

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเพื่อการบริหารสถานศึกษาในสถานการณ์โควิด-19
ของผู้บริหารสถานศึกษาศูนย์การบริหารจัดการศึกษาแม่สอด
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 2*

TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP FOR SCHOOL MANAGEMENT IN THE COVID-19
SITUATION OF THE MAE SUAD EDUCATIONAL MANAGEMENT CENTER UNDER
THE MAE HONG SON PRIMARY EDUCATION SERVICE AREA OFFICE 2

จุฑามาศ คำภีไธล *, สุรพงษ์ แสงสีมุก และ นลรวัช ยุทธวงศ์
Jutamas Khamphilai*, Suraphong Saengseemok and Nonthawat Yutthawong

คณะศึกษาศาสตร์ วิทยาลัยนอร์ทเทิร์น ตาก ประเทศไทย

Faculty of Education, Northern College, Tak, Thailand

*Corresponding author E-mail: jutamas9176@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเพื่อการบริหารสถานศึกษาในสถานการณ์โควิด-19 และ 2) เพื่อหาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเพื่อการบริหารสถานศึกษาในสถานการณ์โควิด-19 กลุ่มเป้าหมาย ได้แก่ ครูผู้สอนของสถานศึกษาในศูนย์การบริหารจัดการศึกษาแม่สอด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 2 จำนวน 120 คน และผู้ให้ข้อมูลเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 9 คน ใช้การเลือกแบบเจาะจงตามคุณสมบัติที่กำหนด เครื่องมือเป็นแบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง วิเคราะห์ข้อมูลโดยหาค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการวิเคราะห์เนื้อหา ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเพื่อการบริหารสถานศึกษาในสถานการณ์โควิด-19 ของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.36$, S.D. = 0.40) เรียงจากสูงสุดไปต่ำสุด คือ การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ มีการปฏิบัติสูงสุด รองลงมา คือ การคำนึงถึงการเป็นปัจเจกบุคคล การสร้างแรงบันดาลใจ และการกระตุ้นทางปัญญา มีการปฏิบัติต่ำที่สุด ตามลำดับ แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเพื่อการบริหารสถานศึกษาในสถานการณ์โควิด-19 ของผู้บริหารสถานศึกษา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาควรสนับสนุนครูผู้สอนให้ร่วมกันปฏิบัติงาน โดยใช้การสื่อสารให้คำแนะนำ สร้างขวัญกำลังใจและกระตุ้นการปฏิบัติงานของบุคลากรให้สามารถดำเนินการจนบรรลุผลตามวัตถุประสงค์ มีการร่วมกันวิเคราะห์มาตรการป้องกันโรคโควิดเพื่อใช้กำหนดเป็นนโยบาย วิสัยทัศน์ เป้าหมาย และแนวทางวิธีการปฏิบัติของสถานศึกษาให้ไปในทิศทางเดียวกัน มีการกระจายอำนาจความรับผิดชอบ ด้วยการมอบหมายงานให้สอดคล้องกับความรู้ ความสามารถ ความถนัดและความต่างของบุคคลอย่างเท่าเทียม มีการสร้างข้อตกลงร่วมกันให้เกิดการปฏิบัติตามมาตรการป้องกันโรคให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามวิสัยทัศน์

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำ, การบริหารสถานศึกษา, สถานการณ์โควิด-19

* Received June 12, 2024; Revised June 22, 2024; Accepted June 29, 2024



Abstract

The objectives of the research are 1) To study transformational leadership for educational institution administration in the COVID-19 situation and 2) To find guidelines for developing transformational leadership for educational institution administration in the COVID-19 situation. Target groups include: Teachers of educational institutions in the Mae Suad educational administration center under the Mae Hong Son primary educational service area office 2, there were 120 people and 9 people who provided information were experts. Purposive selection was used according to the specified qualifications. The tools were questionnaires and structured interviews. Data were analyzed by finding frequencies, percentages, means, standard deviations and content analysis. The results of the research found that: Transformational leadership for school administration in the COVID-19 situation of educational institution administrators Overall, the practice is at a high level ($\bar{x} = 4.36$, S.D. = 0.40). It has the highest practice, followed by consideration of individuality, inspiration. and intellectual stimulation had the lowest compliance, respectively, guidelines for developing transformational leadership for school administration in the COVID-19 situation. of educational institution administrators is that educational institution administrators should support teachers to work together by using communication to give advice. Build morale and stimulate the performance of personnel so that they can perform until they achieve their objectives. There was a joint analysis of measures to prevent COVID disease in order to set policies, visions, goals, and operational guidelines for educational institutions in the same direction. There is decentralization of responsibility by assigning work in accordance with the knowledge, abilities, aptitudes, and differences of individuals equally. An agreement was created to ensure compliance with disease prevention measures to achieve the objectives according to the vision.

Keywords: Leadership, Educational Institution Administration, Covid-19 Situation

บทนำ

สถานศึกษาเป็นสถาบันทางสังคมพื้นฐานที่เป็นจุดเริ่มต้นการปลูกฝังความรู้ ทักษะและพฤติกรรมในทุกด้าน มีหน้าที่พัฒนาเด็กวัยเรียนให้เติบโตเป็นผู้ใหญ่ที่มีศักยภาพ สามารถดำรงชีวิตในสังคมได้อย่างมีคุณภาพ เนื่องจากสถานศึกษาเป็นศูนย์รวมของเด็กในชุมชนมาจากครอบครัวที่ต่างกัน จึงเป็นปัจจัยสำคัญที่ก่อให้เกิดปัญหาโรคต่าง ๆ เมื่อนักเรียนคนใดคนหนึ่งเจ็บป่วยด้วยโรคติดต่อและมาเข้าเรียน จึงมีโอกาสที่จะแพร่กระจายเชื้อโรคไปสู่ผู้อื่น คนอื่น ๆ ได้ ภายใต้การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 หรือ โควิด-19 ซึ่งยังไม่มีวัคซีนป้องกันและไม่มียารักษาโดยตรง จำเป็นที่สถานศึกษาต้องเตรียมความพร้อมรับมือกับสถานการณ์ ที่จะส่งผลกระทบต่อโดยตรงกับการจัดการเรียนการสอน ผู้บริหาร ครู นักเรียน และผู้ปกครองต้องปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์และสามารถดำเนินชีวิตวิถีใหม่ภายใต้มาตรการการแพร่ระบาดของโรคโควิด-19 อย่างเคร่งครัด ผู้บริหารจึงต้องมีการบริหารจัดการศึกษาที่สอดคล้องกับความปกติใหม่ (New Normal) เพื่อให้การบริหารสถานศึกษาสามารถผ่านพ้นสภาพวิกฤตได้อย่างมีประสิทธิภาพ (รัตนา กาจนพันธุ์, 2563) ดังนั้น ผู้อำนวยการสถานศึกษาในฐานะที่มีบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบเป็นผู้บริหารสถานศึกษาให้บรรลุเป้าหมายตามนโยบายและวัตถุประสงค์ตามมาตรการป้องกันการแพร่ระบาดของโรคโควิด-19 ให้มีประสิทธิภาพ จึงต้องมีภาวะผู้นำในสถานการณ์วิกฤตที่เปลี่ยนแปลงไปจากปกติ



ภาวะผู้นำมีการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่งที่จะช่วยให้การบริหารจัดการกิจกรรมต่าง ๆ บรรลุเป้าหมาย อีกทั้งยังเป็นการสร้างความศรัทธาเกิดการยอมรับของผู้ที่เกี่ยวข้อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารจึงเป็นสิ่งสำคัญต่อองค์กร ซึ่งจะส่งผลต่อความสำเร็จและความล้มเหลวขององค์กรที่แสดงให้เห็นคุณภาพ การดำเนินงาน ซึ่งผู้บริหารจะต้องมีวิสัยทัศน์กว้างไกล มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีความกระตือรือร้นในการทำงาน มีทักษะการปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล มีอิทธิพลในการครองใจผู้ร่วมงานให้เกิดความร่วมมือในการปฏิบัติงาน เพื่อนำไปสู่การพัฒนาองค์กรสู่สิ่งใหม่ ๆ (สมจิตต์ บุญล่อ, 2564) องค์กรจะต้องอาศัยผู้บริหารดำเนินการ เพื่อเตรียมความพร้อมในการรองรับการเปลี่ยนแปลง เพราะการเปลี่ยนแปลงองค์กรในทางที่ดี รวดเร็วย่อมจะส่งผลให้ องค์กรมีโอกาสประสบความสำเร็จ การพัฒนาผู้บริหารให้ใช้แรงจูงใจกับผู้ใต้บังคับบัญชา การกระตุ้นผู้ใต้บังคับบัญชา ให้มีการพัฒนาตนเอง มีปฏิสัมพันธ์ที่ดีระหว่างกัน จะส่งผลให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดอุดมการณ์และค่านิยมเชิงจริยธรรม เกิดผลงานที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล (อิรมนัส ไทลสุพรรณวงศ์, 2564) ดังนั้น ผู้นำจึงเป็นบุคคลสำคัญในการเชื่อมโยงให้มีการนำนโยบายสู่การปฏิบัติได้อย่างมีคุณภาพ สร้างความพึงพอใจให้แก่ผู้ร่วมปฏิบัติงานและ นำองค์กรไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมาย โดยมีการเตรียมการเพื่อ ให้องค์กรทันต่อการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้น ในอนาคตสามารถอยู่รอดในยุคโลกาภิวัตน์ (สุทธิกานต์ บริเอก, 2564)

การบริหารสถานศึกษาในสถานการณ์ โควิด-19 นอกจากความเป็นผู้นำที่รู้เท่าทัน สามารถปรับตัวและ ยืดหยุ่นวิธีการบริหารให้เข้ากับสถานการณ์ได้แล้ว ผู้บริหารสถานศึกษายังจะต้องมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง เพื่อที่จะให้มีอิทธิพลในการดึงเอาศักยภาพการทำงานของครูออกมาใช้ให้ได้เต็มที่ จูงใจให้เกิดปฏิสัมพันธ์ที่ดี ระหว่างกัน สร้างบรรยากาศในการทำงานด้วยความเคารพในความแตกต่างของบุคคล สร้างแรงบันดาลใจให้เกิด ความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานให้สถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศ เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครู (อิรมนัส ไทลสุพรรณวงศ์, 2564) นอกจากนี้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษายังส่งผลให้เกิดการบริหาร ตามหลักธรรมาภิบาลในสถานศึกษา (สมจิตต์ บุญล่อ, 2564) และเป็นปัจจัยที่มีผลต่อการสร้างขวัญและแรงจูงใจ แก่ครูผู้สอนให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ (อภิรักษ์ โกษะโยธิน, 2563) ซึ่งจากรายงานสถานการณ์การแพร่ระบาดของ ไข้หวัดใหญ่ของโรครวมของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดแม่ฮ่องสอน พบว่า ข้อมูล ณ.วันที่ 20 มิถุนายน 2565 มีผู้ที่ ติดเชื้อทั้งสิ้น 45,457 ราย รักษาหายแล้ว จำนวน 45,344 ราย คิดเป็นร้อยละ 99.70 กำลังรักษาตัวอยู่ 113 ราย คิดเป็นร้อยละ 0.3 มีผู้เสียชีวิต 34 ราย คิดเป็นร้อยละ 0.07 ของผู้ที่ติดเชื้อทั้งหมด (สำนักงานพัฒนาสังคมและ ความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดแม่ฮ่องสอน, 2565)

ความสำคัญของภาวะผู้นำดังกล่าวสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 2 ได้กำหนดเป็นกลยุทธ์การพัฒนาผู้บริหาร ครู บุคลากรทางการศึกษาผู้มีอาชีพในแผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2563-2566 โดยกำหนดเป็นแนวทางการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อการบริหารจัดการ ผ่านกระบวนการอบรมพัฒนา การศึกษาดูงาน และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ด้วยชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community) หรือด้วยกระบวนการจัดการความรู้ (Knowledge Management) ส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการพัฒนาความรู้ความสามารถด้วยตนเอง โดยใช้ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและ รูปแบบที่หลากหลาย เพื่อนำผลการพัฒนาปรับปรุงวิทยฐานะให้สูงขึ้น ส่งเสริมสนับสนุนและสร้างขวัญกำลังใจ ในการปฏิบัติงานผ่านกระบวนการพิจารณาคัดเลือกผู้มีผลงานโดดเด่นและกิจกรรมเชิดชูเกียรติ ส่งเสริมและ สนับสนุนให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อสร้างนวัตกรรมทางการศึกษา มีการกำหนดมาตรการเพื่อป้องกันการแพร่ ระบาดของโรคโควิด-19 ให้สำนักงานและสถานศึกษานำไปปฏิบัติอย่างเคร่งครัด คือ การเว้นระยะห่าง หลีกเลีย้ง การสัมผัสกับผู้อื่น การสวมหน้ากากผ้าหรือหน้ากากอนามัย การล้างมือบ่อย ๆ และจัดให้มีจุดบริการล้างมืออย่าง ทั่วถึงเพียงพอ การตรวจวัดอุณหภูมิร่างกายและตรวจหาเชื้อเฉพาะกรณี การติดตั้งสแกนแอปพลิเคชันไทยชนะ (กลุ่มนโยบายและแผน, 2563)



ศูนย์พัฒนาการศึกษาแม่สอด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 2 ประกอบด้วย สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 9 โรงเรียน ที่รับผิดชอบจัดการศึกษาในเขตตำบลแม่สอด อำเภอสบเมย จังหวัดแม่ฮ่องสอน บริบททั่วไปสถานศึกษาตั้งอยู่บนที่ราบเชิงเขาและภูเขาสูงการคมนาคมไม่สะดวก การสื่อสารด้วยเทคโนโลยีการสื่อสารไม่สะดวกอยู่ในภูมิภาคที่อับสัญญาณ ส่วนใหญ่ใช้พลังงานแสงอาทิตย์ผ่านแผงโซลาร์เซลล์ ประชากรมากกว่าร้อยละ 60 เป็นชนเผ่าร้อยละ 90 ของชนเผ่าเป็นชาวกะเหรี่ยง การจัดการศึกษาต้องใช้การสื่อสารทั้งภาษาไทยและภาษาชนเผ่า สภาพการแพร่ระบาดของโรคโควิด-19 มีอัตราสูงไม่ต่างจากท้องถิ่นอื่น ผู้วิจัยในฐานะครูที่ปฏิบัติงานในพื้นที่จึงมีความสนใจการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารโรงเรียนในสถานการณ์โควิด-19 นี้ว่า สถานศึกษาในศูนย์การบริหารจัดการศึกษาแม่สอดมีการบริหารจัดการอย่างไร ผู้บริหารได้ให้ความสำคัญของการใช้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเพื่อบริหารจัดการสถานการณ์วิกฤตินี้มากน้อยเพียงใด ด้วยใช้รูปแบบวิธีวิจัยแบบผสม (Mixed research) ของการวิจัยเชิงสำรวจความคิดเห็นที่มีต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และการวิจัยเชิงคุณภาพเพื่อเก็บข้อมูลจากผู้ทรงคุณวุฒิ ทั้งนี้ เพื่อนำข้อมูลที่ได้ไปใช้เป็นแนวทางการศึกษาแนวทางการพัฒนาผู้บริหารให้มีระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเพิ่มมากขึ้น ซึ่งจะส่งผลให้การบริหารสถานศึกษาประสบผลบรรลุเป้าหมายตามเจตนารมณ์ของการจัดการศึกษาและนโยบายของหน่วยงานต้นสังกัดต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเพื่อการบริหารสถานศึกษาในสถานการณ์โควิด-19 ของผู้บริหารสถานศึกษาศูนย์การบริหารจัดการศึกษาแม่สอด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 2
2. เพื่อหาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเพื่อการบริหารสถานศึกษาในสถานการณ์โควิด-19 ของผู้บริหารสถานศึกษาศูนย์การบริหารจัดการศึกษาแม่สอด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 2

วิธีดำเนินการวิจัย

ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเพื่อการบริหารสถานศึกษาในสถานการณ์โควิด-19 ของผู้บริหารสถานศึกษาศูนย์การบริหารจัดการศึกษาแม่สอด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 2 มีวิธีดำเนินการวิจัยตามลำดับ ดังนี้

กลุ่มเป้าหมาย ได้แก่ ครูผู้สอนในโรงเรียนของศูนย์การบริหารจัดการศึกษาแม่สอด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 2 ปีการศึกษา 2566 จำนวน 120 คน

เครื่องมือการวิจัย เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) แบ่งเป็น 2 ตอน คือ ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบปรนัยกำหนดคำตอบให้เลือกตอบ (Multiple Choice) ตอนที่ 2 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเพื่อการบริหารสถานศึกษาในสถานการณ์โควิด-19 ของผู้บริหารสถานศึกษาศูนย์การบริหารจัดการศึกษาแม่สอด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 2 เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) ตามขอบเขตเนื้อหา 4 ด้าน ผู้วิจัยมีวิธีสร้างและหาคุณภาพ ดังนี้

1. ศึกษาแนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเพื่อวิเคราะห์สรุปเป็นความหมาย กำหนดขอบเขตเนื้อหา สร้างนิยามปฏิบัติการ
2. ศึกษานโยบาย มาตรการและแนวปฏิบัติการบริหารสถานศึกษาในสถานการณ์โควิด-19
3. ยกร่างเป็นข้อคำถามตามขอบเขตเนื้อหา 4 ด้าน เสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อตรวจสอบ ให้ข้อเสนอแนะนำมาปรับปรุง จัดพิมพ์เป็นแบบประเมินตามแบบที่วิทยาลัยกำหนด



4. นำไปให้ผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารการศึกษา การวิจัยและวัดผลและการบริหารสถานศึกษา จำนวน 5 คน เพื่อประเมินความสอดคล้อง (Index of item-Objective Congruence) นำผลมาวิเคราะห์ที่ได้ค่า IOC ระหว่าง 0.60-1.00 ทุกข้อ

5. จัดพิมพ์เป็นแบบสอบถามฉบับใหม่ นำไปทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน ที่ไม่ใช่กลุ่มประชากร เพื่อหาความเชื่อมั่น (Reliability) ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ .894

การเก็บรวบรวมข้อมูล นำหนังสือของบัณฑิตวิทยาลัยนอร์ทเทิร์น ส่งมอบต่อผู้บริหารสถานศึกษาในศูนย์การบริหารจัดการศึกษาแม่สอดเป็นรายโรงเรียน เพื่อขออนุญาตและเก็บข้อมูลกับครูผู้สอนด้วยตนเอง ชี้แจงและแจกแบบสอบถาม นัดวันเก็บแบบสอบถาม ถึงกำหนดเดินทางไปรับแบบสอบถามที่โรงเรียน เก็บคืนได้ครบรวม 120 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100 นำมาตรวจความถูกต้องเพื่อเตรียมวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล การวิเคราะห์และประมวลผลแบบสอบถามโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป และสถิติตามประเภทของแบบสอบถาม ดังนี้

ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ใช้การแจกแจงความถี่ (Frequency distribution) และหาค่าร้อยละ (Percentage)

ตอนที่ 2 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเพื่อการบริหารสถานศึกษาในสถานการณ์โควิด-19 ของผู้บริหารสถานศึกษาศูนย์การบริหารจัดการศึกษาแม่สอด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 2 โดยหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) กำหนดค่าระดับคะแนนและการแปลผลไว้ ดังนี้

ระดับ 5 คะแนนระหว่าง 4.51-5.00 หมายความว่า มีภาวะผู้นำในระดับมากที่สุด

ระดับ 4 คะแนนระหว่าง 3.51-4.50 หมายความว่า มีภาวะผู้นำในระดับมาก

ระดับ 3 คะแนนระหว่าง 2.51-3.50 หมายความว่า มีภาวะผู้นำในระดับปานกลาง

ระดับ 2 คะแนนระหว่าง 1.51-2.50 หมายความว่า มีภาวะผู้นำในระดับน้อย

ระดับ 1 คะแนนระหว่าง 1.00-1.50 หมายความว่า มีภาวะผู้นำในระดับน้อยที่สุด

ขั้นตอนที่ 2 การหาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเพื่อการบริหารสถานศึกษาในสถานการณ์โควิด-19 ของผู้บริหารสถานศึกษาศูนย์การบริหารจัดการศึกษาแม่สอด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 2 มีวิธีดำเนินการวิจัยตามลำดับ ดังนี้

ผู้ให้ข้อมูล เป็นผู้ทรงคุณวุฒิได้มาจากการเลือกแบบเจาะจงตามคุณสมบัติที่กำหนด จำนวน 9 คน ได้แก่ นักวิชาการที่เป็นอาจารย์ประจำสาขาวิชาการบริหารการศึกษาในสถาบันอุดมศึกษาตั้งแต่ระดับวิทยาลัยขึ้นไป ทั้งของรัฐและเอกชน จำนวน 3 คน ผู้บริหารการศึกษาที่ดำรงตำแหน่งเป็นผู้อำนวยการสำนักงานและกลุ่มงานในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 2 จำนวน 3 คน และผู้บริหารสถานศึกษาในศูนย์การบริหารจัดการศึกษาแม่สอด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 2 จำนวน 3 คน

เครื่องมือการวิจัย เป็นแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง (Structure Interview) มี 2 ตอน คือ ตอนที่ 1 ข้อมูลเบื้องต้นของผู้ทรงคุณวุฒิ เป็นแบบเติมข้อความให้สมบูรณ์ (Completion form) ตอนที่ 2 เป็นคำถามปลายเปิด (Open-end) ดำเนินการสร้างและหาคุณภาพ ดังนี้

1. ศึกษาแนวคิดที่เกี่ยวกับการสร้างแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง

2. นำผลการวิจัยในขั้นตอนที่ 1 ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดแต่ละด้าน ๆ ละ 3 ข้อ มาสรุปอุปนัย แล้วร่างเป็นแบบสอบถามภาพรวมแต่ละด้าน ๆ ละ 1 ข้อ รวม 4 ข้อ

3. นำแบบสัมภาษณ์เสนออาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบความถูกต้องของการใช้ภาษา ความครอบคลุมสอดคล้องกับเนื้อหาและให้ข้อเสนอแนะเพื่อแก้ไข

4. จัดพิมพ์ใหม่ให้เป็นแบบสัมภาษณ์ฉบับสมบูรณ์สำหรับการใช้เก็บข้อมูลด้วยการสัมภาษณ์ต่อไป



การเก็บรวบรวมข้อมูล เสนอชื่อผู้ทรงคุณวุฒิที่ผ่านการคัดเลือกต่ออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อพิจารณาความเหมาะสมตรงตามคุณสมบัติ แล้วเสนอบัณฑิตวิทยาลัยนอร์ทเทิร์นแต่งตั้ง ส่งหนังสือและแบบสัมภาษณ์ให้ผู้ทรงคุณวุฒิทางไปรษณีย์ลงทะเบียน ประสานเป็นการส่วนตัวเพื่อขอกำหนดนัดการสัมภาษณ์ ดำเนินการสัมภาษณ์ตามกำหนด นำผลมาตรวจความถูกต้องสมบูรณ์เพื่อเตรียมการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล นำผลจากการสัมภาษณ์มาสรุปเป็นรายด้านรายบุคคล สรุปอุปนิสัย วิเคราะห์ความสอดคล้องด้วยตารางวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) หาความถี่ (Frequency) จัดลำดับตามความถี่จากสูงที่สุดไปหาต่ำสุด นำเสนอด้วยการอภิปรายความเรียงสูงสุด 3 อันดับแรก และต่ำสุดอันดับสุดท้าย

ผลการวิจัย

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเพื่อการบริหารสถานศึกษาในสถานการณ์โควิด-19 ของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์การบริหารจัดการศึกษาแม่สอด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 2 มีผลการวิจัยดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเพื่อการบริหารสถานศึกษาในสถานการณ์โควิด-19 โดยรวม

| ด้าน | คุณลักษณะของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง | ระดับการมีภาวะผู้นำ | | แปลผล |
|------|-------------------------------------|---------------------|------|-------|
| | | \bar{X} | S.D. | |
| 1 | การสร้างแรงบันดาลใจ | 4.33 | 0.40 | มาก |
| 2 | การกระตุ้นทางปัญญา | 4.32 | 0.41 | มาก |
| 3 | การคำนึงถึงการเป็นปัจเจกบุคคล | 4.35 | 0.42 | มาก |
| 4 | การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ | 4.44 | 0.48 | มาก |
| | โดยรวม | 4.36 | 0.40 | มาก |

ตารางที่ 1 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเพื่อการบริหารสถานศึกษาในสถานการณ์โควิด-19 ของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์การบริหารจัดการศึกษาแม่สอด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 2 โดยรวมมีภาวะผู้นำอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.36$, S.D. = 0.40) มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เรียงค่าเฉลี่ยจากสูงที่สุดไปหาต่ำสุด คือ การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ สูงที่สุด ($\bar{X} = 4.44$, S.D. = 0.48) รองลงมา คือ การคำนึงถึงการเป็นปัจเจกบุคคล ($\bar{X} = 4.35$, S.D. = 0.42) การสร้างแรงบันดาลใจ ($\bar{X} = 4.33$, S.D. = 0.40) และการกระตุ้นทางปัญญา ต่ำที่สุด ($\bar{X} = 4.32$, S.D. = 0.41) ตามลำดับ

2. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเพื่อการบริหารสถานศึกษาในสถานการณ์โควิด-19 ของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์การบริหารจัดการศึกษาแม่สอด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 2 มีผลการวิจัยแต่ละด้าน ดังนี้

2.1 ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ พบว่า ผู้บริหารควรสนับสนุนสื่อสารให้คำแนะนำ สร้างขวัญกำลังใจ กระตุ้นการปฏิบัติงานให้แก่บุคลากรอย่างทั่วถึงเท่าเทียมเสมอภาคกัน (ความถี่ = 8) ควรเปิดโอกาสให้บุคลากรได้แสดงความคิดเห็น ให้ข้อเสนอแนะในการพัฒนาการบริหารงานและร่วมปฏิบัติงานในสถานการณ์โควิด-19 อย่างเต็มศักยภาพ (ความถี่ = 6) และควรสร้างเจตคติที่ดีในการปฏิบัติงานด้วยการประพฤติเป็นแบบอย่างที่ดีและให้ความมั่นใจด้วยการมอบหมายงานให้ปฏิบัติเหมาะสมกับความรู้ความสนใจ (ความถี่ = 5) ตามลำดับ ส่วนควรอำนวยความสะดวก สนับสนุนทรัพยากรเพื่อใช้ปฏิบัติงานอย่างเหมาะสมเพียงพอ (ความถี่ = 1) ต่ำที่สุด



2.2 ด้านการกระตุ้นทางปัญญา พบว่า ผู้บริหารและครูควรร่วมกันวิเคราะห์มาตรการการป้องกันโควิด-19 เพื่อกำหนดนโยบาย วิสัยทัศน์เป้าหมาย แนวทางการปฏิบัติในทิศทางเดียวกัน (ความถี่ = 7) สนับสนุนให้ครูร่วมกัน แลกเปลี่ยนเรียนรู้ หาแนวทางแก้ปัญหาในสถานการณ์โควิด-19 ด้วยวิธีการที่หลากหลายอย่างเท่าเทียมสม่ำเสมอ (ความถี่ = 6) และผู้บริหารควรใช้ทักษะการสื่อสารเพื่อให้คำแนะนำ จูงใจ กระตุ้นให้ครูเกิดแนวคิดในการแก้ปัญหา พัฒนาการปฏิบัติงานให้ประสบผลสำเร็จ (ความถี่ = 5) ตามลำดับ ส่วนสนับสนุนให้ครูนำมาตรการตามแนวทางที่กำหนดไปจัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดแก่ผู้เรียน (ความถี่ = 1) ต่ำที่สุด

2.3 ด้านการคำนึงถึงการเป็นปัจเจกบุคคล พบว่า ผู้บริหารควรมีการกระจายอำนาจความรับผิดชอบ เพื่อมอบหมายงานให้เหมาะสม สอดคล้องกับความรู้ ความสามารถ ความถนัดและความแตกต่างของบุคคล (ความถี่ = 8) ควรเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเพื่อปรับปรุง แก้ไขและพัฒนาการปฏิบัติงาน (ความถี่ = 7) และควรจัดให้มีการร่วมวิเคราะห์มาตรการโรคโควิด-19 เพื่อกำหนดเป็นนโยบาย เป้าหมายและแนวทางปฏิบัติงานร่วมกันของสถานศึกษาให้ชัดเจน (ความถี่ = 5) ตามลำดับ ส่วนควรจัดให้มีการปรับปรุงพัฒนา สภาพแวดล้อมให้เหมาะสมกับสถานการณ์และมาตรการป้องกันโรคโควิด-19 (ความถี่ = 1) ต่ำที่สุด

2.4 ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ พบว่า ผู้บริหาร บุคลากรและผู้ปกครองควรสร้างข้อตกลง ร่วมกันในการปฏิบัติตามมาตรการป้องกันโรคโควิด-19 ตามวิสัยทัศน์ไปในทิศทางเดียวกัน (ความถี่ = 7) ควรจัดการ ประชุมผู้เกี่ยวข้องเพื่อปรับแผนการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับสถานการณ์โควิด-19 (ความถี่ = 5) และควรส่งเสริม ให้ครู ผู้ปกครองติดต่อ สื่อสารผ่านแอปพลิเคชันไทยชนะหรือสื่อออนไลน์เพื่อแจ้งข่าวสารโควิด-19 ในชุมชนต่อกัน ให้รวดเร็ว (ความถี่ = 4) ตามลำดับ ส่วนควรส่งเสริมให้บุคลากรมีการพัฒนาตนเองให้มีความรู้ ความสามารถเท่าทันสถานการณ์โควิด-19 (ความถี่ = 1) ต่ำที่สุด

สรุปแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเพื่อการบริหารสถานศึกษาในสถานการณ์โควิด-19 ของผู้บริหารสถานศึกษาศูนย์พัฒนาการศึกษาแม่สอด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 2 ผู้บริหารสถานศึกษาควรสนับสนุน สื่อสารให้คำแนะนำ สร้างกำลังใจ กระตุ้นการปฏิบัติงานให้แก่บุคลากร ในสถานศึกษาอย่างทั่วถึงเท่าเทียมเสมอภาคกัน ร่วมกันวิเคราะห์มาตรการป้องกันโรคโควิด-19 เพื่อกำหนดนโยบาย วิสัยทัศน์เป้าหมาย แนวทางการปฏิบัติในทิศทางเดียวกัน มีการกระจายอำนาจความรับผิดชอบเพื่อมอบหมายงาน ให้เหมาะสม สอดคล้องกับความรู้ ความสามารถ ความถนัดและความแตกต่างของบุคคล และสร้างข้อตกลง ร่วมกันกับบุคลากรและผู้ปกครองในการปฏิบัติตามมาตรการป้องกันโรคโควิด-19 ตามวิสัยทัศน์ไปในทิศทาง เดียวกัน

อภิปรายผล

การวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเพื่อการบริหารสถานศึกษาในสถานการณ์โควิด-19 ของผู้บริหาร สถานศึกษาศูนย์การบริหารจัดการศึกษาแม่สอด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 2 ผลการวิจัยมี ดังนี้

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเพื่อการบริหารสถานศึกษาในสถานการณ์โควิด-19 ของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์การบริหารจัดการศึกษาแม่สอด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 2 โดยรวม อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษามีความตระหนักในความสำคัญของการแพร่ระบาดของ โรคอุบัติใหม่โควิด-19 ที่กระจายอยู่ทุกพื้นที่ทั่วประเทศ จึงมีการนำมาตรการที่หน่วยงานแจ้งให้สถานศึกษาใช้เป็น แนวปฏิบัติของสถานศึกษามาวิเคราะห์ร่วมกับบุคลากรและผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่ายเพื่อกำหนดเป็นนโยบายของ สถานศึกษาและสร้างข้อตกลงร่วมกันที่จะนำไปสู่การปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่อย่างเคร่งครัด เป็นไปตามแนวคิด การบริหารสถานศึกษาในสถานการณ์โควิด-19 ของ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่ได้กำหนดให้



แนวปฏิบัติเพื่อเป็นบทบาท หน้าที่ความรับผิดชอบของผู้บริหารสถานศึกษาว่า ต้องประกาศเป็นนโยบายและแนวปฏิบัติ จัดตั้งคณะทำงานดำเนินการป้องกันการแพร่ระบาด ทบทวนปรับปรุง ซ่อมปฏิบัติตามแผนฉุกเฉิน มีการสื่อสารประชาสัมพันธ์การป้องกันโรค ควบคุม กำกับ ติดตาม และตรวจสอบการดำเนินงานตามมาตรการอย่างเคร่งครัดและต่อเนื่อง (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2564) และการศึกษาของ วรัญญา มหานันท์ เรื่องแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในสถานการณ์แพร่ระบาดของโรคโควิด-19 กลุ่มโรงเรียนอำเภอวังเจ้า สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 1 พบว่า โดยรวมภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในสถานการณ์แพร่ระบาดของโรคโควิด-19 ปฏิบัติอยู่ในระดับมาก (วรัญญา มหานันท์, 2566) รวมทั้งการศึกษาของ ณิชฐา นพแก้วและสุทธิพงษ์ บุญผดุง เรื่องภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการสอนของครูการศึกษาพิเศษโรงเรียนเรียนรวม พบว่า ภาวะผู้นำมีการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโดยรวมอยู่ในระดับมาก (ณิชฐา นพแก้ว และสุทธิพงษ์ บุญผดุง, 2566)

2. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเพื่อการบริหารสถานศึกษาในสถานการณ์โควิด-19 ของผู้บริหารสถานศึกษาศูนย์การบริหารจัดการศึกษาแม่สอด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 2 ผลการวิจัย พบว่า ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ผู้บริหารสถานศึกษาควรสนับสนุน สื่อสารให้คำแนะนำ สร้างกำลังใจ กระตุ้นการปฏิบัติงานให้แก่บุคลากรอย่างทั่วถึง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะในการจะสร้างแรงบันดาลใจ ผู้บริหารต้องใช้ทักษะการสื่อสารรวมทั้งการมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับผู้ร่วมงาน เพื่อชักจูงโน้มน้าวให้มองเห็นและเข้าใจผลกระทบของการแพร่ระบาดของโรคโควิด-19 และการศึกษาของ ขนิษฐา แสงโยธี เรื่องภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพศูนย์การศึกษาพิเศษ กลุ่มเครือข่ายที่ 5 สังกัดสำนักงานบริหารการศึกษาพิเศษ ที่พบว่า ผู้บริหารมีการส่งเสริมการทำงานเป็นทีม แสดงความเชื่อมั่นให้ครู รู้ว่าจะสามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จ (ขนิษฐา แสงโยธี, 2565) ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ผู้บริหารและครูควรร่วมกันวิเคราะห์มาตรการป้องกันโควิด-19 เพื่อกำหนดนโยบาย วิสัยทัศน์ เป้าหมายและแนวปฏิบัติในทิศทางเดียวกัน ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะการนำนโยบายมาวิเคราะห์หาความสอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา จะช่วยการปฏิบัติงานในสถานการณ์โควิด-19 ให้บรรลุผลตามมาตรการที่กำหนด และการศึกษาของ ปริญญา วโรภาสรุ่งเรือง เรื่องแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าส่วนราชการในองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี พบว่า การปฏิบัติงานในสถานการณ์ที่ท้าทายผู้นำต้องมีการมีส่วนร่วมของทุกฝ่ายเป็นแรงขับเคลื่อนในการแก้ไขปัญหาด้วยการร่วมวิเคราะห์อย่างเป็นระบบ (ปริญญา วโรภาสรุ่งเรือง, 2565) ด้านการคำนึงถึงการเป็นปัจเจกบุคคล ควรมีการกระจายอำนาจความรับผิดชอบเพื่อมอบหมายงานที่เหมาะสม สอดคล้องกับความรู้ความสามารถ ความถนัดและความต่างของบุคคล ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะการกระจายอำนาจการบริหารงานในสถานศึกษาเป็นการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของบุคลากรให้มีโอกาสร่วมรับผิดชอบ ได้แสดงศักยภาพในการปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมาย และการศึกษาของ พนิดา อินทรเหมือน เรื่องภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1 พบว่า ผู้บริหารควรเข้าใจความแตกต่างรับรู้ความถนัดของแต่ละบุคคล เพื่อสามารถมอบหมายงานที่เหมาะสมกับศักยภาพของแต่ละบุคคลได้ (พนิดา อินทรเหมือน, 2565) และด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ควรสร้างข้อตกลงร่วมกันปฏิบัติตามมาตรการป้องกันโรคโควิด-19 ตามวิสัยทัศน์ ทั้งนี้ เป็นเพราะการสร้างข้อตกลงตามวิสัยทัศน์จะช่วยให้การปฏิบัติงานตามเป้าหมายสามารถดำเนินการให้บรรลุผล เกิดการยอมรับ และพร้อมที่จะเข้ามามีส่วนร่วมรับผิดชอบ และการศึกษาของ วรัญญา มหานันท์ เรื่องแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในสถานการณ์แพร่ระบาดของโรคโควิด-19 ของกลุ่มโรงเรียนอำเภอวังเจ้า สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 1 พบว่า ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้ครูทุกคนร่วมกันแสดงความคิดเห็นและกำหนดวิสัยทัศน์ของสถานศึกษาเพื่อส่งเสริมการมีส่วนร่วม (วรัญญา มหานันท์, 2566)



สรุป/ข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเพื่อการบริหารสถานศึกษาในสถานการณ์โควิด-19 ของผู้บริหารสถานศึกษาศูนย์การบริหารจัดการศึกษาแม่สอด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก เรียงจากสูงสุดไปหาต่ำสุด คือ การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ สูงที่สุด รองลงมา คือ การคำนึงถึงการเป็นปัจเจกบุคคล การสร้างแรงบันดาลใจ และการกระตุ้นทางปัญญา ต่ำที่สุด ตามลำดับ ซึ่งในแต่ละด้านมีข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดที่ควรได้รับการปรับปรุงพัฒนาโดยสรุป คือ ผู้บริหารสนับสนุนการพัฒนาทีมงานให้เกิดผลงานสร้างสรรค์จนบรรลุเป้าหมาย การสื่อสารกับผู้ร่วมงานด้วยวาจาไพเราะสร้างความรู้สึกเป็นกัลยาณมิตร การจัดทำข้อมูลความต้องการและความสามารถของผู้ร่วมงานเพื่อใช้ในการมอบหมายหน้าที่ให้รับผิดชอบ การกำหนดวิสัยทัศน์ให้มีความชัดเจน มีความเป็นไปได้ที่จะปฏิบัติให้สำเร็จ ส่วนแนวทางพัฒนาที่ผู้ทรงคุณวุฒิเสนอแนะ คือ ผู้บริหารสถานศึกษาควรสนับสนุน สื่อสารให้คำแนะนำ สร้างกำลังใจ กระตุ้นการปฏิบัติงานให้แก่บุคลากรอย่างทั่วถึง ร่วมกันวิเคราะห์มาตรการป้องกันเพื่อกำหนดนโยบาย วิสัยทัศน์ เป้าหมายและแนวปฏิบัติให้ไปในทิศทางเดียวกัน มีการกระจายอำนาจความรับผิดชอบเพื่อมอบหมายงานให้เหมาะสม สอดคล้องกับความรู้ ความสามารถ ความถนัดและความต่างของบุคคล และสร้างข้อตกลงร่วมกันปฏิบัติตามมาตรการป้องกันโรคที่วิสัยทัศน์กำหนด มีข้อเสนอแนะเพื่อนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์ คือ ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้บุคลากรได้แสดงความคิดเห็น ให้ข้อเสนอแนะในการพัฒนาการบริหารงานและร่วมปฏิบัติงานในสถานการณ์โควิด-19 อย่างเต็มศักยภาพ สนับสนุนให้ครูร่วมกันแลกเปลี่ยนเรียนรู้ หาแนวทางแก้ปัญหาในสถานการณ์โควิด-19 ให้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจเพื่อปรับปรุง แก้ไขและพัฒนาการปฏิบัติงาน และจัดการประชุมผู้เกี่ยวข้องเพื่อปรับแผน สรุปผลการปฏิบัติงานในสถานการณ์โควิด-19 สำหรับการวิจัยครั้งต่อไปควรมีการวิจัยเกี่ยวกับ 1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเพื่อการบริหารงานวิชาการในสถานการณ์โรคอุบัติใหม่ที่กระทบต่อการจัดการเรียนการสอนของครูในสถานศึกษาชายแดนในสถานการณ์สู้รบของชนเผ่า 2) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการมีแรงบันดาลใจในการปฏิบัติงานเป็นทีมของครูผู้สอน และ 3) แนวทางพัฒนาภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อการเปลี่ยนแปลงการบริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21

เอกสารอ้างอิง

- กลุ่มนโยบายและแผน. (2563). แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2563-2566. แม่ฮ่องสอน: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 2.
- ชนิษฐา แสงโยธี. (2565). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพศูนย์การศึกษาพิเศษ กลุ่มเครือข่ายที่ 5 สังกัดสำนักการบริหารการศึกษาศึกษาพิเศษ. ใน วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม.
- ณัฐฐา นพแก้ว และสุทธิพงษ์ บุญผดุง. (2566). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการสอนของครูการศึกษาพิเศษโรงเรียนเรียนรวม. วารสารมหาจุฬานาครทรรศน์, 10(11), 138-147.
- ถิรมนัส ไหลสุพรรณวงศ์. (2564). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1. ใน วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม.
- ปรีณดา วโรภาสรุ่งเรือง. (2565). แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าส่วนราชการในองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี. ใน วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยบูรพา.



- พนิดา อินทรเหมือน. (2565). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1. ใน วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.
- รัตนา กางนพันธ์. (2563). การบริหารสถานศึกษาในสถานการณ์วิกฤตไวรัสโคโรนา-19 (COVID-19). วารสารดุสิต บัณฑิตทางสังคมศาสตร์, 10(3) 545-556.
- วรัญญา มหานันท์. (2566). แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในสถานการณ์แพร่ระบาดของ โควิด-19 กลุ่มโรงเรียนอำเภอลำปางเจ้า สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 1. ใน การค้นคว้าอิสระศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา. วิทยาลัยนอร์ทเทิร์น.
- สมจิตต์ บุญล่อ. (2564). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหาร สถานศึกษาอาชีวศึกษา สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคกลาง 5. ใน วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2564). แนวทางการเตรียมการเปิดภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2564 ภายใต้สถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19). กรุงเทพมหานคร: กระทรวงศึกษาธิการ.
- สำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดแม่ฮ่องสอน. (2565). รายงานสถานการณ์ทางสังคมใน จังหวัดแม่ฮ่องสอน ประจำปี 2565. เรียกใช้เมื่อ 15 เมษายน 2566 จาก https://www.msociety.go.th/ewtadmin/ewt/mso_web/download/article/article_20220920160843.pdf
- สุทธิกานต์ บริเอก. (2564). ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22. ใน วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขา การบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- อภิวัฒน์ โกช่วย. (2563). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจใน การปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8. ใน วิทยานิพนธ์ครุศาสตร มหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง.