

การศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา
ตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ*

A STUDY OF TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP OF SCHOOL
ADMINISTRATORS BASED ON OPINIONS OF TEACHERS UNDER
THE OFFICES OF SECONDARY EDUCATION SERVICE AREA
IN NORTHEASTERN

สุวัฒน์ จุลสุวรรณ

Suwat Julsuwan

นวรรตน์วดี ชินอัครวัฒน์

Nawaratwadee Chinacarawat

มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

Mahasarakham University, Thailand

E-mail: suwat.29012505@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 2) เพื่อเปรียบเทียบสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำแนกตามเพศ อายุ ประสบการณ์ทำงาน และระดับการศึกษา กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย ได้แก่ ครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวน 384 คน เลือกกลุ่มตัวอย่างโดยใช้วิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที (t – test) และการทดสอบค่าเอฟ (f – test)

ผลการวิจัยพบว่า: 1) ผลการศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า สภาพปัจจุบัน โดยรวมอยู่ในระดับปาน

* Received 25 February 2020; Revised 31 March 2020; Accepted 18 April 2020



กลาง และสภาพที่พึงประสงค์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก 2) ผลการเปรียบเทียบสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็น ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า สภาพ ปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ จำแนกตามเพศ อายุ ประสบการณ์ทำงาน และระดับ การศึกษา โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง, ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา, ผู้บริหารสถานศึกษา

Abstract

The purposes of this research were 1) to study current and desirable characteristics of transformational leadership of school administrators based on opinions of teachers Under the Offices of Secondary Education Service Area In Northeastern and 2) to compare transformational leadership of school administrators Under the Offices of Secondary Education Service Area In Northeastern, were classified by sex, age, work experience and education level. The sample of this research consisted of 384 the teacher used as a sampling group by using a multi-stage sampling. The statistics for analyses of data included the mean, standard deviation t – test and F – test.

The results were as followed: 1) The study current and desirable characteristics of transformational leadership of school administrators based on opinions of teachers Under the Offices of Secondary Education Service Area In Northeastern as followed the current characteristics as a whole were medium level and the desirable characteristics as a whole were high level. 2) The compare transformational leadership of school administrators based on opinions of teachers Under the Offices of Secondary Education Service Area In Northeastern, were classified by the sex, the age, the work experience and the education level as followed the current characteristics and the desirable characteristics both sex, age, work experience and education level as a whole were different opinion on a statistic significant at the level .05

Keywords: Transformational Leadership, Transformational Leadership of School Administrators, School Administrators



บทนำ

ผู้นำในสถาบันการศึกษาต้องมีการปรับเปลี่ยนการบริหารจัดการองค์กร ปฏิรูประบบราชการ ปฏิรูปการศึกษา เพื่อให้องค์กรนั้นอยู่รอด โดยผู้นำต้องมีการร่วมมือกันในการบริหารจัดการศึกษาในรูปแบบใหม่ให้สอดคล้องกับสภาพการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น (Thompson, S. A., & Miller, K. L., 2018) ผู้บริหารยุคใหม่ ต้องเป็นผู้บริหารมืออาชีพที่มีภาวะความเป็นผู้นำสูง จึงนำพาสถานศึกษาฝ่าฝืนกับวิกฤติที่เกิดขึ้นได้ในขณะนี้ (วิไล พินิจพงศ์ และคณะ, 2558) ดังนั้นผู้บริหารการศึกษาจึงจำเป็นต้องมีทักษะในการบริหารยุคใหม่ ที่มีไม่เพียงอยู่ในตำแหน่ง หรือทำงานตามนโยบายที่ได้รับมอบหมาย เพื่อนำไปสู่การปฏิบัติงานที่ประสบความสำเร็จ และองค์กรเกิดการดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพมากขึ้น (ธัญวิทย์ ศรีจันทร์ และคณะ, 2559) ซึ่ง ชัยยนต์ เพาพาน ให้ความคิดเห็นว่า ผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ต้องมีความรู้เชิงทฤษฎี มีความสามารถ มีทักษะ และประสบการณ์ทางการบริหารการศึกษาให้มีความทันสมัยพร้อมปรับเปลี่ยนไปตามยุคใหม่ (ชัยยนต์ เพาพาน, 2559) ซึ่งสอดคล้องกับ สุวัฒน์ จุลสุวรรณ ที่กล่าวว่า กระแสแห่งการเปลี่ยนแปลงทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และการศึกษาเป็นไปอย่างรวดเร็ว องค์กรจำเป็นต้องมีการปรับตัวและต้องอาศัยผู้บริหารที่มีคุณลักษณะของผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ต้องเตรียมความพร้อมสำหรับการรองรับการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นกับองค์กรในอนาคต เพื่อที่นำพาองค์กรก้าวขึ้นสู่ความสำเร็จ และผู้นำต้องมีคุณลักษณะของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีความสามารถในการสร้างวิสัยทัศน์และการสื่อสารวิสัยทัศน์ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ รวมทั้งมีความสามารถในการสร้างแรงจูงใจให้ผู้ตามมีการคาดหวังในการทำงานได้สูงกว่าปกติ และทำงานโดยเห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวมไม่เห็นแก่ประโยชน์ส่วนตน (สุวัฒน์ จุลสุวรรณ, 2556)

ดังนั้น ภาวะผู้นำถือเป็นปัจจัยที่สำคัญในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา เพราะภาวะผู้นำเป็นกระบวนการที่บุคคลมีอิทธิพลต่อกลุ่มผู้ตาม เพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายร่วมกัน ถ้าไม่มีอิทธิพลภาวะผู้นำก็ไม่มีทางเกิดขึ้นได้ (Peter G. Northouse, 2010) และภาวะผู้นำเป็นลักษณะเชิงบวกที่ประกอบไปด้วยความกล้าหาญ มีวิสัยทัศน์ ห่วงใย และแสวงหาความร่วมมือ จูงใจสร้างแรงบันดาลใจต่อผู้ร่วมงาน ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในการเปลี่ยนแปลงพัฒนาเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย ซึ่งรูปแบบภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผล และสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงจากการปฏิรูปการศึกษาที่เป็นสิ่งจำเป็นอีกประการหนึ่ง โดยเฉพาะอย่างยิ่งการมีภาวะผู้นำของผู้นำที่จะสามารถนำพาองค์กรให้มีความเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกันที่ปฏิบัติงานเพื่อมุ่งไปสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้ร่วมกันได้ (Kowalski, T. J., 2010)

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง เป็นกระบวนการทัศน์ใหม่ โดยที่ผู้นำพยายามสร้างอิทธิพลต่อผู้ตาม เพื่อให้ผู้ตามเกิดความไว้วางใจ มีความรู้สึกชื่นชม ให้ความจงรักภักดีและให้ความเคารพนับถือ ซึ่งทำให้ผู้ตามเกิดแรงจูงใจในการทำงานที่มากขึ้นส่งผลให้ได้ผลการปฏิบัติงานที่สูงมากขึ้นกว่าเดิม (Bass, B. M. & Riggio, R. E., 2006) การบริหารสถานศึกษาตามแนวทางการปฏิรูป



การศึกษาโดยโรงเรียนเป็นนิติบุคคลส่งผลให้ผู้บริหารสถานศึกษาของรัฐ จำเป็นต้องมีการปรับตัวอย่างรวดเร็วการบริหารงานในสถานศึกษาต้องอาศัยการมีส่วนร่วมในทุกภาคส่วนซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้องอาศัยทักษะในการบริหารจัดการโดยเฉพาะการใช้ภาวะผู้นำในการบริหารสถานศึกษา (กาญจน์ เรืองมนตรี, 2547)

จากแนวคิดการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ซึ่งเป็นกระบวนการที่คนใหม่ที่มีผู้นำพยายามใช้อิทธิพลต่อผลผู้ร่วมงานให้มีความพยายามในการคาดหวังในผลการปฏิบัติงานที่สูงขึ้นกว่าการคาดหวังปกติ นั้นมีความสำคัญและจำเป็นสำหรับการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษาทำหน้าที่ในรับนโยบายการประสานความร่วมมือระหว่างเขตพื้นที่การศึกษากับครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อการขับเคลื่อนนโยบายไปสู่การปฏิบัติให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายของสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุวัฒน์ จุลสุวรรณ ที่พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคามมีความคิดเห็นต่อระดับความสำคัญของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับมาก (สุวัฒน์ จุลสุวรรณ, 2556) ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยเพื่อให้ได้ข้อมูลสารสนเทศเกี่ยวกับการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและนำไปใช้เป็นแนวทางในการวางแผนกำหนดนโยบายการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
2. เพื่อเปรียบเทียบสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำแนกตามเพศ อายุ ประสบการณ์ทำงาน และระดับการศึกษา

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร ได้แก่ ครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวน 49,345 คน (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2562)



1.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวน 384 คน โดยเทียบจำนวนประชากรกับขนาดกลุ่มตัวอย่างตามตารางสำเร็จรูปของ Krejcie and Morgan (Krejcie, R. V., & Morgan, D. W., 1970) และใช้วิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi-stage sampling) โดยผู้วิจัยได้สุ่มสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือมาร้อยละ 50 ได้จำนวน 8 สังกัด หลังจากนั้นทำการสุ่มโรงเรียน สังกัดละ 6 แห่ง และโรงเรียน 1 แห่ง สุ่มครู จำนวน 8 คน โดยใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) โดยการจับฉลากแบบไม่มีการใส่คืน (Sampling without Replacement)

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม มีค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามศัพท์เฉพาะ (Item - Objective Congruence Index: IOC) อยู่ระหว่าง .80 - 1.00 2) ตรวจสอบค่าอำนาจจำแนกรายข้อของแบบสอบถามของสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ อยู่ระหว่าง .468 - .812 และ .492 - .846 และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับของสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ เท่ากับ .886 และ .895

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการการเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง ได้รับแบบสอบถามกลับคืนมาจำนวน 384 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 ซึ่งเป็นแบบสอบถามที่สมบูรณ์ทุกฉบับ

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 วิเคราะห์สถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ใช้การวิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าความถี่ และค่าร้อยละ

4.2 วิเคราะห์สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู ใช้การวิเคราะห์โดยการหาค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงมาตรฐาน

4.3 ทดสอบสมมุติฐานเพื่อเปรียบเทียบสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู จำแนกตามเพศ ใช้วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าสถิติการทดสอบค่าที (t-test) แบบเป็นอิสระต่อกัน (Independent Samples) และจำแนกตาม อายุ ประสบการณ์ทำงาน และระดับการศึกษา ใช้วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าสถิติการทดสอบค่าเอฟ (F-test)



ผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ภาพรวมและรายด้าน

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์	3.34	.776	ปานกลาง	4.39	.210	มาก
2. การสร้างแรงบันดาลใจ	3.43	.545	ปานกลาง	4.26	.306	มาก
3. การกระตุ้นทางปัญญา	3.47	.516	ปานกลาง	4.34	.304	มาก
4. การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	3.26	.832	ปานกลาง	4.35	.252	มาก
โดยรวม	3.38	.579	ปานกลาง	4.34	.189	มาก

จากตารางที่ 1 พบว่า สภาพปัจจุบันภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านการกระตุ้นทางปัญญามีเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ และด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ตามลำดับ และสภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ด้านการกระตุ้นทางปัญญา และด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ตามลำดับ

2. ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำแนกตาม อายุ ประสบการณ์ทำงาน และระดับการศึกษา ดังตารางที่ 2 – 5



ตารางที่ 2 การเปรียบเทียบสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำแนกตามเพศ

เพศ	N	สภาพปัจจุบัน				สภาพที่พึงประสงค์			
		$\bar{X}$	S.D.	t	Sig.	$\bar{X}$	S.D.	t	Sig.
ชาย	170	3.160	.630	-6.934*	.000	4.273	.188	-6.077*	.000
หญิง	214	3.550	.471	-6.711*	.000	4.386	.175	-6.029*	.000

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 2 พบว่า สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า ครูที่มีเพศต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 3 การเปรียบเทียบสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำแนกตามอายุ

แบ่งกลุ่ม	สภาพปัจจุบัน					สภาพที่พึงประสงค์				
	SS	df	MS	F	Sig.	SS	df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	106.867	3	35.622	623.481*	.000	8.654	3	2.885	217.637*	.000
ภายในกลุ่ม	21.711	380	.057			5.037	380	.013		
รวม	128.578	383				13.691	383			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 3 พบว่า สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า ครูที่มีอายุต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05



ตารางที่ 4 การเปรียบเทียบสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน

แบ่งกลุ่ม	สภาพปัจจุบัน					สภาพที่พึงประสงค์				
	SS	df	MS	F	Sig.	SS	df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	110.078	3	36.693	753.672*	.000	8.577	3	2.859	212.443*	.000
ภายในกลุ่ม	18.500	380	.049			5.114	380	.013		
รวม	128.578	383				13.691	383			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4 พบว่า สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า ครูที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 5 การเปรียบเทียบสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำแนกตามระดับการศึกษา

แบ่งกลุ่ม	สภาพปัจจุบัน					สภาพที่พึงประสงค์				
	SS	df	MS	F	Sig.	SS	df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	19.081	2	9.540	33.196*	.000	2.102	2	1.051	34.555*	.000
ภายในกลุ่ม	109.497	381	.287			11.588	381	.030		
รวม	128.578	383				13.691	383			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 5 พบว่า สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า ครูที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05



อภิปรายผล

จากผลการวิจัยการศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

1. ผลการศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า

1.1 สภาพปัจจุบันภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในช่วงที่จะต้องปรับเปลี่ยนพฤติกรรมในการทำงานของตนให้สอดคล้องกับสภาวะแวดล้อมของสถานศึกษาที่เปลี่ยนแปลงไป อันเป็นผลมาจากการปฏิรูปการศึกษา และสภาพสังคมที่มีการแข่งขันในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาเพื่อให้ทัดเทียมกับนานาประเทศ ผู้บริหารสถานศึกษาต้องอาศัยความเป็นผู้นำที่เข้มแข็งจึงจะสามารถสร้างความมั่นใจ ความมั่นคงให้กับคนในองค์กร และก่อให้เกิดการยอมรับในการทำงาน ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรเข้าใจความแตกต่างระหว่างบุคคล รู้จักดูแลเอาใจใส่ผู้ตาม และทำให้ผู้ตามรู้สึกมีคุณค่าและมีความสำคัญ สามารถเป็นโค้ช และมีพฤติกรรมในการจูงใจให้บุคลากรหรือผู้ใต้บังคับบัญชาได้มีความไว้วางใจ เกิดความจงรักภักดีในการปฏิบัติงานให้บรรลุจุดหมายที่ต้องการหรือทำงานให้ได้ผลมากกว่าความคาดหวังที่กำหนดไว้ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ เอกชัย กี่สุขพันธ์ และคณะ (เอกชัย กี่สุขพันธ์ และคณะ, 2553) ที่กล่าวว่า ผู้บริหารย่อมพบกับการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ดังนั้นควรเตรียมความพร้อมในการรับมือในการบริหารจัดการกับการเปลี่ยนแปลง มีการวางแผนอย่างเป็นระบบ ดำเนินการอย่างเป็นขั้นตอน มีตัวชี้วัดความสำเร็จที่เกิดขึ้นอย่างชัดเจน เพื่อไปให้ถึงเป้าหมายที่ตั้งไว้อย่างสมบูรณ์ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ลลิตา ชาเรืองเดช ได้ทำการศึกษาเรื่อง รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า สภาพปัจจุบันภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง (ลลิตา ชาเรืองเดช, 2555) สอดคล้องกับงานวิจัยของ ขนิษฐา โพธิสินธุ์ ได้ทำการศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดเทศบาลและเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง (ขนิษฐา โพธิสินธุ์, 2550)

1.2 สภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู โดยรวมและรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าครูมีความต้องการและการคาดหวังที่จะเห็นผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง เพราะผู้บริหารสถานศึกษาเป็นบุคคลที่สำคัญในการขับเคลื่อนการปฏิรูปการเรียนรู้ในสถานศึกษาที่



จะต้องเป็นแบบอย่างที่ดี เป็นผู้ที่สร้างแรงบันดาลใจ กระตุ้นให้ครูมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงานและการแก้ปัญหา ตลอดจนมีความเข้าใจในความแตกต่างของบุคคล ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Nanus ที่กล่าวว่าผู้นำที่ประสบความสำเร็จต้องสามารถนำ และพาผู้ตามไปในทิศทางที่สร้างสรรค์ โดยรู้และเข้าใจถึงวิธีการเปลี่ยนแปลงโดยคำนึงถึงผลประโยชน์ที่องค์กรจะได้รับ (Nanus, B., 1989) สอดคล้องกับแนวคิดของ Bass ที่กล่าวว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับผู้ตาม ซึ่งทำให้ผู้ตามเกิดความเลื่อมใส ศรัทธาและจงรักภักดี เกิดความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน ยินดีทุ่มเทในการปฏิบัติงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย นอกจากนี้ผู้บริหารยังต้องนิเทศหรือให้การแนะนำ ช่วยเหลือ และชี้แนะ กระตุ้นเตือนให้ครูคิดริเริ่มงานใหม่ ๆ ขึ้น และสามารถสร้างทีมงานในการทำงานของครูเพื่อให้ทำหน้าที่ที่มอบหมายได้อย่างดีที่สุด (Bass, B. M., 1997) สอดคล้องกับงานวิจัยของ พัทธนันท์ หลีประเสริฐ ได้ทำการศึกษาเรื่อง การศึกษาความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของข้าราชการครูกลุ่มกรุงเทพมหานคร สังกัดกรุงเทพมหานคร พบว่า สภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด (พัทธนันท์ หลีประเสริฐ, 2558) สอดคล้องกับงานวิจัยของ พัทธนันท์ สงครามศรี ได้ทำการศึกษาเรื่อง การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 20 พบว่า สภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด (พัทธนันท์ สงครามศรี, 2561)

2. ผลการเปรียบเทียบสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำแนกตามเพศ อายุ ประสบการณ์ทำงาน และระดับการศึกษา

2.1 ครูที่มีเพศแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยพบว่าครูเพศหญิงมีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษามากกว่าครูเพศชาย ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีการมอบหมายงานที่สำคัญ ๆ หรืองานที่มีความท้าทายสูง หรืองานที่มีความละเอียดลออให้ครูเพศหญิงรับผิดชอบมากกว่าครูเพศชาย เพราะผู้บริหารมีความคิดว่าครูเพศหญิงสามารถปฏิบัติงานได้เรียบร้อยและสำเร็จตามเป้าหมาย จึงทำให้ครูเพศหญิงมีทัศนคติต่อผู้บริหารว่ามีภาวะผู้นำที่ดีในการบริหารจัดการงานต่าง ๆ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Raymond และคณะ ได้กล่าวว่าเพศมีความแตกต่างกันหลายประการ เช่น แตกต่างกันด้านร่างกาย อารมณ์ สังคม สติปัญญาหรือสมอง ความถนัดตามธรรมชาติ และบุคลิกภาพ (Raymond C. et al., 1974) สอดคล้องกับแนวคิดของ กันยา สุวรรณแสง ที่กล่าวว่าความแตกต่างกันระหว่างเพศไม่เพียงแต่รูปร่างเท่านั้น

นิสัยใจคอ ความคิดเห็น การควบคุมอารมณ์ และอื่น ๆ มีความแตกต่างกัน (กันยา สุวรรณแสง, 2532) สอดคล้องกับงานวิจัยของ อารี กังสานุกุล ได้ทำการศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 2 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามเพศของครูโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (อารี กังสานุกุล, 2553) และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ภาวิณี นิลคำอ่อน ได้ทำการศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับสมรรถนะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี เขต 29 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวม ด้านเพศ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (ภาวิณี นิลคำอ่อน, 2556)

2.2 ครูที่มีอายุแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ครูส่วนใหญ่อยู่ในกลุ่มอายุ 50 ปี ขึ้นไป จึงมีวุฒิภาวะทางความคิดที่แตกต่างจากกลุ่มที่มีอายุน้อยกว่า ทำให้มีความคิดเห็นที่แตกต่างกันทุกด้านหรืออาจเป็นเพราะความไว้วางใจในลักษณะพฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาซึ่งมีผลต่อครูทุกกลุ่มอายุ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ สร้อยตระกูล (ติวยานนท์) อรรถมานะ ได้อธิบายว่า อายุมีความสัมพันธ์กับระดับพัฒนาการและประสบการณ์ต่าง ๆ ในชีวิต และส่งผลให้เกิดความแตกต่างในการใช้เหตุผลและการตัดสินใจที่จะแสดงพฤติกรรมของแต่ละบุคคล (สร้อยตระกูล (ติวยานนท์) อรรถมานะ, 2542) สอดคล้องกับงานวิจัยของ นิพนธ์ บัวชม ได้ทำการศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในสหวิทยาเขตที่ 6 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 29 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามอายุ โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (นิพนธ์ บัวชม และจิณณวัตร ปะโคทัง, 2557) และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ภาวิณี นิลคำอ่อน ได้ทำการศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับสมรรถนะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี เขต 29 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวม ด้านอายุ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (ภาวิณี นิลคำอ่อน, 2556)

2.3 ครูที่มีประสบการณ์ทำงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานสูงจะรู้จักปรับปรุงแก้ไขวิธีปฏิบัติงานของตนให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้ร่วมงานได้เป็นอย่างดี มีความมุ่งมั่น กล้าคิด กล้าแสดงออก สร้างความเชื่อถือ และได้รับความไว้วางใจจากเพื่อนครูสามารถดำเนินภารกิจในการบริหารสถานศึกษาโดยใช้ภาวะผู้นำในสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่าง



เหมาะสม จึงเป็นที่ไว้วางใจสำหรับผู้บริหาร ทำให้ครูที่มีประสบการณ์ทำงานสูงมีทัศนคติที่ดีต่อผู้บริหาร สอดคล้องกับงานวิจัยของ ศุภกิจ สานุสตัย ได้ทำการศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน ในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดขอนแก่น พบว่า ครูผู้สอนที่มีประสบการณ์มากกว่ามีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 (ศุภกิจ สานุสตัย, 2548) และสอดคล้องกับงานวิจัยของ อารี กังสานกุล ได้ทำการศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 2 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามประสบการณ์ของครูโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (อารี กังสานกุล, 2553)

2.4 ครูที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า กระทรวงศึกษาธิการได้กำหนดนโยบายการพัฒนาศักยภาพของข้าราชการครูในสถานศึกษาที่มุ่งพัฒนาครูให้มีความรู้ ความสามารถ เพื่อพัฒนาตนเองให้เกิดการเรียนรู้ที่หลากหลาย และในปัจจุบันนี้ครูได้มีการพัฒนาตนเอง โดยเข้าศึกษาต่อในระดับปริญญาโท และปริญญาเอกเพิ่มมากขึ้น ดังนั้น ครูที่ศึกษาต่อในระดับที่สูงกว่าปริญญาตรีย่อมนำความรู้ใหม่ ๆ มาใช้โดยบูรณาการกับประสบการณ์เดิมที่มีอยู่ ผู้บริหารจึงให้ความสำคัญและมอบหมายงานให้เป็นพิเศษ ทำให้ครูที่มีระดับการศึกษาที่สูงมีทัศนคติที่ดีต่อผู้บริหาร สอดคล้องกับแนวคิดของ รุ่ง แก้วแดง ที่กล่าวว่า ความรู้ ความสามารถที่บุคคลได้รับมีอิทธิพลต่อความเห็นของบุคลากร บุคลากรที่มีวุฒิการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีจะมีความตื่นตัวทางการศึกษามาก มีโลกทัศน์ที่กว้างไกล สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ (รุ่ง แก้วแดง, 2543) สอดคล้องกับงานวิจัยของ พัทรี กุมภีโร ได้ทำการศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนคติของข้าราชการกลุ่มเครือข่ายวังบูรพา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามวุฒิการศึกษา โดยรวมแตกต่างกัน (พัทรี กุมภีโร, 2554) และสอดคล้องกับงานวิจัยของ นิพนธ์ บัวชม ได้ทำการศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในสหวิทยาเขตที่ 6 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 29 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามระดับการศึกษา โดยภาพรวมมีระดับการศึกษา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (นิพนธ์ บัวชม และจิณณวัตร ปะโคทั้ง, 2557)



สรุป/ข้อเสนอแนะ

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง เป็นกระบวนการที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ตาม โดยการมีปฏิสัมพันธ์กับผู้ตามในการสร้างแรงจูงใจเพื่อให้เกิดการสร้างความร่วมมือ และการที่ผู้ตามทำงานโดยคำนึงถึงผลประโยชน์ที่องค์กรจะได้รับและมองข้ามผลประโยชน์ส่วนตน สร้างแรงจูงใจและการคาดหวังที่สูงเพิ่มขึ้นให้กับผู้ตาม ตลอดจนการที่ผู้นำพยายามกระตุ้นให้ผู้ตามรู้สึกอยากเปลี่ยนแปลงและยอมรับการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นในองค์กร ซึ่งภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ได้แก่ การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นการใช้ปัญญา และการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล สำหรับผลจากการศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สามารถสรุปได้ว่า ครูได้มีความคิดเห็นต่อผู้บริหารสถานศึกษาว่าในสภาพปัจจุบันมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับปานกลาง และในอนาคตครูมีความต้องการเห็นผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับมาก และผลการเปรียบเทียบสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ จำแนกตามเพศ อายุ ประสบการณ์ทำงาน และระดับการศึกษา โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

จากผลการวิจัยพบว่า สภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความสำคัญในการพัฒนาความเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงของตนเองอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ ด้วยการศึกษาค้นคว้า แลกเปลี่ยนเรียนรู้กับบุคคลทั่วไปหลาย ๆ ฝ่าย เพื่อให้รู้เท่าทันกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น ซึ่งจะทำให้การบริหารจัดการของสถานศึกษาเกิดการพัฒนามีประสิทธิภาพต่อไป

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

ควรมีการศึกษาเพื่อพัฒนาโปรแกรมการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เพื่อจะได้มีโปรแกรมในการนำไปใช้พัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาให้มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลยิ่งขึ้น

เอกสารอ้างอิง

กันยา สุวรรณแสง. (2532). *การพัฒนาบุคลิกภาพและการปรับตัว*. กรุงเทพมหานคร: บารุงสาส์น.



- กาญจน์ เรืองมนตรี. (2547). องค์ประกอบภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารและการจัดการศึกษาสถานศึกษาขั้นพื้นฐานตามแนวปฏิรูปการศึกษา: กรณีศึกษาเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคาม. ใน *รายงานการวิจัย*. มหาวิทยาลัยนครสวรรค์.
- ชนิษฐา โพธิสินธุ์. (2550). ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดเทศบาลและเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี. ใน *วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา*. มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ชัยยนต์ เพาพาน. (2559). แนวคิดและทฤษฎีพื้นฐานการเป็นผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21. *วารสารบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยขอนแก่น*, 12(1), 1-9.
- ธัญวิทย์ ศรีจันทร์ และคณะ. (2559). การวิเคราะห์องค์ประกอบคุณลักษณะภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของกรรมการองค์กรนิสิตนักศึกษา. *วารสารวิธีวิทยาการวิจัย*, 29(2), 139-156.
- นิพนธ์ บัวชม และจินฉัตร ปะโคทัง. (2557). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในสหวิทยาเขตที่ 6 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 29. *วารสารบริหารการศึกษาบัวบัณฑิต*, 14(3), 115-125.
- พัชรินทร์ สงครามศรี. (2561). การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 20. *วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด*, 12(1), 161-173.
- พัชรี กุมภีโร. (2554). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของข้าราชการกลุ่มเครือข่ายวังบูรพา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7. *วารสารวิชาการแพรวากาฬสินธุ์ มหาวิทยาลัยราชภัฏกาฬสินธุ์*, 1(3), 83-99.
- พัทธนันท์ หลีประเสริฐ. (2558). การศึกษาความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของข้าราชการครูกลุ่มกรุงเทพตะวันออก สังกัดกรุงเทพมหานคร. *วารสารบัณฑิตศึกษาปริทรรศน์*, 11(3), 124-137.
- ภาวินี นิลคำอ่อน. (2556). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับสมรรถนะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี เขต 29. *วารสารบัณฑิตศึกษา*, 11(53), 151-161.
- รุ่ง แก้วแดง. (2543). *ปฏิวัติการศึกษาไทย*. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพมหานคร: มติชน.
- ลลิตา ขาเรืองเดช. (2555). รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. ใน *วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา*. มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.



- วิไล พินิจพงศ์ และคณะ. (2558). รูปแบบการพัฒนาพฤติกรรมผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาในเขตตรวจราชการที่ 14. *วารสารราชพฤกษ์*, 13(1), 54-62.
- ศุภกิจ สานุสัจย์. (2548). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดขอนแก่น. ใน *วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาบริหารการศึกษา*. มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.
- สร้อยตระกูล (ติวยานนท์) อรรถมานะ. (2542). *พฤติกรรมองค์การ*. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2562). *ระบบสารสนเทศเพื่อบริหารการศึกษา*. เรียกใช้เมื่อ 25 มิถุนายน 2562 จาก <https://data.bopp-obec.info/emis/>
- สุวัฒน์ จุลสุวรรณ. (2556). การศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคาม. *วารสารสหศาสตร์*, 13(2), 299-319.
- อารี กังสานุกุล. (2553). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 2. ใน *วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา*. มหาวิทยาลัยบูรพา.
- เอกชัย กีสุขพันธ์ และคณะ. (2553). *การบริหารการเปลี่ยนแปลง*. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- Bass, B. M. & Riggio, R. E. (2006). *transformational leadership*. (2nd ed.). London: Lawrence Erlbaum Associates Publishers.
- Bass, B. M. (1997). Does the transactional–transformational leadership paradigm transcend organizational and national boundaries?. *American Psychologist*, 52(2), 130–139.
- Kowalski, T. J. (2010). *The School Principal. Visionary Leadership and Competent Management*. New York: Routledge Taylor and Francis Group.
- Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. *Educational and psychological measurement*, 30(3), 607-610.
- Nanus, B. (1989). *The leader's edge: The seven keys to leadership in a turbulent world*. Chicago: Contemporary Books.
- Peter G. Northouse. (2010). *Leadership : theory and practice*. (5th ed.). Thousand Oaks: Sage Publications.



- Raymond C. et al. (1974). An Experimental Investigation of Consumer Behavior in a Controlled Environment. *Journal of Consumer Research*, 1(2), 52–60.
- Thompson, S. A., & Miller, K. L. (2018). Disruptive trends in higher education: Leadership skills for successful leaders. *Journal of Professional Nursing*, 34(2), 92–96.