

ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับสมรรถนะ
การบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี เขต 29

18

THE RELATIONSHIP BETWEEN TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP AND ADMINISTRATIVE
COMPETENCE OF THE SCHOOL SECONDARY OFFICE OF EDUCATION AREA 29

ภาวิณี นิลคำอ่อน*

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุธรรม ธรรมทัศน์านนท์ **

ดร.สุวัฒน์ จุลสุวรรณ**

บทคัดย่อ

ในการวิจัยครั้งนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อ (1) ศึกษาระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี เขต 29 (2) เพื่อศึกษาระดับสมรรถนะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี เขต 29 (3) เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี เขต 29 จำแนกตามเพศ อายุ ประสบการณ์ และขนาดโรงเรียน (4) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับสมรรถนะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี เขต 29 กลุ่มตัวอย่างได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูในสถานศึกษาได้มาโดยการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) การกำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยการเปิดตารางของ Krejcie and Morgan ได้กลุ่มตัวอย่าง 347 คน เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามประมาณค่า 5 ระดับ ค่าความเชื่อมั่นด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.94 และด้านสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษามีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.89 วิเคราะห์ข้อมูลประกอบด้วยค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบโดยการทดสอบค่าที่ t - test (Independent sample) และ F-test (One-way ANOVA) การหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation)

ผลการวิจัย พบว่า

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี เขต 29 พบว่า โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก
2. สมรรถนะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี เขต 29 พบว่า สมรรถนะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี เขต 29 พบว่า โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

* นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

** คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

3. การเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับสมรรถนะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี เขต 29 จำแนกตามเพศ อายุ ประสบการณ์ และขนาดโรงเรียน พบว่าด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง โดยรวมด้านเพศ อายุ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านสมรรถนะโดยรวมและรายด้านทุกด้านไม่แตกต่างกัน

4. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับสมรรถนะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี เขต 29 โดยรวมไม่มีความสัมพันธ์กัน

ABSTRACT

This research aims 1) to evaluate the transformational leadership of educational institution administrators in the office of Ubonratchathani Secondary Education, area 29, 2) to evaluate their administrative competence 3) to compare between the level of transformational leadership and the administrative competence determined by different ages, genders, experiences and school sizes; and 4) to find out correlation between the transformational leadership and their administrative competence.

This research was conducted by selecting both administrators and teachers totally 347 people as representative samples. Using the Stratified Random Sampling method, the representative samples were distinguished as 84 educational institution administrators and 263 teachers.

This research used questionnaires with 5 levels of evaluation. Statistical methodology used in this research composes of mean, standard deviation, t – test (Independent sample) and F–test (One–way ANOVA), and Pearson’s Correlation Analysis.

The result of this research found as the followings;

1. The transformational leadership of educational institution administrators which mainly can be evaluated as moderate, considered by each and overall factor were at a high level.
2. The administrative competence of educational institution administrators which mainly can be evaluated as moderate, considered by each and overall factor were at a high level.
3. The compare between transformational leadership and administrative Competence this research showed the significant difference of the transformational leadership level among different genders, ages, experiences and school sizes, statistically at .05. However, there are no profound implications regarding the administrative competence.
4. The relationship between transformational leadership and the administrative competence overall was not related correlation.

บทนำ

ภาวะผู้นำ (Leadership) เป็นปัจจัยที่สำคัญอย่างยิ่งต่อการบริหารงานและการจัดองค์กรทั้งภาครัฐและเอกชน โดยภาวะผู้นำนั้นจะมีผลกระทบต่อการดำเนินงานขององค์กรโดยตรง คือ ถ้าผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้าเป็นผู้ที่มีความเป็นผู้นำในกิจกรรมงานของหน่วยงานก็ดำเนินงานไปได้โดยราบรื่นและก้าวหน้า ตรงกันข้ามถ้าผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้าขาดความเป็นผู้นำในตัวก็จะเกิดผลเสียหายต่าง ๆ หลายประการ ทั้งนี้เพราะผู้นำเป็นตัวการแห่งการเปลี่ยนแปลงภายในหน่วยงาน พฤติกรรม

ความเป็นผู้นำจึงมีผลไปถึงผลผลิตขององค์กร ความพึงพอใจขวัญและกำลังใจ ความจงรักภักดี ความกระตือรือร้น และการบูรณาการของผู้ร่วมงานอย่างหลีกเลี่ยงมิได้ (ยงยุทธ เกษสาคร. 2542 : 36) ซึ่งภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงตามแนวคิดของ Bass and Avolio, 1990 ได้อธิบายไว้ 4 ด้าน ประกอบด้วย การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นทางปัญญา การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล องค์ประกอบทั้ง 4 ด้านจะส่งผลในภาพรวมของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในแต่ละสถานศึกษาโดยขึ้นอยู่กับผู้บริหารสถานศึกษาเป็นหลักเมื่อผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำในการบริหารแล้วความรับผิดชอบในการบริหารก็จะต้องเพิ่มมากขึ้นตามลำดับด้วยเช่นกัน โดยผู้บริหารจะต้องเป็นผู้ดำเนินการบริหารด้านต่าง ๆ ของโรงเรียนให้ตอบสนองวัตถุประสงค์ของหลักสูตรและแผนการศึกษาของชาติที่กำหนด และเป็นผู้นำนโยบายมาสู่การปฏิบัติ ต้องทำหน้าที่จัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพ และบริหารโรงเรียนให้มีความเจริญก้าวหน้า บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ ผู้บริหารที่มีคุณลักษณะและความสามารถเหมาะสมจะได้รับความร่วมมือร่วมใจจากผู้ร่วมงานและผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง การบริหารงานจึงประสบความสำเร็จ บทบาทการเป็นผู้นำทางการบริหาร ผู้บริหารโรงเรียนจะต้องใช้ความสามารถหรือสมรรถนะ(competency) ให้เหมาะสมกับตำแหน่งเพื่อให้ทุกคนรักและศรัทธายอมรับในการบริหารงาน ซึ่งจากการศึกษาวิจัย เดวิด แมคเคลแลนด์ (David McClelland) สรุปได้ว่า บุคลากรที่มีผลการปฏิบัติงานดีจะมีสิ่งหนึ่งที่เรียกว่าสมรรถนะ (competency)

จากการศึกษาสมรรถนะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา ตามแนวคิดของสำนักงานเลขาธิการคุรุสภา พ.ศ. 2551 ได้อธิบายไว้ว่า สมรรถนะมี 10 สรุปได้ว่า สมรรถนะในการทำหน้าที่ผู้บริหารโรงเรียนในฐานะผู้นำ จึงเป็นเครื่องมือที่สำคัญประการหนึ่งว่า เขาจะสามารถดำเนินงานต่าง ๆ ของโรงเรียนได้ประสบความสำเร็จมากน้อยเพียงใด ผู้บริหารโรงเรียนที่ชาญฉลาดจะต้องเป็นผู้ที่สามารถกำหนดพฤติกรรมของตนเองให้สอดคล้องกับสภาวะของโรงเรียนที่เผชิญอยู่ ประสานความร่วมมือร่วมใจของบุคลากรทุกฝ่ายในโรงเรียน และบุคลากรอื่นที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้บรรลุตามภาระหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลที่สูงสุด

สถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี เขต 29 ได้ดำเนินจัดการศึกษาในระดับมัธยมศึกษา โดยมีโรงเรียนในความรับผิดชอบทั้งหมด 84 โรงเรียน บุคลากรทั้งสิ้น 3,708 คน มีการแบ่งขอบเขตงานออกเป็นหลายหน่วยงานตามโครงสร้างของสถานศึกษา และแต่งตั้งหัวหน้ากลุ่มตามสายงานมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบของบุคลากรตามที่ผู้บริหารสถานศึกษาเห็นสมควร ดังนั้นภาวะผู้นำของผู้บริหารจึงมีความสำคัญอย่างยิ่งที่จะส่งผลต่อ ความเชื่อถือ ความเชื่อมั่น ความเชื่อใจ ความไว้วางใจ ความยอมรับ ถ้าผู้บริหารมีภาวะผู้นำที่เหมาะสมย่อมสร้างขวัญและกำลังใจ ความเลื่อมใสและศรัทธาให้กับผู้ใต้บังคับบัญชาในระดับสูงด้วย การปฏิบัติงานรวมไปถึงผลของงานก็จะสามารถดำเนินไปได้ด้วยความเรียบร้อยและเกิดประสิทธิผล แต่ถ้าผู้บริหารมีภาวะผู้นำไม่เหมาะสม ย่อมจะส่งผลให้งานขาดประสิทธิภาพ ผู้ใต้บังคับบัญชาขาดความเลื่อมใส ขาดความเชื่อถือ ต่อผู้บริหาร จากเหตุผลดังกล่าว เพื่อให้สามารถพิจารณาถึงภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี เขต 29 เป็นข้อมูลอันเป็นประโยชน์ต่อผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่ปฏิบัติงานร่วมกัน และนำไปประกอบการพัฒนาโรงเรียน ตลอดจนงานพัฒนาตนเองให้เป็นผู้บริหารที่คุณภาพ ทำให้การบริหารโรงเรียนมีประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น

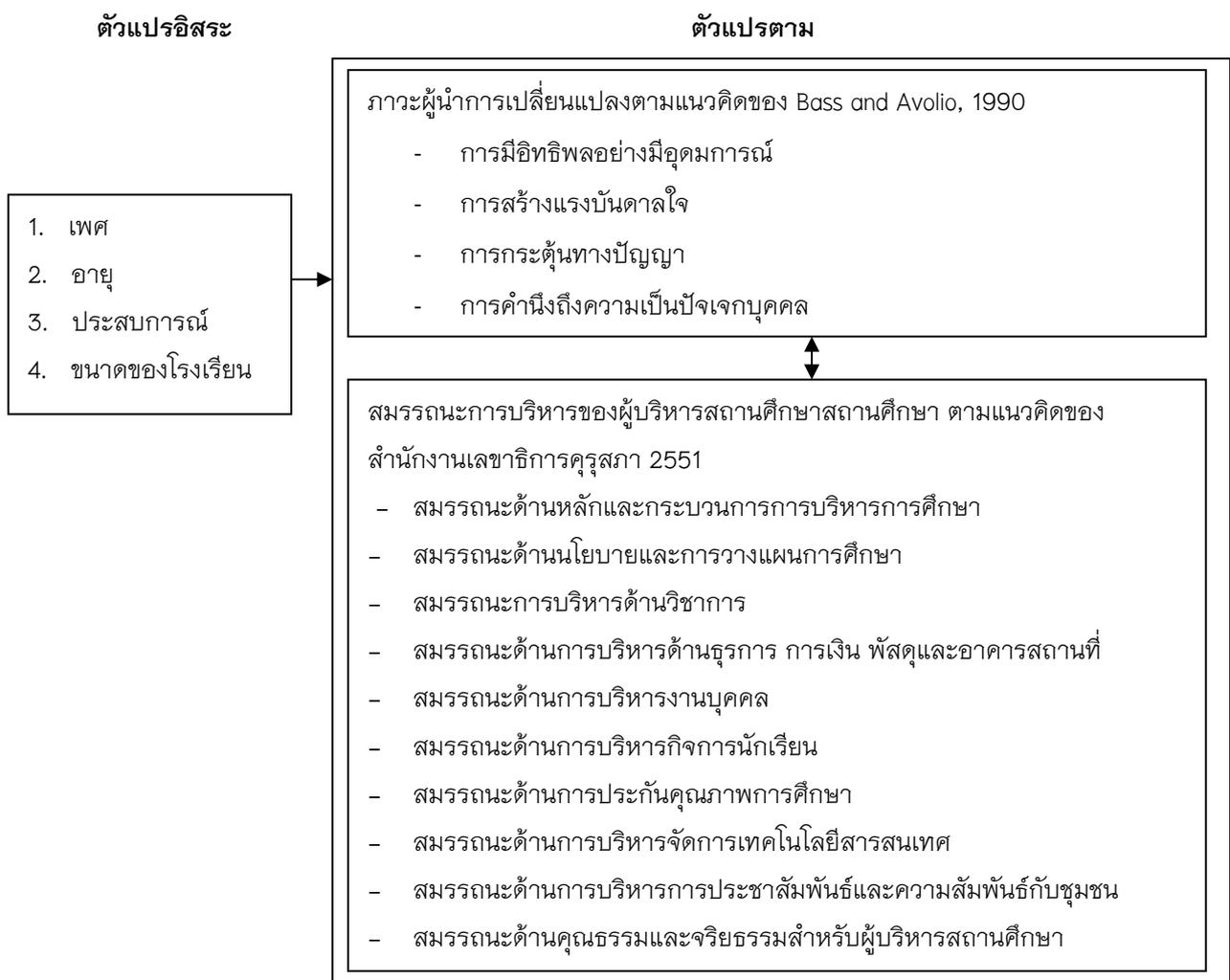
จากเหตุผลและสภาพปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับสมรรถนะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี เขต 29 เพื่อนำผลการวิจัยมาเป็นข้อมูลในการปรับปรุง แก้ไข ประยุกต์ใช้ในภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาให้สอดคล้องเหมาะสมกับแนวทางการจัดการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติและเป็นแนวทางในการปรับปรุงพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา และการปฏิบัติงานของครูให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี เขต 29
2. เพื่อศึกษาระดับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี เขต 29
3. เพื่อศึกษาเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี เขต 29 จำแนกตามเพศ อายุ ประสบการณ์ และขนาดโรงเรียน
4. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับสมรรถนะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี เขต 29

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยมุ่งความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับสมรรถนะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี เขต 29 ตามแนวคิดภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงตามทฤษฎีของ Bass and Avolio และแนวคิดสมรรถนะการบริหารงานของสำนักงานเลขาธิการคุรุสภา 2551



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

วิธีการดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูในสถานศึกษาที่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 29 จังหวัดอุบลราชธานี ในปีการศึกษา 2554 จำนวน 3,708 คน กลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูในสถานศึกษาที่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 29 ในจังหวัดอุบลราชธานี ในปีการศึกษา 2554 ได้กลุ่มตัวอย่างเป็นผู้บริหารสถานศึกษาจำนวน 84 คน ข้าราชการครูจำนวน 263 คน และใช้วิธีการวิจัยการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างใช้การเปิดตารางของ Krejcie and Morgan ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 347 คน ดังแสดงในตาราง 1

ตาราง 1 แสดงข้อมูลขนาดโรงเรียน จำนวนโรงเรียน ประชากร กลุ่มตัวอย่าง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี เขต 29

ลำดับ	ขนาดโรงเรียน	จำนวนโรงเรียน	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง (ผู้บริหารสถานศึกษา)	กลุ่มตัวอย่าง (ครู)
1	โรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ	7	1,091	7	82
2	โรงเรียนขนาดใหญ่	8	581	8	77
3	โรงเรียนขนาดกลาง	42	1,491	42	51
4	โรงเรียนขนาดเล็ก	27	545	27	53
	รวม	84	3,708	84	263

ตัวแปร

ตัวแปรอิสระที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ เพศ อายุ ประสบการณ์ และขนาดของโรงเรียนมัธยมศึกษา ตัวแปรตาม ได้แก่ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา และสมรรถนะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา

การสร้างเครื่องมือ

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม มีขั้นตอนการสร้างเครื่องมือดังนี้

1. ศึกษาวิธีการสร้างเครื่องมือที่เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) มี 5 ระดับ ตามแนวของลิเคอร์ท
2. นำแบบสอบถามที่สร้างเสร็จแล้วเสนออาจารย์ที่ควบคุมวิทยานิพนธ์ เพื่อตรวจสอบ แนะนำ ปรับปรุง แก้ไข

ตามที่เสนอแนะ

3. นำแบบสอบถามที่แก้ไขเรียบร้อยแล้ว เสนอผู้เชี่ยวชาญพิจารณาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ความสอดคล้องเหมาะสมกับประเด็นคำถาม และความชัดเจนของภาษาโดยผู้เชี่ยวชาญตัดสินว่าเห็นด้วย ไม่แน่ใจ หรือไม่เห็นด้วยกับประเด็นคำถาม และมีแบบสอบถามปลายเปิดเพื่อให้ผู้เชี่ยวชาญแสดงความคิดเห็นโดยอิสระ ใช้สูตรดัชนีความสอดคล้อง (Index of Consistency : IOC) (สมบัติ ท้ายเรือคำ. 2553 : 105) ซึ่งกำหนดคุณสมบัติในการเลือกผู้เชี่ยวชาญ คือ เป็นผู้เชี่ยวชาญด้านการศึกษาหรือด้านการวิจัยทางการศึกษา จำนวน 5 ท่าน

4. นำแบบสอบถามหาอำนาจจำแนกด้วยวิธีการหาความสัมพันธ์หาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา และหาความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับพบว่าด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.94 และด้านสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.89 และนำแบบวัดไปทดลองใช้ (Try-out) กับครูผู้สอนของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี เขต 29 ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน

5. จัดทำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์เพื่อนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยต่อไป

เครื่องมือการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยในการวิจัยครั้งนี้คือ แบบสอบถามแบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะ เป็นการตรวจสอบรายการ (Checklist) จำแนกตามเพศ อายุ ประสบการณ์ และขนาดของโรงเรียน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี เขต 29 แบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) จำนวน 40 ข้อ

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นต่อสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี เขต 29 แบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) จำนวน 50 ข้อ

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. สร้างแบบสอบถามศึกษาระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา และระดับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี เขต 29 โดยใช้แบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ

2. นำแบบสอบถามเสนอผู้เชี่ยวชาญพิจารณาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา ความสอดคล้องเหมาะสมกับประเด็นคำถาม ความชัดเจนของภาษา และนำไปแก้ไขปรับปรุงตามผู้เชี่ยวชาญเสนอแนะ พร้อมนำไปทดลองใช้ (Try-Out) กับสถานศึกษาที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง

3. จัดทำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ และดำเนินการแจกแบบสอบถามให้กับกลุ่มตัวอย่าง พร้อมดำเนินการเก็บแบบสอบถามตามวัน เวลา และสถานที่ที่กำหนด

การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูล หลังจากผู้วิจัยได้รับแบบสอบถามกลับมาครบถ้วนแล้ว ผู้วิจัยจัด เรียงลำดับและลงรหัส (Coding Form) ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามแล้วบันทึกข้อมูล โดยใช้คอมพิวเตอร์ และดำเนินการประมวลผลด้วยโปรแกรม คอมพิวเตอร์สำเร็จรูปในการวิเคราะห์ข้อมูล ในการวิจัย ผู้วิจัยแยกวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

1. ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยการแจกแจงความถี่และหาค่าร้อยละ

2. วิเคราะห์แบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุบลราชธานี เขต 29 โดยการหาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีเกณฑ์แปรผลเป็น 5 ระดับ ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด. 2553 : 103)

3. วิเคราะห์แบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นต่อสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุบลราชธานี เขต 29 โดยการหาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีเกณฑ์แปรผลเป็น 5 ระดับ ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด. 2553 : 103)

4. วิเคราะห์เปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี เขต 29 จำแนกตามเพศ อายุ ประสบการณ์ และขนาดโรงเรียน โดยหาค่า t - test (Independent sample) และ F -test (One-way MANOVA) อ้างถึงใน สมบัติ ท้ายเรือคำ (2553 : 163 – 164)

5. หาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุบลราชธานี เขต 29 โดยใช้การวิเคราะห์หาลัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (บุญชม ศรีสะอาด. 2553 : 110)

ผลการวิจัย

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี เขต 29 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี เขต 29 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ดังแสดงในตาราง 2

ตาราง 2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี เขต 29 โดยภาพรวมรายด้าน

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์	3.83	0.37	มาก
2. ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ	3.78	0.41	มาก
3. ด้านการกระตุ้นทางปัญญา	3.80	0.39	มาก
4. ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	3.73	0.44	มาก
โดยรวม	3.77	0.41	มาก

2. สมรรถนะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี เขต 29 พบว่า สมรรถนะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี เขต 29 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ทั้ง 10 สมรรถนะ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ดังแสดงในตาราง 3

ตาราง 3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นต่อสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี เขต 29 โดยภาพรวมรายด้าน

สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. สมรรถนะด้านหลัก และกระบวนการบริหารการศึกษา	3.57	0.49	มาก
2. สมรรถนะด้านนโยบายและการวางแผนการศึกษา	3.01	0.22	ปานกลาง
3. สมรรถนะด้านการบริหารวิชาการ	3.67	0.47	มาก
4. สมรรถนะด้านการบริหารด้านธุรการ การเงิน พัสดุและอาคารสถานที่	3.57	0.49	มาก
5. สมรรถนะด้านการบริหารงานบุคคล	3.72	0.44	มาก
6. สมรรถนะด้านการบริหารกิจการนักเรียน	3.83	0.44	มาก
7. สมรรถนะด้านการประกันคุณภาพการศึกษา	3.65	0.52	มาก
8. สมรรถนะด้านการบริหารจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศ	3.75	0.47	มาก
9. สมรรถนะด้านการบริหารการประชาสัมพันธ์และความสัมพันธ์กับชุมชน	3.72	0.46	มาก
10. สมรรถนะด้านคุณธรรมและจริยธรรมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา	3.71	0.45	มาก
โดยรวม	3.70	0.45	มาก

3. การวิเคราะห์เปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี เขต 29 จำแนกตามเพศ อายุ ประสบการณ์ และขนาดโรงเรียน

3.1 การเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี เขต 29 จำแนกตาม

3.1.1 เพศ โดยรวม พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ที่มีเพศต่างกันมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3.1.2 อายุ โดยรวม พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ที่มีอายุต่างกันมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3.1.3 ประสบการณ์ โดยรวม พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกันมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงไม่แตกต่างกัน

3.1.4 ขนาดโรงเรียน โดยรวม พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ที่มีขนาดโรงเรียนต่างกันมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงไม่แตกต่างกัน

3.2 การเปรียบเทียบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี เขต 29 ดังนี้

3.2.1 เพศ โดยรวม พบว่า สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา ที่มีเพศต่างกันมีสมรรถนะของผู้บริหารไม่แตกต่างกัน

3.2.2 อายุ โดยรวม พบว่า สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา ที่มีอายุต่างกันมีสมรรถนะของผู้บริหารไม่แตกต่างกัน

3.2.3 ประสบการณ์ โดยรวม พบว่า สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา ที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกันมีสมรรถนะของผู้บริหารไม่แตกต่างกัน

3.2.4 ขนาดโรงเรียน โดยรวม พบว่า สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา ที่มีขนาดโรงเรียนต่างกันมีสมรรถนะของผู้บริหารไม่แตกต่างกัน

4. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับสมรรถนะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี เขต 29 โดยรวมไม่มีความสัมพันธ์กัน ดังแสดงในตาราง 4

ตาราง 4 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับสมรรถนะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี เขต 29 โดยรวมรายด้าน

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ของผู้บริหารสถานศึกษา	สมรรถนะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา										
	ด้านหลัก และกระบวนการบริหาร (Y ₁)	ด้านนโยบาย/การวางแผน (Y ₂)	ด้านการบริหารวิชาการ (Y ₃)	ด้านบริหารธุรการ การเงิน พัสดุและอาคารสถานที่ (Y ₄)	ด้านการบริหารงานบุคคล (Y ₅)	ด้านการบริหารกิจการนักเรียน (Y ₆)	ด้านประกันคุณภาพการศึกษา (Y ₇)	ด้านการบริหารจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศ (Y ₈)	ด้านการบริหารการประชาสัมพันธ์/กับชุมชน (Y ₉)	ด้านคุณธรรม/จริยธรรมสำหรับผู้บริหาร (Y ₁₀)	ผลรวมด้านสมรรถนะการบริหารงาน
1. ด้านมีอิทธิพลอย่างมี อุดมการณ์ (X ₁)	-0.05	0.00	0.02	0.02	0.01	0.03	-0.03	0.00	-0.00	-0.06	0.00
2. ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ (X ₂)	0.05	0.13*	-0.02	0.02	-0.05	-0.02	0.03	0.02	-0.10	-0.03	-0.00
3. ด้านการกระตุ้นทางปัญญา (X ₃)	0.02	-0.05	0.03	-0.05	-0.04	-0.02	0.00	0.01	-0.01	-0.10	-0.05
4. ด้านคำนึงถึงความเป็นปัจเจก บุคคล (X ₄)	0.11*	-0.01	0.03	0.01	0.03	-0.03	-0.03	0.03	-0.02	-0.01	0.09
ผลรวมด้านภาวะผู้นำการ เปลี่ยนแปลง	0.01	0.01	0.07	0.03	-0.02	-0.03	-0.01	0.04	-0.08	- 0.14**	0.03

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ข้อเสนอแนะในการวิจัย

ข้อเสนอแนะในการนำผลวิจัยไปใช้

1. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา อุบลราชธานี เขต 29 ควรมีกระบวนการตรวจสอบผู้บริหารสถานศึกษาในการปฏิบัติงาน และประเมินผลงานภายในองค์กรอย่างเคร่งครัด เพื่อเป็นการสร้างมาตรฐานของผู้บริหารและระบบการศึกษาในระดับมัธยมศึกษา เพื่อตอบสนองความต้องการของสังคมที่เปลี่ยนแปลงไป และรองรับการเป็นสมาชิกอาเซียนในอนาคต

2. หน่วยงานภาครัฐ กระทรวงศึกษาธิการ ควรมีการสร้างมาตรฐานและสอบวัดผล ประเมินผลความรู้ของผู้บริหารอยู่เสมอ และการจัดอบรมสัมมนาวิชาการ เพื่อส่งเสริมให้ผู้บริหารสถานศึกษาได้รับองค์ความรู้ใหม่ และสร้างความกระตือรือร้นในการทำงาน เพื่อการพัฒนากระบวนการศึกษาภายในโรงเรียนที่ตนเองสังกัดอยู่

3. หน่วยงานกระทรวงศึกษาธิการ และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา อุบลราชธานี เขต 29 ควรมีการร่วมมือกันในเชิงนโยบายในด้านสมรรถนะการทำงาน ควรส่งเสริมและพัฒนาสมรรถนะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาด้านภาวะผู้นำและด้านการกำหนดนโยบายและการวางแผนของสถานศึกษาเพื่อเพิ่มประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น ควรทำการศึกษา สำรวจ วิเคราะห์ความต้องการ นำผลการศึกษามาสำรวจ วิเคราะห์มาปรับปรุงพัฒนาระบบบริการอย่างต่อเนื่อง เพื่อเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพให้กับผู้บริหารสถานศึกษา

4. ผู้บริหารสถานศึกษาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ควรมีการอบรมในด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ให้กับผู้บริหารสถานศึกษาได้นำหลักการ ปรัชญา วิสัยทัศน์ แนวทางการทำงาน ไปถ่ายทอดยังผู้ร่วมงานเพื่อให้เกิดประโยชน์ ต่อสถานศึกษาของตนเอง และควรให้ความสำคัญในการพัฒนาตนเองรวมถึงบุคลากรในหน่วยงานโดยคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน สร้างความเชื่อมั่นให้ผู้ร่วมงานเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน

5. ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีนโยบาย ด้านการสร้างแรงบันดาลใจในการทำงาน ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมให้บุคลากรมีความริเริ่มสร้างสรรค์ในการทำงาน ให้ความสำคัญในเรื่องขวัญและกำลังใจ ทำความเข้าใจในตัวผู้ร่วมงานเป็นรายบุคคล เพราะแต่ละบุคคลมีความแตกต่างกัน ทั้งทางด้านอุปนิสัย การปฏิบัติงาน การทำความเข้าใจ ควรเปิดโอกาสให้คำแนะนำกับบุคลากรจะนำมาซึ่งผลสำเร็จในงานของผู้ร่วมงาน

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

1. หน่วยงานภาครัฐสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา อุบลราชธานี เขต 29 ควรมีการศึกษาในเรื่องของปัจจัยในการส่งเสริมศักยภาพของผู้บริหาร เพื่อตอบสนองความต้องการของผู้บริหารในสถานศึกษา และยังเป็น การทราบถึงเรื่องของแนวทางในการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาต่อไปในอนาคต

2. กระทรวงศึกษาธิการ ควรมีการศึกษาเรื่องของนโยบายที่ส่งผลกระทบต่อการบริหารงานภายในสถานศึกษา ว่ามีปัจจัยอะไรบ้างที่ส่งผลกระทบต่อกระบวนการทำงานและแนวทางในการบริหารจัดการองค์กร เพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจระหว่างองค์กรและผู้บริหารสถานศึกษาได้รับรู้แนวทางในการปฏิบัติตามนโยบายของภาครัฐ

3. ควรมีการศึกษาต่อยอดของการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการบริหารและการทำงานภายในองค์กรของผู้บริหารสถานศึกษา และเปรียบเทียบขนาดของโรงเรียนแต่ละโรงเรียน เพื่อให้ทราบถึงสภาพปัญหาของแต่ละโรงเรียนและพื้นที่ของโรงเรียนที่มีความแตกต่างกัน

4. ควรมีการศึกษาเชิงเปรียบเทียบระบบการศึกษาระหว่างสำนักงานการศึกษาเขต ต่าง ๆ ที่อยู่ภายในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เพื่อเป็นการแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ใหม่ ๆ ของแต่ละพื้นที่ และยังเป็นส่วนช่วยในการพัฒนาองค์กรของผู้บริหารสถานศึกษาอีกด้วย

เอกสารอ้างอิง

กิ่งแก้ว ศรีสาสิกุลรัตน์. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้

ของโรงเรียน สังกัดเมืองพัทยา. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา, 2551.

กัมพล แซ่มสา. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนตามการรับรู้ของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่

การศึกษาสระแก้วเขต 1. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา, 2550.

กัลยาณี บุตรดีวงศ์. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนและการบริหารโรงเรียนโดยใช้

โรงเรียนเป็นฐานกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดสระแก้ว. วิทยานิพนธ์ กศ.ม.

ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา, 2552.

- ชาญชัย อาจิมสมาจาร. ทักษะภาวะผู้นำ. กรุงเทพฯ : มัลติอินฟอร์เมชั่นเทคโนโลยี, 2540.
- _____. การบริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ : ศูนย์สื่อพิมพ์. กรุงเทพฯ, 2540.
- ธวัช บุญยมณี. ภาวะผู้นำและการเปลี่ยนแปลง. กรุงเทพฯ : โอเดียนสโตร์, 2550.
- ธีระ รุญเจริญ. สู่ความเป็นผู้บริหารสถานศึกษามีอาชีพ. กรุงเทพฯ : ช่างฟาง, 2548.
- _____. ความเป็นมืออาชีพในการจัดและบริหารการศึกษายุคปฏิรูปการศึกษา. กรุงเทพฯ : ช่างฟาง, 2545.
- บุญชม ศรีสะอาด. วิธีการสร้างสถิติสำหรับการวิจัย. พิมพ์ครั้งที่ 6. กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น, 2545.
- บุญชม ศรีสะอาด. การวิจัยเบื้องต้น. พิมพ์ครั้งที่ 8. กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น, 2553.
- ประยุทธ์ ชูสอน. “ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง : แนวคิดเพื่อพัฒนาความเป็นผู้บริหารมืออาชีพ,” วารสารศึกษาศาสตร์, 27(3) 28 – 34. 2543.
- ปสุตา เพ็งประสพ. การศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนเซนต์หลุยส์ จังหวัดฉะเชิงเทรา.
ปริญญาานิพนธ์ กศ.ม. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา, 2551.
- พรพิศ อินทะสุระ. สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาใน
โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่นเขต 2. การค้นคว้าอิสระ ค.ม. เลย: มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย,
2551.
- ภิรมย์ ถินถาวร. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของข้าราชการครูโรงเรียนในอำเภอบ้านโพธิ์
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยองเขต 1. วิทยานิพนธ์ ค.ม. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา, 2551.
- ยงยุทธ เกษสาคร. ภาวะผู้นำและการจูงใจ. กรุงเทพฯ: สถาบันราชภัฏสวนดุสิต, 2542.
- สมบัติ ท้ายเรือคำ. ระเบียบวิธีวิจัยสำหรับมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์. พิมพ์ครั้งที่ 2. กอฬลินธุ์ : ประสานการพิมพ์, 2553.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ สำนักงานกฤษฎมนตรี. พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542.
- สุพรรณิ มาตรโพธิ์. การศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรีในมหาวิทยาลัยรัฐในเขตกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ ค.ม.
กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, 2549.
- อรรณพ พงษ์วาท. ผู้บริหารกับการพัฒนาศึกษา อะไร ทำไม่ อย่างไร. เอกสารคำสอนกระบวนวิชา 051791, คณะศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, 2540.
- อังคณา ทิวเวียง. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับทีมงานที่มีประสิทธิผลของโรงเรียน
อนุบาลเอกชน ในจังหวัดขอนแก่น. วิทยานิพนธ์ ค.ม. เลย: มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย, 2551.
- Bass, B. M. Leadership and Performance Beyond Expectations. New York: Free Press, 1985.
- _____. Bass & Stogdill's handbook of leadership theory, research, and managerial applications. (3 rd ed.).
New York : The Free Press, 1990.
- Hall, Peffer and Puter Norris. Learning for leadership Leadership & Organization Journal. 14 (7) : 35–40. 1993.
- McClelland, David C. (1962). Business David and and Nation Achievement. Havard Business Review. 22,4,
1962 (July – August 1962) : 99 – 122. 1962.

