

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนศรีพุทธ
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1

TRANSFORMATIVE LEADERSHIP OF SCHOOL ADMINISTRATORS SRIPHUTTH SCHOOL GROUP
UNDER THE OFFICE OF SAMUTPRAKAN PRIMARY EDUCATION SERVICE AREA 1

ปริญรัตน์ ลิ้มธนะกิจ¹ และ กัลยมน อินทุสุต

Parinrat Limthanakit¹ and Kanyamon Indusuta

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

Education Administration, Faculty of Education, Ramkhamhaeng University

E-mail: thitapha.limtanakit@gmail.com¹

Received 31 March 2023; Revised 19 May 2023; Accepted 30 June 2024.



บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการรับรู้ของครูต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนศรีพุทธ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 และเพื่อเปรียบเทียบการรับรู้ของครูต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนศรีพุทธ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 จำแนกตามวุฒิการศึกษา ประสบการณ์การทำงานและขนาดโรงเรียน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูในกลุ่มโรงเรียนศรีพุทธ จำนวน 234 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามที่มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่าง 0.80 – 1.00 มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.984 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที

ผลการวิจัยพบว่าผลการวิจัยพบว่า (1)ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู กลุ่มโรงเรียนศรีพุทธอยู่ในระดับมาก (2)ผลการเปรียบเทียบการรับรู้ของครูที่มีต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนศรีพุทธ พบว่า(2.1)ครูที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีการรับรู้ต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน(2.2)ครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกันมีการรับรู้ต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา แตกต่างกันในระดับนัยสำคัญทางสถิติ.05ทั้งภาพรวมและรายด้าน ยกเว้นด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล(2.3)ครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนที่มีขนาดต่างกัน มีการรับรู้ต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา, ผู้บริหารสถานศึกษา, กลุ่มโรงเรียนศรีพุทธ

Abstract

This research article aims to study teachers' perceptions of the transformational leadership of school administrators in the Sriputth School Group, affiliated with the Samut

Prakan Primary Educational Service Area Office 1. Additionally, it aims to compare teachers' perceptions of the transformational leadership of school administrators in the Sriputth School Group, categorized by educational qualifications, work experience, and school size. The sample consisted of 234 teachers in the Sriputth School Group. Data were collected using a 5-point Likert scale questionnaire, with a content validity index between 0.80 and 1.00 and a reliability score of 0.984. Statistical methods used for data analysis included frequency distribution, percentage, mean, standard deviation, and t-test.

The findings revealed that: (1) The overall level of transformational leadership of school administrators, as perceived by teachers in the Sriputth School Group, was high. (2) Comparison results showed that: (2.1) teachers with different educational qualifications had no significant difference in their perceptions of the transformational leadership of administrators overall and in specific aspects; (2.2) teachers with different work experiences showed statistically significant differences at the 0.05 level in their perceptions of administrators' transformational leadership, both overall and in specific aspects, except for individualized consideration; and (2.3) teachers working in schools of different sizes had no significant difference in their perceptions of administrators' transformational leadership overall and in specific aspects.

Keywords: Transformational Leadership, School Administrators, Sriputth School Group

บทนำ

จากการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในปัจจุบัน ปฏิเสธไม่ได้ว่าการศึกษาคือเครื่องมือสำคัญในการพัฒนาคนให้พร้อมไปด้วยความรู้ควบคู่กับคุณธรรม เป็นกลไกหลักในการพัฒนาคนให้มีคุณภาพ สามารถดำรงชีวิตอยู่ร่วมกับบุคคลอื่นในสังคมได้อย่างเป็นสุข ประเทศต่างๆทั่วโลกได้ให้ความสำคัญในการพัฒนาการศึกษาเพื่อพัฒนาบุคลากรของตนให้สามารถก้าวทันการเปลี่ยนแปลงทั้งในด้านสังคม เศรษฐกิจ และการเมือง การปกครอง ควบคู่กับการธำรงรักษา อัตลักษณ์ของประเทศ ประเทศไทยได้ให้ความสำคัญกับการจัดระบบการศึกษา การพัฒนาศักยภาพและขีดความสามารถของบุคลากรในประเทศให้มีความรู้ความสามารถให้สอดคล้องต่อความต้องการตลาดแรงงานและการพัฒนาประเทศทั้งทักษะการเรียนรู้และนวัตกรรม สื่อเทคโนโลยี ทักษะชีวิตและอาชีพเพื่อให้บุคลากรในประเทศไทยมีคุณภาพชีวิตที่ดี เป็นสังคมที่เปี่ยมไปด้วยคุณธรรม จริยธรรม และสามารถก้าวข้ามผ่านกับดักประเทศที่มีรายได้ปานกลางไปสู่ประเทศที่พัฒนาแล้ว รองรับการเปลี่ยนแปลงของโลกในอนาคต (Office of the Education Council Secretariat. 2017, p. 1.)

แผนการปฏิรูปประเทศในด้านการศึกษาระดับปรับปรุง (พ.ศ. 2561 - 2565) ได้มุ่งเน้นกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการปฏิรูปที่จะส่งผลและก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงของภาคการศึกษาที่จะเป็นประโยชน์ต่อผู้เรียน โดยกิจกรรมการปฏิรูปที่ 3 การปฏิรูปกลไกและระบบการผลิต การพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีคุณภาพมาตรฐาน ให้ความสำคัญกับการให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ได้พัฒนาความรู้และทักษะให้เกิดสมรรถนะในการปฏิบัติหน้าที่ ตลอดจนการพัฒนาความก้าวหน้าทางวิชาชีพของตนเองให้เพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง โดยมีการปรับปรุงด้านกลไก และระบบที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา

ให้มีคุณภาพ ประสิทธิภาพและมีความก้าวหน้าในการประกอบอาชีพ ตามแผนการศึกษาแห่งชาติ (พ.ศ.2560 - 2579) ยุทธศาสตร์ที่ 6 การพัฒนาประสิทธิภาพของระบบบริหารการจัดการศึกษาซึ่งได้มีการกำหนดแนวทางการพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยพัฒนาระบบการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะสำหรับตำแหน่งที่มีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพเป็นระยะๆ เพื่อดำรงไว้ซึ่งความรู้ความสามารถ ความชำนาญการ หรือความเชี่ยวชาญในตำแหน่งและวิทยฐานะที่ได้รับการบรรจุและแต่งตั้ง

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง เป็นคุณลักษณะที่มีความสำคัญต่อความสำเร็จในการทำงานขององค์กรหลายๆ ด้าน ไชยา ภาวะบุตร (2560, 11) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ประกอบด้วย องค์ประกอบ 4 ด้าน คือ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (Idealized Influence) ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ (Inspirational Motivation) ด้านการกระตุ้นทางปัญญา (Intellectual stimulation) ด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล (Individualized Consideration) (Bass, 1999, as cited in Chongvisal, R. 2005, pp. 22-24) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงถือเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาในยุคปัจจุบันที่ต้องดึงศักยภาพของตนเองอย่างสูง เนื่องจากภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นการเปลี่ยนแปลงกระบวนการทัศน์ไปสู่ภาวะผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ โดยมีการกระจายอำนาจหรือการเสริมพลังใจ มีการกระตุ้นผู้ร่วมงานให้มีความเป็นผู้นำ ส่งผลให้ประสิทธิภาพของงานและองค์กรเพิ่มขึ้น แม้ว่าสภาพการณ์ขององค์กรจะมีข้อจำกัดต่าง ๆ มากเพียงใดผู้บริหารก็จะต้องเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงการปฏิบัติงานของผู้ร่วมงานให้เกิดความพยายามที่จะปฏิบัติงานตามเป้าหมายที่กำหนด ต้องเปลี่ยนทัศนคติ ความเชื่อ แรงจูงใจ และความเชื่อมั่นของผู้ร่วมงานให้มีภาวะผู้นำในระดับสูงซึ่งสอดคล้องกับภาวะผู้นำที่จำเป็นสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาในยุคปัจจุบันที่ต้องใช้ศักยภาพของตนเองที่จะก่อให้เกิดความเปลี่ยนแปลงและช่วยพัฒนาต่อยอดคุณภาพการจัดการศึกษาของสถานศึกษาให้เป็นไปตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษา และปรับให้มีความเป็นสากลเหมาะสมกับยุคสมัยที่เปลี่ยนไป (Nit Sammaphan, 2017, p. 11)

จากที่กล่าวมาในข้างต้นนั้นจะเห็นได้ว่าผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องมีศักยภาพและสมรรถนะในการปฏิบัติงานเป็นผู้นำวิชาการ และบริหารการเปลี่ยนแปลง สามารถปรับประยุกต์ แก้ไขปัญหา ริเริ่ม พัฒนา คิดค้น ปรับเปลี่ยน และสร้างการเปลี่ยนแปลงในการบริหารสถานศึกษา โดยจะต้องพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีสมรรถนะเต็มตามศักยภาพ เพื่อร่วมกันขับเคลื่อนการพัฒนาคุณภาพการศึกษาส่งผลต่อการยกระดับคุณภาพการศึกษา การจัดการเรียนรู้ คุณภาพผู้เรียน คุณภาพครู และคุณภาพสถานศึกษาได้อย่างเป็นรูปธรรม สอดคล้องกับเจตนารมณ์ของยุทธศาสตร์ที่สำคัญของประเทศทำให้ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนศรีพุทธ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 เพื่อเป็นแนวทางในการวิเคราะห์วางแผนพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา และเพื่อเป็นข้อมูลพื้นฐานในการปรับปรุงและพัฒนาการบริหารสถานศึกษาให้มีความเหมาะสมมีประสิทธิภาพ ก่อให้เกิดประสิทธิผลสูงสุดต่อการบริหารสถานศึกษา

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาการรับรู้ของครูต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนศรีพุทธ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1
2. เพื่อเปรียบเทียบการรับรู้ของครูต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนศรีพุทธ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 จำแนกตามวุฒิการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และขนาดโรงเรียน.

ขอบเขตการวิจัย

ขอบเขตด้านเนื้อหา ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โดยแนวคิดของ Bass and Avalio (1990, pp.19-21) ซึ่งมีการกล่าวถึงลักษณะภาวะผู้นำ 4 ด้าน

ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ครั้งนี้ ได้แก่ ครูในกลุ่มโรงเรียนศรีพุทธ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 จำนวน 234 คน ได้มาจากการเปิดตารางกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของ Cohen (1988) โดยกำหนดกลุ่มตัวอย่างที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 และวิธีการได้มาของกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) โดยใช้โรงเรียนเป็นชั้น (Strata)

ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย ตัวแปรอิสระ ได้แก่ สถานภาพของครูผู้สอนในโรงเรียน กลุ่มศรีพุทธ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 จำแนกเป็นวุฒิการศึกษา ปริญญาตรีและสูงกว่าปริญญาตรี ประสบการณ์การทำงาน น้อยกว่า 5 ปี, 5 – 10 ปี และมากกว่า 10 ปีขึ้นไป ขนาดโรงเรียน ขนาดกลาง,ขนาดใหญ่และขนาดใหญ่พิเศษ

ตัวแปรตาม ได้แก่ การศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนศรีพุทธ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ใน 4 ด้าน คือ การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นทางปัญญา การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัย มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบการรับรู้ของครูต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนศรีพุทธ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 จำแนกตามวุฒิการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และขนาดโรงเรียนงานวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจโดยมีรายละเอียดของวิธีการ แต่ละขั้นตอน ดังนี้

ประชากรกลุ่มตัวอย่าง หรือผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

ประชากรกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูกลุ่มโรงเรียนศรีพุทธ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 จำนวน 527 คน ขนาดของกลุ่มตัวอย่างได้จากการเปิดตารางกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของ โคเฮนและคณะ (Cohen, Manion, and Morrison, 2011, 147) โดยกำหนดกลุ่มตัวอย่างที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 (ระดับความแม่นยำร้อยละ 95) จำนวน 234 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) แบ่งออกเป็น 3 ตอน

ตอนที่ 1 สถานภาพของครูผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน ขนาดโรงเรียน มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list)

ตอนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครูกลุ่มโรงเรียนศรีพุทธ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 โดยสอบถามตามองค์ประกอบ 4 ด้าน ดังนี้.การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นทางปัญญา การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล แบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประเมินค่า (rating scale) แบ่งเป็น 5 ระดับ ตามเกณฑ์ของลิเคิร์ท (Likert Scale)

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะอื่นๆ โดยใช้คำถามปลายเปิด (Open-Ended Question) เพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถามได้แบบอิสระ

การเก็บรวบรวมข้อมูล

วิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างโดยดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. ติดต่อประสานงานจากบัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง เพื่อทำหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูลไปยังสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง
2. นำสำเนาหนังสือขอความอนุเคราะห์พร้อม Link แบบสอบถามผ่าน Google Form ไปยังผู้อำนวยการสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง กลุ่มโรงเรียนศรีพุทธ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากครูที่เป็นกลุ่มตัวอย่างตอบแบบสอบถามจำนวน 234 คน โดยผู้วิจัยเก็บข้อมูลจาก Google Form
3. นำข้อมูลของครูผู้ตอบแบบสอบถามจาก Google Form มาตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ จำนวน 234 คน คิดเป็นร้อยละ 100 เพื่อนำไปวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมทางสถิติต่อไป.

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่เก็บรวบรวมได้มาตรวจสอบความถูกต้องและความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม และนำผลที่ได้มาวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพของครูผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และขนาดของโรงเรียน โดยใช้การแจกแจงความถี่ (frequency) และการคำนวณค่าร้อยละ (Percentage) แล้วนำเสนอในรูปตารางประกอบคำอธิบาย.
2. วิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครูกลุ่มโรงเรียนศรีพุทธ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 โดยการคำนวณค่าเฉลี่ย (mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation: S.D.) และกำหนดเกณฑ์ค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็น
3. วิเคราะห์เปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครูในโรงเรียน กลุ่มศรีพุทธ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 จำแนกตามวุฒิการศึกษา สถิติที่ใช้ คือ การทดสอบค่าที(t-test) Independent
4. วิเคราะห์เปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครูในโรงเรียน กลุ่มศรีพุทธ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน และขนาดของโรงเรียน ด้วยการทดสอบสถิติที่ใช้ คือ การทดสอบค่าเอฟ (F-test) โดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) หากพบว่า มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ตามวิธีของเชฟเฟ (Scheffe's Post Hoc method) ต่อไป

ผลการวิจัย

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ระดับการรับรู้ของครูต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ในโรงเรียนกลุ่มศรีพุทธ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ได้ผลการวิเคราะห์ ดังตาราง 1

ตาราง 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานการรับรู้ของครูต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ในโรงเรียนกลุ่มศรีพุทธ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้าน (n=234)

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

การรับรู้ของครู

	$\bar{x}$	SD	ระดับ
1. ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์	4.49	.73	มาก
2. ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ	4.46	.69	มาก
3. ด้านการกระตุ้นทางปัญญา	4.48	.67	มาก
4. ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	4.49	.66	มาก
รวม	4.48	.43	มาก

จากตาราง 1 พบว่า การรับรู้ของครูต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนศรีพุทธ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.48$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ และด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ($\bar{X} = 4.49$) ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ($\bar{X} = 4.48$) ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ($\bar{X} = 4.46$)

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบการรับรู้ของครูต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนศรีพุทธ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 จำแนกตามวุฒิการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และขนาดโรงเรียน ดังตาราง 2 – 4

ตาราง 2 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบการรับรู้ของครูต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนศรีพุทธ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 จำแนกตามวุฒิการศึกษา โดยภาพรวมและรายด้าน (n=234)

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	วุฒิการศึกษา				t	Sig.
	ปริญญาตรี (n = 141)		สูงกว่าปริญญาตรี (n = 93)			
	$\bar{x}$	S.D.	$\bar{x}$	S.D.		
1. ด้านการมีอิทธิพลอย่างมี อุดมการณ์	4.43	.75	4.57	.70	-1.387	.167
2. ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ	4.43	.68	4.50	.72	-.760	.448
3. ด้านการกระตุ้นทางปัญญา	4.47	.66	4.49	.70	-.184	.854
4. ด้านการคำนึงถึงความเป็น ปัจเจกบุคคล	4.46	.63	4.54	.70	-.881	.379
รวม	4.45	.66	4.52	.69	-.836	.404

จากตาราง 2 พบว่า ค่า t ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งภาพรวมและรายด้าน แสดงว่า ครูที่มีวุฒิการศึกษาต่างกันมีการรับรู้ต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนศรีพุทธ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ทั้งภาพรวมและรายด้าน พบว่า ไม่แตกต่างกัน

ตาราง 3 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบการรับรู้ของครูต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนศรีพุทธ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์การทำงานโดยภาพรวมและรายด้าน (n=234)

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	ประสบการณ์การทำงาน				F	Sig.
	น้อยกว่า 5 ปี	5 – 10 ปี	มากกว่า 10 ปีขึ้นไป			

	(n = 85)		(n = 72)		(n = 77)			
	<u>x</u>	S.D.	<u>x</u>	S.D.	<u>x</u>	S.D.		
1. การมีอิทธิพลอย่างมี อุดมการณ์	4.34	.87	4.69	.38	4.47	.77	4.681*	.010
2. การสร้างแรงบันดาลใจ	4.41	.76	4.67	.39	4.32	.79	5.019*	.007
3. การกระตุ้นทางปัญญา	4.44	.76	4.66	.38	4.34	.75	4.536*	.012
4. การคำนึงถึงความเป็น ปัจเจกบุคคล	4.45	.71	4.64	.39	4.40	.78	2.820	.062
รวม	4.41	.76	4.66	.37	4.38	.75	4.096*	.018

*p<.05

จากตาราง 3 พบว่า ค่า F มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งภาพรวมและรายด้าน ยกเว้น ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล แสดงว่าครูที่มีประสบการณ์การทำงาน ต่างกันมีการรับรู้ต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา แตกต่างกัน

ตาราง 4 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบการรับรู้ของครูต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนศรีพุทธ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 จำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยภาพรวมและรายด้าน

(n=234)

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	ขนาดโรงเรียน						F	p
	ขนาดกลาง		ขนาดใหญ่		ขนาดใหญ่พิเศษ			
	(n = 35)		(n = 85)		(n = 114)			
	<u>x</u>	S.D.	<u>x</u>	SD	<u>x</u>	SD		
1. ด้านการมีอิทธิพลอย่างมี อุดมการณ์	4.44	0.86	4.57	0.46	4.44	0.84	0.913	0.403
2. ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ	4.43	0.75	4.52	0.55	4.42	0.77	0.549	0.578
3. ด้านการกระตุ้นทางปัญญา	4.45	0.76	4.52	0.54	4.46	0.73	0.221	0.802
4. ด้านการคำนึงถึงความเป็น ปัจเจกบุคคล	4.47	0.73	4.52	0.52	4.48	0.73	0.121	0.886
รวม	4.45	0.77	4.53	0.50	4.45	0.75	0.426	0.654

จากตาราง 4 พบว่า ค่า F ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งภาพรวมและรายด้านแสดงว่า ครูที่อยู่ในโรงเรียนที่มีขนาดต่างกัน มีการรับรู้ต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มศรีพุทธ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ไม่แตกต่างกัน

อภิปรายผลการวิจัย

การวิจัย เรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนศรีพุทธ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 มีประเด็นสำคัญที่นำมาอภิปรายผล ดังนี้

1. ผลการศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนศรีพุทธ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 พบว่าการรับรู้ของครูที่มีต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนศรีพุทธ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องจาก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 กำหนดแนวทางในการบริหารโดยจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 กลยุทธ์ที่ 3 ยกระดับคุณภาพการศึกษาให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 ข้อที่ 3 ผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษาเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ ทนต่อการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี มีสมรรถนะ ความรู้ ความเชี่ยวชาญ จรรยาบรรณและมาตรฐานวิชาชีพ รวมทั้งจิตวิญญาณความเป็นครู ดังนั้นจึงทำให้ผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มโรงเรียนศรีพุทธมีการปรับตัวเพื่อให้สอดคล้องตามนโยบายการเปลี่ยนแปลงและมีพฤติกรรมซึ่งสะท้อนออกมาในรูปแบบของผู้นำที่ดี แสดงออกให้เห็นศักยภาพ อุดมการณ์ ความสามารถ ประสิทธิภาพ บุคลิกภาพที่มีอยู่ในตัวของผู้บริหารสถานศึกษาเกิดการสร้างแรงจูงใจ เพื่อกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานคล้อยตามในสถานการณ์ต่าง ๆ ที่จะมุ่งเข้าสู่เป้าหมายของสถานศึกษาที่กำหนดไว้ซึ่งสอดคล้องกับสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (Office of the Basic Education Commission, 2017, p. 3). ไว้ว่า ผู้บริหารเป็นฟันเฟืองสำคัญที่สุดเป็นผู้ที่มีเป้าหมายความสำเร็จที่ชัดเจนและมีความมุ่งมั่นที่จะนำไปสู่เป้าหมายนั้นให้ได้ ทুমเทพลังกายและความคิดอย่างเต็มกำลัง มีความเป็นผู้นำสูง มีความคิดริเริ่ม มีวิสัยทัศน์รอบรู้เป็นที่พึ่งให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาได้ มีความสามารถในการจัดการองค์กร มอบหมายงานให้บุคลากรได้เหมาะสมกับศักยภาพใช้หลักการกระจายอำนาจและการมีส่วนร่วมในการบริหาร ส่งเสริมให้มีการจัดหลักสูตรสถานศึกษาที่เหมาะสมกับผู้เรียน สอดคล้องกับงานวิจัยของ มุนาดียา วาบา (Munadiya Waba, 2017) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารงานบุคคล ของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม จังหวัดปัตตานี ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม จังหวัดปัตตานี โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ลำดับค่าเฉลี่ย จากมากไปน้อย คือ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ด้านการกระตุ้นทางปัญญา และด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ทั้งนี้ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

1.1 ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ตามการรับรู้ของครูที่มีต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนศรีพุทธ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษา แสดงให้เห็นถึงความเฉลียวฉลาด มีพฤติกรรมที่ดีตามมาตรฐานทางศีลธรรมและจริยธรรมจนเกิดการยอมรับว่าเป็นสิ่งที่ถูกต้องดีงาม แสดงให้เห็นเป็นแบบอย่างที่ดีต่อครูและบุคลากรทางการศึกษา จนทำให้เกิดการอยากลอกเลียนแบบพฤติกรรม ซึ่งสอดคล้องกับ (Ministry of Education, 2017, p. 7) การให้ความสำคัญของผู้ร่วมงานและผู้ตามให้มองเห็นงานในแง่บวกใหม่โดยมีการสร้างแรงบันดาลใจการกระตุ้นทางปัญญาหรือการคำนึงความเป็นปัจเจกบุคคลโดยผู้นำจะยกระดับบุคลิกภาพและอุดมการณ์ของผู้ตามกระตุ้น ชื่นนำและมีส่วนร่วมในการพัฒนาความสามารถของผู้ตามและผู้ร่วมงานไปสู่ระดับความสามารถที่สูงขึ้นไป มีศักยภาพมากขึ้นนำไปสู่การบรรลุถึงผลงานที่สูงขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัยของ ริสุวัน สะแลแม (Risuan Salamet, 2021) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นราธิวาส เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า การรับรู้ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ อยู่ในระดับมาก

1.2 ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ พบว่า ตามการรับรู้ของครูที่มีต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนศรีพุทธ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ

เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารมีการเผยแพร่ผลงานของสถานศึกษา การบริหารจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหารจัดการสถานศึกษา และผู้บริหารส่งเสริมการปฏิบัติงานของครูอย่างเป็นระบบ และต่อเนื่องที่มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลให้เป็นต้นแบบของการมีส่วนร่วมในระดับต่างๆ โดยใช้โรงเรียนเป็นฐานบนพื้นฐานสังคมพหุวัฒนธรรมที่เป็นเลิศ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิด Adegoke Oke., Natasha Munshi & Fred O. Walumbwa (2009, pp.64-72) ที่กล่าวว่า ผู้นำจะต้องกระตุ้นและสร้างแรงบันดาลใจให้ผู้อื่นเกิดความเข้าใจกับสิ่งที่ท้าทายในองค์กร โดยจะต้องทำให้กลุ่มผู้ตามเกิดความรู้สึกกระตือรือร้นและคาดหวังทางที่ดี และทำการเชื่อมโยงระหว่างความคาดหวังกับความรับผิดชอบวิสัยทัศน์ร่วมกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ธัญญามาศ แดงสีดา (2565) ได้ทำการศึกษารื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ระยอง เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า การรับรู้ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ อยู่ในระดับมาก

1.3 ด้านการกระตุ้นทางปัญญา พบว่า ตามการรับรู้ของครูที่มีต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนศรีพุทธ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารมีการกระตุ้นให้ครูแสดงความคิดและเหตุผล และไม่วิจารณ์ความคิดของครู ผู้บริหารกระตุ้นให้ครูหาแนวทางใหม่ๆ มาแก้ปัญหา เพื่อทำให้เกิดมีการกระตุ้นให้ผู้ตามเกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างเป็นระบบ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์โดนให้ครูมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นร่วมประเมิงานต่างๆ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิด Wortman (1985, cited in Bass, 1985, as cited in Sama-ae, S. 2018, p. 62) กล่าวว่าผู้บริหารต้องแสดงให้เห็นการคิดค้นกลวิธีและมีส่วนร่วมในการแสดงออกถึงปัญญาในเรื่องตนเองและผู้ตามโดยการวิเคราะห์ วางแผน การนำไปปฏิบัติ การแปลผล การประเมินผลงาน การปฏิบัติเช่นนี้แสดงให้เห็นบทบาทผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สอดคล้องกับงานวิจัยของ พิมพ์พร วงศ์อนุสิทธิ์ (Pimphon Wonganusit, 2021). ได้ทำการศึกษารื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสตรีที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในจังหวัดนครพนม ผลการวิจัยพบว่า การรับรู้ด้านการกระตุ้นทางปัญญาอยู่ในระดับมาก

1.4 ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล พบว่า ตามการรับรู้ของครูที่มีต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนศรีพุทธ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารให้การดูแลเอาใจใส่ครูเป็นรายบุคคล และทำให้ครูรู้สึกมีคุณค่าและมีความสำคัญ ผู้บริหารจะเป็นโค้ช (Coach) และเป็นพี่ปรึกษา (Advisor) ของครูแต่ละคน เพื่อการพัฒนาครู ผู้บริหารจะเอาใจใส่เป็นพิเศษในความต้องการของปัจเจกบุคคล ผู้บริหารส่งเสริม สนับสนุนผู้ร่วมงานที่มีความสามารถพิเศษให้เจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน นอกจากนี้ผู้บริหารจะมีการปฏิบัติต่อครูโดยการให้โอกาสในการเรียนรู้สิ่งใหม่ สร้างบรรยากาศของการให้การสนับสนุนคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล สอดคล้องกับ (Burn, 1987 อ้างถึงใน กรรณิการ บุญช่วย 2561) ที่กล่าวว่า บอร์น (Burns. 1978 : 5) ได้กล่าวถึง การคำนึงถึงเอกลักษณ์บุคคลไว้ว่า เป็นพฤติกรรมของผู้นำแสดงให้เห็นในการจัดการหรือทำงาน โดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลมีการเอาใจใส่ผู้ร่วมงานหรือผู้ตามเป็นรายบุคคล มีการวิเคราะห์ความต้องการและความสามารถของแต่ละบุคคล เป็นพี่เลี้ยงที่คอยให้คำแนะนำและส่งเสริมพัฒนาผู้ร่วมงานให้สามารถพัฒนาตนเองสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุนิดา พากักดี (Sunida Paphakdee, 2017) ได้ทำการศึกษารื่อง ความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนอนุบาลประจำจังหวัดกรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ประถมศึกษากรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า การรับรู้ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล อยู่ในระดับมาก

2. ผลการเปรียบเทียบการรับรู้ของครูในโรงเรียนต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนศรีพุทธ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 จำแนกตามวุฒิการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และขนาดโรงเรียนอภิปรายผลได้ดังนี้

2.1 ครูที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีการรับรู้ของครูต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนศรีพุทธ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกันทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารมีคุณสมบัติของผู้นำ เข้าใจถึงความความคิดเห็นที่แตกต่างกันของแต่ละบุคคล มีการสื่อสารกับครูโดยตรงให้ตระหนักถึงความสำคัญของการเปลี่ยนแปลง และยอมรับความคิดใหม่ๆ ส่งเสริมให้ครูที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือสูงกว่าปริญญาตรี เกิดการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและเป็นสื่อกลางในการเสริมสร้างความเข้าใจอันดีในการทำงานร่วมกัน จนเกิดแนวปฏิบัติในทิศทางเดียวกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ พิมพพร วงศ์อนุสิทธิ์ (Pimphon Wonganusit, 2021) ศึกษาเรื่องภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสตรีที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครพนม ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสตรีที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครพนม จำแนกตามวุฒิการศึกษา โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน เนื่องจากการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ครูมีระดับการศึกษาที่ใกล้เคียงกัน ทำให้มีกระบวนการรับรู้เกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นอย่างดีมีนโยบายที่ชัดเจนเพื่อพัฒนาผู้บริหารสู่การเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถที่จะใช้งานให้เหมาะสมกับความสามารถของครูแต่ละบุคคล การมอบหมายงานต้องมีความเหมาะสมตามความรู้ความสามารถของครูและทำให้เกิดความพอใจและจะเกิดความทุ่มเทต่อการทำงาน

2.2 ครูที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกัน มีการรับรู้ของครูต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนศรีพุทธ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยครูที่มีประสบการณ์การทำงานสูงต้องมั่นใจในประสบการณ์การทำงานของตนเอง และยังสามารถคาดการณ์มองภาพในอนาคตที่จะเกิดกับทุกฝ่ายจึงทำให้การเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโดยภาพรวมแตกต่างกัน สอดคล้องกับ(สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา อ้างถึงใน พรณอร อุซุ ภาพ (Pannaron Uchuparp, 2018, pp. 239-240) ที่กล่าวว่าครูเป็นบุคคลที่มีความรู้ความสามารถ มีคุณภาพ ผ่านการศึกษาอบรมอย่างเข้มข้น มีจิตวิญญาณแห่งความเป็นครูและปฏิบัติหน้าที่ตามกรอบแห่งจรรยาบรรณวิชาชีพ ดังนั้นบุคคลผู้เป็นครูจึงต้องมีการพัฒนาวิชาชีพอยู่เสมอด้วยเหตุผลดังนี้ พบว่า ด้านการสร้างแรงบันดาลใจและ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ครูที่มีประสบการณ์ 5 – 10 ปี มีการรับรู้สูงกว่าครูที่มีประสบการณ์ มากกว่า10 ปีขึ้นไป ทั้งนี้เนื่องจาก ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่าสามารถมองภาพการพัฒนาสถานศึกษาด้วยความรู้ความสามารถมีสังขประสบการณ์มา ด้วยความสามารถของผู้บริหารในการติดต่อประสานงานกับครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อให้ได้รับการสนับสนุนและเป็นที่ยอมรับของสังคมและด้วยระยะเวลาในการปฏิบัติงานส่งผลให้มุมมอง ความคิด และระยะเวลาที่พบเจอพฤติกรรมผู้บริหารอาจแตกต่างไปจากครูที่มีประสบการณ์น้อยกว่า สอดคล้องกับงานวิจัยของ อรอนงค์ แดงนุ้ย (Oranong Daengnui, 2018) ศึกษาเรื่องภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาอำเภอบางสะพาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างมี

นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 พบว่า ครูที่มีประสบการณ์ มากกว่า 10 ปีขึ้นไป มีการรับรู้สูงกว่าครูที่มีประสบการณ์ 5 – 10 ปี

2.3 ครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนที่มีขนาดต่างกัน มีการรับรู้ของครูต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนศรีพุทธ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้าน พบว่าไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ปัจจุบันผู้บริหารสถานศึกษาต่างเป็นผู้ที่มีภูมิรู้ เป็นผู้ที่มีประพจน์ดีเป็นแบบอย่างที่น่ายกย่องทำให้ผู้ตามเกิดความภาคภูมิใจ เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง คือ เป็นผู้มองการณ์ไกลในอนาคต มีความริเริ่มให้เกิดการเปลี่ยนแปลง สามารถวางแผนการบริหารงานและจัดการกับปัญหาในสถานศึกษาได้เป็นอย่างดี จึงทำให้การเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมไม่แตกต่างกันสอดคล้องกับ ธัญยามาศ แดงสีดา (Thanyamat Daengsida, 2022) ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า การเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 จำแนกตามขนาดโรงเรียน พบว่า โดยรวมไม่แตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะทั่วไป

1. ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ผู้บริหารควรเป็นแบบอย่างที่ดี เป็นที่ยอมรับของบุคลากรในการปฏิบัติตน นำหลักคุณธรรม จริยธรรมในการบริหารงานสร้างความเคารพ ศรัทธา เกิดความประทับใจ มีความมุ่งมั่นทุ่มเทในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย

2. ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ผู้บริหารควรส่งเสริมให้บุคลากรเกิดความมั่นใจในตนเองใช้คำถามกระตุ้นและสร้างแรงจูงใจให้บุคลากร ทำงานด้วยความเชื่อมั่น พุดเสริมแรงให้บุคลากร กระตุ้นให้กำลังใจเพื่อเกิดความร่วมมือในการทำงานเป็นทีมผู้บริหารทำให้บุคลากรเกิดแรงบันดาลใจในการปฏิบัติงานแสดงออกถึงความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน

3. ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ผู้บริหารควรเสนอแนะวิธีปฏิบัติงานและวิธีการแก้ปัญหา อย่างสร้างสรรค์และหลากหลาย พุดกระตุ้นให้กำลังใจ ให้บุคลากรแก้ไขปัญหาด้วยตนเองอย่างมีประสิทธิภาพ ส่งเสริมให้ค้นหาวิธีจัดการที่หลากหลายในการปฏิบัติงาน เปิดโอกาสให้ได้เรียนรู้การทำงานและให้กำลังใจบุคลากรในการแก้ปัญหา

4. ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับการสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน เคารพในความแตกต่างระหว่างบุคคล ยอมรับฟังความคิดเห็นของบุคลากร ปฏิบัติต่อผู้ร่วมงานโดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล.

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ

2. ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1

References

- Ministry of Education. (2007). Ministry of Education Development Plan, 12th Edition (2017-2021). Bangkok: Ministry of Education.
- Jettjamanong, K. (2020). Transformational Leadership of Administrators Affecting Teamwork of Teachers under Nakhon Ratchasima Primary Educational Service Area Office 3. Master's Thesis, Educational Administration, Nakhon Ratchasima Rajabhat University.
- Panyawong, N. (2019). Transformational Leadership of Higher Education Institution Administrators as Perceived by Personnel at Rajamangala University of Technology Lanna, Chiang Rai. Independent Study for Master of Education, Educational Administration, University of Phayao.
- Kenbuppha, P. (2016). Transformational Leadership of School Administrators under Ubon Ratchathani Primary Educational Service Area Office 2. Master of Education Thesis, Educational Administration, Ubon Ratchathani Rajabhat University.
- Boonkla, R. (2018). Transformational Leadership of School Administrators under the Secondary Educational Service Area Office 18. Master of Education Thesis, Educational Administration, Burapha University.
- Jongwisal, R. (2016). Leadership: Theory, Research, and Development Approaches. Bangkok: Chulalongkorn University Press.
- Chanlee, R. (2019). Transformational Leadership of School Administrators Affecting the Development of Schools as Learning Organizations under Chanthaburi Primary Educational Service Area Office 2. Master's Thesis, Educational Administration, Graduate School, Rambhai Barni Rajabhat University.
- Saratana, W. (2014). Leadership: Theory and Contemporary Perspectives. Bangkok: Thipphayasuthi Printing House.
- Prajong, W. (2013). Transformational Leadership of School Administrators in the Friendship School Group under Yala Primary Educational Service Area Office 1. Independent Study, Master of Education, Educational Administration, Graduate School, Yala Rajabhat University.
- Sameejam, S. (2019). Transformational Leadership of Administrators in Medium-Sized Opportunity Expansion Schools under the Lat Krabang District Office, Bangkok. Master's Thesis, Educational Administration, Graduate School, Burapha University.
- Bureau of Special Education Administration. (2021). Context of the Bureau of Special Education Administration. Retrieved October 30, 2021, from <http://special.obec.go.th/HV3/homepage.php>.
- Yentrakoon, U. (2018). Transformational Leadership of School Administrators as Perceived by Teachers in Lat Phrao District, Bangkok. Independent Study, Master's Degree in Educational Administration, Phranakhon Rajabhat University.

- Jaisamer, A. (2020). The Relationship Between Transformational Leadership of School Administrators and the Educational Quality of Opportunity Expansion Schools under the Lampang Primary Educational Service Area Office 3. Independent Study for Master of Education, University of Phayao.
- Daengnui, O. (2018). Transformational Leadership of School Administrators in Bang Saphan District under the Prachuap Khiri Khan Primary Educational Service Area Office 1. Master's Thesis, Burapha University.
- Senaluang, A. (2008). Transformational Leadership of Private School Administrators in Bangkok Educational Service Area 2. Master's Thesis in Educational Administration, Suan Sunandha Rajabhat University.
- Boonkla, R. (2018, pp. 78-80). A Study on the Transformational Leadership of School Administrators under the Secondary Educational Service Area Office 18.
- Phunphiphat, T. (2017, pp. 74-77). The Relationship Between Transformational Leadership of School Administrators and Teacher Job Satisfaction at Phanatpittayakarn School, Phanat Nikhom District, Chonburi, under the Secondary Educational Service Area Office 18.
- Sida, W. (2019). Transformational Leadership of School Administrators under Sakon Nakhon Primary Educational Service Area Office 3. Thesis for Master of Education in Educational Administration, Faculty of Education, Burapha University.
- Thanadakit, T. (2018). Characteristics of Professional Administrators as Perceived by Teachers under the Secondary Educational Service Area Office 14 in Phang Nga Province. *Academic Journal*, 12(1), pp. 109-117.
- Srisaard, B. (2017). Basic Research. 10th Edition. Bangkok: Suweeriyasarn.
- Sodsong, P. (2017). Characteristics of Professional Administrators as Perceived by Teachers in Rayong 2 Network. Thesis for Master of Education in Educational Administration, Faculty of Education, Burapha University.
- Thoomsiri, W. (2018). Professionalism of School Administrators under Samut Songkhram Primary Educational Service Area Office in the Context of ASEAN Community Education. Master's Thesis in Educational Administration, Faculty of Education, Nakhon Pathom Rajabhat University.
- Yungyuen, W. (2021). Characteristics of Professional School Administrators under Ubon Ratchathani Primary Educational Service Area Office 2. *Journal of Educational Innovation and Research*, 5(1), pp. 15-27.
- Phromtasan, S. (2018). Desired Characteristics of Professional School Administrators as Perceived by Teachers in Schools under the Education Department, Mahasarakham Municipality. Master's Thesis in Educational Management, Faculty of Education, Mahasarakham Rajabhat University.

