

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนศึกษาพิเศษ
สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ*
TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP OF SPECIAL EDUCATION SCHOOL
ADMINISTRATORS UNDER THE NORTHEAST
BUREAU SPECIAL EDUCATION

กชนิภา ภาณุรักษ์,¹ ธีรภัทร์ ถิ่นแสนดี², พระครูชัยรัตนากร³
Godchanipha Panurak¹, Theeraphat Thinsandee², Phrakruchairattanakorn³
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอภัยภูเบศร^{1,2,3}
Mahamakut Buddhist University Roi Et Campus^{1,2,3}
Email : Godchaniphapha@gmail.com

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 2) เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำแนกตามระดับการศึกษา ตำแหน่ง และประสบการณ์การทำงาน 3) เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะและแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือกลุ่มตัวอย่างได้แก่ ครูผู้สอน สังกัดสำนักเขตพื้นที่การศึกษามัชฌิมศึกษาอภัยภูเบศร จำนวน 370 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ และแบบสัมภาษณ์ สถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐานโดยใช้ t-test (Independent Samples) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA) โดยใช้สถิติ F-test

ผลการวิจัยพบว่า 1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษภาคตะวันออกเฉียงเหนือโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือด้านการสร้างแรงบันดาลใจรองลงมา คือ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล 2. การเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือจำแนกตามประสบการณ์การทำงาน ไม่พบความแตกต่างกัน 3. ผลการวิเคราะห์ข้อเสนอแนะภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จากคำถามปลายเปิดที่ได้จากกลุ่มตัวอย่าง ดังนี้ ผู้บริหารควรยึดหลักคุณธรรมจริยธรรมในการตัดสินใจทำงาน มีความซื่อสัตย์สุจริตและไม่แสวงหาผลประโยชน์โดยมิชอบ

สามารถที่จะนำเทคนิค วิธีการมาใช้ในการบริหารจัดการได้ตามสถานการณ์ ควรสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรเกิดแรงบันดาลใจในการทำงานสร้างความเชื่อมั่นให้แก่บุคลากรในการทำงานเอาชนะปัญหามุ่งสู่เป้าหมายเดียวกัน ควรกระตุ้นให้ครูมีความกระตือรือร้นในการทำงานเป็นทีมเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการกำหนดภารกิจขององค์กรการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานแก่ครูและบุคลากร ควรส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานมีการพัฒนาตนเองและสนใจในการการพัฒนาจุดเด่นของตัวผู้ร่วมงาน และควรนำทักษะและประสบการณ์มาใช้ในการวางแผนและแก้ไขปัญหาดูแลและเอาใจในครูและบุคลากรอย่างทั่วถึง

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง; ผู้บริหารโรงเรียนศึกษาพิเศษ; สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ

ABSTRACT

The objectives of this thesis were: 1) to study the transformational leadership of special education school administrators under the Northeast Bureau Special Education, 2) to compare the transformational leadership of special education school administrators under the Northeast Bureau Special Education, classified by educational level, position, and work experience, and 3) to study recommendations and development guidelines of the transformational leadership of special education school administrators under the Northeast Bureau Special Education. The sample consisted of 370 teachers of the Secondary Educational Service Area Office Roi Et. The instrument used in this research was a 5-level estimation scale questionnaire and the interview form. Statistics used to test the hypothesis using t-tests (Independent Samples) and One Way ANOVA) using F-test statistics.

The results were found that: 1. The Transformational leadership of special education school administrators under the Northeast Bureau Special Education by overall, was at a high level. When considering each aspect found that the aspect with the highest was inspiration, followed by having ideological influence, and consideration of individuality was the lowest mean. 2. The comparison of personnel opinions towards the transformational leadership of special education school administrators under the Northeast Bureau Special Education, classified by educational level, position, and work experience were no difference. 3. The results of analysis of the transformational leadership of special education school administrators under the Northeast Bureau Special Education from the open-ended questions obtained from the sample group as follows: the executives should adhere to the principles morality and work ethics, having honesty and no seeking unlawful benefits, applying techniques to manage according to

the situation, motivating personnel to be inspired to work, building confidence in personnel to overcome problems and strive towards the sea goals, encouraging teachers to be active in team work, providing opportunities for teachers to participate in defining the mission of the organization, morale building for teachers and staff, encouraging to develop themselves and interested in developing the participants 'strengths, and bringing skills and experience to be used in planning and solving problems, and taking care of teachers and staff thoroughly.

Keywords : Transformational Leadership; Special education school administrators; Bureau Special Education

1. ความสำคัญและที่มาของปัญหาที่ทำการวิจัย

ปัจจุบันเป็นยุคการเปลี่ยนแปลงสังคมแห่งการเรียนรู้ไร้พรมแดนโดยมีระบบเทคโนโลยีสารสนเทศหรือเครือข่ายคอมพิวเตอร์รวมทั้งระบบการสื่อสารที่ทันสมัยในรูปแบบต่างๆเป็นตัวเร่งผลักดันให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในทุกส่วนของสังคมโลกทางด้านเศรษฐกิจการเกิดระบบการผลิตจากทรัพยากรเป็นการใช้องค์ความรู้มาเป็นฐานการผลิตภายใต้ระบบเศรษฐกิจฐานความรู้ที่อาศัยความรู้ความสามารถของทรัพยากรบุคคลเป็นหลักในการผลิตนวัตกรรมและบริการใหม่ๆเพื่อขีดความสามารถของการแข่งขันองค์กรใดที่มีทรัพยากรบุคคลที่มีความรู้ความสามารถมากกว่าย่อมได้เปรียบในการแข่งขันการเปลี่ยนแปลงเป็นกระบวนการหนึ่งที่จะนำองค์กรทั้งภาครัฐและเอกชนจากสภาพปัจจุบันไปสู่สภาวะในอนาคตตามที่ต้องการซึ่งจะต้องเผชิญกับปัญหาและอุปสรรคต่างๆมากมายตั้งนั้นภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะต้องอาศัยความเป็นผู้นำที่จะแสดงให้เห็นถึงวิธีการใช้อำนาจในตัวของผู้นำเองให้เกิดการทำงานร่วมกันตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่กำหนด (Roger Gill, Niall Levine and Douglas C. P., 1998) สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ (2560) เป็นหน่วยงานที่มีระบบการบริหารจัดการศึกษาสำหรับเด็กพิการและผู้ด้อยโอกาสที่มีคุณภาพ ด้วยรูปแบบที่หลากหลาย เหมาะสมสอดคล้องตามความต้องการจำเป็นพิเศษของแต่ละบุคคล ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นหัวใจสำคัญในการบริหารงานในสถานศึกษาและมีความสำคัญต่อการบริหารจัดการส่งผลต่อการบริหารงานทุกๆ ด้าน โดยผู้บริหารจะนำภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมาใช้เพื่อพัฒนาสถานศึกษาและนำผลไปสู่การพัฒนาคุณภาพนักเรียนให้มีคุณลักษณะตามวัตถุประสงค์ของหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานอย่างมีประสิทธิภาพ อันเป็นจุดหมายปลายทาง (ฐมากร เจริญคำ, 2559)

จากการศึกษาการบริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ โดยเฉพาะโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์และราชประชานุเคราะห์ที่ผู้บริหารต้องบริหารจัดการเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาด้านสถานการณ์โควิด-19 ซึ่งแนวโน้มของสถานการณ์แล้วจำเป็นต้องบริหารทรัพยากรภายใต้ข้อจำกัดเช่นจำนวนของนักเรียนงบประมาณที่ได้รับในแต่ละปี เพื่อนำมาบริหารงานให้เกิดคุณภาพและประสิทธิภาพตาม

เป้าหมายที่วางไว้เรื่องการดูแลคุณภาพชีวิตของเด็กทุกคนและมีการตรวจสอบสภาพแวดล้อมในโรงเรียนให้ถูกสุขลักษณะอาหารต้องมีคุณภาพที่นอนต้องเพียงพออากาศถ่ายเทได้สะดวกรวมถึงความปลอดภัยในชีวิตโดยเฉพาะภัยที่เกิดจากตัวเด็ก แผนพัฒนาการจัดการศึกษาสงเคราะห์ราชประชานุเคราะห์ ระยะ 5 ปี สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ (2560)

จากเหตุผลดังกล่าวข้างต้นผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เพื่อที่จะใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนให้สามารถพัฒนาการบริหารงานจนเกิดการเปลี่ยนแปลงในองค์การทุกแห่งในยุคปฏิรูปการศึกษาและปฏิรูปการเรียนรู้และตามสถานการณ์โควิด-19 เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงทางสังคม เศรษฐกิจ การเมือง และวัฒนธรรม ให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อการพัฒนาการศึกษาของประเทศต่อไป

2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

2.1 เพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนศึกษาพิเศษ ตามความคิดเห็นของครูผู้สอนและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

2.2 เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำแนกตามระดับการศึกษา ตำแหน่ง และประสบการณ์การทำงาน

2.3 เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะและแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

3. สมมติฐานการวิจัย

3.1 ผู้นำมีการเปลี่ยนแปลงตามบทบาทของผู้บริหารโรงเรียนศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ อยู่ในระดับมาก

3.2 ผู้บริหารโรงเรียนศึกษาพิเศษ สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีพัฒนาการและเปลี่ยนแปลงระบบการบริหารโรงเรียนอยู่ในระดับมาก

4. ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

4.1 ได้องค์ความรู้องค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

4.2 ได้นารูปแบบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ไปใช้เป็นข้อมูลประกอบเป็นแนวทางการพัฒนาการบริหารการศึกษาของสถานศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

5. วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ได้กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของ Krejcie, R. V. & Morgan, D. W. (1970) จึงได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่เป็นครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวน 370 คน ซึ่งได้มาโดยวิธีการสุ่มแบบง่าย (Simple Random Sampling) ด้วยวิธีการจับสลาก และกลุ่มเป้าหมาย ได้แก่ ผู้บริหารและครูโรงเรียนศึกษาพิเศษสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่ได้รับรางวัลระดับประเทศด้านการบริหารจัดการสถานศึกษา จำนวน 6 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยมีแบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์

1) แบบสอบถาม (Questionnaire) ที่ผู้วิจัยได้สร้างขึ้นจากการศึกษาและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องซึ่งมีลักษณะเป็นคำถามปลายปิด แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สถานภาพและข้อมูลทั่วไปมีลักษณะแบบตรวจสอบรายการ (Check List)

ตอนที่ 2 การภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนศึกษาพิเศษสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือมีลักษณะมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ตามวิธีการของลิเคิร์ต (R.A. Likert) มีลักษณะเป็นแบบมาตราประมาณค่า 5 ระดับ

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนศึกษาพิเศษสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

หาคุณภาพเครื่องมือโดยผู้เชี่ยวชาญพิจารณาตรวจสอบความเหมาะสมและความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) และความถูกต้องในการใช้ภาษาและด้านอื่นๆ โดยใช้เทคนิค IOC ได้ค่า IOC ระหว่าง 0.67-1.00 และทดลองใช้ (Try-out) กับครูผู้สอนในโรงเรียนมัธยมศึกษา ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คนโดยใช้สูตรการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha-Coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach) มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.90 วิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป ส่วนสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ 1) ความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (IOC) 2) ความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับโดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธีของครอนบาค 3) ค่าความถี่ 4) ร้อยละ 5) ค่าเฉลี่ย 6) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 7) การจัดลำดับความต้องการจำเป็นโดยใช้สูตร Modified Priority Needs Index (PNI_{modified})

2) แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง (Highly Structured) ซึ่งเป็นข้อคำถามที่สัมภาษณ์ผู้บริหารและครูโรงเรียนศึกษาพิเศษสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่มีผลงานเป็นที่ประจักษ์จนได้รับรางวัลระดับประเทศด้านการบริหารจัดการสถานศึกษา จำนวน 6 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสัมภาษณ์วิเคราะห์ข้อมูลวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

6. ผลการวิจัย

6.1 ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยรวมและรายด้าน

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนศึกษาพิเศษ	ระดับการปฏิบัติ			
	\bar{X}	S.D.	อันดับ	แปลผล
1. ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์	3.73	0.76	2	มาก
2. ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ	3.76	0.79	1	มาก
3. ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา	3.73	0.77	3	มาก
4. ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	3.73	0.78	4	มาก
รวมเฉลี่ย	3.74	0.78	-	มาก

จากตารางที่ 1 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษภาคตะวันออกเฉียงเหนือโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.74$, S.D.=0.78) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ($\bar{X}=3.76$, S.D.=0.79) รองลงมา คือ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ($\bar{X}=3.73$, S.D.=0.76) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ($\bar{X}=3.73$, S.D.=0.78)

6.2 การเปรียบเทียบผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษภาคตะวันออกเฉียงเหนือจำแนกตามระดับการศึกษา ตำแหน่งและประสบการณ์การทำงาน โดยรวมและด้านไม่แตกต่างกัน

6.3 ผลการวิเคราะห์ข้อเสนอแนะภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จากคำถามปลายเปิดที่ได้จากกลุ่มตัวอย่าง ดังนี้

6.3.1 ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ผู้บริหารควรยึดหลักคุณธรรมจริยธรรมในการตัดสินใจทำงาน มีความซื่อสัตย์สุจริตและไม่แสวงหาผลประโยชน์โดยมิชอบสามารถที่จะนำเทคนิค วิธีการมาใช้ในการบริหารจัดการได้ตามสถานการณ์

6.3.2 ด้านการสร้างแรงจูงใจ ควรสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรเกิดแรงบันดาลใจในการทำงาน สร้างความเชื่อมั่นให้แก่บุคลากรในการทำงานเอาชนะปัญหาอุปสรรคมุ่งสู่เป้าหมายเดียวกัน

6.3.3 ด้านการกระตุ้นทางปัญญาผู้บริหารควรกระตุ้นให้ครูมีความกระตือรือร้นในการทำงานเป็นทีมเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการกำหนดภารกิจขององค์กรการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานแก่ครูและบุคลากร

6.3.4 ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลผู้บริหารควรส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานมีการพัฒนาตนเองและสนใจในการการพัฒนาจุดเด่นของตัวผู้ร่วมงาน และควรนำทักษะและประสบการณ์มาใช้ในการวางแผนและแก้ไขปัญหาดูแลและเอาใจในครูและบุคลากรอย่างทั่วถึง

6.2 ผู้วิจัยได้ดำเนินการสัมภาษณ์กลุ่มเป้าหมาย คือ ผู้บริหาร จำนวน 6 คน สรุปผลจากความคิดเห็น พบว่า

6.2.1 ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์พบว่า การมีวิสัยทัศน์ของผู้นำที่มีเป้าหมายที่เป็นอุดมการณ์ มีความชัดเจนในการปฏิบัติงานกล้าที่จะทำในสิ่งใหม่ๆ โดยมีความเป็นมิตร จริงใจ มีคุณธรรม นำทีมงานไปสู่ความสำเร็จที่ตั้งไว้

6.2.2 ด้านการสร้างแรงจูงใจ พบว่า มีการแสดงออกซึ่งความกระตือรือร้น โดยการสร้างเจตคติที่ดีและการคิดในแง่บวกผู้นำจะสร้างและสื่อความหวังที่ผู้นำต้องการอย่างชัดเจนแสดงความเชื่อมั่นและแสดงให้เห็นความตั้งใจอย่างแน่วแน่ว่าสามารถบรรลุเป้าหมายได้

6.2.3 ด้านการกระตุ้นทางปัญญา พบว่า การดูแลเอาใจใส่ผู้ตามเป็นรายบุคคล และทำให้ผู้ตามรู้สึกมีคุณค่าและมีความสำคัญผู้นำมีการกระตุ้นให้ผู้ตามแสดงความคิดเห็นและเหตุผล และไม่วิจารณ์ความคิดของผู้ตาม แม้ว่ามันจะแตกต่างไปจากความคิดของผู้นำ

6.2.4 ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล พบว่า ทำให้ผู้ตามรู้สึกมีคุณค่าและมีความสำคัญ ผู้นำจะเป็นโค้ช(Coach) และเป็นทีปรีกษา(Advisor) ของผู้ตามแต่ละคน เพื่อการพัฒนาผู้ตามเข้าใจและยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล เช่น บางคนได้รับกำลังใจมากกว่า บางคนได้รับอำนาจการตัดสินใจด้วยตนเองมากกว่า บางคนมีมาตรฐานที่เคร่งครัดกว่า บางคนมีโครงสร้างงานที่มากกว่า ผู้นำมีการส่งเสริมการสื่อสารสองทาง

7. อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิจัยครั้งนี้มีประเด็นที่น่าสนใจเพื่อนำมาอภิปรายผล ดังนี้

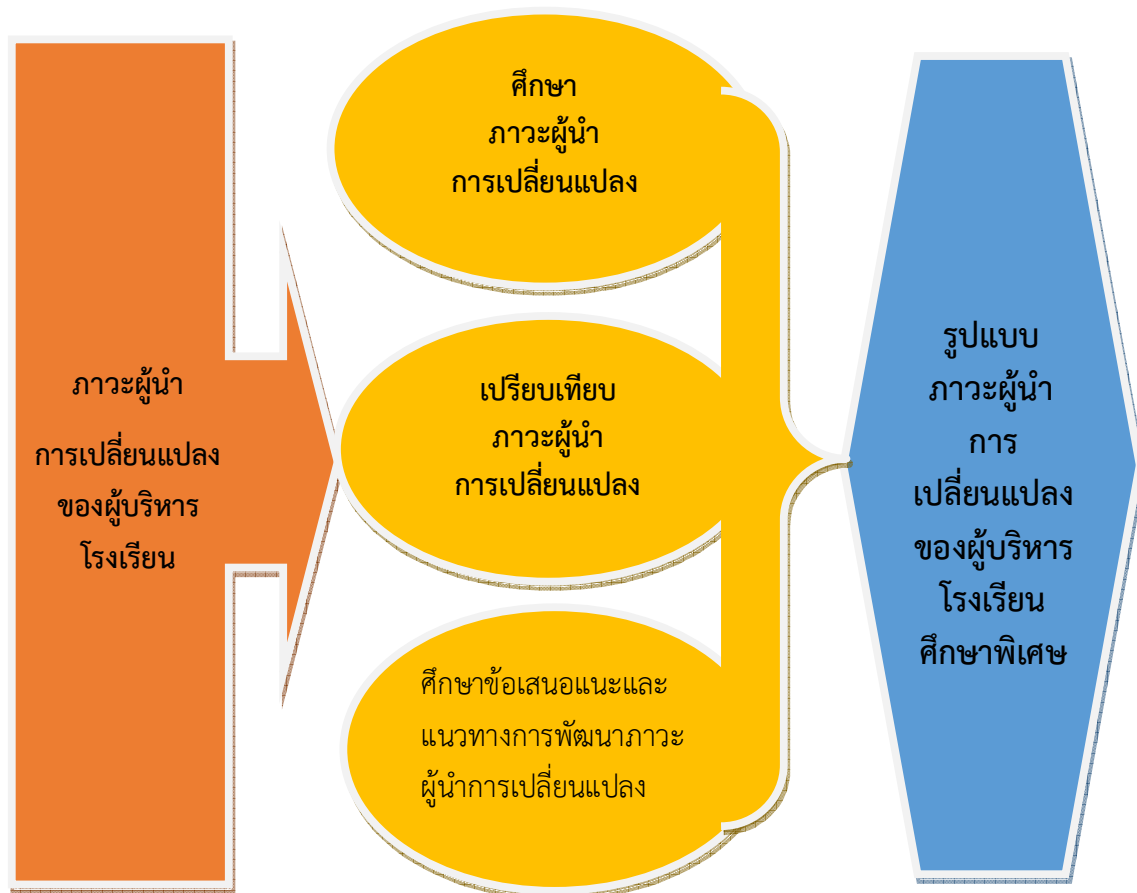
7.1 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษภาคตะวันออกเฉียงเหนือโดยรวมอยู่ในระดับมากทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้นำที่ดีมีคุณลักษณะหลายอย่างประกอบกันมีคุณสมบัติเพียงอย่างเดียวอย่างหนึ่งสูงแต่เพียงอย่างเดียว ไม่อาจจัดว่าเป็นผู้นำที่ดีได้ ดังนั้นควรมีคุณลักษณะดังต่อไปนี้ คือ เป็นผู้มีสติปัญญาดีประกอบด้วยความสามารถเชิงจินตนาการ ความสามารถในการสร้างสรรค์ มีวิจรรย์ญาณ ความสามารถในการปรับตัวและมีความรอบรู้ในเหตุการณ์ต่าง ๆ เป็นผู้ทำงานหนักอยู่เสมอ ต้องขยันทำงานมากกว่าผู้ใต้บังคับบัญชาคำนึงถึงขวัญของกลุ่ม ผู้นำที่ดีต้องมีลักษณะที่เหนือกว่าผู้ตาม เหนือกว่าทางความคิด ผลงาน สถานะองค์การ บุคลิกภาพ ความกล้าหาญเป็นผู้ที่พัฒนาตนเองอยู่เสมอ ผู้นำที่ดีต้องมีอารมณ์คงที่ คือ มีความหนักแน่น ไม่ใช้อารมณ์ส่วนตัวในการแก้ปัญหา ควบคุมอารมณ์ในสถานการณ์วิกฤติได้ เป็นนักกลยุทธ์ ผู้นำที่ก้าวหน้าจะต้องเป็นผู้ที่มีกลยุทธ์ ความเป็นนักกลยุทธ์จะช่วยให้ปฏิบัติใด ๆ อย่างคล่องตัวและเคลื่อนไหวอยู่เสมอไม่หยุดนิ่งอยู่กับที่ที่ต้องมีอำนาจ อำนาจเป็นของคู่กับผู้นำเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับผู้นำในการที่จะชนะคู่ต่อสู้หรือในกรณีที่จะก่อให้เกิดการยอมรับนับถือและปฏิบัติตามคำสั่งของผู้นำโดยศุภฤทธิอำนาจอาจเกิดขึ้นโดย

ความสามารถในการสร้างความเชื่อถือและอาจเกิดจากการบังคับบัญชาโดยตรง สอดคล้องกับแนวคิดของ ทองใบ สุดชาติ (2544) ได้กล่าวถึง มีคุณลักษณะของผู้นำที่ประสบผลสำเร็จว่ามีองค์ประกอบดังนี้ คือ ปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ได้ มีความฉับไวต่อสภาพแวดล้อมทางสังคมเป็นผู้ที่มีความทะเยอทะยานและ มุ่งทำงานเพื่อความสำเร็จ ทำงานในเชิงรุก เป็นผู้ให้ความร่วมมือกับผู้อื่นได้ มีความสามารถในการ ตัดสินใจ เป็นผู้ที่เป็นที่พึ่งของผู้อื่นได้ มีความสามารถในการครอบงำผู้อื่น เป็นผู้ที่มีพลังสูงเป็นผู้ที่ยืนหยัด ในการทำงาน มีความเชื่อมั่นในตนเองอดทนต่อแรงกดดันและเต็มใจที่จะรับผิดชอบ และสอดคล้องกับ งานวิจัยของ ชนชญา สังข์พญาและ โยธิน ศรีโสภา (2560, หน้า 318) เรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

7.2 ความคิดเห็นของบุคลากรต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือจำแนกตามระดับการศึกษา ตำแหน่ง และประสบการณ์การทำงาน ไม่พบความแตกต่างกันทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ของผู้บริหารในสถานศึกษาแต่ละแห่งย่อมมีการปฏิบัติที่ไม่แตกต่างกัน ด้วยการกระตุ้นและโน้มน้าวให้ครู มีความกระตือรือร้นในการทำงานเป็นทีมนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงด้วยวิธีการปฏิบัติงานแบบใหม่โดยการ มองหารูปแบบวิธีการใหม่ๆมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน และเปิดโอกาสให้บุคลากรได้ใช้ความสามารถ พิเศษในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ และปฏิบัติตนมีความน่าเชื่อถือใสศรัทธาต่อบุคลากรในสถานศึกษา สอดคล้องกับแนวคิดของ Mohsen and Mohammad (2011) กล่าวว่าถ้าองค์การปราศจากผู้นำการ เปลี่ยนแปลงแล้วการเปลี่ยนแปลงต่างๆในองค์การจะเกิดขึ้นได้ยากดังนั้นองค์การต้องการผู้นำการ เปลี่ยนแปลงเพื่อให้เกิดการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงกระบวนการทำงานและมุ่งสู่ผลการดำเนินงานที่ดีของ องค์การและสอดคล้องกับงานวิจัยของ ทศวรรณ์ ชัยฉลาด และ สจิวรรณ ทรรพสุ (2560) ได้ทำวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนกระบือวิทยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 14 ผลการวิจัยพบว่า การเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน กระบือวิทยาจำแนกตามวุฒิการศึกษา ภาพรวม ด้านการสร้างบารมี ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการ กระตุ้นชวชนปัญญา และด้านการคำนึงถึงเอกัตบุคคล พบว่า ไม่แตกต่างกัน

8. องค์ความรู้ใหม่

จากการวิจัยครั้งนี้ องค์ความรู้ที่ได้คือภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนศึกษา พิเศษ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือได้ศึกษาและเปรียบเทียบภาวะ ผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนศึกษาพิเศษ ตามความคิดเห็นของครูผู้สอนและบุคลากร ทางการศึกษา รวมถึงการสัมภาษณ์ผู้บริหารและครูโรงเรียนศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษา พิเศษ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่มีผลงานเป็นที่ประจักษ์จนได้รับรางวัลระดับประเทศด้านการบริหาร จัดการสถานศึกษาจำนวน 6 คน ข้อมูลที่ได้จากผลการวิจัยสามารถนำรูปแบบไปใช้ประกอบเป็นแนว ทางการพัฒนาการบริหารการศึกษาของสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพต่อไป



ภาพที่ 1 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนศึกษาพิเศษ

9. ข้อเสนอแนะ

9.1 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

9.1.1 จากผลการวิจัย พบว่า ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ เป็นด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับมาก ดังนั้น ผู้บริหารควรสร้างเจตคติที่ดีกับบุคลากรในการทำงานโดยการโน้มน้าวจิตใจให้ครูร่วมกัน กำหนดเป้าหมายการทำงานเป็นทีมเพื่อการบริหารสถานศึกษาที่มีประสิทธิภาพและยั่งยืน

9.1.2 จากผลการวิจัย พบว่า ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล เป็นด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดอยู่ในระดับมาก ดังนั้น ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้บุคลากรได้ใช้ความสามารถพิเศษในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่และปฏิบัติต่อผู้ร่วมงานทุกคนด้วยความเสมอภาค

9.2 ข้อเสนอแนะสำหรับผู้ปฏิบัติ

9.2.1 ผู้บริหารสถานศึกษาควรทำงานอย่างมุ่งมั่นตั้งใจ และเป็นแบบอย่างที่ดีให้ครูเพื่อให้เกิดประสิทธิผลขององค์กร

9.2.2 ผู้บริหารสถานศึกษาควรสร้างแรงบันดาลใจให้ครูด้วยการยกย่อง และชมเชยอย่างเป็นรูปธรรมชัดเจน ใช้บุคลากรให้ได้ประโยชน์สูงสุด ร่วมมือกันกำหนดแนวทางปฏิบัติตามนโยบายไปในทิศทางเดียวกัน สอดคล้องแต่ละบริบทของแต่ละสังกัด ซึ่งจะทำให้การบริหารจัดการของสถานศึกษาเกิดการพัฒนามีประสิทธิภาพต่อไป

9.3 ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

9.3.1 ควรมีการศึกษาเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในรูปแบบวิจัยเชิงคุณภาพเพื่อจะได้ข้อมูลตามสภาพจริงที่ครบถ้วนและสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น

9.3.2 ควรศึกษาเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลทางการศึกษา

10. บรรณานุกรม

- ชนชญา สังข์พญา และโยธิน ศรีโสภา. (2560). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพ การทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9. *วารสารศิลปการศึกษาศาสตร์*. 8(2). 318-333.
- ทองใบ สุดซารี. (2544). *ภาวะผู้นำและการจูงใจ*. พิมพ์ครั้งที่ 2. อุบลราชธานี : สำนักพิมพ์คณะวิทยาการการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.
- ทัตสวรรค์ ชัยฉลาด และสัจจวรรณ ทรรพวุฒ. (2560). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนกระบือวิทยาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 14. *วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา*. มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา.
- ธูมากร เจตีย์คำ. (2559). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา. *รายงานการศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา*. มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ. (2560). *แผนพัฒนาการจัดการศึกษาสงเคราะห์ราชประชานุเคราะห์ ระยะ 5 ปี สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ (2560-2564)*. สืบค้นเมื่อ 20 มีนาคม 2564. จาก <http://special.obec.go.th>
- Krejcie, R. V.& Morgan, D. W. (1970). Determining Sample Size for Research Activities. *Educational and Psychological Measurement*. 30(3). 607-610.
- Mohsen, A., & Mohammad, R.D.. (2011). Considering Transformational Leadership Model in Branches of Tehran Social Security Organization. *Social and Behavioral Sciences*. 5(7). 360-378.
- Roger Gill, Niall Levine and Douglas C. P.. (1998). *Administrative Process*. New Delhi: Penrice Hall of India.