



ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2
Level of Transformational Leadership among School Administrators
under Narathiwat Primary Education Service (Area 2)

ริสุวัน สะแลแม^{1*} และ นวรัตน์ ไชยมภู²

Risuwan Salaemae^{1*} and Navarat Waichompu²

นักศึกษาระดับปริญญาโท, หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา^{1*},
หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา²

Master of Education Degree, Department of Educational Administration, Yala Rajabhat University^{1*},

Master of Education in Educational Administration, Yala Rajabhat University²

(Received: October 1, 2021; Revised: October 15, 2021; Accepted: November 16, 2021)

บทคัดย่อ

การค้นคว้าอิสระครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา และ 2) เปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตาม สถานภาพ ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดของสถานศึกษา กลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางเครจซี่และมอร์แกน ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 335 คน สุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นตามสัดส่วน และสุ่มโดยใช้วิธีหยิบบิลลาแบบใส่คืน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงตามกรอบแนวคิดของแบสและอโวลีโอ 4 ด้าน ประกอบด้วย ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา และด้านการคำนึงความเป็นปัจเจกบุคคล ตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือโดยการหาค่าความตรงเชิงเนื้อหาโดยผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน วิเคราะห์ด้วยวิธีหาค่าความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ ได้ค่าระหว่าง 0.67-1.00 หาค่าความเชื่อมั่นโดยการโดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค ได้ค่าความเชื่อมั่นภาพรวมทั้งฉบับเท่ากับ 0.98 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติค่าทีอิสระ และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว ผลการศึกษาพบว่า

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($M=4.08$, $S.D.=0.35$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากเช่นกัน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ด้านการคำนึงความเป็นปัจเจกบุคคล ($M=4.13$, $S.D.=0.37$) รองลงมา คือ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา และด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ($M=4.13$, $S.D.=0.37$; $M=4.11$, $S.D.=0.37$; $M=4.07$, $S.D.=0.40$ และ $M=4.03$, $S.D.=0.36$) ตามลำดับ

2. ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 พบว่า จำแนกตามตัวแปรสถานภาพ ภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ทุกด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เช่นกัน จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า ภาพรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา พบว่า ภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ทุกด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เช่นกัน เมื่อทำการทดสอบรายคู่โดยวิธีของเชฟเฟ พบว่า ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ พบคู่ที่ต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 คือ สถานศึกษาขนาดเล็กกับสถานศึกษาขนาดใหญ่ และสถานศึกษาขนาดกลางกับสถานศึกษาขนาดใหญ่ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ พบคู่ที่ต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 คือ สถานศึกษาขนาดเล็กกับสถานศึกษาขนาดใหญ่ และสถานศึกษาขนาดกลางกับสถานศึกษาขนาดใหญ่ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา พบว่า มีคู่ที่ต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 คือ สถานศึกษาขนาดเล็กกับสถานศึกษาขนาดใหญ่ และด้านการคำนึงความเป็นปัจเจกบุคคล พบคู่ที่ต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 คือ สถานศึกษาขนาดเล็กกับสถานศึกษาขนาดใหญ่ และสถานศึกษาขนาดกลางกับสถานศึกษาขนาดใหญ่

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2

*ผู้ให้การติดต่อ (Corresponding e-mail: risuwan.slm@gmail.com เบอร์โทรศัพท์ 08-0707-2268)

Abstract

This independent study aimed to: 1) study the level of transformational leadership of primary school administrators in Narathiwat, and 2) compare the level of transformational leadership of school administrators classified by job status, work experience, and size of schools. Sample was 335 teachers, all teaching in schools affiliated with the Primary Educational Service of Narathiwat, Province (Area 2). Research tool was a questionnaire on transformational leadership, based on Bass and Ovilio framework. It was divided into four components, namely idealized influence, inspirational motivation, intellectual stimulation, and individualized consideration. Content validity of questionnaire was confirmed by three experts, obtaining values ranged between 0.67-1.00. Its reliability was tested using Cronbach's alpha coefficient, obtaining a value of 0.98. Data were analyzed using frequencies, percentages, means, standard deviation, t-test, as well as one-way ANOVA with Scheffe's method. Results showed as follows.

1. Overall, the level of transformational leadership of school administrators was at a high level ($M=4.08$, $S.D.=0.35$). When divided into each component, individualized consideration, inspirational and idealized influence were at a high level ($M=4.13$, $S.D.=0.37$; $M=4.11$, $S.D.=0.37$; $M=4.07$, $S.D.=0.40$ and $M=4.03$, $S.D.=0.36$ respectively).

2. Overall, the school administrators, who had different job status, and managing schools of different sizes, had significantly different scores of transformational leaderships ($p<.01$). When divided into each component, namely idealized influence, intellectual stimulation, and individualized consideration, the small size schools and large size schools were significantly different ($p<.01$), and the medium size schools and large size schools were significantly different ($p<.01$) as well.

Keyword: Narathiwat Primary Education Service (Area 2), Educational Administration, Transformational Leadership, Leadership

บทนำ

ปัจจุบันสภาการศึกษาและบริบทสภาพแวดล้อมที่มีผลกระทบต่อการพัฒนาการศึกษาของประเทศ ทั้งด้านความก้าวหน้าของเทคโนโลยีดิจิทัลแบบก้าวกระโดดและการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากรไปสู่สังคมสูงวัย การศึกษาเป็นสิทธิขั้นพื้นฐานของคนไทยทุกคนที่รัฐบาลจัดเตรียมสำหรับการศึกษาเพื่อพัฒนาคนไทยทุกช่วงวัย ให้มีความเจริญงอกงามทุกด้าน เพื่อเป็นต้นทุนทางปัญญาที่สำคัญในการพัฒนาทักษะ คุณลักษณะ และสมรรถนะ ในการประกอบสัมมาชีพ และการดำรงชีวิตร่วมกับผู้อื่นในสังคมได้อย่างเป็นสุข (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560) ประชาชนในศตวรรษที่ 21 ต้องเผชิญกับความท้าทายและการพัฒนาประเทศไปสู่การพัฒนา เศรษฐกิจสังคมยุคไทยแลนด์ 4.0 จากสภาการศึกษาโลกที่ประเทศต้องเผชิญ เพื่อนำมากำหนดแนวคิดของการจัดการ การศึกษา วิสัยทัศน์ วัตถุประสงค์ เป้าหมายการพัฒนาการศึกษา ยุทธศาสตร์ เป้าหมาย ตัวชี้วัด และแนวทางการ พัฒนา และการขับเคลื่อนแผนการศึกษาแห่งชาติสู่การปฏิบัติ เพื่อสอดคล้องกับวิสัยทัศน์เชิงนโยบายการพัฒนา เศรษฐกิจของประเทศไทยที่มุ่งสู่ยุคไทยแลนด์ 4.0 (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560)

ยุคไทยแลนด์ 4.0 เป็นยุคที่มุ่งเน้นการพัฒนาประเทศให้มีความทันสมัย และมีรายได้เพิ่มขึ้น เพื่อให้ ประเทศก้าวพ้นจากการเป็นประเทศที่มีรายได้ระดับปานกลาง โดยการผลิตนวัตกรรมใหม่ ๆ เพื่อเป็นพื้นฐานใน การพัฒนาประเทศ ซึ่งการศึกษาเป็นส่วนหนึ่งที่จะต้องมีการพัฒนาเพื่อสนับสนุนให้นโยบายในการพัฒนาประเทศ ดังกล่าวประสบผลสำเร็จ โดยการศึกษาในยุคไทยแลนด์ 4.0 นั้น จะต้องการพัฒนาทักษะการคิดวิเคราะห์ การ

ปรับปรุงหลักสูตรการเรียนการสอน การพัฒนาปรับปรุงตำราเรียนให้มีมาตรฐาน 5 ดาว การบริหารจัดการคุณภาพโรงเรียนขนาดเล็ก บทบาทของผู้สอน และการใช้สื่อเทคโนโลยี อย่างไรก็ตามการศึกษาไทยในยุค 4.0 จะไม่สามารถขับเคลื่อนไปได้ถ้าไม่มีการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษา ซึ่งถือได้ว่าบุคลากรทางการศึกษาเป็นกำลังสำคัญที่จะช่วยผลักดันให้ยุทธศาสตร์ต่าง ๆ ดำเนินไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ (ธีระเกียรติ เจริญเศรษฐศิลป์, บรรยายพิเศษ, 28 สิงหาคม 2559)

การบริหารจัดการสถานศึกษาไทยในยุค 4.0 จำเป็นต้องอาศัยผู้บริหารมืออาชีพที่มีวิสัยทัศน์ ความรู้ความสามารถ คุณธรรม และมีหัวใจรักและศรัทธาในอาชีพ เพื่อจัดการศึกษาที่เหมาะสมกับบริบทและสภาพปัญหาของประเทศไทยอย่างแท้จริงโดยยึดหลักการว่าหัวใจแห่งการบริหารสถานศึกษา คือ การที่ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถสร้างผู้เรียนให้มีความรู้ความสามารถเพื่อตอบสนองความจำเป็นของสังคมได้อย่างเหมาะสม (ไพฑูริย์ สินลารัตน์ นักรบ หมี่แสน, บรรณธิการ, 2560) สอดคล้องกับ สุวิมล โพธิ์กลิ่น (2560) ที่กล่าวว่าผู้บริหารสถานศึกษาเป็นกลไกสำคัญและมีอิทธิพลสูงสุดต่อคุณภาพของสถานศึกษา โดยเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จหรือความล้มเหลวทางการศึกษา ดังนั้น ผู้บริหารจึงเป็นตัวแปรสำคัญในการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพ โดยเฉพาะผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่ในศตวรรษที่ 21 จะต้องมีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และประสบการณ์ ทางการบริหารการศึกษาเพื่อพัฒนาสถานศึกษาให้ทันยุคสมัยเหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงของโลกอยู่เสมอ เพื่อบริหารสถานศึกษาให้สอดคล้องกับยุคการศึกษา 4.0 ผู้บริหารจะต้องปรับตัวและพัฒนาภาวะผู้นำให้ก้าวทันการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น โดยเฉพาะอย่างยิ่งการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

ในองค์กรหน่วยงานต่าง ๆ ผู้นำเป็นบุคคลที่มีอำนาจอิทธิพลในการบังคับบัญชา มอบหมายงาน กำกับดูแลให้เป็นไปตามเป้าหมายขององค์กร ผู้บริหารที่ประสบความสำเร็จในการบริหารจัดการองค์กรต้องใช้ศาสตร์และศิลป์ที่หลากหลาย ซึ่งภาวะผู้นำเป็นองค์ประกอบที่สำคัญประการหนึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ วิโรจน์ สารรัตน์ (2555) ที่กล่าวว่า ภาวะผู้นำเป็นกระบวนการที่ผู้บริหารมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของผู้อื่น มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุจุดมุ่งหมายขององค์กร เช่นเดียวกับ ธวัช บุญยณ (2550) ที่กล่าวว่าผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำจะสามารถนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จ และสมาชิกในองค์กรมีความเต็มใจที่จะทำงานอย่างเต็มกำลังความสามารถมากกว่าองค์กรที่ผู้บริหารไม่มีภาวะผู้นำ ดังนั้นภาวะผู้นำจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้นำหรือผู้บริหารต้องสร้างหรือพัฒนาให้เกิดขึ้นกับตัวเอง โดยเฉพาะยุคปัจจุบันในช่วงสองทศวรรษที่ผ่านมาได้มีการศึกษาภาวะผู้นำที่มีความเหมาะสมกับยุคปัจจุบันซึ่งเป็นยุคของการเปลี่ยนแปลง พบว่าแนวคิดทฤษฎีที่มีชื่อเสียงและเป็นที่ยอมรับกันมากคือ แนวคิดทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership Theory) เป็นกระบวนการที่ผู้นำที่ทำให้ผู้ตามอยู่เหนือกว่าความสนใจในตนเอง ผ่านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นทางปัญญา และการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ผู้นำจะยกระดับบุคลิกภาพ และอุดมการณ์ของผู้ตามที่เกี่ยวข้องกับผลสัมฤทธิ์ การบรรลุสัจจะการแห่งตน ความเจริญรุ่งเรืองของสังคม องค์กร และผู้อื่น นอกจากนั้นภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีแนวโน้มที่จะช่วยกระตุ้นความหมายของงานในชีวิตของผู้ตามให้สูงขึ้น และนำไปมีส่วนร่วมในการพัฒนาความต้องการทางศีลธรรมให้สูงขึ้น (Bass, 1997 อ้างถึงใน รุ่งนภา จันทรลี, 2562) สอดคล้องกับ Bass & Avolio, 1990 อ้างถึงใน ชาลีฮะห์ ดะเซ็ง (2555) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีผลต่อการเปลี่ยนแปลงเจตคติและพฤติกรรมของสมาชิกในองค์กร สร้างความผูกพันของสมาชิกต่อการเปลี่ยนแปลงของวัตถุประสงค์ และกลยุทธ์ที่สำคัญขององค์กร โดยการเปลี่ยนสภาพหรือเปลี่ยนแปลงความพยายามของสมาชิกให้สูงขึ้นกว่าความพยายามที่คาดหวัง พัฒนาความสามารถของผู้ร่วมงานไปสู่ระดับที่สูงขึ้นและมีศักยภาพมากขึ้น ทำให้เกิดความตระหนักในการกิจและวิสัยทัศน์ของกลุ่ม จูงใจผู้ร่วมงานมองไกลเกินกว่าความสนใจของพวกเขาไปสู่ประโยชน์ของกลุ่มองค์กร

สถานศึกษาเป็นหน่วยงานที่ทำหน้าที่ในการจัดการศึกษาให้นักเรียนอย่างมีประสิทธิภาพ สามารถผลิตคนออกสู่สังคม สามารถนำความรู้ที่ตนเองได้รับ ไปช่วยเหลือตนเองในการดำรงชีวิตได้อย่างเหมาะสมและสร้างความเจริญให้แก่ประเทศชาติ ดังนั้นความสำเร็จหรือความล้มเหลวของประเทศจึงขึ้นอยู่กับสถานศึกษาเป็นสำคัญ ประสิทธิภาพเป็นตัวบ่งชี้ความสำเร็จของสถานศึกษาจะอยู่รอดและมั่นคงได้ขึ้นอยู่กับผู้บริหาร

สถานศึกษา ประสิทธิภาพเป็นเครื่องมือในการตัดสินใจว่าการบริหารงานของสถานศึกษาสามารถดำเนินงานจนบรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่วางไว้มากน้อยเพียงใด เป็นการประเมินผลการดำเนินงานตามแผนงานที่กำหนดและวัดความสำเร็จกับวัตถุประสงค์ (ภารดี อนันต์นาวิ, 2553) การบริหารจัดการของผู้บริหารในสถานศึกษาในการชี้แนะ ส่งเสริม สนับสนุน และโน้มน้าว จูงใจในการพัฒนางานวิชาการที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดภารกิจของโรงเรียน การพัฒนาการเรียนการสอน การส่งเสริมพัฒนาบุคลากร (บุญพา พรหมณะ, 2559) ซึ่งสอดคล้องกับ Hoy and Hoy, 2003 อ้างถึงใน พระมหาพิทยา จันทรวงศ์ (2557) ผู้บริหารสถานศึกษาที่เป็นผู้นำทางการศึกษาที่ส่งเสริมความสำเร็จของนักเรียนทุกคนโดยการสนับสนุน บำรุง และรักษาวัฒนธรรมของสถานศึกษา และโปรแกรมการเรียนการสอนที่เอื้อต่อการเรียนรู้ของ นักเรียนและบุคลากรทางการศึกษาให้เจริญเติบโตอย่างมีอาชีพ

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราสาร เขต 2 มีหน้าที่รับผิดชอบในการจัดบริการการศึกษาขั้นพื้นฐานตามภารกิจในการส่งเสริม สนับสนุน กำกับ ติดตามการจัดการศึกษา ในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานให้เด็กไทยได้รับการศึกษาอย่างทั่วถึงมีคุณภาพ พัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาให้ได้ตามมาตรฐานการศึกษา โดยรับผิดชอบการบริหารจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานระดับเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราสาร เขต 2 มีสถานศึกษาในสังกัดจำนวน 117 โรงเรียน จากสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงของโลกในยุคปัจจุบันทำให้สถานศึกษาต้องเผชิญกับสภาพแวดล้อมทั้งจากภายในและภายนอกที่มีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา ส่งผลกระทบต่อการบริหารจัดการศึกษา อีกทั้งผู้เรียนขาดการพัฒนากระบวนการคิด วิเคราะห์ สังเคราะห์ คิดอย่างสร้างสรรค์ และขาดทักษะในการดำรงชีวิต แต่ในปัจจุบันพบว่าผู้บริหารสถานศึกษาจำนวนไม่น้อยขาดภาวะความเป็นผู้นำจนทำให้เกิดปัญหา ด้านการบริหารจัดการ การศึกษาที่ขาดประสิทธิภาพเห็นได้ชัดจากเยาวชนไทยยังเรียนโดยใช้วิธีท่องจำ อ่านไม่ออก เขียนไม่ได้ ขาดทักษะในการคิดวิเคราะห์สังเคราะห์แก้ปัญหาด้วยตนเองไม่ได้ ส่งผลกระทบโดยตรงต่อคุณภาพของการศึกษาโดยรวม โดยเฉพาะการศึกษาใน 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ ซึ่งประกอบด้วย จังหวัดปัตตานี ยะลา และนราธิวาส ซึ่งเกิดเหตุการณ์ความไม่สงบตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบันและเหตุการณ์ เพิ่มความรุนแรงมากยิ่งขึ้น บ่อยครั้งทำให้การเรียนการสอนต้องหยุดเรียน เนื่องจากความไม่ปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของครู ส่งผลกระทบต่อการศึกษาในพื้นที่เป็นอย่างมาก ทำให้ประสิทธิภาพ คุณภาพทางการศึกษาปัจจุบันไม่เป็นที่น่าพอใจของหลายฝ่าย เช่น ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน ตกต่ำเกือบทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ โดยเฉพาะวิชาหลัก คือ ภาษาอังกฤษ คณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์ ภาษาไทย จำเป็นต้องแก้ปัญหาโดยด่วน ถ้าผู้บริหารยังขาดภาวะความเป็นผู้นำ ไม่สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่น ไม่กระจายความรับผิดชอบ ให้กับผู้ร่วมงาน ไม่สามารถวิเคราะห์และประเมิน ผู้ร่วมงานได้ รวมถึงการกำกับดูแลทำได้ไม่ทั่วถึงและไม่ต่อเนื่อง สิ่งเหล่านี้ทำให้ครูขาดความเชื่อมั่นในตัวผู้บริหาร จึงเป็นการยากที่จะนำพาองค์กร ไปสู่กลุ่มเป้าหมายที่ตั้งไว้ ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษา เป็นผู้ที่จะนำทางในการปฏิบัติ โดยชี้แนะ แนวทางให้ครูได้พัฒนาตนเอง ศึกษา วิจัย พัฒนากระบวนการจัดการเรียนรู้ ผู้บริหารจึงควรเป็น ผู้เริ่มต้นในการเปลี่ยนแปลง มีการนำนวัตกรรมใหม่ ๆ มาใช้ในโรงเรียน เมื่อผู้บริหารใช้ภาวะผู้นำและ ความสามารถจัดการเป็นพิเศษในการแก้ไขปัญหาเหตุการณ์ต่าง ๆ ย่อมทำให้ครูมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานและส่งผลการจัดการการศึกษาในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรู้อัตราเพิ่มขึ้น (อาณัติ ยิมะยี, 2550)

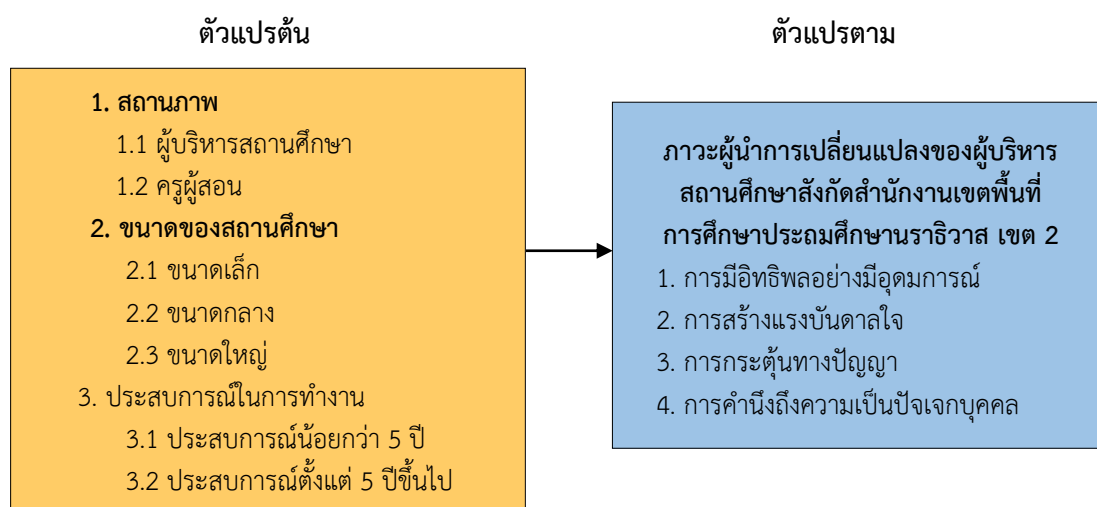
จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี เอกสาร งานวิจัยที่เกี่ยวข้องและสภาพปัญหาข้างต้น แสดงให้เห็นว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาถือเป็นหัวใจสำคัญและส่งผลอย่างยิ่งในการบริหารจัดการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราสาร เขต 2 เพื่อนำผลการศึกษาไปใช้ในการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา โดยส่งเสริมให้มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอันจะส่งผลต่อประสิทธิภาพ ประสิทธิผลของการบริหารจัดการศึกษา การพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนการสอนของครู และส่งผลต่อคุณภาพของผู้เรียน เพื่อให้การบริหารจัดการศึกษาบรรลุผลตามหลักสูตร และเป้าหมายต่อไป

วัตถุประสงค์วิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานราธิวาส เขต 2
2. เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โดยจำแนกตาม สถานภาพ ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานราธิวาส เขต 2

กรอบแนวคิดการวิจัย

การค้นคว้าอิสระในครั้งนี้เป็นการศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานราธิวาส เขต 2 ได้ศึกษาตามแนวคิดของเบส และ อวอลิโอ (Bass and Avolio, 1994 อ้างถึงใน สุภาพร ภูสมที, 2559) (ภาพ 1)



ภาพ 1 กรอบแนวคิดในการค้นคว้าอิสระ

ระเบียบวิธีวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ทำการศึกษาวิจัยครั้งนี้ คือ ผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานราธิวาส เขต 2 ซึ่งมีจำนวนทั้งสิ้น 1,626 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 19 พฤษภาคม พ.ศ.2564)

กลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานราธิวาส เขต 2 กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 335 คน ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา 25 คน ครูผู้สอน 310 คน สุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นตามสัดส่วน (Proportional Stratified Random Sampling) โดยใช้ขนาดของสถานศึกษา

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) ประกอบด้วย 3 ตอน ดังนี้ ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย สถานภาพ ขนาดของสถานศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน ซึ่งมีลักษณะเป็นแบบสำรวจรายการ (Check List) จำนวน 3 ข้อ ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานราธิวาส เขต 2 มีองค์ประกอบจำนวน 4 ด้าน โดยมีข้อคำถามทั้งหมด จำนวน 40 ข้อ ซึ่งมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า

(Rating Scale) 5 ระดับ ตามแบบของเบสท์และคาน์ (Best and Kahn) โดยกำหนดการให้คะแนนคำตอบของแบบสอบถาม คือ มากที่สุดเท่ากับ 5 ถึ้นน้อยที่สุดเท่ากับ 1 และตอนที่ 3 คำถามเป็นแบบปลายเปิด (Open-Ended Questionnaire) เกี่ยวกับปัญหาและข้อเสนอแนะภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาทั้ง 4 ด้าน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2

การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

1. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนอผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน เพื่อพิจารณาตรวจสอบความเที่ยงตรงตาม เนื้อหา (Content Validity) โดยวิธีการหาค่าดัชนีความความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Index of Item Objective Congruence: IOC) ได้ค่าดัชนีความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาหระหว่ง 0.67 - 1.00

2. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาจากผู้เชี่ยวชาญ ไปทดลอง (Try-Out) กับครูผู้สอนที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน แล้วนำแบบสอบถามจากการทดลองมาวิเคราะห์ความเชื่อมั่น (Reliability) โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) หรือค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา ของครอนบาค (α -Coefficient) ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.98 นำแบบสอบถามที่ตรวจสอบและจัดทำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์เพื่อนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้เก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอน คือ 1) ขอหนังสือจากมหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา ถึงผู้อำนวยการสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 เพื่อแจ้งให้ทราบถึงวัตถุประสงค์ของการค้นคว้าอิสระและขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการค้นคว้าอิสระ 2) ส่งแบบสอบถามออนไลน์ Google form ผ่านแอปพลิเคชัน Facebook และแอปพลิเคชัน Line ไปยังกลุ่มตัวอย่าง และ 3) รับคำตอบจากการส่งแบบสอบถามออนไลน์ผ่านแอปพลิเคชัน Google form รวบรวมกลับคืนมา จำนวน 335 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 จากนั้นดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลการค้นคว้าอิสระต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ ดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามตอนที่ 1 โดยวิธีแจกแจงความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)
2. วิเคราะห์แบบสอบถามตอนที่ 2 โดยสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ การหาค่าเฉลี่ย (M: Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.: Standard Deviation)
3. วิเคราะห์ข้อมูลภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 เปรียบเทียบสถานภาพ และประสบการณ์ในการทำงาน โดยใช้สถิติค่าทีอิสระ (Independent t-test)
4. วิเคราะห์ข้อมูลภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 จำแนกตาม ขนาดของสถานศึกษา โดยใช้สถิติวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) เมื่อพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จะตรวจสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ โดยใช้วิธีการตรวจสอบความแตกต่างของเชฟเฟ (Scheffe's Method) ก่อนการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติค่าทีอิสระผู้ค้นคว้าอิสระได้ทำการทดสอบข้อตั้งกลเบื้องต้น (Assumption) เพื่อหาลักษณะการแจกแจงของข้อมูลโดยพิจารณาจากกราฟ Histogram พบว่าลักษณะกราฟเป็นรูประฆังคว่ำ มีความสมมาตร มีจุดยอดโค้งอยู่ตรงกลาง และหาลักษณะการแจกแจงของข้อมูลด้วย Normal Probability Plot พบว่าค่าเฉลี่ยของข้อมูลส่วนใหญ่จะอยู่รอบ ๆ เส้นตรง จึงสรุปได้ว่า ลักษณะของข้อมูลมีการแจกแจงแบบโค้งปกติ

การพิทักษ์กลุ่มตัวอย่าง

การวิจัยครั้งนี้ได้ขออนุญาตเก็บข้อมูลผู้บริหารสถานศึกษา โดยแจ้งวัตถุประสงค์ วิธีการดำเนินการวิจัย และขอความร่วมมือจากกลุ่มตัวอย่าง โดยการส่งแบบสอบถามทุกฉบับให้ผู้ตอบแบบสอบถามให้ข้อมูล วิเคราะห์

ข้อมูล โดยไม่ระบุชื่อของผู้ให้ข้อมูล รายงานการวิจัย นำเสนอผลโดยรวมจะไม่ก่อให้เกิดความเสียหายใด ๆ ทั้งต่อบุคคลและองค์กร

ผลการวิจัย

1. ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามมีจำนวน 335 คน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นครูผู้สอนจำนวน 310 คน คิดเป็นร้อยละ 92.54 และผู้ตอบแบบสอบถามเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 7.46 ตามลำดับ ผู้ตอบแบบสอบถามมีประสบการณ์น้อยกว่า 5 ปี จำนวน 184 คน คิดเป็นร้อยละ 54.93 และผู้ตอบแบบสอบถามประสบการณ์ตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไป จำนวน 151 คน คิดเป็นร้อยละ 45.07 ผู้ตอบแบบสอบถามทำงานในสถานศึกษาขนาดกลาง จำนวน 224 คน คิดเป็นร้อยละ 66.87 ผู้ตอบแบบสอบถามทำงานในสถานศึกษาขนาดใหญ่ จำนวน 80 คน คิดเป็นร้อยละ 23.88 และผู้ตอบแบบสอบถามทำงานในสถานศึกษาขนาดเล็ก จำนวน 31 คน คิดเป็นร้อยละ 9.25 ตามลำดับ

2. ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 2 ดังตาราง 1

ตาราง 1 ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 2 โดยรวมและรายด้าน

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา	(n=335)			
	M	S.D.	ระดับ	อันดับที่
1. การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์	4.03	0.36	มาก	4
2. การสร้างแรงบันดาลใจ	4.11	0.37	มาก	2
3. การกระตุ้นทางปัญญา	4.07	0.40	มาก	3
4. การคำนึงความเป็นปัจเจกบุคคล	4.13	0.37	มาก	1
รวม	4.08	0.35	มาก	

จากตาราง 1 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 2 ทั้ง 4 ด้าน โดยภาพรวมอยู่ระดับมาก ($M = 4.08$, $S.D. = 0.35$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 2 อยู่ในระดับมากทุกด้านเช่นกัน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านการคำนึงความเป็นปัจเจกบุคคล ($M = 4.13$, $S.D. = 0.37$) ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ($M = 4.11$, $S.D. = 0.37$) ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ($M = 4.07$, $S.D. = 0.40$) และด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ($M = 4.03$, $S.D. = 0.36$)

3. การเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 2 จำแนกตามสถานภาพ ประสบการณ์ในการทำงานและขนาดของสถานศึกษา ดังตาราง 2-4

ตาราง 2 การเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานราธิวาส เขต 2 จำแนกตามสถานภาพ

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สถานศึกษา	สถานภาพ				t	p-value
	ผู้บริหาร		ครูผู้สอน			
	สถานศึกษา					
	(n=25)		(n=310)			
	M	S.D.	M	S.D.		
1. การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์	4.31	0.32	4.01	0.36	4.163	0.01**
2. การสร้างแรงบันดาลใจ	4.38	0.36	4.08	0.36	4.049	0.01**
3. การกระตุ้นทางปัญญา	4.34	0.37	4.05	0.39	3.637	0.01**
4. การคำนึงความเป็นปัจเจกบุคคล	4.41	0.34	4.10	0.37	4.115	0.01**
รวม	4.36	0.33	4.06	0.34	4.358	0.01**

** $p < .01$

จากตาราง 2 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 2 จำแนกตามสถานภาพ โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาารายด้าน พบว่า แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เช่นกันทุกด้าน นั่นคือ ปฏิเสธสมมุติฐานหลัก (H_0) ซึ่งหมายความว่าสถานภาพแตกต่างกัน มีระดับภาวะผู้นำ แตกต่างกัน

ตาราง 3 การเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานราธิวาส เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา	ประสบการณ์ในการทำงาน				t	p-value
	น้อยกว่า 5 ปี		ตั้งแต่ 5 ปี ขึ้นไป			
	(n=184)		(n=151)			
	M	S.D.	M	S.D.		
1. การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์	4.04	0.38	4.03	0.35	0.25	0.81
2. การสร้างแรงบันดาลใจ	4.13	0.36	4.08	0.37	1.24	0.22
3. การกระตุ้นทางปัญญา	4.09	0.40	4.04	0.39	1.07	0.28
4. การคำนึงความเป็นปัจเจกบุคคล	4.14	0.36	4.12	0.39	0.38	0.71
รวม	4.10	0.35	4.07	0.34	0.81	0.42

จากตาราง 3 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยรวมและรายด้าน ไม่แตกต่าง

ตาราง 4 การเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ ผู้บริหารสถานศึกษา	ขนาดของสถานศึกษา						F	p-value
	ขนาดเล็ก		ขนาดกลาง		ขนาดใหญ่			
	(n=31)		(n=224)		(n=80)			
	$\bar{x}$	S.D.	$\bar{x}$	S.D.	$\bar{x}$	S.D.		
1. การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์	4.26	0.31	4.05	0.36	3.89	0.36	13.30	0.01**
2. การสร้างแรงบันดาลใจ	4.29	0.29	4.13	0.36	3.97	0.37	10.31	0.01**
3. การกระตุ้นทางปัญญา	4.27	0.32	4.08	0.42	3.95	0.34	8.09	0.01**
4. การคำนึงความเป็นปัจเจกบุคคล	4.34	0.38	4.15	0.36	3.99	0.37	11.66	0.01**
รวม	4.29	0.28	4.10	0.35	3.95	0.31	12.79	0.01**

** $p < .01$

จากตาราง 4 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา พบว่า ภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เช่นกันทุกด้าน นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ซึ่งหมายความว่าขนาดของสถานศึกษาแตกต่างกัน มีระดับภาวะผู้นำ แตกต่างกัน

อภิปรายผล

1. ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($M=4.08$, $S.D.=0.35$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านมีระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับมากเช่นกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของวิมลพรรณ ช่างคิด (2560) ได้ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยในภาคตะวันออก ผลการศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยในภาคตะวันออก โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของรุ่งนภา จันทรีลี (2562) ได้ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขต 2 ผลการศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน และสอดคล้องกับงานวิจัยของสุภาพร ภูมิทิ (2559) ได้ศึกษาบทบาทภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 ผลการศึกษาพบว่า บทบาทภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน

2. การเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โดยจำแนกตาม สถานภาพ ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 พบว่า

2.1 สถานภาพต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่

ระดับ 0.01 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เช่นกันทุกด้าน ผลการค้นคว้าเป็นเช่นนี้ อาจเนื่องมาจากบทบาทหน้าที่ในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษากับครูผู้สอนนั้นมีความแตกต่างกัน กล่าวคือ ผู้บริหารสถานศึกษา มีภารกิจหลักในการพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จ โดยจะต้องเป็น ริเริ่มในการวางแผน การตัดสินใจ การสั่งการ ส่วนครูผู้สอนมีหน้าที่โดยตรงในการปฏิบัติงานด้านการสอน รวมทั้งมีบทบาทในฐานะเป็นผู้ฝึก ผู้จัดประสบการณ์ ผู้ชี้แนะและอำนวยความสะดวกในการเรียนรู้แก่เด็ก จึงทำให้มีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำแตกต่างกัน นอกจากนี้ผู้บริหารสถานศึกษาอาจมีแนวคิดในการทำงานต่างกัน ตลอดจนความคาดหวังบางสิ่งบางอย่างของผู้บริหารสถานศึกษาต่อครูผู้สอน หรือความคาดหวังของครูผู้สอนต่อผู้บริหารสถานศึกษาไม่สอดคล้องกัน ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จึงมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 แตกต่างกัน ธนิตา คุปประเสริฐ (2559) กล่าวได้ว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึงกระบวนการ และกิจกรรมที่ผู้บริหารดำเนินงานในกิจกรรมด้านต่าง ๆ ของสถานศึกษาที่ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องดำเนินงานในกิจกรรมด้านต่าง ๆ ของสถานศึกษาที่ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องดำเนินการวางแผนจัดการ และควบคุมเพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายภารกิจ และวัตถุประสงค์ของหลักสูตรโดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อที่จะทำให้วัตถุประสงค์ของสถาบันการศึกษابรรลุผลตามเป้าหมายและนโยบายของประเทศ

2.2 ประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 โดยรวมและรายด้าน ไม่แตกต่าง ซึ่งสอดคล้องกับวิจัยกิตติวรรณ แสนโท (2556) กล่าวว่าครูที่มีประสบการณ์ต่างกันมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำทางวิชาการไม่แตกต่างกัน อาจเพราะการทำงานต่าง ๆ มีมาตรฐานและกฎระเบียบออกมาใหม่อยู่เสมอ ทุกคนสามารถไปเรียนรู้เพิ่ม อบรมทำความเข้าใจในมาตรฐานใหม่ได้อย่างเท่าเทียมกัน ผลการค้นคว้าเป็นเช่นนี้ อาจเนื่องมาจากสภาวะการณ์ในโลกปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว จึงทำให้ประสบการณ์ในการทำงานไม่มีความแตกต่างกัน เนื่องจากสภาวะการณ์ปัจจุบัน ผู้บริหารสถานศึกษา ต่างพัฒนาและมีความสามารถในการบริหารงาน วางแผน คอยติดตามงานจากผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างทั่วถึง ดังคำกล่าว ผู้บริหารสถานศึกษาในยุคไทยแลนด์ 4.0 ต้องมีบทบาทที่แสดงออกถึงภาวะผู้นำในสถานศึกษา รู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลง เป็นนักคิด นักพัฒนา มีวิสัยทัศน์ในการบริหารงานที่พร้อมรับกับเปลี่ยนแปลง บริหารงานแบบประชาธิปไตย ได้รับความเห็นชอบของผู้อื่น ร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมแก้ปัญหากับบุคลากรในองค์กร พัฒนาโดยใช้นวัตกรรมใหม่โดยคำนึงถึงการบรรลุผลในวิสัยทัศน์และยุทธศาสตร์ของโรงเรียนเป็นหลัก (สุกัญญา รอดระกำ, 2561)

2.3 ขนาดของสถานศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 โดยภาพรวมแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เช่นกันทุกด้าน ผลการค้นคว้าเป็นเช่นนี้ อาจเนื่องมาจากความสามารถของผู้บริหารที่มีขนาดสถานศึกษาแตกต่างกัน มีความสามารถหรือมีความคิดเห็นที่ไม่เหมือนกัน ผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก อาจมีความสามารถในการบริหารสถานศึกษาได้ดีไม่เท่ากับผู้บริหารสถานศึกษาขนาดกลางหรือผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่หรืออาจมีความสามารถในการบริหารสถานศึกษาได้ดีกว่า ขึ้นอยู่กับความสามารถและความรับผิดชอบของผู้บริหารสถานศึกษา ดังคำกล่าวว่าเป็นพฤติกรรมของผู้นำการเปลี่ยนแปลงกลยุทธ์ และองค์กรผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นผู้ผลักดันทิศทางการกลยุทธ์ใหม่ และเปลี่ยนแปลงกระบวนการดำเนินงาน ซึ่งให้ความสำคัญต่อความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร ผู้นำต้องมีวิสัยทัศน์กว้างไกล มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีความกระตือรือร้นในการทำงาน มีทักษะในการปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล มีการใช้ภาวะผู้นำที่เหมาะสมสอดคล้องกับสถานการณ์ได้อย่างมีเหตุผล สามารถจูงใจให้บุคลากรเปลี่ยนแปลงเจตคติ และพฤติกรรมของสมาชิกในองค์กร ไปสู่ทิศทางที่พึงประสงค์ สามารถเพิ่มประสิทธิผลขององค์กรได้ ฮิลและแมกเซน (Hill and Mcshane, 2008 อ้างถึงใน รุ่งนภา จันทรีลี, 2562) ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของบาลกิส กาชา (2560) ได้ศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอกรงปินัง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 1 ผลการศึกษาพบว่า

ครูที่ปฏิบัติการสอนในสถานศึกษาขนาดต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ในอำเภอกรงปินัง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 1 โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

จากการศึกษาวิจัยเรื่องภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นราธิวาส เขต 2 พบว่า ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าด้านอื่นๆ ผู้วิจัยจึงมีข้อเสนอแนะดังต่อไปนี้

1. ผู้บริหารสถานศึกษาควรแสดงให้เห็นถึงความมุ่งมั่นในอุดมคติ ความเชื่อ ค่านิยม และปฏิบัติตนสอดคล้องกับค่านิยมที่กำหนดไว้
2. ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีภาวะผู้นำ สามารถนำพาองค์กรไปสู่เป้าหมายได้
3. ผู้บริหารสถานศึกษาควรวางตัวเป็นกลาง และให้ความเสมอภาคต่อผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคน

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นราธิวาส เขต 2
2. ควรศึกษาเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นราธิวาส เขต 2 กับภูมิภาคอื่นๆ ว่าแตกต่างกันหรือไม่อย่างไร

References

- กิตติวรรณ แสนโท. (2556). การศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูโรงเรียนในสังกัดเทศบาลนครระยอง จังหวัดระยอง. วิทยานิพนธ์ ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ชาลีฮะห์ ดะเซ็ง. (2555). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นราธิวาส. วิทยานิพนธ์ ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏ ยะลา.
- ธนิสา คูประเสริฐ. (2559). บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาที่คาดหวังและบทบาทที่ปฏิบัติจริงในการประกันคุณภาพภายในตามการรับรู้ของบุคลากรของสถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชน เขตพื้นที่อำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา. วิทยานิพนธ์ ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.
- ธวัช บุญยมน. (2550). ภาวะผู้นำและการเปลี่ยนแปลง. กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.
- ธีระเกียรติ เจริญเศรษฐศิลป์. (2559). การศึกษาไทย 4.0 ในบริบทการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาที่ยั่งยืน. บรรยายพิเศษ ใน การประชุมทางวิชาการของคุรุสภา ประจำปี 2559 (28 สิงหาคม 2559). ณ ศูนย์ประชุมวายุภักษ์ โรงแรมเซ็นทราศูนย์ราชการและคอนเวนชันเซ็นเตอร์ แจ้งวัฒนะ.
- บุญพา พรหมณะ. (2559). ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สุราษฎร์ธานี เขต 1. วิทยานิพนธ์ ปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช.
- พระมหาพิทยา จันทรวงษ์. (2557). การวิเคราะห์ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา. พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ไพฑูรย์ สีนารัตน์ นักรบ หมีแสน และบรรณาธิการ (2560). ศักยภาพและการพัฒนาวิชาชีพครู. พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.



- การดี อนันต์นาวิ. (2553). *หลักการ แนวคิด ทฤษฎีทางการบริหารการศึกษา*. พิมพ์ครั้งที่ 3. ชลบุรี: สำนักมนตรีจำกัด.
- รุ่งนภา จันทรลี. (2562). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขต 2. วิทยานิพนธ์ ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณ.*
- อาณัต ยิมะยิ. (2550). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปัตตานี เขต 1. สารนิพนธ์ ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.*
- วิมลพรรณ ช่างคิด. (2560). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษา นอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยในภาคตะวันออก. วิทยานิพนธ์ ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณ.*
- วิโรจน์ สารัตนะ. (2555). *แนวคิด ทฤษฎี และประเด็นเพื่อการบริหารทางการศึกษา*. พิมพ์ครั้งที่ 8. กรุงเทพฯ: ทิพย์วิสุทธิ.
- สุกัญญา รอดระกำ. (2561). *บทบาทผู้บริหารสถานศึกษาในยุคไทยแลนด์ 4.0. วารสารการประชุมวิชาการเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ ครั้งที่ 1. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา.*
- สุวิมล โพธิ์กลิ่น. (2560). *การบริหารสถานศึกษายุคใหม่ที่มีประสิทธิผล*. พิมพ์ครั้งที่ 1. อุบลราชธานี: ยงสวัสดิ์อินเตอร์กรุ๊ป.
- สุภาพร ภูสมที. (2559). *การศึกษามหาวิทยาลัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17. วิทยานิพนธ์ ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณ.*
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2560). *แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579*. กรุงเทพฯ: บริษัทพริกหวานกราฟฟิค จำกัด.
- Krejcie, R. V., & D. W. Morgan. (1970). "Determining Sample Size for Research Activities". *Educational and Psychological Measurement*, 30(3), 607-610.