

ความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1

**The Opinions of Teachers Toward Transformational Leadership of
School Administrators in Chonburi Primary
Educational Service Area Office 1**

สุธิกุล แก้วโกคา และ อำนวย ทองโปรง

มหาวิทยาลัยรามคำแหง

Suthikun Kaowpoka and Amnuay Thongprong
Ramkhamhaeng University, Thailand
Corresponding Author, E-mail: Suthikun13@gmail.com

บทคัดย่อ

งานวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรีเขต 1 จำแนกตามระดับการศึกษาและประสบการณ์การทำงาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูที่สอนในโรงเรียนขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรีเขต 1 ปีการศึกษา 2563 จากโรงเรียน 2 โรงเรียน คือ โรงเรียนอนุบาลชลบุรีและโรงเรียนบ้านห้วยกะปิ จำนวน 111 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางสำเร็จรูปของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie;& Morgan : 23) จากนั้นทำการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามเก็บรวบรวมข้อมูลทั้งหมด 4 ด้าน ได้แก่ การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นทางปัญญาและการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ซึ่งมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ค่าดัชนีความสอดคล้องตั้งแต่ 0.60 -1.00 มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.981 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที (t-test) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way Analysis of Variance : ANOVA)

ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรีเขต 1 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) การเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรีเขต 1 จำแนกตามระดับการศึกษาโดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ยกเว้นด้านการกระตุ้นทางปัญญามีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 3) การเปรียบเทียบจำแนกตามประสบการณ์การทำงาน โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

* วันที่รับบทความ: 4 เมษายน 2564; วันที่แก้ไขบทความ 24 เมษายน 2564; วันที่ตอบรับบทความ: 3 พฤษภาคม 2564

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง; ผู้บริหารสถานศึกษา

Abstracts

The purposes of this research were (1) to study and compare levels of teachers' opinions toward transformational leadership of school administrators in Chonburi Primary Educational Service Area Office 1 classified by educational level and work experience. The sample consisted of 111 teachers from 2 large-sized government schools in Chonburi Primary Educational Service Area Office 1 (Anuban Chonburi School and Ban Huai Kapi School) using the Krejcie and Morgan sample size table, divided into strata and stratified random sampling. The research instrument was a five-rating scale questionnaire regarding four elements of transformational leadership: Idealized Influence, Inspiration Motivation, Intellectual Stimulation, and Individualized Consideration. The findings indicated that the index of congruence (IOC) was between 0.6 and 1.0, and the reliability was at 0.981. The statistics used in the research were percentage, mean, standard deviation, t-test and One-way ANOVA.

The results of the study were as follows: 1) The levels of teachers' opinions toward transformational leadership of school administrators in Chonburi Primary Educational Service Area Office 1 were at a high level in both overall and in each individual aspect based on the mean ranking from highest to lowest: Idealized Influence, Intellectual Stimulation, Inspiration Motivation, and Individualized Consideration respectively. 2) After comparing the levels of teachers' opinions toward transformational leadership of school administrators in Chonburi Primary Educational Service Area Office 1 classified by educational level, there was no difference in overall and each individual aspect, except in Intellectual Stimulation aspect at statistically significant level of .05. 3) After comparing the levels of teachers' opinions classified by work experience, there was no difference in both overall and in each aspect.

Keyword: Transformational Leadership; School Administrators

บทนำ

ในยุคของทุนโลกาภิวัตน์ที่เปรียบเสมือนโลกไร้พรมแดน มีการเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจ การเมือง วัฒนธรรม ประชากร วิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี มีการเคลื่อนย้ายประชากร เงินทุน ข้อมูล ข่าวสาร ความรู้ เทคโนโลยีอย่างรวดเร็วและเสรีมากขึ้น ทำให้คนต้องกระตือรือร้น แข่งขัน รู้เท่าทันกัน (สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา(องค์การมหาชน), 2563 : ออนไลน์) ตามกระแสของโลก ปัจจุบันประเทศต่างๆ ต้องพัฒนาให้มีความเข้มแข็ง โดยต้องอาศัยประชากรในประเทศที่มีความรู้ ความสามารถ มีคุณภาพและศักยภาพเพียงพอทันต่อกระแสการเปลี่ยนแปลง ทั้งนี้การศึกษาถือได้ว่าเป็นเครื่องมือสำคัญในการพัฒนาประชากรในประเทศ เพราะเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุดในการขับเคลื่อนทรัพยากรในด้านอื่นๆของชาติ การศึกษาเป็นกระบวนการเริ่มต้นและเป็นรากฐานที่สำคัญในการสร้างความเจริญก้าวหน้าเพื่อพัฒนาประเทศ ประชากรที่ได้รับการศึกษาอย่างทั่วถึงจะนำพาให้ประเทศประสบความสำเร็จในทุกด้าน สถานศึกษาถือว่าเป็นองค์กรที่มีบทบาทและหน้าที่ในการจัดการศึกษา (ธีรศักดิ์ เจริม

มงคล, 2550 : 1) ภาวะผู้นำนับเป็นสิ่งที่สำคัญเป็นอย่างสูงของตัวผู้นำ การที่ผู้นำจะนำพาองค์กรหรือหน่วยงานไปสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้ ผู้นำจำเป็นต้องมีภาวะผู้นำที่ดีและเหมาะสม ดังนั้นภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาจึงถือได้ว่าเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่งต่อการพัฒนาสถานศึกษาเนื่องจากภาวะผู้นำสัมพันธ์กับประสิทธิผลของงานและภาวะผู้นำมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลขององค์กร ได้มีการศึกษาภาวะผู้นำที่มีความเหมาะสมกับยุคปัจจุบันที่มีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลาและรวดเร็วมาก แนวคิดทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นการเปลี่ยนแปลงกระบวนทัศน์ไปสู่ภาวะผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ มีการกระจายอำนาจหรือการเสริมสร้างพลังใจเป็นผู้นำมีคุณธรรมและมีการกระตุ้นผู้ตามให้มีความเป็นผู้นำ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2550 : 2)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรีเขต 1 ได้ตระหนักถึงความสำคัญของการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา โดยกำหนดเป้าประสงค์ในการพัฒนาผู้บริหารให้เป็นผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลงควบคู่ไปกับการยกระดับและพัฒนาครูไปด้วย (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรีเขต 1, 2563 : 67) จากการศึกษาแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาปีงบประมาณ 2563 ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรีเขต 1 พบว่าด้านการบริหารจัดการมีปัญหาคือสถานศึกษามีสื่อ วัสดุอุปกรณ์ทางการศึกษาที่เอื้อต่อการศึกษาไม่เพียงพอและไม่ทันสมัย ครูและบุคลากรทางการศึกษาขาดแรงบันดาลใจในการมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ของงานและครูบางส่วนขาดความรู้ด้านเทคโนโลยีและขาดทักษะในการสื่อสารภาษาอังกฤษ

จากสภาพปัญหาดังกล่าว ทำให้ผู้วิจัยสนใจศึกษาเรื่องความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรีเขต 1 เพื่อนำผลการศึกษาไปวางแผนพัฒนาพฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อการพัฒนาการบริหารสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรีเขต 1
2. เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรีเขต 1 จำแนกตามระดับการศึกษาและประสบการณ์การทำงาน

ระเบียบวิธีวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือครูในโรงเรียนขนาดใหญ่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรีเขต 1 ปีการศึกษา 2563 จากโรงเรียนทั้งหมด 2 โรงเรียน คือ โรงเรียนอนุบาลชลบุรีและโรงเรียนบ้านห้วยกะปิ จำนวน 154 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือครูโรงเรียนอนุบาลชลบุรีและโรงเรียนบ้านห้วยกะปิ กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางสำเร็จรูปของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie;& Morgan, 1970 : 607) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 111 คน จากนั้นทำการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) โดยใช้โรงเรียนเป็นชั้น (Strata) เทียบสัดส่วน แล้วทำการสุ่มแบบอย่างง่าย (Simple Random Sampling)

2. เครื่องมือการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ ระดับการศึกษาและประสบการณ์การทำงาน ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List)

ตอนที่ 2 ระดับความคิดเห็นของครูจำแนกตามองค์ประกอบ 4 ด้าน ซึ่งมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ค่าดัชนีความสอดคล้องตั้งแต่ 0.60 -1.00 มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.981

3. วิธีการรวบรวมข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

1. ผู้วิจัยขอหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการแจกแบบสอบถามและเก็บรวบรวมข้อมูลจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยรามคำแหง เพื่อขอความอนุเคราะห์ผู้บริหารสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาเพื่อการอนุญาตให้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล

2. ผู้วิจัยนำหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลพร้อมแบบสอบถาม แจกและเก็บแบบสอบถาม

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

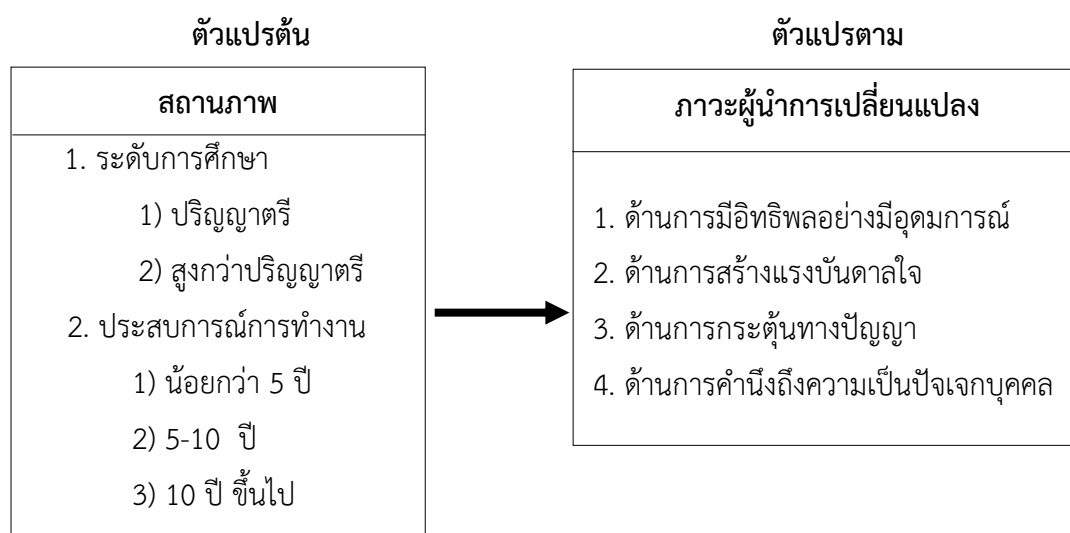
1. นำข้อมูลจากแบบสอบถามเข้าโปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ ระดับการศึกษาและประสบการณ์การทำงาน วิเคราะห์โดยการแจกแจงความถี่ค่าร้อยละ

2. วิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โดยหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เป็นรายข้อและโดยรวม แปลความหมายของค่าเฉลี่ยของคะแนน

3. วิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามระดับการศึกษา วิเคราะห์โดยใช้การทดสอบค่าที (t-test) และจำแนกตามประสบการณ์การทำงาน วิเคราะห์โดยใช้ค่าความแปรปรวนทางเดียว (One-way Analysis of Variance) หากพบว่ามีผลแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธีของเชฟเฟ (Scheffe's Post hoc Comparison) ต่อไป

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การศึกษาความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรีเขต 1 ได้กรอบแนวคิดการวิจัยตามแนวคิดของ Bass and Avolio (1994 : 31) ประกอบด้วย



แผนภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

ผลการวิจัย

ตาราง 1 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	$\bar{X}$	SD	ระดับความคิดเห็น
1. การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์	4.30	0.57	มาก
2. การสร้างแรงบันดาลใจ	4.27	0.61	มาก
3. การกระตุ้นทางปัญญา	4.28	0.54	มาก
4. การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	4.19	0.62	มาก
รวม	4.26	0.55	มาก

ผลการวิเคราะห์ จากตาราง 1 พบว่า ครูมีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรีเขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.26$) และเมื่อพิจารณารายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับ 3 ลำดับแรก ได้แก่ การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ($\bar{X} = 4.30$) การกระตุ้นทางปัญญา ($\bar{X} = 4.28$) และการสร้างแรงบันดาลใจ ($\bar{X} = 4.27$)

ตาราง 2 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรีเขต 1 จำแนกตามระดับการศึกษา

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับการศึกษา				t	p
	ปริญญาตรี		สูงกว่าปริญญาตรี			
	$\bar{x}$	S.D.	$\bar{x}$	S.D.		
1. ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์	4.33	0.58	4.16	0.54	1.286	0.201
2. ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ	4.32	0.60	4.11	0.63	1.430	0.156
3. ด้านการกระตุ้นทางปัญญา	4.33	0.52	4.05	0.57	2.225*	0.028
4. ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	4.25	0.63	3.99	0.57	1.767	0.080
รวม	4.31	0.54	4.08	0.54	1.776	0.079

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผลการวิเคราะห์ จากตาราง 2 พบว่า ครูที่ระดับการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ยกเว้นด้านการกระตุ้นทางปัญญามีความคิดเห็นแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 3 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรีเขต 1 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ของผู้บริหารสถานศึกษา	ประสบการณ์การทำงาน						F	p
	น้อยกว่า 5 ปี		5 – 10 ปี		10 ปี ขึ้นไป			
	$\bar{x}$	SD	$\bar{x}$	SD	$\bar{x}$	SD		
1. ด้านการมีอิทธิพลอย่างมี	4.43	0.52	4.13	0.58	4.27	0.60	2.250	0.110
อุดมการณ์	4.37	0.55	4.20	0.60	4.22	0.67	0.945	0.392
2. ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ	4.41	0.44	4.16	0.56	4.21	0.60	2.221	0.113
3. ด้านการกระตุ้นทางปัญญา	4.32	0.56	4.08	0.62	4.13	0.68	1.490	0.230
4. ด้านการคำนึงถึงความเป็น ปัจเจกบุคคล								
รวม	4.38	0.47	4.14	0.55	4.21	0.61	1.840	0.164

ผลการวิเคราะห์ จากตาราง 3 พบว่า ครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรีเขต 1 โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

อภิปรายผลการวิจัย

1. ความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ มีทักษะที่ทำให้เกิดความเชี่ยวชาญในการบริหารสถานศึกษาสามารถปฏิบัติหน้าที่โดยใช้ประสบการณ์และภาวะผู้นำของตนเองให้เกิดการเปลี่ยนแปลงเพื่อการตอบสนองนโยบายและสอดคล้องกับสถานการณ์ในปัจจุบันของสภาพสังคม อีกทั้งยังได้ผ่านกระบวนการคัดเลือก อบรม

พัฒนาก่อนเข้าสู่ตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งมีหลักเกณฑ์การคัดเลือกให้เหมาะสมจนมีคุณสมบัติและมี
จรรยาบรรณของผู้หน้าที่ดี อีกประการหนึ่งในการพัฒนาการศึกษาที่มีการเปลี่ยนแปลงและการปฏิรูปด้าน
การศึกษาส่งผลให้ผู้บริหารสถานศึกษาต้องปรับเปลี่ยนพฤติกรรมให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น มีการใฝ่
ศึกษาหาความรู้พัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ ซึ่งผู้บริหารที่ใช้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในการบริหารและ
จัดการงานของสถานศึกษาทั้ง 4 ฝ่าย จะส่งผลให้บุคลากรมีแรงจูงใจในการทำงาน ก่อให้เกิดการพัฒนา
เพื่อความสำเร็จ ทำให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล สอดคล้องกับแนวคิดของ Bass and Avolio (1994
: 21) ที่ได้เสนอเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงแบบเต็มรูปแบบ ซึ่งเป็นกระบวนการที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อ
ผู้ร่วมงานและผู้ตาม โดยเปลี่ยนแปลงความพยายามของผู้ร่วมงานและผู้ตามสูงขึ้นกว่าความพยายามที่คาดหวัง
พัฒนาความสามารถของผู้ร่วมงานและผู้ตามไปสู่ระดับที่สูงขึ้นและศักยภาพมากขึ้น ทำให้เกิดการตระหนักรู้ใน
ภารกิจและวิสัยทัศน์ของทีม จูงใจให้ผู้ร่วมงานและผู้ตามมองให้ไกลเกินกว่าความสนใจของพวกเขา ไปสู่
ประโยชน์ของกลุ่มองค์กรหรือสังคม โดยจะกระทำผ่านองค์ประกอบทั้ง 4 ประการคือการมีอิทธิพลอย่างมี
อุดมการณ์ การกระตุ้นทางปัญญา การสร้างแรงบันดาลใจและการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล สอดคล้อง
กับมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน (กระทรวงศึกษาธิการ, 2559 : ออนไลน์) เพื่อการประกันคุณภาพภายใน
ของสถานศึกษา มาตรฐานที่ 2 กระบวนการบริหารและการจัดการของผู้บริหารสถานศึกษา ต้องมีเป้าหมาย
วิสัยทัศน์และพันธกิจที่กำหนดชัดเจน วางแผนพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษา ไม่ว่าจะเป็นการพัฒนาวิชาการ
ที่เน้นคุณภาพของผู้เรียนรอบด้านทุกกลุ่มเป้าหมายและดำเนินการอย่างเป็นรูปธรรม พัฒนาครูและบุคลากรที่
มีความเชี่ยวชาญทางวิชาชีพ การจัดการข้อมูลสารสนเทศอย่างเป็นระบบ จัดสภาพแวดล้อมทางกายภาพและ
สังคมที่เอื้อต่อการจัดการเรียนรู้อย่างมีคุณภาพ การมีส่วนร่วมของผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่ายและการร่วมรับผิดชอบต่อ
ผลการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพและได้มาตรฐาน ตลอดจนการกำกับ ติดตาม ประเมินผลการบริหารและการ
จัดการศึกษา และยังสอดคล้องกับแนวคิดของ ภารดี อนันต์นาวิ (2553 : 38) ที่กล่าวว่าด้วยกระแสสภาพการ
เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วทำให้การบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงเพื่อ
ผลักดันให้เกิดการปฏิบัติงานไปสู่ทิศทางที่พึงประสงค์ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศุภาวรรณ ผลสง่า
(2560 : 98) ได้ศึกษาปัจจัยด้านบุคคลของครูและภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผล
ต่อสมรรถนะการวิเคราะห์ สังเคราะห์และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียนของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษาเขต 1 พบว่าโดยภาพรวมการปฏิบัติอยู่ในระดับมากและเมื่อพิจารณารายด้านพบว่าทุกด้านมีการ
ปฏิบัติอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือด้านการสร้างแรงบันดาลใจ รองลงมาคือด้านการมีอิทธิพล
อย่างมีอุดมการณ์ ด้านการกระตุ้นทางปัญญาด้านการสร้างวิสัยทัศน์อย่างชัดเจนและด้านการคำนึงถึงความเป็น
ปัจเจกบุคคลตามลำดับ เมื่อพิจารณารายด้านมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยมีความคิดเห็นในด้านการ
มีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์มากที่สุด รองลงมาคือด้านการกระตุ้นทางปัญญา การสร้างแรงบันดาลใจและ
อันดับสุดท้ายคือด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล อาจเนื่องมาจากพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ในการบริหารสถานศึกษาตามกระแสของสถานการณ์ในปัจจุบันโดยตระหนักถึงกระบวนการของการทำงานตามภารกิจอย่างเป็นระบบ ให้ความสำคัญกับทรัพยากรมนุษย์ เพื่อให้การบริหารสถานศึกษาเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลยึดหลักการบริหารปฏิบัติการและดำเนินงานที่สามารถพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีคุณภาพ สร้างความเจริญก้าวหน้าให้องค์กรและประเทศชาติได้ และสอดคล้องกับงานวิจัยของเพ็ญภา ศรีแปลก (2563 : 62) ได้ศึกษาเรื่องการศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว พบว่าโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากและสอดคล้องกับงานวิจัยของรุ่งนภา จันทรีลี (2562 : 81) ที่ได้ศึกษาเรื่องภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรีเขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน ซึ่งอภิปรายในแต่ละด้านได้ดังนี้

ด้านที่ 1 การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ความคิดเห็นโดยภาพรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนดวิสัยทัศน์ในการปฏิบัติงานให้ผู้ร่วมงานเห็นอย่างชัดเจนทำให้รับรู้ถึงเป้าหมายของสถานศึกษา พันธกิจ และกลยุทธ์ที่ต้องรับผิดชอบร่วมกัน ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถควบคุมอารมณ์ของตนเองอย่างเหมาะสมและมีเหตุผลในสถานการณ์ต่าง ๆ แก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นโดยไม่ใช้อารมณ์ ผู้บริหารสถานศึกษามีการปฏิบัติงานอย่างอุทิศตน ททุ่มเททำงานเพื่อประโยชน์ของส่วนรวม สอดคล้องกับแนวคิดของสุภาวดี รอดเสียงล้ำ (2559 : 40) ที่กล่าวว่า การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีพฤติกรรมที่สร้างความเชื่อมั่นและแสดงให้เห็นว่าจะนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จได้แก่การมีวิสัยทัศน์และเป้าหมายที่ชัดเจน สามารถกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานเกิดแรงจูงใจที่จะทำงานให้สำเร็จ มีความเสียสละเห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวม สอดคล้องกับงานวิจัยของสกาเตือน ศิริรัตน์ (2561 : 127) ได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 11 ในจังหวัดสุราษฎร์ธานี พบว่า ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าผู้บริหารเป็นผู้มีคุณธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณและตั้งมั่นในความดีมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือผู้บริหารมีความเฉลียวฉลาดมุ่งมั่นพัฒนาตนเองและองค์กรให้เปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้น ผู้ร่วมงานภาคภูมิใจเมื่อได้ร่วมงานกับผู้บริหารและมั่นใจว่าผู้บริหารสามารถนำพาองค์กรให้ผ่านพ้นปัญหาไปได้ ผู้บริหารมองเห็นประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน ผู้บริหารมีการกำหนดวัตถุประสงค์ในการทำงานที่ชัดเจนและสร้างความรู้สึกร่วมกันเพื่อบรรลุเป้าหมายที่ต้องการได้ ผู้บริหารประพฤติตนเป็นที่น่าเชื่อถือ น่าเคารพน่าเลื่อมใสศรัทธาและผู้ร่วมงานยอมรับเชื่อมั่นและไว้วางใจในความสามารถของผู้บริหารอยากอุทิศตนทำงานเพื่อองค์กรมีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าด้านอื่น ๆ

ด้านที่ 2 การสร้างแรงบันดาลใจ ความคิดเห็นโดยภาพรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก มีเหตุผลเป็นเพราะว่าผู้บริหารสถานศึกษามีการให้ขวัญและกำลังใจแก่ผู้ร่วมงาน ยกย่อง ชมเชยเมื่อทำงานสำเร็จ และเมื่อ

มอบหมายงานให้จะมีการกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานมีความเชื่อมั่นในตนเองและกล้าแสดงออก สร้างโอกาสให้ผู้ร่วมงานทำงานให้ประสบความสำเร็จ สอดคล้องกับทฤษฎีของ Bass and Avolio (1994) ในด้านการสร้างแรงบันดาลใจว่าเป็นการที่ผู้นำจะประพटीในทางที่จูงใจให้เกิดแรงบันดาลใจกับผู้ตามโดยการสร้างแรงจูงใจภายในองค์กร ความท้าทายในเรื่องงานของผู้ตามผู้นำจะกระตุ้นจิตวิญญาณของทีม ให้มีชีวิตชีวา มีการแสดงออกซึ่งความกระตือรือร้น โดยการสร้างเจตคติที่ดีและการคิดในแง่บวก ผู้นำจะทำให้ผู้ตามสัมผัสกับภาพที่งดงามของอนาคต ผู้นำจะสร้างและสื่อความหวังที่พุดนาต้องการอย่างชัดเจน ผู้นำจะอุทิศตัวมีความผูกพันต่อเป้าหมายและวิสัยทัศน์ร่วมกันช่วยให้ผู้ตามมองข้ามผลประโยชน์ของตน สอดคล้องกับแนวคิดของ สมุณทา ทายโก (2557 : 35) ที่กล่าวว่าการสร้างแรงบันดาลใจจะกระทำโดยพฤติกรรมที่จูงใจให้เกิดแรงบันดาลใจมีความกระตือรือร้นในการสร้างเจตคติที่ดีและการคิดในแง่บวก สร้างและสื่อความหวังอย่างชัดเจน จนทำให้บุคลากรปฏิบัติหน้าที่ประสบความสำเร็จสอดคล้องกับงานวิจัยของ ทิพวัลย์ ชาลีเครือ (2559 : 102) ได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดระยอง พบว่า ด้านการสร้างแรงบันดาลใจโดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของฤทธิชัย บัลลังค์ (2559 : 77) ได้ศึกษาเรื่องภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนอำเภอแก่งหางแมว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรีเขต 1 พบว่า ด้านการสร้างแรงบันดาลใจโดยรวมและรายข้อมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก

ด้านที่ 3 การกระตุ้นทางปัญญา ความคิดเห็นโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากและรายข้ออยู่ในระดับมากที่สุด 1 ข้อและระดับมาก 9 ข้อ นั้นเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้ผู้ร่วมงานใช้เทคโนโลยีเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานเป็นการพัฒนา กระตุ้นการคิดสร้างสรรค์ คิดวิเคราะห์ นำวิธีการใหม่ ๆ มาจัดระบบให้เอื้อต่อการเรียนรู้ ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานเข้าร่วมกิจกรรมทางการศึกษาของหน่วยงานต่างๆ เพื่อเป็นการเปิดโลกทัศน์และหาประสบการณ์ที่เกิดประโยชน์ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานมีการพัฒนาความสามารถของตนเอง เช่น การศึกษาต่อ การอบรม สอดคล้องกับแนวคิดของนุตริยา จิตตารมย์ (2557 : 6) ที่กล่าวถึงการกระตุ้นทางปัญญาโดยผู้บริหารสถานศึกษาจะกระตุ้นผู้ใต้บังคับบัญชาให้เห็นวิธีการแนวใหม่ในการแก้ปัญหา ปรับเปลี่ยนวิธีการทำงานใหม่ ๆ มีการวิเคราะห์ ใช้ข้อมูลและเหตุผล มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ สอดคล้องกับงานวิจัยของ อุมาวดี วัฒนะนุกูล (2560 : 131) ได้ศึกษาเรื่องภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา อำเภอเมืองยะลา จังหวัดยะลา พบว่า ด้านการกระตุ้นทางปัญญาภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าผู้บริหารส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานมีการพัฒนาตนเองในรูปแบบต่าง ๆ เติ้มตามศักยภาพ เช่น การเข้ารับการอบรมการศึกษาต่อมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาผู้บริหารจัดระบบการทำงานขององค์กรโดยแบ่งเป็น

ฝ่ายงานต่าง ๆ มีข้อบ่งชี้การทำงานที่ชัดเจน มีการจัดการความรู้ภายในองค์กรและผู้บริหารมอบหมายงานใหม่ ๆ ที่ท้าทายความสามารถให้ผู้ร่วมงานมีค่าเฉลี่ยต่ำสุดตามลำดับ

ด้านที่ 4 การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ความคิดเห็นโดยภาพรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก เป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษาเอาใจใส่ผู้ร่วมงานแต่ละบุคคล มีการยกย่องความสามารถหรือความสำเร็จของผู้ร่วมงานตามโอกาสที่เหมาะสม มอบหมายงานตามความรู้ความสามารถของแต่ละบุคคล โดยที่ผู้บริหารสถานศึกษาจะให้ความช่วยเหลือการปฏิบัติงานของผู้ร่วมงานทำให้งานเสร็จตามเป้าหมาย สอดคล้องกับแนวคิดของทองคำ พิมพา (2556 : 44) ที่กล่าวว่า การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ผู้บริหารจะต้องมีปฏิสัมพันธ์เกี่ยวกับบุคคล เป็นผู้ดูแลเอาใจใส่ผู้ร่วมงานเป็นรายบุคคล เข้าใจและยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคลทำให้ผู้ร่วมงานรู้สึกมีคุณค่าและสำคัญ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชูไธดา สะมะแอ (2561 : 129) ได้ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสตรีโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชน จังหวัดปัตตานี พบว่า การเปรียบเทียบโดยจำแนกตามระดับการศึกษาที่ต่างกัน โดยรวมมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระดับการศึกษา ระดับปริญญาตรีมีความคิดเห็นสูงกว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีและสูงกว่าปริญญาตรี

2. ผลจากการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 จำแนกตามระดับการศึกษาพบว่า โดยภาพรวมมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน อาจเป็นเพราะระดับการศึกษาที่แตกต่างกันไม่ทำให้มีมุมมองต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในความคิดที่ต่างกันออกไป ทั้งนี้ในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษามีพฤติกรรมที่แสดงภาวะผู้นำ ทำให้บุคลากรรับรู้ถึงบุคลิกลักษณะ การจัดการในภาระหน้าที่และใช้ทักษะที่สัมพันธ์ เชื่อมโยงได้ดี และรายด้านพบว่าครูที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ไม่แตกต่างกัน อาจเนื่องมาจากเมื่อครูผู้สอนมีการพัฒนาตนเองโดยการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น ได้รับการพัฒนาตนเองในด้านความรู้ ความคิด เจตคติ ค่านิยม ความเชื่อ ทำให้มีความรู้ความเข้าใจ และมีมุมมองที่กว้างมากขึ้น สามารถนำความรู้ใหม่ ๆ มาบูรณาการกับประสบการณ์เดิมที่ปฏิบัติงานอยู่ ส่วนแนวความคิดเห็นที่มีต่อพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษายังมีมาตรฐานมุมมองที่คล้ายกัน ยกเว้นด้านการกระตุ้นทางปัญญามีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยครูที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีมีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 สูงกว่าครูที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี อาจเนื่องมาจากพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในด้านการกระตุ้นทางปัญญาสามารถทำให้ครูพัฒนาตนเองในการใช้ความคิด วิเคราะห์ปัญหาและการตัดสินใจ ตลอดจนการมอบงานที่ท้าทายและสนับสนุนในการมี

ส่วนร่วมการวางแผนการทำงานตามระดับความรู้ความสามารถของครูที่เท่าเทียมกัน โดยเฉพาะในระดับสูงกว่าปริญญาตรีที่มีการพัฒนาความรู้ความเข้าใจในเรื่องภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในการบริหารและจัดการสถานศึกษามากขึ้น สอดคล้องกับไกรยุทธ ธีรยาคินันท์ (อ้างถึงในกรณีการ สุวรรณศรี, 2563 : 1) กล่าวว่าความเข้าใจทรัพยากรมนุษย์จะต้องพิจารณา 3 มิติ คือ ทักษะ สุขภาพและเจตคติ มิติด้านทักษะซึ่งเป็นมิติที่เกี่ยวกับการศึกษาเป็นที่ยอมรับกันว่าคนที่ทำงานย่อมมีทักษะจึงจะทำงานให้สำเร็จได้และเป็นผู้มีคุณภาพผู้ที่สำเร็จการศึกษาในระดับที่สูงกว่าย่อมมีคุณภาพที่สูงกว่า เนื่องจากได้รับการสั่งสอนความรู้ความสามารถ การคิดวิเคราะห์ การฝึกทักษะปฏิบัติงาน ตลอดจนการได้รับมอบหมายงานที่ต้องรวมกลุ่มเพื่อการอภิปรายแลกเปลี่ยนเรียนรู้หรือการทำงานเป็นทีมสอดคล้องกับงานวิจัยของชูไธดา สะมะแอ (2561 : 131) พบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสตรีโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดปัตตานีจำแนกตามระดับการศึกษาที่ต่างกันโดยรวมมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระดับการศึกษาระดับปริญญาตรีมีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสตรีของโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดปัตตานีสูงกว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีและสูงกว่าปริญญาตรี

3. ผลจากการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์การทำงานพบว่า โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน อาจเนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษาแสดงพฤติกรรมโดยใช้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับครูผู้สอนอย่างเท่าเทียมกันไม่ว่าจะเป็นครูผู้สอนที่มีประสบการณ์การทำงานที่ต่างกันอย่างไร ก็จะมีการศึกษาทำความเข้าใจและวิเคราะห์การบริหารจัดการโดยมีการมอบหมายงานให้ตรงกับความรู้ความสามารถและประสบการณ์ทำงานของแต่ละบุคคลและแต่ละฝ่ายงานอย่างชัดเจน มีการส่งเสริมพัฒนาทักษะความก้าวหน้า การร่วมกิจกรรมในระดับต่าง ๆ อย่างเท่าเทียมกัน ตลอดจนการทำงานเป็นทีมทำให้บุคลากรทุกกลุ่มประสบการณ์เข้ามามีส่วนร่วมสร้างความรู้สึกให้ทุกคนมีความสำคัญและมีบทบาทเป็นที่ยอมรับของสมาชิกในสถานศึกษา ทั้งนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของอุมาวดี วัฒนานุกูล (2560 : 133) ได้ศึกษาเรื่องภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา อำเภอเมืองยะลา จังหวัดยะลา พบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลาเขต 1 อำเภอเมืองยะลา จังหวัดยะลา จำแนกตามตัวแปรประสบการณ์การทำงานของครูผู้สอนพบว่าโดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ได้แก่ ผู้บริหารควรสร้างวัฒนธรรมการทำงานเชิงสร้างสรรค์ เพื่อให้เป็นแนวทางในการปฏิบัติร่วมกันอย่างชัดเจนและสร้างทีมงานของบุคลากรที่มีการทำงานอย่างมีคุณภาพ

1.2 ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ได้แก่ ผู้บริหารควรให้ความสำคัญแก่ผู้ร่วมงานทุกคน เพื่อให้บุคลากรรู้สึกว่าเป็นส่วนสำคัญที่จะต้องปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถและพยายามให้ประสบความสำเร็จ

1.3 ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ได้แก่ ผู้บริหารควรมีการแนะแนวทางการแก้ไขปัญหามาให้ผู้ร่วมงาน เพื่อสามารถเป็นแนวทางในการจุดประกายความคิดได้อีกทางหนึ่งและบุคลากรจะไม่รู้สึกท้อแท้ใจในการทำงาน

1.4 ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ได้แก่ ผู้บริหารควรศึกษาทำความเข้าใจ วิเคราะห์ความแตกต่างของผู้ร่วมงานแต่ละคน เพื่อการบริหารที่เน้นตัวบุคคลเป็นหลักและเข้าใจความแตกต่างรายบุคคลจะสร้างความพึงพอใจให้กับบุคลากร

2. ข้อเสนอแนะในงานวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ในจังหวัดชลบุรี เพื่อให้ได้ข้อมูลที่กว้างมากขึ้นและมีประโยชน์ต่อการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา

2.2 ควรศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในรูปแบบการวิจัยเชิงคุณภาพเพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกและมีแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอย่างมีประสิทธิภาพ

2.3 ควรศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียนและการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน

เอกสารอ้างอิง

กรรณิการ์ สุวรรณศรี. (2563). ความเข้าใจเบื้องต้นเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์. *ออนไลน์*. สืบค้นเมื่อ

6 ธ.ค. 2563. แหล่งที่มา: <http://pws.npru.ac.th/kannika/data/files>.

กระทรวงศึกษาธิการ. (2550). *แนวทางปฏิรูปการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ*. กรุงเทพมหานคร: ที.เอส.บี.โปรดักส์.

กระทรวงศึกษาธิการ. (2559). *มาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา*.

ออนไลน์. สืบค้นเมื่อ 1 ธันวาคม 2563. แหล่งที่มา: <http://bet.obec.go.th>

- ชูไธดา สะมะแอ (2561). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสตรีโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามสังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชน จังหวัดปัตตานี. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- ทองคำ พิมพ์า. (2556). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวิสัยทัศน์และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดอ่างทอง. สารนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ทิพวัลย์ ชาลีเครือ. (2559). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดระยอง. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ธีรศักดิ์ เจริมมงคล. (2550). ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนในเขตอำเภอเมืองสระแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้วเขต 1. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- นุศรียา จิตตารมย์. (2557). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อ วัฒนธรรมองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่มัธยมศึกษา เขต 11. ภาคนิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.
- เพ็ญภา ศรีแปลก. (2563). การศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี
- ภารดี อนันต์นาวิ. (2553). หลักการแนวคิดทฤษฎีทางการบริหารการศึกษา. (พิมพ์ครั้งที่ 2). ชลบุรี: มนต์รี.
- รุ่งนภา จันทรลี. (2562). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรีเขต 2. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- ฤทธิชัย บัลลังค์. (2559). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนอำเภอแก่งหางแมว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรีเขต 1. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยบูรพา
- ศุภาวรรณ ผลสง่า. (2560). ปัจจัยด้านบุคคลของครูและภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อสมรรถนะการวิเคราะห์ สังเคราะห์และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1. ปริญญานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

- สกาเวื่อน ศิริรัตน. (2561). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 11 ในจังหวัดสุราษฎร์ธานี*. การค้นคว้าอิสระครุศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.
- สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน), สำนักงาน. (2563). *พบทวนยุทธศาสตร์ ระยะที่ 4 (พ.ศ.2559-2563)*. ออนไลน์. สืบค้นเมื่อ 1 ธันวาคม 2563. แหล่งที่มา: <http://www.onesqa.or.th/>
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรีเขต 1. (2563). *แผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาปีงบประมาณ 2563*. เอกสารทางวิชาการเลขที่ 32/2563. ออนไลน์. สืบค้นเมื่อ 2 ธันวาคม 2563. แหล่งที่มา: <http://www.chon1.go.th>
- สุภาวดี รอดเสียงล้ำ. (2559). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับการพัฒนาศักยภาพมนุษย์ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง*. สารนิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- สมณฑา ทาญโก. (2557). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดปัตตานี*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.
- อุมาวดี วัฒนะนุกุล. (2560). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลาเขต 1 อำเภอเมืองยะลา จังหวัดยะลา*. การค้นคว้าอิสระครุศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.
- Bass, B.M., and Avolio. B.J. (1994). *Improving Organizational Effectiveness Through Transformational Leadership*. Newbery Park, CA: Sage.
- Krejcie, R. V. & Morgan, D. W. (1970). *Determining Sample Size for Research Activities*. Educational and Psychological Measurement.