

**การศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
ในกลุ่มเครือข่ายวังสามหมอ 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุดรธานี เขต 2**
**A STUDY OF TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP IN BASIC EDUCATIONAL
SCHOOLS IN WANGSAMMOR NETWORK GROUP 1 UNDER THE OFFICE OF UDONTHANI
EDUCATIONAL SERVICE AREA 2**

ณัฐนิชา หนูพันธ์

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในกลุ่มเครือข่ายวังสามหมอ 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุดรธานี เขต 2 ซึ่งประกอบด้วยองค์ประกอบพฤติกรรมที่สำคัญ 4 ประการ ได้แก่ 1) การมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์ 2) การสร้างแรงบันดาลใจ 3) การกระตุ้นทางปัญญา และการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 5 คน และครูผู้สอนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จากสถานศึกษาในกลุ่มเครือข่ายวังสามหมอ 1 จำนวน 115 คน รวมทั้งหมด 130 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

ผลการวิจัยพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นว่าผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.08$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการกระตุ้นทางปัญญา ($\bar{X} = 4.10$) สูงที่สุด รองลงมาคือด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ($\bar{X} = 4.09$) และผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์ ($\bar{X} = 4.07$) ต่ำที่สุด ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

Abstract

The purposes of this study were to investigate transformational leadership in basic educational schools in Wangsammor Network Group 1 under the Office of Udonthani Educational Service Area 2. One-hundred and thirty samples comprised of 15 administrators and 115 teachers used in collecting data. The instrument was questionnaires, analyzed in terms of frequency, percentage, mean, and standard deviation.

Transformational leadership in basic educational schools performed at a high level ($\bar{X} = 4.08$). When considered by category, 4 categories performed at a high level: intellectual stimulation ($\bar{X} = 4.10$), inspirational motivation ($\bar{X} = 4.09$), idealized influence (mean=4.07), and individualized consideration ($\bar{X} = 4.07$).

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในช่วงระยะเวลา 20 ปี ที่ผ่านมามีนักวิจัยได้กล่าวถึง และมีข้อมูลพิสูจน์ยืนยันได้ว่าผู้บริหารที่ดีมีประสิทธิผล มีความเชื่อมสัมพันธ์กับโรงเรียนที่ประสบผลสำเร็จ (Murphy, 1997) ซึ่งสอดคล้องกับคำกล่าวของเวเบอร์ (Weber, 1989; อ้างถึงใน Fair, 2001) กล่าวว่า ภาวะผู้นำที่เข้มแข็ง (Strong Leadership) ของผู้บริหารโรงเรียนเป็นคุณลักษณะสำคัญของโรงเรียนที่ประสบผลสำเร็จ (Successful School) ในช่วงสองทศวรรษที่ผ่านมาได้มีการศึกษาภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผล พบว่ามีการพัฒนาการของทฤษฎีภาวะผู้นำมาตามลำดับ จนมีแนวคิดทฤษฎีที่เป็นที่ยอมรับและมีชื่อเสียงมากที่สุด คือ แนวคิดทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational leadership) ภาวะผู้นำยอมไม่เกิดขึ้นกับบุคคลคนใดตัวอย่างต่ำต้องเกิดกับคนตั้งแสดงคนขึ้นไป ภาวะผู้นำจึงเป็นความรับผิดชอบของผู้นำกลุ่มหรือองค์กรในการชักจูงใจคนและเป้าหมายของการดำเนินงาน (เอกชัย กี่สุขพันธ์ 2527) และภาวะผู้นำเป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่เป็นตัวบ่งชี้ความสำเร็จและความล้มเหลวขององค์กรผู้บริหารจึงเป็นผู้นำที่มีบทบาทเป็นผู้ริเริ่มตัดสินใจสั่งการน้อยที่สุด แต่จะมีบทบาทค่อนข้างมากในการเป็นผู้รับประสานงาน ผู้สนับสนุน อำนาจความสะดวก เพื่อให้สมาชิกในหน่วยงานมีโอกาสใช้ความสามารถของตนเองได้เต็มที่ให้ดำเนินการไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุดผู้บริหารแบบนี้จะมีลักษณะเป็นผู้นำ มากกว่าจะเป็นผู้ตาม (รัชณี วิเศษสังข์, 2537) ส่วน

การทำงานจะประสบผลสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพมากน้อยเพียงใด ย่อมขึ้นอยู่กับความสามารถและภาวะผู้นำ (อำภา บุญช่วย. 2537) ซึ่ง กุญแจสำคัญที่จะนำไปสู่การปฏิรูปปรับเปลี่ยนทั้งระบบการศึกษาและการจัดการศึกษา คือผู้บริหารโรงเรียน (อรรถพร พงษ์วาท. 2540)

ผู้บริหารโรงเรียนเปรียบได้กับผู้นำองค์กร ทำหน้าที่บริหารองค์กรนั้นให้สำเร็จบรรลุตาม เป้าหมายที่ตั้งไว้ ความสำเร็จขององค์กรนั้นขึ้นอยู่กับการนำทิศทางที่ถูกต้อง สร้างสรรค์และก่อประโยชน์สูงสุดในการสร้างอนาคตของประเทศ (เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์. 2539) อีกประการหนึ่ง ภาวะผู้นำแนวใหม่ที่จะสามารถเปลี่ยนระบบโรงเรียนได้นั้น มีลักษณะตัวบ่งชี้ 4 ประการ คือ ความเป็นอิสระในการดำเนินการ (Autonomy) การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจของบุคลากรในโรงเรียน การส่งเสริมบทบาทของครู และผู้ปกครองนักเรียน และการนำกฎระเบียบต่างๆ ง่ายขึ้น ซึ่งผู้บริหารจะเน้นให้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และความรับผิดชอบที่ก่อให้เกิด ภาวะผู้นำในตัวครูทุกคนในโรงเรียน (สุรพล บัวพิมพ์. 2539)

ผู้นำหรือผู้บริหารยุคใหม่จำเป็นต้องมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีการพัฒนาตนเองมีการปรับกระบวนทัศน์ใหม่โดยมุ่งเน้นภาวะผู้นำ ที่มีวิสัยทัศน์กว้างไกล สามารถถ่ายทอดวิสัยทัศน์ไปสู่ผู้ร่วมงาน มีเป้าหมายการปฏิบัติงานของชัดเจนเป็นแบบอย่างที่ดีสร้างความเชื่อมั่น นวัตกรรม และความภาคภูมิใจ ผู้ร่วมงาน ปรับตัวให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงมีความสามารถกล้าหาญ และอาศัยความเสี่ยงในการตัดสินใจใช้หลักการกระจาย อำนาจมีความสัมพันธ์กับบุคลากรมีความรู้ความสามารถในการบริหารงานด้านนวัตกรรมเทคโนโลยี มีระบบการสื่อสารที่ชัดเจนมีความสามารถในการ ใช้แรงจูงใจเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีความมุ่งมั่น ในด้านการบริหารที่เน้นผลงานเป็นหลัก โดยเน้นด้านคุณภาพของผู้เรียนให้มีความรู้ ความสามารถ มีคุณธรรมจริยธรรม จากเหตุผลดังกล่าวจึงส่งผลให้ผู้บริหารประสบผลสำเร็จ กลายเป็นผู้บริหารมืออาชีพ ตามลำดับ

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุดรธานี เขต 2 ได้ให้ความสำคัญต่อการพัฒนาคุณภาพของผู้บริหารสถานศึกษามาโดยตลอด เพื่อให้ผู้บริหารได้พัฒนาตนเองและปรับเปลี่ยนกระบวนกรบริหารจัดการให้สอดคล้องกับสภาวะการเปลี่ยนแปลงและสอดคล้องกับแนวทางการปฏิรูปการศึกษา จึงได้มีการจัดการอบรมสัมมนาเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง แต่กระบวนกรติดตามผลภายหลัง การจัดการอบรมสัมมนาที่ผ่านมาไม่ปรากฏผลชัดเจน โดยเฉพาะอย่างยิ่งเรื่องการกระจายอำนาจการบริหารสถานศึกษาที่ขาดการติดตามผลอย่าง จริงจังและต่อเนื่องทำให้ส่งผลกระทบต่อคุณภาพของนักเรียนครูและบุคลากรที่เกี่ยวข้องในการจัดการศึกษาในการศึกษานั้นๆ ดังนั้นผู้วิจัย จึงมีความสนใจที่จะนำแนวคิดภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงนี้ มาศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐานในกลุ่มเครือข่ายวังสาม หมอ 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุดรธานีเขต 2 เพื่อนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพของผู้บริหารสถานศึกษาให้มีภาวะผู้นำที่เข้มแข็ง และมีคุณภาพเพื่อส่งผลกระทบต่อคุณภาพการจัดการศึกษาที่มีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผลตามเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติการศึกษา แห่งชาติฉบับปัจจุบันต่อไป

ความมุ่งหมายของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน ในกลุ่มเครือข่ายวัง สามหมอ 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุดรธานี เขต 2

ขอบเขตของการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 15 คน และครูผู้สอน จำนวน 180 คน รวมทั้งหมด 195 คน จากจำนวนสถานศึกษาทั้งหมด 7 โรงเรียน ในกลุ่มเครือข่ายวังสามหมอ 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุดรธานี เขต 2

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของ Krejcie และ Morgan (ประยูร อาษานาม. 2544) ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 130 คน จำแนกเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 15 คน และครูผู้สอน จำนวน 115 คน

การวิเคราะห์ข้อมูล

วิเคราะห์ข้อมูลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติสำหรับการวิจัย สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency) และ ค่าร้อยละ (Percentage) เพื่ออธิบายสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม รวมทั้งใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) เพื่ออธิบายภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน ซึ่งประกอบด้วยองค์ประกอบพฤติกรรมที่สำคัญ 4 ประการ

สรุปผลการวิจัย

จากผลการวิจัยที่ได้จากการศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในกลุ่มเครือข่ายวังสามหมอ 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศรีนครินทร์ เขต 2 สามารถสรุปผลการศึกษา ได้ดังนี้

1. ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 65.38 ตำแหน่งในการปฏิบัติหน้าที่ราชการเป็นครูผู้สอน คิดเป็นร้อยละ 88.46 และมีประสบการณ์ในการปฏิบัติหน้าที่ราชการ 10-20 ปี คิดเป็นร้อยละ 53.85
2. ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นว่าคุณสมบัติของผู้นำการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 4.08) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการกระตุ้นทางปัญญา (ค่าเฉลี่ย = 4.10) สูงที่สุด รองลงมาคือด้านการสร้างแรงบันดาลใจ (ค่าเฉลี่ย = 4.09) และผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านเครื่องมืออิทธิพลเชิงอุดมการณ์ (ค่าเฉลี่ย = 4.07) ต่ำที่สุด ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับด้านความน่าเชื่อถือส่วนบุคคล
3. ผู้ตอบแบบสอบถามที่จบการศึกษาระดับปริญญาตรีมีความคิดเห็นว่าคุณสมบัติของผู้นำการเปลี่ยนแปลงโดยรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 4.08) เช่นเดียวกับผู้ตอบแบบสอบถามที่จบการศึกษาสูงกว่าระดับปริญญาตรี (ค่าเฉลี่ย = 4.09)
4. ผู้ตอบแบบสอบถามที่ปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งครูผู้สอนมีความคิดเห็นว่าคุณสมบัติของผู้นำการเปลี่ยนแปลงโดยรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 4.06) เช่นเดียวกับผู้ตอบแบบสอบถามที่ปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งรองผู้อำนวยการสถานศึกษา (ค่าเฉลี่ย = 4.31) และผู้ตอบแบบสอบถามที่ปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา (ค่าเฉลี่ย = 4.32)
5. ผู้ตอบแบบสอบถามที่ปฏิบัติหน้าที่ราชการต่ำกว่า 10 ปี มีความคิดเห็นว่าคุณสมบัติของผู้นำการเปลี่ยนแปลงโดยรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 4.12) เช่นเดียวกับผู้ตอบแบบสอบถามที่ปฏิบัติหน้าที่ราชการ 10 – 20 ปี (ค่าเฉลี่ย = 4.07) และผู้ตอบแบบสอบถามที่ปฏิบัติหน้าที่ราชการมากกว่า 20 ปี ขึ้นไป (ค่าเฉลี่ย = 4.08)

อภิปรายผลการวิจัย

จากการศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในกลุ่มเครือข่ายวังสามหมอ 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศรีนครินทร์ เขต 2 ทำให้ทราบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานโดยภาพรวมและรายด้านต่างผลการศึกษาที่ได้นำเสนอไปแล้วนั้น และยังมีข้อค้นพบที่น่าสนใจที่จะนำเสนออภิปรายในประเด็นที่สำคัญ ดังนี้

1. จากผลการวิจัยพบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง โดยรวมอยู่ในระดับมากทุกด้านซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของสรายุรัตน์ จันทะมล (2548) ที่ได้ศึกษา ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาอำเภอวังสะพุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษายุทธศาสตร์ 2 ที่กล่าวว่า ผู้บริหารโรงเรียน มีระดับภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับผลการวิจัยของรัตติกรณังวิศาล (2543) ซึ่งได้ศึกษาผลการฝึกอบรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้นำนิสิตมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ซึ่งนิสิตที่ผ่านการฝึกอบรมจะมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ที่ผู้นำประเมินตนเองและผู้ร่วมงานประเมินอยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน
2. จากผลการวิจัยพบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานอยู่ในระดับมากทุกด้านนั้น สืบเนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษามีจัดการศึกษาสนองนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการโดยคำนึงถึงผู้เรียนเป็นสำคัญ โดยสถานศึกษาได้กำหนดวิสัยทัศน์แสดงให้เห็นถึงการจัดการศึกษาให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงและอีกประการหนึ่งคือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนส่วนใหญ่จบการศึกษาในระดับปริญญาตรีเป็นน้อยต่ำ และมีประสบการณ์ในการทำงาน 10 – 20 ปี จึงส่งผลต่อการบริหารจัดการศึกษาให้เท่าทันต่อสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง ตลอดจน ผู้บริหารมีความตื่นตัวต่อสถานการณ์ มีการประชุมอบรมสัมมนา ศึกษาดูงาน ศึกษาต่อ ในระดับสูง ประกอบกับการตื่นตัวตามกระแสของการปฏิรูปการศึกษาตามเจตนารมณ์ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2540 และพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 (แก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ. 2545) และพระราชบัญญัติบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 ได้ปรับระบบโครงสร้างการกระจายอำนาจลงสู่สถานศึกษา และให้สถานศึกษาเป็นนิติบุคคล
3. จากผลการวิจัยพบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานด้านการกระตุ้นทางปัญญาที่มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าด้านอื่น เนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำ มีการสร้างแรงจูงใจ สร้างความท้าทายให้แก่ผู้ร่วมงาน และแสดงแนวคิดใหม่ๆ มีวิสัยทัศน์เปิดโอกาสให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการบริหารงาน โดยผู้บริหารสถานศึกษาคอยควบคุม กำกับ ดูแล ให้กำลังใจอย่างต่อเนื่อง ดังนั้น ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการกระตุ้นทางปัญญาจึงถือว่าเป็นเอกลักษณ์เฉพาะของบุคคลที่ผู้บริหารจะต้องสร้างและพัฒนาขึ้นเองในฐานะผู้บริหารเปรียบเสมือนสัญลักษณ์ขององค์กรที่สะท้อนให้เห็นสภาพการบริหารจัดการในหน่วยงานที่เกิดขึ้น และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านเครื่องมืออิทธิพลเชิงอุดมการณ์และด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลที่ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงน้อยกว่าด้านอื่นนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรใช้ภาวะผู้นำในการบริหารงานให้ครอบคลุมจิตใจของเพื่อนร่วมงาน สร้างความศรัทธา และแสดงจุดยืนที่ชัดเจนในการแก้ปัญหาความขัดแย้งที่เกิดขึ้น โดยน่านการบริหารแบบมีส่วนร่วมและการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานมาบริหารจัดการรับผิดชอบปรับปรุงพัฒนาและแก้ไข ปัญหาจุ่มกัน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของสุกรี กิตติดิระพงษ์ (2528) ที่กล่าวว่า โรงเรียนจะเจริญก้าวหน้าขึ้นหรือทรุดอยู่หรือทรุดลง ย่อมขึ้นอยู่กับผู้บริหารโรงเรียนในฐานะที่เป็นผู้นำทางการศึกษา

เป็นประการสำคัญในการพัฒนาระดับภาวะของผู้นำให้อยู่ในระดับมากที่สุด และผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติต่อผู้ร่วมงานโดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของวิจิตรศรีสะอาด (2546) กล่าวว่า ผู้นำควรมีลักษณะ 3 ประการ เรียกว่า ไตรภูมิ คือ ภูมิรูป ภูมิธรรม และภูมิฐาน ซึ่งผู้บริหารควรปรับปรุงแก้ไข พัฒนาตนเอง และด้านเจตคติต่อเพื่อนร่วมงานด้านขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานให้ดำเนินไปดี วยความบริสุทธิ์ ยุติธรรมและเกิดคุณภาพกับนักเรียนมากที่สุด

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเพื่อนำผลการวิจัยไปใช้

จากการศึกษาในครั้งนี้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุดรธานี เขต 2 และสถานศึกษาควรให้ความสำคัญเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานให้มากยิ่งขึ้น โดยเฉพาะประเด็นต่อไปนี้

1. สถานศึกษามีระบบการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ เป็นที่พึงพอใจของผู้ปกครองชุมชนและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
2. ผู้บริหารสถานศึกษาทำให้ผู้ร่วมงานเกิดความสนใจที่จะค้นคว้าวิธีการใหม่ๆ ในการทำงานให้เกิดความสำเร็จ
3. ผู้บริหารสถานศึกษาใช้วิธีการตั้งคำถามเพื่อนำไปสู่การมีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นของผู้ร่วมงาน
4. ผู้บริหารสนับสนุนให้ผู้ร่วมงานมีส่วนร่วมในการคิดแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นด้วยวิธีการใหม่
5. ผู้บริหารสถานศึกษาให้ผู้ร่วมงานมองปัญหาในหลายๆ มุมมอง

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยในครั้งต่อไป

1. การศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ควรมีการศึกษาเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน เพื่อให้ได้ข้อมูลครูผู้สอนและผู้บริหารในมุมมองที่ชัดเจนขึ้น
2. ควรศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเชิงคุณภาพในโรงเรียนแต่ละขนาด เพื่อให้ได้ปัจจัยแวดล้อมที่มีผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

บรรณานุกรม

- กนกอร ยศบุญชัย. (2546). ภาวะผู้นำทางการศึกษา. ขอนแก่น: ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2546). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545. กรุงเทพฯ: องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์ (ร.ส.พ.).
- กรี วงศ์พุด. (2535). ความหมายของผู้นำ. สืบค้นเมื่อ 23 เมษายน 2553, จาก <http://www.nrru.ac.th>
- เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์. (2539). ศักยภาพ ๓๖๖ ของคนธรรมดา. กรุงเทพฯ: บริษัท ส. เอเซียเพรส.
- จารุณี กาญจนโนส. (2545). พฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร. สืบค้นเมื่อ 27 มีนาคม 2553, จาก <http://www.Moe.go.th/onec.go.th>
- จิตรา บุญพวงสัมฤทธิ์. (2545). วิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษาจังหวัดปทุมธานี สืบค้นเมื่อ วันที่ 27 มีนาคม 2553, จาก <http://www.Moe.go.th/onec.go.th>.
- ฉวีวรรณ สุขสารชัย. (2545). วิสัยทัศน์ ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดมหาสารคาม. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาสารคาม: บัณฑิตศึกษา สถาบันมหาสารคาม.
- ทรงชัย จารุภูมิ. (2534). ความคิดเห็นของผู้บริหารและอาจารย์เกี่ยวกับพฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดทบวงมหาวิทยาลัย กรุงเทพมหานคร วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ:จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ธงชัย สันติวงษ์ (2536). องค์การและการบริหาร. พิมพ์ครั้งที่ 8. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- ธวัชชัย หอมยามเย็น.(2548). การศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย เขต 2. รายงานการศึกษาอิสระปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. ขอนแก่น: บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- นิรันดร หมื่นสุข. (2543). พฤติกรรมภาวะผู้นำที่เป็ หอจิ่งและคาดหวังของผู้บริหารโรงเรียน ประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดหนองคาย. วิทยานิพนธ์ ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาสารคาม: บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2545). การวิจัยเบื้องต้น. น. พิมพ์ ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: สุริยาสสัณ.
- บุญทัน ดอกไธสง. (2535). ความหมายของผู้นำ. สืบค้นเมื่อ 23 เมษายน 2553, จาก <http://www.nrru.ac.th/article/Leadership/page1.1.htm>.

- ประยูร ชูสอน. (2547). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง แนวคิดเพื่อพัฒนาความเป็นผู้บริหารมืออาชีพ. วารสารศึกษาศาสตร์ , 27(3). 29 – 31.
- ประยูร อาษานาม. (2541). การบริหารที่มงานหลักการและแนวปฏิบัติ. ภาพลัทธิ: ประสานการพิมพ์.
- ประเสริฐ สมพงษ์ ธรรม. (2538). การวิเคราะห์ ภาวะผู้นำของศึกษานิเทศก์จังหวัดที่สัมพันธ์ กับประสิทธิผลของ การสำนักงาน ศึกษานิเทศก์จังหวัด. วิทยานิพนธ์ ปริญญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ผู้บริหารมืออาชีพ: ผู้บริหารการเปลี่ยนแปลง. (2548). สืบค้น เมื่อ 9 มีนาคม 2553, จาก http://school.Obec.go.th/sup_br3/ct_12.HTM.
- พรสันต์ เลิศวิทยาวิวัฒน์ . (2544). ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนลำปางเทคโนโลยี่. การศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาอาชีวศึกษา. เชียงใหม่บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ .
- ภาวะผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลง. (2548). สืบค้น เมื่อ 23 เมษายน 2553, จาก <http://www.pmat.org>
- ภาวพัฒน์ พันธุ์แพ. (2546). ภาวะผู้นำ. เอกสารประกอบการสอน ภาควิชาการบริหารจัดการ คณะบริหารธุรกิจ เชียงใหม่: มหาวิทยาลัยพายัพ.
- รังสรรค์ ประเสริฐศรี. (2544). ภาวะผู้นำ. กรุงเทพฯ: ธนัชการพิมพ์.
- รัตติกรณ์ จงวิศาล. (2548). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง. ค้นเมื่อ 23 เมษายน 2553, จาก <http://www.google.com>.
- _____ . (2545). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformation Leadership). วารสารสังคมศาสตร์ และมนุษยศาสตร์ . 28 (มกราคม-มิถุนายน), 31 - 48.
- รุ่ง แก้วแดง. (2546). โรงเรียนหนีตึบคดล. กรุงเทพฯ: วัฒนาพานิช.
- เรา รัตนประสาท. (2534). “พฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรีโรงเรียนมัธยม ศึกษา สังกัดกรมสามัญ”. วิทยานิพนธ์ ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร การศึกษา. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์ มหาวิทยาลัย.
- วิโรจน์ สารรัตน์ และคณะ. (2547). ภาวะผู้นำ: จากทฤษฎีสู่ ช อเสนอตัวแบบหลักสูตรพัฒนาบุคลากร. วารสารศึกษาศาสตร์ , 27 (3), 41 - 48.
- วิชัย ศรีเสงห์. (2542). ศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารดีเด่น โรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดอุดรธานี. รายงานการศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาสารคามบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- ศิริพร พูนชัย. (2547). ผู้นำและภาวะผู้นำการพัฒนภาวะผู้นำและบทบาทของผู้บริหาร. สืบค้นเมื่อ 25 มีนาคม 2553, จาก www.rtanacac.th/Image/data/report/report14.htm
- ศุภกฤต ไกรสกุล. (2543). การศึกษาการปฏิบัติตามภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาสังกัด สำนักงานการประถมศึกษา อำเภอโพธิ์ชัย จังหวัดหนองคาย. รายงานการศึกษาค้นคว้าอิสระ ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาสารคาม: บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยมหาสารคาม
- สงวน นิตยารัมภ์พงศ์; และสุทธิลักษณ์ สมิตะสิริ. (2540). ภาวะผู้นำความสำคัญต่อขนาดโตไทย. กรุงเทพฯ: พิมพ์ไทย.
- สราวุธรัตน์ จันทะมล. (2548). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เลย เขต 2. รายงานการศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญาการศึกษา ศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. ขอนแก่น: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- สมจิตร์ จันทะเที่ยง. (2543). พฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอแม่แตง จังหวัด เชียงใหม่. สืบค้น เมื่อ 27 มีนาคม 2553, จาก <http://www.moe.go.th/onec.go.th>.
- สมชาย เทพแสง. (2547). ผู้นำการศึกษาในยุคดิจิทัล. วารสารวิชาการ, 7 (1), 56 – 57.
- _____ . (2546). ผู้นำคุณภาพหัวใจสำคัญในการสร างคุณภาพการศึกษา. วารสารวิชาการ, 6(5), 12 – 15
- สำนักงานคณะกรรมการการ ประถม ศึกษา แห่งชาติ, กระทรวงศึกษาธิการ. (2541). รัฐธรรมนูญ แห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, สำนักนายกรัฐมนตรี. (2544). แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 9 พ.ศ. 2545– 2549. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- สิทธิโชติ วรานุสันติกุล. (2539). จิตวิทยาการจัดการองค์การ. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์บริดแบง.

- สุกานดา ตปนียางกูร. (2542). **วิเคราะห์การใช้ลักษณะผู้นำ 4 แบบกับการสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพในโรงเรียน**. รายงานการวิจัย. เชียงใหม่: ภาควิชาบริหารการศึกษาคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
- สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์ (2545). **ภาวะผู้นำ: ทฤษฎีการปฏิบัติ**. กรุงเทพฯ: บุคคิ่งคคต.
- สร้อยตระกูล (ติวยานนท์) อรรถมานะ. (2545). **พฤติกรรมองค์การ: ทฤษฎีและการประยุกต์**. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
- Avolio, B. J. (1999). **Full Leadership Development**. California: SAGE Publication.
- Bass, B. M. (1985). **Leadership and Performance Beyond Expectations**. New York: Free Press.
- Bass, B. M.; & B. M. Avoli. (1994). **Manual for the Multifactor Leadership Questionnaire**. California: Consulting Psychologist Press.
- Bennis, W. G.; & B., Nanus. (1985). **Leader: The Strategies Taking Change**. New York: Harper and Row.
- Burns, J. M. (1978). **Leadership: Theory of Leadership**. New York: Harper and Row.
- Fairholm, G. W. (1991). **Values Leadership: Toward a New Philosophy of Leadership**. New York: Praeger.
- _____. (1994). **Leadership and the Culture of Trust**. New York: Praeger.
- _____. (1995). Values Leadership: A Values Philosophy Model. **Industrial Journal of Value-Based Management**. 12: 65-67.
- Hersey, Paul; & Kenneth, H. Blanchard. (1977). **Management of Organizational Behavior Utilizing Human Resources**. New Delhi: Prentice-Hall of India Private Limited.
- Kouzes, J. M.; & B. Z., Posner. (1989). **The Leadership Challenge**. California: Jossey-Bass.
- Leithwood, K.; Tomlinson, D;& Gange, M. (1996). Transformational School Leadership in Leithwood, K (Ed), **International Handbook on Educational Leadership**. M.A.: Kluwer, Norwall.
- Murry, W. D. (2000). **A Longitudinal Model of Effects to Team Leadership and Group Protency on Performance [online], Center for Leadership Studies**. Cited on November 14, 2000] Available, from <http://www.binghamton.edu>
- Tichy, N. M.; & M. A., Devanna. (1986). **The Transformational Leader**. New York: John Wiley and Son.
- Yukl, G. (1994). **Leadership in Organizations**. 3rded, New York: Prentice Hall, Inc.