

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตทวีวัฒนา
สังกัดสำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร

**Transformational Leadership of the School Administrators under the
Thawi Watthana District Office, Department
of Education in Bangkok**

สุริยวรรณ พรหมขุนทอง และ รัตนา กาญจนพันธุ์

มหาวิทยาลัยรามคำแหง

Suriwan Promkuntong and Ratana Kanjanaphan

Ramkhamhaeng University, Thailand

Corresponding E-mail: suriwan243@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู สำนักงานเขตทวีวัฒนา สังกัดสำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร โดยจำแนกตามระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และขนาดของสถานศึกษา กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยเป็นครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตทวีวัฒนา กรุงเทพมหานคร จำนวน 196 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู สำนักงานเขตทวีวัฒนา สังกัดสำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร มีค่าความสอดคล้องอยู่ระหว่าง 0.80-1.00 และมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.99 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยแบบเป็นอิสระจากกัน และการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว และการเปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู สำนักงานเขตทวีวัฒนา สังกัดสำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานครอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า การสร้างแรงบันดาลใจมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล และการกระตุ้นทางปัญญา ตามลำดับ และ 2) ครูที่มีระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน และขนาดของสถานศึกษาแตกต่างกันมีการรับรู้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง; ผู้บริหาร; สำนักงานเขตทวีวัฒนา

* วันที่รับบทความ: 19 เมษายน 2565; วันที่แก้ไขบทความ 18 พฤษภาคม 2565; วันที่ตอบรับบทความ: 19 พฤษภาคม 2565

Received: April 19, 2022; Revised: May 18, 2022; Accepted: May 19, 2022

Abstracts

The purposes of this research were to study and compare transformational leadership of the school administrators under the Thawi Watthana District office, Department of Education in Bangkok classified by education levels, work experience and school size. The sample sample in this study were one-hundred ninety six teachers in Thawi Watthana District office in Bangkok. The instruments used in the study was a transformational leadership of the school administrators under the Thawi Watthana District office, Department of Education in Bangkok questionnaire with an index of consistency of between 0.80 and 1.00, and a reliability of 0.99. The statistical analyses employed mean, standard deviation, t-test for Independent Samples, One-Way ANOVA and Scheffe's comparison test. The results of the research were as follows: 1) Transformational Leadership of the school Administrators under the Thawi Watthana District office, Department of Education in Bangkok were at the high level which are ordered as follows: inspirational motivation, idealized influence, individualized consideration and intellectual stimulation and 2) the compare of transformational leadership of the school administrators under the Thawi Watthana District office, Department of Education in Bangkok classified by education levels, work experience and school size were significantly different at the .05 level.

Keywords: Transformational leadership; Administrators; Thawi Watthana District office

บทนำ

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 (กระทรวงศึกษาธิการ, 2542 : 2-3) มาตรา 4 ได้กำหนดความหมายของการศึกษาว่า เป็นกระบวนการเรียนรู้เพื่อความเจริญงอกงามของบุคคลและสังคม โดยการถ่ายทอดความรู้ การฝึก การอบรม การสืบสานทางวัฒนธรรม การสร้างสรรค์จรรโลงความก้าวหน้าทางวิชาการ การสร้างองค์ความรู้อันเกิดจากการจัดสภาพแวดล้อม สังคม การเรียนรู้และปัจจัยเกื้อหนุนให้บุคคลเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต สอดคล้องกับความมุ่งหมายและหลักการในมาตรา 6 ที่กล่าวถึงการจัดการศึกษาว่า ต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ และคุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข สอดคล้องกับสำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร (สำนักงานยุทธศาสตร์การศึกษา, 2563 : 2 - 6) ได้กำหนดแผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐานกรุงเทพมหานคร ฉบับที่ 3 (พ.ศ. 2564 - 2569) ถือเป็นแผนการศึกษาสำหรับการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานของกรุงเทพมหานคร โดยมีเป้าหมายสำคัญในการวางแผนทางการศึกษา เพื่อกำหนดกรอบทิศทางและแนวทางในการดำเนินการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานของกรุงเทพมหานครให้สอดคล้องกับการพัฒนาประเทศ และการพัฒนากรุงเทพมหานคร ซึ่งจะส่งผลให้นักเรียนในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร มีศักยภาพ ได้รับบริการการศึกษาที่มีคุณภาพตามมาตรฐานอย่างเท่าเทียม ระบบการศึกษาที่มีคุณภาพสามารถพัฒนาผู้เรียนให้บรรลุขีดความสามารถเต็มตามศักยภาพ ระบบการบริหารจัดการศึกษาที่มีประสิทธิภาพ เพื่อการลงทุนทางการศึกษาที่คุ้มค่าและบรรลุเป้าหมาย ระบบการศึกษาที่สนองตอบและ

ก้าวทันการเปลี่ยนแปลงของโลกที่เป็นพลวัตและบริบทที่เปลี่ยนแปลง ภายใต้การประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและดิจิทัล เพื่อการศึกษาควบคู่กับการพัฒนาระบบการศึกษาตามบริบทของกรุงเทพมหานคร อันเป็นส่วนหนึ่งในการขับเคลื่อนเป้าหมายสำคัญของการเปลี่ยนแปลงประเทศตามแนวทางการพัฒนา Thailand 4.0 รวมทั้งจากเป้าหมายของการพัฒนาอย่างยั่งยืน (Sustainable Development Goals: SDGs) อันเป็นทิศทางของการพัฒนาประเทศต่าง ๆ ในระดับสากล

เมื่อพิจารณาถึงความท้าทายของการจัดการศึกษาในยุคการเปลี่ยนแปลงอย่างพลิกผัน (Disruptive Change) ประกอบกับสภาวะการณ์ต่าง ๆ ในปัจจุบันที่เปลี่ยนแปลงอย่างคาดไม่ถึง อาทิ การพลิกโฉมของเทคโนโลยีดิจิทัล สถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา (โควิด-19) เป็นต้น ส่งผลต่อการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาสู่การจัดการศึกษาและการจัดการเรียนรู้ (ซัชชญา พิระธรณิศร, 2563 : 126) ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ ประสพการณ์ รู้จักปรับตัว รับมือ มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารจัดการคุณภาพของสถานศึกษาให้ทันสมัยเหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงของโลก

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) เป็นพฤติกรรมที่ผู้นำแสดงให้เห็นถึงความสามารถในกระบวนการจัดการที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ตาม โดยปฏิสัมพันธ์ที่ผู้นำและผู้ตามมีต่อกัน ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทั้งสองฝ่าย กล่าวคือ ผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ดี ต้องตระหนักถึงความต้องการของผู้ตามและกระตุ้นผู้ตามให้เกิดจิตสำนึก ยกระดับความต้องการของผู้ตามให้สูงขึ้นตามลำดับขั้นความต้องการ ผู้นำการเปลี่ยนแปลงยังเปลี่ยนแปลงความเชื่อและทัศนคติของ ผู้ตาม สร้างแรงบันดาลใจ ทำให้เกิดการตระหนักรู้ในภารกิจและวิสัยทัศน์ ให้ความสำคัญกับผล ประโยชน์ส่วนรวมและมุ่งที่จะบรรลุเป้าหมายร่วมกัน (นุช สัทธาฉัตรมงคล และอรุณพล ธรรมไพบุลย์, 2559 : 170-176) ผ่านกระบวนการที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงานหรือผู้ตามจะกระทำโดยผ่านองค์ประกอบพฤติกรรมเฉพาะ 4 ประการ (4I's) ตามทฤษฎีของบาสและอโวลิโอ (Bass & Avolio, 1994:65) ได้แก่ การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (Idealized Influence) การสร้างแรงบันดาลใจ (Inspirational Motivation) การกระตุ้นทางปัญญา (Intellectual Stimulation) และการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (Individualized Consideration)

ด้วยเหตุผลดังกล่าวข้างต้น คณะผู้วิจัยในฐานะที่เป็นบุคลากรทางการศึกษาในสังกัดสำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร จึงมีความสนใจที่จะศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตทวีวัฒนา สังกัดสำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร เพื่อให้ทราบถึงระดับการรับรู้ของครูที่มีต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อนำผลการวิจัยไปใช้เป็นแนวทางให้แก่ผู้บริหารสถานศึกษาในการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลมากยิ่งขึ้นต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ตามการรับรู้ของครู สำนักงานเขตทวีวัฒนา สังกัดสำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร

2. เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ตามการรับรู้ของครู สำนักงานเขตทวีวัฒนา สังกัดสำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานครโดยจำแนกตามระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และขนาดของสถานศึกษา

ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) มุ่งศึกษาและเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ตามการรับรู้ของครู สำนักงานเขตทวีวัฒนา สังกัดสำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร โดยจำแนกตามระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และขนาดของสถานศึกษา โดยรายละเอียดระเบียบวิธีวิจัยมีดังต่อไปนี้

1. **ประชากร** ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตทวีวัฒนา กรุงเทพมหานคร ปีการศึกษา 2564 จำนวน 7 โรงเรียน รวมจำนวนครูทั้งสิ้น 358 คน

2. **กลุ่มตัวอย่าง** กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยเป็นครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตทวีวัฒนา กรุงเทพมหานคร ได้มาจากการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างได้มาโดยวิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) และใช้การกำหนดกลุ่มตัวอย่างที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 จากการเปิดตารางสำเร็จรูปของโคเฮน และการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) (อิทธิพัทธ์ สุวทันพรกุล, 2562 : 156-159) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 196 คน โดยแบ่งเป็นครูโรงเรียนวัดปุณณवास จำนวน 49 คน ครูโรงเรียนตั้งพิรุฬห์ธรรม จำนวน 48 คน ครูโรงเรียนมัธยมปุณณवास จำนวน 40 คน ครูโรงเรียนคลองทวีวัฒนา จำนวน 28 คน ครูโรงเรียนคลองมหาสวัสดิ์ จำนวน 12 คน ครูโรงเรียนคลองบางพรหม จำนวน 11 คน และครูโรงเรียนคลองตันไทร (สุขล้อมอุทิศ) จำนวน 8 คน

2. **เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย** เป็นแบบสอบถามภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ตามการรับรู้ของครู สำนักงานเขตทวีวัฒนา สังกัดสำนักงานการศึกษา มีขั้นตอนการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ดังนี้

1) ผู้วิจัยศึกษาเอกสาร แนวคิด และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา จากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย จากนั้นทำการสร้างแบบสอบถามโดยตั้งข้อคำถามภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตทวีวัฒนา สังกัดสำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร ในแต่ละด้านให้สอดคล้องกับนิยามศัพท์เฉพาะ

2) ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนออาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาอิสระเพื่อตรวจสอบและให้คำแนะนำเพื่อนำไปแก้ไข ปรับปรุงให้แบบสอบถามสอดคล้องกับนิยามศัพท์เฉพาะ

3) ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ผ่านการปรับปรุงแก้ไขแล้วเสนอต่อผู้ทรงคุณวุฒิและผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 ท่าน ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ของคำถามแต่ละข้อ มีค่าดัชนีความสอดคล้องเท่ากับ 0.80–1.00

4) คณะผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try-out) กับครูซึ่งเป็นกลุ่มประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย จำนวน 30 คน เพื่อหาค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (Item Total Correlation) ซึ่งได้ค่าอำนาจจำแนกอยู่ในระหว่าง 0.61-0.93 และแบบสอบถามทั้งฉบับ มีความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.99

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล คณะผู้วิจัยขอหนังสือขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูลจากบัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง มอบให้แก่ผู้อำนวยการเขตทวีวัฒนาและผู้อำนวยการโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตทวีวัฒนา กรุงเทพมหานคร จากนั้นทำการเก็บข้อมูลกับครูที่ปฏิบัติการสอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตทวีวัฒนา กรุงเทพมหานคร ในการแจกแบบสอบถามและเก็บคืนด้วยตนเอง โดยคณะผู้วิจัยรวบรวมแบบสอบถามที่ได้รับคืนทั้งหมดจำนวน 196 ฉบับ คิดเป็น 100% นำมาตรวจสอบความสมบูรณ์ และนำไปวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมทางสถิติต่อไป

4. การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยมีการใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

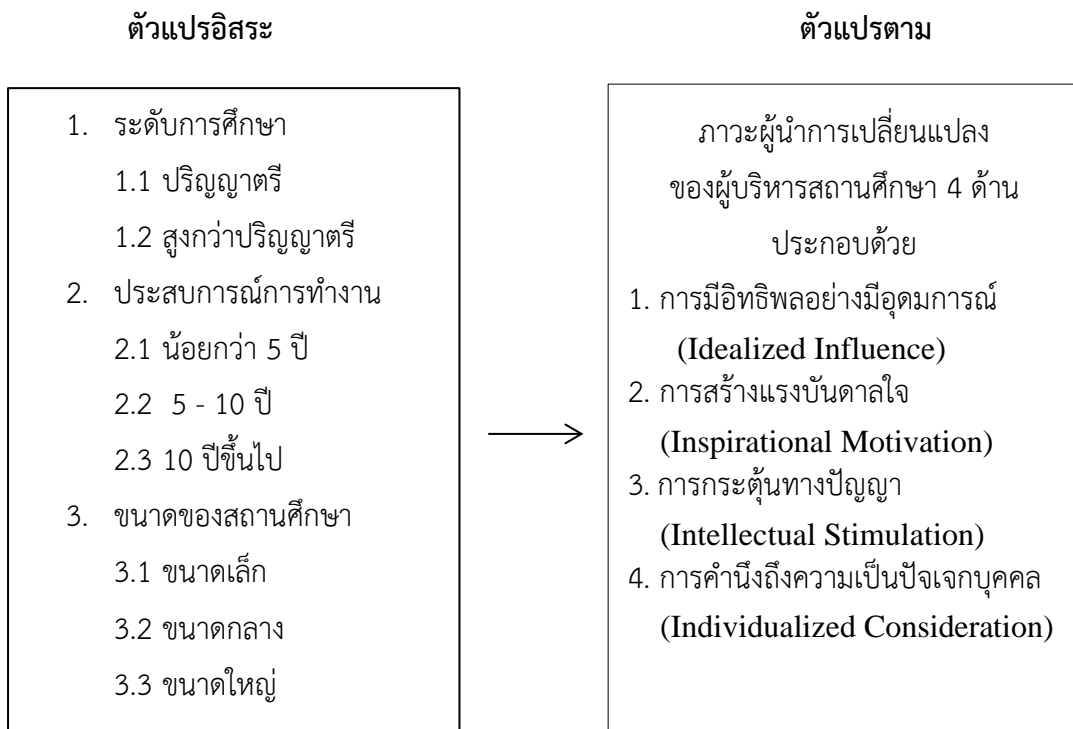
1) สถิติพื้นฐาน (Descriptive Statistics) ประกอบด้วย ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

2) การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยแบบเป็นอิสระจากกัน (t-test for Independent Samples)

3) การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-Way ANOVA) และเมื่อพบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย คณะผู้วิจัยจึงทำการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe's Comparison Test)

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู สำนักงานเขต
ทวีวัฒนา สังกัดสำนักการศึกษา กรุงเทพมหานคร ได้นำองค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงตามทฤษฎี
ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของบาสและอโวลิโอ (Bass & Avolio, 1994 : 66) ประกอบด้วย 4 ด้าน ดังนี้



แผนภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ผลการวิจัย

1. การศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ตามการรับรู้ของครู สำนักงานเขตทวีวัฒนา สังกัดสำนักการศึกษา กรุงเทพมหานคร ดังตาราง 1

ตาราง 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ตามการรับรู้ของครู สำนักงานเขตทวีวัฒนา สังกัดสำนักการศึกษา กรุงเทพมหานคร (n = 196)

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	M	S.D.	ระดับ
การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์	4.26	0.69	มาก
การสร้างแรงบันดาลใจ	4.27	0.69	มาก
การกระตุ้นทางปัญญา	3.87	0.71	มาก
การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	3.93	0.71	มาก
ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงโดยรวม	4.08	0.44	มาก

จากตาราง 1 พบว่า ครูสำนักงานเขตทวีวัฒนา สังกัดสำนักการศึกษา กรุงเทพมหานคร มีค่าเฉลี่ยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงโดยรวมเท่ากับ 4.08 มีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.44 อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า การสร้างแรงบันดาลใจมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.27$ S.D. = 0.69) รองลงมาคือ การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ($\bar{X} = 4.26$ S.D. = 0.69) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ($\bar{X} = 3.93$ S.D. = 0.71) และการกระตุ้นทางปัญญามีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 3.87$ S.D. = 0.71) ตามลำดับ

2. การเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ตามการรับรู้ของครู สำนักงานเขตทวีวัฒนา สังกัดสำนักการศึกษา กรุงเทพมหานครโดยจำแนกตามระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และขนาดของสถานศึกษา ดังตาราง 2 - 4

ตาราง 2 การเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู สำนักงานเขตทวีวัฒนา สังกัดสำนักการศึกษา กรุงเทพมหานคร จำแนกตามระดับการศึกษา (n = 196)

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับการศึกษา				T	p
	ปริญญาตรี		สูงกว่าปริญญาตรี			
	(n = 106)		(n = 90)			
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์	4.41	0.60	4.08	0.75	3.37*	.00
ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ	4.45	0.58	4.07	0.76	3.96*	.00
ด้านการกระตุ้นทางปัญญา	3.97	0.75	3.75	0.64	2.20*	.03

ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	3.98	0.72	3.86	0.70	1.19	.23
รวม	4.20	0.35	3.94	0.49	4.33*	.00

*p < .05

จากตาราง 2 พบว่า ครูที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีการรับรู้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ และด้านการกระตุ้นทางปัญญาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 3 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครูสำนักงานเขตทวีวัฒนา สังกัดสำนักการศึกษา กรุงเทพมหานคร จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน

ภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลง ของผู้บริหารสถานศึกษา	ประสบการณ์การทำงาน						(n = 196)	
	น้อยกว่า 5 ปี		5- 10 ปี		10 ปีขึ้นไป		F	P
	(n = 56)		(n = 57)		(n = 83)			
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
ด้านการมีอิทธิพลอย่างมี อุดมการณ์	4.48	0.53	4.26	0.62	4.11	0.79	5.13*	.00
ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ	4.51	0.48	4.29	0.61	4.10	0.81	6.00*	.00
ด้านการกระตุ้นทางปัญญา	3.93	0.71	3.97	0.65	3.76	0.74	1.79	.16
ด้านการคำนึงถึงความเป็น ปัจเจกบุคคล	3.91	0.71	3.92	0.76	3.95	0.68	0.05	.94
รวม	4.21	0.32	4.11	0.40	3.98	0.51	4.80*	.00

*p < .05

จากตาราง 3 พบว่า ครูที่มีประสบการณ์ทำงานแตกต่างกัน มีการรับรู้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตทวีวัฒนา สังกัดสำนักการศึกษา กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ และด้านการสร้างแรงบันดาลใจมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 4 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู
สำนักงานเขตทวีวัฒนา สังกัดสำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา (n = 196)

ภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลง ของผู้บริหารสถานศึกษา	ขนาดของสถานศึกษา						F	P
	ขนาดเล็ก (n = 31)		ขนาดกลาง (n = 28)		ขนาดใหญ่ (n = 137)			
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
ด้านการมีอิทธิพลอย่างมี อุดมการณ์	3.63	0.53	4.30	0.67	4.39	0.65	18.22*	.00
ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ	3.76	0.59	4.37	0.63	4.37	0.68	10.94*	.00
ด้านการกระตุ้นทางปัญญา	4.19	0.72	4.39	0.51	3.69	0.66	18.24*	.00
ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจก บุคคล	4.32	0.59	4.24	0.64	3.78	0.70	11.61*	.00
รวม	3.98	0.40	4.33	0.50	4.06	0.42	5.70*	.04

*p < .05

จากตาราง 4 พบว่า ครูที่ปฏิบัติหน้าที่ในขนาดของสถานศึกษาที่แตกต่างกันมีการรับรู้ต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตทวีวัฒนา สังกัดสำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา และด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

อภิปรายผลการวิจัย

1. ครูมีการรับรู้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตทวีวัฒนา สังกัดสำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวม และรายด้านอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตทวีวัฒนา สังกัดสำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร มีคุณสมบัติที่เหมาะสมในการบริหารสถานศึกษาในฐานะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในสถานการณ์ปัจจุบันได้เป็นอย่างดี ซึ่งสอดคล้องกับัชชญา พิระธรณิศร์ (2563 : 128) ที่กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นกลไกสำคัญและมีอิทธิพลสูงสุดต่อคุณภาพของผลลัพธ์ที่ได้จากระบบการศึกษา ประสิทธิภาพของการบริหารและประสิทธิผลของสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาในยุค Disruptive Change จึงต้องมีความรู้ ความสามารถ ทักษะและประสบการณ์ทางการบริหารการศึกษาเพื่อพัฒนาสถานศึกษาให้ทันสมัยเหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงของโลก สอดคล้องกับ

ผลงานวิจัยของรุ่งนภา จันทร์ลี (2562 : 81) ที่ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จันทบุรี เขต 2 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูและบุคลากรทางการศึกษาโดยภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับผลงานวิจัยของสิริรัชชานักดนตรี (2560 : 54) ที่ศึกษาแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในการบริหารโรงเรียนสู่การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้อย่างมืออาชีพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามมุมมองของครูโดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และสามารถพิจารณาเป็นรายด้านได้ดังนี้

1.1 ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ พบว่า ครูมีการรับรู้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์โดยรวมของผู้บริหารสถานศึกษาสำนักงานเขตทวีวัฒนา สังกัดสำนักงานศึกษา กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากการที่ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ ทำให้ครูเกิดความรู้สึกภาคภูมิใจและเต็มใจที่จะทำงานร่วมกัน สามารถสร้างความมั่นใจให้กับครูว่า สามารถเอาชนะอุปสรรคต่าง ๆ ได้ มีวิสัยทัศน์ กำหนดทิศทางของโรงเรียนที่มุ่งเน้นการพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นสำคัญ พร้อมรับมือกับการเปลี่ยนแปลงของยุคปัจจุบัน และปรับเปลี่ยนวิธีการบริหารงานให้เท่าทันยุคสมัย มีคุณธรรมและจริยธรรมในการทำงาน คำนึงถึงผลประโยชน์ส่วนรวม เป็นแบบอย่างในการอุทิศตนปฏิบัติงานและแสดงให้เห็นถึงอุดมการณ์แน่วแน่ในการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร สอดคล้องกับอุทุมพร จันทรสิงห์ (2561 : 113 - 114) กล่าวว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เพราะการที่ผู้บริหารสถานศึกษามีวิสัยทัศน์ที่ดี มีความรู้ ความสามารถ ประพฤติตนเป็นแบบอย่างแก่ครูในโรงเรียนด้วยบทบาทที่เข้มแข็งเป็นที่เคารพนับถือของครู สร้างค่านิยมที่ดีในการทำงานร่วมกัน สามารถทำให้ครูเกิดความรู้สึกภาคภูมิใจ เต็มใจที่จะทำงานร่วมกัน สามารถสร้างความมั่นใจให้กับครูว่าจะเอาชนะอุปสรรคปัญหาต่างๆ เพื่อบรรลุเป้าหมายที่ต้องการ มีมาตรฐานทางศีลธรรมและจริยธรรมสูงโดยคำนึงถึงผลประโยชน์ส่วนรวม ไม่ใช่อำนาจเพื่อประโยชน์ส่วนตน ทำให้ครูเกิดการยอมรับ ศรัทธา เคารพ นับถือไว้วางใจ พร้อมทั้งจะอุทิศตนปฏิบัติงานตามผู้นำให้บรรลุเป้าหมาย

1.2 ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ พบว่า ครูมีการรับรู้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการสร้างแรงบันดาลใจของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตทวีวัฒนา สังกัดสำนักงานศึกษา กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากการที่ผู้บริหารสถานศึกษาทำให้ครูรู้สึกมีคุณค่าในการปฏิบัติงาน สนับสนุนการจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมให้เกิดปฏิสัมพันธ์อันดีภายในโรงเรียน ให้คำปรึกษา ให้กำลังใจ ยกย่องชมเชยครูทุกคนเมื่อครูปฏิบัติดี ทำให้ครูเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน มอบหมายงานที่ทำให้ครูได้แสดงศักยภาพ สนับสนุนให้ครูใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ทักษะต่าง ๆ ส่งเสริมแนวคิดการคำนึงถึงประโยชน์

ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตนแสดงความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน มีคำพูดเชิงบวกให้ครูเกิดความมั่นใจและพยายาม ออกมาอย่างเต็มที่ และมีความเชื่อมั่นว่า ครูมีความสามารถปฏิบัติงานได้บรรลุเป้าหมาย สอดคล้องกับอุทุมพร จันทรสิงห์ (2561 : 116 - 117) กล่าวว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการสร้างแรงบันดาลใจโดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก เกิดจากผู้บริหารสถานศึกษาประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ทั้งกาย วาจา ใจ ด้วยความจริงใจกับทุกคน เป็นที่ยอมรับของครูในโรงเรียนอย่างเสมอต้นเสมอปลาย สามารถสร้างเจตคติที่ดีสร้างแรงจูงใจให้ครูเห็นคุณค่า และความท้าทายของงาน โดยยึดถือประโยชน์ส่วนรวมเป็นสำคัญ มีการกระตุ้นครูในโรงเรียนให้มีหุ่่มเท มีความพยายามในการทำงานอย่างเต็มที่เต็มความสามารถให้กำลังใจ ยกย่อง ชมเชย ความสามารถในการทำงานของครูในโรงเรียนอย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้ครูมีความกระตือรือร้น มีความพยายาม เปิดโอกาสให้ครูในโรงเรียนมีส่วนร่วมในการวางแผนปฏิบัติงานด้วยตนเอง ได้ปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่ ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถแสดงความเชื่อมั่นและแสดงให้เห็นความตั้งใจอย่างแน่วแน่ว่าจะสามารถปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้

1.3 ด้านการกระตุ้นทางปัญญา พบว่า ครูมีการรับรู้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการกระตุ้นทางปัญญา ของผู้บริหารสถานศึกษาสำนักงานเขตทวีวัฒนา สังกัดสำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูพัฒนาตนเอง ให้เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์หรือสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ กำหนดให้ครูทุกคนทำวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียนเพื่อแก้ปัญหาและพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนทุกปีการศึกษา สร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ เพื่อให้ครูตระหนักถึงการพัฒนาตนเอง และพัฒนาวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง กระตุ้นครูให้แสวงหาแนวทางใหม่ ๆ ในการแก้ปัญหา มองว่าปัญหาทุกอย่างสามารถแก้ไขได้ เป็นสิ่งที่ท้าทายและเป็นโอกาสในการแก้ปัญหาร่วมกัน ส่งเสริมให้ครูวิเคราะห์ปัญหาในหลากหลายแง่มุม และให้กำลังใจครูในการพยายามหาแนวทางแก้ปัญหา ร่วมกัน สอดคล้องกับรัตติยา จันทรเอียด (2561 : 82) กล่าวว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการกระตุ้นทางปัญญา โดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก เกิดจากผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรร่วมกันแก้ปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นภายในสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ มีการกระตุ้นความพยายามของบุคลากร เพื่อให้เกิดสิ่งใหม่ และส่งเสริมและให้โอกาสแก่ ผู้ร่วมงานได้แสดงความคิดเห็นในมุมมองด้านต่างๆ

1.4 ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล พบว่า ครูมีการรับรู้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ของผู้บริหารสถานศึกษาสำนักงานเขตทวีวัฒนา สังกัดสำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษาคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลของครูเป็นสำคัญ มอบหมายงานให้ครูเหมาะสมตามความรู้ความสามารถ ส่งเสริมครูแต่ละคนในการพัฒนาตนเอง ใส่ใจครูทุกคน ทำให้ครูรู้สึกมีคุณค่า เข้าใจความต้องการตามเป้าหมายชีวิตของครูแต่ละคน กระจายอำนาจภายในสถานศึกษา โดยคำนึงถึงความถนัดของครูแต่ละคน มีปฏิสัมพันธ์ที่ดีสามารถสื่อสารกับครูเป็นรายบุคคลได้ รับฟังความคิดเห็น และข้อเสนอแนะของครูอย่างเสมอภาค เพื่อ

การพัฒนาสถานศึกษาแบบมีส่วนร่วม ตลอดจนให้คำปรึกษา ติดตามช่วยเหลือในการแก้ไขปัญหาให้ครูแต่ละคนอย่างใกล้ชิด สอดคล้องกับจิระเดช สวัสดิภักดิ์ (2562 : 46) กล่าวว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล โดยรวมและรายช้อยู่ในระดับมาก เกิดจากผู้บริหารสถานศึกษา เปิดโอกาสให้ครูแสดงความสามารถในการทำงาน รู้ถึงความต้องการของผู้ร่วมงานแต่ละบุคคล และมีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับผู้ร่วมงานแต่ละบุคคล

2. การเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู สำนักงานเขตทวีวัฒนา สังกัดสำนักการศึกษา กรุงเทพมหานคร จำแนกตามระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และขนาดสถานศึกษา ซึ่งสามารถอภิปรายผลได้ ดังนี้

2.1 ครูที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีการรับรู้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้เป็นเพราะ ครูระดับการศึกษาปริญญาตรีส่วนใหญ่ปฏิบัติงานตามที่ผู้บริหารสถานศึกษามอบหมายไว้ จึงมีการติดต่อสื่อสารในการปฏิบัติงานร่วมกัน มีการประสานงาน ช่วยเหลือและแก้ไขปัญหาอุปสรรคในการปฏิบัติงานอย่างสุดความสามารถ จึงทำให้ครูระดับการศึกษาปริญญาตรีส่วนใหญ่มีสัมพันธภาพที่ดี มีความสนิทสนมกับผู้บริหาร ส่วนครูระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีการพัฒนาตนเองด้านความรู้ ทักษะคติ ค่านิยม ความคิดและความเชื่อ รวมถึงเป็นหัวหน้างาน มีแบ่งภารกิจหน้าที่ตามฝ่ายบริหารและกลุ่มสาระการเรียนรู้ จึงทำให้ครูระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี ไม่ค่อยได้ติดต่อสื่อสารกับผู้บริหารมากนัก ทำให้มีการรับรู้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารต่ำกว่าครูระดับการศึกษาปริญญาตรี (ธีรศักดิ์ สารสมักร ไพรวัลย์ โคตรระตะและชวนคิด มะเสนะ, 2563 : 355) สอดคล้องกับสุภาวดี พุทธิรัตน์และชนมณี ศิลานุกิจ (2564 : 9) ที่ศึกษาเรื่อง ความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในกลุ่มสหวิทยาเขตราชโยธิน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 2 ได้กล่าวว่า ครูที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้เกิดจากครูที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรีต้องปฏิบัติงานตามที่ผู้บริหารสถานศึกษามอบหมายให้สำเร็จลุล่วงตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ จึงต้องมีการสื่อสารกับผู้บริหารสถานศึกษาอยู่บ่อยครั้ง แต่ในทางกลับกันครูที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีนั้นปฏิบัติงานในการประสานงานตามฝ่ายบริหารและกลุ่มสาระการเรียนรู้ จึงมีการสื่อสารกับผู้บริหารสถานศึกษาเท่าที่จำเป็น จึงทำให้ครูที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีการรับรู้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาแตกต่างกัน

2.2 ครูที่มีประสบการณ์ทำงานแตกต่างกัน มีการรับรู้ต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตทวีวัฒนา สังกัดสำนักการศึกษา กรุงเทพมหานครโดยภาพรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้เป็นเพราะครูที่มีประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า 5 ปี อยู่ในช่วงเก็บเกี่ยวประสบการณ์ทำงาน มีความมุ่งมั่นตั้งใจ มีความกระตือรือร้น ตื่นตัวต่อสถานการณ์ที่เกิดขึ้นอยู่เสมอ จึงรับรู้ได้

ถึงภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา จากการมองเห็นผลงานและปรับเปลี่ยนแนวทางให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงที่เป็นประจักษ์จากการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา ในขณะเดียวกัน ครูที่มีประสบการณ์การทำงาน 10 ปีขึ้นไป มีประสบการณ์ทำงานมาเป็นเวลานาน เปลี่ยนผ่านบริบทการบริหารงานมาหลายครั้ง จึงไม่ค่อยตื่นตัวต่อสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงมากนัก สอดคล้องกับสุภาวดี พุทธรัตน์ และชนมณี ศิลาณุกิจ (2564 : 10) ที่ศึกษาเรื่อง ความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในกลุ่มสหวิทยาเขตรัชโยธิน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 2 พบว่า ความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในกลุ่ม สหวิทยาเขตรัชโยธิน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ พบว่า ครูที่มีประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า 5 ปี กับ มากกว่า 10 ปี มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญที่ .05

2.3 ครูที่ปฏิบัติหน้าที่ในขนาดของสถานศึกษาที่แตกต่างกัน มีการรับรู้ต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตทวีวัฒนา สังกัดสำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้เป็นเพราะสถานศึกษาขนาดต่างๆ มีการบริหารจัดการที่แตกต่างกันไป โดยสถานศึกษาขนาดเล็ก มีครูจำนวน 15 คน ทำให้ผู้บริหารสถานศึกษาและครูมีความสนิทสนมกัน สามารถบริหารจัดการสถานศึกษาได้อย่างคล่องตัว ในส่วนของสถานศึกษาขนาดกลางนั้น มีครูจำนวน 21 คน ทำให้ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถดูแลเอาใจใส่และสามารถติดต่อสื่อสารครูได้อย่างทั่วถึง ทำให้ผู้บริหารสถานศึกษาและครูมีสัมพันธภาพที่เป็นกันเอง ในขณะที่สถานศึกษาขนาดใหญ่ มีครูจำนวนตั้งแต่ 50-90 คน จึงจำเป็นต้องติดต่อสื่อสารที่เป็นทางการ ประกอบกับมีลำดับชั้นในการกระจายอำนาจการทำงาน ผู้บริหารสถานศึกษา จึงไม่สามารถดูแลเอาใจใส่ครูได้อย่างทั่วถึง สอดคล้องกับ จารุสิริ ทองเกตแก้ว เฉลิมชัย หาญกล้าและภัสยกร เลาสวัสดิกุล (2562 : 76) ที่ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำและบรรยากาศสถานศึกษาตามทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษาและครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้น ได้ทำการเปรียบเทียบภาวะผู้นำตามขนาดสถานศึกษา ซึ่งผลการวิจัยพบว่า ขนาดของสถานศึกษาที่แตกต่างกันมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยครูที่อยู่ในสถานศึกษาขนาดเล็กและขนาดกลางมีการรับรู้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสูงกว่าครูที่อยู่ในสถานศึกษาขนาดใหญ่ ทั้งนี้เกิดจากสถานศึกษาขนาดใหญ่มีความห่างเหินกันระหว่างผู้บริหารและครู แต่ในทางกลับกันสถานศึกษาขนาดเล็กและสถานศึกษาขนาดกลางมีการสื่อสารที่มีความเป็นกันเองกับครู ทำให้ครูสามารถปฏิบัติงานได้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

1) จากผลการศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ตามการรับรู้ของครูสำนักงานเขตทวีวัฒนา สังกัดสำนักการศึกษา กรุงเทพมหานคร พบว่า การกระตุ้นทางปัญญามีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรเป็นผู้นำทางปัญญา มีความใฝ่รู้ใฝ่เรียนตลอดชีวิต มีความกล้าเผชิญต่อปัญหา และการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น โดยเปิดโอกาสให้ครูช่วยกันแสดงความคิดเห็น เพื่อหาแนวทางการแก้ไขปัญหาที่เหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษาในช่วงสถานการณ์นั้น ๆ

2) จากผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครูสำนักงานเขตทวีวัฒนา สังกัดสำนักการศึกษา กรุงเทพมหานคร พบว่า ครูที่มีระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน และขนาดของสถานศึกษาแตกต่างกัน มีการรับรู้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาแตกต่างกัน แสดงให้เห็นว่า ผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็กและขนาดกลางมีการดูแลเอาใจใส่ครูที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี มีประสบการณ์ทำงานต่ำกว่า 5 ปี เนื่องจากครูยังไม่เข้าใจในการปฏิบัติงานในโรงเรียนมากนัก ในขณะที่เดียวกันผู้บริหารสถานศึกษามีมุมมองว่า ครูที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีและครูที่มีประสบการณ์ทำงาน 6-10 ปีขึ้นไป มีความรู้ความสามารถ มีประสบการณ์ทำงาน และสามารถแก้ไขปัญหาได้ด้วยตนเอง ผู้บริหารจึงไม่ได้ดูแลเอาใจใส่ครูกลุ่มนี้มากนัก ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาควรศึกษาหาความรู้ แลกเปลี่ยนเรียนรู้กับผู้อื่น เพื่อให้รู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น จะได้ดูแลเอาใจใส่ครูอย่างทั่วถึงและเท่าเทียมกัน ย่อมทำให้ครูมีการรับรู้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาเพิ่มสูงขึ้น

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1) ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครูให้ครอบคลุมกลุ่มโรงเรียน ในสังกัดสำนักการศึกษา กรุงเทพมหานคร หรือสังกัดอื่น ๆ

2) ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โดยใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงคุณภาพ หรือปรับเปลี่ยนตัวแปรอื่น ๆ ที่คาดว่าจะส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2542). *พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542*. กรุงเทพมหานคร: บริษัท สยามสปอร์ต ซินดิเคท จำกัด.
- จารุสิริ ทองเกตุแก้ว, เฉลิมชัย หาญกล้า และภัสยกร เลาสวัสดิกุล (2562). ภาวะผู้นำและบรรยากาศสถานศึกษาตามทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษาและครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี. *วารสารละครี วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี*. 3 (1), 63-78.
- จิระเดช สวัสดิภักดี. (2562). *การศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษาในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- ชัชชญา พิระธรณิศร. (2563). ความท้าทายการจัดการศึกษาในยุค **Disruptive Change** ของผู้บริหารสถานศึกษา. *ศึกษาศาสตร์สาร มหาวิทยาลัยเชียงใหม่*. 4 (2), 126-139.
- ธีรศักดิ์ สารสมัคร ไพรวลัย โคตรระตะและชวนคิด มะเสนะ. (2563). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคการศึกษา 4.0 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 29. *การประชุมวิชาการและนำเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ ราชธานีวิชาการ ครั้งที่ 5 “การวิจัยเอการเปลี่ยนแปลง (Research to Make A Change)”*. 355.
- นุช สัทธานัตถมมงคล และอรรณพล ธรรมไพบุลย์. (2559). ผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุคโลกาภิวัตน์สู่การพัฒนาอย่างยั่งยืน. *วารสารวิชาการธุรกิจปริทัศน์*. 8 (1), 170-176.
- รัตติยา จันทร์เอียด. (2561). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลกระทบต่อความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 11 ในจังหวัดสุราษฎร์ธานี*. การค้นคว้าอิสระครุศาสตรมหาบัณฑิต. สาขาการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.
- รุ่งนภา จันทร์ลี. (2562). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลกระทบต่อความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา เขต 2*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. สาขาการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- สำนักงานยุทธศาสตร์การศึกษา. (2564). *รายงานสถิติการศึกษา ปีการศึกษา 2564 โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร*. กรุงเทพมหานคร: ร้านพจนกิจลงกระดาษ.
- สิริรักษ์ นักดนตรี. (2560). *แนวทางพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในการบริหารโรงเรียนสู่การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้อย่างมืออาชีพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. การบริหารการศึกษา: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

- สุภาวดี พุทธรัตน์ และชนมณี ศิลาณุกิจ. (2564). ความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในกลุ่มสหวิทยาเขตรัชโยธิน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 2. *วารสารวิชาการศิลปศาสตร์ประยุกต์*. 14 (2), 1-14.
- อิทธิพัทธ์ สุวทันพรกุล. (2562). *การวิจัยทางการศึกษา : แนวคิดและการประยุกต์ใช้*. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- อุทุมพร จันทร์สิงห์. (2561). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัย เทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- Bass, B. M., & Avolio, B. J. (1994). *Transformational Leadership Development*. California: Consulting Psychologists.