

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อสมรรถนะประจำสายงานครู
กลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาสงเคราะห์ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
Transformational Leadership of Educational Institution Administrators
Affecting the Performance of Teachers: Network Group Promoting Efficiency
in Educational Welfare Management

ณัฐวุฒิ อุทาทิศ¹ ศักดิพงษ์ สุภีรักษ์² ลือชัย ชูนาคา³

Nattawoot Utatis, Sakdipong Suphirak, Luechai Chunakha

บทคัดย่อ (Abstract)

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา 2) ศึกษาสมรรถนะประจำสายงานครู 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับสมรรถนะประจำสายงานครู และ 4) สร้างสมการพยากรณ์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อสมรรถนะประจำสายงานครู รูปแบบการวิจัยเชิงปริมาณ โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูปฏิบัติหน้าที่การสอนในสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาสงเคราะห์ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวน 254 คน สถิติที่ใช้ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันและการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบมีขั้นตอน

ผลการวิจัย พบว่า 1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก 2) สมรรถนะประจำสายงานครู อยู่ในระดับมากที่สุด 3) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับสมรรถนะประจำสายงานครู มีความสัมพันธ์ทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ 4) สามารถพยากรณ์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อสมรรถนะประจำสายงานครู มีจำนวน 3 ตัวแปร คือ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล และด้านการสร้างบารมี ที่ร่วมกันทำนายสมรรถนะประจำสายงานครู อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สามารถอธิบายการผันแปรของสมรรถนะประจำสายงานครู ได้ร้อยละ 58.30

คำสำคัญ (Keywords) : กลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาสงเคราะห์;

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง; สมรรถนะประจำสายงานครู

Received: 2024-07-11 Revised: 2024-08-20 Accepted: 2024-08-23

¹ นักศึกษาวิทยานิพนธ์ สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเจ้าพระยา
Thesis Student Educational Administration Faculty of Humanities and Social Sciences Chao Phraya
University. Correspond author. E-mail: Nattawoot.aew@gmail.com

² อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ สาขาวิชาการบริหารการพัฒนาองค์กร คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์มหาวิทยาลัย
เจ้าพระยา Thesis advisor Doctor of Philosophy in Organization Development Administration Faculty of
Humanities and Social Sciences Chao Phraya University. Correspond author. E-mail: dr.somsak.su@gmail.com

³ อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์มหาวิทยาลัยเจ้าพระยา
Thesis advisor Educational Administration Faculty of Humanities and Social Sciences Chao Phraya
University. Correspond author. E-mail: Lchunaka@hotmail.com

Abstract

The objectives of this research paper were 1) to study the level of change leadership of school administrators, 2) to study the level of teacher competence, 3) to study the relationship between the change in leadership of the school administrators and teacher performance, and 4) to create an equation to predict the change in leadership of school administrators that affects teacher performance. The quantitative research model used questionnaires as a tool to collect data. The sample group included teachers on teaching duties at the educational institutions in the network group for promoting the efficiency of welfare education management in the Northeast Region, totally 254 people. Statistical tools were frequency, percentage, mean, and standard deviation, Person correlation coefficient, and stepwise multiple regression analysis.

The results showed that: 1) transformational leadership of school administrators was at a high level, 2) teachers' performances were at the highest level, and 3) transformational leadership of educational administrators and teachers' performances had a statistically significant positive correlation at the level of .01, and 4) prediction of the leadership of school administrators affecting the performance of teachers had 3 variables: ideological influence individuality, and prestige. Their combination predicted the performance of teachers. Statistical significance at the level of .01 could explain the variation in teacher performance by 58.30 percent.

Keywords: Network group promoting efficiency in providing educational assistance;
Transformational leadership; Teacher competencies

บทนำ (Introduction)

กระทรวงศึกษาธิการตระหนักถึงความสำคัญในการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ โดยมุ่งหวังให้ผู้เรียนทุกช่วงวัยได้รับการพัฒนาในทุกมิติพัฒนาผู้เรียนไปสู่เป้าหมายของการเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ โดยคำนึงถึงชาติ ศาสนา ขนบธรรมเนียมประเพณี ศิลปะ วัฒนธรรม กีฬา ความปลอดภัย ความมี โอกาส และความเสมอภาคทางการศึกษา รวมทั้ง มีสมรรถนะที่สำคัญจำเป็นสำหรับโลกยุคใหม่ที่ตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 และพหุปัญญาของมนุษย์ที่หลากหลาย รวมทั้งนโยบายและแผนต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง โดยมุ่งหวังให้ผู้เรียนทุกช่วงวัยได้รับการพัฒนาในทุกมิติ โดยมุ่งเป้าหมายการพัฒนาการศึกษา เพื่อร่วมกัน “พลิกโฉมการศึกษาสู่ยุคดิจิทัล” (Transforming Education to Fit in the Digital Era)(ตรีนุช เทียนทอง, 2565) การจัดการศึกษาสงเคราะห์ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ “เด็กด้อยโอกาส” (Underprivileged Children หรือ Disadvantaged Children) ซึ่งอาจเรียกอีกอย่างหนึ่งว่าเด็กที่อยู่ในสถานะยากลำบาก (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2553: 10-14) ผู้บริหารสถานศึกษาในฐานะเป็นผู้นำ จึงเป็นบุคคลที่มีบทบาทสำคัญ และมีส่วนรับผิดชอบต่อการจัดการศึกษาให้บรรลุเป้าหมายตามวัตถุประสงค์ (ไชยา ภาวะบุตร, 2560: 302-303) ครูผู้สอนมีบทบาทสำคัญในการพัฒนาให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ โดยถ่ายทอดผ่านทางกระบวนการจัดการเรียนรู้ การส่งเสริมการเรียนรู้ด้วยวิธีการต่าง ๆ ตลอดจนการอบรมสั่ง

สอน ครูจึงมีความเกี่ยวข้องใกล้ชิดกับผู้เรียน ดังนั้น คุณภาพของครูจึงมีความสำคัญ ครูจึงต้องพัฒนาตนเองให้มี “สมรรถนะของการเป็นครูมืออาชีพ” อยู่เสมอ (สาโรช บัวศรี, 2526: 4-5) การเปลี่ยนแปลงของโลก ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี การสื่อสารที่ทำให้โลกเชื่อมโยงถึงกันได้อย่างรวดเร็ว เป็นโลกไร้พรมแดน การศึกษาเป็นเสาหลักของการพัฒนาที่ยั่งยืน สังคมในวันนี้ถูกกำหนดโดยทักษะและความรู้ที่ต้องการในปัจจุบัน การปฏิรูปการศึกษามุ่งเน้นคุณภาพ ทั้งในด้านผลผลิตการจัดการ และปัจจัยต่าง ๆ พัฒนาทั้งระบบ บุคคลที่จะทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลง และจัดสรรทรัพยากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตามแนวคิดและทฤษฎี เช่น Bass and Avolio (1994)

จากความเป็นมาและสภาพปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อสมรรถนะประจำสายงานครู เพื่อเป็นข้อมูลในการพัฒนาผู้บริหาร พัฒนาครูให้ตรงกับความต้องการ ซึ่งจะทำให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา ในสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย (Research Objective)

1. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาสงเคราะห์ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
2. เพื่อศึกษาระดับสมรรถนะประจำสายงานครู กลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาสงเคราะห์ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับสมรรถนะประจำสายงานครู กลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาสงเคราะห์ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
4. เพื่อสร้างสมการพยากรณ์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อสมรรถนะประจำสายงานครู กลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาสงเคราะห์ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

วิธีดำเนินการวิจัย (Research Methods)

บทความวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ โดยวิธีการสำรวจ ซึ่งมีรายละเอียดของวิธีการดำเนินการดังนี้

1. ขอบเขตของการวิจัย

1.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา

ตัวแปรต้น คือ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ผู้วิจัยได้ทำการสังเคราะห์แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา เช่น (Bass and Avolio, 1994 อ้างถึงใน กมลพร ศรีประไพ, 2560) (Burns, 1978 อ้างอิงใน อุไรวรรณ เขาวนชื่น, 2561) ทั้งนี้ ได้สรุปภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารไว้ 5 ด้าน คือ 1) ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ 2) ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ 3) ด้านการกระตุ้นทางปัญญา 4) ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล และ 5) ด้านการสร้างบารมี

ตัวแปรตาม คือ สมรรถนะประจำสายงานครู ตามเกณฑ์การประเมินสมรรถนะครูของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ ซึ่งได้กำหนดสมรรถนะประจำสายงาน ประกอบด้วย

6 สมรรถนะ คือ 1) การบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ 2) การพัฒนาผู้เรียน 3) การบริหารจัดการชั้นเรียน 4) การวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน 5) ภาวะผู้นำครู และ 6) การสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2553 : 26-38)

1.2 ขอบเขตด้านประชากร กลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ได้แก่ ครูปฏิบัติหน้าที่การสอนในสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาสงเคราะห์ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวน 766 คน ในปี พ.ศ. 2565 (ข้อมูล 5 ตุลาคม 2565) (งานข้อมูลสารสนเทศ กลุ่มแผนและงบประมาณ สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ)

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูปฏิบัติหน้าที่การสอนในสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาสงเคราะห์ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวน 254 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างทั้งหมดโดยใช้ตารางของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% จากนั้นใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (stratified random sampling) กลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาสงเคราะห์ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวน 10 โรงเรียน โดยใช้วิธีการเทียบสัดส่วนจำนวนครูปฏิบัติหน้าที่การสอนในแต่ละโรงเรียน จำนวน 10 โรงเรียน แล้วจึงสุ่มกลุ่มตัวอย่างแต่ละโรงเรียน โดยวิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple random sampling)

1.3 ขอบเขตด้านพื้นที่

กลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาสงเคราะห์ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวน 10 โรงเรียน ได้แก่ โรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 27 จังหวัดหนองคาย, โรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 28 จังหวัดยโสธร, โรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 29 จังหวัดศรีสะเกษ, โรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 32 จังหวัดอุบลราชธานี, โรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 50 จังหวัดขอนแก่น, โรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 51 จังหวัดบุรีรัมย์, โรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 52 จังหวัดเลย, โรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 53 จังหวัดสกลนคร, โรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 54 จังหวัดอำนาจเจริญ และโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 63 จังหวัดร้อยเอ็ด

1.4 ขอบเขตด้านระยะเวลา

ระยะเวลาที่ใช้ในการเก็บข้อมูลประมาณ 3 เดือน เริ่มตั้งแต่เดือนกุมภาพันธ์ ถึงเดือนพฤษภาคม พ.ศ. 2567

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ แบบสอบถาม (Questionnaire) ซึ่งผู้ศึกษาวิจัยสร้างขึ้นเพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยเป็นแบบสอบถามภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อสมรรถนะประจำสายงานครู กลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาสงเคราะห์ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ลักษณะของแบบสอบถามที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ แบ่งออกเป็น 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 แบบสอบถามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการปฏิบัติหน้าที่การสอน และตำแหน่งปัจจุบัน มีลักษณะคำถามเป็นเชิงสำรวจรายการ (Check list) จำนวน 5 ข้อ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาสงเคราะห์ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยมีคำถามครอบคลุม

เนื้อหาเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาไว้ 5 ด้าน คือ 1) ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ 2) ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ 3) ด้านการกระตุ้นทางปัญญา 4) ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล และ 5) ด้านการสร้างบารมี ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ตามวิธีการของลิเคิร์ต (Likert) แบ่งออกเป็น 5 ระดับ

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับสมรรถนะประจำสายงานครู กลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาสงเคราะห์ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ซึ่งได้กำหนดสมรรถนะประจำสายงาน ประกอบด้วย 6 สมรรถนะ คือ 1) การบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ 2) การพัฒนาผู้เรียน 3) การบริหารจัดการชั้นเรียน 4) การวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน 5) ภาวะผู้นำครู และ 6) การสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้ ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ตามวิธีการของลิเคิร์ต (Likert) แบ่งออกเป็น 5 ระดับ

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยดำเนินการตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

3.1 ผู้วิจัยขอหนังสือจากสำนักบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยเจ้าพระยา ถึงผู้อำนวยการโรงเรียน กลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาสงเคราะห์ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวน 10 โรงเรียน เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

3.2 จัดทำหนังสือขอความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถามส่งไปยังกลุ่มตัวอย่าง ส่งทางไปรษณีย์ในการตอบแบบสอบถาม จำนวน 254 ชุด พร้อมทั้งกำหนดเวลาในการตอบแบบสอบถาม ใช้เวลาประมาณ 15 วัน

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 ผู้ศึกษาวิจัยนำแบบสอบถามที่เก็บรวบรวมข้อมูลที่ได้มาตรวจสอบความสมบูรณ์และความถูกต้องของข้อมูล นำมาวิเคราะห์ตรวจสอบให้คะแนนตามเกณฑ์ที่ให้ไว้ จัดระบบข้อมูลตรวจสอบ เพื่อนำไปวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้คอมพิวเตอร์โปรแกรมสำเร็จรูปและแปลความหมาย ค่าเฉลี่ยของแบบสอบถาม (บุญชม ศรีสะอาด, 2554: 82)

4.2 การวิเคราะห์ข้อมูล ในการวิจัยนี้ได้ดำเนินการโดยนำข้อมูลมาวิเคราะห์ด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป มีลำดับขั้นตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลโดยหาค่าสถิติพื้นฐาน คือ ค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

ตอนที่ 2 วิเคราะห์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาสงเคราะห์ภาคตะวันออกเฉียงเหนือว่าอยู่ในระดับใด โดยใช้ค่าคะแนนเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) และแปลความหมายของค่าเฉลี่ย (บุญชม ศรีสะอาด, 2554: 121)

ตอนที่ 3 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อสมรรถนะประจำสายงานครู กลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาสงเคราะห์ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient)

ตอนที่ 4 ศึกษาสมการพยากรณ์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อสมรรถนะประจำสายงานครู กลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาสงเคราะห์ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

5. สถิติที่ใช้ในการวิจัย

สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics)

5.1 ค่าร้อยละ (Percentage)

5.2 ค่าเฉลี่ย (Mean)

5.3 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD)

สถิติเชิงอนุมาน (Inference Statistics)

5.4 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายแบบเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient)

5.5 การวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณแบบเป็นขั้นตอน (Stepwise multiple regression analysis)

ผลการวิจัย (Research Results)

1. ผลการศึกษาระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาสงเคราะห์ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ รองลงมา คือ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ตามลำดับ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการสร้างบารมี

2. ผลการศึกษาระดับสมรรถนะประจำสายงานครู กลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาสงเคราะห์ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การพัฒนาผู้เรียน รองลงมา คือ การบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ การสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้ การบริหารจัดการชั้นเรียน ภาวะผู้นำครู ตามลำดับ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ การวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัย เพื่อพัฒนาผู้เรียน

3. ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา กับสมรรถนะประจำสายงานครู กลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาสงเคราะห์ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า ตัวแปรอิสระทุกตัวมีความสัมพันธ์ทางบวกกับสมรรถนะประจำสายงานครู อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยตัวแปรที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์สูงสุด คือ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ($X_1 = .628$) รองลงมา คือ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ($X_4 = .598$) และด้านการกระตุ้นทางปัญญา ($X_3 = .544$) และด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ($X_2 = .534$) และด้านการสร้างบารมี ($X_5 = .396$) ตามลำดับ ซึ่งการแปลผลระดับความสัมพันธ์ตัวแปร ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (X_1) , ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (X_4) , ด้านการกระตุ้นทางปัญญา (X_3) และด้านการสร้างแรงบันดาลใจ (X_2) มีความสัมพันธ์กับสมรรถนะประจำสายงานครู อยู่ในระดับปานกลาง และด้านการสร้างบารมี (X_5) มีความสัมพันธ์กับสมรรถนะประจำสายงานครู อยู่ในระดับต่ำ

4. ผลการสร้างสมการพยากรณ์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อสมรรถนะประจำสายงานครู กลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาสงเคราะห์ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า มีจำนวน 3 ตัวแปร ได้แก่ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (x_1) ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (x_4) และด้านการสร้างบาร์มี (x_5) ที่ร่วมกันทำนายภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อสมรรถนะประจำสายงานครู กลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาสงเคราะห์ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 ซึ่งตัวแปรทั้ง 3 ตัว สามารถอธิบายการผันแปรของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อสมรรถนะประจำสายงานครู กลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาสงเคราะห์ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ได้ร้อยละ 58.30 สามารถเขียนสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบและสมการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนมาตรฐานได้ ดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

$$Y^{\wedge} = 1.35 + 0.32 (X_1) + 0.30 (X_4) + 0.09 (X_5)$$

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$Z^{\wedge} = 0.48 (Z_1) + 0.37 (Z_4) + 0.14 (Z_5)$$

อภิปรายผลการวิจัย (Research Discussion)

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาสงเคราะห์ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ รองลงมา คือ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ และด้านการกระตุ้นทางปัญญา และด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ตามลำดับ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการสร้างบาร์มี ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจากความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาที่จะแสดงออกถึงพฤติกรรมที่กระตุ้นให้ผู้ใต้บังคับบัญชา ได้มีความตระหนักและความเข้าใจเกี่ยวกับเป้าหมายและเห็นคุณค่าของเป้าหมาย ส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานได้ร่วมกันอุทิศตนเพื่อการพัฒนาองค์กรร่วมกัน การกระตุ้นให้กำลังใจเพื่อให้เกิดความร่วมมือร่วมใจในการทำงานเป็นทีม โดยการสร้างเจตคติที่ดีต่อการทำงานให้ก่อนและกำลังใจผู้ร่วมงานอย่างสม่ำเสมอ และเชื่อมั่นตั้งใจอย่างแน่วแน่ จะสามารถปฏิบัติงานจนบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ได้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของชนันท์สร ปิยะภัทรวิรัตน์ (2565) พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนัก บริหารงานการศึกษาพิเศษจังหวัดยะลา ตามความคิดเห็นของครูผู้สอนและครูพี่เลี้ยงในสถานศึกษาสังกัด สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษจังหวัดยะลา โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ รองลงมาคือด้านการกระตุ้นทางปัญญา และด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ เนื่องจากผู้บริหารมีอุดมการณ์แน่วแน่ มีการวางแผนทำงานอย่างชัดเจน และเป็นระบบแบบอย่างที่ดี มีความยุติธรรม เปิดโอกาสสนับสนุนให้ บุคลากรทุกคนรู้จักพัฒนาตนเอง เปิดโลกทัศน์ให้ศึกษาดูงาน อบรมในการพัฒนาตนเองในต่างพื้นที่ และต้องเปิดโอกาสให้บุคลากรทุกคนมีสิทธิ์ในการออกความคิดเห็น เห็นถึงความสำคัญความก้าวหน้า ทางด้านวิชาชีพของผู้ร่วมงานและสนับสนุนทุกคน ไม่เลือกที่รักมักที่ชัง

2. สมรรถนะประจำสายงานครู กลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาสงเคราะห์ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การพัฒนาผู้เรียน รองลงมา คือ การบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ และการสร้างความสัมพันธ์และความ

ร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้ และการบริหารจัดการชั้นเรียน และภาวะผู้นำครู ตามลำดับ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ การวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัย เพื่อพัฒนาผู้เรียน ทั้งนี้ ตามเกณฑ์การประเมินของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วยสมรรถนะหลัก 5 สมรรถนะ และสมรรถนะประจำสายงาน 6 สมรรถนะ ซึ่งสมรรถนะเป็นเครื่องมือสำคัญสำหรับเป็นตัวชี้วัดในการพัฒนาสมรรถนะของครู เพื่อแบ่งระดับสมรรถนะก่อนและหลังการพัฒนา เช่น ระดับฝึกหัด เป็นบุคคลที่เข้าใจหลักการสอนเล็ก ๆ น้อย ๆ และไม่กล้าตัดสินใจ ระดับเริ่มต้น เป็นบุคคลที่มีความเข้าใจใน แนวทางจัดการสอน แต่ยังมีข้อจำกัดในการปฏิบัติและแยกแยะความสำคัญของงาน ระดับรอบรู้ เป็นบุคคลที่เข้าใจเป้าหมายของการศึกษา สามารถวางแผนและปฏิบัติงานได้ตามขั้นตอน ระดับชำนาญ เป็นบุคคลเข้าใจสถานการณ์ในการปฏิบัติงาน มีความสามารถในการตัดสินใจ และสามารถให้คำแนะนำที่ดีแก่ผู้อื่น และระดับเชี่ยวชาญ เป็นผู้ที่เข้าใจการปฏิบัติงานเป็นอย่างดี สามารถวิเคราะห์สถานการณ์การแก้ปัญหา และพัฒนาสิ่งใหม่ ๆ เหล่านี้ กำหนดเป็นเกณฑ์ในการวัดระดับสมรรถนะ ทั้งสมรรถนะหลัก สมรรถนะประจำสายงาน และใช้ประเมินบุคลากรเพื่อค้นหาสมรรถนะที่จำเป็นต้องได้รับการพัฒนาของแต่ละบุคคล และจัดทำหลักสูตรเพื่อการพัฒนาสมรรถนะ และจัดการฝึกอบรมบุคลากร โดยเลือกหลักสูตรสมรรถนะที่แต่ละคนจำเป็นต้องได้รับการพัฒนาโดยใช้ผลจากการประเมินระดับสมรรถนะของตนเอง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสร้อยทิพย์ แก้วตา (2565) พบว่า คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการมีวิสัยทัศน์รองลงมาคือ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านความมุ่งมั่นพากเพียร สมรรถนะครูใน ศตวรรษที่ 21 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้รองลงมาคือ การใช้เทคโนโลยีทางการศึกษา และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการดูแลช่วยเหลือผู้เรียน ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญกับสมรรถนะครู ในศตวรรษที่ 21 โดยเห็นว่า สมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21 เป็นสิ่งสำคัญในการปฏิบัติงานของครู ซึ่งอาจส่งผลกระทบต่อการทำงาน ที่ต้องใช้ความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานเพื่อให้มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลสูงสุด

3. ความสัมพันธ์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อสมรรถนะประจำสายงานครู กลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาสงเคราะห์ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงกับสมรรถนะประจำสายงานครูอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r = 0.76$) ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่กำหนดไว้ ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจากภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถ ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกถึงการมีอิทธิพลต่อครูโดยการปลุกเร้าอารมณ์ที่เข้มแข็งให้เห็นถึงการมีวิสัยทัศน์ให้มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ทำให้ผู้อื่นยอมรับและยอมเป็นผู้ตามในการปฏิบัติงานด้วยความตั้งใจ จริงใจในการพัฒนาสถานศึกษาไปสู่เป้าหมายที่ดีกว่า เป็นมิตรไมตรีเปิดใจกว้างรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากผู้ร่วมงาน และสามารถโน้มน้าวให้บุคคลอื่นเชื่อถือ โดยมีการจูงใจที่ทำให้เกิดความเปลี่ยนแปลง ผู้ตามจะปฏิบัติงานด้วยความเชื่อมั่น ศรัทธา มีความมั่นใจ ไว้วางใจ ซึ่งกันและกันสามารถช่วยให้เอาชนะปัญหาอุปสรรคต่าง ๆ ทำให้ผู้ร่วมงานเกิดความรู้สึกยินดี ภาคภูมิใจ เต็มใจร่วมใจเมื่อได้ปฏิบัติงานร่วมกันและการใช้กระบวนการแลกเปลี่ยนระหว่างผู้นำกับผู้ตาม ปรัชญาทศศาสตร์ที่เป็นประการสำคัญขององค์กรที่พร้อมรับการเปลี่ยนแปลงโดยใช้สิ่งที่เป็นรูปธรรมและนามธรรมประกอบขึ้นเป็นตัวแปร ที่จะช่วยจัดกระบวนการเปลี่ยนแปลงในปัจจุบันให้บรรลุเป้าหมายและส่งผลถึงอนาคต โดยที่ผู้นำจะแสดงพฤติกรรมกาปฏิบัติงาน

วิธีการทำงานอย่างชัดเจนเอาใจใส่ และแนวทางให้ผู้ตามยอมรับตนเอง พร้อมทั้งต้องยอมรับในความต้องการของผู้ตาม เมื่อผู้ตามปฏิบัติงานบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดผู้นำจะให้รางวัลตามสถานการณ์เป็นการตอบแทน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของและสอดคล้องกับงานวิจัยพิชญา สุมนธา อีระวัฒน์ มอนโรสง (2566) พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อสมรรถนะหลักของครูอยู่ในระดับสูง โดยมี 2 ด้านที่ส่งผลต่อสมรรถนะหลักของครู ได้แก่ การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์และการสร้างแรงบันดาลใจสามารถร่วมกันพยากรณ์สมรรถนะหลักของครู ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษา ได้แสดงพฤติกรรมในการจัดการกระบวนการที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงาน โดยการเปลี่ยนแปลงความพยายามของผู้ร่วมงาน หรือผู้ตามให้สูงขึ้นกว่าความพยายามที่คาดหวังพัฒนา ให้ความสามารถของผู้ร่วมงานไปสู่ระดับที่สูงขึ้น และมาทำให้เกิดการตระหนักรู้ในการกิจขึ้นและวิสัยทัศน์ของกลุ่มจึงให้ ผู้ร่วมงานหรือผู้ตามมองไกลเกิดความสนใจของตนเองไปสู่ประโยชน์โดยมุ่งให้เกิดประโยชน์สูงสุด

4. การสร้างสมการพยากรณ์ที่เกิดจากภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อสมรรถนะประจำสายงานครู กลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาสงเคราะห์ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า มีตัวแปรด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (x_1) ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (x_4) และด้านการสร้างบารมี (x_5) ที่ร่วมกันทำนายสมรรถนะประจำสายงานครู กลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาสงเคราะห์ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งตัวแปรทั้ง 3 ตัว สามารถอธิบายการผันแปรของสมรรถนะประจำสายงานครู กลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาสงเคราะห์ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ได้ร้อยละ 58.30 ($R^2 = 0.583$) ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่กำหนดไว้ ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาสงเคราะห์ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ แสดงออกถึงด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ คือ ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงการมีอิทธิพลต่อครูโดยการปลูกฝังอารมณ์ที่เข้มแข็งให้เห็นถึงการมีวิสัยทัศน์ให้มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ทำให้ผู้อื่นยอมรับและยอมรับเป็นผู้ตามในการปฏิบัติงานด้วยความตั้งใจจริงใจในการพัฒนาสถานศึกษาไปสู่เป้าหมายที่ดีกว่าเป็นมิตรไมตรีเปิดใจกว้างรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากผู้ร่วมงานและสามารถโน้มน้าวให้บุคคลอื่นเชื่อถือ โดยมีการจูงใจที่ทำให้เกิดความเปลี่ยนแปลง ผู้ตามจะปฏิบัติงานด้วยความเชื่อมั่น ศรัทธา มีความมั่นใจ ไว้วางใจ ซึ่งกันและกันสามารถช่วยให้เอาชนะปัญหาอุปสรรคต่าง ๆ ทำให้ผู้ร่วมงานเกิดความรู้สึกยินดี ภาคภูมิใจ เต็มใจร่วมใจเมื่อได้ปฏิบัติงานร่วมกัน และผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำความด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล โดยความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงพฤติกรรมที่ผู้บริหาร ให้ความสนใจดูแลผู้ใต้บังคับบัญชาแต่ละคนอย่างใกล้ชิด โดยทำความเข้าใจและส่งเสริมพัฒนาความต้องการ ความสนใจ ความสามารถของแต่ละบุคคล และปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเท่าเทียมกัน รวมทั้งชี้แนะและให้ข้อมูลย้อนกลับสนับสนุนผู้ใต้บังคับบัญชาพัฒนาตนเองเพื่อบรรลุเป้าหมายที่ต้องการ อีกทั้ง ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีภาวะผู้นำด้านการสร้างบารมี คือ ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงการมีบารมี โดยผู้นำสามารถที่จะสร้างความภาคภูมิใจความศรัทธา และรวมถึงการทำให้ผู้อื่นยอมรับถึงการกำหนดเป้าหมายการแสดงศักยภาพของตนเอง การที่ผู้บริหารโรงเรียนมีเป้าหมายที่เป็นอุดมการณ์ชัดเจนในการทำงานมีลักษณะเป็นมิตรใจดีและเป็นกันเองปฏิบัติต่อผู้ร่วมงานโดยยึดหลักธรรมทางศาสนาเป็นแบบอย่างแก่ผู้ร่วมงานทำให้ผู้ร่วมงานเชื่อฟังนับถือผูกพันเกิดความจงรักภักดีอย่างอุทิศตนทำงานเพื่อให้งานสำเร็จและรู้และทำให้ผู้ร่วมงานรู้สึกว่าคุณค่ามีความสามารถและอยากปฏิบัติให้เป็นไปตามที่ผู้บริหารสถานศึกษาคาดหวังไว้ ซึ่งสอดคล้องกับวิจัยของ

วิมลพรรณ ช่างคิด (2560) พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาทุกด้านมีความสัมพันธ์ในเชิงบวกกับประสิทธิผลของสถานศึกษา เนื่องจากผู้บริหารให้ความช่วยเหลือ แนะนำ ให้คำปรึกษา รับฟังความคิดเห็นของผู้ร่วมงาน เปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานเรียนรู้สิ่งใหม่ รวมทั้งสร้างขวัญและกำลังใจให้กับบุคลากร ซึ่งจะส่งผลดีต่อองค์กรในระยะยาว

องค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัย (Research Knowledge)

คุณภาพการศึกษาของสถานศึกษานั้น ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาย่อมส่งผลต่อความต้องการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานครู เนื่องจากการพัฒนาครูให้ตรงกับความต้องการ ผู้นำจึงต้องประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในการประพฤติปฏิบัติงาน พยายามเปลี่ยนแปลงผู้ตาม โดยวิธีการสร้างค่านิยมการทำงานที่มุ่งสู่นาคตัวอย่างมีอุดมการณ์ มีความพร้อม และมีความกระตือรือร้นพร้อมรับกับสถานการณ์เปลี่ยนแปลงต่าง ๆ อีกทั้ง ยังกระตุ้นให้ผู้ตามตระหนักสำนึก และเห็นคุณค่าของการทำงานโดยไม่หวังผลตอบแทนส่วนตนเป็นสำคัญ แต่มุ่งเสริมสร้างให้ผู้ตามใช้ศักยภาพของตนเองอย่างเต็มความสามารถเพื่อประโยชน์ของส่วนรวมจนบรรลุเป้าหมายอย่างภาคภูมิใจ พลังหรืออำนาจแฝงที่อยู่ในตัวบุคคล ซึ่งแสดงออกมาทางพฤติกรรมที่สื่อความหมายให้บุคคลหรือกลุ่มบุคคลต่าง ๆ ได้รับรู้ถึงศักยภาพของตน เป็นกระบวนการที่บุคคลใดบุคคลหนึ่งหรือมากกว่า พยายามใช้อิทธิพลของตนหรือกลุ่มตน กระตุ้น ชี้นำ ผลักดันให้บุคคลอื่นหรือกลุ่มบุคคลอื่นมีความเต็มใจและกระตือรือร้นในการทำสิ่งต่าง ๆ ตามต้องการโดยมีความสำเร็จของกลุ่มหรือองค์กรเป็นเป้าหมาย

ข้อเสนอแนะการวิจัย (Research Suggestions)

1. ข้อเสนอแนะการนำผลวิจัยไปใช้

1.1 ผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาสงเคราะห์ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ควรสร้างแนวทางการกำหนดนโยบายเพื่อสร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงให้เป็นปัจจัยขับเคลื่อนยกระดับประสิทธิผลของสมรรถนะประจำสายงานครู กลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาสงเคราะห์ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

1.2 ผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาสงเคราะห์ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ควรส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาครูผู้ปฏิบัติหน้าที่การสอนให้มีสมรรถนะประจำสายงาน ประกอบด้วย 6 สมรรถนะ เพื่อให้บุคคลที่ดำรงตำแหน่งนั้น แสดงพฤติกรรมที่เหมาะสมกับหน้าที่และสามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ดียิ่งขึ้น

2. ข้อเสนอแนะการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในองค์ประกอบด้านอื่น ๆ เช่น ด้านจิตนาการ ด้านการแก้ปัญหา ด้านการสร้างมนุษยสัมพันธ์ ด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล ด้านการมีวิสัยทัศน์ ด้านการมีความยืดหยุ่นและปรับตัว ฯลฯ

2.2 ควรศึกษาปัจจัยอื่นที่ส่งผลต่อสมรรถนะประจำสายงานครู กลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาสงเคราะห์ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

2.3 ควรมีการศึกษาวิจัยในเชิงคุณภาพเพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาสงเคราะห์ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

เอกสารอ้างอิง (References)

- กมลพร ศรีประไพ. (2560). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้โรงเรียนสิงห์สมุทร อำเภอสตึก จังหวัดชลบุรี. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ชนันภัสร์ ปิยะภักดิ์. (2565). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษจังหวัดยะลา. ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.
- ไชยา ภาวะบุตร. (2560). หลัก ทฤษฎี และปฏิบัติ การบริหารการศึกษา. Principles, Theories and Practices of Educational Administration. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ตรีนุช เทียนทอง. (2565). นโยบายและจุดเน้นของกระทรวงศึกษาธิการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: <https://www.moe.go.th/360policy-and-focus-moe-fiscal-year-2024/>. สืบค้นเมื่อ 31 มีนาคม 2567.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2554). การวิจัยเบื้องต้น. พิมพ์ครั้งที่ 9. กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น.
- พิชญา สุมณฑา, อธิวัฒน์ มอนไธสง. (2566). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารส่งผลต่อสมรรถนะหลักของครูในโรงเรียนขยายโอกาสสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1. ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.
- วิมลพรรณ ช่างคิด. (2560). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- สร้อยทิพย์ แก้วตา. (2565). คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่ที่ส่งผลต่อสมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเพชรบูรณ์. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- สาโรช บัวศรี. (2526). จริยธรรมศึกษา. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภา.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2553). คู่มือประเมินสมรรถนะครู (ฉบับปรับปรุง). กรุงเทพฯ: สำนักพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาขั้นพื้นฐาน.
- อุไรวรรณ เขานั่น. (2561). รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาภายใต้สถาบันการอาชีวศึกษา. วิทยานิพนธ์ หลักสูตรการศึกษาดุสิตบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและการจัดการการศึกษา. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- Bass, B.M. & Avolio, B.J., (1994). Improving Organization Effectiveness Through Transformational Leadership. Thousand Oak: Sage.

Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). การกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างด้วยตารางสำเร็จรูป. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: <https://www.thetsis.com/post/research-tips-sampling>. สืบค้นเมื่อ 30 พฤษภาคม 2567.