



ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูสังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3

Leadership Transformation of School Administrators as Viewed by
Teachers Under the Office of Songkhla Educational Service Area III

สุริยะ สุริยันยงค์^{1*} และจรัส อติวิททยาภรณ์²
Suriya Suriyanyong^{1*} and Charas Atiwitthayaporn²

¹ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยทักษิณ

¹ Master's Degree, Master of Education Program, Educational Administration, Faculty of Education, Thaksin University.

² รองศาสตราจารย์ ดร., สาขาวิชาการบริหารและการจัดการทางการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ

² Associate Professor Dr., Management and Education Management, Faculty of Education, Thaksin University.

* Corresponding author, E-mail: ningreem33@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 กลุ่มตัวอย่างเป็นครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 ประจำปีการศึกษา 2560 จำนวน 335 คน โดยวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นตามตัวแปรขนาดสถานศึกษา ใช้วิธีการสุ่มอย่างง่ายด้วยวิธีการจับสลาก เครื่องมือการวิจัยเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 64 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.981 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติ คือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการศึกษาพบว่า

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

2. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง, ผู้บริหาร, ครู



Abstract

The objectives of this research were to study the Leadership Transformation of School Administrators as Viewed by the Teachers Under the Office of Songkhla Educational Service Area III. The sample was the 335 teachers in schools under Songkhla Primary Educational Service Area Office III, academic year 2017. The stratified random sampling by size of school. They were drawn using the simple random sampling through drawing. The research instrument was a set of 5 rating-scale questionnaires which contained 64 questions. The reliability of a questionnaire was .981. The data were analyzed using such statistics as percentage, arithmetic means, standard deviation and Pearson product moment correlation coefficient.

The results were as follows:

1. Overall and by individual aspects, Leadership Transformation of School Administrators as Viewed by the Teachers Under the Office of Songkhla Educational Service Area III showed a high level.

2. Overall and by individual aspects, Leadership Transformation of School Administrators as Viewed by the Teachers Under the Office of Songkhla Educational Service Area III The overall and individual aspects of the study were not significantly different.

Keywords: Leadership Transformation, Administrators, Teachers

บทนำ

จากการศึกษาแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ 2559 ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสงขลา เขต 3 พบว่า ผลการประเมินคุณภาพสถานศึกษา โดยภาพรวมในด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน อยู่ในระดับต่ำกว่าเกณฑ์เมื่อเทียบระดับชาติ ซึ่งจากข้อมูลดังกล่าวสะท้อนให้เห็นว่า การบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาไม่เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ อีกทั้งยังค้นพบปัญหาที่เกิดจากการบริหารในด้านผู้เรียน พบว่า จากการทดสอบระดับชาติในปีการศึกษาที่ผ่านมามีคะแนนต่ำกว่าครึ่งหนึ่งของคะแนนรวมทุกวิชา จากผลการประเมินคุณภาพดังกล่าวผู้เรียนต้องได้รับการส่งเสริมและพัฒนาเพิ่มขึ้น ด้านครูผู้สอน พบว่า ครูมีความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ที่ยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ แต่ครูยังใช้วิธีการสอนแบบเดิม ๆ จากปัญหาที่ค้นพบดังกล่าว หากผู้บริหารสถานศึกษาได้รับการพัฒนาให้มีภาวะผู้นำที่เหมาะสมกับยุคโลกาภิวัตน์ ย่อมเป็นสิ่งที่มั่นใจได้ว่าการดำเนินงานของสถานศึกษาจะดำเนินไปได้ด้วยความเรียบร้อย บรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล และในการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อให้มีภาวะผู้นำนั้น ควรจะมีรูปแบบภาวะผู้นำที่ดีและมีประสิทธิภาพ ซึ่งก็คือแบบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษสงขลา เขต 3. 2559 : 19) โดยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารจะมีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงาน โดยเปลี่ยนแปลงความพยายามของผู้ร่วมงานให้สูงขึ้นกว่าความพยายามที่คาดหวัง พัฒนาความสามารถของผู้ร่วมงานไปสู่ระดับที่สูงขึ้น ทำให้เกิดความตระหนักในพันธกิจและวิสัยทัศน์ขององค์กร



จากที่กล่าวมาข้างต้นแสดงให้เห็นว่าผู้บริหารเป็นบุคคลสำคัญในการบริหารเป็นบุคคลหลักที่ต้องมีภาวะผู้นำในการเป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติตน ปฏิบัติงาน การอยู่ร่วมกันในองค์การตลอดจนการสร้าง ความเชื่อมั่น ความรักความผูกพันของบุคลากรในองค์การ ดังนั้นภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงจึงมีความสำคัญสำหรับผู้บริหารในยุคปัจจุบัน ซึ่งก่อให้เกิดการเรียนรู้ในการใช้หลักในการบริหารงานมากขึ้น ดังนั้นผู้วิจัยในฐานะผู้ศึกษาและปฏิบัติงานในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 จึงมีความสนใจที่จะศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อนำผลการวิจัยไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาการบริหารงานในสถานศึกษาและเป็นแนวทางในการพัฒนาผู้บริหารในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อการศึกษาของชาติ และคุณภาพของสังคมไทยในอนาคตต่อไป

ขอบเขตของการวิจัย

ขอบเขตด้านเนื้อหา

การศึกษาครั้งนี้ เป็นการศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 จากแนวคิดของเบสและอวลิโอ (Bass and Avolio, 1994 : 2-6) ทั้ง 4 ด้าน ประกอบด้วย

1.1 การมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์ หมายถึง การที่ผู้นำประพฤติตัวเป็นแบบอย่างหรือเป็นโมเดลสำหรับผู้ตาม ผู้นำจะเป็นที่ยกย่อง เคารพนับถือ ศรัทธา ไว้วางใจและทำให้ผู้ตามเกิดความภาคภูมิใจเมื่อได้ร่วมงานกัน ผู้ตามจะพยายามประพฤติปฏิบัติเหมือนกับผู้นำและต้องการเลียนแบบผู้นำของเขา สิ่งที่ผู้นำต้องปฏิบัติเพื่อบรรลุถึงคุณลักษณะอันนี้ คือ ผู้นำจะต้องมีวิสัยทัศน์และสามารถถ่ายทอดไปยังผู้ตาม ผู้นำจะมีความสม่ำเสมอมากกว่าการเอาแต่อารมณ์ สามารถควบคุมอารมณ์ได้ในสถานการณ์วิกฤติ ผู้นำเป็นผู้ที่ไว้วางใจได้ว่าจะทำในสิ่งที่ถูกต้อง ผู้นำจะเป็นผู้ที่มีศีลธรรมและมีจริยธรรมสูง ผู้นำจะหลีกเลี่ยงที่จะใช้อำนาจเพื่อผลประโยชน์ส่วนตน แต่จะประพฤติตนเพื่อให้เกิดประโยชน์แก่ผู้อื่นและเพื่อประโยชน์ของกลุ่ม ผู้นำจะแสดงให้เห็นถึงความเฉลียวฉลาด ความมีสมรรถภาพ ความตั้งใจ การเชื่อมั่นในตนเอง ความแน่วแน่ในอุดมการณ์ ความเชื่อและค่านิยมของเขา ผู้นำจะเสริมความภาคภูมิใจ ความจงรักภักดีและความมั่นใจของผู้ตาม ทำให้ผู้ตามมีความเป็นพวกเดียวกันกับผู้นำ โดยอาศัยวิสัยทัศน์และการมีจุดประสงค์ร่วมกัน ผู้นำแสดงความมั่นใจช่วยสร้างความรู้สึกเป็นหนึ่งเดียวกันเพื่อการบรรลุเป้าหมายที่ต้องการ

1.2 การสร้างแรงบันดาลใจ หมายถึง การที่ผู้นำจะประพฤติในทางที่จูงใจให้เกิดแรงบันดาลใจกับผู้ตามโดยการสร้างแรงจูงใจภายในการให้ความหมายและท้าทายในเรื่องงานของผู้ตาม ผู้นำจะกระตุ้นจิตวิญญาณของทีม (Team Spirit) ให้มีชีวิตชีวา มีการแสดงออกซึ่งความกระตือรือร้นโดยการสร้างเจตคติที่ดีและการคิดในแง่บวก ผู้นำจะสร้างและสื่อความหวังที่ผู้นำต้องการอย่างชัดเจน ผู้นำจะแสดงการอุทิศตัวหรือความผูกพันต่อเป้าหมายและวิสัยทัศน์ร่วมกัน ผู้นำจะแสดงความเชื่อมั่นและแสดงให้เห็นความตั้งใจอย่างแน่วแน่ว่าจะสามารถบรรลุเป้าหมายได้ ผู้นำจะช่วยให้ผู้ตามมองข้ามผลประโยชน์ของตนเพื่อวิสัยทัศน์และภารกิจขององค์การ ผู้นำจะช่วยให้ผู้ตามพัฒนาความผูกพันของตนต่อเป้าหมายระยะยาวและบ่อยครั้งพบว่า การสร้างแรงบันดาลใจนี้เกิดขึ้นผ่านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลและการกระตุ้นทางปัญญา โดยการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลทำให้ผู้ตามรู้สึกว่าคุณค่าและการกระตุ้นให้พวกเขาสามารถจัดการกับปัญหาที่ตนเองเผชิญได้ ส่วนการกระตุ้นทางปัญญาช่วยให้ผู้ตามจัดการกับอุปสรรคของตนเองและเสริมความคิดริเริ่มสร้างสรรค์



1.3 การกระตุ้นทางปัญญา หมายถึง การที่ผู้นำมีการกระตุ้นผู้ตามให้ตระหนักถึงปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นในหน่วยงาน ทำให้ผู้ตามมีความต้องการหาแนวทางใหม่ๆ มาแก้ปัญหาในหน่วยงานเพื่อหาข้อสรุปใหม่ที่ดีกว่าเดิมเพื่อทำให้เกิดสิ่งใหม่และสร้างสรรค์ โดยผู้นำมีการคิดและการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีการตั้งสมมติฐาน การเปลี่ยนกรอบ การมองปัญหาและการเผชิญกับสถานการณ์เก่าๆ ด้วยวิถีทางแบบใหม่ๆ มีการจูงใจและสนับสนุนความคิดริเริ่มใหม่ๆ ในการพิจารณาปัญหาและการหาคำตอบของปัญหา มีการให้กำลังใจผู้ตามให้พยายามหาทางแก้ปัญหาด้วยวิธีการใหม่ๆ ผู้นำมีการกระตุ้นให้ผู้ตามแสดงความคิดและเหตุผล และไม่วิจารณ์ความคิดของผู้ตามแม้ว่ามันจะแตกต่างไปจากความคิดของตนเอง แม้บางปัญหาจะมีอุปสรรคมากมาย ผู้นำจะพิสูจน์ให้เห็นว่าสามารถเอาชนะอุปสรรคทุกอย่างได้จากความร่วมมือร่วมใจในการแก้ปัญหาของผู้ร่วมงานทุกคนผู้ตามจะได้รับการกระตุ้นให้ตั้งคำถามต่อค่านิยมของตนเอง ความเชื่อและประเพณี การกระตุ้นทางปัญญาเป็นส่วนที่สำคัญของการพัฒนาความสามารถของผู้ตามในการที่จะตระหนักเข้าใจและแก้ไขปัญหาด้วยตนเอง

1.4 การคำนึงถึงปัจเจกบุคคล หมายถึง ผู้นำจะมีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับบุคคลในฐานะเป็นผู้นำให้การดูแลเอาใจใส่ผู้ตามเป็นรายบุคคล และทำให้ผู้ตามรู้สึกมีคุณค่าและมีความสำคัญ ผู้นำจะเป็นโค้ช (Coach) และเป็นที่ปรึกษา (Advisor) ของผู้ตามแต่ละคนเพื่อการพัฒนาผู้ตาม ผู้นำจะเอาใจใส่เป็นพิเศษในความต้องการของปัจเจกบุคคล เพื่อความสัมพันธ์และเติบโตของแต่ละคน ผู้นำจะพัฒนาศักยภาพของผู้ตามและเพื่อร่วมงานให้สูงขึ้น นอกจากนี้ผู้นำจะมีการปฏิบัติต่อผู้ตามโดยการให้โอกาสในการเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ สร้างบรรยากาศของการให้การสนับสนุนคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลในด้านความจำเป็นและความต้องการ การประพุดติของผู้นำแสดงให้เห็นว่า เข้าใจและยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล เช่น บางคนได้รับกำลังใจมากกว่า บางคนได้รับอำนาจการตัดสินใจด้วยตนเองมากกว่า บางคนมีมาตรฐานที่เคร่งครัดกว่า บางคนมีโครงสร้างงานที่มากกว่าผู้นำมีการส่งเสริมการสื่อสารสองทาง และมีการจัดการด้วยการเดินดูรอบๆ มีปฏิสัมพันธ์กับผู้ตามเป็นการส่วนตัว ผู้นำสนใจในความกังวลของแต่ละบุคคล เห็นปัจเจกบุคคลเป็นบุคคลทั้งหมด (As a Whole Person) มากกว่าเป็นพนักงานหรือเป็นเพียงปัจจัยการ

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการวิจัย

1. ได้ทราบถึงภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3
2. ผู้บริหารสามารถนำผลการวิจัยไปใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานในการวางแผนพัฒนาสถานศึกษาให้มีคุณภาพ

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3
2. เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 จำแนกตามเพศ อายุ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และขนาดสถานศึกษา



สมมติฐานของการวิจัย

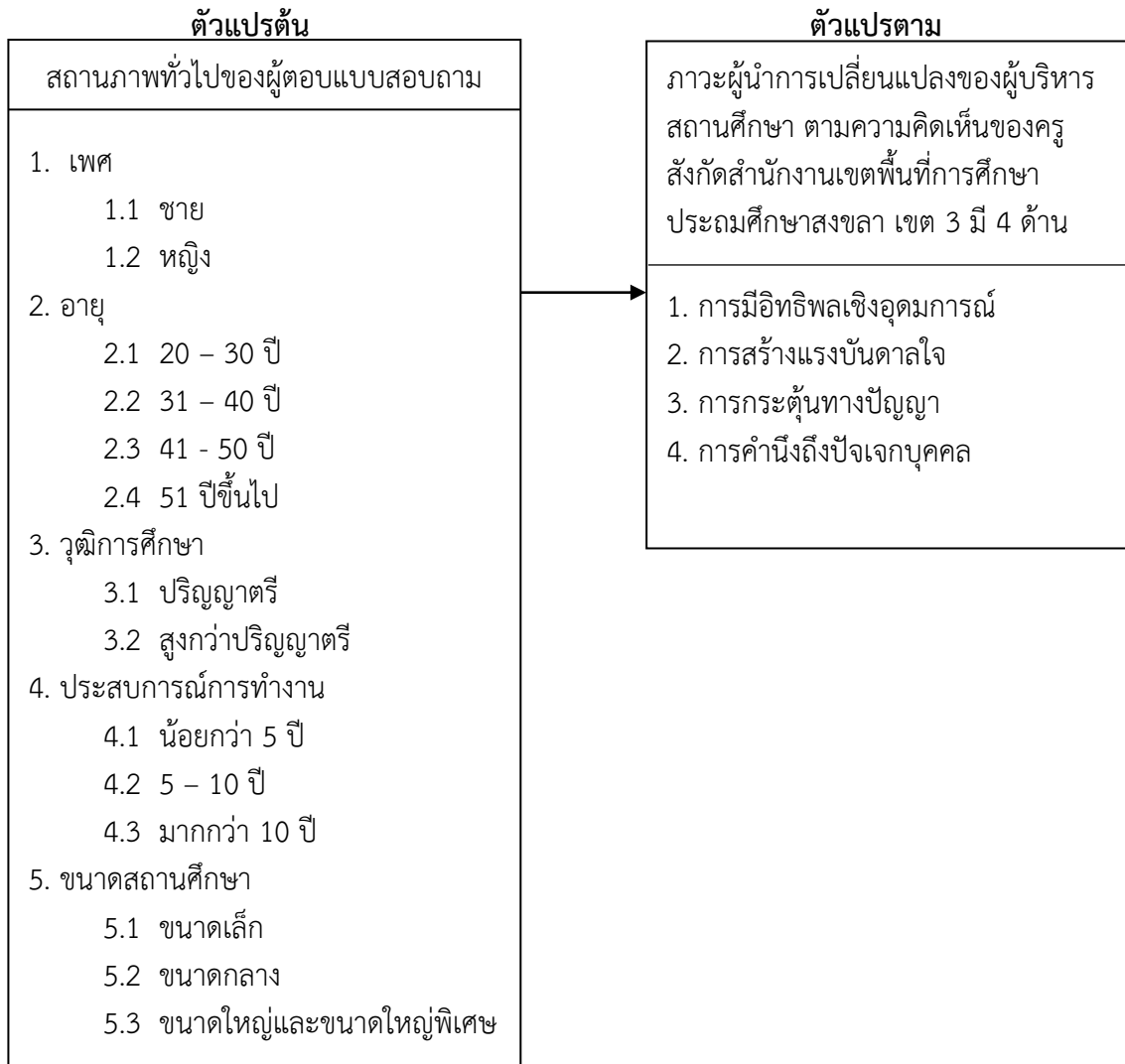
1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 อยู่ในระดับมาก
2. ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 ที่มี เพศ อายุ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน ขนาดสถานศึกษา ต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาแตกต่างกัน

แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

ผู้บริหารสถานศึกษาในยุคปัจจุบันมีรูปแบบของการเป็นผู้นำที่เปลี่ยนแปลงไป จากการประมวลความคิดทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ จะพบว่านักทฤษฎีหลายท่านมุ่งเน้นการศึกษาเกี่ยวกับทฤษฎีของแบส (Bass, 1985 : 31) และที่พัฒนาใหม่ของแบสและอโวลิโอ (Bass and Avolio, 1994 : 19) ซึ่งให้เห็นว่า การแสดงบุคลิกภาพที่น่านับถือของตัวผู้นำเอง และผู้นำแต่ละคนมักจะมีพฤติกรรมที่ผสมผสานความเป็นผู้นำแต่ละแบบในสัดส่วนที่แตกต่างกันออกไป มากกว่าที่จะมาเป็นการแสดงความเป็นผู้นำแบบใดแบบหนึ่ง ซึ่งพฤติกรรมความเป็นผู้นำที่แสดงออกมาจะผสมผสานกันไป เช่น ผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นพฤติกรรมที่ผู้นำต้องตั้งใจให้ผู้ตามทำงานให้ได้มากกว่าที่คาดหวังไว้ได้แก่ 1) การมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์ 2) การสร้างแรงบันดาลใจ 3) กระตุ้นทางปัญญา 4) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล และเพื่อให้งานนั้นประสบผลสำเร็จ บรรลุเป้าหมาย จากการศึกษาพบว่า ผู้นำที่มีชื่อเสียง และได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานมักมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสูงกว่า เช่นเดียวกับดินแฮมและคลาเฟิน (Dunham and Klafehn, 1990 : 28) นำแนวคิดดังกล่าวมาใช้ในการศึกษาพฤติกรรมความเป็นผู้บริหารการพยาบาล ก็ได้เป็นที่ยอมรับของเพื่อนร่วมงานว่า เป็นผู้นำที่มีความสามารถยอดเยี่ยม โดยศึกษาตามการรับรู้ของผู้บริหารและผู้บังคับบัญชาพบว่าผู้บริหารที่มีพฤติกรรมเป็นผู้นำแบบการเปลี่ยนแปลงจะเป็นที่ยอมรับมากกว่าผู้นำด้านอื่น ๆ

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นกระบวนการที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงานและผู้ตาม โดยเปลี่ยนแปลงความพยายามของผู้ร่วมงานและผู้ตามให้สูงกว่าความพยายามที่คาดหวัง พัฒนาความรู้ความสามารถของผู้ร่วมงานไปสู่ระดับที่สูงขึ้นและมีศักยภาพที่สูงขึ้น ทำให้เกิดการตระหนักรู้ในภารกิจและวิสัยทัศน์ของทีมและองค์กร จูงใจให้ผู้ร่วมงานและผู้ตามมองให้ไกลกว่าความสนใจของพวกเขาไปสู่ประโยชน์ขององค์กรหรือสังคม ซึ่งกระบวนการที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงานและผู้ตามนี้จะกระทำผ่านองค์ประกอบพฤติกรรม 4 ประการ ได้แก่ 1) การมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์ 2) การสร้างแรงบันดาลใจ 3) กระตุ้นทางปัญญา 4) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ซึ่งทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) เป็นทฤษฎีที่สามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้ และสามารถพัฒนาภาวะผู้นำได้ โดยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงนี้มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลขององค์กร

กรอบแนวคิดในการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1) ประชากร ได้แก่ ครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 ปีการศึกษา 2560 มี จำนวน 2,544 คน

2) กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 โดยการกำหนดกลุ่มตัวอย่างจากรายชื่อของครูจซีและมอร์แกน (Krejcie & Morgan. 1970 : 608-609) จากนั้นจึงทำการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) จำแนกตามขนาดสถานศึกษา แล้วทำการสุ่มตัวอย่างแบบอย่างง่าย (Simple Random Sampling) โดยวิธีการจับสลาก ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามขนาดสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสงขลา เขต 3

ขนาดสถานศึกษา	จำนวนสถานศึกษา	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
1. ขนาดเล็ก	66	441	58
2. ขนาดกลาง	121	1,747	230
3. ขนาดใหญ่และขนาดใหญ่พิเศษ	7	356	47
รวม	194	2,544	335

2. เครื่องมือการวิจัย

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามเป็นแบบสำรวจรายการ (Check - list) เพื่อทราบถึงตัวแปรที่กำหนดในการศึกษา คือ เพศ อายุ วุฒิการศึกษาและประสบการณ์การทำงาน

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ตามแบบลิเคอร์ท (Likert) ตามข้อข่ายภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร 4 ด้าน รวม 64 ข้อ

3. วิธีดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล

1) ขอนหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยทักษิณ ถึงผู้อำนวยการโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการแจกแบบสอบถามให้แก่สถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง

2) จัดส่งแบบสอบถาม จำนวน 335 ฉบับ ให้แก่ครูผู้สอนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง และได้รับแบบสอบถามคืนมา จำนวน 335 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

3) ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาทั้งหมดมาตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามแต่ละฉบับ จนครบตามเกณฑ์ที่กำหนด

4) นำข้อมูลที่ได้ไปวิเคราะห์ตามวิธีทางสถิติการวิจัยโดยใช้เครื่องคอมพิวเตอร์โปรแกรมสำเร็จรูป

4. วิธีการวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1) นำแบบสอบถามมาตรวจให้คะแนนเป็นรายข้อตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้และวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ

2) สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที (t-test) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-way ANOVA)

ผลการวิจัย

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 ในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด 335 คน ครูส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 243 คน คิดเป็นร้อยละ 72.54 มีอายุส่วนใหญ่ระหว่าง 31 - 40 ปี จำนวน 116 คน คิดเป็นร้อยละ 34.63 มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 277 คน คิดเป็นร้อยละ 82.69 มีประสบการณ์การทำงาน 11 ปีขึ้นไป จำนวน 123 คน คิดเป็นร้อยละ 36.72 และครูส่วนใหญ่สอนในสถานศึกษาขนาดกลาง จำนวน 230 คน คิดเป็นร้อยละ 68.66

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 โดยภาพรวมและรายด้าน

ที่	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา	n = 335		ระดับ
		\bar{X}	S.D.	
1	การมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์	4.0552	0.6693	มาก
2	การสร้างแรงบันดาลใจ	4.1224	0.6072	มาก
3	การกระตุ้นทางปัญญา	4.0985	0.6182	มาก
4	การคำนึงถึงปัจเจกบุคคล	4.1198	0.6456	มาก
รวม		4.0931	0.5150	มาก

จากตารางที่ 2 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.0931$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก ซึ่งด้านการสร้างแรงบันดาลใจ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X} = 4.1224$) รองลงมาคือ ด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล ($\bar{X} = 4.1198$) ลำดับสามคือ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ($\bar{X} = 4.0985$) และน้อยที่สุด คือ การมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์ ($\bar{X} = 4.0552$)

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 จำแนกตามเพศ อายุ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์การทำงานและขนาดสถานศึกษา

ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 ที่มี เพศ อายุ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน ขนาดสถานศึกษา ต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาแตกต่างกัน มีความคิดเห็นตามภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน



สรุปผล

1. ความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 ในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก
2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 สามารถสรุปได้ดังนี้
 - 2.1 ครูที่มีเพศต่างกันมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 ในภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน
 - 2.2 ครูที่มีอายุต่างกันมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 ในภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน
 - 2.3 ครูที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 ในภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน
 - 2.4 ครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 ในภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน
 - 2.5 ครูที่ปฏิบัติงานในขนาดสถานศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 ในภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

อภิปรายผล

จากการศึกษาเรื่องการศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 มีประเด็นที่จะนำมาอภิปรายผล ดังนี้

1. ความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 ในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยดังนี้ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล ด้านการกระตุ้นทางปัญญา และด้านการมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์ ผลวิจัยดังกล่าวอาจเนื่องมาจาก การบริหารในองค์กรให้ประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์นั้น ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษามีความสำคัญยิ่ง เพราะสถานศึกษามีความจำเป็นต้องเปลี่ยนแปลงและพัฒนาอย่างต่อเนื่องเพื่อให้เกิดประสิทธิผลสูงสุด ต้องมีความพร้อมเพื่อเข้าสู่ระบบการประเมินจากหน่วยงานภายนอก (สมศ.) จึงทำให้เกิดแรงผลักดันต่อผู้บริหาร ทำให้ผู้บริหารต้องมีการพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอโดยการเข้าอบรมหรือการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น เพื่อให้เป็นบุคคลที่มีความรู้ความสามารถในการบริหารองค์กร สามารถจูงใจบุคคลอื่นให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงาน มีระบบ ค่านิยม และอุดมการณ์ของตนที่เข้มแข็ง เป็นผู้เปลี่ยนแปลงทัศนคติ ความเชื่อ แรงจูงใจ ความเชื่อมั่น ซึ่งจะนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงการปฏิบัติการของครูให้เอาใจใส่ต่อการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของนุชนาถ สุทธิการ (2555 : 43) การศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนคติของข้าราชการครู กลุ่มเครือข่ายพัฒนาการศึกษาเทอดไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนตามความคิดเห็นของครูผู้สอน โดยภาพรวมพบว่า ครูผู้สอนมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ความ



คิดเห็นอยู่ในระดับมากทุกด้าน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของอรัญญา โตคำงพลู (2556 : 53) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราชญ์บุรี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราชญ์บุรี เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน

นอกจากนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของสรารัตน์ จันทร์มล (2548 : 49-51) ศึกษาวิจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอวังสะพุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเลย เขต 2 ผลการศึกษา ความเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนโดยภาพรวม พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนมีระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง อยู่ในระดับมากทุกด้าน และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา มีระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับมากทุกด้านเช่นเดียวกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของบุญโสม ดีเลิศ (2550 : 103-104) ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุรินทร์ เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และมีพิจารณาเป็นรายด้าน ปรากฏผลว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสูงสุด คือ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ รองลงมาได้แก่ ด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ และด้านการกระตุ้นทางปัญญา สอดคล้องกับงานวิจัยของชนิษฐา สิทธิจินดา (2552 : 125-126) วิจัยเรื่องภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ในสถานศึกษาที่ได้รับการประเมินคุณภาพภายนอกสอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุบลราชธานี ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุบลราชธานี โดยภาพรวมและรายด้านในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของสุมาลี ละม่อม (2553 : 83-84) ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศรีสะเกษ เขต 4 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศรีสะเกษ เขต 4 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับผลการวิจัยของพิพิธ เรื่องสมบัติ (2553 : 73) ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 2 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา และด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลอยู่ในระดับมาก และโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

2. การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 จำแนกตามเพศ อายุ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และขนาดสถานศึกษา สามารถอภิปรายได้ดังนี้

2.1 ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 ที่มีเพศต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 ในภาพรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ การที่ได้ข้อสรุปเช่นนี้อาจเนื่องมาจากครูที่มีเพศต่างกันมีมุมมองความคิดเห็นส่วนตนในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาไม่ต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของชฎาภรณ์ จรรย์งาม (2556 : 74) การศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ โรงเรียนสังกัดสำนักงาน



เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า เมื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนคติของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 2 พบว่าโดยรวมครูที่มีเพศแตกต่างกัน มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

2.2 ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 ที่มีอายุต่างกันมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นการปฏิบัติหน้าที่ทางการศึกษาที่จะต้องรับผิดชอบต่อภาระหน้าที่ ตลอดจนมีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานที่อาจจะมีผลต่อการบริหารจัดการของสถานศึกษา เพื่อให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของสำนักงานรับรองมาตรฐานและการประเมินคุณภาพการศึกษาที่ระบุให้การบริหารจัดการของสถานศึกษาของฝ่ายบริหารจะต้องบริหารจัดการมุ่งสู่เป้าหมายของโรงเรียน เพื่อนำไปสู่การพัฒนา ซึ่งทำให้ผู้บริหารและครูผู้สอนมีความตื่นตัวอยู่ตลอดเวลา ซึ่งขัดแย้งกับงานวิจัยของชนิษฐา สิทธิจินดา (2552 : 125-126) ทำการวิจัยเรื่องภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ในสถานศึกษาที่ได้รับการประเมินคุณภาพภายนอกรอบสอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศุภราชธานี ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศุภราชธานี โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

2.3 ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 ที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารไม่มีผลต่อการจัดการเรียนการสอนหรือแม้กระทั่งการบริหารจัดการ เพื่อบุคลากรภายในสถานศึกษาที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการศึกษามีระดับการศึกษาอย่างต่ำชั้นปริญญาตรี ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของชนิษฐา สิทธิจินดา (2552 : 125-126) ทำการวิจัยเรื่องภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ในสถานศึกษาที่ได้รับการประเมินคุณภาพภายนอกรอบสอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศุภราชธานี ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศุภราชธานี โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน

2.4 ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 ที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะประสบการณ์ในการทำงานในสถานศึกษานั้นเป็นการทำงานที่ว่าด้วยเรื่องของการจัดการเรียนการสอนเป็นส่วนใหญ่ เรื่องของประสบการณ์ในการทำงานของครูผู้สอนก็จะเพิ่มมากขึ้นตามอายุการทำงานจึงสามารถปรับตัวให้เข้ากับการบริหารงานของผู้บริหารทางการศึกษาได้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของอาชีวะ ยีหะมะ (2560 : 57) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน ศูนย์เครือข่ายธารามิตร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารตามความคิดเห็นของครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติหน้าที่การสอนแตกต่างกัน พบว่าโดยรวมครูมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

2.5 ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 ที่ปฏิบัติงานในขนาดสถานศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ครูที่ปฏิบัติงานในขนาดสถานศึกษาต่างกันมีการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมในการทำงานที่คล้ายคลึงกัน ซึ่งส่งผลให้การดำเนินงานในสถานศึกษาบรรลุตามวัตถุประสงค์ รวมทั้งการที่ผู้บริหาร



สถานศึกษาในปัจจุบันมีวุฒิทางด้านการบริหารการศึกษา มีความรอบรู้เฉลียวฉลาดในปฏิบัติงาน โดยสามารถนำความรู้ ทฤษฎี และทักษะทางการบริหารมาปรับใช้กับสถานศึกษาของตนอย่างเหมาะสม จึงเป็นที่ยอมรับของผู้ร่วมงานและสามารถทำให้ผู้ร่วมงานเต็มใจในการปฏิบัติงานร่วมกันอย่างมีความสุข รวมทั้งตระหนักถึงความสำคัญของการทำงานร่วมกันโดยคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน สอดคล้องกับงานวิจัยของชนิษฐา สิทธิจินดา (2552 : 125-126) ศึกษาเรื่องภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ในสถานศึกษาที่ได้รับการประเมินคุณภาพภายนอกรอบสอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุบลราชธานี พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาที่ขนาดแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุบลราชธานี โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการกระตุ้นทางปัญญาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

เอกสารอ้างอิง

- ชนิษฐา สิทธิจินดา. (2552). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในสถานศึกษาที่ได้รับการประเมินคุณภาพภายนอกรอบสอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา อุบลราชธานี. วิทยานิพนธ์ ครุศาสตรมหาบัณฑิต. อุบลราชธานี : มหาวิทยาลัยราชภัฏ อุบลราชธานี.
- ชฎาภรณ์ จรรยางาม. (2560). การศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะ ของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานนทบุรี เขต 2. วิทยานิพนธ์ ครุศาสตรมหาบัณฑิต. กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร.
- นุชนาด สุทธการ. (2555). การศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนคติของข้าราชการครู กลุ่มเครือข่ายพัฒนาการศึกษาเขตไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3. วิทยานิพนธ์ การศึกษามหาบัณฑิต. เชียงราย : มหาวิทยาลัยแม่ฟ้า
- บุญโสม ดีเลิศ. (2550). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุรินทร์ เขต 1. วิทยานิพนธ์ ครุศาสตรมหาบัณฑิต. สุรินทร์ : มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์.
- ศุภกิจ สานุสัจย์ (2547). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานประถมศึกษา จังหวัดขอนแก่น. วิทยานิพนธ์ ครุศาสตรมหาบัณฑิต. เลย : สถาบันราชภัฏเลย.
- สรายุรัตน์ จันทะมล. (2548). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเลย เขต 2. วิทยานิพนธ์ ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. ขอนแก่น : มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- สุมาลี ละม่อม. (2553). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศรีสะเกษ เขต 4. วิทยานิพนธ์ ครุศาสตรมหาบัณฑิต. อุบลราชธานี : มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3. (2559). แผนปฏิบัติการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2559. สงขลา : สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสงขลา เขต 3.



- อรัญญา โตค้างพลู. (2552). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของ
ข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราชญ์บุรี เขต 2.
วิทยานิพนธ์ การศึกษามหาบัณฑิต. ชลบุรี : มหาวิทยาลัยบูรพา.
- อาชีวะ ยี่หะมะ. (2560). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน ศูนย์
เครือข่าย ธารามิตร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 1.วิทยานิพนธ์
ครุศาสตรมหาบัณฑิต. ยะลา : มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.
- แอนนา รัตน์ภักดี. (2553). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาใน สังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษาอุบลราชธานี เขต 1. วิทยานิพนธ์ ครุศาสตรมหาบัณฑิต. อุบลราชธานี :
มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.
- Bass, B.M. (1985). **Leadership & performance beyond expectations**. New York : Free
Press.
- Bass, B.M., & Avolio, B. J. (1994). **Improving organization effectiveness through
Transformation leadership**. Thousand Oak: Sage.
- Dunham, J., and Klafehn, K.A. (1990). “Transformational Leadership and the Nurse
Executive” **Journal of Nursing Administration**. 20(4), 28-34.
- Krejcie, R. V. and Morgan, D. V. (1970). “Determining Sample Size for Research Activities,”
Education and Psychological Measurement. 30(3), 607 - 608.