

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาชัยนาท

Transformational Leadership of School Administrators under Chai Nat Primary
Educational Service Area

มาลัย วงศ์ฤทัยวัฒนา¹, บุศรา เชื้อดี²

Malai Wongruethaiwattana¹, Busara Chuadee²

Corresponding Author E-mail: khunadd1775@gmail.com

Received: 2023-10-12; Revised: 2023-11-11; Accepted: 2023-11-26

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยนาท กลุ่มตัวอย่าง คือ ครู ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยนาท ปีการศึกษา 2565 จำนวน 306 คน ได้มาโดยวิธีการสุ่มอย่างง่าย เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามชนิดประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าดัชนีความสอดคล้อง ระหว่าง 0.80 – 1.00 มีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.93 การวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน วิเคราะห์ความแตกต่างด้วยการหาค่าที และวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว โดยการทดสอบค่าเอฟ เมื่อพบว่าทดสอบมีนัยสำคัญทางสถิติจึงเปรียบเทียบรายคู่ โดยวิธีการ LSD ผลการวิจัยพบว่า

1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยนาท โดยรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยมากไปน้อย คือ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา รองลงมาเป็นด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ และด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ตามลำดับ และ2) ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยนาท จำแนกตามเพศ และด้านการกระตุ้นทางปัญญา แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำแนกตามระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงานไม่แตกต่างกัน

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง, ผู้บริหารสถานศึกษา

¹ อาจารย์ประจำสาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยเวสเทิร์น

¹ Lecturer of Educational Administration, Faculty of Education, Western University

² อาจารย์ประจำสาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยเวสเทิร์น

² Lecturer of Educational Administration, Faculty of Education, Western University

Abstract

This research aimed to study to study and compare transformational leadership of school administrators under Chai Nat Primary Educational Service Area. The research sample group was teacher of the school under Chai Nat Primary Educational Service Area in academic year 2022, totaling 306 people by simple random sampling. The tool used was a 5 point rating scale with IOC between 0.80-1.00 and a reliability of 0.93. Data were analyzed by frequency, means, standard deviation, t-test and One-way ANOVA was analyzed by F-test. When it was found that the test was statistically significant, then the pairwise comparison was performed by LSD. The research results were found as follows;

1) the level of transformational leadership of school administrators under Chai Nat Primary Educational Service Area overall practice was at a high level. When considering each aspect, it was found that all aspects were practiced at a high level, by considering from the side with the most to the least average as follows: intellectual stimulation, inspiration motivation, idealized influence and individualized consideration, respectively and 2) The comparison of transformational leadership of school administrators under Chai Nat Primary Educational Service Area by gender overall and Intellectual Stimulation was significantly different at the .05 level. When classified by education level and work experience, there was no different.

Keywords: Transformational Leadership, School Administrators

บทนำ

โลกยุคปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว ในทุก ๆ ด้าน ทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม ความเป็นอยู่ของมนุษย์ สภาพแวดล้อม ตลอดจนเทคโนโลยีสารสนเทศต่าง ๆ ซึ่งส่งผลกระทบต่อการดำเนินชีวิต และการบริหารจัดการ องค์กรต่าง ๆ ต้องมีการปรับตัวสู่การเปลี่ยนแปลงให้เท่าทันกับความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น ซึ่งผู้นำ หรือผู้บริหาร คือ ผู้ที่มีบทบาทสำคัญเป็นอย่างมากในการนำพาองค์กรให้เกิดการพัฒนา มีการปรับตัวให้เท่าทันกับกระแสการเปลี่ยนแปลงนี้ โดยผู้ที่เป็นผู้นำต้องมีความสามารถในการใช้ภาวะผู้นำ (Leadership) ที่มีอยู่อย่างเต็มศักยภาพ เพราะผู้บริหารนับว่าเป็นตัวแทนหรือผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลงของบุคลากรในองค์กรที่รับผิดชอบ ต้องมีความสามารถในการมองการณ์ไกล ยอมรับความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น เปิดโอกาสให้มีการแสดงความคิดเห็น และต้องส่งเสริมการนำแนวคิดใหม่ ๆ สู่การพัฒนาองค์กร (เชษนิรี แสงสุข. 2560: 78) ซึ่งภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นพฤติกรรมของผู้ที่มีความเป็นผู้นำที่มีวิสัยทัศน์กว้างไกล มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ทำงานด้วยความกระตือรือร้น มีปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับบุคลากรในองค์กร และสามารถทำให้เกิดความเปลี่ยนแปลงในองค์กรทั้งด้านกระบวนการในการดำเนินงาน กลยุทธ์การพัฒนาองค์กร ซึ่งส่วนใหญ่คือผู้บริหารสถานศึกษา ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีองค์ประกอบที่สำคัญ 4 อย่างที่เรียกว่า “4I’s” ได้แก่ 1) การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ 2) การสร้างแรงบันดาลใจ 3) การกระตุ้นทางปัญญา และ 4) การคำนึงถึงปัจเจกบุคคล (Bass and Avolio. 1994: 2-6)

ผู้นำ คือ ผู้ที่มีอิทธิพลเหนือคนอื่น มีความเหมาะสมและความสามารถที่แสดงออกให้เห็นที่ยอมรับของสมาชิกในองค์กรและยินดีที่จะปฏิบัติตามเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงหรือการพัฒนาองค์กรให้ประสบความสำเร็จ บรรลุผลตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ คนที่จะเป็นผู้นำได้ต้องมีคุณลักษณะและพฤติกรรมของความเป็นผู้นำที่ดีที่เรียกว่า “ภาวะผู้นำ” ซึ่งเป็นความสามารถและทักษะเฉพาะตัวของผู้นำในการดำเนินกระบวนการต่าง ๆ ในการบริหารองค์กรเพื่อนำองค์กรไปสู่เป้าหมายความสำเร็จ (ชูศักดิ์ เอกเพชร. 2566: ออนไลน์) ส่วน ปีเตอร์ นอร์ทเฮาส์ (Northouse. 2012: 167) ได้กล่าวว่า “ภาวะผู้นำ” เป็นกระบวนการของบุคคลที่มีอิทธิพลต่อกลุ่มบุคคลเพื่อให้สามารถบรรลุเป้าหมายร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ และ Naphatsawan Sitthitham (2021: ออนไลน์) กล่าวถึง ผู้นำและภาวะผู้นำ สรุปได้ว่า ผู้นำ (Leader) หมายถึง หัวหน้าในเชิงอำนาจ เป็นคนที่ได้รับแต่งตั้งให้เป็นหัวหน้าในองค์กรหรืองานใดงานหนึ่ง มีอำนาจในการสั่งการซึ่งเป็นตำแหน่งที่ใครก็สามารถเป็นได้ เพียงแค่ได้รับเลือกขึ้นมา ส่วนภาวะผู้นำ (Leadership) เป็นทักษะอย่างหนึ่งที่สามารถจัดการทั้งงานและคนในองค์กรได้อย่างเหมาะสม โดยไม่จำเป็นต้องได้รับตำแหน่งหัวหน้าหรือไม่ แต่เป็น Soft Skill อย่างหนึ่งที่อยู่ในตัวคนที่ผ่าน

ประสบการณ์ในการบริหารงานที่มีคุณภาพมาอย่างเพียงพอ ซึ่งถ้าองค์กรใดมีผู้นำที่มีภาวะผู้นำที่ดีก็จะสามารถช่วยพัฒนาองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ เป็นประโยชน์แก่องค์กร และคนในองค์กร ซึ่งจากบทความของ Walden University (อ้างถึงใน Naphatsawan Sitthitham. 2021: ออนไลน์) ได้อธิบายถึงคุณลักษณะของผู้นำที่ดีไว้ 10 ข้อ ประกอบไปด้วย 1) สื่อสารได้อย่างชัดเจน 2) รักในงานที่ทำ 3) ไม่สนใจชื่อเสียงเกียรติยศ 4) เปิดใจรับสิ่งใหม่ 5) ตั้งใจทำเพื่อคนในองค์กร 6) สร้างกำลังใจ 7) เคารพผู้อื่น 8) รักษาความสัมพันธ์อันดีกับทุกคน 9) ทำให้เห็นเป็นตัวอย่าง และ 10) ไม่เคยหยุดที่จะเรียนรู้ นอกจากนี้ คุณสมบัติที่สำคัญที่สุดของการเป็นผู้นำที่ดีเลยก็คือ การรู้จักเรียนรู้อยู่เสมอ เรียนรู้จากทั้งความผิดพลาดในอดีตหรือศึกษาหาความรู้ใหม่ ๆ เพิ่มเติมเพื่อนำมาพัฒนาองค์กรต่อไปให้ดียิ่งขึ้น

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยนาท มีจำนวนโรงเรียน 164 โรงเรียน (โรงเรียนหลัก 159 โรงเรียนเรียนรวม 5 โรงเรียน) มีผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 103 คน (ผู้อำนวยการโรงเรียน จำนวน 98 คน รองผู้อำนวยการโรงเรียน จำนวน 5 คน) ข้าราชการครู จำนวน 1,320 คน ครูอัตราจ้าง จำนวน 109 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยนาท. 2565: 1-2) ผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติด้านพื้นฐาน (O-NET) ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ปีการศึกษา 2561-2563 มีคะแนนค่าพัฒนาการลดลงทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ ยกเว้นภาษาไทยและภาษาอังกฤษที่เพิ่มขึ้น และชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ปีการศึกษา 2561-2563 มีคะแนนค่าพัฒนาการลดลงทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ ยกเว้นภาษาไทยที่เพิ่มขึ้น ผลการทดสอบระดับชาติความสามารถพื้นฐาน (NT) ชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 จำแนกตามด้านความสามารถ ปีการศึกษา 2561-2563 มีคะแนนค่าพัฒนาด้านภาษาเพิ่มขึ้น แต่ด้านก้านคำนวณลดลง ผลการทดสอบการประเมินความสามารถด้านการอ่านของผู้เรียน (RT) ชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 จำแนกตามด้านความสามารถ ปีการศึกษา 2561-2563 มีคะแนนค่าพัฒนาการลดลงจากการดำเนินงานที่ผ่านมา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยนาท ประสบกับปัญหาการเกี่ยวกับการย้ายผู้บริหารและบุคลากรของสถานศึกษาทุกปี ทำให้มีการเปลี่ยนแปลงผู้รับผิดชอบ ส่งผลต่อการดำเนินงานด้านการจัดการศึกษาเป็นอย่างมาก เพราะสถานศึกษาที่ไม่มีผู้บริหาร มีเพียงผู้รักษาการณ์ในการปฏิบัติหน้าที่ย่อมไม่สามารถที่จะใช้ภาวะผู้นำของตนบริหารจัดการภารกิจของสถานศึกษาได้อย่างเต็มศักยภาพ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยนาท. 2565: 13-14)

จากปัญหาและความสำคัญที่กล่าวมาเบื้องต้นผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษา ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยนาท เพื่อเป็นแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสำหรับประยุกต์ใช้ในการวางแผนบริหารสถานศึกษาให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพตามที่กำหนดไว้ ต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยนาท
2. เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยนาท จำแนกตาม เพศ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน

การทบทวนวรรณกรรม

ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำข้อมูลต่าง ๆ มาวิเคราะห์สรุปประเด็นต่าง ๆ มีรายละเอียด ดังนี้

1. แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษา

หน้าที่สำคัญสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา คือ “การบริหารสถานศึกษา” ให้ประสบความสำเร็จ บรรลุผลตามวัตถุประสงค์ของการจัดการศึกษาได้อย่างมีคุณภาพ ซึ่งหน้าที่หลักของผู้บริหารที่สำคัญ คือ การกำหนดนโยบาย แนวทางการดำเนินงานต่าง ๆ ในสถานศึกษาให้เป็นระบบ เพื่อให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาสามารถนำไปปฏิบัติให้บรรลุเป้าหมายความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ของการจัดการศึกษาที่กำหนดไว้ ซึ่งทั้งนี้ขึ้นอยู่กับศักยภาพของผู้บริหารสถานศึกษาในการเป็นผู้นำองค์กรเป็นสำคัญ การบริหารสถานศึกษาเป็นกิจกรรมทางการศึกษาที่จะต้องทำเป็นกระบวนการโดยกลุ่มบุคคลต่าง ๆ เพื่อให้เกิดการพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพตามที่สังคมต้องการ โดยมีงบประมาณสนับสนุนจากรัฐบาล ในการใช้งบประมาณเพื่อการบริหารสถานศึกษานี้ต้องมีการวางแผนการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า ทั้งคน เงิน เวลา และทรัพย์สินอย่างอื่น เพราะถ้าระบบบริหารภายในสถานศึกษาไม่ดีจะส่งผลกระทบต่อส่วนอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องตามมา (สิรินญา ศิริประโคน. 2561: 38) กระบวนการต่าง ๆ ในการจัดการศึกษาให้เกิดความเจริญงอกงามตามวัตถุประสงค์ ต้องมีระบบการบริหารจัดการทั้งด้านวิชาการ งบประมาณ บุคลากร

และบริหารทั่วไป ซึ่งอาจจะใช้กิจกรรมต่าง ๆ ที่จะช่วยให้เกิดการพัฒนาศักยภาพ ความรู้ ความสามารถ พฤติกรรมและคุณธรรม เพื่อให้ค่านิยมตรงกันกับความต้องการของสังคม (บุญชนะ บุญโตนด. 2562: 10) มีการพัฒนาเด็กและเยาวชนให้มีความสามารถ มีทักษะชีวิตที่ดี มีคุณธรรมจริยธรรม และนำไปปฏิบัติในการดำรงชีวิตประจำวันได้อย่างมีความสุข มีผู้บริหารครู และผู้ที่เกี่ยวข้องดำเนินการร่วมกัน โดยอาศัยทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดนำมาใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อการจัดการศึกษาให้ได้มากที่สุดให้เป็นไปด้วยความถูกต้อง เหมาะสม และมีประสิทธิภาพตามมาตรฐานที่กำหนด (สุนันท์ รุ่งอรุณแสงทอง. 2561: 26) จะเห็นได้ว่า ความสำเร็จของการบริหารสถานศึกษาให้บรรลุผลตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ ต้องเกิดจากการมีส่วนร่วมของบุคลากรในโรงเรียนและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องได้มีโอกาสในการร่วมคิด ร่วมตัดสินใจ ร่วมทำ และร่วมรับผิดชอบในการจัดการศึกษา ให้เกิดการพัฒนายุทธศาสตร์ความรู้ความสามารถ ทักษะในการดำรงชีวิต ค่านิยมและคุณธรรมจริยธรรมที่ดีของผู้เรียน บรรลุตามวัตถุประสงค์ของการจัดการศึกษา โดยมีผู้บริหารเป็นหัวหน้า ภายใต้กรอบการบริหารงานทั้ง 4 ฝ่ายของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานตามนโยบายการกระจายอำนาจการบริหาร และการจัดการศึกษาในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2562 มาตรา 39 ได้บัญญัติไว้ให้กระทรวงกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา ทั้งด้านการบริหารงานวิชาการ การบริหารงานงบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารงานทั่วไป ไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาโดยตรง (กระทรวงศึกษาธิการ. 2562: 5-43)

2. แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

ในโลกยุคปัจจุบันที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในทุกด้าน ผู้บริหารสถานศึกษาซึ่งเป็นผู้นำขององค์กรมีความจำเป็นที่จะต้องแสดงออกถึงความรู้ ความสามารถ และศักยภาพต่าง ๆ ในการบริหารสถานศึกษาให้บรรลุวัตถุประสงค์ ตามเป้าหมายที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ ต้องแสดงออกถึงความสามารถในการบริหารจัดการที่มากกว่าความคาดหวังของบุคลากรในองค์กร มีวิธีการแสดงออกถึงวิสัยทัศน์ที่ทำให้บุคลากรทุกคน เกิดความเชื่อมั่น ไว้วางใจ และมีศรัทธาต่อองค์กร เกิดความตระหนักในภารกิจที่ต้องรับผิดชอบร่วมกันโดยคำนึงถึงความสำเร็จขององค์กรมากกว่าของตนเอง อันจะส่งผลให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กร (สกาเวเดียน ศิริรัตน์. 2561: 13-14) โดยมีแนวคิด ทฤษฎีที่สำคัญ คือ ทฤษฎีภาวะผู้นำ (Leadership Theory) ซึ่งปัจจุบันภาวะผู้นำได้มีวิวัฒนาการเปลี่ยนแปลงจนเกิดกระบวนทัศน์ใหม่ (New Paradigm) ที่เรียกว่า ทฤษฎีภาวะผู้นำแบบบูรณาการ (Integrative Leadership Theory) แบ่งได้เป็น 4 แบบ ดังนี้ 1) ทฤษฎีภาวะผู้นำด้านคุณลักษณะ (Trait Leadership Theory) 2) ทฤษฎีภาวะผู้นำด้านพฤติกรรม (Behavioral Leadership Theory) 3) ทฤษฎีภาวะผู้นำตามสถานการณ์ (Situation Leadership Theory) และ 4) ทฤษฎีภาวะผู้นำด้านบูรณาการ (Integrative Leadership Theory) (Lussier and Achua. 2001: 16-17 อ้างถึงใน สมหมาย โอภาสี. 2558: 13) และยังมีแนวคิดของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงซึ่งหมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงให้เห็นในการจัดการหรือการทำงานที่เป็นกระบวนการเปลี่ยนแปลง โดยผู้นำจะกระตุ้น จูงใจให้ผู้ตามกระทำมากกว่าที่คาดหวังไว้ สร้างอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ สร้างแรงบันดาลใจ กระตุ้นทางปัญญาหรือการคำนึงถึงการเป็นปัจเจกบุคคล ยกระดับบุคลิกภาพอุดมการณ์ของผู้ตามที่เกี่ยวข้องกับผลสัมฤทธิ์ สร้างความผูกพันต่อจุดประสงค์ของสถานศึกษา เป็นผลให้การปฏิบัติงานเกินความคาดหวัง พัฒนาความสามารถของผู้ร่วมงานได้มากขึ้น เปลี่ยนสถานศึกษาให้ดีกว่าเดิม โดย Burns (1978: 5) กล่าวว่า “ภาวะผู้นำเป็นปฏิสัมพันธ์ของบุคคลที่ต่างกันในเรื่องอำนาจ ระดับแรงจูงใจ ทักษะเพื่อไปสู่จุดหมายร่วมกันประกอบด้วย 1) ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน (Transactional Leadership) 2) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) และ 3) ภาวะผู้นำแบบจริยธรรม (Ethical Leadership)” ในขณะที่ Bass, Bass and Avolio (1997: 19-28; 1999: 9-32; 1994: 2-6) ได้กล่าวถึง องค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ประกอบไปด้วย ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership), ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน (Transactional Leadership) และภาวะผู้นำแบบตามสบาย (Laissez-faire Leadership)

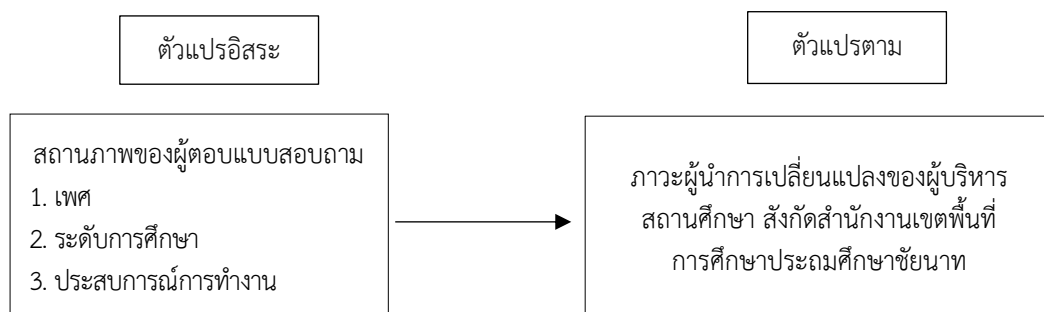
พฤติกรรมของผู้นำหรือผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงต่อผู้ใต้บังคับบัญชาโดยใช้ความรู้ ทักษะ ความสามารถ และประสบการณ์ ทำให้ผู้ร่วมงานไว้วางใจ ตระหนักถึงภารกิจ วิสัยทัศน์ จงรักภักดี อุทิศตนเพื่อองค์กร จูงใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชามองให้ไกลเกินกว่าความสนใจของตนเองไปสู่ประโยชน์ของโรงเรียนเกิดเป็นความภาคภูมิใจในตนเอง (อารีรัตน์ ศรีรักษา. 2564: 33) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความสำคัญสำหรับผู้บริหารโรงเรียนเป็นอย่างมาก เพราะผู้นำ หรือผู้บริหารสถานศึกษา คือ บุคคลสำคัญในการประสานกับบุคลากรและผู้ที่เกี่ยวข้องทุกฝ่ายในการบริหารจัดการองค์กร เพื่อนำไปสู่การปฏิบัติอย่างมีประสิทธิภาพ ต้องสามารถชักจูงให้ทุกคนทำงานโดยมุ่งเน้นประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน และนำองค์กรไปสู่

ความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ (ศุภวรรณ รูปงาม, ธวัชชัย ไพไธล, และรัชฎาพร งอยภูธร. 2563: 21) ภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพ ต้องมาจากผู้นำ หรือผู้บริหารสถานศึกษาที่มีคุณลักษณะและความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่น ทั้งด้านการบริหารจัดการ การจัดการเรียนการสอน และด้านอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง มีความเข้าใจในธรรมชาติและความต้องการมนุษย์ ซึ่ง จะช่วยให้การบริหารองค์กรประสบความสำเร็จได้เป็นอย่างดี (Dinham. 2005: 340) และ อารีรัตน์ ศรีรักษา (2564: 34-35) ยังได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) หมายถึง ทฤษฎีภาวะผู้นำที่สามารถใช้ในการอธิบายกระบวนการอิทธิพลได้อย่างกว้างขวาง มีความสอดคล้องกับสถานการณ์ของโลกในยุคปัจจุบันที่มีการเปลี่ยนแปลง เกิดขึ้นอยู่ตลอดเวลา ผู้นำที่มีการสร้างวิสัยทัศน์ กลยุทธ์และวัฒนธรรมองค์กรใหม่ ๆ และส่งเสริมให้เกิดการปฏิบัติงานที่เน้น ผลงานที่มีประสิทธิภาพท่ามกลางบริบทของการเปลี่ยนแปลงนี้ คือผู้ที่ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ที่สามารถจะเป็นผู้นำในการบริหารองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ ความเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงจึงถูกนำไปประยุกต์ใช้ในองค์กรต่าง ๆ อย่างกว้างขวาง

สรุป การบริหารการศึกษาเป็นบทบาทที่สำคัญยิ่งของผู้บริหาร ซึ่งมีฐานะเป็นผู้นำขององค์กรในการบริหารจัดการ การจัดการศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพและบรรลุผลตามมาตรฐานและวัตถุประสงค์ของหลักสูตรที่กำหนดไว้ โดยมีโครงสร้าง การบริหารสถานศึกษาที่ครอบคลุมการบริหารงานทั้ง 4 งานตามที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 คือ งานวิชาการ งานงบประมาณ งานบุคคล และการบริหารงานทั่วไป โดยมีทฤษฎีของภาวะผู้นำ 4 แบบ คือ 1) ทฤษฎีภาวะผู้นำด้านคุณลักษณะ (Trait Leadership Theory) 2) ทฤษฎีภาวะผู้นำด้านพฤติกรรม (Behavioral Leadership Theory) 3) ทฤษฎีภาวะผู้นำตามสถานการณ์ (Situation Leadership Theory) และ 4) ทฤษฎีภาวะผู้นำด้านบูรณาการ (Integrative Leadership Theory) การบริหารสถานศึกษาตามทฤษฎีดังกล่าวต้องมียุทธศาสตร์ประกอบที่สำคัญ คือ 1) การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (Idealized Influence) หมายถึง การที่ผู้บริหารเป็นแบบอย่างที่ดีในการประพฤติและปฏิบัติตน มีวิสัยทัศน์ แนวทางในการปฏิบัติงานที่ชัดเจนเหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษา เป็นผู้มีคุณธรรม จริยธรรม ความมุ่งมั่นในการปฏิบัติหน้าที่ตามภารกิจ ไม่ใช่อำนาจเพื่อประโยชน์ส่วนตน มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และถ่ายทอดความคิดไปสู่บุคลากร สร้างมาตรฐานการปฏิบัติงานของตนเองและกำหนดแบบอย่างการปฏิบัติงานให้แก่บุคลากร 2) การสร้างแรงบันดาลใจ (Inspirational Motivation) หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในการกระตุ้น จูงใจบุคลากรให้เกิดการทำงานเป็นทีมและมีจิตสำนึกที่ดีในการปฏิบัติงาน สามารถสร้างความเชื่อมั่นให้กับครูผู้สอนว่าจะสามารถบรรลุเป้าหมายได้โดยให้กำลังใจ และเสริมสร้างความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ให้รางวัล หรือยกย่องชมเชย แก่ครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีผลการปฏิบัติงาน อย่างสม่ำเสมอด้วยวิธีการที่หลากหลายเหมาะสม สามารถสร้างบรรยากาศเพื่อจูงใจให้บุคลากรมีความสุขในการปฏิบัติงาน อย่างเต็มความสามารถเกิดประโยชน์ต่อสถานศึกษา มีการกระตุ้นให้บุคลากรเกิดความต้องการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ใช้คำพูด วาจาสุภาพ ผู้ใต้บังคับบัญชามีความศรัทธาเชื่อถือและปฏิบัติตามนโยบายของสถานศึกษา ให้ขวัญและกำลังใจ เอาใจใส่ และแสดงความขอบคุณที่ทุกคนมีส่วนร่วมในการทำงาน 3) การกระตุ้นทางปัญญา (Intellectual Stimulation) หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่กระตุ้นให้บุคลากรมีความตระหนักในงานที่รับผิดชอบ แก้ไขปัญหาต่าง ๆ ด้วยความคิด ค่านิยม ความเชื่อ โดยไม่จำเป็นต้องให้บุคลากรเกิดความเปลี่ยนแปลงทันที และ 4) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (Individualized Consideration) หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ให้ความสนใจ ดูแลบุคลากรทุกคนอย่างเสมอภาคเท่าเทียมกัน สร้างความรู้สึกถึงการมีคุณค่าต่อองค์กร โดยมีผู้บริหารทำหน้าที่เป็นโค้ช (Coach) และเป็นที่ปรึกษา (Advisor) ที่ดีในการทำงาน การพัฒนาศักยภาพรายบุคคลให้เกิดการนำมาประยุกต์ใช้ในการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตามความเหมาะสมกับปัจเจกบุคคล

กรอบแนวคิดในการวิจัย

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยนาท ประกอบด้วย 4 ด้าน คือ 1) ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ 2) ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ 3) ด้านการกระตุ้นทางปัญญา 4) ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณมีรายละเอียด ประกอบด้วย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ ครู และบุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยนาท ปีการศึกษา 2565 จำนวน 1,429 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยนาท, 2565: 1-2)

2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ ครู และบุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยนาท ปีการศึกษา 2565 จำนวน 306 คน จากการเปิดตารางของเครชีและมอร์แกน (บุญชม ศรีสะอาด, 2560: 199) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95 % และใช้วิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่างด้วยการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling)

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล

ในการเก็บรวบรวมข้อมูลผู้วิจัยใช้แบบสอบถาม ที่มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการชนิดจัดอันดับคุณภาพ 5 ระดับ ของลิเคิร์ต (Likert's Rating Scale) (Likert, R. 1967: 114) มีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ 0.93 แบ่งเป็น 2 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List)

ตอนที่ 2 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยนาท จำนวน 4 ด้าน คือ 1) ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ 2) ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ 3) ด้านการกระตุ้นทางปัญญา และ 4) ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล มีลักษณะเป็นแบบสอบถามชนิดจัดอันดับคุณภาพ 5 ระดับ ของลิเคิร์ต โดยกำหนดน้ำหนักของคะแนนตามระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยนาท ดังนี้

ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.51-5.00	หมายความว่า	มีระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	มากที่สุด
ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.51-4.50	หมายความว่า	มีระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	มาก
ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.51-3.50	หมายความว่า	มีระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	ปานกลาง
ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.51-2.50	หมายความว่า	มีระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	น้อย
ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.00-1.50	หมายความว่า	มีระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	น้อยที่สุด

วิธีรวบรวมข้อมูล และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์

การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลและติดตามแบบสอบถามกลับคืนด้วยตนเอง ทางไปรษณีย์ และทางออนไลน์ ซึ่งได้ตอบกลับมาจำนวน 306 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 โดยการวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล มีรายละเอียดดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน โดยใช้ค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

2. วิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยนาท โดยใช้ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation: S.D.) แล้วนำผลที่ได้จากการเก็บรวบรวมข้อมูลมาแปลความหมายโดยใช้เกณฑ์ตามแนวคิดของเบสท์ (John W, Best. 1970: 114)

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์

1. วิเคราะห์ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยนาท จำแนกตามเพศ และระดับการศึกษา โดยใช้สถิติทดสอบ t (t-test Independent)

2. วิเคราะห์ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยนาท จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (one - way ANOVA) ด้วยการทดสอบค่า F (F-test) เมื่อพบว่าผลการทดสอบมีนัยสำคัญทางสถิติจึงเปรียบเทียบรายคู่ โดยใช้วิธีการ LSD

สรุปผลการวิจัย

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยนาท โดยภาพรวม และรายด้านมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ =3.88, S.D.=0.78) เรียงลำดับจากด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดไปน้อย ดังนี้ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ($\bar{X}$ =3.97, S.D.=0.86) รองลงมาเป็นด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ($\bar{X}$ =3.92, S.D.=0.75) ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ($\bar{X}$ =3.87, S.D.=0.77) และด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ($\bar{X}$ =3.82, S.D.=0.77)

2. ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยนาท จำแนกตามเพศ โดยภาพรวมและด้านการกระตุ้นทางปัญญา พบว่า แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำแนกตามระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า ไม่แตกต่างกัน

อภิปรายผล

1. ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยนาท ในภาพรวมและรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมาก เมื่อจัดเรียงลำดับจากด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดไปน้อยได้ดังนี้ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา, ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ, ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ และด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยนาท ได้รับความร่วมมือ และการยอมรับจากนักเรียน ชุมชน รวมถึงหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในระดับต่าง ๆ ทั้งด้านการประพฤติปฏิบัติ และคุณธรรม จริยธรรม ผู้บริหารมีการส่งเสริมให้บุคลากรมีและเลื่อนวิทยฐานะทางวิชาชีพ พัฒนาครูและบุคลากรในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างหน่วยงานให้เกิดบรรยากาศและวัฒนธรรมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายสู่องค์กรแห่งความเป็นเลิศ คำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลเน้นที่การจัดการแบบมีส่วนร่วมและ ให้ความสนใจกับการหาวิธีเพื่อสนับสนุนความก้าวหน้าตามความต้องการของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง สอดคล้องกับงานวิจัยของ สกาวเดือน ศิริรัตน์ (2561) ได้ศึกษา เรื่องความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 11 ในจังหวัดสุราษฎร์ธานี พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 11 ในจังหวัดสุราษฎร์ธานี โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ วุฒิกัทร มัธยม, และพงษ์ศักดิ์ รวมชมรัตน์ (2562) ได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารทรัพยากรบุคคลของสถานศึกษา ขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารทรัพยากรบุคคลของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3 โดยภาพรวม และรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ รัชณี บุญกล้า (2563) ได้ศึกษาเรื่องภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในการบริหารโรงเรียนประถมศึกษาอย่างยั่งยืน พบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในการบริหารโรงเรียนประถมศึกษา ในภาพรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุกัญญา เตจ๊ะ (2564) ได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียน

มาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36 โดยภาพรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุณิสา เมฆวิสัย (2565) ได้ศึกษาเรื่องภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับประสิทธิผลของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับประสิทธิผลของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 โดยภาพรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก 2. ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยนาท จำแนกตามเพศ และด้านการกระตุ้นทางปัญญา พบว่า แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำแนกตามระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงานไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยนาท ที่เป็นเพศชายจะกล้าคิด กล้าตัดสินใจ มีการกระตุ้นทางปัญญาและมีอุดมการณ์ สามารถสร้างแรงจูงใจในการทำงานได้อย่างเข้มแข็ง โดยคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลของบุคลากร และมีภาวะผู้นำมากกว่าเพศหญิง ซึ่งมักมีความอ่อนไหวและลังเลในการตัดสินใจในการดำเนินงานต่าง ๆ จึงส่งผลให้ผู้บริหารสถานศึกษาเพศชายมีความภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมากกว่าเพศหญิงแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนระดับการศึกษาและประสบการณ์ในการทำงานไม่แตกต่างกันนั้นอาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารเพศชายและเพศหญิงมีสิทธิเท่าเทียมกันในการรับการศึกษา และการบริหารสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพสอดคล้องกับงานวิจัยของ อนุวัธน์ พระงาม (2561) ได้ศึกษาเรื่องภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 3 พบว่า การรับรู้ของครูผู้สอนที่มีระดับการศึกษาและประสบการณ์การทำงานแตกต่างกัน เกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 3 ไม่แตกต่างกันทั้งในภาพรวมและรายด้านทุกด้าน อีกทั้งยังสอดคล้องกับงานวิจัยของสุริยะ สุริยณรงค์ (2561) ได้ศึกษาเรื่องภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 จำแนกตามอายุ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ วิไลลักษณ์ สีดา (2562) ได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์และแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน โดยรวมแตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลวิจัยไปใช้

จากผลการวิจัยนี้ ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการบริหารสถานศึกษาได้ ดังนี้

- 1.1 ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ควรมีการสร้างความกระตือรือร้นในการพัฒนาตนเองให้เป็นผู้ที่มีศีลธรรมและจริยธรรมเพิ่มขึ้นเพื่อให้เกิดประโยชน์แก่ส่วนรวมมากที่สุด
- 1.2 ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ควรมีการกระตุ้นและส่งเสริมให้ครูและบุคลากรในสถานศึกษาให้เกิดการคิดริเริ่ม การทำโครงการใหม่ ๆ เพื่อพัฒนาสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น
- 1.3 ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ควรพัฒนาทักษะความสามารถในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ในสถานศึกษา โดยใช้หลักการมีส่วนร่วม เพื่อหาแนวทางในการแก้ไขปัญหาพร้อมกันอย่างมีคุณภาพ
- 1.4 ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ควรมีการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของผู้บริหารในการแสดงออกที่มีต่อครูในสถานศึกษาอย่างเท่าเทียมกัน

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

ควรมีการศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารให้สูงขึ้น และสามารถใช้ศักยภาพที่ได้รับการพัฒนา มาประยุกต์ใช้ในการบริหารจัดการได้อย่างมีประสิทธิภาพ

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2562). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และฉบับที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2562. กรุงเทพฯ: ผู้แต่ง.
- ชูศักดิ์ เอกเพชร. (2566). แนวคิดพื้นฐานเกี่ยวกับภาวะผู้นำ. สืบค้นเมื่อ 10 กันยายน 2566, จาก <https://graduate.sru.ac.th/wp-content/uploads/2018/06/แนวคิดพื้นฐานเกี่ยวกับผู้นำและภาวะผู้นำ.pdf>.
- เชษนิร์ แสงสุข. (2560). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- ณัฐวัฒน์ พระงาม. (2561). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 3. วารสารการวิจัยการบริหารการพัฒนา. 8(2): 13-23.
- บุญชนะ บุญโตด. (2562). การศึกษาปัญหาและแนวทางการบริหารสถานศึกษาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1. การค้นคว้าอิสระครุศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2560). การวิจัยเบื้องต้น. (พิมพ์ครั้งที่ 10). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- รัชณี บุญกล้า. (2563). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในการบริหารโรงเรียนประถมศึกษาอย่างยั่งยืน. วารสารมหาจุฬานาครทรรค์. 7(8): 335 - 343.
- วิไลลักษณ์ สีดา. (2562). ความสัมพันธ์และแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- วุฒิกัทร มัธยม, และพงษ์ศักดิ์ รวมขมรัตน์. (2562). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารทรัพยากรบุคคลของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กาญจนบุรี เขต 3. วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี. 8(2): 303-316.
- ศุภวรรณ รูปงาม, ธวัชชัย ไพไธล, และรัชฎาพร งอยภูธร. (2563). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 21. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- สกวาดือน ศิริรัตน์. (2561). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 11 ในจังหวัดสุราษฎร์ธานี. การค้นคว้าอิสระครุศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.
- สมหมาย โอภาสี. (2558). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี เขต 1. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- สิรินญา ศิริประโคน. (2561). การบริหารสถานศึกษาโดยใช้หลักธรรมาภิบาลของโรงเรียนบ้านมาบเตยสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1. การค้นคว้าอิสระศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัยเกริก.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยนาท. (2565). รายงานการดำเนินงานติดตามและประเมินผลนโยบายเพื่อขับเคลื่อนการพัฒนาคุณภาพการศึกษาปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 “ชัยนาทโมเดล - CHAINAT Model”. ชัยนาท: ผู้แต่ง.
- _____. (2565). แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ 2566. ชัยนาท: ผู้แต่ง.
- สุกัญญา เตจ๊ะ. (2564). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36. การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง การศึกษามหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัยพะเยา.

- สุนิสา เมฆวิสัย. (2565). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับประสิทธิผลของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง.
- สุนันท์ รุ่งอรุณแสงทอง (2561). การบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานให้เกิดประสิทธิภาพ. วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (การบริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- สุริยะ สุริยงค์. (2561). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3. การค้นคว้าอิสระการศึกษามหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัยทักษิณ.
- อารีรัตน์ ศรีรักษา. (2564). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 1. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- Bass, B. M., & Avolio, B.J. (1994). *Improving organization effectiveness through transformation leadership*. Thousand Oak, CA: Sage.
- Bass, B. M. (1997). Personal Selling and Transactional Transformational Leadership. *Journal of Personal Selling & Sales Management*, 17(3): 19 - 32.
- _____. (1999). *Transformational Leadership: Industrial Military and Education Impact*. New Jersey: Lawrence Erlbaum associates.
- Burns, J. M. (1978). *Leadership*. New York: Harper and Row.
- Dinham, S. (2005). *Principal leadership for outstanding educational outcomes*. Australia: University of Wollongong.
- John W, Best. (1970). *Research in Education*. (3rded.). New Jersey: Prentice – Hall Inc.
- Likert, R. (1967). *The human organization: Its marketing and value*. New York: McGraw–Hill.
- Lussier, R. N., & Achua, C. F. (2001). *Leadership*. Ohio: South – Western College.
- Naphatsawan Sitthitham. (2021). ผู้นำใครก็เป็นได้ แต่ไม่ใช่ทุกคนจะมีภาวะผู้นำเชิง 10 ลักษณะของผู้นำที่ดี. สืบค้นเมื่อ 20 กันยายน 2566, จาก <https://missiontothemoon.co/softskill-leadership/>.
- Northouse, G. P. (2012). *Introduction to leadership: concepts and practice*. Thousand Oaks, USA: Sage Publication.