



ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับบทบาทหน้าที่ของบุคลากรทางการศึกษา
ในการทำงานของโรงเรียน ตำบลทุ่งมหาเจริญ อำเภอลำน้ำโยน จังหวัดสระแก้ว *
TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP OF ADMINISTRATORS AND ROLES OF
EDUCATIONAL OFFICERS IN SCHOOL WORK OF THUNG-MAHA-CHAROEN
SUB-DISTRICT, WANG-NAM-YEN DISTRICT, SA KAO PROVINCE

¹ตรีณัฐ ศรีสวัสดิ์ Treenoot Srisawat ²พรหมพิริยะ พนาสนธิ Phromphiriya Panarson

^{1,2}มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี Bangkokthonburi University, Thailand

Corresponding Author E-mail: treenoot19@gmail.com

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารของโรงเรียนในตำบลทุ่งมหาเจริญ อำเภอลำน้ำโยน จังหวัดสระแก้ว ตามการประเมินของบุคลากรทางการศึกษา 2) เพื่อศึกษาบทบาทหน้าที่ของบุคลากรทางการศึกษาในการทำงานของโรงเรียนในตำบลทุ่งมหาเจริญ อำเภอลำน้ำโยน จังหวัดสระแก้ว ตามการประเมินของบุคลากรทางการศึกษา และ 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับบทบาทหน้าที่ของบุคลากรทางการศึกษาในการทำงานของโรงเรียนในตำบลทุ่งมหาเจริญ อำเภอลำน้ำโยน จังหวัดสระแก้ว เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ ประชากรคือบุคลากรทางการศึกษาประกอบด้วย ผู้บริหาร ครู พนักงานราชการ ครูอัตราจ้าง และครูธุรการของโรงเรียนในตำบลทุ่งมหาเจริญ อำเภอลำน้ำโยน จังหวัดสระแก้ว รวม 94 คน กลุ่มตัวอย่างคือบุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียนในตำบลทุ่งมหาเจริญ อำเภอลำน้ำโยน จังหวัดสระแก้ว จำนวน 76 คน กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของของเครจซี่และมอร์แกน มีวิธีการสุ่มโดยวิธีการแบ่งชั้นภูมิอย่างเป็นสัดส่วน วิธีดำเนินการวิจัยมี 4 ขั้นตอน ได้แก่ 1) ศึกษาปัญหาการวิจัย 2) การออกแบบการวิจัย 3) การเก็บรวบรวมข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูล 4) การเขียนรายงานการวิจัย เครื่องมือการวิจัยคือแบบสอบถามแบบประมาณค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ความความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และทดสอบความสัมพันธ์โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารของโรงเรียนในตำบลทุ่งมหาเจริญ อำเภอลำน้ำโยน จังหวัดสระแก้ว ตามการประเมินของบุคลากรทางการศึกษาในภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2) บทบาทหน้าที่ของบุคลากรทางการศึกษาในการทำงานของโรงเรียนในตำบลทุ่งมหาเจริญ อำเภอลำน้ำโยน จังหวัดสระแก้ว ตามการประเมินของบุคลากรทางการศึกษาในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับบทบาทหน้าที่ของบุคลากรทางการศึกษาในการทำงานของโรงเรียนในตำบลทุ่งมหาเจริญ อำเภอลำน้ำโยน จังหวัดสระแก้วอยู่ในระดับปานกลาง

คำสำคัญ: ความสัมพันธ์, ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง, ผู้บริหาร, บทบาทหน้าที่, บุคลากรทางการศึกษา



Abstract

The objectives of this research were: (1) to study transformational leadership of administrators in Thung-Maha-Charoen Sub-district, Wang-Nam-Yen District, Sa Kaeo Province; (2) to study roles of educational officers in school work of Thung-Maha-Charoen Sub-district, Wang-Nam-Yen District, Sa Kaeo Province; and (3) to study the correlation between transformational leadership of administrators and roles of educational officers in schools work of Thung-Maha-Charoen sub-district, Wang- Nam-Yen District, Sa Kaeo Province. Research methodology was a survey research. The population was educational personnel consisted of administrators, teachers, government employees, hired teachers and administrative teachers of schools in Thung-Maha-Charoen sub-district, Wang-Nam-Yen District, Sa Kaeo Province, total of 94 people. The sample, was 76 educational personnel, determined by Krejcie and Morgan's table, obtained via stratified random sampling technique. Research procedure consisted of 4 steps: (1) studying research problems; (2) research design; (3) data collection and data analysis; and (4) research paper writing. The instrument was a 5-point rating scale questionnaire. The statistics used for data analysis were frequency, percentage, mean, Standard Deviation and Pearson product moment Correlation Coefficient. Major findings were as follow: 1) transformational leadership of administrators in Thung-Maha-Charoen Sub-district, Wang-Nam-Yen District, Sa Kaeo Province, was overall at high level; 2) roles of educational officers in school work of Thung-Maha-Charoen Sub-district, Wang-Nam-Yen District, Sa Kaeo Province, was overall at high level; and 3) the correlation between transformational leadership of administrators and roles of educational officers in schools work of Thung-Maha-Charoen sub-district, Wang- Nam-Yen District, Sa Kaeo Province, was overall at moderate.

Keywords: Correlation, Transformational Leadership, Administrators, Roles and Responsibilities, Educational Personnel.



บทนำ

การบริหารโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพนั้นมักขึ้นกับลักษณะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนเป็นสำคัญ ผู้บริหารโรงเรียนจะต้องมีภาวะผู้นำและการใช้อำนาจของผู้บริหารในการใช้อิทธิพลที่ทำให้บุคลากรยินยอมทำตามความต้องการของตน คุณภาพของสถานศึกษาขึ้นอยู่กับกระบวนการบริหารภายในสถานศึกษาที่ผู้บริหารต้องแสดงบทบาทความเป็นผู้นำและทำงานร่วมกับบุคลากรโดยให้บุคลากรมีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจ มีความพอใจและมีความสุขในการทำงาน (สุมาพร ท่าทอง, 2554) ผู้นำเป็นองค์ประกอบที่สำคัญต่อการบริหารงาน เพราะผู้นำเป็นตัวแห่งองค์กร เป็นจุดรวมพลังของบุคคลในองค์กร เป็นบุคคลหรือกลุ่มคนที่ได้รับการยอมรับอย่างเป็นทางการหรือไม่เป็นทางการด้วยความเต็มใจหรือไม่เต็มใจจากสมาชิกในแต่ละสถานการณ์ เพื่อทำหน้าที่นำพาหมู่คณะให้บรรลุวัตถุประสงค์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยใช้อำนาจที่เขามีในการโน้มน้าวและกระตุ้นให้สมาชิกปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ (ณัฐพันธ์ เขจรันนทน์, 2551)

นักวิชาการหลายท่านให้แนวคิดที่ว่า ผู้บริหารโรงเรียนยุคใหม่ หรือยุคปฏิรูปการศึกษาควรมีลักษณะผู้นำที่ดีและเข้มแข็ง และมีวิสัยทัศน์กว้างไกล มีการติดต่อสื่อสารในองค์กรที่ดี โดยเฉพาะเป็นผู้นำที่มีภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลง หรือเรียกว่าภาวะผู้นำเชิงปฏิรูป (Transformational Leadership) Leithwood & Jantzi (อ้างใน สุรชิน วิเศษลา, 2549) ได้อธิบายว่า ความหมายของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) หมายถึง กลุ่มพฤติกรรมของผู้นำ ซึ่งแสดงออกถึงการใช้ศาสตร์และศิลป์ในการยกระดับและกระบวนการ ซึ่งผู้นำและผู้ตามต่างยกระดับซึ่งกันและกันในด้านศีลธรรม และแรงจูงใจให้สูงขึ้น โดยผู้นำจะกระตุ้นจูงใจผู้ตาม ให้กระทำมากกว่าที่ผู้ตามคาดหวังไว้ว่าจะกระทำ และผู้ตามจะสร้างความผูกพันต่อจุดประสงค์ขององค์กร โดยผู้นำกระตุ้นให้ผู้ตามดำเนินงานให้ประสบผลสำเร็จ ตามวิสัยทัศน์พันธกิจ กลยุทธ์ขององค์กรและผู้นำแสดงคุณลักษณะที่เป็นตัวแบบหรือแบบอย่างในการปฏิบัติแก่ผู้ตามตลอดจนการเพิ่มอำนาจ (Empower) และช่วยเหลือผู้ตาม ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) เป็นกระบวนการที่มีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลงเจตคติ และพฤติกรรมของสมาชิกในองค์กร สร้างความผูกพันของสมาชิก ต่อการเปลี่ยนแปลงของวัตถุประสงค์และกลยุทธ์ที่สำคัญขององค์กร และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงนี้ยังเกี่ยวข้องกับอิทธิพลของผู้นำที่มีผลต่อผู้ตามแต่อิทธิพลนั้นเป็นการให้อำนาจแก่ผู้ตามให้กลับกลายเป็นผู้นำ

ในองค์กรทางการศึกษา บุคลากรทางการศึกษาเป็นบุคลากรที่มีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งในการพัฒนาประสิทธิภาพของโรงเรียน เพื่อให้ผู้เรียนนำความรู้ความสามารถในการพัฒนาชาติบ้านเมือง แนวทางในการจัดการศึกษาเพื่อเสริมสร้างและพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานขององค์กรจึงมีความจำเป็นเพื่อที่จะต้องเข้าใจถึงความต้องการ ค่านิยม เป้าหมายในการดำรงชีวิต ปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงาน อันจะทำให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน (กันตยา เพิ่มผล, 2541) ดังนั้น การถึงบทบาทหน้าที่ของบุคลากรทางการศึกษาจึงเป็นสิ่งสำคัญที่ผู้บริหารจะต้องเอาใจใส่อยู่เสมอ การใช้กำลังอำนาจบีบบังคับอาจทำให้ประสิทธิผลของโรงเรียนต่ำและไม่ใช่วิธีแก้ปัญหาในการปฏิบัติงานที่ถูกต้องแต่อย่างใด การใช้ภาวะผู้นำอย่างเหมาะสมกับสถานการณ์เป็นสิ่งที่ผู้บริหารจะต้องสนใจศึกษาและนำมาปฏิบัติอยู่เสมอและจะต้องเปรียบเทียบสถานการณ์ขณะนั้นให้ถูกต้องเพื่อจะได้เลือกใช้เทคนิคการส่งเสริมให้บุคลากรทางการศึกษาปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ได้ถูกต้องและเกิดประโยชน์สูงสุดต่อโรงเรียนซึ่งจะส่งผลต่อความมีประสิทธิภาพของโรงเรียนเพื่อให้มุ่งสู่ความคาดหวังตามพระราชบัญญัติการศึกษากำหนด นั่นคือ บุคลากรทางการศึกษาและผู้บริหารการศึกษาสามารถรวมแรงร่วมใจกันนำพาโรงเรียนไปสู่ประสิทธิผลที่คาดหวังไว้ แต่ในพื้นที่หลายแห่งรวมทั้งพื้นที่ที่ผู้วิจัยปฏิบัติราชการอยู่ยังคงมีปัญหาเกี่ยวกับบทบาทและหน้าที่ของบุคลากรทางการศึกษาเป็น



ส่วนใหญ่ การที่บุคลากรทางการศึกษาต้องรับภาระหน้าที่งานที่หลากหลายทำให้เกิดความสับสนไม่มั่นใจต่อวิชาชีพ สภาพเช่นนี้จึงทำให้บุคลากรทางการศึกษาได้ตัดสินใจเข้าร่วมโครงการเปลี่ยนเส้นทางชีวิตเกษียณอายุราชการก่อนกำหนดเป็นจำนวนมากจึงทำให้สถานศึกษาขาดบุคลากรทางการศึกษาผู้สอนโดยเฉพาะอย่างยิ่งสถานศึกษาที่ห่างไกลความเจริญ (คุณวุฒิ คนฉลาด, 2540) ดังนั้นผู้ที่มีหน้าที่เกี่ยวข้องในการบริหารสถานศึกษาจึงต้องหาวิธีการส่งเสริมให้บุคลากรทางการศึกษาได้มีการพัฒนาตนเองอย่างเต็มศักยภาพและต่อเนื่อง จึงจำเป็นจะต้องศึกษาและค้นคว้าหาแนวทางในการส่งเสริมการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษาเพื่อสามารถตอบสนองความต้องการขั้นพื้นฐาน เช่น ความพึงพอใจในการบริหารงาน การจัดหาสื่อวัสดุอุปกรณ์ให้เพียงพอ การจัดบรรยากาศและสิ่งแวดล้อมเพื่อจะช่วยให้ทราบถึงสภาพปัจจุบันและสภาพความคาดหวังในการปฏิบัติงานที่บุคลากรทางการศึกษามุ่งหวังว่าจะได้รับการตอบสนองในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ

การปฏิบัติตามพระราชบัญญัติการศึกษาเพื่อมุ่งสู่การปฏิรูปการศึกษาจึงกำหนดให้บุคลากรทางการศึกษาและผู้บริหารการศึกษาต้องคำนึงถึงบทบาทและหน้าที่ของตนเองเป็นสำคัญ การที่บุคลากรทางการศึกษาต้องรับภาระหน้าที่งานที่หลากหลายทำให้เกิดความสับสนไม่มั่นใจต่อวิชาชีพบุคลากรทางการศึกษา ซึ่งประกอบด้วย 1) บทบาทหน้าที่ต่อศิษย์ 2) บทบาทหน้าที่ต่อโรงเรียน 3) บทบาทหน้าที่ต่อตนเอง 4) บทบาทหน้าที่ต่อชุมชน 5) บทบาทหน้าที่ต่อการอาชีพ จึงเป็นบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาที่ต้องแสดงภาวะผู้นำอย่างเหมาะสมเพื่อนำพาและแรงจูงใจให้กับบุคลากรทางการศึกษาผู้สอนสามารถปฏิบัติตามบทบาทของบุคลากรทางการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้น ความสำคัญของผู้บริหารโรงเรียนยุคใหม่ หรือยุคปฏิรูปการศึกษาควรมีลักษณะผู้นำที่ดีและเข้มแข็ง และมีวิสัยทัศน์กว้างไกล มีการติดต่อสื่อสารในองค์กรที่ดี โดยเฉพาะเป็นผู้นำที่มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หรือเรียกว่าภาวะผู้นำเชิงปฏิรูป (Transformational Leadership) ซึ่งจะส่งผลกับบทบาทและหน้าที่ของบุคลากรทางการศึกษา (Roles of Educational Officers) เป็นสำคัญ (ไกรนุช ศิริพล, 2531; คณาภรณ์ รัตมีมารีย์, 2547)

ผู้วิจัยซึ่งปฏิบัติหน้าที่เป็นบุคลากรทางการศึกษาอยู่ในตำบลทุ่งมหาเจริญ อำเภอลำปลายมาศ จังหวัดสุรินทร์ จึงสนใจที่จะวิจัยถึงแนวทางการส่งเสริมความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับบทบาทหน้าที่ของบุคลากรทางการศึกษาในการทำงานของโรงเรียนใน ตำบลทุ่งมหาเจริญ อำเภอลำปลายมาศ จังหวัดสุรินทร์ เพื่อเป็นข้อมูลในการพัฒนาเป้าหมายการบริหารของโรงเรียนใน ตำบลทุ่งมหาเจริญ ต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารของโรงเรียนในตำบลทุ่งมหาเจริญ อำเภอลำปลายมาศ จังหวัดสุรินทร์ ตามการประเมินของบุคลากรทางการศึกษา
2. เพื่อศึกษาบทบาทหน้าที่ของบุคลากรทางการศึกษาในการทำงานของโรงเรียนในตำบลทุ่งมหาเจริญ อำเภอลำปลายมาศ จังหวัดสุรินทร์ ตามการประเมินของบุคลากรทางการศึกษา
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับบทบาทหน้าที่ของบุคลากรทางการศึกษาในการทำงานของโรงเรียนในตำบลทุ่งมหาเจริญ อำเภอลำปลายมาศ จังหวัดสุรินทร์



สมมติฐานในการวิจัย

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับบทบาทหน้าที่ของบุคลากรทางการศึกษาในการทำงานของโรงเรียนในตำบลทุ่งมหาเจริญ อำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์ มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีวิธีดำเนินการวิจัยดังนี้

1. ตัวแปรในการวิจัย ตัวแปรในการวิจัยประกอบด้วยตัวแปร 2 ตัว ดังนี้

ตัวแปรที่ 1 คือ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารของโรงเรียนในตำบลทุ่งมหาเจริญ อำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์” เนื้อหาประกอบด้วย 4 ประเด็น คือ 1) การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (Idealized Influence of Chansma Leadership : II or CL) 2) การสร้างแรงบันดาลใจ (Inspiration Motivation: IM) 3) การกระตุ้นทางปัญญา (Intellectual Stimulation : IS) และ 4) การคำนึงความเป็นปัจเจกบุคคล (Individualized Consideration : IC)

ตัวแปรที่ 2 คือ บทบาทหน้าที่ของบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนในตำบลทุ่งมหาเจริญ อำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์ เนื้อหาประกอบด้วย 5 ประเด็น คือ 1) บทบาทหน้าที่ต่อศิษย์ 2) บทบาทหน้าที่ต่อโรงเรียน 3) บทบาทหน้าที่ต่อตัวเอง 4) บทบาทหน้าที่ต่อชุมชน 5) บทบาทหน้าที่ต่อการอาชีพ

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

2.1 ประชากร คือ บุคลากรทางการศึกษาประกอบด้วย ผู้บริหาร ครู พนักงานราชการ ครูอัตราจ้าง และครูธุรการของโรงเรียนในตำบลทุ่งมหาเจริญ อำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์ จำนวน 9 โรงเรียน รวม 94 คน

2.2 กลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากรทางการศึกษาประกอบด้วยผู้บริหาร ครู พนักงานราชการ ครูอัตราจ้าง และครูธุรการของโรงเรียนในตำบลทุ่งมหาเจริญ อำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์ กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของของ Krejcie & Morgan (1970) ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 76 คน และสุ่มโดยวิธีการสุ่มแบบชั้นภูมิอย่างเป็นสัดส่วน (Proportional Stratified Random Sampling)

3. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการศึกษาครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) ผู้วิจัยได้จัดทำแบบสอบถาม (Questionnaires) เพื่อเป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูล โดยแบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สอบถามเกี่ยวกับสถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (check list)

ตอนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารของโรงเรียนในตำบลทุ่งมหาเจริญ อำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์ ผู้วิจัยใช้แนวคิดของ Bass & Avolio (1994) ที่ได้ให้แนวคิดไว้ว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformation Leadership) เป็นกระบวนการที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงานและผู้ติดตาม โดยเปลี่ยนแปลงความพยายามของผู้ร่วมงานและผู้ติดตามให้สูงขึ้นกว่า ความพยายามที่คาดหวัง พัฒนาความสามารถของผู้ร่วมงานและผู้ติดตามไปสู่ระดับที่สูงขึ้นและมีศักยภาพมากขึ้น เป็นแบบสอบถามแบบ (Rating scale) 5 ระดับ ของลิเคิร์ต (Likert scale) โดยผู้วิจัยกำหนดน้ำหนักการตอบแบบสอบถาม ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ ของลิเคิร์ต (Likert scale)



ตอนที่ 3 สอบถามเกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ของบุคลากรทางการศึกษา ซึ่งผู้วิจัยสรุปจากแนวคิดของ ไกรนุช ศิริพล (2531) เรื่องความเป็นครู และคณาภรณ์ รัชมีมารีย์ (2547) เอกสารประกอบการสอนวิชา ศษ 163 ประสบการณ์วิชาชีพครู ซึ่งสามารถสรุปองค์ประกอบของบทบาทหน้าที่ของบุคลากรทางการศึกษา ได้ 5 ประการ เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ ของลิเคิร์ต (Likert scale)

4. การสร้างเครื่องมือในการวิจัย

4.1 ศึกษาค้นคว้า ตำรา วารสาร บทความ งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแนวทางการส่งเสริมความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับบทบาทหน้าที่ของบุคลากรทางการศึกษาในการทำงานของตำบลทุ่งมหาเจริญ อำเภอน้ำเย็น จังหวัดสระแก้ว เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวทางการส่งเสริมความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับบทบาทหน้าที่ของบุคลากรทางการศึกษาในการทำงานของตำบลทุ่งมหาเจริญ

4.2 ผู้ศึกษานำแบบสอบถามของพรศิลป์ ศรีเรืองโร (2553) ธนากร ชันธพัก (2557) และ อริชญา วงศ์ใหญ่ (2558) มาพัฒนาเพื่อเป็นแบบสอบถามของงานวิจัยเรื่องแนวทางการส่งเสริมความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับบทบาทหน้าที่ของบุคลากรทางการศึกษาในการทำงานของตำบลทุ่งมหาเจริญ

4.3 สังเคราะห์แนวคิด ทฤษฎี จากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง แล้วนำมาเขียนนิยามปฏิบัติการ

4.4 เขียนข้อคำถามตามนิยามปฏิบัติการ โดยสร้างเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ

4.5 ตรวจสอบความเที่ยงเชิงเนื้อหา (Content Validity) 1) ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามไปให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน ตรวจสอบดูความถูกต้องของเครื่องมือวัดว่ามีความเที่ยงตรงกับเรื่องที่ทำการศึกษหรือไม่ โดยให้ผู้เชี่ยวชาญ พิจารณาว่าข้อคำถามแต่ละข้อ วัดได้ตรงตามสิ่งที่ต้องการวัดเนื้อหาตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยมากน้อยเพียงใด 2) นำข้อมูลที่ได้จากการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญมาหาค่าความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามแต่ละข้อกับวัตถุประสงค์ (Index of Item-Objective Congruence หรือ IOC) จาก และค่า IOC ของแบบสอบถามในงานวิจัยฉบับนี้มีค่าอยู่ระหว่าง 0.67 – 1.00 ทุกข้อคำถาม

4.6 นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงจากผู้เชี่ยวชาญจนค่า Validity แล้ว ไปทดสอบหาความเชื่อมั่น (Reliability) โดยนำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try Out) กับครูของโรงเรียนในตำบลที่ติดกับตำบลทุ่งมหาชัย อำเภอน้ำเย็น จังหวัดสระแก้ว ซึ่งไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน แล้วนำผลการทดลองใช้มาคำนวณหาความเชื่อมั่น (Reliability) โดยใช้วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นด้วยสูตรสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's alpha Coefficient) (Cronbach, 1974) โดยค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามฉบับนี้ (Cronbach's alpha Coefficient) มีค่าอยู่ที่ 0.93

4.7 นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบความเชื่อมั่นแล้วไปจัดพิมพ์เป็นแบบสอบถามตัวจริงเพื่อนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

5. การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง ซึ่งมีขั้นตอนดังนี้ 1) ขออนุญาตจากคณะกรรมการการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี ถึงผู้อำนวยการโรงเรียนที่มีกลุ่มตัวอย่างปฏิบัติราชการอยู่ เพื่อขออนุญาต และขอความร่วมมือจากบุคลากรทางการศึกษาที่



เป็นกลุ่มตัวอย่างเพื่อตอบแบบสอบถาม 2) ดำเนินการแจกแบบสอบถาม และเก็บรวบรวมแบบสอบถาม 3) นำคะแนนที่ได้ มาหาค่าทางสถิติด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ

6. การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

6.1 วิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้น (Preliminary Data Analysis) เพื่อให้ทราบลักษณะของกลุ่มตัวอย่าง โดยวิเคราะห์สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ความถี่และค่าร้อยละ โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป

6.2 วิเคราะห์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร อำเภอวังน้ำเย็น จังหวัดสระแก้ว ซึ่งเป็นแบบสอบถามแบบวัดประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ นำมาตรวจให้คะแนนตามค่าน้ำหนัก 5 ระดับ จากนั้นนำไปบันทึกและวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน แล้วนำไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์ในการแปลความหมายซึ่งเป็นช่วงคะแนน (บุญชม ศรีสะอาด, 2553)

6.3 วิเคราะห์เกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ของบุคลากรทางการศึกษาในการทำงานของตำบลทุ่งมหาเจริญ อำเภอวังน้ำเย็น จังหวัดสระแก้ว ซึ่งเป็นแบบสอบถามแบบวัดประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ นำมาตรวจให้คะแนนตามค่าน้ำหนัก 5 ระดับ จากนั้นนำไปบันทึกและวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานแล้วนำไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์ในการแปลความหมายซึ่งเป็นช่วงคะแนน (บุญชม ศรีสะอาด, 2553)

6.4 นำข้อมูลที่ได้แปลความหมายของระดับความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับบทบาทหน้าที่ของบุคลากรทางการศึกษาในการทำงานของตำบลทุ่งมหาเจริญ อำเภอวังน้ำเย็น จังหวัดสระแก้ว โดยใช้วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Person's product Moment Correlation Coefficient) ได้แล้ว นำเอาค่ามาเปรียบเทียบกับเกณฑ์ (ชูศรี วงศ์รัตน์, 2553)

6.5 นำข้อมูลคำถามปลายเปิดแบบกึ่งโครงสร้างในตอนต้นที่ 4 ของแบบสอบถามมาวิเคราะห์โดยการสังเคราะห์เพื่อหาความถี่ (Frequency) ของคำตอบเพื่อหาแนวทางการส่งเสริมความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับบทบาทหน้าที่ของบุคลากรทางการศึกษาในการทำงานของตำบลทุ่งมหาเจริญ อำเภอวังน้ำเย็น จังหวัดสระแก้ว

7. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

7.1 สถิติในการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ 1) ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (Index of Items Objective Congruence: IOC) 2) สัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's alpha coefficient)

7.2 สถิติพรรณนา 1) ร้อยละ (Percentage) 2) ค่าเฉลี่ย (Arithmetic Mean) 3) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

7.3 สถิติในการทดสอบสมมติฐานในการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับบทบาทหน้าที่ของบุคลากรทางการศึกษาในการทำงานของโรงเรียนในตำบลทุ่งมหาเจริญ อำเภอวังน้ำเย็น จังหวัดสระแก้ว โดยใช้การทดสอบด้วยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient)



สรุปผลการวิจัย

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารของโรงเรียนในตำบลทุ่งมหาเจริญ อำเภอลำทะเมนชัย จังหวัดสระแก้ว ตามการประเมินของบุคลากรทางการศึกษา

ความคิดเห็น ครูและบุคลากรทางการศึกษา เกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ในตำบลทุ่งมหาเจริญ อำเภอลำทะเมนชัย จังหวัดสระแก้ว ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดสามลำดับแรก ได้แก่ 1) การกระตุ้นทางปัญญา อยู่ในระดับมาก 2) การสร้างแรงบันดาลใจ อยู่ในระดับมาก และ 3) การคำนึงความเป็นปัจเจกบุคคล อยู่ในระดับปานกลาง ดังในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารของโรงเรียนในตำบลทุ่งมหาเจริญ อำเภอลำทะเมนชัย จังหวัดสระแก้ว ตามการประเมินของบุคลากรทางการศึกษา

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร	ระดับการวัด		แปลผล	ลำดับที่
	$\bar{X}$	S.D.		
1. การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์	3.34	0.73	ปานกลาง	4
2. การสร้างแรงบันดาลใจ	4.11	0.77	มาก	2
3. การกระตุ้นทางปัญญา	4.34	0.72	มาก	1
4. การคำนึงความเป็นปัจเจกบุคคล	3.42	0.74	ปานกลาง	3
รวม	3.80	0.74	มาก	

2. บทบาทหน้าที่ของบุคลากรทางการศึกษาในการทำงานของโรงเรียนในตำบลทุ่งมหาเจริญ อำเภอลำทะเมนชัย จังหวัดสระแก้ว ตามการประเมินของบุคลากรทางการศึกษา

ความคิดเห็นของบุคลากรทางการศึกษาเกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ของครูในการทำงาน ในตำบลทุ่งมหาเจริญ อำเภอลำทะเมนชัย จังหวัดสระแก้ว ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดสามลำดับแรก ได้แก่ 1) บทบาทหน้าที่ต่อตัวเองอยู่ในระดับมาก 2) บทบาทหน้าที่ต่อโรงเรียนอยู่ในระดับมาก และ 3) บทบาทหน้าที่ต่อศิษย์อยู่ในระดับมาก ดังในตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์บทบาทหน้าที่ของบุคลากรทางการศึกษาในการทำงานของโรงเรียนในตำบลทุ่งมหาเจริญ อำเภอลำทะเมนชัย จังหวัดสระแก้ว ตามการประเมินของบุคลากรทางการศึกษา

บทบาทหน้าที่ของครูในการทำงาน	ระดับการวัด		แปลผล	ลำดับที่
	$\bar{X}$	S.D.		
1. บทบาทหน้าที่ต่อศิษย์	3.84	0.73	มาก	3
2. บทบาทหน้าที่ต่อโรงเรียน	4.01	0.77	มาก	2
3. บทบาทหน้าที่ต่อตัวเอง	4.14	0.72	มาก	1
4. บทบาทหน้าที่ต่อชุมชน	3.42	0.74	ปานกลาง	5
5. บทบาทหน้าที่ต่อการอาชีพ	3.78	0.82	มาก	4
รวม	3.83	0.68	มาก	



3. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับบทบาทหน้าที่ของบุคลากรทางการศึกษาในการทำงานของโรงเรียนในตำบลทุ่งมหาเจริญ อำเภอลำทะเมนชัย จังหวัดสระแก้ว

ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับบทบาทหน้าที่ของครูในการทำงานในตำบลทุ่งมหาเจริญ อำเภอลำทะเมนชัย จังหวัดสระแก้ว ในภาพรวม มีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับปานกลาง ($r_{xy} = 0.62$) ที่ระดับนัยสำคัญ .01 ซึ่งมีความสัมพันธ์รายคู่ ดังนี้

3.1 ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ (X_2) กับบทบาทหน้าที่ของครูในการทำงาน (Y_{tot}) มีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับสูง หรือ $r_{x_2y_{tot}} = 0.74$ ที่ระดับนัยสำคัญ .01

3.2 ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ด้านการกระตุ้นทางปัญญา (X_3) กับบทบาทหน้าที่ของครูในการทำงาน (Y_{tot}) มีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับปานกลาง หรือ $r_{x_3y_{tot}} = 0.59$ ที่ระดับนัยสำคัญ .01

3.3 ความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทหน้าที่ของครูในการทำงาน ด้านบทบาทหน้าที่ต่อตัวเอง (Y_3) กับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร (X_{tot}) มีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับปานกลาง หรือ $r_{y_3x_{tot}} = 0.76$ ที่ระดับนัยสำคัญ .01

3.4 ความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทหน้าที่ของครูในการทำงาน ด้านบทบาทหน้าที่ต่อการอาชีพ (Y_5) กับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร (X_{tot}) มีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับปานกลาง หรือ $r_{y_5x_{tot}} = 0.53$ ที่ระดับนัยสำคัญ .01

ผลความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับบทบาทหน้าที่ของครูในการทำงาน ในตำบลทุ่งมหาเจริญ อำเภอลำทะเมนชัย จังหวัดสระแก้ว ดังในตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับบทบาทหน้าที่ของครูในการทำงาน ในตำบลทุ่งมหาเจริญ อำเภอลำทะเมนชัย จังหวัดสระแก้ว ในภาพรวม

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร	บทบาทหน้าที่ของครูในการทำงาน					
	บทบาทหน้าที่ต่อศิษย์ (Y_1)	บทบาทหน้าที่ต่อโรงเรียน (Y_2)	บทบาทหน้าที่ต่อตัวเอง (Y_3)	บทบาทหน้าที่ต่อชุมชน (Y_4)	บทบาทหน้าที่ต่อการอาชีพ (Y_5)	บทบาทหน้าที่ของครูในการทำงาน (Y_{tot})
ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (X_1)	0.65**	0.64**	0.60**	0.56**	0.54**	0.68**
ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ (X_2)	0.75**	0.56**	0.75**	0.63**	0.56**	0.74**
ด้านการกระตุ้นทางปัญญา (X_3)	0.52**	0.54**	0.57**	0.51**	0.54**	0.59**
ด้านการคำนึงความเป็นปัจเจกบุคคล (X_4)	0.74**	0.51**	0.70**	0.67**	0.51**	0.63**
ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร (X_{tot})	0.67**	0.63**	0.76**	0.69**	0.53**	0.62**

** ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .01



อภิปรายผลการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้พบผลการวิจัยที่นำมาอภิปรายผลการวิจัยได้ดังนี้

1. ครูและบุคลากรทางการศึกษาประเมินเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ในตำบลทุ่งมหาเจริญ อำเภอน้ำเย็น จังหวัดสระแก้ว ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เนื่องจากในสภาวะสังคมปัจจุบันสภาพสังคมเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วมาก ซึ่งสำนักงานการศึกษาขั้นพื้นฐานเล็งเห็นว่า การที่ผู้บริหารมีเพียงภาวะผู้นำในรูปแบบเดิม อาจไม่เท่าทันกับการเปลี่ยนแปลงของสังคมจึงเพิ่มเติมศักยภาพของผู้บริหารโรงเรียนเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอย่างเต็มกำลังซึ่งส่งผลให้ ผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานการศึกษาขั้นพื้นฐานสามารถพัฒนาตนเองจนครูและบุคลากรทางการศึกษาสังเกตเห็นได้ สอดคล้องกับงานวิจัยของธนากร คุ่มนายอ (2562) ได้ศึกษาเรื่องภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนและประสิทธิผลของโรงเรียน ตามความเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนโดยรวมอยู่ในระดับมาก

2. ความคิดเห็นของบุคลากรทางการศึกษาเกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ของครูในการทำงาน ในตำบลทุ่งมหาเจริญ อำเภอน้ำเย็น จังหวัดสระแก้ว ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดสามลำดับแรก ได้แก่ 1) บทบาทหน้าที่ต่อตัวเองอยู่ในระดับมาก 2) บทบาทหน้าที่ต่อโรงเรียนอยู่ในระดับมาก และ 3) บทบาทหน้าที่ต่อศิษย์อยู่ในระดับมาก 4) บทบาทหน้าที่ต่อการอาชีพอยู่ในระดับมากมีเพียงบทบาทหน้าที่ต่อชุมชนที่อยู่ในระดับปานกลางเนื่องจากเมื่อพิจารณาสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามพบว่า ครูและบุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียนในตำบลทุ่งมหาเจริญ อำเภอน้ำเย็น จังหวัดสระแก้ว จำนวนทั้งหมด 76 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 52 คน คิดเป็นร้อยละ 68.42 มีอายุ 31- 40 ปี จำนวน 38 คน คิดเป็นร้อยละ 31.1 จบการศึกษาในระดับปริญญาตรี จำนวน 69 คน คิดเป็นร้อยละ 90.80 ดำรงตำแหน่งครู จำนวน 58 คน คิดเป็นร้อยละ 76.30 และมีประสบการณ์ทำงานมากกว่า 5-10 ปี จำนวน 31 คน คิดเป็นร้อยละ 40.80 กล่าวคือกลุ่มใหญ่ของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นข้าราชการครู มีเพศหญิงมากกว่าชาย จบการศึกษาในระดับปริญญาตรี และมีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 10 ปี จึงเป็นบุคคลที่มีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Seameo Innotech (อ้างใน พิษณุภา ยืนยาว, 2561) ได้ทำการวิจัยกรอบสมรรถนะของครูแห่งเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ในศตวรรษที่ 21 ผลการวิจัยพบว่า สมรรถนะหลัก (competency) ของครูในเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ประกอบด้วย 11 ด้าน และภาระงาน/ความสามารถเฉพาะ ซึ่งสมรรถนะหลัก (competency) ของครูในเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ทั้ง 11 ด้านนี้จะรวมบทบาทของครูในด้านต่างๆ ที่ครอบคลุม 1) บทบาทหน้าที่ต่อศิษย์ 2) บทบาทหน้าที่ต่อโรงเรียน 3) บทบาทหน้าที่ต่อตัวเอง 4) บทบาทหน้าที่ต่อชุมชน และ 5) บทบาทหน้าที่ต่อการอาชีพ

3. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับบทบาทหน้าที่ของครูในการทำงาน ในตำบลทุ่งมหาเจริญ อำเภอน้ำเย็น จังหวัดสระแก้ว ในภาพรวมมีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับปานกลาง เนื่องจาก การพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารของโรงเรียนในตำบลทุ่งมหาเจริญ อำเภอน้ำเย็น จังหวัดสระแก้ว ยังอยู่ในระดับที่ไม่เท่าเทียมกันถึงแม้ว่า บทบาทหน้าที่ของครูในการทำงาน ในตำบลทุ่งมหาเจริญ อำเภอน้ำเย็น จังหวัดสระแก้ว ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ดังนั้น เมื่อวัดระดับความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับบทบาทหน้าที่ของครูในการทำงานในตำบลทุ่งมหาเจริญ อำเภอน้ำเย็น จังหวัดสระแก้ว ในภาพรวมจึงมีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับปานกลางอย่างมี



นัยสำคัญที่ระดับสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นไปตามแนวทางของกระทรวงศึกษาธิการ (2550) ในทั้ง 4 ประเด็น กล่าวคือ 1) ประเด็นการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (Idealized Influence) การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ การที่ผู้นำประพฤติตัวเป็นแบบอย่างหรือเป็นโมเดลสำหรับผู้ตาม ผู้นำจะเป็นที่ยกย่อง เคารพ นับถือ ศรัทธา ไว้วางใจ และทำให้ผู้ตามเกิดความไว้วางใจ และทำให้ผู้ตามเกิด ความภาคภูมิใจเมื่อได้ร่วมงานกัน ผู้ตามจะพยายามประพฤติปฏิบัติเหมือนกับผู้นำและต้องการเลียนแบบ ผู้นำของเขา 2) การสร้างแรงบันดาลใจ (Inspirational Motivation) การที่ผู้นำจะประพฤติในทางที่จูงใจให้เกิดแรงบันดาลใจกับผู้ร่วมงานโดยการ สร้างแรงบันดาลใจการให้ความหมายและท้าทายในเรื่องงานต่อผู้ร่วมงาน 3) การกระตุ้นทางปัญญา (Intellectual Stimulation) การที่ผู้นำมีการกระตุ้นผู้ตามให้ตระหนักถึงปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นในหน่วยงานทำให้ผู้ตามมีความต้องการหาแนวทางใหม่ๆ มาแก้ปัญหาในหน่วยงานเพื่อหาข้อสรุปใหม่ที่ดีกว่าเดิมเพื่อทำให้เกิด สิ่งใหม่และสร้างสรรค์โดยผู้นำมีการคิดและการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์มีการ ตั้งสมมติฐานการเปลี่ยนกรอบ (Reframing) การมองปัญหาและการเผชิญกับสถานการณ์เก่าๆ ด้วยวิธีทาง แบบใหม่ๆ มีการจูงใจและสนับสนุนความคิดริเริ่มใหม่ๆ ในการพิจารณาปัญหาและการหาคำตอบของปัญหามี การให้กำลังใจผู้ตามให้พยายามหาแนวทางแก้ปัญหาด้วยวิธีการใหม่ๆ และ 4) การคำนึงความเป็นปัจเจก บุคคล (Intellectual Stimulation) ผู้นำจะมีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับบุคคลในฐานะเป็นผู้นำให้การดูแลเอา ใจใส่ผู้ตาม บ่นรายบุคคล และทำให้ผู้ตามรู้สึกมีคุณค่าและมีความสำคัญ ผู้นำจะเป็นโค้ช (Coach) และเป็นที่ปรึกษา (Advisor) ของผู้ตามแต่ละคน เพื่อการพัฒนาผู้ตาม ผู้นำจะเอาใจใส่เป็นพิเศษในความต้องการของ ปัจเจกบุคคล เพื่อความสัมพันธ์และเติบโตของแต่ละคน ผู้นำจะพัฒนาศักยภาพของผู้ตามและเพื่อนร่วมงานให้ สูงขึ้น และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ Whitman (อ้างใน ปุชิตา ศัตรูรัมย์, 2559) ได้ทำการวิจัยเรื่องครูมืออาชีพเพื่อการศึกษาที่มีคุณภาพคุณลักษณะของครูที่ได้รับการรับรองโดยคณะกรรมการมาตรฐานวิชาชีพการ สอนแห่งชาติ (National Board for Professional Teaching Standard: NBPTS) ผลการวิจัยพบว่า นักเรียน มีความต้องการให้ครูมีลักษณะที่ดีทุกด้าน ดังนั้น คุณลักษณะของครูที่ดีและบทบาทหน้าที่ในการสอนของครูมี อิทธิพลอย่างยิ่งในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้เกิดขึ้นกับผู้เรียน กล่าวคือ ครูควรมีบทบาทหน้าที่ อย่างน้อย 5 ประการคือ 1) บทบาทหน้าที่ต่อศิษย์ 2) บทบาทหน้าที่ต่อโรงเรียน 3) บทบาทหน้าที่ต่อตัวเอง 4) บทบาท หน้าที่ต่อชุมชน 5) บทบาทหน้าที่ต่อการอาชีพ

องค์ความรู้การวิจัย

องค์ความรู้การวิจัยครั้งนี้เป็นประเด็นของการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 ในตำบลทุ่งมหาเจริญ อำเภอน้ำเย็น จังหวัด สระแก้ว เนื่องจากผลการวิจัยพบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับบทบาทหน้าที่ของครูในการทำงาน ในตำบลทุ่งมหาเจริญ อำเภอน้ำเย็น จังหวัดสระแก้ว ในภาพรวม มีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับปาน กลาง กล่าวคือถ้าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารดี บทบาทหน้าที่ของครูในการทำงานก็จะดีตามไปด้วย โดยสรุปองค์ความรู้การวิจัย คือ ความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนกับบทบาท หน้าที่ของครู ประกอบด้วยภาวะผู้นำสัมพันธ์กับประสิทธิผลของงาน ในปัจจุบันภาวะผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียนต้องคำนึงถึงภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร โดยเฉพาะภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงใน 4 ด้าน คือ 1) การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ 2) การสร้างแรงบันดาลใจ 3) การกระตุ้นทางปัญญา 4) การคำนึงความ เป็นปัจเจกบุคคล ถ้าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารดีจะส่งผลให้บทบาทหน้าที่ของครูอย่างน้อย 5

ประการดีตามไปด้วย คือ 1) บทบาทหน้าที่ต่อศิษย์ 2) บทบาทหน้าที่ต่อโรงเรียน 3) บทบาทหน้าที่ต่อตัวเอง (4) บทบาทหน้าที่ต่อชุมชน 5) บทบาทหน้าที่ต่อการอาชีพ และถ้าบทบาทหน้าที่ของครูอย่างน้อย 5 ประการดี ก็จะส่งผลกลับให้การบริหารโรงเรียนดีตามไปด้วยเช่นกัน สรุปดังในภาพที่ 1



ภาพที่ 1 ความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนกับบทบาทหน้าที่ของครู

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ผู้บริหารของโรงเรียนในตำบลทุ่งมหาเจริญ อำเภอน้ำเย็น จังหวัดสระแก้ว สามารถพัฒนาพฤติกรรมตนเองด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ในประเด็นการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ และประเด็นการค้ำจุนความเป็นปัจเจกบุคคล ยังคงอยู่ในระดับปานกลางแสดงว่าผู้บริหารยังสามารถพัฒนาพฤติกรรมตนเองด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารทั้งสองประเด็นให้ดียิ่งขึ้นได้อีก ซึ่งจะส่งผลต่อประสิทธิภาพของการบริหารโรงเรียนให้ดียิ่งขึ้น

1.2 ในด้านบทบาทหน้าที่ของครู ประเด็นบทบาทหน้าที่ต่อชุมชน ยังคงอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งสามารถพัฒนาให้สูงขึ้นได้อีกเนื่องจากจะส่งผลให้เกิดความร่วมมือระหว่างโรงเรียนกับชุมชนให้สูงขึ้น ซึ่งจะส่งผลต่อประสิทธิภาพต่อผลสัมฤทธิ์ของการบริหารโรงเรียนให้ดียิ่งขึ้น

3) ในประเด็นอื่นๆของทั้งสองตัวแปรซึ่งอยู่ในระดับมาก แต่ถ้าผู้บริหารโรงเรียนและครูร่วมมือกันพัฒนาให้ดียิ่งขึ้นไปอีก กล่าวคือให้อยู่ในระดับมากที่สุด จะทำให้โรงเรียนในตำบลทุ่งมหาเจริญ อำเภอน้ำเย็น จังหวัดสระแก้ว พัฒนาคุณภาพของโรงเรียนให้สูงขึ้นได้อีกซึ่งจะเป็นความภาคภูมิใจทั้งของผู้บริหารโรงเรียน ครู และบุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียนทุกท่าน

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

ควรวิจัยเชิงคุณภาพเพื่อค้นหาปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร และตัวแปรบทบาทหน้าที่ของครูในการทำงาน ในตำบลทุ่งมหาเจริญ อำเภอน้ำเย็น จังหวัดสระแก้ว แล้วนำปัจจัยที่ค้นพบไปวิจัยเชิงปริมาณต่อ ดังนี้



2.1 ควรวิจัยปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในตำบลทุ่งมหาเจริญ อำเภอด่านช้าง จังหวัดสุพรรณบุรี

2.2 ควรวิจัยปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในตำบลทุ่งมหาเจริญ อำเภอด่านช้าง จังหวัดสุพรรณบุรี

เอกสารอ้างอิง

กระทรวงศึกษาธิการ. (2550). **หลักสูตรพัฒนาผู้นำการเปลี่ยนแปลงเพื่อรองรับการกระจายอำนาจสำหรับผู้บริหารการศึกษาและผู้บริหารสถานศึกษา**. นครปฐม: สถาบันพัฒนาครูคณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา.

กันตยา เพิ่มผล. (2541). **การพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน**. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์เทียนวัฒนา.

ไกรนุช ศิริพูล. (2531). **ความเป็นครู**. กรุงเทพมหานคร: นิยมวิทยา.

คณาภรณ์ รัตมีมารีย์. (2547). **เอกสารประกอบการสอน วิชา ศษ 163 ประสบการณ์วิชาชีพครู 1. (ED 163 Professional Experience I)**. กรุงเทพมหานคร: โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ปทุมวัน.

คุณวุฒิ คนฉลาด. (2540). **ภาวะผู้นำ**. พิมพ์ครั้งที่ 2. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.

ชูศรีวงศ์รัตน์. (2553). **เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย**. กรุงเทพมหานคร: เทพเนรมิตการพิมพ์.

ณัฐพันธ์เชอร์นนันท์. (2551). **พฤติกรรมองค์กร**. กรุงเทพมหานคร: ซีเอ็ดดูเคชั่น.

ธนากร คุ่มนายอ. (2562). **ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22**. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.

บุญชม ศรีสะอาด. (2553). **การวิจัยเบื้องต้น**. พิมพ์ครั้งที่ 8. กรุงเทพมหานคร: สุวีริยาสาส์น.

บุษิตา ศัตร์ครุฑ. (2559). **คุณลักษณะของครูตามหลักคุณธรรมในทัศนคติของนักศึกษาวิทยาลัยเทคนิคพระนครศรีอยุธยา**. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีอยุธยา.

พรศิลป์ ศรีเรืองโร. (2553). **การศึกษาปัจจัยเชิงจิตในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 2**. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

พิชญภา ยืนยาว. (2561). **ผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารการศึกษา**. Veridian E-Journal, Silpakorn University ฉบับภาษาไทย สาขามนุษยศาสตร์ สังคมศาสตร์ และศิลปะ. 11(1). 2843-2857.

สุมาพร ทำทอง. (2554). **ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนตามทัศนะของครูผู้สอนโรงเรียนในกลุ่มวิภาวดี สังกัดกรุงเทพมหานคร**. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร.

สุรชิน วิเศษลา. (2549). **ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 4**. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.

อริยัญญา วงศ์ใหญ่. (2558). **แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาใน วิทยาลัยเทคโนโลยีพาณิชยการและบริหารธุรกิจ จังหวัดเชียงใหม่**. รายงานวิจัย. วิทยาลัยเทคโนโลยีและบริหารธุรกิจ.



- Bass, B.M. and Avolio, B.J. (1990). The four Is Transformational Leadership. **Journal Of European Industrial Training**. 15(2). 9-32.
- Bass, Bernard M. and J. Avolio. (1994). **Improving Organizational Effectiveness Through Transformational Leadership**. Thousand Oaks: Sage Publications.
- Cronbach, L. J. (1974). **Essentials of psychological testing**. 3rd ed. New York: Harper & Row.
- Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. **Educational and Psychological Measurement**. 30(3). 607-610.