

ความคิดเห็นของครูที่มีต่อบทบาทภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ

ผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนสหวิทยาเขตนวลจันทร์

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา

กรุงเทพมหานคร เขต 2

**Teachers' Opinions towards Transformational Leadership Roles of School
Administrators under the United of Campus Nuanchan Group,
Secondary Educational Service Area Office Bangkok 2**

สาวิตรี กลิ่นธูป และ อำนวย ทองโปร่ง

มหาวิทยาลัยรามคำแหง

Sawitree Klintoop and Amnuay Thongprong

Ramkhamhaeng University, Thailand

Corresponding Author : E-mail: sawitree.klintoop88@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อบทบาทภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนสหวิทยาเขตนวลจันทร์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 จำแนกตามระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดของโรงเรียน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ ที่ปฏิบัติการสอนในสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ในปีการศึกษา 2564 จำนวน 217 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นของครูที่มีต่อบทบาทภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนสหวิทยาเขตนวลจันทร์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ที่มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.989 วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบสมมติฐานโดยการทดสอบค่าที (t-test) การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทำงานเดียว (One-way ANOVA) และการทดสอบความแตกต่างรายคู่โดยวิธีของเชฟเฟ (Scheffe's post hoc comparison)

ผลการวิจัยพบว่า

1. ครูมีความคิดเห็นของครูที่มีต่อบทบาทภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนสหวิทยาเขตนวลจันทร์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 โดยภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก

2. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อบทบาทภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนสหวิทยาเขตนวลจันทร์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 พบว่า ครูที่มีระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดของโรงเรียนต่างกัน มีความคิดเห็นที่มีต่อบทบาทภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนสหวิทยาเขตนวลจันทร์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 โดยภาพรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน

คำสำคัญ: บทบาทภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง; ผู้บริหารสถานศึกษา; ความคิดเห็นของครู

Abstracts

The objectives of this study were to study and compare the teachers' opinions towards transformational leadership roles of school administrators under the united of campus Nuanchan group, secondary educational service area office Bangkok 2, classified by educational qualifications, working experiences and size of school. The sample of study was total 217 teachers in the school under the secondary education service area office Bangkok 2 in the academic year 2021. The instruments used for data collection were the questionnaire about the teachers' opinions towards transformational leadership roles of school administrators under the united of campus Nuanchan group, secondary educational service area office Bangkok 2 with a reliability coefficient 0.989. Analysis data by using percentage, mean, standard deviation and hypothesis testing by t-test, Analysis of Variance (one-way ANOVA) and Post-Hoc testing by the Scheffe's method. The research results were found as follows;

1. The teachers under study exhibited perceptions of the teachers' opinions towards transformational leadership roles of school administrators under the united of campus Nuanchan group, secondary educational service area office Bangkok 2 was at a high level in overall and each aspect.

2. The comparison of the teachers under study exhibited perceptions of the teachers' opinions towards transformational leadership roles of school administrators under the united of campus Nuanchan group, secondary educational service area office Bangkok 2 as divided by the teachers who differed in educational background, experience and size of school in their perception that of the teachers' opinions towards transformational leadership roles of school administrators under the united of campus Nuanchan group, secondary educational service area office Bangkok 2 in overall and all aspects not difference.

Keywords: Transformational Leadership Roles; School Administrator; Teachers' Opinions

บทนำ

ในยุคปัจจุบันซึ่งเป็นยุคการเปลี่ยนแปลงสู่สังคมแห่งการเรียนรู้ที่ไร้พรมแดน โดยมีระบบเทคโนโลยีสารสนเทศหรือเครือข่ายคอมพิวเตอร์รวมทั้งระบบการสื่อสารที่ทันสมัยในรูปแบบต่าง ๆ เป็นตัวเร่งผลักดันให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในทุกส่วนของสังคมโลก ทั้งทางด้านเศรษฐกิจ การเกิดระบบการผลิตจากทรัพยากรเป็น การใช้องค์ความรู้มาเป็นการผลิต ภายใต้ระบบเศรษฐกิจ ฐานความรู้ที่อาศัยความรู้ ความสามารถของทรัพยากรบุคคลเป็นหลักในการผลิตนวัตกรรมและบริการใหม่ ๆ เพื่อเพิ่มขีดความสามารถของการแข่งขัน ดังนั้นภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะต้องอาศัยความเป็นผู้นำที่จะแสดงให้เห็นถึงวิธีการใช้อำนาจในตัวของผู้นำเอง ให้เกิดการทำงานร่วมกันตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่กำหนด การเปลี่ยนแปลงส่งผลในด้าน การศึกษาการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญในภาวะการณ์ปัจจุบันจึงมีความสำคัญและเป็นที่น่าสนใจของทุกคนในทุกระดับของวงการศึกษาไทยอย่างมาก โดยหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาของไทยได้มีความพยายามที่จะส่งเสริมสนับสนุนให้ครูอาจารย์ได้ปฏิรูปการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ซึ่งการศึกษามีความสำคัญอย่างยิ่งในการพัฒนาประเทศในทุก ๆ ด้าน และการที่จะพัฒนาคนให้มีความรู้และสามารถดำรงชีวิตในสังคมได้อย่างมีความสุขนั้น ในการจัดการศึกษา โดยเฉพาะอย่างยิ่งการศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งเป็นระดับการศึกษาที่ครอบคลุมประชาชนส่วนใหญ่ของชาติมากที่สุด ด้วยเหตุนี้จึงต้องมีหน้าที่และความรับผิดชอบโดยตรงในการที่จะให้นโยบายของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและรัฐบาลบรรลุจุดหมาย และ การที่สถานศึกษาจะดำเนินการจัดการศึกษาให้บรรลุจุดหมายที่กำหนดไว้ได้นั้น ต้องอาศัยปัจจัยหลายประการ เช่น ระบบการบริหาร ผู้บริหาร ครู ชุมชน และผู้ปกครองนักเรียน ซึ่งปัจจัยต่าง ๆ เหล่านี้เป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษา โดยเฉพาะในยุคปัจจุบัน ซึ่งเป็นยุคแห่งการเปลี่ยนแปลง ผู้บริหารสถานศึกษาจะเป็นตัวแปรสำคัญ และเป็นกลไกหลักในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา เพราะเป็นผู้นำนโยบาย แนวดำเนินงานและโครงการต่าง ๆ ไปสู่การปฏิบัติผู้บริหารต้องไม่หยุดนิ่ง ต้องเคลื่อนไหวและพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลา พัฒนาส่งเสริมบุคลากรเปิดโอกาสให้มีอิสระในการทำงานมากขึ้น ไม่กีดกันความคิดเห็นของครู ผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้องเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมกรรมการบริหารและพฤติกรรมภาวะผู้นำ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2550 : 3)

องค์กรจะประสบความสำเร็จได้นั้น จะต้องมีความผู้นำที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีผลต่อประสิทธิภาพขององค์กร ผู้นำจะมีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงานและผู้ตามโดยเปลี่ยนแปลงความพยายามของผู้ร่วมงานและผู้ตามให้สูงขึ้นกว่าความพยายามที่ตั้งไว้ (สุภาพร ภูสมิทธิ์, 2559 : 1-2) ซึ่งการบริหารจัดการจำเป็นต้องปรับเปลี่ยนสถาน ศึกษาให้เป็นองค์กรที่มีความคล่องตัว เพื่อตอบสนองต่อความต้องการของสังคมได้อย่างมีประสิทธิภาพ (รุ่งนภา จันทรัส, 2562 : 2) อย่างไรก็ตามภาวะผู้นำจึงเป็นสิ่งสำคัญในการดำเนินการของสถานศึกษา เพราะผู้บริหารสถานศึกษา คือ กลไกสำคัญที่จะทำให้การดำเนินงานของสถานศึกษามีประสิทธิภาพ และสามารถบรรลุเป้าหมาย ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาในฐานะผู้นำจึงจำเป็นต้อง

ปรับเปลี่ยนพฤติกรรมกรรมการบริหารของตนเองให้เหมาะสมกับการเป็นผู้นำในยุคปฏิรูปการศึกษา เพื่อผลักดันการเปลี่ยนแปลงอย่างสร้างสรรค์ (ญาณี ขำสุวรรณ, 2560 : 4)

นอกจากนี้สภาพการจัดการศึกษาของไทยในปัจจุบัน ยังไม่สอดคล้องกับความต้องการของแต่ละบุคคลสังคม ระดับท้องถิ่น และประเทศยิ่งเมื่อต้องเผชิญกับความคาดหวังของสังคม ที่มุ่งให้การศึกษาเป็นกลไกที่สำคัญ ในการพัฒนาคนให้พร้อมสำหรับการเปลี่ยนแปลงและการแข่งขันของประชาคมโลกด้วยแล้ว จะยิ่งเห็นว่าการบริหารและการจัดการศึกษาของไทยล้าหลังสับสนและอาจเรียกได้ว่าล้มเหลว ปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นจากระบบการบริหารและการยังคงเรียกเก็บค่าใช้จ่ายกับทำงานผู้ปกครองอีก ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นนโยบายจากผู้บริหารโรงเรียน หรือจากนโยบายจากภาครัฐล้วนแต่ทำให้เด็กยากจนบางคนขาดโอกาสทางการศึกษาไปเลย อีกทั้งผู้บริหารยังขาดการจูงใจครูในการปฏิบัติงานทั้งนี้เกิดจากปัจจัยหลัก (พิติภรณ์ สิงคราช, 2560 : ออนไลน์) คือ ผู้บริหารไม่มีความมั่นคงทางอารมณ์ในการทำงาน จึงขาดการยอมรับนับถือจากผู้ใต้บังคับบัญชา ไม่เปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาคิดหรือตัดสินใจในการทำงานด้วยตนเอง ผู้บริหารสั่งงานไม่ตรงตามความสามารถของผู้ใต้บังคับบัญชาซึ่งปัญหาเหล่านี้ล้วนเป็นผลกระทบต่อการจัดการเรียนการสอนของครูที่เป็นผู้ใต้บังคับบัญชาของผู้บริหารสถานศึกษารวมทั้งการกล่าวหาพฤติกรรมผู้บริหาร การประทุษร้ายต่อต้านผู้บริหารนักเรียนเจ็บป่วยผิดปกติ โรงเรียนถูกชู้วางระเบิด โรงเรียนเกิดวาทภัย ฯลฯ ให้ทุกหน่วยงาน ที่เกี่ยวข้องกำหนดมาตรการ วิธีการ ขั้นตอนปฏิบัติที่ชัดเจน ในการป้องกันแก้ไขปัญหาดังกล่าว ตลอดจนสร้างความรู้ความเข้าใจที่ถูกต้องแก่ผู้เกี่ยวข้อง (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 , 2564 : 39)

จากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาความคิดเห็นของครูที่มีต่อบทบาทภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนสหวิทยาเขตนวนลจันทร์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 โดยผ่านมุมมองของครู ในการศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงให้ได้ความจริงอันเป็นประโยชน์ต่อการบริหารสถานศึกษา และนำไปใช้ในการพัฒนาตนเองสู่ผู้นำที่มีคุณภาพได้อีกทั้งยังเป็นสิ่งสะท้อนในการบริหารสถานศึกษา และบุคลิกภาพของผู้บริหารสถานศึกษาซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำไปพิจารณาเพื่อปรับเปลี่ยนพฤติกรรมกรรมการบริหาร ให้การบริหารสถานศึกษามีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาความคิดเห็นของครูที่มีต่อบทบาทภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนสหวิทยาเขตนวลจันทร์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2
2. เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อบทบาทภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนสหวิทยาเขตนวลจันทร์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 จำแนกตามระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และขนาดสถานศึกษา

ระเบียบวิธีวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร ได้แก่ ครูที่ปฏิบัติการสอนในโรงเรียนกลุ่มสหวิทยาเขตนวลจันทร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ปีการศึกษา 2564 จำนวน 518 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 , 2564 : 7)

1.2 กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ครูที่ปฏิบัติการสอนในโรงเรียนกลุ่มสหวิทยาเขตนวลจันทร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 โดยใช้สัดส่วนของกลุ่มตัวอย่างที่สุ่มมาอย่างละเท่า ๆ กันและกำหนดกลุ่มตัวอย่างที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 จากการเปิดตารางของ Cohen, Manion and Morrison (2011 : 147) ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 217 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามที่ผู้ศึกษาสร้างขึ้น โดยศึกษาแนวคิดจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวกับบทบาทภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา มาสร้างเป็นแบบสอบถามแบ่งได้ดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบสำรวจรายการ (Check List) ประกอบด้วย ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และขนาดสถานศึกษา

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับบทบาทภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ในโรงเรียนกลุ่มสหวิทยาเขตนวลจันทร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ประกอบด้วย 4 ด้าน ได้แก่ ด้านที่ 1 ด้านการมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์ ด้านที่ 2 ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านที่ 3 ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ด้านที่ 4 ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

ลักษณะแบบสอบถามมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ของลิเคิร์ท (Likert Scale) ซึ่งกำหนดเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

- | | | |
|---|---------|---|
| 5 | หมายถึง | บทบาทภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับมากที่สุด |
| 4 | หมายถึง | บทบาทภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับมาก |
| 3 | หมายถึง | บทบาทภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับปานกลาง |
| 2 | หมายถึง | บทบาทภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับน้อย |
| 1 | หมายถึง | บทบาทภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับน้อยที่สุด |

3. การสร้างเครื่องมือในการวิจัย

การดำเนินการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้มีขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือและหาคุณภาพเครื่องมือเพื่อใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการดังนี้ 1) ศึกษาเอกสารแนวคิด และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความคิดเห็นของครูที่มีต่อบทบาทภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนสหวิทยาเขตหนองจันทร์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 จากเอกสาร ตำราต่าง ๆ รวมทั้งงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง จำนวน 4 องค์ประกอบ คือ ด้านการมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล เป็นแนวทางที่ใช้ในงานวิจัย 2) กำหนดค่านิยามศัพท์เฉพาะที่ได้จากการสรุปองค์ความรู้ที่เกี่ยวข้องให้สอดคล้องกับตัวแปรที่ศึกษา 3) สร้างข้อคำถามของความคิดเห็นของครูที่มีต่อบทบาทภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนสหวิทยาเขตหนองจันทร์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ในแต่ละข้อคำถามให้สอดคล้องกับนิยามศัพท์เฉพาะที่กำหนดขึ้นเพื่อเสนออาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบให้ข้อเสนอแนะ แก้ไขปรับปรุง 4) นำแบบสอบถามที่สร้างเสนออาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าอิสระ เพื่อตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) และให้คำแนะนำในการแก้ไขปรับปรุงเพื่อให้แบบสอบถามสอดคล้องกับนิยามศัพท์เฉพาะ 5) นำแบบสอบถามที่แก้ไขปรับปรุงแล้ว ให้ผู้ทรงคุณวุฒิและผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 ท่าน ตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ของคำถามแต่ละข้อ โดยหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามศัพท์เฉพาะ และนำค่าคะแนนของผู้เชี่ยวชาญในแต่ละข้อมาหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Item-Objective Congruency: IOC) 6) นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นที่มีค่าตั้งแต่ 0.6 ขึ้นไปตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญมาปรับแก้และจัดพิมพ์เป็นแบบสอบถามต่อไปพบว่าค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.6 – 1.0 ซึ่งสามารถนำไปใช้วิจัยครั้งนี้ได้ 7) นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขไปทำการทดลองใช้ (Try Out) ใช้กับกลุ่มบุคคลที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน เป็นโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 และหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามเป็นรายด้านและทั้งฉบับ โดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.989 ซึ่งถือว่ามีความสูงพอที่จะนำแบบสอบถามทั้งฉบับไปใช้ได้จริง 8) นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบคุณภาพและปรับปรุงแก้ไขสมบูรณ์แล้วนำไปจัดพิมพ์เก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างในงานวิจัยต่อไป

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามครั้งนี้ ผู้ศึกษาได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

4.1 ผู้ศึกษาขอหนังสือแนะนำตัวจากบัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง และมอบให้กับผู้อำนวยการโรงเรียนและรองผู้อำนวยการในโรงเรียนกลุ่ม สหวิทยาเขตนวลจันทร์ สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 จำนวน 4 โรงเรียน เพื่ออนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยส่งแบบสอบถามไปยังกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 217 คน

4.2 ผู้วิจัยส่งหนังสือแนะนำตัวและขออนุญาตเก็บข้อมูลจากแบบสอบถามไปยังผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากข้าราชการครูที่ปฏิบัติการสอนในโรงเรียนสหวิทยาเขตนวลจันทร์ สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ในการแจกแบบสอบถามและเก็บคืนด้วยตนเอง ระหว่างวันที่ 7 – 11 กุมภาพันธ์ 2565

4.3 ผู้ศึกษารวบรวมแบบสอบถามที่ได้รับคืนทั้งหมดจำนวน 217 ฉบับ รวมแบบสอบถามที่ได้รับมาตรวจสอบความสมบูรณ์ และความถูกต้อง เพื่อนำมาวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติต่อไป

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

นำแบบสอบถามมาตรวจสอบความสมบูรณ์แล้วมาประมวลผลด้วยคอมพิวเตอร์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป ซึ่งการวิจัยครั้งนี้ผู้ศึกษาได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้ 1) นำแบบสอบถามตอนที่ 1 หาค่าร้อยละของข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง 2) นำคะแนนจากแบบสอบถามตอนที่ 2 มาหาค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบน มาตราฐานเพื่อศึกษาความคิดเห็นของครูที่มีต่อบทบาทภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนสหวิทยาเขตนวลจันทร์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 โดยรวมทุกด้านและรายด้าน เพื่อพิจารณาว่าอยู่ในระดับใด 3) ในการแปลความหมายของค่าเฉลี่ยยึดเกณฑ์ความกว้างของอันตรภาคชั้นระดับ ซึ่งได้ค่ามาจากการคำนวณโดยใช้สมการทางคณิตศาสตร์ตามเกณฑ์ของแนวคิดของ (บุญชม ศรีสะอาด. 2553 : 99-100) แบ่งคะแนนเป็นช่วง ๆ ละเท่า ๆ กันและแต่ละช่วงมีความหมาย ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.51-5.00 หมายถึง บทบาทภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51-4.50 หมายถึง บทบาทภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.51-3.50 หมายถึง บทบาทภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51-2.50 หมายถึง บทบาทภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00-1.50 หมายถึง บทบาทภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับน้อยที่สุด

4) เปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับความคิดเห็นของครูที่มีต่อบทบาทภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนสหวิทยาเขตนวลจันทร์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 2 จำแนกตามระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และขนาดสถานศึกษา โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป เพื่อวิเคราะห์ค่า t -test และ F -test 5) เมื่อการวิเคราะห์ค่า ANOVA F -test พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงได้ทำการทดสอบเพื่อหาความสัมพันธ์เป็นรายคู่ โดยใช้วิธีการของเชฟเฟ (Scheffe's method) ต่อไป

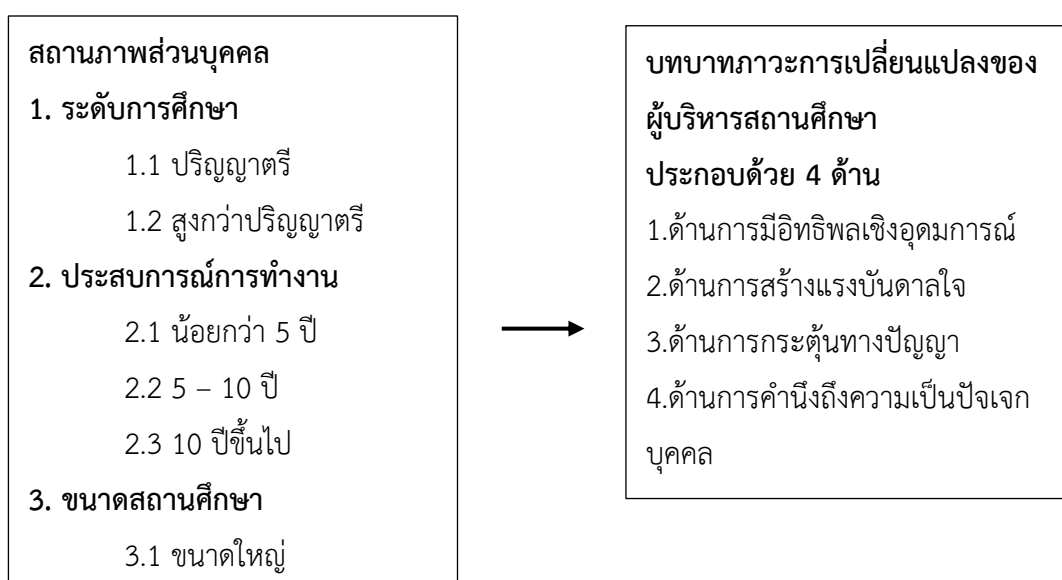
6. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

6.1) สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

6.2) สถิติที่ใช้ในการทดสอบการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ t -test และ F -test (One-Way Analysis of Variance: ANOVA) และการทดสอบรายคู่ด้วยวิธีการเชฟเฟ (Scheffe)

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัย เรื่อง ความคิดเห็นของครูที่มีต่อบทบาทภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนสหวิทยาเขตนวลจันทร์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 2 มีกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังนี้



แผนภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ผลการวิจัย

การศึกษาความคิดเห็นของครูที่มีต่อบทบาทภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนสหวิทยาเขตนวลจันทร์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดลำดับการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล โดยแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ครูผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรีจำนวน จำนวน 165 คน คิดเป็นร้อยละ 76 และระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 52 คน คิดเป็นร้อยละ 24 ส่วนใหญ่มีประสบการณ์การ 1 - 5 ปี จำนวน 87 คน คิดเป็นร้อยละ 40.1 รองลงมา รองลงมา 5 - 10 ปี จำนวน 76 คน คิดเป็นร้อยละ 35.0 และมีประสบการณ์ 10 ขึ้นไป จำนวน 54 คน คิดเป็นร้อยละ 24.9 โดยส่วนใหญ่อยู่ในขนาดสถานศึกษา ขนาดใหญ่พิเศษ จำนวน 150 คน คิดเป็นร้อยละ 69.1 รองลงมา ขนาดใหญ่ จำนวน 67 คน คิดเป็นร้อยละ 30.9

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของครูที่มีต่อบทบาทภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของครูที่มีต่อบทบาทภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนสหวิทยาเขตนวลจันทร์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2

ความคิดเห็นของครูที่มีต่อบทบาทภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา	ความคิดเห็นของครู		
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1. ด้านการมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์	4.03	.582	มาก
2. ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ	4.07	.524	มาก
3. ด้านการกระตุ้นทางปัญญา	4.11	.527	มาก
4. ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	4.06	.558	มาก
รวม	4.07	.511	มาก

จากตาราง 1 พบว่า ความคิดเห็นของครูที่มีต่อบทบาทภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนสหวิทยาเขตนวลจันทร์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.07$, S.D. = .511) และเมื่อพิจารณารายด้าน เรียงลำดับ 3 อันดับแรก ได้แก่ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ($\bar{X} = 4.11$, S.D. = .527) ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ($\bar{X} = 4.07$, S.D. = .524) และด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ($\bar{X} = 4.06$, S.D. = .558)

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อบทบาทภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง
ของผู้บริหารสถานศึกษา

ตารางที่ 2 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อบทบาทภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร
สถานศึกษา โรงเรียนสหวิทยาเขตนวลจันทร์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
กรุงเทพมหานคร เขต 2 จำแนกตามระดับการศึกษา โดยภาพรวมและรายด้าน

ความคิดเห็นของครูที่มีต่อบทบาทภาวะ ผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ ผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับการศึกษา				t	Sig
	ปริญญาตรี		สูงกว่าปริญญาตรี			
	(n = 165)		(n = 52)			
	̄x	S.D.	̄x	S.D.		
1. ด้านการมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์	4.05	.565	3.89	.638	.808	.420
2. ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ	4.09	.523	4.02	.530	.855	.394
3. ด้านการกระตุ้นทำงานปัญหา	4.11	.525	4.09	.538	.292	.770
4. ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	4.06	.534	4.06	.631	.013	.990
รวม	4.08	.498	4.04	.557	.520	.603

จากตาราง 2 พบว่าความคิดเห็นของครูที่มีต่อบทบาทภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร
สถานศึกษา โรงเรียนสหวิทยาเขตนวลจันทร์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2
ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้าน ได้แก่ ด้านการมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์ ระดับปริญญาตรี
($\bar{X} = 4.05$, S.D. = .565) สูงกว่าปริญญาตรี ($\bar{X} = 3.89$, S.D. = .638) ผลการเปรียบเทียบด้านการมี
อิทธิพลเชิงอุดมการณ์ ($t = .808$, *Sig* = .420) ไม่แตกต่างกัน ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ระดับปริญญาตรี
($\bar{X} = 4.09$, S.D. = .523) สูงกว่าปริญญาตรี ($\bar{X} = 4.02$, S.D. = .530) ผลการเปรียบเทียบด้านการสร้าง
แรงบันดาลใจ ($t = .855$, *Sig* = .394) ไม่แตกต่างกัน ด้านการกระตุ้นทำงานปัญหา ระดับปริญญาตรี
($\bar{X} = 4.11$, S.D. = .525) สูงกว่าปริญญาตรี ($\bar{X} = 4.09$, S.D. = .538) ผลการเปรียบเทียบด้านการ
กระตุ้นทำงานปัญหา ($t = .292$, *Sig* = .770) ไม่แตกต่างกัน และด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล
ระดับปริญญาตรี ($\bar{X} = 4.06$, S.D. = .534) สูงกว่าปริญญาตรี ($\bar{X} = 4.06$, S.D. = .631) ผลการ
เปรียบเทียบด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ($t = .013$, *Sig* = .990) ไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณา
ภาพรวม พบว่า ระดับปริญญาตรี โดยภาพรวมทุกด้าน ($\bar{X} = 4.08$, S.D. = .498) และ ระดับสูงกว่าปริญญา
ตรี โดยภาพรวมทุกด้าน ($\bar{X} = 4.04$, S.D. = .557) ผลการเปรียบเทียบภาพรวมทุกด้าน ($t = .520$,
Sig = .603) ไม่แตกต่างกัน สรุปได้ว่าความคิดเห็นของครูที่มีต่อบทบาทภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ
ผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนสหวิทยาเขตนวลจันทร์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
กรุงเทพมหานคร เขต 2 ที่มีระดับการศึกษาต่างกันโดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 3 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อบทบาทภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนสหวิทยาเขตนวลจันทร์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน โดยภาพรวมและรายด้าน

ความคิดเห็นของครูที่มีต่อบทบาท ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ของผู้บริหารสถานศึกษา	ประสบการณ์การทำงาน						F	Sig
	น้อยกว่า 5 ปี		5 - 10 ปี		10 ปีขึ้นไป			
	(n = 87)		(n = 76)		(n = 54)			
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1. ด้านการมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์	4.11	.581	3.94	.653	4.04	.456	1.828	.163
2. ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ	4.14	.546	4.03	.541	4.04	.460	1.026	.360
3. ด้านการกระตุ้นทำงานปัญหา	4.18	.558	4.06	.480	4.05	.535	1.373	.256
4. ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	4.13	.528	3.97	.572	4.06	.576	1.709	.184
รวม	4.14	.512	4.00	.530	4.05	.476	1.576	.209

จากตารางที่ 3 พบว่าความคิดเห็นของครูที่มีต่อบทบาทภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนสหวิทยาเขตนวลจันทร์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ที่มีประสบการณ์การทำงานแตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้าน ได้แก่ ด้านการมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์ ประสบการณ์ทำงาน น้อยกว่า 5 ปี ($\bar{X} = 4.11$, S.D. = .581) 5 - 10 ปี ($\bar{X} = 3.94$, S.D. = .653) 10 ปีขึ้นไป ($\bar{X} = 4.04$, S.D. = .456) ผลการเปรียบเทียบด้านการมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์ ($F = 1.828$, **Sig** = .163) ไม่แตกต่างกัน ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ น้อยกว่า 5 ปี ($\bar{X} = 4.14$, S.D. = .546) 5 - 10 ปี ($\bar{X} = 4.03$, S.D. = .541) 10 ปีขึ้นไป ($\bar{X} = 4.04$, S.D. = .460) ผลการเปรียบเทียบด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ($t = 1.026$, **Sig** = .360) ไม่แตกต่างกัน ด้านการกระตุ้นทำงานปัญหา ประสบการณ์ทำงาน น้อยกว่า 5 ปี ($\bar{X} = 4.18$, S.D. = .558) 5 - 10 ปี ($\bar{X} = 4.06$, S.D. = .480) 10 ปีขึ้นไป ($\bar{X} = 4.05$, S.D. = .535) ผลการเปรียบเทียบด้านการกระตุ้นทำงานปัญหา ($F = 1.373$, **Sig** = .256) ไม่แตกต่างกัน และด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ประสบการณ์ทำงาน น้อยกว่า 5 ปี ($\bar{X} = 4.13$, S.D. = .528) 5 - 10 ปี ($\bar{X} = 3.97$, S.D. = .572) 10 ปีขึ้นไป ($\bar{X} = 4.06$, S.D. = .576) ผลการเปรียบเทียบด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ($F = 1.709$, **Sig** = .184) ไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาภาพรวม พบว่า ระดับปริญญาดรี โดยภาพรวมทุกด้าน ประสบการณ์ทำงาน น้อยกว่า 5 ปี ($\bar{X} = 4.14$, S.D. = .512) 5 - 10 ปี ($\bar{X} = 4.00$, S.D. = .530) 10 ปีขึ้นไป ($\bar{X} = 4.05$, S.D. = .476) ผลการเปรียบเทียบภาพรวมทุกด้าน ($t = 1.576$, **Sig** = .209) ไม่แตกต่างกัน สรุปได้ว่าความคิดเห็นของครูที่มีต่อ

บทบาทภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนสหวิทยาเขตนวลจันทร์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ที่มีประสพการณ์การทำงานต่างกันโดยภาพรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อบทบาทภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนสหวิทยาเขตนวลจันทร์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 จำแนกตามขนาดสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้าน

ความคิดเห็นของครูที่มีต่อบทบาทภาวะ ผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ ผู้บริหารสถานศึกษา	ขนาดสถานศึกษา				t	Sig
	ขนาดใหญ่		ขนาดใหญ่พิเศษ			
	(n = 67)		(n = 150)			
	$\bar{x}$	S.D.	$\bar{x}$	S.D.		
1. ด้านการมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์	4.09	.591	4.01	.579	1.000	.318
2. ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ	4.14	.522	4.04	.524	1.287	.199
3. ด้านการกระตุ้นทำงานปัญญา	4.19	.487	4.07	.541	1.604	.110
4. ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	4.13	.534	4.03	.566	1.286	.200
รวม	4.14	.501	4.04	.514	1.379	.169

จากตารางที่ 4 ความคิดเห็นของครูที่มีต่อบทบาทภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนสหวิทยาเขตนวลจันทร์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ที่มีขนาดสถานศึกษาต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้าน ได้แก่ ด้านการมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์ สถานศึกษาขนาดใหญ่ ($\bar{X} = 4.09$, S.D. = .591) สถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ ($\bar{X} = 4.01$, S.D. = .579) ผลการเปรียบเทียบด้านการมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์ ($t = 1.000$, **Sig** = .318) ไม่แตกต่างกัน ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ สถานศึกษาขนาดใหญ่ ($\bar{X} = 4.14$, S.D. = .522) สถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ ($\bar{X} = 4.04$, S.D. = .524) ผลการเปรียบเทียบด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ($t = .1.287$, **Sig** = .199) ไม่แตกต่างกัน ด้านการกระตุ้นทำงานปัญญา สถานศึกษาขนาดใหญ่ ($\bar{X} = 4.19$, S.D. = .487) สถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ ($\bar{X} = 4.07$, S.D. = .541) ผลการเปรียบเทียบด้านการกระตุ้นทำงานปัญญา ($t = 1.604$, **Sig** = .110) ไม่แตกต่างกัน และด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล สถานศึกษาขนาดใหญ่ ($\bar{X} = 4.13$, S.D. = .534) สถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ ($\bar{X} = 4.03$, S.D. = .566) ผลการเปรียบเทียบด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ($t = 1.286$, **Sig** = .200) ไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาภาพรวม พบว่า สถานศึกษาขนาดใหญ่ โดยภาพรวมทุกด้าน ($\bar{X} = 4.14$, S.D. = .501) และ ขนาดสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ โดยภาพรวมทุกด้าน ($\bar{X} = 4.04$, S.D. = .514) ผลการเปรียบเทียบภาพรวมทุกด้าน ($t = 1.379$, **Sig** = .169) ไม่แตกต่างกัน สรุปได้ว่าความ

คิดเห็นของครูที่มีต่อบทบาทภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนสหวิทยาเขต นวลจันทร์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ที่มีขนาดสถานศึกษาต่างกันโดย ภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

อภิปรายผลการวิจัย

1. ความคิดเห็นของครูที่มีต่อบทบาทภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนสหวิทยาเขต นวลจันทร์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้ง 4 ด้าน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารในโรงเรียนกลุ่มสหวิทยาเขต นวลจันทร์ เห็นถึงความสำคัญและความจำเป็นของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในการทำงานโดยมี ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติภารกิจอย่างเป็นระบบในสถานศึกษาที่ดำเนินการ การบริหารงานในสถานศึกษา เป็นกระบวนการดำเนินงานของกลุ่มผู้บริหารเพื่อต้องการพัฒนาหรือให้บริการทำงานการศึกษาแก่สมาชิก ในสังคม ให้เป็นไปตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตร ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นบุคคลสำคัญที่มีบทบาทและมีอำนาจ หน้าที่ในการบริหารจัดการสถานศึกษาให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามเป้าหมายที่องค์กรได้กำหนดไว้และสามารถ บริการทำงานการศึกษาแก่สังคมได้เป็นอย่างดี โดยผู้บริหารสถานศึกษากระตุ้นให้บุคลากรมีแรงจูงใจ หรือมี แรงบันดาลใจในการทำงานให้เห็นคุณค่าของงาน เห็นว่างานนั้นมีความท้าทาย และไม่เห็นแก่ประโยชน์ส่วนตน กระตุ้นให้เกิดการทำงานเป็นทีม สร้างความเชื่อมั่นว่าจะบรรลุเป้าหมายได้ด้วยการสนับสนุนให้กำลังใจ และ เสริมสร้างความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ จนเป็นผลให้บุคลากรเกิดความพยายามในการปฏิบัติงานเกินความคาดหวัง จะเห็นได้ว่าผู้บริหารเป็นผู้ที่มีความสำคัญยิ่งเป็นผู้ที่ทำให้งานที่ได้รับมอบหมายประสบความสำเร็จและเป็นไป ด้วยความเรียบร้อย เป็นไปตามความต้องการของผู้เรียนและชุมชนซึ่งผู้บริหารต้องมีทักษะในการบริหาร มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี เป็นแบบอย่างที่ดี ไม่ลุ่มหลงในอภายมุข ใช้ความรู้ความสามารถในการควบคุมทิศทางการ กระบวนการทำงานเป็นผู้นำในการเปลี่ยนแปลงสามารถใช้นวัตกรรม เทคโนโลยี และแหล่งความรู้ต่าง ๆ ให้สัมฤทธิ์ผลตามนโยบาย แนวทางงาน และวัตถุประสงค์ที่วางไว้ในอนาคต นำไปสู่ผู้บริหารยุคใหม่ยุคแห่งการ เปลี่ยนแปลงจะต้องสร้างและมีภาวะผู้นำอีกทั้งต้องฝึกฝนให้เกิดประสิทธิภาพในการบริหารสถานศึกษา สอดคล้องกับสอดคล้องกับสอดคล้องกับ จิระเดช สวัสดิ์ภักดิ์ (2562 : 63) ได้ศึกษา การศึกษาบทบาทภาวะ ผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดอาชีวศึกษาในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด ได้กล่าว ว่า เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษาต้องเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมในการทำงานของตนเองให้สอดคล้องกับบริบท ของสถานศึกษาที่เปลี่ยนแปลงไปเป็นผลมาจากการปฏิรูปการศึกษาสภาพสังคม เศรษฐกิจ และการเมืองที่มี การแข่งขันพัฒนาคุณภาพให้ทัดเทียมกับสังคมโลก และสอดคล้องกับอังกูร เภาวัลย์ (2562 : 6) ได้กล่าวว่า เพราะว่าพฤติกรรมของผู้บริหารที่มีความเป็นผู้นำเหนือบุคคลอื่นๆ ทำให้บุคคลนั้นๆ สามารถปรับเปลี่ยนหรือ เปลี่ยนแปลงพฤติกรรม ในแต่ละบุคคลให้บรรลุผลไปสู่ระดับที่สูงขึ้นเพื่อนำไปสู่การพัฒนาองค์กรให้เกิด

ประสิทธิภาพและประสิทธิผลในระดับสูงสุด จึงทำให้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับมาก

2. ความคิดเห็นของครูที่มีต่อบทบาทภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนสหวิทยาเขตหนองจันทร์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน โดยภาพรวมไม่แตกต่างกันและเมื่อพิจารณารายด้านพบว่าไม่แตกต่างกันเช่นกัน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากเนื่องจากครูทุกคนไม่ว่าจะมีการศึกษาระดับใดก็ตาม ต่างมีส่วนร่วมในการทำงานและทุกคนก็ได้รับบทบาทหน้าที่ ความรับผิดชอบโดยตรงจากผู้บริหารสถานศึกษา ทำให้ทุกคนต่างก็รู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งในการพัฒนาสถานศึกษาจึงมีความพอใจต่อผู้บริหารสถานศึกษาไม่แตกต่างกัน ซึ่งถ้าผู้บริหารมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงทั้ง 4 ด้าน จะช่วยให้ครูมีความเชื่อถือ ศรัทธา เคารพ และพร้อมที่จะปฏิบัติตามผู้บริหาร เพราะแต่ละด้านส่งผลโดยตรงต่อการปฏิบัติงานของครูทั้งนั้น จึงทำให้ไม่เกิดความแตกต่างกัน โดยไม่ว่าจะเป็นกลุ่มตัวอย่างในระดับปริญญาตรี หรือสูงกว่าปริญญาตรีก็ต้องการความใส่ใจจากผู้บริหารเช่นกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อุดม สิงโตทอง (2550 : 86) ได้มีการศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 2 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาจำแนกตามระดับการศึกษาของครูในภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้าน ทั้ง 4 ด้าน ประกอบด้วย ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านการเป็นสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา และด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ไม่แตกต่างกัน

3. ความคิดเห็นของครูที่มีต่อบทบาทภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนสหวิทยาเขตหนองจันทร์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน โดยภาพรวมไม่แตกต่างกันและเมื่อพิจารณารายด้านพบว่าไม่แตกต่างกันเช่นกัน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน ส่วนใหญ่เป็นผู้ที่มีประสบการณ์ในการสอน มีความรอบรู้ในเรื่องการปฏิบัติงานและการบริหารงานรวมทั้ง เป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถมีความเข้าใจในการทำงาน ซึ่งมีบทบาทสำคัญในสถานศึกษา มีความพร้อมที่จะทุ่มเทเสียสละ มีความสุขุมรอบคอบ โดยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาส่วนใหญ่ มีประสบการณ์การบริหาร และมีอายุราชการ อยู่ในระดับสูง ทำให้เข้าใจในบริบท รวมถึงบทบาทของการเป็นผู้นำสถานศึกษา และมีพฤติกรรมที่แสดงออกมาได้ในระดับสูงตลอดจนมีการช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกัน ทำให้สามารถแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ในการทำงานได้อย่างทัน่วงที่ส่งผลให้สถานศึกษาพัฒนาได้อย่างรวดเร็วและภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาส่วนใหญ่ มีประสบการณ์การบริหาร และมีอายุราชการ อยู่ในระดับสูง ทำให้เข้าใจในบริบทของสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับ จุฑาทิพย์ สุจริตกุล (2562 : 4930-4943) ได้ศึกษา ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในยุคประเทศไทย 4.0 กรณีศึกษา องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดภูเก็ต ได้กล่าวว่า เพราะผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีความสามารถในการสร้างแรงจูงใจ จิตสำนึกที่สูงขึ้นให้

ผู้ได้บังคับบัญชาและยังมุ่งมั่นที่จะให้งานบรรลุสู่จุดหมายที่กำหนดไว้ รวมถึงบทบาทของการเป็นผู้นำสถานศึกษา และมีพฤติกรรมที่แสดงออกมาได้ในระดับสูงส่งผลต่อความสามารถในการบริหารทุกด้านให้มีประสิทธิผลสูง จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานพบว่า ผู้บริหารที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกันมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

4. ความคิดเห็นของครูที่มีต่อบทบาทภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนสหวิทยาเขตหนองจันทร์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ที่มีขนาดสถานศึกษาโดยภาพรวมไม่แตกต่างกันและเมื่อพิจารณารายด้านพบว่าไม่แตกต่างกันเช่นกัน ทั้งนี้อาจเพราะสถานศึกษาที่มีขนาดแตกต่างกัน เมื่อได้รับนโยบายจากหน่วยงานต้นสังกัดที่เป็นแนวทางเดียวกัน ขนาดสถานศึกษาจึงเป็นเพียงการกำหนดขอบเขตการบริหารงานในสถานศึกษาให้ประสบความสำเร็จเท่านั้น ซึ่งในการบริหารงานย่อมมีความแตกต่างกันตามบริบทของสถานศึกษาแต่ละขนาด ความพร้อมและการเข้าถึงทรัพยากรทางการศึกษาของสถานศึกษาขนาดต่าง ๆ รวมทั้งผู้บริหารสถานศึกษามีระบบการบริหารงานที่ดีมีประสิทธิภาพ เป็นที่พึงพอใจของผู้ปกครองชุมชนและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ทำให้ครูเกิดความสนใจที่จะค้นคว้านวัตกรรมใหม่ ๆ ในการปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จ มีการส่งเสริมให้ครูระบุปัญหาของโรงเรียนที่จะเกิดขึ้น โดยการใช้เหตุผลและหลักฐานมากกว่าการคิดเอาเองว่าปัญหาและปฏิบัติต่อครูทุกคนด้วยความเสมอภาคเท่าเทียมกัน ด้วยความจริงใจและยุติธรรม ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เขาวริต อัมภัพันธ์ (2559 : 6) ได้ศึกษาเปรียบเทียบบุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนขนาดต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 ไม่แตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1. ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ผู้บริหารสถานศึกษาควรสร้างความศรัทธาในตัวผู้บริหาร โดยแสดงให้เห็นว่าเป็นผู้มีความเฉลียวฉลาด มีความสามารถในการบริหารงานมีเป้าหมายในการบริหารงานที่ชัดเจน

1.2. ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการเสริมสร้างความรู้สึกร่วมกันให้ เป็นเจ้าของหน่วยงาน มีการอธิบายความสำคัญของวัตถุประสงค์และเป้าหมายเพื่อบรรลุผลการปฏิบัติงานให้มีความเข้าใจอย่างชัดเจน และมีการให้กำลังใจในการทำงานอย่างต่อเนื่อง ส่งเสริมให้มีการแสดงความคิดเห็น และแก่งัดต่าง ๆ ในหลาย ๆ แง่มุม

1.3. ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีความเด็ดขาดและมีความชัดเจนในการสั่งงาน หรือการกระจายอำนาจไปยังผู้ร่วมงาน ผู้บริหารควรใช้คนให้ตรงกับงาน เพื่อให้งานสำเร็จ

และมีประสิทธิภาพ ไม่ควรใช้อารมณ์หรือความพอใจของตนเป็นตัวตัดสิน ว่าจะให้ผู้ร่วมงานทำสิ่งนั้น ๆ ควรใช้เหตุและผลในการสั่งการ ผู้บริหารควรฟังความคิดเห็นผู้ร่วมงานก่อน ถึงแม้ว่าเหตุผลนั้นจะไม่นำไปสู่ความสำเร็จก็ตาม

1.4. ด้านขนาดของโรงเรียน ผู้บริหารระดับสูง ควรให้ความสำคัญกับโรงเรียนขนาดใหญ่ ให้เท่าเทียมกับโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ

1.5. โดยภาพรวมผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนสหวิทยาเขตนวลจันทร์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับมาก ซึ่งเป็นผลดีต่อการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงให้สูงขึ้น ทั้งนี้เพื่อให้ไปถึงระดับมากที่สุด

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยในครั้งต่อไป

2.1. ควรศึกษาแนวทางการเสริมสร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ตามทัศนะของครูผู้สอนโรงเรียนสหวิทยาเขตนวลจันทร์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2

2.2. ควรศึกษาปัจจัยเกื้อหนุนที่มีผลต่อการสร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนสหวิทยาเขตนวลจันทร์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2

2.3. ควรศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับสมรรถนะการบริหารงานวิชาการ โรงเรียนสหวิทยาเขตนวลจันทร์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2

เอกสารอ้างอิง

จิระเดช สวัสดิ์ภักดิ์ (2562) การศึกษาบทบาทภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด
อาชีวศึกษาในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด. งานนิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). บัณฑิต
วิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

จุฑาทิพย์ สุจริตกุล. (2562). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในยุคประเศ
ไทย 4.0 กรณีศึกษา : องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดภูเก็ต. วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช. 6
(10), 4930-4943

เขาวริต อาภาพันธ์. (2559). ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 4. นครราชสีมา: สาขาวิชาการบริหารการศึกษา วิทยาลัย
นครราชสีมา.

ญาณิ ขำสุวรรณ. (2560). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในอำเภอ เมืองจันทบุรี
จังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานการศึกษามัธยมศึกษาจันทบุรี เขต 17. งานนิพนธ์กศ.ม. (การบริหาร
การศึกษา). บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยบูรพา

- บุญชม ศรีสะอาด. (2556). การวิจัยเบื้องต้น. กรุงเทพมหานคร: สุวีริยาสาสน์.
- พิติภรณ์ สิงคราช. (2560). การศึกษาไทยในยุคปัจจุบัน. ออนไลน์ .สืบค้นเมื่อ 20 มิถุนายน 2560, จาก <http://pittiporn-ja-o.blogspot.com/2010/05/ek.html>.
- รุ่งนภา จันทรลี. (2562). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขต 2. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 (2564). แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ.2560-2564. กระบวนการจัดทำแผนสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์บริษัท อินเทอร์เน็ต-เทค พรินติ้ง จำกัด
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2550). แนวทางการกระจายอำนาจบริหารและการจัดการศึกษาให้คณะกรรมการ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาตามกฎกระทรวง กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา พ.ศ. 2550. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย จำกัด.
- สุภาพร ภูสมที. (2559). การศึกษาบทบาทภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี
- อังกูร เถาว์ลย์. (2562). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 การบริหารการศึกษา. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี
- อุดม สิงโตทอง. (2550). การศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 2 . วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- Cohen, L., Manion, L., & Morrison, K. (2011). *Research methods in education (7th Ed.)*. New York: Routledge
- Likert, R. (1967). *The human organization*. New York: McGraw - Hill