



ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาพัทลุง เขต 1

Transformational Leadership of School Administrators under Phattalung Primary Educational Service Area Office 1

พนิดา อินทรเหมือน^{1*}, ชาวนี แก้วมโน² และตรีฎมินทร์ ตรีตรีศวร²

Panida Inmaun^{1*}, Chaowanee Kaewmano² and Traipumin Tritrisaon²

¹ นักศึกษาระดับปริญญาโท, หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยหาดใหญ่

¹ Graduate student, Department of Education Administration, Faculty of Education and Liberal Arts, Hatyai University.

² ดร., สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์และศิลปศาสตร์, มหาวิทยาลัยหาดใหญ่

² Ph.D., Department of Education Administration, Faculty of Education and Liberal Arts, Hatyai University.

*Corresponding author, E-mail: Panida.inm014@hu.ac.th

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุงเขต 1 2) เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุงเขต 1 ตามความคิดเห็นของข้าราชการครูจำแนกตาม เพศ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์การปฏิบัติงาน และขนาดสถานศึกษา กลุ่มตัวอย่างเป็นข้าราชการครู จำนวน 276 คน ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าคะแนนเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม ที่มีความเป็นอิสระต่อกัน วิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวและวิเคราะห์ความแปรปรวนสองทาง ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุงเขต 1 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุงเขต 1 จำแนกตามประสบการณ์การปฏิบัติงาน และขนาดสถานศึกษา แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง, ผู้บริหารสถานศึกษา



Abstract

The objectives of this research were 1) to study the level of Transformational Leadership of School Administrators under Phattalung Primary Educational Service Area Office 1 and 2) to compare Transformational Leadership of School Administrators under Phattalung Primary Educational Service Area Office 1 following teacher opinions, which were categorized by gender, education level, size of school and working experience. The sample size consisted of 276 teachers. The instrument used to collect data in this study was a questionnaire. The statistics used for data analysis were frequency, percentage, mean, standard deviation, independence t-test, one-way analysis of variance and two-way analysis of variance

The results of the study were as follows. 1) Transformational Leadership of School Administrators under Phattalung Primary Educational Service Area Office 1 was at the high level and 2) the comparison of Transformational Leadership of School Administrators under Phattalung Primary Educational Service Area Office 1 showed that teachers who had different working experience and size of school had different opinions with statistical significance was at level .01

Keywords: Transformational Leadership, Administrator

บทนำ

สภาพสังคมในยุคปัจจุบันที่มีการเปลี่ยนแปลงและการแข่งขันได้เพิ่มสูงขึ้นเรื่อย ๆ อันเนื่องมาจากปัจจัยหลายประการทั้งในด้านสังคม เศรษฐกิจ การเมือง การปกครอง เทคโนโลยีสารสนเทศ และปัจจัยอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง ทำให้ประเทศไทยกำลังเผชิญกับสภาวะการเปลี่ยนแปลงของโลกอย่างรวดเร็ว การพัฒนาประเทศจำเป็นต้องอาศัยกำลังคนเป็นสำคัญ เพราะคนเป็นทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณค่ายิ่งกว่าทรัพยากรใด ๆ ทั้งสิ้น แต่ประสิทธิภาพของคนนั้นขึ้นอยู่กับประสิทธิภาพในการจัดการศึกษา

การศึกษาถือเป็นเครื่องมือสำคัญในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยประเทศไทยได้ให้ความสำคัญด้านการศึกษาในฐานะกลไกหลักในการพัฒนาประเทศ โดยได้กำหนดกรอบการพัฒนาการศึกษาไว้ในยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2560 – 2579) และยุทธศาสตร์การพัฒนาระยะ 5 ปี เพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์ “ประเทศมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” โดยความมั่นคงนี้จะเป็นพื้นฐานที่สำคัญในการที่จะทำให้ประเทศมั่งคั่งและยั่งยืนต่อไป นำไปสู่การพัฒนาให้คนไทยมีความสุขและตอบสนองต่อการบรรลุซึ่งผลประโยชน์แห่งชาติ ในการที่จะพัฒนาคุณภาพชีวิต สร้างรายได้ระดับสูง เป็นประเทศพัฒนาแล้ว และสร้างความสุขของคนไทย สังคมมีความมั่นคง เสมอภาคและเป็นธรรม ที่เน้นการพัฒนาคน เพื่อการพัฒนาประเทศ



ทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของบาส และอวลิโอ เป็นทฤษฎีหนึ่งที่ได้รับการยอมรับอย่างกว้างขวาง ซึ่งได้ศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมี 4 ประการ ได้แก่ 1) การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ 2) การสร้างแรงบันดาลใจ 3) การกระตุ้นทางปัญญา และ 4) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (Bass & Avolio 1994, p. 213) จากการศึกษาพบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสามารถส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพขององค์กร ในการปฏิบัติงานทั้งของกลุ่มและของผู้ใต้บังคับบัญชา เจตคติ ความพึงพอใจในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร พฤติกรรมความเป็นพลเมืองดี รวมถึงการพัฒนาบุคลากรในองค์กร (รัตติกรณ์ จงวิศาล 2550, น. 11) ภาวะผู้นำยังก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงและช่วยพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาให้เป็นไปตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษา แม้ว่าการมีภาวะผู้นำที่ดีที่สุดที่เหมาะสมที่สุดสำหรับผู้บริหารสถานศึกษานั้น ยังไม่สามารถหาคำตอบแบบสำเร็จรูปได้ แต่จากการที่สถานศึกษาเป็นองค์กรที่จำเป็นต้องดำรงอยู่และจะต้องเผชิญกับสถานการณ์ในอนาคตที่จะต้องมีการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอการเปลี่ยนแปลงเหล่านั้นย่อมส่งผลกระทบต่อสถานศึกษาอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ (อุทัย บุญประเสริฐ 2548, น.1) ดังนั้นการบริหารการศึกษาในยุคปัจจุบันนั้นจึงมีการเปลี่ยนแปลงไปจากเดิม ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องอย่างยิ่งในการปรับเปลี่ยนบทบาทหน้าที่เพื่อบริหารจัดการศึกษาในรูปแบบใหม่ จึงต้องอาศัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเข้ามาบริหารจัดการในสถานศึกษา

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1 เป็นหน่วยงานการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ มีหน้าที่ดูแลรับผิดชอบ สถานศึกษาทั้งหมด 116 โรงเรียน ซึ่งมีวิสัยทัศน์ “สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1 เป็นองค์กรแนวหน้า ผู้เรียนมีคุณภาพอย่างยั่งยืน” ซึ่งการบริหารจะประสบความสำเร็จและเกิดประสิทธิภาพสูงสุดส่วนที่สำคัญคือผู้นำเพราะเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนนโยบาย และนำไปสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรมและเกิดประโยชน์สูงสุดในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา ทั้งในด้านการพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษาให้เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้มีความสามารถในการเผชิญปัญหาและพัฒนาผู้เรียนให้มีความรู้ความสามารถเพื่อสร้างขีดความสามารถในการแข่งขันและทันต่อโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงในปัจจุบัน

แต่จากการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมทางการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1 พบว่า มีอุปสรรคคือเมื่อเทคโนโลยีสารสนเทศมีการเปลี่ยนแปลง ทั้งการใช้เทคโนโลยีสื่อสารที่ไม่เหมาะสม จะส่งผลกระทบต่อการจัดการศึกษา ค่านิยม คุณธรรม จริยธรรม และการดำเนินชีวิตของนักเรียน สภาวะเศรษฐกิจที่เปลี่ยนแปลง นโยบายด้านการศึกษาที่เปลี่ยนไปตามรัฐบาลแต่ละยุคสมัยส่งผลกระทบต่อพัฒนาคนไม่ทันต่อการเปลี่ยนแปลงและมีจุดอ่อนคือการพัฒนาครูไม่ทันต่อการเปลี่ยนแปลงเช่นกัน ผู้บริหารจึงควรเป็นผู้มีอุดมการณ์ มีวิสัยทัศน์อย่างแน่วแน่ในการที่จะพัฒนาครูให้ปรับเปลี่ยนวิธีคิดและวิธีการสอนที่สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของโลกมากยิ่งขึ้น และผู้บริหารควรมีการกระตุ้นการใช้ปัญญาของครูมีการส่งเสริมวิธีการในการปฏิบัติงานที่ถูกต้อง สนับสนุนให้ครูได้รับการพัฒนาตนเองในด้านวิชาชีพของครู และสร้างแรงบันดาลใจ ส่งเสริม เปิดโอกาสให้ครูได้แสดงความคิดเห็น แสดงศักยภาพของตนเองอย่างเต็มความสามารถ โดยเน้นให้ครูได้ลงมือ ปฏิบัติจริง โดยตัวผู้บริหารเองเป็นผู้ให้คำปรึกษา



ที่ดี คำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล และยอมรับในความแตกต่าง เพื่อการมอบหมายงานที่เหมาะสมกับศักยภาพของแต่ละบุคคล ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาที่มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงนั้นจะสามารถพัฒนาการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพในยุคแห่งการเปลี่ยนแปลงได้

จากความสำเร็จและปัญหาข้างต้นจะเห็นได้ว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษามีส่วนสำคัญที่ทำให้ผู้บริหารสถานศึกษาเกิดการเปลี่ยนแปลงและเกิดการพัฒนาการศึกษา อย่างยั่งยืน ดังนั้นผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1 เพื่อที่จะใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาให้สามารถพัฒนาการบริหารงานจนเกิดการเปลี่ยนแปลงในยุคปฏิรูปการศึกษาและปฏิรูปการเรียนรู้ เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงทางด้านสังคม เศรษฐกิจ การเมือง การปกครอง เทคโนโลยีสารสนเทศ และปัจจัยอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง ให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อการพัฒนาการศึกษาของประเทศให้มีประสิทธิภาพและมุ่งสู่มาตรฐานสากลต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1
2. เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1 ตามความคิดเห็นของข้าราชการครูจำแนกตาม เพศ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์การปฏิบัติงาน และขนาดสถานศึกษา

แนวคิด ทฤษฎี กรอบแนวคิด

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1 สอดคล้องกับแนวคิดภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ บาสและ อโวลิโอ (Bass and Avolio) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง กระบวนการที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงาน และผู้ตาม มีวิสัยทัศน์กว้างไกล ไม่ยึดติดกรอบเดิม ๆ รับฟังความคิดเห็นของผู้ร่วมงานด้วยหลักของเหตุและผล มุ่งประโยชน์ของส่วนรวมเป็นหลัก ทำให้ผู้ร่วมงานดึงความสามารถของตนออกมาใช้อย่างเต็มศักยภาพ สามารถสร้างสรรค์งานที่มีประสิทธิภาพให้แก่องค์กรและพัฒนางานไปสู่ระดับที่สูงขึ้น ได้ซึ่งกระบวนการที่ผู้มีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงานหรือผู้ตามนี้จะกระทำโดยผ่านองค์ประกอบพฤติกรรม เฉพาะ 4 ประการหรือที่เรียกว่า “4 I’s” (Four I’s) รายละเอียดดังนี้

1. การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (idealized influence) หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาที่ทำให้บุคลากรรู้สึกภาคภูมิใจ ยอมรับศรัทธา สามารถเป็นแบบอย่างที่ดีแก่บุคลากร มีวิสัยทัศน์และถ่ายทอดวิสัยทัศน์ไปยังผู้ร่วมงาน พร้อมรับมือกับการเปลี่ยนแปลง การรับรู้ถึงภารกิจและปัญหา เป็นผู้กล้าเผชิญปัญหา มุ่งมั่นทุ่มเทปฏิบัติงานจนบรรลุเป้าหมายเพื่อประโยชน์แก่ครู นักเรียน

ผู้ปกครอง และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่าย

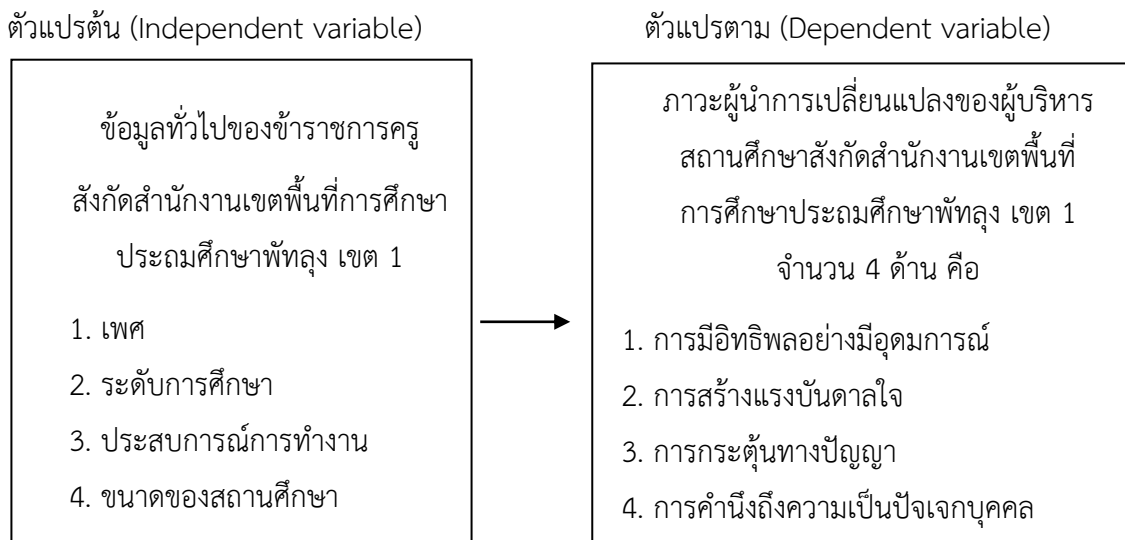
2. การสร้างแรงบันดาลใจ (inspirational motivation) หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการกระตุ้นโน้มน้าวจิตใจให้บุคลากรมีความกระตือรือร้นในการทำงาน เกิดความเชื่อมั่นและภาคภูมิใจในงาน เปลี่ยนแปลงจากการทำงานเพื่อตนเองไปสู่การทำงานเพื่อประโยชน์ส่วนรวมในการตั้งมาตรฐานการทำงานที่สูงขึ้น สร้างเจตคติที่ดีในการทำงาน สร้างแรงจูงใจให้บุคลากรทำงานให้บรรลุเป้าหมาย และเสริมสร้างกำลังใจเมื่อยามท้อแท้

3. การกระตุ้นการใช้ปัญญา (intellectual stimulation) หมายถึง ผู้บริหารมีความคิดสร้างสรรค์และหาวิธีการใหม่ ๆ ในการแก้ปัญหาต่าง ๆ มีการพิจารณาปรับปรุงวิธีการทำงานส่งเสริมให้บุคลากรแสดงความคิดเห็น พิจารณาปัญหาในประเด็นต่าง ๆ มีการวิเคราะห์สามารถแก้ปัญหาได้ด้วยตนเองโดยมองปัญหาให้เป็นเรื่องที่ท้าทายและทุกปัญหาสามารถแก้ไขได้ ให้ครูเห็นว่าการร่วมมือร่วมใจกันจะสามารถเอาชนะอุปสรรคได้ สนับสนุนให้พัฒนาวิธีการใหม่ ๆ

4. การคำนึงถึงปัจเจกบุคคล (individualized consideration) หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการเข้าใจความแตกต่างระหว่างบุคคล มีการสื่อสารสองทาง เอาใจใส่บุคลากรแต่ละคน มีการยอมรับนับถือความรู้ความสามารถ มอบหมายงานให้ตรงตามความสามารถของบุคลากร ตลอดจนส่งเสริมและแสวงหาแนวทางให้บุคลากรได้พัฒนาตนเองตามศักยภาพของแต่ละบุคคล

วิธีดำเนินการวิจัย

พื้นที่ที่ใช้ในการวิจัย เป็นสถานศึกษาในความรับผิดชอบของ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1 ประกอบด้วย 5 อำเภอเมืองพัทลุง อำเภอควนขนุน อำเภอศรีบรรพต อำเภอป่าพะยอม และอำเภอศรีนครินทร์



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการทำวิจัย



ประชากรของการวิจัย คือ ข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1 ปีการศึกษา 2564 จากสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน 116 โรงเรียน จำนวน 972 คน

กลุ่มตัวอย่างของการวิจัย คือ ข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1 ปีการศึกษา 2564 โดยกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้ตารางเครจซี่และมอร์แกน (1970) จำนวน 276 คน เลือกกลุ่มตัวอย่างโดยวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) เทียบสัดส่วนกลุ่มตัวอย่างจากขนาดของประชากรตามขนาดของโรงเรียน

ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา คือ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง โดยใช้แนวคิดทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ บาส และ อโวลิโอ (Bass & Avolio, 1994, pp. 2-6) ประกอบด้วย ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์, ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ, ด้านการกระตุ้นทางปัญญา และด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1 แบ่งเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และขนาดของสถานศึกษา

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1 มีข้อคำถาม 37 ข้อ จำนวน 4 ด้าน คือ 1) ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ 2) ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ 3) ด้านการกระตุ้นทางปัญญา 4) ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ

การสร้างเครื่องมือ ดำเนินการสร้างเครื่องมือ โดย ตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) และความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม ผลการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา พบว่า ข้อคำถามมีดัชนีความสอดคล้องระหว่าง 0.60 – 1.00 ในส่วนค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ไปทดลองใช้ (Try Out) กับครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1 ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน เพื่อหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธีการของครอนบาค (Cronbach) พบว่าแบบสอบถามมีค่าเชื่อมั่นเท่ากับ .89

การวิเคราะห์ข้อมูล ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา ขนาดของโรงเรียน และประสบการณ์ในการทำงาน วิเคราะห์โดยหาค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) ตอนที่ 2 ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1 ใช้ค่าเฉลี่ย (mean : \bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation : S.D.) และเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1 ตามความคิดเห็นของครู จำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา ขนาดของโรงเรียนและประสบการณ์ทำงาน โดยการทดสอบค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม ที่มีความ



เป็นอิสระต่อกัน (Independence t-test) กับการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว ค่าเอฟ F-test (One-way Analysis of Variance) สำหรับกลุ่มตัวอย่างตั้งแต่ 3 กลุ่มขึ้นไปและวิเคราะห์ความแปรปรวนสองทาง (Two-way Analysis of Variance)

ผลการวิจัย

1. ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 217 คน (ร้อยละ 78.60) ระดับการศึกษาเป็นระดับปริญญาตรี จำนวน 220 คน (ร้อยละ 79.70) ขนาดของโรงเรียนเป็นโรงเรียนขนาดกลาง จำนวน 176 โรง (ร้อยละ 63.80) และมีประสบการณ์ทำงานมากกว่า 10 ปี จำนวน 151 คน (ร้อยละ 54.70)
2. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาพัทลุง เขต 1 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ระดับความคิดเห็นในทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยสามารถเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ และด้านการกระตุ้นทางปัญญาตามลำดับ ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1 ในภาพรวม (n = 276)

ด้าน	ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา		
	\bar{x}	S.D.	ระดับ
1. การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์	4.275	0.536	มาก
2. การสร้างแรงบันดาลใจ	4.282	0.536	มาก
3. การกระตุ้นทางปัญญา	4.253	0.537	มาก
4. การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	4.313	0.618	มาก
รวม	4.280	0.527	มาก

3. เปรียบเทียบความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1 จำแนกตามเพศ พบว่า ครูที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1 โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

4. เปรียบเทียบความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1 จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า ครูที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1 โดยรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน



5. เปรียบเทียบความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1 จำแนกตามขนาดสถานศึกษา พบว่า ครูที่สังกัดสถานศึกษาขนาดต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1 โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ โดยรวม พบว่า สถานศึกษาขนาดใหญ่ แตกต่างกับสถานศึกษาขนาดเล็ก และสถานศึกษาขนาดใหญ่แตกต่างกับสถานศึกษาขนาดกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

6. เปรียบเทียบความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1 โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ โดยรวม พบว่า ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า 5 ปี แตกต่างกับครูที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 5-10 ปี และข้าราชการครูที่มีประสบการณ์การปฏิบัติงานน้อยกว่า 5 ปีกับข้าราชการครูที่มีประสบการณ์การปฏิบัติงานมากกว่า 10 ปีมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

สรุปและอภิปรายผล

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1 เป็นผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ และตระหนักถึงความสำคัญของการบริหารสถานศึกษา ทำให้ผู้บริหารสถานศึกษามีการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการทำงาน การดำรงชีวิต เพื่อทันกับโลกยุคโลกาภิวัตน์และความเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยี ตลอดจนการปฏิรูปการศึกษาของประเทศไทย ทุกคนในองค์กรต้องปรับเปลี่ยนพฤติกรรมและแนวคิดในการดำเนินงาน เนื่องด้วยกระแสการปฏิรูปด้านการศึกษาตามแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 – 2579 ที่มุ่งเน้นการพัฒนาประสิทธิภาพของการบริหารจัดการสถานศึกษา ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงด้านการบริหารจัดการศึกษา ส่งผลให้ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมต่างๆ ให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น และสอดคล้องกับ อังกูร เกาวัลย์ (2562, น. 6) ได้กล่าวว่า เพราะว่าการพัฒนาของผู้บริหารที่มีความเป็นผู้นำเหนือบุคคลอื่น ๆ ทำให้บุคคลนั้น ๆ สามารถปรับเปลี่ยนหรือเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม ในแต่ละบุคคล ให้บรรลุผลไปสู่ระดับที่สูงขึ้น เพื่อนำไปสู่การพัฒนาองค์กรให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในระดับสูงสุด จึงทำให้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก



เมื่อพิจารณารายด้านและสอดคล้องกับการศึกษาของ ธีรศักดิ์ สารสมักร (2563, น. 1) ซึ่งพบว่าภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคการศึกษา 4.0 สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษา มัชฌมศึกษา เขต 29 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยสามารถอภิปรายรายด้านได้ดังนี้

1.1 ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ จากการศึกษาโดยรวมและรายข้อ อยู่ในระดับ มาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะในการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1 ประพฤติตนเป็นที่นับถือเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับบุคลากรทำให้ บุคลากรรู้สึกยินดีและเต็มใจในการได้ร่วมปฏิบัติงาน โดยจะมีการกำหนดวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนในการ ปฏิบัติงาน จะให้ความสำคัญในการวางแผนและออกแบบแนวทางการบริหารสถานศึกษาภายใต้หลัก บริหารสถานศึกษาในรูปแบบของวงจรคุณภาพของเดมมิ่ง (PDCA) ผู้บริหารมีการถ่ายทอดความรู้ความ เข้าใจในการดำเนินงานให้แก่บุคลากรได้ดำเนินงานให้สอดคล้องตามวิสัยทัศน์ มีการวิเคราะห์ผลการ ปฏิบัติงานในปีที่ผ่านมาเพื่อที่จะนำผลมาปรับปรุงให้การบริหารสถานศึกษามีคุณภาพมากยิ่งขึ้น และเพื่อ สามารถรับมือกับการเปลี่ยนแปลงได้ในยุคปัจจุบัน ผู้บริหารมีการแสดงศักยภาพในการพร้อมรับมือกับการ เปลี่ยนแปลงและกล้าที่จะเผชิญต่อปัญหาอุปสรรคในการปฏิบัติงาน เช่นการบริหารสถานศึกษาในช่วง สถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทอย่างยิ่งใน การเป็นผู้นำที่พร้อมรับมือกับการจัดการเรียนการสอนที่เปลี่ยนไปจากเดิม จึงทำให้ข้าราชการครูไม่เกิดข้อ สงสัยในตัวผู้บริหารสถานศึกษาเลย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พิศมัย หลงเจริญ (2560, น. 38) ได้ ศึกษา ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดชลบุรี กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษาในปัจจุบันเป็นผู้มีวิสัยทัศน์ในการ ทำงาน อุทิศตนเป็นแบบอย่างที่ดีต่อครู เสียสละ ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีเป็นที่ยอมรับของครูใน โรงเรียน ดังนั้นผู้บริหารควรที่จะให้ความสำคัญสนทนสนมเป็นกันเองกับครู ไม่วางตัวสูงกว่าครู มีมนุษยสัมพันธ์ที่ ดีให้ความจริงใจกับครู และพร้อมที่จะช่วยเหลือทุกเมื่อ

1.2 ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ จากการศึกษาโดยรวมและรายข้อ อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่า การสร้างแรงบันดาลใจเป็นสิ่งที่ช่วยส่งเสริมให้ครูได้รับกำลังใจจากการทำงานที่ตนเอง ปฏิบัติ ด้วยครูส่วนใหญ่มองว่าการที่ได้รับความไว้วางใจในการปฏิบัติงานต่างๆ เมื่อปฏิบัติงาน สำเร็จจุล่ง ตามแผนที่กำหนดไว้การให้กำลังใจ ชื่นชม ยินดีก็เป็นอีกส่วนหนึ่งที่ช่วยให้ครูรู้สึกมีความสุขที่ได้ ปฏิบัติงานที่ต้องเองรับผิดชอบ ซึ่งผู้บริหารจะมีส่วนอย่างมากที่สร้างแรงบันดาลใจ และทำให้ครูเกิดความ ภาคภูมิใจในตนเอง ผู้บริหารสถานศึกษาส่วนใหญ่มีการกระตุ้นโน้มน้าวจิตใจให้บุคลากรมีความ กระตือรือร้นในการทำงาน โดยผู้บริหารสถานศึกษามีความเชื่อมั่นในศักยภาพของครูสร้างแรงจูงใจให้ครู ปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย จึงทำให้ทำให้ผลการประเมินระดับชาติ NT ชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 และผล การทดสอบทางการศึกษาระดับชาติ (O-NET) ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าระดับประเทศและ อยู่ในอันดับต้นๆ ของประเทศมาโดยตลอดจากการที่ผู้บริหารสถานศึกษาสนองกลยุทธ์ที่ว่าส่งเสริม การจัดการศึกษาเพื่อสร้างขีดความสามารถในการแข่งขัน ของสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา



ประถมศึกษาพัทลุงเขต 1 สอดคล้องกับงานวิจัยของ ฤทธิชัย บัลลังค์ (2559, น. 28) ได้ศึกษา ภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียน อำเภอแก่งหางแมว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 กล่าวว่า เพราะผู้บริหาร สถานศึกษาใช้ภาวะผู้นำได้อย่างเหมาะสม และเป็นไปตามบทบาทหน้าที่ของผู้บริหาร ที่สนับสนุนให้เกิดผลสำเร็จของการดำเนินการภายใน สถานศึกษาได้อย่างชัดเจน อีกทั้งผู้บริหารประพฤติตนให้เกิดแรงบันดาลใจกับครู แสดงความเชื่อมั่นให้ เห็นถึงความตั้งใจที่จะบรรลุเป้าหมาย ส่งเสริมความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีเหตุมีผล เห็นความสำคัญของครู โน้มน้าวใจครูในการปฏิบัติงาน และทำให้ครูตระหนักถึงความเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จของงาน นั้นๆ เกิดความร่วมมือร่วมใจกันในการปฏิบัติหน้าที่ให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ตามที่กำหนด

1.3 ด้านการกระตุ้นทางปัญญา จากการศึกษาโดยรวมและรายข้อ อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะในการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษา ประถมศึกษาพัทลุงเขต 1 การกระตุ้นทางปัญญาเป็นสิ่งที่ครูผู้สอนในยุคปัจจุบันต้องการที่จะพัฒนา ศักยภาพของตนเองให้ออกมาใช้งานได้มากที่สุด ดังนั้นผู้บริหารจึงมีการกระตุ้นการใช้ปัญญาของครู ให้ครู แสดงความคิดและเหตุผล ในรูปแบบต่างๆ เช่น การจัดการเรียนการสอนในช่วงสถานการณ์การแพร่ ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 การกระตุ้นทางปัญญานั้น เป็นส่วนสำคัญของการพัฒนา ความสามารถของครู ในการตระหนักและแก้ไขปัญหาด้วยตนเอง ซึ่งสอดคล้องกับ ภรณ์สุดา นาคี (2560, น. 47) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สถานศึกษากับความผูกพัน ต่อองค์การของครูในกลุ่มโรงเรียนสหวิทยาเขตระยอง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 กล่าวว่า เพราะผู้บริหารโรงเรียนมีศักยภาพในการกระตุ้นการใช้ปัญญาของครูให้ตระหนักถึง การใช้สติปัญญาในการแก้ปัญหาต่างๆ ภายในโรงเรียน และกระตุ้นให้ครูแสดงความคิดและเหตุผลต่างๆ

1.4 ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล จากการศึกษาโดยรวมและรายข้อ อยู่ใน ระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะในการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1 มีการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล มอบหมายงานที่ตรงตาม ความสามารถของครูแต่ละคน มีการสื่อสารที่ดี รับฟังปัญหาและข้อเสนอแนะต่างๆ เพื่อพัฒนา สถานศึกษา ในช่วงสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ซึ่งมีผลกระทบโดยตรง ต่อการจัดการเรียนการสอน ทำให้ไม่สามารถจัดการเรียนการสอนในโรงเรียนได้ ครูจึงต้องปรับรูปแบบ การสอนเพื่อให้สอดคล้องกับสถานการณ์ แต่ครูส่วนใหญ่ยังคงขาดทักษะการจัดการเรียนการสอนใน รูปแบบออนไลน์จึงทำให้กระทรวงศึกษาธิการ สำนักงานการศึกษาขั้นพื้นฐาน หรือสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาต่าง ๆ ตระหนักถึงความสำคัญของสถานการณ์ที่มีการปรับเปลี่ยนอย่างรวดเร็ว จึงมีการจัดการ ฝึกอบรมออนไลน์ในหลักสูตรต่าง ๆ เพื่อช่วยส่งเสริมและพัฒนาให้ครูปรับเปลี่ยนการจัดการศึกษาใน ระบบออนไลน์ ผู้บริหารสถานศึกษาจึงมีส่วนสำคัญในการแสวงหาแนวทางและส่งเสริมให้ครูได้พัฒนา ตนเอง ซึ่งสอดคล้องกับ นาดยา อิมมาก (2560, น.19) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการ เปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงาน



เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด กล่าวว่า ผู้บริหารปฏิบัติต่อคณะครู ด้วยความเคารพ ยึดความต้องการและความสามารถพิเศษของครูเป็นรายบุคคลและสนับสนุนคณะครูให้เข้ารับการอบรมเพื่อพัฒนาความรู้และทักษะตลอดจนสนับสนุนทรัพยากรทางการบริหารที่จำเป็นในการปฏิบัติงานแก่คณะครูทุกคน

2. เปรียบเทียบครูที่ปฏิบัติงานอยู่ในสถานศึกษาขนาดต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1 โดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเนื่องจากบริบท และสภาพทั่วไปของสถานศึกษาที่แตกต่างกัน โดย สถานศึกษาขนาดเล็ก และขนาดกลาง มีข้อจำกัดในเรื่องของทรัพยากรที่นำมาใช้ในการจัดการศึกษา เช่น มีครูไม่เพียงพอ ไม่ครบตามเกณฑ์ ทำให้ครูต้องรับผิดชอบงานมาก วัสดุอุปกรณ์สื่อการเรียนการสอนยังขาดแคลน และยังมีงบประมาณน้อย ทำให้การบริหารจัดการไม่คล่องตัว การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจยังน้อย ส่วนใหญ่ต้องรอให้ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นคนตัดสินใจ ซึ่งการตัดสินใจของผู้บริหารสถานศึกษาก็ทำได้ไม่เต็มที่และเนื่องด้วยสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1 ส่วนหนึ่งที่เป็นสถานศึกษาขนาดเล็กจะมีผู้บริหารสถานศึกษาแบบรักษาการ กล่าวคือผู้บริหารจากสถานศึกษาขนาดกลางและใหญ่ ส่วนหนึ่งต้องบริหารสถานศึกษาพร้อมกันสองโรงเรียนในเวลาเดียวกัน ทำให้ผู้บริหารอาจจะปฏิบัติงานไม่เต็มที่ ในขณะที่สถานศึกษาขนาดใหญ่ มีความพร้อมเกือบทุก ๆ ด้าน โดยเฉพาะทรัพยากรที่ใช้ในการจัดการศึกษา เช่น มีครูครบตามเกณฑ์ ผู้บริหารสามารถเลือกครูมาปฏิบัติงานได้อย่างหลากหลายทำให้การแบ่งงานรับผิดชอบได้ตามความรู้ความสามารถของครู วัสดุอุปกรณ์สื่อการเรียนการสอนมีความพร้อม นอกจากนั้นงบประมาณของสถานศึกษาก็มีเพียงที่จะบริหารจัดการ การตัดสินใจแบบมีส่วนร่วมทำได้ อย่างเต็มที่ จึงส่งผลต่อประสิทธิภาพของปฏิบัติงานของสถานศึกษา ทำให้ภาพรวมการบริหารจัดการของผู้บริหารสถานศึกษาส่งผลต่อการรับรู้ของครูที่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุมาลี ละม่อม (2553, น. 117-118) ได้ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศรีสะเกษ เขต 4 ผลการวิจัยพบว่า ครูผู้สอนที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาที่มีขนาดต่างกัน โดยรวม มีความคิดเห็นแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

3. ข้าราชการครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเนื่องจากประสบการณ์ในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูที่แตกต่างกันทำให้มุมมองต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาต่างกันด้วย เพราะประสบการณ์ถือเป็นปัจจัยสำคัญที่จะส่งผลต่อความรู้ การมีประสบการณ์มานานย่อมทำให้พบเจอผู้บริหารหลายรูปแบบทำให้สามารถเปรียบเทียบภาวะผู้นำได้อย่างชัดเจนยิ่งขึ้น ข้าราชการครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานสูงจะรู้จักปรับปรุงแก้ไขวิธีปฏิบัติงานของตนให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้ร่วมงานได้เป็นอย่างดี มีความมุ่งมั่น กล้าคิด กล้าแสดงออก สร้างความเชื่อถือ และได้รับความไว้วางใจจากเพื่อนครู สามารถดำเนินภารกิจต่าง ๆ



ในสถานศึกษาได้อย่างเหมาะสม จึงเป็นที่ไว้วางใจสำหรับผู้บริหาร ทำให้ครูที่มีประสบการณ์ทำงานสูงมีทัศนคติที่ดีต่อผู้บริหาร สอดคล้องกับงานวิจัยของ วิฑูรย์ วงษ์จันทร์ (2560, น. 68) ได้ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จังหวัดจันทบุรี พบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาจำแนกตามประสบการณ์ทำงานโดยรวมและรายด้านแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และสอดคล้องกับงานวิจัยของ อารี กังสานุกุล (2553, น. 61) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 2 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สถานศึกษา จำแนกตามประสบการณ์ของครูโดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4. ไม่มีปฏิสัมพันธ์ระหว่างวุฒิการศึกษาและประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ที่มีผลต่อความคิดเห็นของข้าราชการครูเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1 กล่าวคือ ข้าราชการครูที่มีวุฒิการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1 ไม่แตกต่างกัน แต่ข้าราชการครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1 แตกต่างกัน อย่างมีนัยทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งนี้อาจเนื่องจากความต้องการในด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงทั้ง 4 ด้านต่างเป็นด้านที่ครูให้ความสำคัญ และเป็นสิ่งที่ครูต้องการจากผู้บริหารส่งผลให้ครูเกิดการปฏิบัติงานที่หลากหลายและเท่าเทียมกัน สร้างประสบการณ์และการเรียนรู้ร่วมกัน ซึ่งถ้าผู้บริหารมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะช่วยให้ครูมีความเชื่อถือ ศรัทธา เคารพ และพร้อมที่จะปฏิบัติตามผู้บริหาร เพราะแต่ละด้านส่งผลโดยตรงต่อการปฏิบัติงานของครูทั้งนั้น จึงทำให้ไม่เกิดความแตกต่างกัน โดยไม่ว่าจะเป็นกลุ่มตัวอย่างในระดับปริญญาตรีหรือสูงกว่าปริญญาตรีที่ต้องการความใส่ใจจากผู้บริหารเช่นกันแต่ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูที่แตกต่างกันทำให้มุมมองต่อความมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาต่างกันด้วย เพราะประสบการณ์ถือเป็นปัจจัยสำคัญที่จะส่งผลต่อความรู้ การมีประสบการณ์มานานย่อมทำให้พบเจอผู้บริหารหลายรูปแบบทำให้สามารถเปรียบเทียบภาวะผู้นำได้อย่างชัดเจนยิ่งขึ้น

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. จากผลการวิจัยพบว่า ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาควรพัฒนาความเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงของตนเองอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงที่อาจเกิดขึ้น



2. จากการผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการกระตุ้นทางปัญญาค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ดังนั้นผู้บริหารควรมีความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์ แสวงหาแนวทางใหม่ๆ ในการแก้ปัญหา และส่งเสริมให้ครูได้แสดงความคิดเห็นอย่างสร้างสรรค์

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในรูปแบบ การวิจัยเชิงคุณภาพ เพราะจะทำให้เห็นภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในเชิงประจักษ์
2. ควรมีการศึกษาความสัมพันธ์ของตัวแปรอื่นที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา เช่น ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน บรรยากาศในการทำงาน ประสิทธิภาพของสถานศึกษา เป็นต้น

เอกสารอ้างอิง

- ธีรศักดิ์ สารสมัคร, ไพรวลัย โคตรตะ และชวนคิด มะเสนะ. (2563). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สถานศึกษาในยุคการศึกษา 4.0 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 29. การประชุมวิชาการและนำเสนอผลงานวิจัยระดับชาติราชธานีวิชาการ ครั้งที่ 5. นาทยา อิมมาก. (2560). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด. งานนิพนธ์ กศ.ม.(การบริหารการศึกษา). บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยบูรพา
- พิศมัย หลงเจริญ. (2560). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดชลบุรี. งานนิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยบูรพา
- ภรณ์สุดา นาคี. (2560). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับความผูกพันต่อองค์กรของครูในกลุ่มโรงเรียนสหวิทยาเขตระยอง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18. งานนิพนธ์ กศ.ม.(การบริหารการศึกษา). บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยบูรพา
- รัตติกรณ์ จงวิศาล. (2550). ผลการฝึกอบรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้นำนิสิต มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. ปริญญาโท วท.ด. (พฤติกรรมศาสตร์ ประยุกต์) กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ฤทธิชัย บัลลังค์. (2559). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนอำเภอแก่งหางแมวสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1.งานนิพนธ์ สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.



- วิฑูรย์ วงศ์จันทร์. (2560). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จังหวัดจันทบุรี*.งานนิพนธ์ สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะ ศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา
- สุมาลี ละม่อม. (2553). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู ผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศรีสะเกษ เขต 4*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชราชนภัฏอุบลราชธานี. มหา วิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.
- อังกูร เถาว์ลย์. (2562). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่ง การเรียนรู้ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 วิทยานิพนธ์ ค.ม.(การบริหารการศึกษา)*. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี
- อารี กังสานุกุล. (2553). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาชลบุรี เขต 2*. วิทยานิพนธ์ คศ.ม. (การบริหาร การศึกษา) ชลบุรี : มหาวิทยาลัยบูรพา.
- อุทัย บุญประเสริฐ. (2548). *หลักการบริหารแบบฐานโรงเรียน*. กรุงเทพมหานคร : ภาควิชาการบริหาร การศึกษาคณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- Bass, B.M & Avolio, B.J. (1994). *Improving Organization Effectiveness Trough Transformational Leadership*. Thousand Oaks: Sage
- Krejcie, R.V., & D.W. Morgan. (1970). *Determining Sample Size for Research Activities*. Educational and Psychological Measurement. 30(3) : 607 – 610.