

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 บัญญัติไว้ในมาตรา 35 ว่า “สถานศึกษาที่จัดการศึกษาตามมาตรา 34 (2) เฉพาะที่เป็นโรงเรียนมีฐานะเป็นนิติบุคคล” และมาตรา 39 กำหนดให้กระทรวง กระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา ทั้ง 4 ด้าน ด้านบริหารวิชาการ ด้านบริหารงบประมาณ ด้านการบริหารบุคคลและด้านการบริหารทั่วไป ไปยังเขตพื้นที่ การศึกษา และสถานศึกษาโดยตรงและแผนการศึกษาแห่งชาติ (พ.ศ. 2545 – 2559) ได้กำหนดจุดมุ่งหมายไว้ว่า “เพื่อพัฒนาชีวิตให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้ง ร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้และคุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิตสามารถ อยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข” ภารกิจดังกล่าวจึงเป็นหน้าที่ของสถานศึกษาหรือ โรงเรียนที่จะวางแผนและดำเนินการให้ประสบผลสำเร็จบรรลุจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้

กรอบแนวทางการปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สอง (พ.ศ. 2552 – 2561) เน้นการจัดการศึกษาให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น การปรับปรุงแก้ไขอย่างเป็นระบบ มิใช่เพียงจุดใดจุดหนึ่งที่แยกจากกัน เน้นการพัฒนาคุณภาพคน และพัฒนาระบบ การบริหารจัดการสู่ระดับสากล กระทรวงศึกษาธิการจึงมุ่งเน้นปฏิรูปการศึกษา และการเรียนรู้อย่างเป็นระบบใน 4 ประเด็นหลัก คือ พัฒนาคนไทยยุคใหม่ โดยปรับ กระบวนทัศน์การเรียนรู้ เพื่อให้นักเรียนสามารถพัฒนาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ พัฒนา คุณภาพครูยุคใหม่ พัฒนาสถานศึกษาและแหล่งเรียนรู้ใหม่ และพัฒนาคุณภาพการบริหาร จัดการใหม่ โดยปรับระบบบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพให้เกิดความคล่องตัวเพื่อเพิ่ม โอกาสทางการศึกษา และส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการศึกษา (สำนักงาน เลขาธิการสภาการศึกษา, 2552, หน้า 1 – 10) และแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม แห่งชาติ ฉบับที่ 11 (พุทธศักราช 2555–2559) ได้กำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาคณะ สู่สังคมแห่งการเรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างยั่งยืน โดยให้ความสำคัญกับการพัฒนาคุณภาพ

คนไทยให้มีภูมิคุ้มกันต่อการเปลี่ยนแปลง สร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ที่มีคุณภาพ และสนับสนุนปัจจัยที่ก่อให้เกิดการเรียนรู้ตลอดชีวิต (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2555, หน้า 11) ให้คนไทยสามารถพึ่งพาตนเองได้ ก้าวทันโลก รักษาเอกลักษณ์ความเป็นไทย เลือกรู้ใช้ความรู้และเทคโนโลยีได้อย่างคุ้มค่า เหมาะสม มีระบบภูมิคุ้มกันที่ดี มีความยืดหยุ่นพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงควบคู่ไปกับการ มีคุณธรรม จริยธรรม และความซื่อสัตย์สุจริต ตลอดจนสามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคม ได้อย่างเป็นสุข (กระทรวงศึกษาธิการ, 2550, หน้า 1)

โรงเรียนเป็นหน่วยปฏิบัติการที่สำคัญยิ่งในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน สู่อุบัติความสำเร็จอย่างเป็นรูปธรรม การบริหารจัดการในโรงเรียนจึงต้องมีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผล ผู้บริหารจำเป็นต้องบูรณาการทฤษฎีในการบริหารการศึกษามา ประยุกต์ใช้ให้เหมาะสม รวมทั้งการสร้างสรรครูปแบบวิธีการขึ้นมาใหม่ให้สอดคล้องกับ สภาพและบริบทของโรงเรียน เพื่อให้โรงเรียนสามารถยกระดับคุณภาพการศึกษา อย่างแท้จริง (เพียกานต์ พวงพยอม, 2558, หน้า 19) ผู้บริหารจึงเป็นตัวจักรที่สำคัญที่สุด เพราะผู้บริหารเป็นผู้กำหนดทิศทางการทำงานจึงต้องมีความเป็นผู้นำ ซึ่ง ยงยุทธ เกษสาคร (2551, หน้า 52) ได้กล่าวว่า องค์การจะประสบความสำเร็จหรือล้มเหลว ในการดำเนินการงาน ปัจจัยที่สำคัญที่สุดก็คือผู้นำ ถ้าองค์กรใดได้ผู้นำที่มีประสิทธิภาพ ก็จะสามารถสั่งการตลอดจนทำกิจกรรมต่างๆ ในองค์กรให้ลุล่วงไปได้ด้วยดีผู้นำเป็นผู้ที่ ก่อให้เกิดความเปลี่ยนแปลงจะปฏิบัติตนดูตัวจักรสำคัญในการประสานบทบาทของ ผู้ใต้บังคับบัญชาให้มีการร่วมมือร่วมใจกันปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ โดยแสดง พฤติกรรมออกมาในสองลักษณะควบคู่กัน คือ ลักษณะที่คำนึงถึงงานเป็นหลักสำคัญ และลักษณะที่คำนึงถึงคนหรือผู้ปฏิบัติงานเป็นสำคัญ แต่หากผู้นำเป็นคนดี มีความรู้ มีจริยธรรม และมีความสามารถสูงแล้ว งานย่อมดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ สู่จุดมุ่งหมายที่วางไว้ทุกประการ

จากสังคมปัจจุบันที่มีสภาพแวดล้อมและสถานการณ์ต่างๆ ได้มีการ เปลี่ยนแปลงไปอย่างมากและมีความซับซ้อนมากขึ้น ตลอดจนมีการแข่งขันที่รุนแรงมากขึ้น ทำให้ผู้นำต้องกระตุ้นและผลักดันให้เกิดการเปลี่ยนแปลงให้เกิดขึ้นกับองค์กร ซึ่งผู้นำที่ว่านี้ คือ ผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformation leadership) (ธีระ รุญเจริญ, 2550, หน้า 4) โดยเฉพาะการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมไปสู่ความคิดสร้างสรรค์แบบใหม่ความคิดที่ออก นอกกรอบหรือกฎเกณฑ์เดิม เพื่อประยุกต์งานให้เกิดความก้าวหน้า เกิดความสมดุล

ระหว่างภารกิจของสถานศึกษากับบุคลากร คือได้ทั้งงานและตั้งใจของผู้ทำงานซึ่งเป็นคุณสมบัติที่สำคัญของผู้บริหารในยุคปฏิรูปการศึกษา (พิบูล ปัทมาต, 2556, หน้า 159) ผู้บริหารจึงเป็นบุคคลที่มีความสำคัญที่จะเป็นตัวชี้วัดความสำเร็จและความล้มเหลวขององค์กร ทำให้ผู้บริหารสถานศึกษาต้องปรับเปลี่ยนบทบาทหน้าที่ เพื่อบริหารจัดการศึกษาในโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2550, หน้า 5) โดยสร้างภาวะผู้นำที่เข้มแข็งในการบริหารงาน มีความเป็นผู้นำหรือใช้ภาวะผู้นำได้อย่างเหมาะสม มีความสามารถในการใช้อิทธิพลโน้มน้าวใจบุคลากรให้ตระหนักและเกิดความร่วมมือร่วมใจกันปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายให้บรรลุผลตามวัตถุประสงค์ขององค์กร ซึ่งผู้นำหรือผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงจะสามารถทำให้ประสิทธิผลขององค์กรสูงขึ้น แม้ว่าสภาพการณ์ขององค์กรจะมีข้อจำกัดต่างๆ เพียงใด (รัตติกรณ์ จงวิศาล, 2551, หน้า 15-16)

ในการพิจารณามาตรฐานและคุณภาพของโรงเรียนจะพิจารณาได้จากผลงานด้านวิชาการ ผู้บริหารโรงเรียนจำเป็นต้องเป็นผู้นำทางวิชาการและมีความเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง ผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงจึงต้องมีกระบวนการ วิธีการที่ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลง จากสิ่งเดิมให้กลายเป็นสิ่งใหม่ เช่น การวางแผนกลยุทธ์ในการดำเนินงาน การปรับเปลี่ยน โครงสร้าง วิธีการทำงาน การประยุกต์การทำงานภายใต้สภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไป เพื่อให้องค์การบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ และสามารถทำให้เกิดความได้เปรียบทางการแข่งขันได้ (สุธรรม ธรรมทัศนานนท์, 2554, หน้า 121-124)

จากการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หลายฉบับพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงต้องเป็นผู้เรียนรู้ มีการวางแผนกระบวนการอย่างต่อเนื่อง วางเป้าหมายมุ่งสู่การปฏิบัติมุ่งอนาคตได้ จะต้องปรับเปลี่ยนองค์กรเพื่อให้ได้โครงสร้างองค์กรที่แบนราบ (Flat) ไม่สลับซับซ้อนไม่มีลำดับชั้นมากมายเป็นองค์กรที่มีความยืดหยุ่น (Flexible) เป็นการบริหารงาน โดยผ่านกระบวนการ (Process) อาศัยการทำงานแบบร่วมกันเป็นทีมแทนการบริหารงานแบบดั้งเดิม ที่เน้นการดำเนินงานตามสายงาน (Function) ระบบของโรงเรียนโดยแท้จริงแล้วเป็นระบบที่มีชีวิต เป็นระบบที่เปิด (Open System) ที่จำเป็นต้องมีปฏิสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมอยู่ตลอดเวลา เป็นระบบที่ไม่อาจเขียนแทนได้ด้วยผังการไหลของงาน (Flowchart) หรือถ่ายทอดทุกอย่างผ่านคู่มือ การดำเนินงาน (Procedure) หากแต่ว่าเป็นระบบที่ประกอบด้วยชีวิต จิตวิญญาณ ความรู้สึก ความสัมพันธ์

ระหว่างกัน ที่มีอาจถ่ายถอดออกเป็นตัวหนังสือ หรือเขียนออกมาอยู่ในรูปแบบของเอกสาร ได้ทั้งหมด (ประพนธ์ ผาสุขยี่ด, 2554, หน้า 1)

ขนาดของโรงเรียนจะเป็นปัจจัยหนึ่งที่ทำให้ผู้บริหารโรงเรียนเกิดภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลง เช่น งานวิจัยของ กันทิมา ชัยอุดม (2556, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและพฤติกรรมการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา กับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 3 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามประเภทของสถานศึกษา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 งานวิจัยของ ภูมิศักดิ์ จิตบุญ (2556, หน้า 63) ได้ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 ตามขนาดของโรงเรียน พบว่า ครูมีการรับรู้เกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (2554, หน้า 8) ระบุไว้ในหลักเกณฑ์และวิธีการย้ายผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานว่า การพิจารณาผู้บริหารสถานศึกษาไปดำรงตำแหน่งในโรงเรียนขนาดต่างๆ ผู้บริหารต้องเป็นผู้ที่มีวิสัยทัศน์ความเป็นผู้นำ มีความรู้ความ สามารถในการพัฒนาสถานศึกษา มีผลการปฏิบัติงานดี มีประสบการณ์ในการบริหารงาน มีคุณวุฒิ ความอาวุโสตามหลักราชการ ระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม มีบทบาทในการจัดการศึกษาตามภารกิจที่รับผิดชอบ ซึ่งมีโรงเรียนประถมศึกษาและขยายโอกาส จำนวน 215 โรงเรียน มีทั้ง โรงเรียนขนาดใหญ่ โรงเรียนขนาดกลาง และโรงเรียนขนาดเล็ก กระจายอยู่ตามอำเภอต่างๆ ของจังหวัดมหาสารคาม มีทั้งหมด 8 อำเภอ ประกอบด้วย อำเภอเมือง อำเภอเสก อำเภอเมืองยาง อำเภอศรีวิไล อำเภอพรเจริญ อำเภอบึงคล้า อำเภอไชยสิทธิ์ และอำเภอปากคาด มีการจัดการ ศึกษาตามสภาพทางด้านสังคมทั้งในด้านปริมาณ และคุณภาพเพื่อให้มีความเหมาะสมกับสภาพความต้องการของท้องถิ่นและนโยบายกระทรวงศึกษาธิการ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาการศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม, 2557, หน้า 3-10) จากจุดเน้นด้านการบริหารและการจัดการศึกษาคุณภาพนั้น โรงเรียน และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามีการบริหารโดยเน้นการมีส่วนร่วมและมีความรับผิดชอบต่อผลการดำเนินงาน (Participation and Accountability) จากโรงเรียนที่ไม่ผ่านการรับรอง

คุณภาพภายนอกและที่ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนต่ำกว่าค่าเฉลี่ยของประเทศ จะได้รับการแก้ไข ช่วยเหลือ ส่งเสริมสนับสนุน เพื่อให้โรงเรียนทำแผน พัฒนาเป็นรายโรงเรียน ร่วมกับผู้ปกครองชุมชนและองค์กรอื่นๆที่เกี่ยวข้อง เพื่อประโยชน์สูงสุดของนักเรียน สร้างความเชื่อมั่นแก่ผู้ใช้บริการและสังคม มีการนิเทศ ติดตาม ประเมินผล อย่างเข้ม เพื่อประโยชน์สูงสุดคือคุณภาพการจัดการเรียนรู้โดยให้ผู้เรียนได้พัฒนาตนเองอย่างเต็ม คักยภาพ มีคุณภาพตามระดับมาตรฐานเทียบเคียงกับประเทศผู้นำด้านคุณภาพการศึกษา ในภูมิภาคอาเซียน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาการศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ, 2557, หน้า 29) ซึ่งความสำเร็จขององค์กรหรือสถานศึกษานั้นขึ้นอยู่กับภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นสำคัญ

ปัจจุบันถึงแม้ว่าผู้บริหารโรงเรียนให้ความสำคัญกับการบริหารที่จะทำให้เกิด การเปลี่ยนแปลงในหน่วยงาน แต่การจัดการศึกษาของสถานศึกษาที่ไม่ประสบผลสำเร็จ ทั้งนี้อาจเป็น เพราะว่า ถึงแม้ผู้บริหารโรงเรียนนั้นเป็นผู้มีประสบการณ์ การทำงานมานาน แต่ก็ยังมีทัศนคติแบบเดิมๆ ยึดติดกับความคิดของตนเองฝ่ายเดียว ไม่เปิดรับความก้าวหน้า ของเทคโนโลยีและนวัตกรรมสมัยใหม่ (ประหยัด คามตะศิลา, สัมภาษณ์, 9 สิงหาคม 2559) อีกทั้ง งานวิจัยที่ศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นเรื่องที่น่าสนใจ ด้วยเหตุผลดังกล่าวสรุปได้ว่า จากการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษาอันเนื่องมาจาก แรงผลักดันต่างๆ ทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และเทคโนโลยี ภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา บึงกาฬ จึงมีความสำคัญและเป็นประโยชน์ในการเสริมสร้างความเป็นผู้นำการ เปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อนำ ไปสู่ความพร้อมสำหรับการเปลี่ยนแปลง ที่จะเกิดขึ้นและที่ที่ต้องการเพื่อพัฒนาสถานศึกษาให้ดำเนินไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลสูงสุด ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ

คำถามของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดคำถามการวิจัย ไว้ดังนี้

1. ผู้บริหารและครูผู้สอน มีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา บึงกาฬ อยู่ในระดับใด

2. ผู้บริหารและครูผู้สอน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ อยู่ในระดับใด
3. ผู้บริหารและครูผู้สอน มีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ แตกต่างกันหรือไม่อย่างไร
4. ผู้บริหารและครูผู้สอน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ แตกต่างกันหรือไม่ อย่างไร
5. ผู้บริหารและครูผู้สอน ที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนที่มีขนาดต่างกัน มีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ แตกต่างกันหรือไม่ อย่างไร
6. ผู้บริหารและครูผู้สอน ที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนที่มีขนาดต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ แตกต่างกันหรือไม่ อย่างไร
7. ผู้บริหารและครูผู้สอน ที่มีประสบการณ์ในตำแหน่งต่างกัน มีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ แตกต่างกันหรือไม่ อย่างไร
8. ผู้บริหารและครูผู้สอน ที่มีประสบการณ์ในตำแหน่งแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ แตกต่างกันหรือไม่ อย่างไร
9. ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนมีความสัมพันธ์กันอย่างไร
10. ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนใดบ้างที่มีอำนาจพยากรณ์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ

9. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร และครูผู้สอน

10. เพื่อหาอำนาจพยากรณ์ของปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน

11. เพื่อหาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี

สมมติฐานของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีสมมติฐาน ดังต่อไปนี้

1. ผู้บริหารและครูผู้สอน มีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี อยู่ในระดับมาก
2. ผู้บริหารและครูผู้สอน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี อยู่ในระดับมาก
3. ผู้บริหารและครูผู้สอน มีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี แตกต่างกัน
4. ผู้บริหารและครูผู้สอน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี แตกต่างกัน
5. ผู้บริหารและครูผู้สอน ที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนที่มีขนาดต่างกัน มีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี แตกต่างกัน
6. ผู้บริหารและครูผู้สอน ที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนที่มีขนาดต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี แตกต่างกัน

7. ผู้บริหารและครูผู้สอน ที่มีประสบการณ์ในตำแหน่งต่างกัน มีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี แตกต่างกัน
8. ผู้บริหารและครูผู้สอน ที่มีประสบการณ์ในตำแหน่งต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี แตกต่างกัน
9. ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนกับ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนมีความสัมพันธ์กัน ในทางบวก
10. ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน อย่างน้อย 1 ตัวมีอำนาจพยากรณ์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี

ความสำคัญของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ มีความสำคัญของการวิจัย ดังนี้

1. ทราบถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร สถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี
2. สร้างความตระหนักและเป็นแนวทางให้ผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ได้นำผลไปพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล
3. เป็นข้อมูลสารสนเทศสำหรับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพิจารณาปรับปรุงแก้ไข พัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน

ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตของการวิจัย ดังนี้

1. ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ ในปีการศึกษา 2558 จำนวน 215 โรงเรียน รวมทั้งสิ้น 2,488 คน จำแนกเป็นผู้บริหาร จำนวน 215 คน และครูผู้สอน จำนวน 2,273 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ ปีการศึกษา 2558 จำนวน 359 คน การกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างใช้การกำหนดตามตาราง Krejcie and Morgan (บุญชม ศรีสะอาด, 2556, หน้า 43) การได้มาของกลุ่มตัวอย่างใช้วิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi-stage Random Sampling) จำแนกเป็นผู้บริหาร จำนวน 91 คน และครูผู้สอนจำนวน 268 คน

2. ขอบเขตด้านวิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research)

3. ขอบเขตด้านเนื้อหา

3.1 การวิจัยครั้งนี้ มุ่งศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ

3.1.1 ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน โดยผู้วิจัยได้สังเคราะห์จากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง Hoy and Miskel (2001, p. 414 อ้างถึงใน แอนนา รัตนภักดี, 2553, หน้า 30), Susan H.Cramm (2005 อ้างถึงใน สุธรรม ธรรมทัศนานนท์, 2554, หน้า 317), Fullan (2006 อ้างถึงใน สุวัฒน์ จุลสุวรรณ, 2554, หน้า 53), เนตร์พัฒนา ยาวีราช (2550, หน้า 203-204),

ธีระ รุญเจริญ (2554, หน้า 171), พิพัฒน์ นนทนาธรณ์ (2556, หน้า 315-319), วิโรจน์ สารรัตน์ (2556, หน้า 70-75), อำนวย วีรวรรณ (2535, หน้า 194 อ้างถึงใน ศศิธร รักษาชนม์, 2557, หน้า 53), ญัฐพันธ์ เขจรันท์ (2546, หน้า 23 อ้างถึงใน ศศิธร รักษาชนม์, 2557, หน้า 51-52), กองนโยบายและแผนงาน สำนักวัฒนธรรม กีฬาและการท่องเที่ยว (2550 อ้างถึงใน ศศิธร รักษาชนม์, 2557, หน้า 50-51) ดังนี้

3.1.1.1 การกำหนดวิสัยทัศน์

3.1.1.2 การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

3.1.1.3 การกระจายอำนาจ

3.1.1.4 การสื่อสารในองค์กร

3.1.1.5 การบริหารแบบมีส่วนร่วม

3.1.2 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน ตามแนวคิด ทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ Kouzes and Posner (2005, p. 15) ประกอบด้วย 5 ด้าน ดังนี้

3.1.2.1 เป็นต้นแบบนำทาง

3.1.2.2 สร้างแรงจูงใจต่อวิสัยทัศน์ร่วม

3.1.2.3 กล้าท้าทายต่อกระบวนการทำงาน

3.1.2.4 เพิ่มศักยภาพในการปฏิบัติงานให้ผู้อื่น

3.1.2.5 เสริมสร้างกำลังใจ

4. ตัวแปรที่ศึกษา

4.1 ตัวแปรอิสระ (Independent Variables) ได้แก่ สถานภาพผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย

4.1.1 สถานภาพ

4.1.1.1 ผู้บริหาร

4.1.1.2 ครูผู้สอน

4.1.2 ขนาดของโรงเรียน

4.1.2.1 โรงเรียนขนาดเล็ก

4.1.2.2 โรงเรียนขนาดกลาง

4.1.2.3 โรงเรียนขนาดใหญ่

4.1.3 ประสบการณ์ในตำแหน่ง

4.1.3.1 น้อยกว่า 10 ปี

4.1.3.2 10-20 ปี

4.1.3.3 21 ปีขึ้นไป

4.2 ตัวแปรตาม (Dependent Variables) ประกอบด้วย

4.2.1 ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร

โรงเรียน

4.2.1.1 การกำหนดวิสัยทัศน์

4.2.1.2 การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

4.2.1.3 การกระจายอำนาจ

4.2.1.4 การสื่อสารในองค์กร

4.2.1.5 การบริหารแบบมีส่วนร่วม

4.2.2 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน

4.2.2.1 เป็นต้นแบบนำทาง

4.2.2.2 สร้างแรงจูงใจต่อวิสัยทัศน์ร่วม

4.2.2.3 กล้าท้าทายต่อกระบวนการทำงาน

4.2.2.4 เพิ่มศักยภาพในการปฏิบัติงานให้ผู้อื่น

4.2.2.5 เสริมสร้างกำลังใจ

กรอบแนวคิดในการวิจัย

ผู้วิจัยได้ศึกษาหลักการ แนวคิดจากเอกสารและงานวิจัยต่างๆ แล้วนำมาวิเคราะห์และสังเคราะห์ เพื่อเป็นกรอบแนวคิดในการศึกษา ดังนี้

1. ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน โดยผู้วิจัยได้สังเคราะห์องค์ประกอบและพฤติกรรมของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน ตามทัศนะของนักวิชาการไทยและชาวต่างชาติ สรุปได้ดังนี้

1.1 การกำหนดวิสัยทัศน์

1.2 การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

1.3 การกระจายอำนาจ

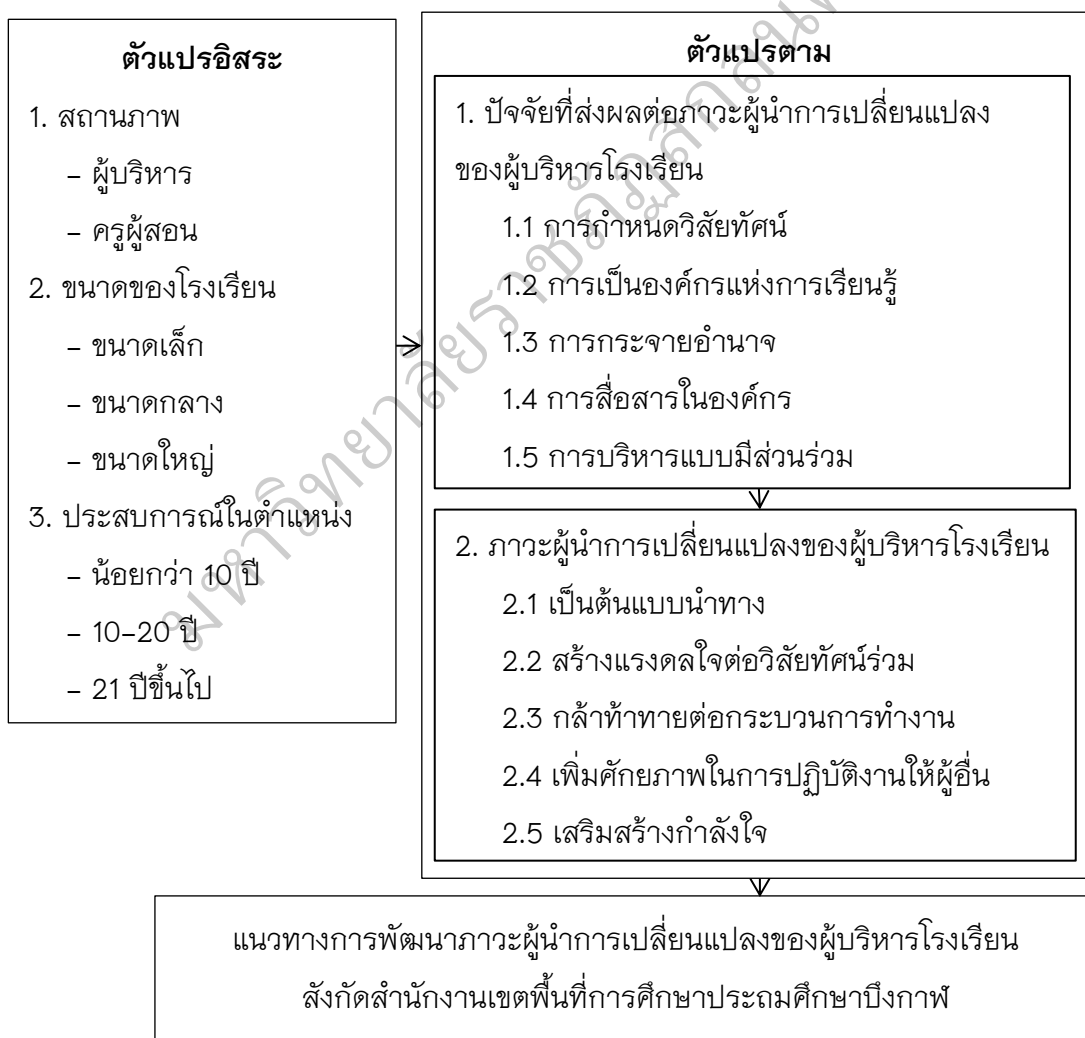
1.4 การสื่อสารในองค์กร

1.5 การบริหารแบบมีส่วนร่วม

2. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน ใช้แนวคิดของ Kouzes and Posner (2005, p. 15) ประกอบด้วย 5 ด้าน ดังนี้

- 2.1 เป็นต้นแบบนำทาง
- 2.2 สร้างแรงตลใจต่อวิสัยทัศน์ร่วม
- 2.3 กล้าท้าทายต่อกระบวนการทำงาน
- 2.4 เพิ่มศักยภาพในการปฏิบัติงานให้ผู้อื่น
- 2.5 เสริมสร้างกำลังใจ

จากแนวคิดและทฤษฎีดังกล่าว ผู้วิจัยได้กำหนดกรอบแนวคิดการวิจัยปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ดังเอกสารในภาพประกอบ 1 ดังนี้



ภาพประกอบ 1 แสดงกรอบแนวคิดของการวิจัย

นิยามศัพท์เฉพาะ

เพื่อให้เกิดความเข้าใจที่ชัดเจนมากยิ่งขึ้นเกี่ยวกับความหมายของคำที่ใช้ในการวิจัย ผู้วิจัยจึงกำหนดนิยามศัพท์เฉพาะ ดังนี้

1. ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน หมายถึง ตัวแปรที่มีอิทธิพลและส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ประกอบด้วย

1.1 การกำหนดวิสัยทัศน์ หมายถึง การกำหนดแนวทางการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายในอนาคตของสถานศึกษา สอดคล้องกับบริบทตามการเปลี่ยนแปลงของสังคมด้วยความร่วมมือจากสมาชิกในองค์กรอย่างสร้างสรรค์

1.2 การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ หมายถึง การส่งเสริมสนับสนุนการเรียนรู้ เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง การสร้างองค์ความรู้และแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในองค์กร ส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ วัฒนธรรมการเรียนรู้ การคิดอย่างเป็นระบบ แบ่งปันความรู้ การหาความรู้เพื่อพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพ

1.3 การกระจายอำนาจ หมายถึง สถานศึกษามีการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา ที่สนองความต้องการของท้องถิ่น กำหนดภารกิจตามความรู้ความสามารถ กำหนดนโยบาย วางแผนการบริหารจัดการโดยการมีส่วนร่วม มีการมอบอำนาจตรวจสอบประเมินผล ถ่วงดุล จากผู้มีส่วนเกี่ยวข้องและองค์กรอิสระ

1.4 การสื่อสารในองค์กร หมายถึง ความสามารถในการรับรู้ข้อมูลของบุคลากรเกี่ยวกับวิสัยทัศน์ นโยบาย การประชุมชี้แจงและรับฟังข้อเสนอแนะ การใช้เทคโนโลยีในการสื่อสารภายในองค์กรให้บุคลากรและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องได้รับทราบการจัดกิจกรรมเพื่อให้เกิดการประสานงานและสร้างความสัมพันธ์ของบุคลากรในองค์กร

1.5 การบริหารแบบมีส่วนร่วม หมายถึง การเปิดโอกาสให้ครูและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องมีส่วนร่วมรับรู้ข้อมูลและในการเสนอความคิดเห็น วางแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา กำหนดมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษาที่สอดคล้องกับความต้องการของท้องถิ่น ตรวจสอบและประเมินคุณภาพการศึกษา การนิเทศ กำกับ ติดตามประเมินผล การดำเนินงาน การเสนอความคิดเห็นและตัดสินใจแก้ปัญหาาร่วมกัน

ในการวิจัยครั้งนี้วัดปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนได้จากแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น

2. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง กระบวนการที่ผู้บริหารมีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงาน โดยการเปลี่ยนสภาพหรือการเปลี่ยนแปลงความพยายามของผู้ร่วมงานให้สูงขึ้นกว่าความพยายามที่คาดหวัง พัฒนาความสามารถของผู้ร่วมงานไปสู่ระดับที่สูงขึ้น และมีศักยภาพมากขึ้น ทำให้เกิดการตระหนักรู้ในภารกิจและวิสัยทัศน์ของกลุ่ม จูงใจให้ผู้ร่วมงานมองไกลเกินกว่าความสามารถของตนเอง ซึ่งจะนำไปสู่ประโยชน์ขององค์กร ประกอบด้วย

2.1 เป็นต้นแบบนำทาง หมายถึง ผู้นำต้องกระตุ้นกระบวนการบริหารให้มีการวางแผนและกำหนดแนวทาง เปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานแสดงออก ตัดสินใจ มีส่วนร่วมในการวางแผนปฏิบัติงาน โดยเลือกทำในสิ่งที่ยากก่อน มีการตรวจสอบความคืบหน้าและลงมือแก้ไขข้อบกพร่องที่เกิดขึ้น ซึ่งก่อให้เกิดความก้าวหน้าอย่างต่อเนื่อง เพื่อบรรลุความสำเร็จ ผู้นำจะต้องวางแผนให้เหมาะสมเป็นที่เคารพนับถือและไว้วางใจจากผู้อื่น ผู้นำจะเกิดความสง่างามเพราะมีความซื่อสัตย์สุจริต โปร่งใส มีสัจจะ การกระทำกับคำพูดต้องสอดคล้องกันเสมอ

2.2 สร้างแรงจูงใจต่อวิสัยทัศน์ร่วม หมายถึง การสร้างความวาดฝันหรือวิสัยทัศน์ในอนาคต เป็นผู้ที่ปรารถนาให้เกิดการเปลี่ยนแปลงไปจากเดิม และพยายามจุดประกายแรงจูงใจแก่ผู้ร่วมงานให้เกิดความหวังต่อความวาดฝันดังกล่าวของตน และเกิดความปรารถนาแรงกล้าที่จะไปให้ถึงวิสัยทัศน์นั้น ตลอดจนจนทำให้คนอื่นสามารถเห็นความจำเป็นที่ทุกคนต้องปฏิบัติภายใต้วัตถุประสงค์ร่วมกัน

2.3 กล้าท้าทายต่อกระบวนการทำงาน หมายถึง ผู้นำมีความกล้าได้กล้าเสีย มองหาโอกาสและยอมรับสิ่งที่ท้าทาย สร้างสรรค์สิ่งใหม่และทำด้วยความตั้งใจ พร้อมปรับปรุงองค์กรอยู่เสมอ ทดลองยอมรับความเสี่ยงและเรียนรู้จากข้อผิดพลาดที่เกิดขึ้น อนุญาตให้ผู้ใต้บังคับบัญชาพูดคุยกับผู้นำแบบเผชิญหน้า ทำให้ผู้ร่วมงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจและเห็นคุณค่าของการเปลี่ยนแปลงที่กำลังจะเกิดขึ้น

2.4 เพิ่มศักยภาพในการปฏิบัติงานให้ผู้อื่น หมายถึง การกระตุ้นให้กำลังใจเกิดความร่วมมือร่วมกัน มีการสร้างทีมงานโดยผู้นำจะมอบอำนาจ ความรับผิดชอบการตัดสินใจให้กับผู้ร่วมงาน โดยการมอบงานที่สำคัญและงานท้าทายความสามารถ ให้โอกาสได้แสดงความสามารถและการตัดสินใจแก้ไขปัญหาด้วยตนเอง ส่งเสริมและสนับสนุนการศึกษาต่อและการเข้ารับการศึกษาเพื่อรับโอกาสในตำแหน่งที่สูงขึ้น

2.5 เสริมสร้างให้กำลังใจ หมายถึง การบำรุงขวัญกำลังใจของ ผู้ปฏิบัติงาน เช่น แสดงการยอมรับและชื่นชมเมื่องานมีความก้าวหน้า หรือสำเร็จไปแล้ว ส่วนหนึ่ง การแสดงความรู้สึกโดยส่งสัญญาณให้ทุกคนทราบว่าผู้นำมีความเชื่อ และเห็นคุณค่าของผู้ปฏิบัติงานทุกคน แสดงความคาดหวังในแง่ดีต่อผู้ทำงานและแสดงการ ชมเชยอย่างจริงใจ

ในการวิจัยครั้งนี้วัตถุประสงค์ผู้ว่าการเปลี่ยนแปลงได้จากแบบสอบถาม ชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น

3. สถานภาพ หมายถึง สถานภาพดำรงตำแหน่งของครูในโรงเรียนสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปึงกาฬ ซึ่งจำแนกออกเป็น 2 สถานภาพ ดังนี้

3.1 ผู้บริหาร หมายถึง ผู้อำนวยการโรงเรียน หรือรองการศึกษาในตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปึงกาฬ

3.2 ครูผู้สอน หมายถึง ครูที่ปฏิบัติหน้าที่สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปึงกาฬ

4. ขนาดของโรงเรียน หมายถึง สถานภาพทางกายภาพของโรงเรียน ที่กำหนดตามจำนวนนักเรียน ตามเกณฑ์ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ดังนี้

4.1 โรงเรียนขนาดเล็ก หมายถึง โรงเรียนที่มีจำนวนนักเรียนไม่เกิน 120 คน

4.2 โรงเรียนขนาดกลาง หมายถึง โรงเรียนที่มีจำนวนนักเรียนตั้งแต่ 121- 500 คน

4.3 โรงเรียนขนาดใหญ่ หมายถึง โรงเรียนที่มีจำนวนนักเรียนตั้งแต่ 501 คนขึ้นไป

5. ประสบการณ์ในการทำงาน หมายถึง ระยะเวลาที่ได้ปฏิบัติงาน ในสภาพการดำรงตำแหน่งปัจจุบัน ที่ผ่านมามาทั้งหมดโดยนับเป็นปี ดังนี้

5.1 น้อยกว่า 10 ปี

5.2 10-20 ปี

5.3 21 ปีขึ้นไป

6. แนวทางพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปึงกาฬ หมายถึง กระบวนการที่ผู้วิจัย

นำตัวแปรปัจจัยที่สามารถพยากรณ์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน
มานำเสนอให้ผู้เชี่ยวชาญร่วมพิจารณาและสรุปเป็นประเด็นการพัฒนาปัจจัยแต่ละตัว
โดยการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 10 คน

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี