

**ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 1**
**Transformational Leadership of School Administrator as Teachers Opinion
under Primary Educational Service Area Office 1**

ปิยะวรรณ สงครามรอด¹ และ นิพนธ์ วรรณเวช²

Piyawan Songkramrod ¹ and Nipon Wonnawed²

สาขาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี

Educational Administration Program, Faculty of Education, Kanchanaburi Rajabhat University, Thailand

Corresponding Author, E-mail: ¹Rmpiyawan@gmail.com

Retrieved: September 17, 2024; Revised: October 11, 2024; Accepted: October 13, 2024

บทคัดย่อ

บทความนี้มีวัตถุประสงค์ดังนี้ 1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู และ 2) เปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู เป็นวิจัยเชิงปริมาณ ใช้กรอบแนวคิดของเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของเลทวูดและแจนซี โดยมีพื้นที่ในการวิจัยคือ สถานศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 1 ใช้กลุ่มตัวอย่าง คือ ครูผู้สอนจำนวน 301 คน กำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางเครจซีและมอร์แกน ที่ระดับค่าความเชื่อมั่น ร้อยละ 95 ใช้การสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ จำแนกตามพื้นที่การจัดการศึกษา เครื่องมือที่ใช้สำหรับการวิจัย คือ แบบสอบถามแบบมาตราประมาณค่า 5 ระดับ มีความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาอยู่ที่ระหว่าง 0.67-1.00 และค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.95 ส่วนสถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ร้อยละ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบที การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และการทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ด้วยวิธีของเชฟเฟ

ผลการวิจัยพบว่า 1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 1 ในภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านนั้น พบว่าการปฏิบัติอยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยดังนี้ ด้านการเป็นแบบอย่างที่เหมาะสม ด้านการเกื้อกูลการยอมรับเป้าหมายของกลุ่ม ด้านการให้การสนับสนุนผู้ตามเป็นรายบุคคล ด้านการคาดหวังการปฏิบัติงานของผู้ตามในระดับสูง ด้านการระบุนิยามอย่างชัดเจน และด้านการกระตุ้นทางปัญญาตามลำดับ 2. การเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูจำแนกตามเพศ โดยภาพรวมพบว่าไม่มีความแตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการกระตุ้นทางปัญญามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ครูเพศชายมีความคิดเห็นมากกว่าครูเพศหญิง และจำแนกตามขนาดสถานศึกษา โดยภาพรวมพบว่าไม่มีความแตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการกระตุ้นทางปัญญามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยครูในสถานศึกษาขนาดกลางมีความคิดเห็นมากกว่าครูในสถานศึกษาขนาดใหญ่

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง; ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา; ผู้บริหารสถานศึกษา



Abstract

This research was aimed to study the transformation leadership of school administrators as teachers' opinions under Kanchanaburi Primary Education Service Area Office 1, categorized by different genders and school sizes. The sample of this research consisted of 301 teachers from Kanchanaburi Primary Education Service Area Office 1, selected using stratified random sampling based on school sizes. The research instrument used in this study was a 5-point scale questionnaire which demonstrated content Validity from 0.67 to 1.00 and reliability 0.97. Statistical methodology used in this research composes of mean, standard deviations, independent samples t test, one-way analysis of variance, and pairwise mean difference tests using Scheffe's post hoc comparison method, with a statistical significance level at 0.05.

The findings were as followed: 1. Overall, the suggestion in transformation leadership of school administrators as teachers' opinions under Kanchanaburi Primary Education Service Area Office 1 an implemented across all dimensions. These dimensions, ranked in descending order in scores as follows: providing an appropriate model, fostering the acceptance of group goals, providing individual support, high performance expectations, identifying and articulating a vision and intellectual stimulation. 2. Compare the transformation leadership of school administrators as teachers' opinions under Kanchanaburi Primary education service area office 1 divided by genders and sizes of school it was found that there was a statistically significant difference. However, it was found that in terms of intellectual stimulation, male teachers had higher opinions than female teachers and medium-sized school teachers had higher opinions than large-sized school teachers.

Keywords: Academic Leadership; Academic Administration; School Administrators

บทนำ

ปัจจุบันโลกเกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่องตลอดเวลา ซึ่งถือได้ว่าเป็นยุคสมัยของสังคมแห่งการเปลี่ยนแปลง เพราะทุก ๆ องค์การจะต้องปรับตัวให้เท่าทันต่อเทคโนโลยีที่ล้ำและก้าวกระโดดที่จะเกิดขึ้นในอนาคต รวมทั้งการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นในสังคมและส่งผลกระทบต่อความเป็นอยู่ของมนุษย์ในหลายด้านด้วยกัน วิทยาการหลากหลายอย่างเกิดความก้าวหน้ามากมาย ดังนั้นทุกสิ่งจึงต้องปรับเปลี่ยนและต้องพัฒนาไปพร้อมกันให้เท่าทันกับแรงผลักดันที่เกิดการเปลี่ยนแปลงในทุกภาคส่วนของสังคม ส่วนหนึ่งของการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว มักเป็นแรงผลักดันให้เกิดการปฏิรูปการศึกษาที่มีเรื่อยมาอย่างต่อเนื่อง ซึ่งในประเทศไทยเองนั้นก็มิได้ให้ความสำคัญกับเรื่องนี้มาโดยตลอด ตั้งแต่เริ่มมีการบัญญัติในรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 ซึ่งถือได้ว่าเป็นกลไกสำคัญในการปฏิรูปการศึกษาของชาติที่ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางด้านระบบการจัดการศึกษา เพื่อส่งผลทำให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงทางสังคมโลก เพื่อให้ทุกภาคส่วนสามารถดำรงอยู่ได้ในสังคมอย่างปรกติสุข หากจะมองถึงความจำเป็นในการเปลี่ยนแปลงนั้น เราทุกคนควรมีการเตรียมความพร้อมที่จะยอมรับต่อการเปลี่ยนแปลง ทั้งในด้านจุดอ่อน จุดแข็ง โอกาส รวมไปถึงอุปสรรคและปัญหาต่าง ๆ ขององค์การ เพื่อให้สามารถเล็งเห็นถึงความสำคัญต่อความสำเร็จขององค์การในอันที่จะดำเนินงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนด รวมทั้งจะต้องตระหนักอย่างแท้จริงว่าหากเราไม่เปลี่ยนแปลงตนเองให้เท่าทัน



ในขณะที่สภาวะแวดล้อมและปัจจัยต่าง ๆ รอบตัวซึ่งมีการปรับเปลี่ยนและเคลื่อนไหวอยู่ตลอดเวลา อาจทำให้เราก้าวไม่ทันกระแสของโลกแลแล้วหลัง (มณฑนา ชุมปัญญา, 2560)

รัฐต้องดำเนินการจัดให้ประชาชนได้รับการศึกษาตามความสนใจ และปรับเปลี่ยนสาระการจัดการศึกษาในทุกด้าน เพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการของทุกคน และนับว่าเป็นการปฏิรูปการศึกษาครั้งใหญ่ ในการปฏิรูปนั้น ต้องจัดการทั้งระบบและต้องมีการเปลี่ยนแปลงทุกระดับ การปฏิรูปในระดับสถานศึกษาต้องกำหนดให้สอดคล้องกับกฎหมายและนโยบายการดำเนินการ เพราะการศึกษาโดยภาพรวมของประเทศนับว่าเป็นกลไกสำคัญอย่างมากที่จะทำให้ประเทศเกิดการพัฒนา การที่คุณภาพการเรียนการสอนประสบความสำเร็จ รัฐจะต้องมีหน้าที่ในการดำเนินการ กำกับ ดูแล ส่งเสริม ช่วยเหลือและสนับสนุนให้เกิดการจัดการศึกษาอย่างต่อเนื่อง และจะต้องจัดการศึกษาที่มีคุณภาพและได้มาตรฐานสากล ทั้งนี้ การมุ่งเน้นทำให้ครูผู้สอนมีศักยภาพ ส่งผลให้ผู้เรียนเรียนดีนั้น จะต้องนำนวัตกรรมมาใช้ในโรงเรียน ซึ่งต้องใช้ภาวะผู้นำและศักยภาพความสามารถในการจัดการเป็นพิเศษของผู้บริหาร ผู้บริหารถือว่าเป็นผู้นำที่มีบทบาทสำคัญในการทำหน้าที่สร้างและพัฒนา "คน" ให้เป็น "มนุษย์" ที่ดีและมีคุณภาพ มีความรู้รวมถึงมีทักษะต่าง ๆ อย่างมีประสิทธิภาพ ตลอดจนมีกระบวนการบริหารและการจัดการที่ส่งผลให้ผู้เรียนมีคุณภาพสูง ตามมาตรฐานการศึกษาที่กำหนดและให้ได้รับการพัฒนาในทุกด้าน ตามความสามารถที่จะจัดการศึกษาให้เป็นที่ยอมรับและสอดคล้องกับความต้องการของสังคม ส่งผลให้บรรลุตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้นั้น ขึ้นอยู่กับกระบวนการบริหารเป็นสำคัญ โดยที่พฤติกรรมของกระบวนการบริหารจะเป็นตัวบ่งชี้ความสำเร็จหรือความล้มเหลวนั่นเอง ซึ่งหมายถึงความมีประสิทธิภาพของสถานศึกษา จะต้องขึ้นอยู่กับผู้ที่มีบทบาทสำคัญที่จะทำให้การบริหารสถานศึกษามีประสิทธิภาพ สำเร็จลุล่วงตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนด ก็คือ ผู้บริหารสถานศึกษานั้นเอง นักบริหารที่ดีควรมีภาวะผู้นำและต้องรู้จักวิธีการบริหารที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพคำนึงถึงบริบทของสถานศึกษา การบริหารสถานศึกษาให้บรรลุตามเป้าหมายของนโยบายทางการศึกษานั้น ต้องอาศัยความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาซึ่งเป็นผู้นำในการพัฒนาสถานศึกษาให้บรรลุผลตามที่วางไว้ (เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์, 2562)

ภาวะผู้นำถือว่าเป็นปัจจัยที่สำคัญนำไปสู่กระบวนการพัฒนาคุณภาพทางการศึกษา เพราะภาวะผู้นำนับเป็นกระบวนการสร้างบุคคลที่มีอิทธิพลต่อกลุ่มผู้ตามให้ปฏิบัติหน้าที่ เพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมายร่วมกัน ซึ่งหากไม่มีอิทธิพลในตัวบุคคล ภาวะการมีภาวะผู้นำก็ไม่มีทางเกิดขึ้นได้ สำหรับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษามีข้อแตกต่างกับคำว่าผู้บริหารกับผู้นำ กล่าวคือ ผู้บริหารเป็นผู้ที่ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งและมีอำนาจตามกฎหมาย ส่วนผู้นำคือ ผู้ที่ได้รับการยินยอม ตลอดจนการยอมรับจากสมาชิกขององค์กรให้เป็นหัวหน้า ซึ่งอาจมาจากวิธีการเลือกตั้งหรือคัดเลือกผู้ที่เหมาะสมจากสมาชิกในองค์กรนั้น ๆ ซึ่งผู้ที่มีความเป็นผู้นำกับผู้บริหารสถานศึกษาอาจจะเป็นคน ๆ เดียวกันหรือไม่ใช่ก็ได้ แต่ถ้าสามารถเป็นคนเดียวกันได้แสดงว่าผู้บริหารสถานศึกษานั้น เป็นผู้ซึ่งมีตำแหน่งหน้าที่และมีความเป็นภาวะผู้นำด้วย ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาจึงจำเป็นต้องสร้างความ เป็นภาวะผู้นำให้เกิดขึ้นภายในตนเองอีกด้วย ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง นับว่ามีความสำคัญต่อการพัฒนาสถานศึกษาหรือองค์กรต่าง ๆ อย่างมาก เพราะถือว่าเป็นองค์การของการเรียนรู้ เพราะการเป็นผู้นำ สามารถนำมาเป็นกลยุทธ์ในด้านการบริหารจัดการ เพื่อพัฒนาองค์กร รวมไปถึงพัฒนาทางด้านวิธีการเรียนการสอนให้เกิดคุณภาพ ซึ่งสอดคล้องกับการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีภาวะผู้นำในตัว เพื่อนำไปใช้ในการบริหารจัดการ รวมทั้งช่วยส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทั้งหมดในสถานศึกษา ให้มีการพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ มีกระบวนการบริหารและการจัดการในชั้นเรียนอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งจะช่วยเสริมสร้างสตอปปัญหาต่อผู้เรียนให้เกิดคุณภาพสูง ตามมาตรฐานการศึกษาที่สถานศึกษาได้กำหนดไว้ในแผนปฏิบัติการและนักเรียนจะต้องได้รับการพัฒนาในทุก ๆ ด้าน ตามความเหมาะสมตลอดจนสามารถของแต่ละบุคคล และจะต้องจัดการศึกษาให้เป็นที่ยอมรับในวงกว้างและสอดคล้องกับความต้องการของสังคมปัจจุบันได้ ส่งผลให้บรรลุตามวัตถุประสงค์และ

เป้าหมายที่กำหนดไว้นั้นเอง ผู้วิจัยจึงได้มุ่งสนใจศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครู โดยศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา อันจะเกิดประโยชน์สูงสุด ต่อผู้บริหารการศึกษา เพื่อเป็นแนวทางสำหรับการนำข้อมูลไปใช้ในการวางแผนเพื่อพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาให้มีศักยภาพ นำไปพัฒนากระบวนการบริหารและส่งเสริมการบริหารสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น อีกทั้งยังส่งผลต่อคุณภาพของครูและนักเรียน (จรุงจิต สมบัติวงศ์, 2561)

จากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาดังกล่าว ทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจในการมีภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อนำผลการศึกษาค้นคว้าไปใช้เป็นแนวทางในการวางแผนปรับปรุง พัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาและนำผลที่ได้ไปใช้เป็นแนวทางในด้านการพัฒนาระบบการบริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 1 และผู้ที่เกี่ยวข้องต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู
2. เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู

สมมติฐานการวิจัย

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 1 ที่มีเพศและขนาดสถานศึกษาต่างกันมีความแตกต่างกัน

การทบทวนวรรณกรรม

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งเน้นศึกษาและได้อาศัยกรอบแนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของเลทวูดและแจนซี ประกอบด้วย 6 ด้าน คือ ด้านการระบุนิสัยทัศน์อย่างชัดเจน ด้านการถือฤทธิการยอมรับเป้าหมายของกลุ่ม ด้านการให้การสนับสนุนผู้ตามเป็นรายบุคคล ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ด้านการเป็นแบบอย่างที่เหมาะสม และด้านการคาดหวังการปฏิบัติงานของผู้ตามในระดับสูง ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดที่เกี่ยวข้อง สรุปได้ดังนี้

ด้านการระบุนิสัยทัศน์อย่างชัดเจน หมายถึง กรอบที่ระบุอย่างชัดเจนในการทำงาน เพื่อนำไปสู่การปฏิบัติได้จริง ซึ่งผู้บริหารจะต้องมีวิสัยทัศน์ รวมทั้งกระบวนการวางแผนการคิดที่กว้างไกล เพื่อให้คนในองค์กรมองเห็นเป้าหมายที่ชัดเจน เพื่อนำไปสู่การบรรลุวัตถุประสงค์และความสำเร็จในอนาคต

ด้านการถือฤทธิการยอมรับเป้าหมายของกลุ่ม หมายถึง การปฏิบัติของผู้บริหาร ที่คอยกระตุ้นให้ครูมีส่วนร่วมในการส่งเสริมความสัมพันธ์ในองค์กร ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ทุกคนได้มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นวางแผนและสนับสนุนเพื่อนำมาพัฒนาองค์กรให้ก้าวหน้าไปสู่เป้าหมายอย่างสม่ำเสมอ

ด้านการให้การสนับสนุนผู้ตามเป็นรายบุคคล หมายถึง การปฏิบัติของผู้บริหารที่มีเป้าหมาย ส่งเสริมสนับสนุนให้ครูทุกคนได้รับโอกาสในการอบรมพัฒนาความรู้ทักษะหรือหลักสูตรที่สนใจ ตลอดจนเข้าใจธรรมชาติและความแตกต่างระหว่างบุคคล ให้คุณค่าและความสำคัญแก่ผู้ตามให้ได้ใช้ความสามารถอย่างเต็มที่ รวมทั้งให้คำแนะนำและเป็นพี่ปรึกษาอย่างเต็มที่

ด้านการกระตุ้นทางปัญญา หมายถึง กระบวนการที่ผู้บริหารกระตุ้นและเปิดโอกาสให้ทุกคนแสดงความสามารถของตนเองที่มีอยู่ในการบูรณาการการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ส่งเสริม สนับสนุน และยอมรับฟังวิธีการใหม่ ๆ จากครูผู้สอน สามารถหาวิธีการแก้ปัญหาด้วยตนเอง ตลอดจนทำงานอย่างมีประสิทธิภาพในขอบเขตที่ตนมีความชำนาญ

ด้านการเป็นแบบอย่างที่เหมาะสม หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่ต้องประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่บุคลากรในองค์กร กระทำตามคำพูดและคำสัญญาที่ให้ไว้ด้วยหลักการและมาตรฐานที่ตกลงร่วมกันไว้อย่างสม่ำเสมอ ปฏิบัติในสิ่งที่ดี เพื่อกระตุ้นและจูงใจให้ครูทุกคนได้ปฏิบัติตามทั้งทางด้านคุณธรรม จริยธรรม ตลอดจนมีบุคลิกภาพที่ดีจนเป็นที่ยอมรับ ได้รับความเชื่อถือและศรัทธาจากคนรอบข้าง

ด้านการคาดหวังการปฏิบัติงานของผู้ตามในระดับสูง หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกถึงการมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีทักษะในการเป็นผู้นำและนำความรู้มาพัฒนาองค์การสู่เป้าหมายที่กำหนดตามแผนปฏิบัติการได้

กรอบแนวคิดการวิจัย

งานวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ผู้วิจัยกำหนดกรอบแนวคิดเกี่ยวกับการวิจัยได้อาศัยกรอบแนวคิดของเลทวูดและแจนซี เกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงประกอบด้วย 6 ด้าน คือ การระบุวิสัยทัศน์อย่างชัดเจน การถือฤการยอมรับเป้าหมายของกลุ่ม การให้การสนับสนุนผู้ตามเป็นรายบุคคล การกระตุ้นทางปัญญา การเป็นแบบอย่างที่เหมาะสม และการคาดหวังการปฏิบัติงานของผู้ตามในระดับสูง ผู้วิจัยสามารถสรุปกรอบแนวคิดในการวิจัย ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ระเบียบวิธีวิจัย

งานวิจัยนี้เป็นงานวิจัยเชิงปริมาณ ซึ่งมีพื้นที่วิจัย คือ ครูผู้สอน จำนวน 1,387 คน จากสถานศึกษาจำนวน 135 แห่ง (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 1, 2565) กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ครูผู้สอนในสถานศึกษา จำนวน 301 คน ซึ่งได้กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง โดยการใชตารางของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970) อยู่ในระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 โดยการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (stratified random sampling) ตามขนาดสถานศึกษา

สำหรับเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม ซึ่งผู้วิจัยได้ทำการศึกษาและรวบรวมข้อมูลจากเอกสารและหลักฐานที่เกี่ยวข้องกับเนื้อหาเกี่ยวกับ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา

โดยแบ่งเป็น 2 ตอน คือ ตอนที่ 1 แบบสอบถามแบบตรวจสอบรายการ (checklist) เกี่ยวกับสภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 2 ข้อ ประกอบด้วย เพศ และขนาดสถานศึกษา ตอนที่ 2 แบบสอบถามแบบมาตราส่วนค่า (rating scale) ชนิด 5 ระดับ จำนวน 30 ข้อ เกี่ยวกับเรื่องของการภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย 6 ด้าน ส่วนการนำข้อมูลในเชิงปริมาณมาวิเคราะห์ด้วยสถิติขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วย ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบที การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และการทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ด้วยวิธีของเซฟเฟ่ ค่าของความเที่ยงตรงของเนื้อหา ซึ่งคำนวณค่าดัชนีความสอดคล้องของเครื่องมือ ที่มีค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาเท่ากับ 1.00 ได้จำนวน 30 ข้อ โดยมีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ โดยการคำนวณค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบัค เท่ากับ 0.95

ผลการวิจัย

วัตถุประสงค์ที่ 1 ผลการวิจัยพบว่าโดยการวิเคราะห์การหาค่าเฉลี่ย (mean หรือ $\bar{x}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation หรือ S.D.) โดยภาพรวม มีรายละเอียดดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู โดยภาพรวม

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา	$\bar{x}$	S.D.	ระดับการปฏิบัติ
1. ด้านการระบุนิสัยทัศน์อย่างชัดเจน	3.87	0.65	มาก
2. ด้านการถือหลักการยอมรับเป้าหมายของกลุ่ม	4.19	0.39	มาก
3. ด้านการให้การสนับสนุนผู้ตามเป็นรายบุคคล	4.14	0.99	มาก
4. ด้านการกระตุ้นทางปัญญา	3.69	0.77	มาก
5. ด้านการเป็นแบบอย่างที่เหมาะสม	4.32	0.47	มาก
6. ด้านการคาดหวังการปฏิบัติงานของผู้ตามในระดับสูง	4.09	0.46	มาก
รวมเฉลี่ย	3.79	0.30	มาก

จากตารางที่ 1 พบว่าโดยภาพรวมมีการปฏิบัติในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มีระดับการปฏิบัติมากทุกด้าน เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ย คือ ด้านการเป็นแบบอย่างที่เหมาะสม ($\bar{X}$ = 4.32, S.D. = 0.47) ด้านการถือหลักการยอมรับเป้าหมายของกลุ่ม ($\bar{X}$ = 4.19, S.D. = 0.39) ด้านการให้การสนับสนุนผู้ตามเป็นรายบุคคล ($\bar{X}$ = 4.14, S.D. = 0.99) ด้านการคาดหวังการปฏิบัติงานของผู้ตามในระดับสูง ($\bar{X}$ = 4.09, S.D. = 0.46) ด้านการระบุนิสัยทัศน์อย่างชัดเจน ($\bar{X}$ = 3.87, S.D. = 0.65) และด้านการกระตุ้นทางปัญญา ($\bar{X}$ = 3.69, S.D. = 0.77)

วัตถุประสงค์ที่ 2 ผลการวิจัยพบว่าการวิเคราะห์การเปรียบเทียบโดยภาพรวม จำแนกตามเพศและขนาดสถานศึกษา โดยการหาค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบที ความแปรปรวนทางเดียว และทดสอบค่าความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ด้วยวิธีของเซฟเฟ่ มีรายละเอียดดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 การเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู จำแนกตามเพศ โดยภาพรวม

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สถานศึกษา	เพศ				t	Sig.
	ชาย		หญิง			
	$\bar{x}$	S.D.	$\bar{x}$	S.D.		
1. ด้านระบุนิสัยทัศน์อย่างชัดเจน	3.85	0.61	3.89	0.67	0.42	0.676
2. ด้านถือหลักการยอมรับเป้าหมายของกลุ่ม	4.12	0.41	4.16	0.39	0.85	0.397



ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สถานศึกษา	เพศ				t	Sig.
	ชาย		หญิง			
	$\bar{x}$	S.D.	$\bar{x}$	S.D.		
3. ด้านให้การสนับสนุนผู้ตามเป็นรายบุคคล	3.98	0.99	3.92	0.98	2.18	0.060
4. ด้านกระตุ้นทางปัญญา	3.69	0.71	3.68	0.80	0.96*	0.046
5. ด้านการเป็นแบบอย่างที่เหมาะสม	4.26	0.44	4.36	0.49	1.86	0.064
6. ด้านการคาดหวังการปฏิบัติงานของผู้ตามในระดับสูง	4.08	0.45	4.09	0.47	0.29	0.774
รวมเฉลี่ย	3.80	0.31	3.79	0.30	0.32	0.753

จากตารางที่ 2 พบว่า การเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามเพศ ภาพรวมพบว่าไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการกระตุ้นทางปัญญา มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 นั่นคือ ครูเพศชายแสดงความคิดเห็นมากกว่าครูเพศหญิง

วัตถุประสงค์ที่ 3 ผลการวิจัยพบว่า การเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครู จำแนกตามขนาดสถานศึกษา โดยภาพรวม มีรายละเอียดดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 การเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู จำแนกตามขนาดสถานศึกษา โดยภาพรวม

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ของผู้บริหารสถานศึกษา	ขนาดสถานศึกษา						F	Sig.
	ขนาดเล็ก		ขนาดกลาง		ขนาดใหญ่			
	$\bar{x}$	S.D.	$\bar{x}$	S.D.	$\bar{x}$	S.D.		
1. ด้านระบุนิสัยทัศน์อย่างชัดเจน	3.99	0.09	3.94	0.06	3.76	0.06	3.52	0.361
2. ด้านถือกุหลอมรับเป้าหมายกลุ่ม	3.78	0.36	3.72	0.45	4.78	0.36	0.94	0.392
3. ด้านให้การสนับสนุนผู้ตามเป็นรายบุคคล	3.89	0.98	3.99	1.02	3.09	0.97	0.87	0.421
4. ด้านกระตุ้นทางปัญญา	3.71	0.81	3.81	0.77	3.56	0.74	3.14*	0.045
5. ด้านการเป็นแบบอย่างที่เหมาะสม	4.25	0.52	4.35	0.51	4.33	0.41	0.87	0.421
6. ด้านการคาดหวังการปฏิบัติงานของผู้ตามในระดับสูง	4.13	0.46	4.09	0.48	4.07	0.45	0.33	0.716
รวมเฉลี่ย	3.78	0.26	3.82	0.32	3.77	0.29	0.80	0.450

จากตารางที่ 3 พบว่าการเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามขนาดสถานศึกษา โดยภาพรวม พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการกระตุ้นทางปัญญา มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังนั้นจึงทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ โดยวิธีของเชฟเฟ่ ดังตารางที่ 4

วัตถุประสงค์ที่ 4 ผลการวิจัยพบว่า การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการกระตุ้นทางปัญญา



ตารางที่ 4 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู ด้านการกระตุ้นทางปัญญา

ขนาดสถานศึกษา	$\bar{x}$	ขนาดสถานศึกษา		
		ขนาดเล็ก	ขนาดกลาง	ขนาดใหญ่
		(Sig.)	(Sig.)	(Sig.)
		3.71	3.81	3.56
ขนาดเล็ก	3.71	-	- 0.10	0.15 (0.496)
ขนาดกลาง	3.81	-	(0.748)	0.25* (0.046)
ขนาดใหญ่	3.56	-	-	-

จากตารางที่ 4 พบว่า การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ระหว่างสถานศึกษาขนาดกลางกับสถานศึกษาขนาดใหญ่ พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 นั่นคือ ครูในสังกัดสถานศึกษาขนาดกลางมีการแสดงความคิดเห็นมากกว่าครูในสังกัดสถานศึกษาขนาดใหญ่

อภิปรายผลการวิจัย

1. การเปรียบเทียบเรื่องภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาจำแนกตามเพศ โดยภาพรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาได้รับการยอมรับในด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีศักยภาพในการปฏิบัติงานสูง เพศจึงไม่ส่งผลต่อความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โดยจะเห็นได้ว่าครูผู้สอนทั้งเพศชายและเพศหญิง มีทัศนคติต่อการปฏิบัติงานในระดับมาก อาจเพราะว่าครูผู้สอนที่ปฏิบัติงานมาเป็นระยะเวลานานหลายปี ส่วนใหญ่จะมีความสนใจ ใฝ่เรียนรู้ในการพัฒนาตนเองให้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ไม่ว่าจะเป็นจากการอบรม/สัมมนา หรือแม้กระทั่งการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองจากแหล่งสื่อต่าง ๆ ที่มีอยู่อย่างทันสมัยและหลากหลาย จึงทำให้เห็นได้ว่า ครูผู้สอนเล็งเห็นถึงความสำคัญของการปฏิรูปการศึกษา และพร้อมที่จะให้ความร่วมมือกับผู้บริหารตามลักษณะของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอย่างสม่ำเสมอ ซึ่งสอดคล้องกับ งานวิจัยของ ัญญา มาศ แดงสีดา (2565) ศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ เขต 1 ผลวิจัยพบว่า ด้านการกระตุ้นทางปัญญาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ศึกษา งานวิจัยเกี่ยวกับเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานการศึกษานานาชาติพิเศษ จังหวัดยะลา จำแนกตามเพศ พบว่า ในภาพรวมไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และสอดคล้องกับงานวิจัยของ คมสันต์ จันสวาท (2566) ศึกษา งานวิจัยเกี่ยวกับเรื่อง ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษายุคปกติใหม่ สังกัดส่วนจังหวัดสระแก้ว ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการกระตุ้นทางปัญญา จำแนกตามเพศ ในภาพรวมไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

2. การเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษานั้น โดยจำแนกตามขนาดสถานศึกษา โดยภาพรวมพบว่าไม่มีความแตกต่างกัน โดยครูในสถานศึกษาขนาดกลาง มีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษามากกว่าครูในสถานศึกษาขนาดใหญ่ ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะครูผู้สอนให้ความสำคัญต่อการเป็นผู้นำของผู้บริหาร ซึ่งผู้บริหารเองแสดงให้เห็นถึงการสร้างแรงบันดาลใจโดยปฏิบัติตนเป็นแบบอย่าง ทั้งในด้านความคิด คำพูดและการกระทำ



การสื่อสารข้อมูลรวมทั้งเข้าถึงบุคลากรและกลุ่มเป้าหมายได้ครอบคลุม โดยสามารถนำเทคโนโลยีเข้ามาประยุกต์ใช้ได้อย่างเหมาะสม ปฏิบัติตนเป็นที่น่าเคารพศรัทธา เป็นที่พึ่งให้คำปรึกษาสร้างขวัญและกำลังใจกับผู้ร่วมงาน สามารถปรับเปลี่ยนการทำงานได้อย่างเหมาะสมมีความเชื่อมั่น ในศักยภาพของผู้ใต้บังคับบัญชาวางคนให้เหมาะสมกับงานและความถนัด สอดคล้องกับงานวิจัยของมาหะมะซาตา เจ๊ะมะ (2564) ได้ศึกษา เรื่องภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอจะแนะ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นราธิวาส เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอจะแนะ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 3 พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2) ผลการเปรียบเทียบ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามตัวแปรเพศ และขนาดสถานศึกษา พบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครูเพศชายแตกต่างจากครูเพศหญิงมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และด้านขนาดของสถานศึกษาระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาใน ภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 3) ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอจะแนะ ได้แก่ (1) การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ คือ ผู้บริหารควรเป็นผู้นำและ ควรเป็นแบบอย่างที่ดีให้แก่ครู (2) การสร้างแรงบันดาลใจ คือ ควรให้ขวัญและกำลังใจให้กับครู (3) การกระตุ้น ทางปัญญา คือ สมควรเปิดโอกาสให้ครูได้เกิดแนวคิดและมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และ (4) การคำนึงถึงความเป็น ปัจเจกบุคคล คือ ควรมีความเป็นกันเองและเป็นที่พึ่งของครูได้ทุกเรื่อง สอดคล้องกับงานวิจัยของชนันท์สร ปิยะภักดิ์วิรัตน์ (2565) ศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาจังหวัดยะลา จำแนก ตามเพศพบว่า ในภาพรวมไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สำหรับด้านการกระตุ้นทางปัญญา พบว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ครูใน สถานศึกษาขนาดกลาง มีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการกระตุ้นปัญญาของผู้บริหาร สถานศึกษามากกว่าครูในสถานศึกษาขนาดใหญ่ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะครูที่สังกัดในขนาดโรงเรียนต่างกัน มีวิธีการ บริหารจัดการกระบวนการสอน และการทำงานตลอดจนทักษะที่ต่างกันตามบริบทสถานศึกษา ซึ่งในสถานศึกษา ขนาดเล็กที่มีข้อจำกัดมากมาย ไม่ว่าจะเป็นทางด้านทรัพยากร วัสดุอุปกรณ์ ตลอดจนบุคลากรที่อาจไม่ครบชั้น ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนจึงจำเป็นต้องใช้กระบวนการที่มีในตัว ออกมาใช้ในรูปแบบของการแก้ปัญหา อุปสรรคที่พบเจอด้วยทรัพยากรที่มีไม่มากเท่าไหร่นักในการจัดการปรับปรุงและพัฒนา ในขณะที่การบริหาร สถานศึกษาที่มีขนาดใหญ่นั้น ทางโรงเรียนจะมีความพร้อมไม่ว่าจะเป็นทางด้านบุคลากรที่ครบชั้น และทรัพยากร เองก็ตามที่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนจึงสามารถระดมความคิด ระดมทรัพยากรนำมาใช้ในการปรับปรุง การเรียนการสอนลงสู่ผู้เรียนได้อย่างมีคุณภาพ และมีประสิทธิภาพมากกว่าและทำให้การพัฒนางานให้ดีขึ้น อย่างมากอีกด้วย การกระตุ้นการใช้ปัญญามีการวางแผนและการตัดสินใจรับผิดชอบในเรื่องการออกแบบงาน เพื่อกระตุ้นให้ครูเห็นคุณค่าจากการพัฒนางาน ควรสนับสนุนให้ครูเกิดการพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ ต้อง ส่งเสริมและกระตุ้นผู้ตามให้ตระหนักรู้ถึงปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในหน่วยงานให้มากเท่าที่ควร ต้องพิสูจน์ให้เห็นว่า สามารถเอาชนะอุปสรรคทุกอย่างได้ จากความร่วมมือร่วมใจในการแก้ปัญหาของผู้ร่วมงานทุกคน ผู้ตามจะได้รับการกระตุ้นให้ตั้งคำถามต่อค่านิยมของตนเอง ความเชื่อและประเพณี การกระตุ้นทางปัญญาจึงเป็นส่วนที่สำคัญ ของการพัฒนาความสามารถของผู้ตาม โดยจะต้องได้รับการกระตุ้นทางปัญญาในเรื่องการตระหนัก เข้าใจ และ แก้ไขปัญหาด้วยตนเอง จึงส่งผลให้ครูที่สังกัดขนาดโรงเรียนแตกต่างกัน มีความเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ของผู้บริหารสถานศึกษาที่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ คมสันต์ จันสวาท (2566) ศึกษาเกี่ยวกับเรื่อง ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษายุคความปกติใหม่ สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด สระแก้ว ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการกระตุ้นทางปัญญา จำแนกตามเพศ ในภาพรวมไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

องค์ความรู้ใหม่จากการวิจัย

จากการดำเนินการวิจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารตามความคิดเห็นของครู ผู้วิจัยนำทฤษฎีตามกรอบแนวคิด 6 ด้าน ของเลทวูดและแจนซีมาใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ทำให้เกิดข้อค้นพบการมีภาวะผู้นำในตัวผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมแต่ละด้านอยู่ในระดับสูง และด้านที่มีการปฏิบัติสูงสุด คือ ด้านการเป็นแบบอย่างที่เหมาะสม พบว่าการมีคุณสมบัติที่ดี บุคลิกภาพที่ดี มีคุณธรรม และจริยธรรม ถือว่าเป็นแบบอย่างที่เหมาะสมของผู้บริหาร จนทำให้เป็นที่ยอมรับตลอดจนได้รับความเชื่อถือและศรัทธาจากคนในองค์กร นำไปสู่การเป็นการเป็นผู้นำที่ดีและการมีศักยภาพของผู้นำ ส่งผลให้บุคลากรเกิดความสุขในการทำงานทำให้องค์กรประสบความสำเร็จ และพบความแตกต่างในด้านการกระตุ้นทางปัญญาของครูที่อยู่ในสถานศึกษาต่างขนาดกัน ซึ่งทำให้ได้เห็นถึงมุมมองเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารที่มีบริบทต่างกันยังไม่เกิดความเท่าเทียม นำไปสู่การปรับเปลี่ยนทัศนคติของครูให้ดีขึ้น เกิดความกระตือรือร้นในการพัฒนาตนเอง เพื่อส่งผลให้ที่ในสถานศึกษาที่มีขนาดแตกต่างกันพัฒนาและเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีในอนาคต

สรุป

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู ในภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่ามีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ย คือ ด้านการเป็นแบบอย่างที่เหมาะสม ด้านการถือคุณการยอมรับเป้าหมายของกลุ่ม ด้านการให้การสนับสนุนผู้ตามเป็นรายบุคคล ด้านการคาดหวังการปฏิบัติงานของผู้ตามในระดับสูง ด้านการระบุวิสัยทัศน์อย่างชัดเจน และด้านการกระตุ้นทางปัญญา ตามลำดับ

2. การเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู จำแนกตามเพศ โดยภาพรวมพบว่า ไม่มีความแตกต่าง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านของการกระตุ้นทางปัญญามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ครูเพศชายมีความคิดเห็นมากกว่าครูเพศหญิง และจำแนกตามขนาดสถานศึกษา โดยภาพรวมพบว่า ไม่มีความแตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการกระตุ้นทางปัญญามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ครูสถานศึกษาขนาดกลางมีความคิดเห็นมากกว่าครูในสถานศึกษาขนาดใหญ่

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัย ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

1.1 ผู้บริหารสถานศึกษาควรใช้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง กระตุ้นให้ครูเห็นความสำคัญของการกำหนดวิสัยทัศน์ร่วมกัน เพื่อเป็นแนวทางในการทำงานไปสู่ความสำเร็จ

1.2 ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีความมุ่งมั่น ทุ่มเท และอุทิศตนในการปฏิบัติงาน เพื่อให้ครูนำไปเป็นแบบอย่างในการปฏิบัติงานของตนรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ แลกเปลี่ยนเรียนรู้เกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับผู้บริหารสถานศึกษาอื่น ๆ

1.3 ผู้บริหารสถานศึกษาควรกระตุ้นทางปัญญาแก่ครู ร่วมกันวางแผนหาวิธีการแก้ปัญหาและกำหนดบทบาทหน้าที่ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการแก้ปัญหา

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป มีดังนี้

2.1 ควรมีการวิจัยเพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา กับสำนักงานเขตพื้นที่อื่น ๆ



2.2 ควรมีการวิจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอื่นๆ ที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2562). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2562. กรุงเทพฯ: ศูนย์สาธิตพัชรบุรี.
- กรวัธน์ แก้วบุตตา และเพชรพลัย ธีระวัฒน์วงศ์. (2567). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา. *วารสาร มจร.อุบลปริทรรศน์*, 9(1), 21-29.
- คมสันต์ จันทสวาท. (2566). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคความปกติใหม่ สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว. *วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์*, 9(1), 372-389.
- จรงจิต สมบัติวงศ์. (2561). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา. *วารสารร้อยแก่นสาร*, 3(6), 17-30.
- ชนันท์สร พิชะภัทรวิรัตน์. (2565). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ. *วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา*, 12(24), 37-52.
- ธัญญา มาตังสีดา. (2565). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ เขต 1 (วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยเกริก.
- มณฑนา ชุมปัญญา. (2560). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 (วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- มาหะมะชาตา เจ๊ะมะ. (2564). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอจะนะ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 3. *วารสารการบริหารการศึกษาและครุศาสตร์*, 2(1), 62-73.
- เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์. (2562). องค์ประกอบและตัวบ่งชี้ความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้อำนวยการโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ชายแดนกัมพูชา. *วารสารการบริหารการศึกษา*, 11(1), 155-162.
- Krejcie, R. V. & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30(3), 607-610.
- Leithwood, K. & Jantzi, D. (1996). A review of transformational school and leadership research: *Leadership and Policy in Schools*, 13(7), 510-514.