

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

การวิจัยในครั้งนี้เป็นการวิจัยเพื่อพัฒนารูปแบบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 การดำเนินการวิจัยออกเป็น 2 ระยะ ได้แก่ ระยะที่ 1 การพัฒนารูปแบบ และระยะที่ 2 การตรวจสอบความเหมาะสมของรูปแบบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 มีความมุ่งหมายเพื่อ 1) พัฒนารูปแบบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 2) ตรวจสอบความเหมาะสมของรูปแบบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยในระยะที่ 1 ได้แก่ แบบสอบถามชนิดเลือกตอบ (เห็นด้วย ไม่แน่ใจและไม่เห็นด้วย) เกี่ยวกับองค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของครู ระยะที่ 2 ได้แก่ แบบสอบถามกลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นครูในโรงเรียน ชนิดมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ปีการศึกษา 2557 จากโรงเรียนทั้งหมดในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ทั้งหมด 1,738 คน จาก 185 โรงเรียน กลุ่มตัวอย่างได้แก่ ครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 จำนวน 313 คน วิเคราะห์ข้อมูลโดยค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

สรุปผลการวิจัย

จากการวิจัย สามารถสรุปได้ ดังนี้

1. รูปแบบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 มี 5 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) การเป็นผู้นำ 2) การมีวิสัยทัศน์ 3) ความเชื่อมั่นในการพัฒนาตนเอง 4) การได้รับการยอมรับ และ 5) การเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ และกระบวนการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของครู ประกอบด้วย 5 ขั้นตอน ได้แก่ 1) การกำหนดพันธกิจ 2) การจัดการหลักสูตรและการสอน 3) การนิเทศการสอน 4) การติดตามความก้าวหน้าของผู้เรียน และ 5) การส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการ

2. ผลการตรวจสอบรูปแบบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 พบว่าครูมีความเห็นว่างบแบบที่พัฒนาขึ้นมีความเหมาะสมในระดับมากทั้งภาพรวมและรายองค์ประกอบ

การอภิปรายผล

จากการวิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 สามารถนำมาอภิปรายผลตามความมุ่งหมายของการวิจัย ดังนี้

1. รูปแบบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 มี 5 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) การเป็นผู้นำ 2) การมีวิสัยทัศน์ 3) ความเชื่อมั่นในการพัฒนาตนเอง 4) การได้รับการยอมรับ และ 5) การเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ และกระบวนการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ประกอบด้วย 5 ขั้นตอน ได้แก่ 1) การกำหนดพันธกิจ 2) การจัดการหลักสูตรและการสอน 3) การนิเทศการสอน 4) การติดตามความก้าวหน้าของผู้เรียน และ 5) การส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการ

จากผลการศึกษา รูปแบบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ทั้ง 5 องค์ประกอบ เมื่อเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ย พบว่า ครูมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความเหมาะสมของรูปแบบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของครู องค์ประกอบการเป็นผู้นำ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาได้แก่

องค์ประกอบการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ องค์ประกอบความเชื่อมั่นในการพัฒนาตนเอง องค์ประกอบการมีวิสัยทัศน์ และองค์ประกอบการได้รับการยอมรับ ตามลำดับ กระบวนการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของครู ทั้ง 5 ขั้นตอน เมื่อเรียงลำดับตาม ค่าเฉลี่ย พบว่า ครูมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความเหมาะสมของกระบวนการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของครู ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยขั้นตอนการติดตามความก้าวหน้าของผู้เรียน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาได้แก่ ขั้นตอนการกำหนดพันธกิจ และขั้นตอนการนิเทศการสอน ตามลำดับ

1.1 ในการพัฒนารูปแบบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของครูนั้นเป็น กระบวนการที่มีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลงเจตคติ และสมมติฐานของสมาชิกในองค์การ สร้างความผูกพันในการเปลี่ยนแปลง วัตถุประสงค์ และกลยุทธ์ที่สำคัญ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเกี่ยวข้องกับอิทธิพลของผู้นำที่มีต่อผู้ตาม แต่อิทธิพลนั้นเป็นการให้อำนาจแก่ผู้ตามให้กลับกลายมาเป็นผู้นำ และผู้ที่เปลี่ยนแปลงหน่วยงานในกระบวนการของการเปลี่ยนแปลงองค์การ ดังนั้น ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงจึงได้รับการมองว่าเป็น กระบวนการที่เป็นองค์รวม และเกี่ยวข้องกับ การดำเนินการของผู้นำในระดับต่างๆใน หน่วยงานย่อยขององค์กร ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงว่าสามารถเห็นได้จากผู้นำที่มี ลักษณะดังนี้คือ มีการกระตุ้นให้เกิดความสนใจระหว่างผู้ร่วมงานและผู้อื่นให้มองงานของ พวกเขาในแง่ใหม่ๆ ให้เกิดการตระหนักรู้ในเรื่องภารกิจ (Mission) และวิสัยทัศน์ (Vision) ของทีมและขององค์การ มีการพัฒนาความสามารถของผู้ร่วมงาน และผู้ตามไปสู่ ระดับความสามารถที่สูงขึ้น มีศักยภาพมากขึ้น ชักนำให้ผู้ร่วมงานและผู้ตามมองให้ไกลเกิน กว่าความสนใจของพวกเขาเองไปสู่สิ่งที่จะทำให้กลุ่มได้ประโยชน์ ผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะ ชักนำผู้ตามให้ทำมากกว่าที่พวกเขาตั้งใจตั้งแต่ต้น และบ่อยครั้งมากกว่าที่พวกเขาคิดว่ามัน จะเป็นไปได้ ผู้นำจะมีการท้าทายความคาดหวังและมักจะนำไปสู่การบรรลุถึงผลงานที่ สูงขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Bass (1985, p.5) ผู้นำจะเป็นผู้กระตุ้นให้ผู้ตามมี ความต้องการที่สูงขึ้น ทำให้ตระหนักถึงความต้องการ สำนึกในความสำคัญคุณค่าของ จุดมุ่งหมายและว่าที่จะทำให้บรรลุจุดมุ่งหมาย ให้คำนึงถึงประโยชน์ของทีม องค์การ นโยบายมากกว่าผลประโยชน์ส่วนตน และยกระดับความต้องการให้สูงขึ้น ซึ่งเขาเห็นว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นมากกว่าคำเพียงคำเดียวที่เรียกว่า บารมี (charisma) แต่ยังมี ส่วนประกอบที่สำคัญอีกสามส่วน

คือ การกระตุ้นทางปัญญา (intellectual stimulation) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (individualized consideration) และการสร้างแรงบันดาลใจ (inspirational motivation) นอกจากนี้ ยังให้ความหมายเพิ่มเติมว่า ผู้นำมักจูงใจผู้ตามโดยใช้อารมณ์ที่รุนแรงและไม่คำนึงถึงผลกระทบที่จะเกิดกับผู้ตาม นักวิจัยคนอื่นๆ ได้นิยามความเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงนี้ว่าเป็นการให้ความสำคัญกับจุดประสงค์ร่วมกัน (common purpose) ของกลุ่มมากกว่าความต้องการของปัจเจกบุคคล สอดคล้องกับ รัตติกกรณ์ จงวิศาล (2545 หน้า 39 – 41) กล่าวว่า พฤติกรรมที่ผู้นำแสดงให้เห็นในการจัดการหรือการทำงาน เป็นกระบวนการที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงานหรือผู้ตาม โดยการเปลี่ยนสภาพหรือเปลี่ยนแปลงความพยายามของผู้ร่วมงานหรือผู้ตามให้สูงขึ้นกว่าความพยายามที่คาดหวัง พัฒนาความสามารถของผู้ร่วมงานหรือผู้ตามไปสู่ระดับที่สูงขึ้นและมีศักยภาพมากขึ้น ทำให้เกิดการตระหนักรู้ในภารกิจและวิสัยทัศน์ของกลุ่ม จูงใจให้ผู้ร่วมงานหรือผู้ตามมองไกลเกินกว่าความสนใจของพวกเขาไปสู่ประโยชน์ของกลุ่ม หรือสังคม

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของครู เป็นพฤติกรรมของครูและกระบวนการซึ่งครูและผู้ตามต่างยกระดับซึ่งกันและกันในด้านศีลธรรมและแรงจูงใจให้สูงขึ้น โดยครูจะกระตุ้นจูงใจผู้ตามให้กระทำมากกว่าที่คาดหวังไว้ สร้างความผูกพันต่อจุดประสงค์ขององค์การ โดยครูให้ผู้ตามดำเนินงานให้ประสบผลสำเร็จตามวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ กลยุทธ์ขององค์การ และคุณลักษณะที่เป็นตัวแบบ หรือแบบอย่างในการปฏิบัติแก่ผู้ตาม ที่จะเพิ่มพลังอำนาจและให้ความสนับสนุนช่วยเหลือแก่ผู้ตาม ซึ่งต้องมีคุณสมบัติดังนี้

1.1.1 การเป็นผู้นำ เป็นพฤติกรรมการแสดงออกของครูในโรงเรียนที่มีความรู้ในวิชาชีพและมีความคิดริเริ่มที่จะแก้ไขสิ่งใดสิ่งต่างๆ ให้ดีขึ้น กล่าวตัดสินใจเพื่อประโยชน์ของส่วนรวม มีความอดทนอดกลั้นต่อสถานการณ์ที่ยากลำบาก เพื่อให้งานสำเร็จลุล่วงและปฏิบัติงานโดยอาศัยหลัก เหตุและผลปราศจากอคติ อีกทั้ง รักและศรัทธาในผู้ร่วมงานและได้รับความไว้วางใจจากหมู่คณะตลอดทั้งพิจารณาข้อเท็จจริงต่างๆ อย่างมีเหตุผลถูกต้องและทันเวลา ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ วิรัช สงวนวงศวาน (2547, หน้า 10) เป็นผู้ที่มีอิทธิพลต่อผู้อื่นและสามารถใช้ศิลปะจูงใจให้ผู้อื่นคิดตามหรือปฏิบัติตาม สอดคล้องกับ รังสรรค์ ประเสริฐศรี (2548, หน้า 46) เป็นบุคคลที่มีอิทธิพลต่อกลุ่มสามารถนำพาให้กลุ่มปฏิบัติงานสำเร็จ บรรลุผลตามเป้าหมายขององค์การ และ วรรณภา

คนกล้า (2552, หน้า 23) ว่าเป็นผู้ที่สามารถในการชักจูงให้คนอื่นทำงานให้สำเร็จตามที่ต้องการ

1.1.2 การมีวิสัยทัศน์ เป็นพฤติกรรมการแสดงออกของครูผู้สอนในโรงเรียนที่สามารถวางแผนที่ชัดเจนเพื่อมุ่งสู่เป้าหมายในอนาคตซึ่งทำให้สามารถมองเห็นภาพอนาคตได้อย่างชัดเจนอีกทั้งวิเคราะห์และเรียนรู้สิ่งที่กระทำ ด้วยการเป็นผู้ที่มองโลกในแง่ดีเรียนรู้จากอดีตและประสบการณ์ที่เกิดขึ้นกับตนเองและผู้อื่น และเป็นผู้สร้างแรงบันดาลใจให้คนอื่นและใช้ความสามารถของตนเองอย่างเต็มศักยภาพทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์ (2539, หน้า 20) กล่าวว่า วิสัยทัศน์ช่วยให้เรามองเห็นภาพในอนาคตได้อย่างชัดเจน อีกทั้งต้องเป็นคนที่สามารถวิเคราะห์และเรียนรู้สิ่งที่เรากระทำได้ การตั้งเป้าหมายชัดเจนทำให้เกิดความอดทนและความมานะบากบั่นเพื่อสิ่งนั้น ต้องมั่นสร้างความหวังให้กับตนเองและต้องระวังอย่าให้ตัวแปรที่จะทำลายวิสัยทัศน์มีอิทธิพลเหนือเรา อันได้แก่ ค่านิยมของสังคม การเลียนแบบเพื่อน การเชื่อตามคำแนะนำของผู้อื่นที่ไม่ได้รู้จักเราอย่างแท้จริง อีกทั้งจำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้ที่มีวิสัยทัศน์จะต้องเป็นผู้ที่มองโลกในแง่ดี คนที่มองโลกในแง่ดีจะเห็นโอกาสและมีแผนการที่ท้าทายอยู่ในความคิดเสมอ คนที่มีวิสัยทัศน์จะต้องเรียนรู้จากอดีตและประสบการณ์ทั้งที่เกิดขึ้นกับตนเองและกับผู้อื่น และเป็นนักสร้างพลังและเป็นผู้สร้างแรงบันดาลใจได้ดี เป็นผู้เสริมกำลังให้กับคนที่หมดหวัง และคนที่มีวิสัยทัศน์จะใช้ความสามารถของตนอย่างเต็มที่ให้สามารถดำเนินไปตามเป้าหมายที่ตนเองต้องการ ดังนั้นจึงจำเป็นที่ต้องเรียนรู้ที่จะสร้างวิสัยทัศน์ให้เกิดขึ้นกับตนเองมีจิตใจที่มั่นคงเสมอ ทั้งนี้เป้าหมายที่ตั้งไว้นั้นต้องมีคุณค่า มีประโยชน์ทั้งต่อตนเองและส่วนรวม

1.1.3 ความเชื่อมั่นในการพัฒนาตนเอง เป็นพฤติกรรมของครูในโรงเรียนที่แสดงออกถึงมีความกล้าและความตั้งใจที่จะทำสิ่งต่างๆ ด้วยวิธีการที่แตกต่างไปจากเดิม โดยมีการเปิดตัวและความถ่อมตน ความรู้สึกที่มั่นคงและมีความเชื่อมั่นว่าในที่สุดทุกสิ่งจะจบลงด้วยดี โดยมีเป้าหมายและความหวังที่ชัดเจนสามารถบรรลุถึงได้ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ ไพศาล ไกรสิทธิ์, 2542, หน้า 6) กล่าวว่า การที่บุคคลพยายามที่จะปรับปรุงเปลี่ยนแปลงตน ด้วยตนเองให้ดีขึ้นกว่าเดิมเหมาะสมกว่าเดิม ทำให้สามารถดำเนินกิจกรรม แสดงพฤติกรรมเพื่อสนองความต้องการ แรงจูงใจ หรือเป้าหมายที่ตนตั้งไว้ หรืออีกความหมายหนึ่ง คือ การพัฒนาศักยภาพของตนด้วยตนเองให้ดีขึ้นทั้งร่างกาย จิตใจ

อารมณ์ และสังคม เพื่อให้ตนเป็นสมาชิกที่มีประสิทธิภาพของสังคมเป็นประโยชน์ต่อผู้อื่น ตลอดจนเพื่อการดำรงชีวิตอย่างสันติสุขของตน

1.1.4 การได้รับการยอมรับ เป็นพฤติกรรมการแสดงออกของครูในโรงเรียนที่มีการรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี รู้จักการยืดหยุ่น เห็นคุณค่าและให้เกียรติผู้อื่น พัฒนาศักยภาพตนเองอยู่เสมอ รักษาระดับคุณภาพงานและพัฒนาให้ดียิ่งขึ้น อีกทั้งให้ความสำคัญกับการพัฒนาคนและได้รับความไว้วางใจจากหมู่คณะ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ บททศวรรษวิทย์ทำให้ได้รับการยอมรับจากคนอื่น (2553, หน้า 12) โดยวิธีปฏิบัติที่ทำให้ได้รับการยอมรับจากผู้อื่นด้วยคุณสมบัติ 10 ข้อซึ่งประกอบด้วย 1) มีความพยายามและมุ่งมั่นตั้งใจจริง 2) รักษาคำพูด 3) เคารพผู้อื่น 4) ยอมรับคำวิจารณ์ 5) ปฏิบัติกับตนเองด้วยความเคารพ 6) ทำตัวให้ดูดีและเป็นมืออาชีพ 7) อย่าพูดให้ร้ายคนอื่น 8) ยืนหยัดในสิ่งที่ตัดสินใจเลือกแต่ไม่ทำลายความเชื่อของคนอื่นโดยไม่มีเหตุผล 9) เป็นตัวของตัวเอง 10) เป็นแบบอย่างที่ดีให้กับผู้อื่น สอดคล้องกับ วรารัตน์ กลั่นหุ่น (2553, หน้า 18) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับเทคนิคในการบริหารคนในการทำให้ได้รับการยอมรับในความเป็นผู้นำไว้ ประกอบด้วย 1) มีความสามารถในการทำงานสูง 2) มีความเข้าใจผู้อื่น 3) มีการวางตัวที่เหมาะสม 4) มีความฉลาดสุขุม สังเกตได้จากการกระทำมากกว่าคำพูด 5) มีความเข้มแข็ง เด็ดเดี่ยวแต่ต้องไม่บ่มบ่ามโดยปราศจากการไตร่ตรอง 6) มีความเป็นธรรม 7) มีใจกว้าง และ 8) มีความรับผิดชอบ

1.1.5 การเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ เป็นพฤติกรรมของครูในโรงเรียนที่มีการเรียนรู้และแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์กันอีกทั้งมุ่งมั่นพัฒนาขีดความสามารถของตนและงานอาชีพเพื่อสร้างสรรค์งานให้บรรลุเป้าหมาย อย่างต่อเนื่อง และมีทักษะการจัดการและใช้ความรู้เพื่อการดำเนินชีวิตให้เจริญก้าวหน้า ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Sallis & Jones (2002, p.85) กล่าวถึงการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้นั้นนอกจากจะมีคุณลักษณะที่ดี ของตนเอง เพื่อพัฒนาตนเองแล้ว ยังต้องมีคุณลักษณะที่สนับสนุนการเรียนรู้ขององค์กรที่ตนเป็นสมาชิกอยู่อีกด้วย และบุคคลแห่งการเรียนรู้ยังจะต้องมีลักษณะที่ไปเสริมสร้างชุมชนหรือองค์กรที่ตนเองเป็นสมาชิกอยู่ ลักษณะดังกล่าว คือ 1) มีแรงจูงใจในตนเองให้ทำงานและมีความคิดสร้างสรรค์ 2) ส่งเสริมการเรียนรู้ขององค์กร 3) มีการเรียนรู้ตลอดชีวิต 4) เต็มใจมีส่วนร่วมกับองค์กร 5) มีการใช้ความรู้ฝังลึกมาใช้ในการทำงาน และ 6) สร้างมูลค่าเพิ่มให้ แก่กิจกรรมต่างๆ ขององค์กร สอดคล้องกับ สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2551, หน้า 50) ได้ศึกษาเกี่ยวกับสมรรถนะของ

บุคคลซึ่งสังเคราะห์มาจากทักษะการทำงานในอาชีพต่างๆ และสร้างเป็นภาพของบุคคล
 แห่งการเรียนรู้ โดยแยกประเภทสมรรถนะเป็นสมรรถนะเฉพาะ และสมรรถนะทั่วไป
 สำหรับสมรรถนะเฉพาะแบ่งออกเป็น 2 ประเภท คือ การแสดงออกและการนำไปสู่การ
 ปฏิบัติ ส่วนสมรรถนะทั่วไปให้ความสำคัญแก่เครื่องมือในการปฏิสัมพันธ์ และ วิโรจน์ สาร
 รัตน์ (2548, หน้า 44) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับดัชนีชี้วัดลักษณะบุคคลแห่งการเรียนรู้ของ
 โรงเรียนที่เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ไว้ดังนี้ 1) มีการเรียนรู้และแลกเปลี่ยนความรู้และ
 ประสบการณ์ โดยต่างเป็น “ทรัพยากรความรู้” ซึ่งกันและกัน 2) ได้พัฒนาขีด
 ความสามารถของตนเพื่อสร้างสรรคงานและบรรลุเป้าหมายของงานอย่างต่อเนื่อง 3) มี
 การขยายศักยภาพเพื่อการแก้ปัญหาและสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่อย่างต่อเนื่อง 4) มี
 ความตระหนักในตนเองอยู่เสมอที่จะแสวงหาความเป็นไปได้และโอกาสใหม่ๆ เพื่อ
 ความเติบโตก้าวหน้า

1.2 กระบวนการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของครูมีอิทธิพลต่อ

ผู้ร่วมงานและผู้ตามโดยเปลี่ยนแปลงความพยายามของผู้ร่วมงานและผู้ตามให้สูงขึ้นกว่า
 ความพยายามที่คาดหวัง พัฒนาความสามารถของผู้ร่วมงานและผู้ตามไปสู่ระดับที่สูงขึ้น
 และศักยภาพมากขึ้น ทำให้เกิดการตระหนักรู้ในภารกิจและวิสัยทัศน์ของทีมและของ
 องค์การ จูงใจให้ผู้ร่วมงานและผู้ตามมองให้ไกลเกินกว่าความสนใจของพวกเขาไปสู่
 ประโยชน์ของกลุ่มองค์การหรือสังคม ซึ่งกระบวนการที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงานหรือผู้
 ตามนี้จะกระทำโดยผ่านองค์ประกอบพฤติกรรมเฉพาะ 5 ประการ ได้แก่ 1) การกำหนด
 พันธกิจ เป็นการกำหนดขอบเขตและบทบาทหน้าที่ของงาน เพื่อให้องค์กรบรรลุวิสัยทัศน์
 เป็นการบ่งบอกหน้าที่ของสถานศึกษา และมักระบุผลผลิตของหน่วยงาน หรือตาม
 ยุทธศาสตร์ แผนการศึกษาแห่งชาติ นโยบายของรัฐบาล นโยบายของรัฐมนตรีอาจมี 2
 ระดับ คือ พันธกิจดั้งเดิม พันธกิจตามวิสัยทัศน์ โดยต้องอาศัยความร่วมมือกับสมาชิก
 องค์การเพื่อมุ่งสู่ทิศทางของอนาคตร่วมกัน 2) การจัดการหลักสูตรและการสอน เป็นการ
 สนับสนุน ส่งเสริมกระบวนการจัดการเรียนการสอน เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีความรู้
 ความสามารถ มีทักษะที่จำเป็น และคุณลักษณะที่พึงประสงค์ สามารถควบคุมการ
 ดำเนินงานขององค์การให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ของการจัดการการสอนตามหลักสูตร
 ที่ตั้งไว้ 3) การนิเทศการสอน เป็นการช่วยให้ครูรู้จักแยกแยะและวิเคราะห์ปัญหา ทำให้
 ครูเกิดความเชื่อมั่นในการแก้ปัญหา และชุมชนสามารถเข้าถึงแผนการศึกษาของ
 สถานศึกษา โดยขั้นตอนที่เป็นระบบ ประกอบด้วย การประเมิน การจัดลำดับ การออกแบบ

งาน การประสานงาน และการอำนวยความสะดวก รวมถึงความพยายามทุกทางที่จะให้คำแนะนำ การศึกษา ให้เกิดการปรับปรุงการสอน ความเจริญงอกงาม พัฒนาครู ในการปรับปรุง วัตถุประสงค์ การประเมินผล ซึ่งเป็นการแนะนำและความช่วยเหลือแก่ครูผู้สอนในการ พัฒนาระบบการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาการที่ดีของผู้เรียน 4) การติดตาม ความก้าวหน้าของผู้เรียน เป็นแนวปฏิบัติในการติดตามการวัดผลและประเมินผลของ ผู้เรียนอย่างชัดเจน ส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูปรับปรุง เครื่องมือวัดผลและประเมินผลใน การติดตามความก้าวหน้าของผู้เรียน ให้ได้มาตรฐานพร้อมทั้งติดตามและตรวจสอบ เอกสาร อย่างสม่ำเสมอรวมทั้งการนำผลการประเมินมาใช้ในการปรับปรุงพัฒนา ความก้าวหน้าของผู้เรียน เพื่อให้สนองต่อความต้องการของผู้เรียน 5) การส่งเสริม บรรยากาศทางวิชาการ หมายถึง การกระตุ้นและพัฒนาในด้านการส่งเสริมบรรยากาศ ทางวิชาการของสถานศึกษา ในการสอน การรักษาภาพลักษณ์ที่ดีของสถานศึกษา การจัด ให้มีสิ่งที่น่าสนใจให้กับครู การส่งเสริมให้มีการพัฒนาวิชาชีพ การพัฒนาและการสร้าง มาตรฐานด้านวิชาการ และการจัดให้มีสิ่งที่ดีที่เสริมสภาพการเรียนรู้

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะช่วยสนับสนุนการปฏิบัติงานต่างๆขององค์กรให้ เป็นไปด้วยความเรียบร้อย คือ 1) ช่วยให้คุณบุคลากรขององค์กรได้รับการประสานงาน และ แนะนำการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่องเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนด 2) ช่วยรักษา สถานภาพขององค์กรให้มีความมั่นคงโดยการปรับเปลี่ยนหรือปรับตัวตาม เงื่อนไขการเปลี่ยนแปลงของสิ่งแวดล้อม 3) ช่วยประสานระหว่างฝ่ายต่างๆขององค์กรให้ ดำเนินการได้ตามลักษณะพลวัตภายในองค์กรโดยเฉพาะในช่วงที่องค์กรอยู่ในระหว่าง การพัฒนาและเปลี่ยนแปลงช่วยแก้ไขความขัดแย้งระหว่างส่วนต่างๆและ 4) ช่วยให้ บุคลากรในองค์กรบรรลุถึงความต้องการต่างๆทั้งในด้านความพึงพอใจและเป้าหมายส่วน บุคคลโดยจะเป็นผู้ที่ชักชวน จูงใจให้ผู้ร่วมงานมีความยินดีและมีความเต็มใจที่จะร่วมมือ ปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Bass และ Avolio (1999, pp. 9-32) กล่าวถึงเป็นกระบวนการที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงานและผู้ตามโดยเปลี่ยนแปลง ความพยายามของผู้ร่วมงานและผู้ตามให้สูงขึ้นกว่าความพยายามที่คาดหวัง พัฒนา ความสามารถของผู้ร่วมงานและผู้ตามไปสู่ระดับที่สูงขึ้นและศักยภาพมากขึ้น ทำให้เกิด การตระหนักรู้ในภารกิจและวิสัยทัศน์ของทีมและขององค์กร จูงใจให้ผู้ร่วมงานและผู้ ตามมองให้ไกลเกินกว่าความสนใจของพวกเขาไปสู่ประโยชน์ของกลุ่มองค์กรหรือสังคม

ข้อเสนอแนะ

จากการวิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 จากรูปแบบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของครู ควรส่งเสริมให้นำรูปแบบที่พัฒนาขึ้นไปใช้เป็นแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานได้

1.2 สถานศึกษาควรกำหนดเป้าหมายและแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงให้เข้ากับสภาพการณ์บริบทของสถานศึกษาเอง โดยคำนึงถึงประสิทธิผลเป็นสิ่งสำคัญ

1.3 จากรูปแบบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของครู มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก ดังนั้นสถานศึกษาควรส่งเสริมให้ทุกภาคส่วนเข้ามามีบทบาทร่วมกัน ในการกำหนดทิศทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเพื่อสร้างจิตสำนึกที่ดีและความรู้สึกรับผิดชอบร่วมกันต่อสถานศึกษา

2. ข้อเสนอแนะในการทำการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการวิจัยเชิงคุณภาพเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เนื่องจากการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยสนใจเฉพาะตัวแปรที่เป็นพฤติกรรมการแสดงออกของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในเรื่องของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของครู ดังนั้น หากมีการเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพจะมีประโยชน์ในการอธิบายภาวะผู้นำของครูได้ชัดเจนยิ่งขึ้น

2.2 ควรทำการศึกษาวิจัยและพัฒนา (research and development) โดยใช้รูปแบบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ได้รับการทดสอบจากงานวิจัยนี้เป็นแนวทาง เพื่อให้ได้โปรแกรมในการฝึกอบรมพัฒนาครูให้มีภาวะผู้นำของครู อันจะส่งผลถึงคุณภาพการศึกษาต่อไป

2.3 ควรมีการวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนารูปแบบภาวะผู้นำของครูในสังกัดอื่น เพื่อให้ได้องค์ประกอบภาวะผู้นำของครูที่เหมาะสมกับบริบทนั้นๆ