

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ตามการรับรู้ของครู
ในสถานศึกษาเครือข่ายที่ 42 สำนักงานเขตหนองจอก สังกัดกรุงเทพมหานคร
**Transformational Leadership of Educational Administrators Perceived
by the Teacher under Schools Network 42 Under Nong Chok
District, Bangkok Metropolis**

พัศกร โหมเพ็ง,

รุจิรุ ภูสาระ และ ภาวิดา ธาราศรีสุมิ

มหาวิทยาลัยรามคำแหง

Passakorn hompheng,

Ruji Pusara and Pavida Tharasrisuti

Ramkhamhaeng University, Thailand

Corresponding Author, E-mail: ijoesakcantabile@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ตามการรับรู้ของครูในสถานศึกษาเครือข่ายที่ 42 สำนักงานเขตหนองจอก สังกัดกรุงเทพมหานคร จำแนกตาม วุฒิการศึกษา ขนาดสถานศึกษา และตำแหน่งวิทยฐานะกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ครูในสถานศึกษาเครือข่ายที่ 42 สำนักงานเขตหนองจอก สังกัดกรุงเทพมหานคร จำนวน 79 คน จากการเปิดตารางของ (Cohen, Manion and Morrison 2011, pp. 147) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 56 ข้อ ที่ผ่านการทดสอบหาความเที่ยงตรง (IOC) อยู่ระหว่าง 0.6 – 1.0 และค่าความเชื่อมั่นได้เท่ากับ 0.957 สถิติที่ใช้ในการวิจัยคือค่าร้อยละ ค่าความถี่ ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานการทดสอบค่าที (t-test) การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว และการเปรียบเทียบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของ Scheffé's

ผลการวิจัยพบว่า

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ตามการรับรู้ของครูในสถานศึกษาเครือข่ายที่ 42 สำนักงานเขตหนองจอก สังกัดกรุงเทพมหานครโดยภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมากที่สุด

* วันที่รับบทความ: 19 มีนาคม 2565; วันที่แก้ไขบทความ 4 เมษายน 2565; วันที่ตอบรับบทความ: 6 เมษายน 2565

Received: March 19, 2022; Revised: April 4, 2022; Accepted: April 6, 2022

2. การเปรียบเทียบกลุ่มตัวอย่างที่มีความแตกต่างกัน จำแนกตาม วุฒิการศึกษา ตำแหน่งวิทยฐานะ และขนาดสถานศึกษา มีการรับรู้เกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกันสถานศึกษาโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำ; ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง; ผู้บริหารสถานศึกษา

Abstracts

The purposes of this survey research were to study and to compare the transformational leadership of educational administrators perceive by the teachers under schools network 42 under Nong chok district, Bangkok Metropolis. The research comprised 79 teachers classified by academic degree, school size and ranking position. The research instrument was a questionnaire consisting of 56 items which validity by (IOC) were 0.6 – 1.0 and reliability 0.957. The statistics used for analyze indicated for frequency, percentage, mean, standard deviation, t-test for comparing means of two groups and one-way ANOVA technique as well as Scheffé's multiple comparison method.

The results of this study indicated as follows:

1. Overall and for all aspects with different background perceive the Transformational Leadership of educational administrators in highest degree.

2. The study also shows that academic degree, school size and ranking position were not difference in teacher position to the Transformational leadership of educational administrators.

Keywords: Leadership; Transformational leadership; education administrators

บทนำ

จากกระแสการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในปัจจุบัน จะต้องเผชิญกับสภาพวิกฤตที่มีความรุนแรงทั้งในด้านสังคม สิ่งแวดล้อม การเมือง และเศรษฐกิจ ซึ่งมีผลกระทบทั้งทางบวกและทางลบต่อองค์กรต่าง ๆ ทั้งภาครัฐและเอกชน จะต้องมีการเตรียมพร้อมเข้าสู่การเปลี่ยนแปลงของสังคมโลกที่มีการแข่งขัน องค์กรที่มีความพร้อมต่อการปรับตัวก็จะสามารถผ่านวิกฤตนี้ไปได้ ส่วนองค์กรที่ยึดติดอยู่กับรูปแบบเดิมขาดการปรับตัวก็จะพบกับความล้มเหลวในที่สุด จากกระแสการเปลี่ยนแปลงได้ส่งผลกระทบต่อระบบการศึกษาของประเทศจะต้องเร่งพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ภายในประเทศให้มีคุณภาพ นโยบายที่ 2 ด้านการจัดการศึกษาเพื่อเพิ่มความสามารถในการแข่งขันของประเทศ เนื่องจาก ทรัพยากรมนุษย์เป็นปัจจัยขับเคลื่อนสำคัญในการยกระดับการพัฒนาประเทศในทุกมิติไปสู่เป้าหมายการเป็นประเทศที่พัฒนาแล้ว มีศักยภาพเกินขีดความสามารถในการแข่งขันกับนานาประเทศ การส่งเสริมโอกาสทางการศึกษาที่มีคุณภาพอย่างเท่าเทียม สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา (กระทรวงศึกษาธิการ, 2563 : 35)

การปฏิรูปการศึกษานั้นบุคคลที่มีความสำคัญอย่างยิ่งที่จะทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลง คือ ผู้บริหารสถานศึกษา เพราะต้องเป็นทั้งผู้นำและผู้ประสานความร่วมมือจากทุกฝ่าย เพื่อนำองค์กรก้าวไปในกระแสแห่งการปฏิรูปได้อย่างมีเกียรติและศักดิ์ศรีสอดคล้องกับ (สมศักดิ์ คงเที่ยง, 2557 : 52) ระบุว่า การเปลี่ยนแปลงและการเจริญก้าวหน้าอย่างรวดเร็วของสังคม ทำให้สถานศึกษาจะต้องปรับตัวให้มีความสมดุล อาจท้าทายกับการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารไม่ว่าในระดับใด จะต้องเตรียมความพร้อมในการจัดการศึกษายุคใหม่ให้สอดคล้องการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น การจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคนให้มีคุณภาพจึงเป็นเรื่องสำคัญอย่างยิ่ง ผู้บริหารสถานศึกษาจึงจำเป็นต้องมีภาวะผู้นำในตนเอง โดยมุ่งเน้นให้ผู้ปฏิบัติงานพัฒนาความสามารถในการส่งเสริม กระตุ้น และสร้างแรงบันดาลใจให้บุคลากร เป็นบุคคลที่รอบรู้ มีระบบแบบแผนในด้านความคิด อุดมการณ์ ร่วมสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน เพื่อพัฒนาองค์กรให้เกิดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง จะเห็นได้ว่าภาวะผู้นำของผู้บริหารที่เหมาะสมกับยุคปัจจุบันที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา คือ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformation Leadership) โดยผู้นำจะต้องบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลและวัตถุประสงค์เข้าด้วยกัน สามารถทำงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ จะสอดคล้องกับทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ (Bass, Bernard, M. & Avolio, Bruce, J., 1994 : 12-15) ซึ่งได้กล่าวถึงองค์ประกอบที่สำคัญ คือ การกระตุ้นทางปัญญา การสร้างแรงบันดาลใจ การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ และการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ซึ่งกระบวนการต่าง ๆ ที่ผู้บริหารได้แสดงออกมาจะช่วยในการแก้ไขปัญหาที่ส่งผลกระทบต่อองค์กร และยังสามารถพัฒนาองค์กรให้เกิดความเข้มแข็งเท่าทันยุคแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วได้

สภาพปัญหาการบริหารจัดการการศึกษาของสถานศึกษาเครือข่ายที่ 42 สำนักงานเขตหนองจอก สังกัดกรุงเทพมหานคร มีจำนวนทั้งหมด 5 โรงเรียน ประกอบไปด้วย โรงเรียนขนาดใหญ่ ได้แก่ โรงเรียนวัดพระยาปลา ขนาดกลาง ได้แก่โรงเรียนสุเหร่าใหม่ และโรงเรียนสุเหร่าบ้านเกาะ ขนาดเล็ก ได้แก่โรงเรียนวัดแสนเกษม และโรงเรียนวัดใหม่เจริญราษฎร์ ถึงจะเป็นสถานศึกษาในสังกัดกรุงเทพมหานคร แต่มีบริบทของสถานศึกษาที่อยู่ห่างไกล การเข้าถึงและการได้รับทรัพยากรต่าง ๆ มีข้อจำกัด นอกจากนี้ยังพบประเด็นปัญหาทางสภาพแวดล้อมที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาเครือข่ายที่ 42 จึงมีความแตกต่างจากเครือข่ายสถานศึกษาที่อยู่ในเขตเมืองอย่างเด่นชัด ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาเครือข่ายที่ 42 จึงเป็นปัจจัยที่สำคัญอย่างยิ่งในการนำไปพัฒนาผู้บริหารและสถานศึกษาต่อไป

จากเหตุผลและความสำคัญดังกล่าว ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นปัจจัยที่สำคัญอย่างยิ่งในการพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นองค์กรมีประสิทธิภาพ ผู้วิจัยจึงศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ตามการรับรู้ของครูในสถานศึกษาเครือข่ายที่ 42 สำนักงานเขตหนองจอก สังกัดกรุงเทพมหานคร เพื่อนำผลการวิจัยไปใช้เป็นแนวในการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีสภาพแวดล้อมและสภาพปัญหาที่เหมือนกับสถานศึกษาเครือข่ายสถานศึกษาที่ 42 สามารถนำข้อมูลมาพัฒนาผู้บริหารหรือสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพอย่างยั่งยืน

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ตามการรับรู้ของครูในสถานศึกษาเครือข่ายที่ 42 สำนักงานเขตหนองจอก สังกัดกรุงเทพมหานคร
2. เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ตามการรับรู้ของครูในสถานศึกษาเครือข่ายที่ 42 สำนักงานเขตหนองจอก สังกัดกรุงเทพมหานครที่มีสถานภาพต่างกัน

ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบสำรวจ (survey research) มุ่งศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ตามการรับรู้ของครูในสถานศึกษาเครือข่ายที่ 42 สำนักงานเขตหนองจอก สังกัดกรุงเทพมหานคร จำแนกตาม วุฒิการศึกษา ตำแหน่งวิทยฐานะ และขนาดสถานศึกษา

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยคือ ครูเครือข่ายที่ 42 สำนักงานเขตหนองจอก สังกัดกรุงเทพมหานคร จำนวน 79 คน จากการเปิดตารางของ (Cohen, Manion and Morrison 2011, pp. 147) และใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling)

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม (questionnaire) เกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ตามการรับรู้ของครูในสถานศึกษาเครือข่ายที่ 42 สำนักงานเขตหนองจอก สังกัดกรุงเทพมหานคร จำนวน 56 ข้อ โดยแบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ วุฒิการศึกษา ตำแหน่งวิทยฐานะ และขนาดสถานศึกษา ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบเลือกตอบ (Checklist)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ตามการรับรู้ของครูในสถานศึกษาเครือข่ายที่ 42 สำนักงานเขตหนองจอก สังกัดกรุงเทพมหานคร แบ่งเป็น 4 ด้าน ได้แก่ การกระตุ้นทางปัญญา การสร้างแรงบันดาลใจ การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale) มาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ

จากนั้นนำแบบสอบถามเสนอต่อผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบและค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (IOC) อยู่ระหว่าง 0.60 – 1.00 และได้ทำการหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค ปรากฏว่าได้ค่าเท่ากับ 0.957

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยขอความอนุเคราะห์กลุ่มตัวอย่างครูเครือข่ายที่ 42 ในการตอบแบบสอบถาม และเป็นผู้ดำเนินการเก็บแบบสอบถามด้วยตนเอง สามารถเก็บแบบสอบถามคืนได้ทั้งหมด 79 ฉบับคิดเป็นร้อยละ 100

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

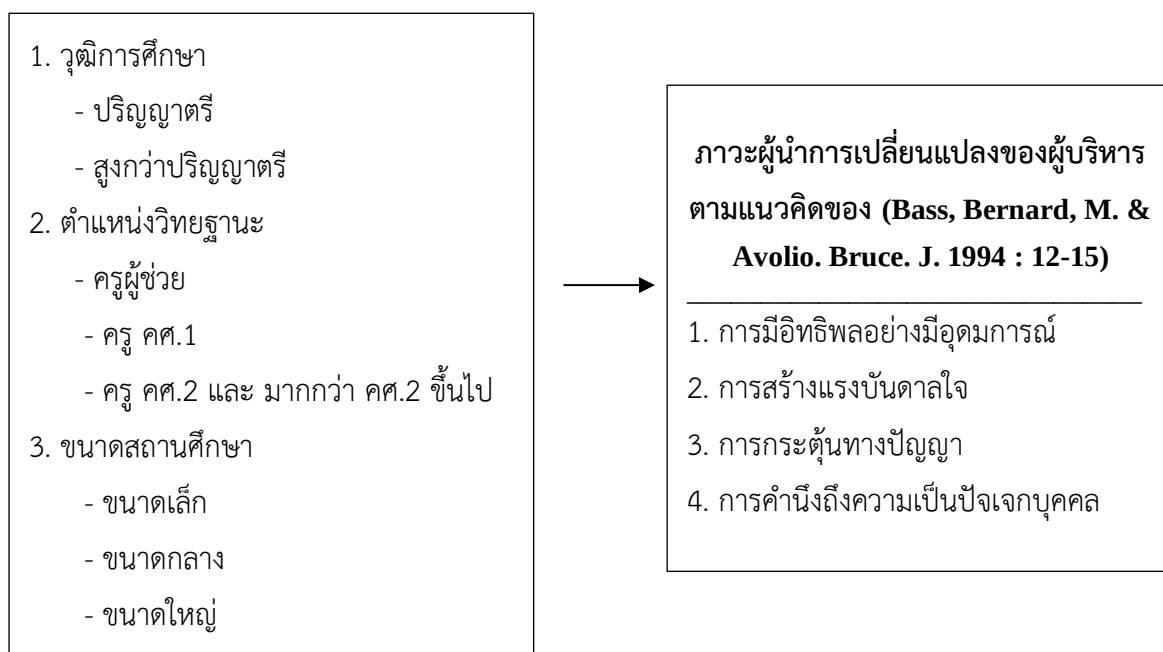
การวิเคราะห์ข้อมูลสถิติที่ใช้ในการวิจัยคือ ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าความถี่ (Frequency) ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) การทดสอบค่าที (t-test) การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-Way ANOVA) และการเปรียบเทียบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของ Scheffè's (Scheffè's method)

กรอบแนวคิดในการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้เกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ตามการรับรู้ของครูในสถานศึกษาเครือข่ายที่ 42 สำนักงานเขตหนองจอก สังกัดกรุงเทพมหานคร

ตัวแปรต้น

ตัวแปรตาม



แผนภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ตามการรับรู้ของครูในเครือข่ายที่ 42 สำนักงานเขตหนองจอก สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยการวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) โดยพิจารณาภาพรวมและรายด้าน รายละเอียดดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ตามการรับรู้ของครูในเครือข่ายที่ 42 สำนักงานเขตหนองจอก สังกัดกรุงเทพมหานคร ในภาพรวมและรายด้าน

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ	อันดับที่
1. การกระตุ้นทางปัญญา	4.59	0.53	มากที่สุด	1
2. การสร้างแรงบันดาลใจ	4.57	0.54	มากที่สุด	2
3. การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์	4.56	0.52	มากที่สุด	3
4. การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	4.52	0.60	มากที่สุด	4
รวม	4.56	0.53	มากที่สุด	

จากตารางที่ 1 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ตามการรับรู้ของครูผู้ตอบแบบสอบถาม โดยรวมและแต่ละรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.56$) และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุดทั้ง 4 ด้าน โดยมีค่าเฉลี่ยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรกได้แก่ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ($\bar{x} = 4.59$) ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ($\bar{x} = 4.57$) และด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ($\bar{x} = 4.56$) ตามลำดับ

2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ตามการรับรู้ของครูในสถานศึกษาเครือข่ายที่ 42 สำนักงานเขตหนองจอก สังกัดกรุงเทพมหานคร จำแนกตามวุฒิการศึกษา ตำแหน่งวิทยฐานะ และขนาดสถานศึกษา ของผู้ตอบแบบสอบถาม รายละเอียดดังตารางที่ 2-4

ตารางที่ 2 การเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ตามการรับรู้ของครูในสถานศึกษาเครือข่ายที่ 42 สำนักงานเขตหนองจอก สังกัดกรุงเทพมหานคร จำแนกตามวุฒิการศึกษา โดยภาพรวมและรายด้าน

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ของผู้บริหารสถานศึกษา	วุฒิการศึกษา				t	P
	ปริญญาตรี		สูงกว่า ปริญญาตรี			
	$\bar{x}$	S.D.	$\bar{x}$	S.D.		
1. การกระตุ้นทางปัญญา	4.61	0.54	4.53	0.51	.600	.550
2. การสร้างแรงบันดาลใจ	4.59	0.57	4.50	0.46	.671	.504
3. การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์	4.60	0.54	4.46	0.46	1.057	.294
4. การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	4.53	0.63	4.48	0.48	.323	.747
รวม	4.58	0.56	4.49	0.46	.671	.504

จากตารางที่ 2 พบว่า ค่า t ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แสดงว่าครูที่มีวุฒิการศึกษาแตกต่างกัน มีการรับรู้ต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 3 การเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ตามการรับรู้ของครูในสถานศึกษาเครือข่ายที่ 42 สำนักงานเขตหนองจอก สังกัดกรุงเทพมหานคร จำแนกตามตำแหน่งวิทยฐานะ โดยภาพรวมและรายด้าน

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ของผู้บริหารสถานศึกษา	ตำแหน่งวิทยฐานะ						F	P
	ครูผู้ช่วย		ครู คศ.1		ครู คศ.2 และมากกว่า คศ.2 ขึ้นไป			
					$\bar{x}$	S.D.		
	$\bar{x}$	S.D.	$\bar{x}$	S.D.	$\bar{x}$	S.D.		
1. การกระตุ้นทางปัญญา	4.57	.778	4.59	.455	4.60	.372	.029	.971
2. การสร้างแรงบันดาลใจ	4.53	.861	4.64	.369	4.54	.381	.275	.761
3. การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์	4.55	.805	4.64	.371	4.52	.389	.382	.684
4. การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	4.53	.871	4.55	.509	4.48	.437	.091	.913
รวม	4.55	.822	4.60	.401	4.54	.370	.123	.885

จากตารางที่ 3 พบว่า ค่า F ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แสดงว่าครูที่มีตำแหน่งวิทยฐานะแตกต่างกัน มีการรับรู้ต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4 การเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ตามการรับรู้ของครูในสถานศึกษาเครือข่ายที่ 42 สำนักงานเขตหนองจอก สังกัดกรุงเทพมหานคร จำแนกตามขนาดสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้าน

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ของผู้บริหารสถานศึกษา	ขนาดสถานศึกษา						F	P
	ขนาดเล็ก		ขนาดกลาง		ขนาดใหญ่			
	$\bar{x}$	S.D.	$\bar{x}$	S.D.	$\bar{x}$	S.D.		
1. การกระตุ้นทางปัญญา	4.49	.824	4.58	.434	4.65	.401	.568	.569
2. การสร้างแรงบันดาลใจ	4.45	.932	4.58	.396	4.63	.362	.643	.528
3. การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์	4.44	.837	4.58	.395	4.62	.406	.686	.507
4. การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	4.45	.942	4.56	.449	4.52	.480	.186	.831
รวม	4.46	.877	4.57	.404	4.61	.382	.470	.627

จากตารางที่ 4 พบว่า ค่า F ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แสดงว่าครูในสถานศึกษาที่มีขนาดสถานศึกษาแตกต่างกัน มีการรับรู้ต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาไม่แตกต่างกัน

อภิปรายผลการวิจัย

1. ผลการศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครูในสถานศึกษาเครือข่ายที่ 42 สำนักงานเขตหนองจอก สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมและรายด้าน ได้แก่ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ และด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล พบว่าอยู่ในระดับ มากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาได้ใช้ภาวะความเป็นผู้นำที่มีอยู่ในตนเองในการบริหารสถานศึกษาอย่างเต็มศักยภาพ เพราะการบริหารสถานศึกษาเป็นสิ่งที่สำคัญ เปิดโอกาสบุคลากรทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการพัฒนาสถานศึกษาให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด การบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาเครือข่ายที่ 42 ได้แสดงให้เห็นถึงการพัฒนาองค์กรที่สามารถข้ามผ่านสถานการณ์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีการวางแผนเพื่อเตรียมการรับมือในการเปลี่ยนแปลง เช่น ผู้บริหารสถานศึกษาวิสัยทัศน์และกระบวนการทำงานที่ชัดเจน มีการปรับเปลี่ยนรูปแบบการเรียนของผู้เรียนในช่วงสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคโควิด 19 นำเทคโนโลยีมาปรับใช้ในการสอนและการปฏิบัติงาน และเป็นต้นแบบให้กับครูและบุคลากรได้ดำเนินแนวทางในการพัฒนาความรู้ ความสามารถ และะ

รูปแบบแนวคิดใหม่ มีการกระตุ้นให้เกิดความตื่นตัวอยู่ตลอดเวลา ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ (ธนภัทร พึ่งพงษ์, 2564 : 55-69) ศึกษาเรื่อง ความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 กลุ่ม 2 กรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และได้กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญกับการเปลี่ยนแปลงในสถานศึกษาให้เอื้ออำนวยต่อการพัฒนาไปข้างหน้า และทำให้ผู้เรียนได้รับความรู้ใหม่ตามสถานการณ์การเปลี่ยนแปลง ผู้บริหารยึดหลักการการกระจายอำนาจโดยทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการรับผิดชอบตามที่ที่ได้รับมอบหมายอย่างเท่าเทียม และสอดคล้องกับงานวิจัยของ (จักรพันธ์ พันธุ์หินกอง, 2562 : 128-142) ศึกษาเรื่องภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 ผลการวิจัยพบว่า ในภาพรวมอยู่ระดับมาก เนื่องจากผู้บริหารสามารถเป็นแบบอย่างและสร้างความมั่นใจให้บุคลากร ให้สามารถแก้ไขปัญหาและอุปสรรคที่เกิดขึ้น มีการสร้างแรงจูงใจ กระตุ้นให้บุคลากรเห็นถึงประโยชน์ของส่วนรวม เปิดโอกาสให้บุคลากรได้แสดงความคิดเห็นอย่างเสมอภาคและเห็นถึงคุณค่าในตนเอง สอดคล้องกับผลการวิจัยของ (ธีรศักดิ์ สารสมักร, 2563 : 26) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคการศึกษา 4.0 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 29 พบว่าในภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก เนื่องด้วยผู้บริหารสถานศึกษาได้ใช้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในการบริหารสถานศึกษาที่สอดคล้องกับยุคการศึกษา 4.0 จนเกิดประสิทธิภาพและส่งผลให้บุคลากรมีแรงจูงใจในการทำงาน ร่วมมือกันทุกฝ่ายก่อให้เกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน สามารถอภิปรายผลได้ ดังนี้

1.1 การกระตุ้นทางปัญญา พบว่า การรับรู้ของครูเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาเครือข่ายที่ 42 สำนักงานเขตหนองจอก สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และจากการวิเคราะห์รายข้อพบว่า ผู้บริหารมีการส่งเสริมให้บุคลากรได้ศึกษาค้นคว้าและแก้ไขปัญหาที่พบโดยการจัดทำงานวิจัยในชั้นเรียน เพื่อนำมาแก้ไขและพัฒนาการเรียนการสอนอย่างเป็นระบบ ทั้งนี้ ผู้บริหารได้ส่งเสริมระบบการจัดการเรียนรู้ที่ทุกคนมีส่วนร่วม พัฒนาครูและบุคลากรให้เข้าใจถึงวิธีการแก้ไขปัญหาอย่างเป็นระบบ นอกจากนั้นผู้บริหารสร้างบรรยากาศเป็นกัลยาณมิตรที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน ปรับเปลี่ยนและพัฒนาระบบการทำงานที่เอื้อต่อครูและบุคลากรทางด้านความคิดและการทำงาน มีการกำกับ ติดตาม สนับสนุนและให้คำปรึกษาแก่ผู้ร่วมงานเพื่อให้เกิดความพยายามที่สูงขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ (จิระเดช สวัสดิ์ภักดิ์, 2562 : 55) ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาบทบาทภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดอาชีวศึกษาในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด ผลการวิจัยโดยรวมและรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ (ฤทธิชัย บัลลังค์, 2559 : 74) ได้ศึกษาเรื่อง บทบาทของผู้บริหารในการบริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 40 ผลการ

ศึกษาวิจัยพบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนสภาพ โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านเรียงลำดับจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา มากที่สุด และด้านที่น้อยที่สุด คือการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ซึ่งเมื่อพิจารณาในด้านการกระตุ้นทางปัญญา พบว่า ผู้บริหาร แสวงหานวัตกรรมหรือเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ ผู้บริหารได้นำความรู้และวิธีการใหม่มาเผยแพร่ให้กับบุคลากร และคอยติดตามผลการทำงานอย่างสม่ำเสมอ

1.2 ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ พบว่า ความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาเครือข่ายที่ 42 สำนักงานเขตหนองจอก สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และจากการวิเคราะห์รายข้อพบว่า ผู้บริหารมีการสร้างขวัญและกำลังใจให้กับบุคลากรในการปฏิบัติงาน ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี พุ่มพวงกายแรงใจและอุทิศตนในการปฏิบัติงานเพื่อสถานศึกษาให้เกิดคุณภาพ และสามารถพัฒนาบุคลากรให้ก้าวข้ามอุปสรรคและปัญหาได้ จึงทำให้บุคลากรในองค์กรเกิดความเชื่อมั่นและให้ร่วมมือกับผู้บริหารในการปฏิบัติงาน นอกจากนี้ ผู้บริหารจะส่งเสริมให้บุคลากรศึกษาเรียนรู้สิ่งใหม่และพัฒนาทักษะอย่างต่อเนื่อง เพื่อนำมาปรับใช้ในการทำงานและพัฒนาตนเองให้มีศักยภาพที่สูงขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ (วิมลพรรณ ช่างคิด, 2560 : 90) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ในภาคตะวันออก ผลการศึกษารายงานว่าโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก ทุกด้านโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ จะเป็นด้านที่มากที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชัยวัฒน์ พนมวรชัย, 2563 : 87) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 กับความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียนเครือข่ายมูลนิธิลาซาล ผลการวิจัยพบว่า ครูในโรงเรียนเครือข่ายมูลนิธิลาซาลมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรครู อยู่ในระดับมาก เนื่องด้วยผู้บริหารเป็นผู้นำที่มีความมั่นใจ และมีความสามารถในการกำหนดวิสัยทัศน์ และเป้าหมายที่ชัดเจนให้ครูรู้หน้าที่ มีความเต็มใจในการทำงานร่วมกับทุกคนในองค์กรอย่างกัลยาณมิตร

1.3 การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ พบว่า ความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาเครือข่ายที่ 42 สำนักงานเขตหนองจอก สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และจากการวิเคราะห์รายข้อพบว่า ผู้บริหารมีความยึดหยุ่นในการทำงาน เนื่องด้วยบริบทของสถานศึกษาเป็นโรงเรียนขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่ ผู้บริหารและครูสามารถทำงานร่วมกันได้อย่างดีมีบรรยากาศที่พึงพาอาศัยกัน ผู้บริหารปรับระบบการทำงานที่มีความยืดหยุ่นตามบริบทของสถานศึกษา และสามารถดึงศักยภาพของครูและบุคลากรออกมาได้อย่างสูงสุด ผู้บริหารมีการวางแผนพัฒนาสถานศึกษาและกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจน คอยสนับสนุนการทำงานของบุคลากรด้วยความเสมอภาคและเท่าเทียม ผู้บริหารมีการกำกับติดตาม ตรวจสอบการทำงานของบุคลากรในทุกขั้นตอน ซึ่ง

สอดคล้องกับงานวิจัยของ (วริศรา คำเพ็ญ, 2562 : 10-19) ได้ศึกษางานวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของบุคลากรที่ส่งผลต่อความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 2 กรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ทั้งนี้เป็นเพราะ ผู้บริหารและบุคลากรของโรงเรียนมัธยม ไม่ว่าจะอยู่สถานศึกษาขนาดใด ส่วนใหญ่จะมีภาวะผู้นำสามารถนำนโยบายการทำงานไปสู่การปฏิบัติได้มีผลงานเชิงประจักษ์ ผู้นำที่ดีควรมีทักษะการบริหารงานที่ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่ดีกว่าเดิม โดยสร้างวิสัยทัศน์ที่ถ่ายทอดให้ผู้ร่วมงานมีความเชื่อมั่น สอดคล้องกับงานวิจัยของ (จักรพันธ์ พันธุ์หินกอง, 2562 : 128-142) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 ผลการวิจัยพบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์

1.4 การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล พบว่า ความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาเครือข่ายที่ 42 สำนักงานเขตหนองจอก สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และจากการวิเคราะห์รายข้อพบว่า ผู้บริหารเชื่อมั่นในการทำงานของครูและบุคลากร มีวิธีในการพัฒนาครูและบุคลากรตามความแตกต่างเป็นรายบุคคลจนได้รับการยอมรับ มีการส่งเสริมครูและบุคลากรในการปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ ยอมรับในความคิดที่แตกต่าง สร้างความเชื่อให้บุคลากรเห็นคุณค่าในตนเองและส่วนร่วม เปิดโอกาสให้บุคลากรได้รับผิดชอบงานที่สำคัญเพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพความสามารถโดยปราศจากแรงทางลบ มีการวางตัวอย่างเหมาะสม มุ่งสร้างเจตคติที่ดีและถ่ายทอดให้กับบุคลากรในองค์กรให้เห็นถึงประโยชน์ส่วนร่วมขององค์กรเป็นสำคัญ ผู้บริหารมีหลักการในการมอบหมายภาระงานและภาระหน้าที่ที่รับผิดชอบตามความเหมาะสมของรายบุคคล โดยยึดหลักความยุติธรรม ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ (พลอยภัส ศรีธรรมมารกุล, 2560 : 36) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มโรงเรียนกำแพงแสน ผลการวิจัยพบว่า ความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร มีความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษา ตระหนักถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ผู้บริหารให้การดูแลเอาใจใส่ผู้ร่วมงานเป็นรายบุคคลและทำให้ผู้ร่วมงานรู้สึกมีคุณค่าและมีความสำคัญ ผู้บริหารจะให้คำปรึกษาผู้ร่วมงานเป็นรายบุคคล ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ (เยาวเรศ ทิพขรา, 2560 : 51) ได้ศึกษาเรื่องความคิดเห็นของครูต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนร่อนคำ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 โดยภาพรวมอยู่ระดับมาก และรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงจากมากที่สุด คือ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล เนื่องจาก ผู้บริหารเคารพในสิทธิและความเป็นส่วนตัวของผู้ร่วมงาน ผู้บริหารปฏิบัติต่อผู้ร่วมงานคำนึงถึงความสามารถในความสามารถแตกต่างระหว่างบุคคล ผู้บริหารให้โอกาสผู้ร่วมงานได้พัฒนาตนเองโดยการฝึกอบรมอย่างสม่ำเสมอ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ (จิระเดช สวัสดิ์ภักดิ์, 2562 :

55) ได้ศึกษางานวิจัยเรื่อง การศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดอาชีวศึกษาใน จังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด ผลการวิจัยพบว่าโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยมีลำดับที่มากที่สุดคือ การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

2. การเปรียบเทียบการรับรู้ของครูที่มีต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ของผู้บริหารสถานศึกษา เครือข่ายที่ 42 สำนักงานเขตหนองจอก สังกัดกรุงเทพมหานคร จำแนกตาม วุฒิการศึกษา ตำแหน่งวิทยฐานะ และขนาดสถานศึกษา สามารถสรุปประเด็นได้ดังนี้

2.1 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สถานศึกษาเครือข่ายที่ 42 สำนักงานเขตหนองจอก สังกัดกรุงเทพมหานคร ที่มีวุฒิทางการศึกษาต่างกัน โดย ภาพรวมและรายด้าน พบว่า ไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ครูที่มีวุฒิการศึกษาปริญญาตรี และ สูงกว่า ปริญญาตรี ผู้บริหารมีความเข้าใจในหลักการบริหารงานภายในสถานศึกษาที่มีความสอดคล้องกับบริบทของ แต่ละโรงเรียนเห็นถึงวิสัยทัศน์ กำหนดเป้าหมาย และกระบวนการทำงานที่ชัดเจน ผู้บริหารสามารถถ่ายทอด ความรู้และประสบการณ์ให้กับข้าราชการครูและบุคลากรที่มาบรรจุใหม่ ให้ได้รับความรู้ทั้งหน้าทางการจัดการ เรียนการสอนและการปฏิบัติงานตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีส่งเสริมพัฒนาศักยภาพ ของครูโดยการส่งเข้ารับการอบรม ได้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นกว่าปริญญาตรี ทำให้ข้าราชการครูเข้าใจใน หลักการทางทฤษฎี และกระบวนการทำงานของผู้บริหาร รู้ถึงมุมมองของผู้บริหารที่คำนึงถึงประโยชน์ของ สถานศึกษาเป็นหลัก จึงทำให้ครูมีทัศนคติที่ดีต่อผู้บริหาร สอดคล้องกับงานวิจัยของ (ธนภัทร พึ่งพงษ์, 2564 : 55-69) ได้ศึกษาเรื่องความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 กลุ่ม 2 กรุงเทพมหานคร ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของ ครูที่มีต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงจำแนกตามวุฒิการศึกษา โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับ งานวิจัยของ (นฤมล พรหมลัทธิ, 2561 : 68) ได้ศึกษาเรื่อง บทบาทของผู้บริหารในการบริหารสถานศึกษาตาม ความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 40 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็น ของครูที่มีระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน เกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารในการบริหารสถานศึกษา โดยภาพรวม และรายด้าน ไม่แตกต่างกัน

2.2 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สถานศึกษาเครือข่ายที่ 42 สำนักงานเขตหนองจอก สังกัดกรุงเทพมหานคร ที่มีตำแหน่งวิทยฐานะต่างกัน โดย ภาพรวมและรายด้าน พบว่า ไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารคำนึงถึงความแตกต่างระหว่าง บุคคล ในการมอบหมายหน้าที่และภาระงานอย่างเหมาะสมทั้งในตำแหน่งครูผู้ช่วย, ครูคศ.1, ครูคศ.2 และมากกว่าคศ.2 ขึ้นไป ในแต่ละระดับนั้นถูกจำกัดไปด้วยประสบการณ์ทำงาน ผู้บริหารจะคอยดูแลเอาใจใส่ และคอยช่วยเหลือในการทำงาน สร้างแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองและเป็นต้นแบบอย่างที่ดีทั้งในเวลาและ นอกเวลาทำงาน ทำให้ครูและบุคลากรเกิดความศรัทธาและเชื่อมั่นในตัวของผู้บริหาร นอกจากนั้น ครูคศ.1

ขึ้นไป ผู้บริหารมีความเชื่อมั่นในการทำงานของบุคลากรโดยเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรได้มีส่วนร่วมในการรับผิดชอบหน้าที่ที่สูงขึ้นและการตัดสินใจที่สำคัญ จึงส่งผลให้ครูรับรู้ได้ถึงภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในทิศทางที่ดี สอดคล้องกับงานวิจัยของ (กรรณิกา บุญช่วย, 2561 : 57) ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาบทบาทภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สถานศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดตราด จันทบุรี และระยอง ผลการเปรียบเทียบจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญ สอดคล้องกับงานวิจัยของ (ธีรศักดิ์ สารสมักร, 2563 : 26) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคการศึกษา 4.0 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 29 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นจำแนกตามตำแหน่ง โดยภาพรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ (ฤทธิชัย บัลลังค์, 2559 : 74) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนแก่งหางแมว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต1 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนอำเภอกงหางแมว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์ โดยภาพรวมและรายด้าน แตกต่างกัน อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ (ธนภัทร พึ่งพงษ์, 2564 : 55-69) ได้ศึกษางานวิจัยเรื่อง ความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 กลุ่ม 2 กรุงเทพมหานคร ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญ

2.3 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาเครือข่ายที่ 42 สำนักงานเขตหนองจอก สังกัดกรุงเทพมหานคร ที่มีขนาดสถานศึกษาต่างกัน โดยภาพรวมและรายด้าน พบว่าไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารจะต้องทำความเข้าใจเกี่ยวกับบริบทของสถานศึกษาอย่างถ่องแท้ทั้งภายนอกและภายใน มีการนำความรู้ ทักษะและนำประสบการณ์มาใช้ในการบริหารงานให้เข้ากับสภาพแวดล้อมของสถานศึกษาให้เกิดความสมดุล ผู้บริหารสามารถดึงศักยภาพบุคลากรในสถานศึกษาและนำทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดมาใช้ให้เกิดประโยชน์และประสิทธิผลสูงสุด จนเป็นที่ประจักษ์แก่บุคลากรและชุมชนโดยรอบ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ (กรรณิกา บุญช่วย, 2561 : 57) ได้ศึกษางานวิจัยเรื่อง บทบาทภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดตราด จันทบุรีและระยอง จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญ ซึ่งจะสอดคล้องกับงานวิจัยของ (อรอนงค์ แดงนุ้ย, 2561 : 68) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอ บางสะพาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต1 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา โดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยทางสถิติที่ระดับ .05

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัยรายประเด็นดังนี้

1. ด้านการกระตุ้นทางปัญญา พบว่า ผู้บริหารควรเสริมแรงให้บุคลากรมองปัญหาเป็นเรื่องท้าทาย สามารถพัฒนาตนเองจนเกิดเป็นกระบวนการทัศน์ใหม่ในการแก้ไขปัญหาและรับมือได้อย่างมีประสิทธิภาพ
2. ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ พบว่า ผู้บริหารควรพัฒนารูปแบบการทำงานให้เหมาะสมโดยนำเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาปรับใช้เพื่อตอบสนองต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรส่งผลกระทบต่อคุณภาพงานสูงขึ้น
3. ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ พบว่า ผู้บริหารควรยึดหลักคุณธรรม จริยธรรม และความถูกต้องในการตัดสินใจ ร่วมแก้ไขปัญหาย่างเท่าเทียมทางความคิดและเคารพในความคิดเห็นต่างจะส่งผลให้บุคลากรกล้าที่จะมีส่วนร่วม เชื่อมั่นในวิธีคิดแบบใหม่และเลือกนำไปใช้ในสถานการณ์อย่างเหมาะสม
4. ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล พบว่า ผู้บริหารมีหลักการในการมอบหมายภาระงานและภาระหน้าที่รับผิดชอบตามความเหมาะสมและยุติธรรมบนมาตรฐานเดียวกัน เลือกริธีที่จะส่งเสริมและพัฒนาความสามารถให้เหมาะกับบุคคลนั้นอย่างเป็นระดับขั้น เพื่อเปลี่ยนจากความกดดันเป็นความกล้าที่จะทำสิ่งใหม่

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรขยายประชากรและกลุ่มตัวอย่างเพิ่มขึ้นเพื่อให้ทราบถึงการรับรู้เกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อที่จะนำผลที่ได้มาเปรียบเทียบและใช้เป็นแนวทางการพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้
2. ควรศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ตามการรับรู้ผู้ปกครองและชุมชนเพื่อที่จะได้นำมาพัฒนาสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพอย่างยั่งยืน

เอกสารอ้างอิง

- กรรณิกา บุญช่วย. (2561). การศึกษาบทบาทภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดตราด จันทบุรี และระยอง. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- จักรพันธ์ พันธุ์หินกอง (2562). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา. วารสารมหาวิทยาลัยศิลปากร. 39 (5), 128-142.

- จิระเดช สวัสดิ์ภักดิ์. (2562). การศึกษาบทบาทภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด
อาชีวศึกษาในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). บัณฑิต
วิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- ธนภัทร พึ่งพงษ์. (2564). ความคิดเห็นของครูที่มีต่อการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 กลุ่ม 2 กรุงเทพมหานคร. วารสารร้อยแก่นสาร.
6 (1), 55-69.
- ธีรศักดิ์ สารสมักร. (2563). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคการศึกษา 4.0 สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 29. การประชุมวิชาการและนำเสนอผลงานวิจัย
ระดับชาติ ราชธานีวิชาการ. ครั้งที่ 5. 29 พฤษภาคม 2563. มหาวิทยาลัยราชธานี.
- นฤมล พรหมลัทธิ. (2561). บทบาทของผู้บริหารในการบริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครูสังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 40. เอกสารประกอบการประชุมวิชาการระดับชาติ
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน. 7 ธันวาคม 2561. มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
วิทยาเขตกำแพงแสน
- พลอยปลั่ง ศรีธรรมารกุล. (2560). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มโรงเรียน
กำแพงแสน. สาขาการบริหารการศึกษา. คณะศึกษาศาสตร์. มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- เยาวเรศ ทิพขรา. (2560). ความคิดเห็นของครูต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนร่อนคำ
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา 24. สาขาการบริหารการศึกษา. คณะศึกษาศาสตร์. มหาวิทยาลัย
รามคำแหง.
- ฤทธิชัย บัลลังค์. (2559). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนแก้งหางเมว สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1. สารนิพนธ์.ศึกษามหาบัณฑิต. สาขาวิชา
การบริหารการศึกษา. คณะศึกษาศาสตร์. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- วริศรา คำเพ็ญ. (2562). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของบุคลากรที่ส่งผลต่อความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้
ของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 2 กรุงเทพมหานคร.
วารสารรัชต์ภาคย์. 13 (28), 10-19.
- วิมลพรรณ ช่างคิด. (2560). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริม
การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยในภาคตะวันออก. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหาร
การศึกษา). บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- สมศักดิ์ คงเที่ยง. (2557). คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารยุคใหม่ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของการบริหาร
การศึกษาที่มุ่งเน้นคุณภาพสู่ความเป็นเลิศ. วารสารเพื่อการพัฒนาวิชาชีพครูวิทยากร. 113 (6),
52.

สำนักคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ. (2563). นโยบายสำนักคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ปีงบประมาณ 2563 OBEC'S POLICY2020. โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย จำกัด.

อรอนงค์ แดงนุ้ย (2561). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอบางสะพาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต1. สารนิพนธ์ศึกษามหาบัณฑิต. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยบูรพา.

Bass, Bernard, M. & Avolio. Bruce. J. (1994). *Improving organizational effectiveness through transformational leadership*. USA : SAGE Publications.

Cohen,Louis.; Manion, Lawrence; & Morrison, Keith. (2011). *Research Method in Education*. (7th ed). New York : Morrison.