวลา บรรลุ

เป้าหมาย กระตือรือร้นในการทำงานให้ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของผู้ร่วมงานอย่างสม่ำเสมอสอดคล้องกับจิตพิพจน์ คล้ายโยทอง (2547 : 90 – 92) ได้ศึกษาพฤติกรรมภาวะผู้นำ 5 ด้าน ตามลำดับดังนี้ พฤติกรรมภาวะผู้นำด้านการสร้างและสื่อสารวิสัยทัศน์การกระตุ้นให้ครูยอมรับในเป้าประสงค์ และอธิบายให้ครูเข้าใจความหมายของวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา และนำไปสู่การปฏิบัติได้อย่างชัดเจน ด้านการเน้นแบบอย่างปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างในด้านคุณธรรมและจริยธรรมกระตือรือร้นต่อการปฏิบัติงาน กำหนดรูปแบบวิธีการแก้ปัญหาที่ครูสามารถนำไปปรับใช้ในการทำงานได้ตามลำดับ ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา สนับสนุนให้ครูประเมินผลการปฏิบัติงานของตนเองเพื่อการปรับปรุง สนับสนุนให้ครูปรับปรุงเป้าประสงค์ของตนเองให้สอดคล้องกับการปฏิรูปการเรียนรู้ตามมาตรฐานวิชาชีพครู กระตุ้นให้เกิดการอภิปรายเกี่ยวกับความคิดใหม่ ๆ ด้านการมุ่งความสัมพันธ์เป็นรายคน สนับสนุนทางด้านจิตใจให้รู้คุณค่าของงานสร้างสรรค์งานของตนที่มีต่อสถานศึกษา สนับสนุนให้ครูแต่ละคนพยายามปฏิบัติงานใหม่อย่างตั้งใจ นำความคิดของครูแต่ละคนไปพิจารณากำหนดแนวทางในการปฏิบัติของสถานศึกษา ด้านการจูงใจเชิงคลลใจ สนับสนุนครูทุกคนให้ประเมินความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานให้สำเร็จตามเป้าประสงค์ ไพศาล แสนยศบุญเรือง (2549 : 59 – 60) ได้ศึกษาพฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ผู้บริหารแสดงให้เห็นถึงความเชื่อมั่น และศรัทธาในโรงเรียนอย่างแท้จริง เป็นแบบอย่างที่ดีวางตัวให้เป็นที่ยอมรับของผู้อื่น คำนึงถึงประโยชน์ของส่วนรวม ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ผู้บริหารมีความเชื่อมั่นว่าจะสามารถดำเนินงานได้ตามเป้าประสงค์ แสดงให้เห็นว่ามุมมองเกี่ยวกับความเชื่อ ขนบธรรมเนียมและวิสัยทัศน์ ในทรรศนะ มองการณ์ไกล กระตุ้นจิตวิญญาณของทีมงาน ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ให้ผู้ร่วมงานแสดงความคิดเห็น เสนอแนวทางใหม่ ๆ ในการปฏิบัติงานให้ประสบผลสำเร็จ ขอความร่วมมือจากผู้อื่นในการมองปัญหาจากหลายแง่ หลายมุมตรวจสอบประเด็นสำคัญของปัญหาในการทำงาน ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล แนะนำความก้าวหน้าของครูในโรงเรียน ให้เวลาในการสอนงานและแนะนำแก่ผู้ร่วมงานเป็นรายบุคคลคำนึงถึงความสามารถและแรงบันดาลใจที่มีความแตกต่างระหว่างบุคคล และสอดคล้องกับสมพร จำปานิด (2550 : 94 – 98) ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำ ด้านการมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์ เปิดโอกาสให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ นโยบาย กฎระเบียบต่าง ๆ ปลุกฝังผู้ใต้บังคับบัญชาให้ทุ่มเทและเสียสละเวลา ความรู้ ความคิด เพื่อพัฒนาองค์กร ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนดเป้าหมายงานที่ชัดเจน มีความเชื่อมั่นในตนเองให้คำแนะนำเรื่องใหม่ ๆ ให้ผู้ร่วมงานเกิดการ

เรียนรู้ มีการมอบหมายงานที่ได้มาตรฐานเมื่อมีปัญหา ทำการปรับปรุงแก้ไข หาแนวทางร่วมกัน เปิดโอกาสให้ผู้ได้บังคับบัญชาเข้ารับการอบรม มีการนิเทศติดตาม มีการวิเคราะห์ตนเอง สร้างทีมงานระดมความคิดสู่การปฏิบัติ ด้านการกระตุ้นชาวปัญญา เปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานแสดงความคิดเห็นและร่วมตัดสินใจในการแก้ปัญหาที่จะเกิดขึ้น ยึดหลักความโปร่งใส ตรวจสอบได้ มีหลักฐานและเหตุผล ให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์ต่อความก้าวหน้าของทีมงาน ให้กำลังใจยกย่องชมเชย ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล การมอบหมายงานคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล ดูที่ความสามารถ ความพึงพอใจ มีการติดตามงานอย่างต่อเนื่อง มุ่งความสัมพันธ์เป็นรายคน

ข้อเสนอแนะ

จากการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยแบ่งเป็นข้อเสนอแนะทั่วไป และข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะเพื่อนำผลการวิจัยไปใช้

จากผลการวิจัย เรื่อง ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพของผู้บริหารสถานศึกษา ตามทฤษฎีของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3 ซึ่งจำแนกระดับพฤติกรรมภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพของผู้บริหารสถานศึกษา ไว้ใน 4 ด้าน คือ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา และด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

1.1 ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ จากการวิจัยพบว่า การทำให้ผู้ร่วมงานเกิดความเลื่อมใสศรัทธา มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีลักษณะใจดีเป็นมิตรกับผู้ร่วมงานทุกคน ประพฤติตนเป็นที่น่าเคารพนับถือเคารพนับถือ ทำให้ผู้ร่วมงานเกิดความเลื่อมใสศรัทธา มีความภูมิใจและเกิดความผูกพันที่ได้ร่วมงานด้วย

1.2 ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ จากการวิจัยพบว่า การพยายามตอบแทนการทำงานของผู้ร่วมงานทั้งทางตรงและทางอ้อม มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้กำลังใจผู้ร่วมงานโดยการตอบแทนการทำงานในบางโอกาสอย่างเหมาะสม เพื่อที่จะให้ผู้ร่วมงานมีกำลังใจในการทำงานและทำงานเต็มตามศักยภาพในการปฏิบัติงานทุกอย่าง

1.3 ด้านการกระตุ้นทางปัญญา จากการวิจัยพบว่า การสนับสนุนให้ผู้ร่วมงาน

ทำวิจัยในชั้นเรียนเพื่อแก้ปัญหาการสอน มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความสำคัญด้านการวิจัยและพัฒนาโดยการสนับสนุนให้ผู้ร่วมงานมีการทำวิจัยในชั้นเรียนเพื่อแก้ปัญหาการเรียนการสอน และให้ผู้ร่วมงานใช้เทคโนโลยีในการพัฒนาการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

1.4 ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล จากการวิจัยพบว่า การเอาใจใส่และเป็นกันเองแก่ผู้ร่วมงานทุกคน มีเฉลี่ยต่ำที่สุด ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาเอาใจใส่และเป็นกันเองแก่ผู้ร่วมงาน ทำให้ผู้ร่วมงานรู้สึกว่ามีคุณค่า มีความสำคัญและส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานมีการพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ เพื่อปรับปรุงและพัฒนารูปแบบการทำงานให้มีประสิทธิภาพและเพิ่มความสามารถให้กับสถานศึกษา

2. ข้อเสนอแนะเพื่อทำการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาความพึงพอใจของครูผู้สอนที่มีต่อการใช้ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพของผู้บริหาร โรงเรียน

2.2 ควรมีการศึกษาการใช้ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพของผู้บริหาร โรงเรียนตามทัศนคติของคนในชุมชน หรือ นักเรียน