

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษาพิษณุโลกอุตรดิตถ์
**Transformational Leadership of School Administrator under The
Secondary Educational Service Area Office
Phitsanulok Uttaradit**

ธนวัฒน์ กองแก้ว และนิคม นาค้าย

มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม

Tanawat Kongkaew and Nikom Nak - Ai

Pibulsongkram Rajabhat University, Thailand

Corresponding Author, E-mail: thekop.benz01@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิษณุโลกอุตรดิตถ์ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้แก่สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิษณุโลกอุตรดิตถ์จำนวน 57 แห่งและกลุ่มตัวอย่างได้แก่สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิษณุโลกอุตรดิตถ์จำนวน 52 แห่งประกอบด้วยผู้บริหารสถานศึกษาจำนวน 52 คนและครูหัวหน้างานบริหารงานทั่วไปจำนวน 52 คนรวมทั้งสิ้น 104 คนเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือแบบสอบถามชนิดแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับสถิติที่ใช้ในวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ค่าร้อยละค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัยพบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิษณุโลกอุตรดิตถ์อยู่ในระดับมากที่สุดและเมื่อพิจารณารายด้านพบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือด้านการกระตุ้นทางปัญญาและด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง , ผู้บริหารสถานศึกษา

Abstracts

The purpose of this research was to Study of Transformation Leadership of School Administrator under The Secondary Educational Service Area Office Phitsanulok Uttaradit. The population consisted of 57 schools under The Secondary Educational Service Area Office Phitsanulok Uttaradit 57 places. The sample included 52 administrators and 52 teachers. The research instruments were a five-point rating scale questionnaire and structure interview. The data were analyzed by using percentage, means and standard deviations.

* วันที่รับบทความ: 24 มีนาคม 2565; วันที่แก้ไขบทความ 11 เมษายน 2565; วันที่ตอบรับบทความ: 19 เมษายน 2565

Received: March 24, 2022; Revised: April 11, 2022; Accepted: April 19, 2022

The findings were as follows : Study of Transformation Leadership of School Administrator under The Secondary Educational Service Area Office Phitsanulok Uttaradit were at a highest level. When each aspect was considered, the highest mean was Intellectual Stimulation, and the lowest mean was Idealized Influence.

Keywords : Transformational Leadership; Administrator

บทนำ

ปัจจุบันโลกมีการเปลี่ยนแปลงเนื่องมาจากกระแสโลกาภิวัตน์และการพัฒนาอย่างรวดเร็วของเทคโนโลยีส่งผลกระทบต่อ การเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ รอบตัวจึงได้มีการวางแผนการพัฒนาที่มุ่งเน้นไปที่ทักษะในการดำรงชีวิตเพื่อพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงทั้งภาครัฐและเอกชนมีการกำหนดแบบแผนนโยบายต่างๆที่สอดคล้องและพร้อมรับกับการเปลี่ยนแปลงเพื่อให้สังคมสามารถปรับตัวและพัฒนาตนเองไปพร้อมกับสภาวะใหม่บุคคลที่จะต้องดำเนินชีวิตไปพร้อมกับการเปลี่ยนแปลงนี้คือเยาวชนที่ต้องใช้ทักษะต่างๆดำเนินชีวิตควบคู่ไปกับนวัตกรรมและเทคโนโลยีให้เกิดประสิทธิภาพในการพัฒนาประเทศชาติให้เจริญก้าวหน้าตามวิสัยทัศน์ของแผนการศึกษาแห่งชาติที่คนไทยทุกคนได้รับการศึกษาและเรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างมีคุณภาพดำรงชีวิตอย่างเป็นสุขสอดคล้องกับหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงและการเปลี่ยนแปลงของโลกในศตวรรษที่ 21 (กระทรวงศึกษาธิการ, 2560 : 2)

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงคือความสามารถนำพาองค์กรของตนให้อยู่ในฐานะผู้นำการเปลี่ยนแปลงได้หรือไม่ผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะมองเห็นการเปลี่ยนแปลงว่าเป็นโอกาสการทราบบวิธีการค้นหาการเปลี่ยนแปลงที่ถูกต้องและทราบบวิธีที่จะสร้างการเปลี่ยนแปลงอย่างมีประสิทธิภาพทั้งจากภายนอกและภายในองค์กรได้แก่ด้านนโยบายการสร้างอนาคตด้านวิธีการอย่างเป็นระบบในการมองหาและคาดการณ์ถึงการเปลี่ยนแปลงด้านวิธีที่ถูกต้องในการสร้างความคุ้นเคยกับการเปลี่ยนแปลงทั้งภายในและภายนอกองค์กรด้านนโยบายในการสร้างสมดุลระหว่างการเปลี่ยนแปลงกับความต่อเนื่องเพราะนโยบายการสร้างสรรคสิ่งใหม่อย่างเป็นระบบสามารถสร้างจิตสำนึกให้องค์กรในฐานะที่เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงอีกทั้งยังทำให้องค์กรมองเห็นว่าการเปลี่ยนแปลงนั้นคือโอกาสที่เกิดขึ้นมาใหม่ภายใต้บทบาทสำคัญผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นที่จะต้องรู้เข้าใจและประยุกต์ใช้หลักการทางการบริหารเพื่อบริหารจัดการให้ระบบการบริหารและระบบสนับสนุนการเรียนรู้ของสถานศึกษาสามารถที่จะช่วยขับเคลื่อนการพัฒนาสถานศึกษาให้มุ่งสู่ความเป็นเลิศ (วีรยุทธชาติตะกาน, 2555 : 2) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงจึงมีความสำคัญยิ่งในการบริหารงานให้สัมฤทธิ์ผลความสำเร็จในผลงานมีส่วนสัมพันธ์กับความสามารถของผู้บริหารภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นสิ่งที่สะท้อนให้เห็นว่าหน่วยงานนั้นมีลักษณะการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลเพียงใดผู้บริหารมีบทบาทสำคัญที่สุดที่จะต้องใช้ความรู้ความสามารถในความเป็นผู้นำในการบริหารงานเพื่อรวมพลังและใช้ประโยชน์ของบุคลากรที่มีอยู่ให้ช่วยกันทำงานและต้องรู้จักเลือกวิธีการแก้ปัญหาได้อย่างถูกต้องเหมาะสม

เพื่อให้การดำเนินการต่างๆเกิดประสิทธิภาพสูงสุดและประสบความสำเร็จตามเป้าหมายโดยให้บุคลากรผู้ร่วมงานเกิดความพึงพอใจและก่อให้เกิดความร่วมมือจากผู้ร่วมงานเต็มซึ่งผู้บริหารจำเป็นต้องอาศัยการบริหารการเปลี่ยนแปลงอย่างเป็นระบบในการบริหารสถานศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นกระบวนการมีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลงเจตคติในการทำงานเพื่อให้การศึกษาเป็นไปอย่างมีคุณภาพซึ่งภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นสิ่งสำคัญเพราะได้รับความพึงพอใจและมีอิทธิพลต่อผู้ตามจึงจำเป็นที่ผู้บริหารและครูจะต้องเปลี่ยนแปลงวิธีการกระบวนการวิสัยทัศน์ในการทำงาน

สถานศึกษาเป็นหน่วยงานที่มีหน้าที่ในการจัดการศึกษาให้แก่แก่นักเรียนอย่างมีประสิทธิภาพสามารถผลิตคนออกสู่สังคมสามารถนำความรู้ที่ตนเองได้รับไปช่วยเหลือตนเองในการดำรงชีวิตได้อย่างเหมาะสมและสร้างความเจริญให้แก่ประเทศชาติดังนั้นความสำเร็จหรือความล้มเหลวของประเทศจึงขึ้นอยู่กับสถานศึกษาเป็นสำคัญประสิทธิผลเป็นตัวบ่งชี้ความสำเร็จของสถานศึกษาสถานศึกษาจะอยู่รอดและมั่นคงได้ขึ้นอยู่กับประสิทธิผลของสถานศึกษาประสิทธิผลเป็นเครื่องมือในการตัดสินใจว่าการบริหารงานของสถานศึกษาสามารถดำเนินงานจนบรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่วางไว้มากน้อยเพียงใดเป็นการประเมินผลการดำเนินงานตามแผนงานที่กำหนดและวัดความสำเร็จกับวัตถุประสงค์ (ภารดี อนันต์นาวิ 2553, : 203 - 204) ในการบริหารจัดการศึกษาผู้บริหารเป็นบุคคลที่มีบทบาทสำคัญที่สุดเพราะเป็นผู้ที่จะนำพาสถานศึกษาให้เกิดการเปลี่ยนแปลงการนำเอานโยบายและโครงการต่างๆไปปฏิบัติถ้าดำเนินการตามนโยบายเป็นไปได้อย่างดีย่อมส่งผลดีต่อกระบวนการบริหารแสดงถึงการมีความรู้ความสามารถมีภาวะผู้นำเหมาะสมกับการบริหารการเปลี่ยนแปลงในปัจจุบันผู้บริหารต้องมีพฤติกรรมการบริหารอย่างเหมาะสมต้องเป็นผู้นำในการบริหารจัดการที่มีทั้งการปรับเปลี่ยนและพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้และในการปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จการบริหารงานในสถานศึกษาในปัจจุบันพบว่าสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิษณุโลกอุตรดิตถ์เป็นกลุ่มสถานศึกษาที่ต้องเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลาทั้งด้านนโยบายด้านสถานการณ์ความผันแปรของยุคสมัยและความก้าวหน้าของเทคโนโลยีผู้บริหารยังมีบทบาทที่สำคัญอย่างยิ่งในการใช้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเข้ามาบริหารจัดการสถานศึกษาเพื่อให้สถานศึกษาสามารถพัฒนาองค์กรและก้าวไปข้างหน้าพร้อมกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น

จากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาที่กล่าวมาข้างต้นจึงเป็นมูลเหตุจูงใจสำคัญให้ผู้วิจัยศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิษณุโลกอุตรดิตถ์เพื่อนำผลการศึกษาในครั้งนี้ใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อการจัดการศึกษาต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิษณุโลกอุตรดิตถ์

ระเบียบวิธีวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิษณุโลกอุตรดิตถ์โดยแบ่งขอบเขตของการวิจัย ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากรที่ศึกษาได้แก่สถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิษณุโลกอุตรดิตถ์จำนวน 57 แห่ง

1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาได้แก่สถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิษณุโลกอุตรดิตถ์จำนวน 52 แห่งซึ่งผู้วิจัยกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างจากตารางสำเร็จรูปของเครจซีและมอร์แกน (Krejcie And Morgan, 1986 : 345 อ้างถึงในบุญชมศรีสะอาด, 2554 : 43) โดยสุ่มวิธีแบ่งชั้นภูมิตามจังหวัดเพื่อให้ได้ข้อมูลที่กระจายและเลือกกลุ่มผู้ให้ข้อมูลตามจำนวนที่ใช้จากการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างประกอบด้วยผู้บริหารสถานศึกษาจำนวน 52 คนและครูหัวหน้างานบริหารทั่วไปจำนวน 52 คนรวมทั้งสิ้น 104 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิษณุโลก อุตรดิตถ์ ประกอบด้วย 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามสถานภาพของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิษณุโลก อุตรดิตถ์

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามข้อมูลเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ตามแนวคิดทฤษฎีของแบสและโวลีโอ ประกอบด้วย 4 ด้าน ดังนี้

- 1) ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์
- 2) ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ
- 3) ด้านการกระตุ้นทางปัญญา
- 4) ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการ ดังนี้

3.1 ผู้วิจัยทำหนังสือขอความอนุเคราะห์จากคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม

เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูลไปยังผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิษณุโลก อุตรดิตถ์ เพื่อขออนุญาตในการเก็บข้อมูลประกอบการวิจัยจากผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิษณุโลก อุตรดิตถ์

3.2 ผู้วิจัยส่งหนังสือขอเก็บข้อมูลไปยังผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิษณุโลก อุตรดิตถ์ พร้อมแนบ QR CODE สำหรับตอบแบบสอบถาม โดยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลผ่านระบบ Google form

3.3 ผู้วิจัยได้ตรวจสอบความสมบูรณ์และความถูกต้องของแบบสอบถามในระบบ Google form จากกลุ่มผู้ให้ข้อมูล จำนวน 104 ฉบับ ได้รับการตอบกลับ จำนวน 97 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 93.27

3.4 ผู้วิจัยรวบรวมแบบสอบถามที่ตรวจสอบความสมบูรณ์แล้ว นำข้อมูลเข้าเครื่องคอมพิวเตอร์เพื่อหาค่าสถิติ จากนั้นดำเนินการตามขั้นตอนการวิจัยต่อไป

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

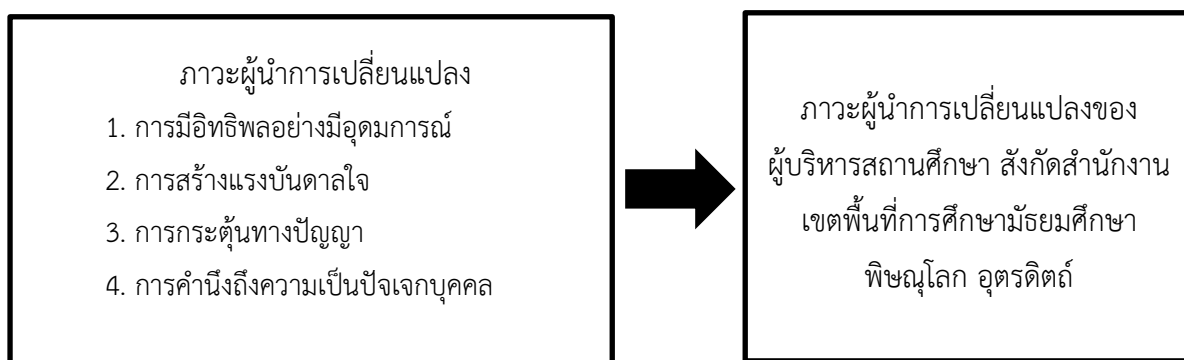
ผู้วิจัยตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ได้รับคืนทั้ง 97 ฉบับ และวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปในการคำนวณค่าสถิติต่างๆ มีขั้นตอน ดังนี้

1. ข้อมูลพื้นฐานทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามทำการวิเคราะห์โดยหาค่าร้อยละ
2. ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิษณุโลก อุตรดิตถ์

โดยวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

กรอบแนวคิดในการวิจัย

จากการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดกรอบแนวคิดเกี่ยวกับการศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิษณุโลกอุตรดิตถ์ โดยใช้แนวคิดภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของเบสและอวลิโอ (Bass & Avolio) (Bass and Avolio, 1994 : 52 อ้างถึงใน กัลยารัตน์ ธีระชนชัยกุล, 2562 : 170 – 171 โดยมีกรอบแนวคิดดังนี้ดังภาพ 1



แผนภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิษณุโลกอุตรดิตถ์ในภาพรวม

ข้อ	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	ระดับความคิดเห็น			ลำดับ
		n = 97		ระดับ	
		$\bar{x}$	S.D.		
1	ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์	4.56	.50	มากที่สุด	3
2	ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ	4.57	.46	มากที่สุด	2
3	ด้านการกระตุ้นทางปัญญา	4.59	.46	มากที่สุด	1
4	ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	4.57	.46	มากที่สุด	2
ค่าเฉลี่ยรวม		4.57	.44	มากที่สุด	

จากตารางพบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่

การศึกษามัธยมศึกษาพิษณุโลกอุตรดิตถ์โดยรวมอยู่ในระดับมาก($\bar{x} = 4.57$)เมื่อพิจารณาตามรายด้านโดยเรียงค่าเฉลี่ยจากสูงสุดไปต่ำสุด 3 ลำดับแรกโดยลำดับแรกคือด้านการกระตุ้นทางปัญญา($\bar{x} = 4.59$)รองลงมาคือด้านการสร้างแรงบันดาลใจ($\bar{x} = 4.57$)ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล($\bar{x} = 4.57$)ตามลำดับส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์($\bar{x} = 4.56$)

อภิปรายผลการวิจัย

จากการศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิษณุโลก อุตรดิตถ์ ผู้วิจัยอภิปรายผลในประเด็นที่สำคัญของการวิจัยรายละเอียด ดังนี้

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิษณุโลก อุตรดิตถ์โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้านทั้งนี้อาจเนื่องจากพฤติกรรมหรือการแสดงออกของผู้บริหารที่มีอิทธิพลในการเปลี่ยนแปลงเจตคติ เป็นแบบอย่างที่ดีในด้านความรับผิดชอบหรือจูงใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทำงานด้วยความเสียสละ มีการแสดงความคิดเห็นเชิงสร้างสรรค์ซึ่งเป็นกระบวนการที่เป็นองค์รวมในการช่วยเสริมความสำเร็จให้กับองค์กร ให้ความเชื่อมั่นกับองค์กร เพื่อพัฒนาเจตคติและนำไปสู่การพัฒนาองค์กรสู่สิ่งใหม่ๆ ภายใต้การเปลี่ยนแปลงที่มีคุณภาพ ซึ่งสอดคล้องกับกัลยารัตน์ ธีระธนชัยกุล (2562 : 170-171) ได้กล่าวถึงภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นกระบวนการที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงานและผู้ตาม โดยเปลี่ยนแปลงความพยายามและพัฒนาความสามารถของผู้ร่วมงาน และผู้ตามให้ไปสู่ระดับที่สูงขึ้น ทำให้เกิดการตระหนักรู้ในภารกิจและวิสัยทัศน์ของทีมและองค์กร จูงใจให้ผู้ร่วมงานและผู้ตามมองให้ไกลเกินกว่าความสนใจของพวกเขาไปสู่ประโยชน์ของกลุ่มองค์กร หรือสังคมสอดคล้องกับ สอดคล้องกับ บัณฑิต กิมศรี (2559 : 8) ได้ทำการศึกษภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอท่าใหม่จังหวัดจันทบุรีสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 17 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด สอดคล้องกับ นริศรา ปันบุญ (2559 : 78) ได้ทำการศึกษภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอชุมแสงสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์เขต 1 อยู่ในระดับมากที่สุดและสอดคล้องกับ นนทกร อรุณโน (2559 : 56) ได้ทำการศึกษภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 17 โดยรวมและ รายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด และสอดคล้องกับ รัตตินันท์ บุญกล้า (2561 : 98) ได้ทำการศึกษภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 18 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 18 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อสามารถอภิปรายได้ดังนี้

ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิษณุโลก อุตรดิตถ์ โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาตามรายข้อโดยเรียงค่าเฉลี่ยจากสูงสุดไปต่ำสุด 3 ลำดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารปฏิบัติเป็นแบบอย่างที่ดีด้านความรับผิดชอบ ไม่ใช้อำนาจเพื่อประโยชน์ส่วนตน ผู้บริหารตัดสินใจโดยคำนึงถึงผลที่ตามมาทางด้านศีลธรรมและจริยธรรมผู้บริหารประพฤติปฏิบัติตนเพื่อให้ผู้ร่วมงานเกิดความภาคภูมิใจเมื่อได้ปฏิบัติงานร่วมกัน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารประพฤติปฏิบัติตนให้เป็นแบบอย่างที่ดี เป็นที่ยกย่อง เคารพนับถือ มีคุณธรรมจริยธรรมคำนึงถึงผลประโยชน์ส่วนตัวมากกว่าประโยชน์ส่วนตน สร้างความมั่นใจให้กับผู้ร่วมงานว่าสามารถนำพาองค์กรไปสู่จุดหมายที่ตั้งไว้ได้ ทำให้ผู้ร่วมงานมีแรงจูงใจภายในโดยไม่เห็นแก่ประโยชน์ส่วนตน หากแต่อุทิศตนเพื่อกลุ่ม มีการกำหนดมาตรฐานการทำงานที่สูง ให้กำลังใจ กระตุ้นให้ผู้ร่วมงานตระหนักถึงสิ่งที่สำคัญในกระบวนการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของบัณฑิต กิมศรี (2559 : 8) ที่ได้ทำการศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอท่าใหม่จังหวัดจันทบุรีสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 17 ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์โดยรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับ นริศรา ปันบุญ (2559 : 78) ได้ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอชุมแสงสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์เขต 1 พบว่าผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอชุมแสงสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์เขต 1 มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด สอดคล้องกับงานวิจัยของ รัตตินันท์ บุญกล้า (2561 : 98) ได้ทำการศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 18 ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิษณุโลก อุตรดิตถ์โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาตามรายข้อโดยเรียงค่าเฉลี่ยจากสูงสุดไปต่ำสุด 3 ลำดับแรก โดยลำดับแรก คือ ผู้บริหารอุทิศและทุ่มเทเวลาในการทำงานให้กับสถานศึกษาผู้บริหารใช้คำพูดเสริมแรงเพื่อให้ผู้ร่วมงานมีความกระตือรือร้นในการทำงาน ผู้บริหารมอบหมายงานให้ผู้ร่วมงานตามความสามารถเพื่อให้เห็นว่าทุกคนมีคุณค่าในตัวเอง ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารแสดงให้เห็นถึงความสามารถในการสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้น และวางแผนในการทำงานโดยใช้การมีส่วนร่วมในการทำงาน อุทิศและทุ่มเทเวลาในการทำงานอย่างเต็มที่ สร้างความคิดเชิงบวกในการทำงาน และทำให้ผู้ร่วมงานเห็นว่าทุกคนมีคุณค่าในตัวเอง จูงใจให้เกิดแรงบันดาลใจกับผู้ร่วมงาน แสดงออกถึงความกระตือรือร้น สร้างและสื่อความต้องการของผู้บริหารอย่างชัดเจน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปัทมาวดีวาปีเน (2555 : 99) ได้ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรีผลการวิจัยพบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนด้านการสร้างแรงบันดาลใจโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด สอดคล้องกับ เพ็ญฤทัย ชุมวัน (2560 : 98) ที่ได้ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และ

สอดคล้องกับ รัตตินันท์บุญกล้า (2561 : 98) ได้ทำการศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 18 ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

ด้านการกระตุ้นทางปัญญา โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาตามรายชื่อโดยเรียงค่าเฉลี่ยจากสูงสุดไปต่ำสุด 3 ลำดับแรก โดยลำดับแรก ผู้บริหารสนับสนุนให้ผู้ร่วมงานแสดงความคิดเห็นเชิงสร้างสรรค์ในการแก้ปัญหาผู้บริหารให้กำลังใจผู้ร่วมงานในการหาวิธีการแก้ไขปัญหามากกว่าเดิมผู้บริหารเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานแสดงความคิดเห็นร่วมกันในการแก้ปัญหาย่างเป็นระบบ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารแสดงให้เห็นถึงความสามารถในการกระตุ้นและวางแผนการทำงาน การแก้ปัญหาโดยใช้ความคิดเห็นในเชิงสร้างสรรค์ สร้างเจตคติที่ดี มีความกระตือรือร้นในการทำงานให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ และเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นเรียนรู้วิธีการแก้ปัญหาย่างสร้างสรรค์ ส่งเสริมให้ผู้ตามรู้จักวิเคราะห์ปัญหาและแก้ปัญหาย่างเป็นระบบ มียุทธศาสตร์ในการคิดนอกกรอบ ซึ่งสอดคล้องกับ สมบัติ กุมลาชัย (2561 : 7) ที่ได้ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดมูลนิธิธรรมิกชนเพื่อคนตาบอดในประเทศไทย ในพระบรมราชูปถัมภ์ ตามความคิดเห็นของครูผู้สอน ด้านการกระตุ้นทางปัญญา โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด สอดคล้องกับ เพ็ญฤทัย ชุมวัน (2560 : 98) ที่ได้ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ร้อยเอ็ดเขต 2 ด้านการกระตุ้นทางปัญญา โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด สอดคล้องกับ อรุมา ศรีปทุมวงศ์ (2563 : 65) ที่ได้ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอกลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2 ด้านการกระตุ้นทางปัญญา โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และสอดคล้องกับ รัตตินันท์ บุญกล้า (2561 : 98) ได้ทำการศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 18 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 18 ด้านการกระตุ้นทางปัญญา โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาตามรายชื่อ โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากสูงสุดไปต่ำสุด 3 ลำดับแรก โดยลำดับแรกผู้บริหารสร้างความเชื่อมั่นให้ผู้ร่วมงานว่างานที่มอบหมายจะประสบความสำเร็จผู้บริหารส่งเสริมและพัฒนาผู้ร่วมงานตามความสนใจและความสามารถของแต่ละบุคคล ผู้บริหารสร้างความสัมพันธ์ที่ดีเป็นรายบุคคลโดยพบปะพูดคุยกับผู้ร่วมงานอย่างสม่ำเสมอ ทั้งนี้เพราะผู้บริหารสร้างความเชื่อมั่นในการทำงานให้กับผู้ร่วมงาน แสดงให้เห็นถึงการจัดการองค์การที่ดี มีสัมพันธ์ในองค์กรที่ดีโดยที่ผู้บริหารรู้จักกับผู้ร่วมงานเป็นรายบุคคล รวมถึงคอยให้คำแนะนำ ปรับปรุง พัฒนา จุดเด่น จุดด้อย เพื่อให้ผู้ร่วมงานได้พัฒนาตามความสามารถของแต่ละบุคคล เอาใจใส่ผู้ร่วมงานอย่างใกล้ชิด ส่งเสริมสนับสนุนให้กำลังใจ เป็นที่ปรึกษาให้ผู้ร่วมงานได้พัฒนาศักยภาพของตนเองให้สูงขึ้นตามความต้องการและความสนใจ ซึ่งสอดคล้องกับ สมบัติ กุมลาชัย (2561 : 78) ที่ได้ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดมูลนิธิธรรมิกชนเพื่อคนตาบอดใน

ประเทศไทย ในพระบรมราชูปถัมภ์ ตามความคิดเห็นของครูผู้สอน ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด สอดคล้องกับ อภิรดี อึ้งพวง (2560 : 44) ที่ได้ศึกษาการศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนกลุ่มพหุวัฒนธรรม 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรีเขต 2 ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะการนำไปใช้

1.1 ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ผู้บริหารควรให้ความสำคัญต่อการนำนวัตกรรมมาใช้ในการแก้ไขปัญหาต่างๆ เพื่อให้ผู้ร่วมงานเกิดกระบวนการเรียนรู้ในการทำงานซึ่งจะสามารถแก้ไขปัญหาต่างๆ ได้ดี และสามารถปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย

1.2 ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ผู้บริหารควรใช้คำพูดเพื่อโน้มน้าวให้ผู้ร่วมงานมีความกระตือรือร้นและพร้อมที่จะทำงาน ยอมรับและปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมาย เพื่อเป็นการสร้างแรงจูงใจให้กับผู้ร่วมงาน

1.3 ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ผู้บริหารควรเสนอวิธีการปฏิบัติงาน สร้างกระบวนการทำงาน และวิธีการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ เพื่อสร้างความเชื่อมั่นให้กับผู้ร่วมงานว่าปัญหาทุกอย่างมีวิธีแก้ไขได้

1.4 ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ผู้บริหารควรให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์ต่อความก้าวหน้าของผู้ร่วมงานเป็นรายบุคคล ยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล แนะนำวิธีการทำงานแก่ผู้ร่วมงานเป็นรายบุคคล

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการทำวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิษณุโลก อุตรดิตถ์

2.2 ควรศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิษณุโลก อุตรดิตถ์

2.3 ควรศึกษาเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิษณุโลก อุตรดิตถ์ โดยเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในสภาพแวดล้อมที่ต่างกันออกไป

เอกสารอ้างอิง

- กัลยารัตน์ ธีระชนชัยกุล. (2562). การจัดการการเปลี่ยนแปลง. กรุงเทพมหานคร: ซีเอ็ดดูเคชั่น.
- นนทกร อรุณโน. (2559). การศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- นริศรา ปันบุญ. (2559). การศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอชุมแสงสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 1. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.
- บัญญัติ กิมศรี. (2559). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอ ท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2554). การวิจัยเบื้องต้น. (พิมพ์ครั้งที่ 8). กรุงเทพมหานคร: สุวีริยาสาส์น.
- ปัทมาวดี วาปีเน. (2555). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี. งานนิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- เพียงฤทัย ชุมวัน. (2560). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาลังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ดเขต 2. งานนิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ภารดี อนันต์นาวิ. (2555). หลักการ แนวคิด ทฤษฎีทางการบริหารการศึกษา. กรุงเทพมหานคร: มนต์จำกัด.
- รัตตินันท์ บุญกล้า. (2561). การศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาลังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18. งานนิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- วีรยุทธชาตะกาญจน์. (2555). เทคนิคการบริหารสำหรับนักบริหารการศึกษามืออาชีพ. (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพมหานคร: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ศึกษาธิการ, กระทรวง. (2560). แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 - 2579. กรุงเทพมหานคร: พริกหวานกราฟฟิค
- สมบัติ กุมลาชัย. (2561). การศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดมูลนิธิธรรมิกชนเพื่อคนตาบอดในประเทศไทย ในพระบรมราชูปถัมภ์ ตามความคิดเห็นของครูผู้สอน. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.

- อภิรดี อึ้งพวง. (2560). การศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนกลุ่มพนัสนิคม 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2. งานนิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- อรอุมา ศรีประทุมวงศ์. (2563). การศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์การศึกษา นอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ กลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.