

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในการบริหารโรงเรียนประถมศึกษา อย่างยั่งยืน*

TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP IN SUSTAINABLE MANAGEMENT OF PRIMARY SCHOOLS

รัชณี บุญกล้า

Ruchanee Boonklam

มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเชีย

Eastern Asia University, Thailand

E-mail: ruchanee@eau.ac.th

บทคัดย่อ

บทความฉบับนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลกระทบต่อการบริหารโรงเรียนประถมศึกษาให้เกิดความยั่งยืนในการพัฒนาผู้เรียนใช้รูปแบบการวิจัยทางสังคมศาสตร์ในเชิงปริมาณ กลุ่มเป้าหมายที่ใช้ในการวิจัยคือ โรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล จำนวน 798 โรงเรียนผู้ให้ข้อมูล คือ ผู้อำนวยการโรงเรียนรวมจำนวน 798 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม ซึ่งมีค่าดัชนีความสอดคล้องของข้อคำถามกับวัตถุประสงค์หรือค่า IOC เท่ากับ .9125 และค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .8990 สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ผลการศึกษาพบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาในภาพรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน ($\bar{X} = 4.19$, $SD = .69$) คือ ด้านการจูงใจ ด้านการสร้างทีมที่เข้มแข็ง ด้านการสร้างวิสัยทัศน์อย่างมีอุดมการณ์ และด้านการกระตุ้นทางปัญญาตามลำดับ และมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการจูงใจ มากที่สุด ($\bar{X} = 4.35$, $SD = .69$) การบริหารโรงเรียนประถมศึกษาให้เกิดความยั่งยืนในการพัฒนาผู้เรียนในภาพรวมอยู่ในระดับมากในทุกด้าน ($\bar{X} = 3.92$, $SD = .71$) คือ ด้านการจัดการเรียนการสอน ด้านการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายใน ด้านการพัฒนาหลักสูตร และด้านการวัดผลประเมินผลตามลำดับ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนด้านการสร้างทีมที่เข้มแข็ง (X_4) ส่งผลกระทบต่อการบริหารโรงเรียนประถมศึกษาด้านการจัดการเรียนการสอน (Y_2) ให้เกิดความยั่งยืนในการพัฒนาผู้เรียนดังแสดงในสมการพยากรณ์คือ (\hat{Y}_2) = 1.985 + 2.015 (X_4)

* Received 15 April 2020; Revised 20 May 2020; Accepted 26 June 2020



คำสำคัญ: ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง, การบริหารโรงเรียนประถมศึกษา, ความยั่งยืนในการพัฒนาผู้เรียน

Abstract

This academic article was to aims to purpose of studying the transformational leadership of school directors, which affects the administration of the elementary schools in creating sustainability of student development. The target research group used were 798 primary schools under the Office of the Basic Education Commission in Bangkok and suburb area. The informants were 798 school principals. The research instrument was a questionnaire precious an index of consistency with purpose or IOC value of .91 and Reliability value of .89 The statistics for data analysis were the mean, standard deviation, and multiple regression analysis. The results of the study showed that the transformational leadership of the primary school principals overall was at a high level ($\bar{X} = 4.19$, $SD = .69$), motivation, building a strong team ,creating an Ideological vision and cognitive stimulation respectively and the highest transformational leadership styles was the motivation ($\bar{X} = 4.35$, $SD = .69$), The administration to create sustainability of primary school learner development overall is at a high level ($\bar{X} = 3.92$, $SD = .71$), teaching and learning, development of internal quality assurance systems ,curriculum development and evaluation, respectively. The transformational leadership of the school principals in building strong teams (X_4) affects the administration of the primary schools in teaching management (Y_2) for sustainability of student development. It is as shown in the equation: (\hat{Y}_2) = 1.985 + 2.015 (X_4)

Keywords: Transformational Leadership, School Administrators' Management, Sustainable Learners

บทนำ

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาเป็นกระบวนการที่ผู้อำนวยการโรงเรียนมีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงาน โดยการเปลี่ยนสภาพหรือเปลี่ยนแปลง กระตุ้นให้ผู้ตามหรือผู้ร่วมงานปรับเปลี่ยนพฤติกรรม ให้การสนับสนุน สร้างแรงบันดาลใจ กระตุ้น



ศักยภาพในแต่ละบุคคลในการปฏิบัติงาน มีวิสัยทัศน์ ประยุกต์การทำงานภายใต้สภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไป เพื่อให้มีผลการปฏิบัติงานที่สูงขึ้น นำไปสู่ประสิทธิภาพของการทำงานและบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร ดังนั้นเมื่อผู้อำนวยการโรงเรียนสามารถรักษาสถานะของการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงภายใต้กรอบของการรักษาความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับผู้ตามโดยปราศจากการทำตนเหนือผู้อื่น หรือควบคุมผู้ตาม ย่อมเกิดความจริงใจในการช่วยผู้ตาม ทั้งการปลูกฝัง การพัฒนา การสร้างสภาพแวดล้อมให้ทุกคนทำงานร่วมกันเป็นทีมเพื่อให้เป้าหมายขององค์กรบรรลุผลสัมฤทธิ์ขยายตัวสู่ความยั่งยืนในการพัฒนาได้ตามมา

แต่การบริหารโรงเรียนประถมศึกษาในปัจจุบัน ผู้อำนวยการโรงเรียนปฏิบัติบทบาทของการเป็นผู้อำนวยการมากกว่าผู้นำการเปลี่ยนแปลง โดยมุ่งปฏิบัติหน้าที่ตามภาระกิจประจำวันให้เสร็จตามกำหนด ไม่ได้คำนึงถึงเป้าหมายและทิศทางขององค์กรในอนาคตอย่างที่ควรจะเป็น ขาดความสนใจในการนำนวัตกรรม เทคโนโลยีใหม่ ๆ มาใช้ในสถานศึกษา การปรับปรุงการบริหารงานจึงมักยึดติดกับรูปแบบการบริหารแบบเดิม เหตุเพราะโรงเรียนประถมศึกษาส่วนใหญ่ประสบปัญหาข้อจำกัดของทรัพยากร เช่น ทรัพยากรทางการเงิน และทรัพยากรบุคคล เป็นต้น ส่งผลต่อเนื่องให้การบริหารโรงเรียนประถมศึกษาไม่ประสบความสำเร็จได้อย่างยั่งยืน (จิระ หงส์ดารมภ์ และคณะ, 2557) ซึ่งการแก้ไขปัญหาและการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของไทยจะต้องเริ่มมาจากการแก้ไขปัญหาในระดับฐานราก คือ การบริหารจัดการศึกษาโดยผู้อำนวยการโรงเรียนที่มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ซึ่งเป็นปัจจัยหลักสำคัญในการแก้ไขปัญหาคุณภาพผู้เรียน และพัฒนาให้ผู้เรียนมีคุณภาพตามมาตรฐานการเรียนรู้ของหลักสูตร

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะทำการศึกษาวิจัย ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในการบริหารโรงเรียนประถมศึกษาอย่างยั่งยืน ที่สามารถสร้างให้เกิดกระบวนการของผลลัพธ์ด้านการศึกษาที่ยั่งยืน มีการปรับปรุงทั้งระบบให้เกิดสัมฤทธิ์ผลและคงไว้ซึ่งประโยชน์ผู้เรียนได้ตามมา

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้อำนวยการโรงเรียนที่ส่งผลต่อการบริหารโรงเรียนประถมศึกษาให้เกิดความยั่งยืนในการพัฒนาผู้เรียน

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยนี้ใช้ระเบียบวิธีวิจัยทางสังคมศาสตร์ในเชิงปริมาณ (Quantitative Research) เพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้อำนวยการโรงเรียนที่ส่งผลต่อการบริหารโรงเรียนประถมศึกษาให้เกิดความยั่งยืนในการพัฒนาผู้เรียนโดยมีกลุ่มเป้าหมาย และเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ดังนี้



กลุ่มเป้าหมาย

กลุ่มเป้าหมายที่ใช้ในการวิจัยคือผู้อำนวยการโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลจำนวน 798 โรงเรียน จำแนกเป็น

1. ผู้อำนวยการโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กรุงเทพมหานคร จำนวน 37 คน
2. ผู้อำนวยการโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 1 จำนวน 127 คน และผู้อำนวยการโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครปฐม เขต 2 จำนวน 122 คน
3. ผู้อำนวยการโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 1 จำนวน 32 คน และผู้อำนวยการโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานนทบุรี เขต 2 จำนวน 64 คน
4. ผู้อำนวยการโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 จำนวน 103 คน และผู้อำนวยการโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 จำนวน 67 คน
5. ผู้อำนวยการโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สมุทรปราการ เขต 1 จำนวน 72 คน และผู้อำนวยการโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 จำนวน 71 คน
6. ผู้อำนวยการโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร จำนวน 103 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นเครื่องมือที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเอง ได้แก่ แบบสอบถามภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้อำนวยการโรงเรียนกับการบริหารโรงเรียนประถมศึกษาให้เกิดความ ยั่งยืนในการพัฒนาผู้เรียน โดยตรวจสอบจากผู้ทรงคุณวุฒิ และผู้เชี่ยวชาญที่มีประสบการณ์การ สอนทางการบริหารการศึกษา ไม่ต่ำกว่า 5 ปี จำนวน 7 ท่าน ที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องของ ข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (The Index of Item Objective Congruence) หรือค่า IOC เท่ากับ .9125 และมีค่าความเชื่อมั่นโดยการหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา (Alpha Coefficient) ได้เท่ากับ .8990 ซึ่งแสดงให้เห็นว่าแบบสอบถามฉบับนี้ มีความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา และมีความ เชื่อมั่นได้ โดยแบบสอบถามฉบับนี้มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) จำนวน 1 ฉบับ แบ่งออกเป็น 2 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้อำนวยการโรงเรียนประถมศึกษา



ตอนที่ 2 การบริหารโรงเรียนประถมศึกษาให้เกิดความยั่งยืนในการพัฒนาผู้เรียน โดยทั้ง 2 ตอน ใช้เกณฑ์การแปลความหมายค่าเฉลี่ยดังนี้

คะแนนเฉลี่ย 4.51 – 5.00 หมายถึง	ระดับมาก
คะแนนเฉลี่ย 3.51 – 4.50 หมายถึง	ระดับค่อนข้างมาก
คะแนนเฉลี่ย 2.51 – 3.50 หมายถึง	ระดับบ้าง
คะแนนเฉลี่ย 1.51 – 2.50 หมายถึง	ระดับค่อนข้างน้อย
คะแนนเฉลี่ย 1.00 – 1.50 หมายถึง	ระดับน้อย

การเก็บรวบรวมข้อมูล

จัดส่งแบบสอบถามภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้อำนวยการโรงเรียนกับการบริหารโรงเรียนประถมศึกษาให้เกิดความยั่งยืนในการพัฒนาผู้เรียนพร้อมซองเปล่าติดแสตมป์เพื่อส่งกลับมายังผู้วิจัย ไปยังโรงเรียนประถมศึกษาในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล

การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้

1. วิเคราะห์ข้อมูลภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้อำนวยการโรงเรียนประถมศึกษา และการบริหารโรงเรียนประถมศึกษาให้เกิดความยั่งยืนในการพัฒนาผู้เรียนด้วยสถิติ ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) จากนั้นนำเสนอในรูปของตารางประกอบความเรียง

2. พยากรณ์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้อำนวยการโรงเรียนที่ส่งผลต่อการบริหารโรงเรียนประถมศึกษาให้เกิดความยั่งยืนในการพัฒนาผู้เรียนโดยใช้สมการถดถอย (Regression Analysis) จากนั้นนำเสนอในรูปของตารางประกอบความเรียง

ผลการวิจัย

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้อำนวยการโรงเรียนประถมศึกษา ในภาพรวมอยู่ในระดับมากและข้อมูลมีการกระจายตัวน้อย ($\bar{X} = 4.19, S.D. = .69$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในระดับมากทุกด้าน โดยสามารถเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือด้านการจูงใจ ($\bar{X} = 4.35, S.D. = .69$) ด้านการสร้างทีมที่เข้มแข็ง ($\bar{X} = 4.18, S.D. = .63$) ด้านการสร้างวิสัยทัศน์อย่างมีอุดมการณ์ ($\bar{X} = 4.15, S.D. = .80$) และด้านการกระตุ้นทางปัญญา ($\bar{X} = 4.09, S.D. = .64$) ดังแสดงในตารางที่ 1



ตารางที่ 1 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้อำนวยการโรงเรียนประถมศึกษาในภาพรวม และรายด้าน

รายการภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	\bar{X}	S.D.	ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	อันดับที่
การสร้างวิสัยทัศน์อย่างมีอุดมการณ์	4.15	.80	มาก	3
การจูงใจ	4.35	.69	มาก	1
การกระตุ้นทางปัญญา	4.09	.64	มาก	4
การสร้างทีมที่เข้มแข็ง	4.18	.63	มาก	2
รวม	4.19	.69	มาก	-

2. การบริหารโรงเรียนประถมศึกษาให้เกิดความยั่งยืนในการพัฒนาผู้เรียน ในภาพรวมอยู่ในระดับมากและข้อมูลมีการกระจายตัวน้อย ($\bar{X} = 3.92$; S.D. = .71) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีการปฏิบัติที่แสดงออกถึงการบริหารโรงเรียนให้เกิดความยั่งยืนในการพัฒนาผู้เรียนในระดับมากทุกด้าน โดยสามารถเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านการจัดการเรียนการสอน ($\bar{X} = 3.96$; S.D. = .67) ด้านการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายใน ($\bar{X} = 3.95$; S.D. = .71) ด้านการพัฒนาหลักสูตร ($\bar{X} = 3.94$; S.D. = .63) และด้านการวัดผลประเมินผล ($\bar{X} = 3.84$; S.D. = .83) ดังแสดงในตารางที่ 2

ตารางที่ 2 การบริหารโรงเรียนประถมศึกษาให้เกิดความยั่งยืนในการพัฒนาผู้เรียนในภาพรวม และรายด้าน

การบริหารโรงเรียนประถมศึกษาให้เกิดความยั่งยืนในการพัฒนาผู้เรียน	\bar{X}	S.D.	ระดับการปฏิบัติ	อันดับที่
การพัฒนาหลักสูตร	3.94	.63	มาก	3
การจัดการเรียนการสอน	3.96	.67	มาก	1
พัฒนาระบบประกันคุณภาพภายใน	3.95	.71	มาก	2
การวัดผลประเมินผล	3.84	.83	มาก	4
รวม	3.92	.71	มาก	-

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้อำนวยการโรงเรียนด้านการสร้างทีมที่เข้มแข็ง (X_4) ส่งผลต่อการบริหารโรงเรียนประถมศึกษา ด้านการจัดการเรียนการสอน (Y_2) ให้เกิดความยั่งยืนในการพัฒนาผู้เรียนดังแสดงได้ในสมการที่ใช้ในการพยากรณ์ คือ $Y_2 = 1.985 + 2.015 (X_4)$ ในตารางที่ 3



ตารางที่ 3 ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้อำนวยการโรงเรียนที่ส่งผลต่อการบริหารโรงเรียนประถมศึกษาให้เกิดความยั่งยืนในการพัฒนาผู้เรียน

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ ผู้อำนวยการโรงเรียน	การบริหารโรงเรียนประถมศึกษาให้ เกิดความยั่งยืนในการพัฒนาผู้เรียน		t	p – value
	ด้านการจัดการเรียนการสอน			
	สัมประสิทธิ์ การถดถอย	ความคลาด เคลื่อนมาตรฐาน		
ค่าคงที่ (a)	1.985	.222	2.852*	.000
การสร้างวิสัยทัศน์อย่างมีอุดมการณ์(X ₁)	3.845	.320	1.888	.095
การจูงใจ(X ₂)	2.999	.247	1.904	.215
การกระตุ้นทางปัญญา(X ₃)	3.123	.311	1.959	.085
การสร้างทีมที่เข้มแข็ง(X ₄)	2.015	.308	3.684*	.000

F = 46.525 p = .000 Adj R² = 9.672

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

อภิปรายผล

จากผลการวิจัยที่พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้อำนวยการโรงเรียนด้านการสร้างทีมที่เข้มแข็ง (X₄) ส่งผลต่อการบริหารโรงเรียนประถมศึกษา ด้านการจัดการเรียนการสอน (Y₂) ให้เกิดความยั่งยืนในการพัฒนาผู้เรียนดังแสดงได้ในสมการที่ใช้ในการพยากรณ์คือ $Y_2 = 1.985 + 2.015 (X_4)$ ผลการวิจัยแสดงให้เห็นถึงการผสมผสานของทั้งศาสตร์และศิลป์ของผู้อำนวยการโรงเรียนในการสร้างแรงบันดาลใจด้วยการมีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงานด้วยการมุ่งพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อมุ่งให้เกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างใดอย่างหนึ่งในลักษณะที่เฉพาะเจาะจง โดยการสร้างพันธะความผูกพันให้เกิดการทำงานร่วมกันเป็นทีมสอดคล้องกับ Marquardt, M. J. & Reynolds, A. ที่มีความเชื่อว่า หากผู้นำสามารถจัดบรรยากาศที่กระตุ้นการเรียนรู้ของผู้ตามให้เกิดอย่างรวดเร็ว ผู้ตามจะสามารถปฏิบัติงานโดยผิดพลาดน้อยที่สุด หรือหากเกิดความผิดพลาด ผู้ตามจะนำข้อผิดพลาดนั้นมาใช้เพื่อเป็นประสบการณ์ในการหลีกเลี่ยงการกระทำที่ก่อให้เกิดความผิดพลาดนั้นได้ต่อไป ส่งผลให้งานวิชาการการจัดการเรียนการสอนสามารถดำเนินไปได้อย่างสอดคล้องตามวิสัยทัศน์ของหลักสูตรสถานศึกษา เพื่อให้เกิดความยั่งยืนในการพัฒนาผู้เรียนได้ตามมา (Marquardt, M. J. & Reynolds, A., 1994) สอดคล้องกับการศึกษาวิจัยของสมเกียรติ บาลลา ที่ทำการศึกษาวิจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาอำเภอเมืองปทุมธานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานีซึ่งพบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้อำนวยการสถานศึกษาที่ส่งผลต่อองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา



อำเภอเมืองปทุมธานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ในภาพรวมมีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 (สมเกียรติ บาลลา, 2555)

อย่างไรก็ดี ในการสร้างให้เกิดทีมงานที่เข้มแข็งได้นั้น จำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้อำนวยการโรงเรียนต้องสร้างให้เกิดการยึดมั่นในวัฒนธรรมองค์กร ภายใต้ความเชื่อที่ว่าผู้นำต้องไม่ดำเนินการโดยการสั่งการด้วยการชักนำคนอื่นและควรเป็นการให้บริการผู้ตามมากกว่า (Smith, B. N. et al., 2004) โดยมุ่งเน้นผู้ตามให้เกิดการตัดสินใจและสามารถควบคุมงานของตนได้และทำให้ผู้ตามมีความอดทน มีความเอื้ออาทร มีมนุษยธรรม มีความซื่อสัตย์และปฏิบัติตามพันธะสัญญา ยึดผู้ตามเป็นศูนย์กลางผู้อำนวยการโรงเรียนที่เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงจึงควรที่จะมีการคัดเลือกผู้ตามที่จะเข้ามาเป็นสมาชิกในทีมที่มีทัศนคติในการรักการเรียนรู้ พร้อมทั้งจะได้รับการพัฒนาเพื่อยกระดับความรู้ความสามารถของตนเอง ซึ่งทีมดังกล่าวอาจเปรียบเสมือนหน่วยงานเฉพาะกิจที่มีอำนาจในการบูรณาการการบริหารโรงเรียนในทุก ๆ ด้าน เพื่อมุ่งให้เกิดความยั่งยืนในการพัฒนาผู้เรียนตามความต้องการของผู้เรียน และให้ผู้เรียนเป็นผู้ริเริ่มการเรียนรู้ด้วยตนเอง เป็นการลดขั้นตอนการทำงานที่มีความล่าช้าเกี่ยวกับการทำงานตามระบบราชการลง เช่น การนำครูประจำชั้น ครูแต่ละวิชา และครูการเงิน เข้ามาร่วมเป็นทีมงานดูแลเรื่องการจัดการเรียนการสอนในห้องเรียนต้นแบบ เป็นต้น สอดคล้องกับทฤษฎีกลุ่มมนุษยนิยมที่ว่าผู้เรียนมีความเป็นอิสระ และความเป็นตัวของตัวเอง เกิดมาพร้อมกับความดี มีความเป็นอิสระ มีทางเลือกของตน และสามารถพัฒนาศักยภาพของตนเองอย่างไม่มีขีดจำกัด ซึ่งประสิทธิผลผู้เรียนที่เกิดจากการจัดการเรียนการสอนที่สามารถจูงใจผู้เรียนให้เป็นบุคคลที่แสดงออกได้ถึงการได้รับการพัฒนาอย่างยั่งยืน คือ การเติบโต และพัฒนาผู้เรียนไปสู่ความเข้าใจตนเอง (Self – Actualization) มีความรับผิดชอบต่อตนเองและผู้อื่น (ทิตินา แวมมณี, 2558)

สรุป/ข้อเสนอแนะ

จากกระบวนการพัฒนาของประเทศ ในประเทศที่พัฒนาแล้วล้วนเริ่มต้นจากการพัฒนากระบวนการจัดการศึกษาเพื่อนำไปสู่คนไทยยุคใหม่ ซึ่งต้องเป็นผู้มีทักษะ ในด้านที่สำคัญ ได้แก่ ทักษะด้านการคิดสร้างสรรค์ ทักษะการใช้งาน เทคโนโลยีสารสนเทศ และทักษะด้านการจัดการที่ดี ดังนั้นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร ให้มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงซึ่งเป็นขั้นตอนที่สำคัญที่สุดในกระบวนการบริหาร ผู้อำนวยการโรงเรียนประถมศึกษา จำเป็นต้องมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง เพื่อเปลี่ยนสภาพหรือเปลี่ยนแปลงกระตุ้นให้ผู้ตามหรือผู้ร่วมงานปรับเปลี่ยนพฤติกรรมโดยให้การสนับสนุน สร้างแรงบันดาลใจ กระตุ้นศักยภาพในแต่ละบุคคล ในการปฏิบัติงาน มีวิสัยทัศน์ ประยุครการทำงานภายใต้สภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนไป เพื่อให้การจัดการศึกษามีความยั่งยืน ให้ผู้เรียนเป็นบุคคลที่มีความอดทน มีความพากเพียร มีสติปัญญา และความรอบคอบ โดยบูรณาการหลักของความพอประมาณ หลักของความมีเหตุผล และ



หลักการของการมีภูมิคุ้มกันที่ดี จากการบริหารโรงเรียนประถมศึกษา ให้เกิดความยั่งยืน ในการพัฒนาผู้เรียนจากผลการวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้อำนวยการโรงเรียน แสดงถึงการใช้ศาสตร์ และศิลป์ ในการสร้างแรงบันดาลใจด้วยการมีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงาน ด้วยการมุ่งพัฒนา ให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดการเปลี่ยนแปลง โดยการสร้างทีมที่เข้มแข็ง เพื่อส่งผลต่อการบริหารต่อโรงเรียน และด้านการจัดการเรียนการสอน ให้เกิดความยั่งยืน ในการพัฒนาผู้เรียน ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้ 1) ควรมีการอบรมเพื่อยกระดับการพัฒนา ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้อำนวยการโรงเรียน เพื่อสนับสนุนการจัดการเรียนการสอนให้ ผู้เรียนมีความรู้ความสามารถได้อย่างสอดคล้องกับมาตรฐานหลักสูตรสถานศึกษา 2) ควรมี การศึกษาสมรรถนะของครูโรงเรียนประถมศึกษา เพื่อวางแผนให้เกิดการพัฒนาบุคลากร ทั้งใน ประเด็นของความรู้ความสามารถ และทักษะการทำงานร่วมกันเป็นทีม ให้เกิดความยั่งยืนใน การพัฒนาผู้เรียน ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป 1) ในการวิจัยครั้งต่อไปควรมีการศึกษา องค์ประกอบของการสร้างให้เกิดความยั่งยืนในการพัฒนาผู้เรียน เพื่อนำมารวมออกแบบ เป็น หลักสูตรการพัฒนาบุคลากรควบคู่กับการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ทั้งนี้ เพื่อให้ สามารถทำการพัฒนาผู้เรียนให้ได้อย่างมีความยั่งยืนครบทุกประเด็นตามที่หลักสูตรมุ่งเน้น 3) ในการวิจัยครั้งต่อไปควรมีการศึกษาลงลึกด้านการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ของทั้งครูและ ผู้เรียน เพื่อยกระดับการสร้างผู้เรียนต้นแบบมาร่วมเป็นส่วนหนึ่งในทีมจัดการเรียนการสอนใน ลักษณะของเพื่อนช่วยเพื่อน ส่งผลให้เกิดการยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนให้ได้อย่างยั่งยืน

เอกสารอ้างอิง

- จีระ หงส์ลดารมภ์ และคณะ. (2557). การปฏิรูปประเทศไทยบนพื้นฐานของทุนแห่งความ ยั่งยืน. วารสารวิทยาการจัดการ, 1(2), 11–19.
- ทิตินา แฉมมณี. (2558). ศาสตร์การสอน. (พิมพ์ครั้งที่ 9). กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์แห่ง จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สมเกียรติ บาลลา. (2555). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อ องค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาอำเภอเมืองปทุมธานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี. ใน วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชา เทคโนโลยีการบริหารการศึกษา. มหาเทคโนโลยีราชชมงคลธัญบุรี.
- Marquardt, M. J. & Reynolds, A. (1994). *The Global Learning Organization*. New York: Irwin.
- Smith, B. N. et al. (2004). Transformational and servant leadership : content and contextual Comparisons. *Journal of Leadership and Organization Studies*, 10(4), 80–92.