



ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอจะนะ  
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 3

Leadership Change of School Administrators in the District will Recommend  
the Narathiwat Primary Educational Service Area Office, District 3

มาหะมะซาดา เจ๊ะมะ<sup>1\*</sup> และ จรุณี เก้าเอียน<sup>2</sup>

Mahamasata Chema<sup>1\*</sup> and Jarunee Kao-ian<sup>2</sup>

นักศึกษาระดับปริญญาโท,หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา<sup>1\*</sup>,

หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต,สาขาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา<sup>2</sup>

Master of Education Degree, Department of Educational Administration, Yala Rajabhat University<sup>1\*</sup>,

Master of Education in Educational Administration, Yala Rajabhat University<sup>2</sup>

(Received: October 20, 2021; Revised: November 3, 2021; Accepted: December 21, 2021)

บทคัดย่อ

การค้นคว้าอิสระครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา 2) เปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามตัวแปรเพศ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และขนาดของสถานศึกษา และ 3) ประมวลข้อเสนอแนะในการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มตัวอย่าง คือ ครูผู้สอนในอำเภอจะนะ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 3 จำนวน 205 คน เครื่องมือที่ใช้ คือ แบบสอบถามมาตรฐานประมาณค่า 5 ระดับ ตามแนวคิดของลิเคอร์ท หาค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา โดยผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน โดยการหาค่าความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ ได้ค่าระหว่าง 0.60 – 1.00 หาค่าความเชื่อมั่น โดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค ได้เท่ากับ .861 สถิติที่ใช้ คือค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที การทดสอบค่าเอฟ และทำการทดสอบค่าเฉลี่ยรายคู่โดยวิธีของเชฟเฟ ผลการวิจัยพบว่า

1. ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอจะนะ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 3 พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมาก

2. ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอจะนะ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต3 จำแนกตามตัวแปรเพศ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และขนาดของสถานศึกษา พบว่า ด้านตัวแปรเพศระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่าเพศชายแตกต่างจากเพศหญิง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ด้านประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน และด้านขนาดของสถานศึกษาระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ในภาพรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอจะนะ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 3 ได้แก่ 1) ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ คือ ควรเป็นแบบอย่างที่ดีให้ครู 2) ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ คือ ควรให้ขวัญและกำลังใจให้กับครู 3) ด้านการกระตุ้นทางปัญญา คือ ควรเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และ 4) ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล คือ ควรมีความเป็นกันเอง และเป็นที่พักของครูได้ทุกเรื่อง

**คำสำคัญ:** ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอจะนะ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 3

\*ผู้ให้การติดต่อ (Corresponding e-mail: 736293025@yru.ac.th เบอร์โทรศัพท์ 09-872-17171)

## Abstract

This independent study aimed: 1) study the level of the transformational leadership of the school administrators, Chanae District, Primary Educational Service Narathiwat Province Area 3, 2) compare the transformational leadership of the school administrators, Chanae District, Primary Educational Service Narathiwat Province Area 3, according to the variables of genders, working experiences, and the size of schools, 3) to propose suggestions concerning the transformational leadership of the school administrators, Chanae District, Primary Educational Service Narathiwat Province Area 3. The samples of this research were 205 teachers teaching at schools in Chanae District, affiliated with Primary Educational Service Narathiwat Province Area 3 selected by applying the table of Krejcie and Morgan and proportional stratified random sampling without replacement. The research tool employed in this study was the 43 question Likert scaled questionnaire with the coefficient scored .861. The collected data were, then, analyzed and shown in frequencies, percentages, means, standard deviation, t-test scores, F-test scores, and Scheffe' Method. The research found that:

1. the level of the transformational leadership of the school administrators, Chanae District, Primary Educational Service Narathiwat Province Area 3 had overall level of "level high".

2. the comparison of the transformational leadership of the school administrators, Chanae District, Primary Educational Service Narathiwat Province Area 3 according to the variables of genders, experiences, and the size of schools had no difference in terms of the variable of genders of the school administrators except the part of activating intellect which males had significant different from females at the statistic score of 0.01. However, the variables of working experiences of each component had no difference. Interestingly, the overall score of the variable of the school size concerning the level of the transformational leadership of the school administrators had statistic significant difference at .05 which the teachers portrayed that the level of the transformational leadership of the middle-sized school administrators had higher level of the transformational leadership than that of the big and small sized ones.

3. After analyzing the data, there were proposed suggestions concerning the transformational leadership of the school administrators, Chanae, District, Primary Educational Service Narathiwat Province Area 3 as follow: The suggestions concerning the transformational leadership of the school administrators, Chanae, District, Primary Educational Service Narathiwat Province Area 3 in each component were 1) the administrator should be a good role model for teachers in terms of being a powerful influencer, 2) the administrator should cheer up the teachers in terms of building up inspiration, 3) the administrator should provide a chance to teachers for participating in any consideration in terms of activating the intellect, and 4) the administrator should be counted on by teachers in any circumstances in terms of individual consideration.

**Keywords:** Transformational Leadership of the School Administrators, Chanae District, Primary Educational Service Narathiwat Province Area 3



## บทนำ

เนื่องจากในปัจจุบันเป็นยุคโลกาภิวัตน์ ซึ่งเป็นยุคที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ในทุกๆด้าน ไม่ว่าจะเป็นด้านเศรษฐกิจ ด้านสังคม ด้านการเมือง และด้านการศึกษา โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ซึ่งสามารถเชื่อมโยงประเทศต่าง ๆ ในภูมิภาคของโลกเข้าด้วยกัน ทำให้การสื่อสารเป็นไปอย่างรวดเร็วเหมือนโลกไร้พรมแดน ประเทศไทยเป็นประเทศหนึ่งที่ได้รับผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลง ซึ่งจำเป็นต้องมีการปรับตัวพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงและสร้างขีดความสามารถในการพึ่งตนเองและการแข่งขันที่รุนแรงที่เกิดขึ้นในปัจจุบัน ซึ่งส่งผลกระทบต่อการอยู่รอดขององค์กร ถ้าหากองค์กรใดที่สามารถยืนหยัดอยู่ได้องค์กรนั้นจะต้องมีผู้บริหารที่มีความรู้ความสามารถ มีวิสัยทัศน์ กว้างไกล เพื่อจะนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้อย่างมีประสิทธิภาพ รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550 มาตรา 80 (3) ได้กำหนดไว้ว่ารัฐบาลต้องพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาในทุกระดับและทุกรูปแบบให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคม จัดให้มีแผนการศึกษาแห่งชาติ กฎหมายเพื่อการพัฒนา การศึกษาของชาติ จัดให้มีการพัฒนาคุณภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้ก้าวหน้าทันการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลก รวมทั้งปลูกฝังให้ผู้เรียนมีจิตสำนึกของความเป็นไทย มีระเบียบวินัยคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวมและยึดมั่นในการปกครองระบอบประชาธิปไตย อันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข (กระทรวงศึกษาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2550)

การบริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องอาศัยผู้บริหารที่มีอาชีพที่มีวิสัยทัศน์ความรู้ความสามารถ คุณธรรม และมีหัวใจรักและศรัทธาในอาชีพการจัดการศึกษาที่เหมาะสมกับบริบทและสภาพปัญหาของประเทศอย่างแท้จริงโดยยึดหลักการว่า หัวใจแห่งการบริหารสถานศึกษา คือ การที่ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถสร้างผู้เรียนให้มีความรู้ความสามารถ เพื่อตอบสนองความจำเป็นของสังคมได้อย่างเหมาะสม (รุ่งนภา วิจิตรวงศ์, 2557) สอดคล้องกับ (สุวิมล โปธิ์กลิน, 2560) ที่กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นกลไกสำคัญ และมีอิทธิพลสูงสุดต่อคุณภาพของสถานศึกษา ความสำเร็จ หรือความล้มเหลวทางการศึกษานั้นขึ้นอยู่กับบริหารส่วนหนึ่ง ดังนั้นผู้บริหารจึงเป็นตัวแปรสำคัญในด้านการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพ ผู้บริหารสถานศึกษาในยุคใหม่ในศตวรรษที่ 21 ต้องมีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และประสบการณ์ทางการบริหารการศึกษาเพื่อพัฒนาสถานศึกษาให้ทันสมัยเหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงของโลกอยู่เสมอ ดังนั้น การที่จะบริหารสถานศึกษาให้สอดคล้องกับยุคการศึกษา 4.0 ผู้บริหารจะต้องปรับตัว และพัฒนาภาวะผู้นำให้ก้าวทันการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น โดยเฉพาะอย่างยิ่งการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (ชนชญา สังข์พญา, 2559) ผู้บริหารสถานศึกษาจึงจะต้องมีภาวะผู้นำ และมีลักษณะเฉพาะหลายประการ ที่จะช่วยส่งเสริมให้ผู้เรียนมีพัฒนาการทางการเรียนให้มากขึ้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรต้องมีภาวะผู้นำทางวิชาการ เพื่อดำเนินการให้นักเรียนมีความก้าวหน้าทางการเรียนโดยต้องปรับปรุงพันธกิจของโรงเรียน ประชาสัมพันธ์เป้าประสงค์ของโรงเรียน ดำเนินการจัดการเรียนการสอน ส่งเสริมบรรยากาศการเรียนการสอนที่ดีที่สุดที่มีอิทธิพลมากที่สุดใภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาคือการจัดทำพันธกิจของโรงเรียน กล่าวได้ว่าการที่ผู้บริหารโรงเรียนสนใจการเรียนการสอนในห้องเรียน ความมีประสิทธิภาพของการทำงานของครู และความสำเร็จของนักเรียนเป็นเรื่องที่มีความสัมพันธ์กัน ลิเธอร์วูด (Leatherwood 1995 อ้างถึงใน รุ่งนภา วิจิตรวงศ์, 2551)

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอจะนะ มีการเปลี่ยนแปลงการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง สืบเนื่องจากผู้บริหารในอำเภอจะนะเป็นผู้บริหารใหม่ในการบรรจุแต่งตั้งในการบริหารสถานศึกษา พอถึงเวลาการโยกย้าย ผู้บริหารก็ย้ายไปปฏิบัติหน้าที่ ณ สถานศึกษาแห่งใหม่ ที่เปรียบพร้อมด้วย คุณภาพการศึกษาคุณภาพผู้เรียน และด้านเทคโนโลยีต่างๆ เป็นต้นดังนั้นจึงเป็นสาเหตุหลักของปัญหาในการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคปัจจุบัน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 3, 2563) ด้วยเหตุนี้ ผู้ค้นคว้าอิสระจึงมีความสนใจที่จะศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอจะนะ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 3 ตามแนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง เพื่อจะได้นำมาใช้ในการพัฒนา

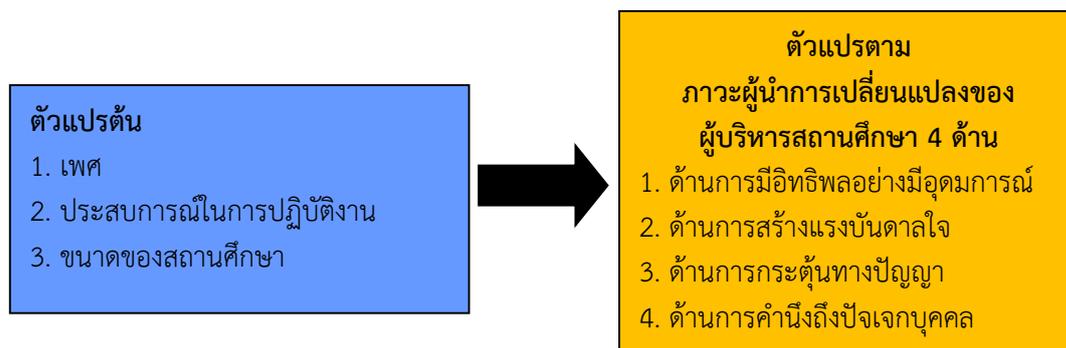
สถานศึกษาและพัฒนาผู้บริหารให้มีศักยภาพ และมีความสามารถในการบริหารจัดการเพื่อนำสถานศึกษาไปสู่ความเป็นเลิศต่อไป

### วัตถุประสงค์วิจัย

1. เพื่อศึกษา ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอจะนะ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นราธิวาส เขต 3
2. เพื่อเปรียบเทียบ ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอจะนะ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นราธิวาส เขต 3 จำแนกตามตัวแปรเพศ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และขนาดของสถานศึกษา
3. เพื่อประมวลข้อเสนอแนะเกี่ยวกับ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ในอำเภอจะนะ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นราธิวาส เขต 3

### กรอบแนวคิดในการวิจัย

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับองค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารทั้งในประเทศและต่างประเทศ ซึ่งสามารถสังเคราะห์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาได้ 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล กำหนดตัวแปรต้นและตัวแปรตามเป็นกรอบแนวคิด ดังภาพ



ภาพ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

### ระเบียบวิธีวิจัย

#### ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ทำการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูผู้สอนในอำเภอจะนะ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นราธิวาส เขต 3 จำนวน 18 โรงเรียน รวมประชากรทั้งสิ้น 426 คน

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูผู้สอนในอำเภอจะนะ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นราธิวาส เขต 3 ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 205 คน ได้มาโดยคำนวณจากการใช้สูตรของกลุ่มตัวอย่างตารางของ เครจซี่ และ มอร์แกน (Krejcie and Morgan) หลังจากนั้นทำการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) ตามโรงเรียนต่างๆตามเกณฑ์สัดส่วนด้วยวิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) โดยการจับฉลากแบบไม่ใส่กลับ (Without Replacement)

### เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) แบ่งแบบสอบถามออกเป็น 3 ตอน ดังนี้ ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามคุณลักษณะของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบสำรวจรายการ (Check List) จำนวน 3 ข้อ โดยสอบถามเกี่ยวกับ เพศ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และขนาดของสถานศึกษาของผู้ตอบแบบสอบถาม ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอจะนะ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจักษ์ศิลปาคมราชวิทยาลัย เขต 3 จำนวน 4 ด้าน 1) ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ จำนวน 14 ข้อ 2) ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ จำนวน 9 ข้อ 3) ด้านการกระตุ้นทางปัญญา จำนวน 10 ข้อ 4) ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลจำนวน 10 ข้อ รวมเป็นข้อคำถามทั้งสิ้น จำนวน 43 ข้อ มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับตามหลักของลิเคิร์ต (Likert Scale อ้างถึงใน (ธนาภรณ์ นิลพันธ์, 2562) ตอนที่ 3 คำถามเป็นแบบปลายเปิด (Open-Ended Questionnaire) เกี่ยวกับ ข้อเสนอแนะ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอจะนะ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจักษ์ศิลปาคมราชวิทยาลัย เขต 3 จำนวน 4 ด้าน คือ 1) ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ 2) ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ 3) ด้านการกระตุ้นทางปัญญา 4) ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

### การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

1. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนอผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 ท่าน ประกอบด้วย ผู้อำนวยการสถานศึกษาที่มีความเชี่ยวชาญด้านสาขาการบริหารการศึกษา จำนวน 5 ท่าน เพื่อพิจารณาตรวจสอบความเที่ยงตรงตามเนื้อหา (Content Validity) โดยวิธีการหาค่าดัชนีความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Index of Item Objective Congruence : IOC โรวีเนลลี และแฮมเบิลตัน (Rovinelli, & Hambleton 1978, อ้างถึงใน (ธนาภรณ์ นิลพันธ์, 2562) ได้ค่าดัชนีความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา ระหว่าง 0.60 - 1.00

2. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาจากผู้เชี่ยวชาญ ไปทดลอง (Try-Out) ครูผู้สอนในอำเภอจะนะ จำนวน 50 คน แล้วนำแบบสอบถามจากการทดลองมาวิเคราะห์ความเชื่อมั่น (Reliability) โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) หรือค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาค ( $\alpha$ -Coefficient) โดยกำหนดเกณฑ์ความเหมาะสมอยู่ที่ระดับสูงกว่า 0.70 ขึ้นไปของครอนบาค (Cronbach, อ้างถึงใน (ธนาภรณ์ นิลพันธ์, 2562) ผลปรากฏว่าค่าความเชื่อมั่น ทั้งฉบับเท่ากับ .861 หลังจากนั้นนำแบบสอบถามที่ตรวจสอบและจัดทำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์เพื่อนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

### การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้เก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอน คือ 1) ขออนุญาตและขออนุญาตเก็บข้อมูลเพื่อทำการวิจัย จากสำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลาถึงผู้อำนวยการสถานศึกษา เพื่อขอความอนุเคราะห์สถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในการเก็บรวบรวมข้อมูล 2) จัดส่งหนังสือและแบบสอบถามไปยังผู้บริหารสถานศึกษา ในอำเภอจะนะ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจักษ์ศิลปาคมราชวิทยาลัย เขต 3 ด้วยตนเอง จำนวน 205 ฉบับ เพื่อให้กลุ่มตัวอย่างตอบแบบสอบถาม และนัดวันไปรับกลับคืนมาด้วยตนเอง ภายใน 2 สัปดาห์ 3) เมื่อถึงกำหนดวันนัดหมาย ผู้วิจัยไปขอรับแบบสอบถามคืนด้วยตนเอง ตรวจสอบความถูกต้อง ความเรียบร้อย ความสมบูรณ์ของข้อมูล ในการตอบแบบสอบถามในแต่ละชุดได้แบบสอบถามกลับคืนมาทั้งหมด 205 ชุด เป็นแบบสอบถามที่สมบูรณ์ 205 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100 และ 4) นำแบบสอบถามไปวิเคราะห์และแปลผลข้อมูลต่อไป

### การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ ดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามตอนที่ 1 คุณลักษณะของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยวิธีการแจกแจงความถี่ และหาค่าร้อยละ นำผลการวิเคราะห์เสนอในรูปตารางประกอบคำบรรยาย

2. วิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามตอนที่ 2 โดยสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ การหาค่าเฉลี่ย (M: mean) และหาค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.: Standerd Deviation) การทดสอบค่าที (t-test) การทดสอบค่าเอฟ (F-test) โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way Anova) หากพบความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ดำเนินการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ โดยการเปรียบเทียบพหุคูณด้วยวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe's Method) (อุมร์ สวาหลั่ง, 2556)

3. วิเคราะห์แบบสอบถามตอนที่ 3 โดยการประมวลผลทีละด้านแล้วนำมาเสนอข้อมูลในรูปแบบความเรียง

**การวิเคราะห์ข้อมูล**  
ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้ตอบแบบสอบถามพบว่า คุณลักษณะของผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 166 คน คิดเป็นร้อยละ 80.98 และเป็นเพศชาย จำนวน 39 คน คิดเป็นร้อยละ 19.02 ตามลำดับ เมื่อจำแนกประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 5-10 ปี จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 76.10 รองลงมาประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 10 ปี ขึ้นไป จำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 19.51 และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่ำกว่า 5 ปี จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 4.39 ตามลำดับ และเมื่อจำแนกตามขนาดของสถานศึกษา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาขนาดกลาง จำนวน 140 คน คิดเป็นร้อยละ 68.29 รองลงมาปฏิบัติงานในสถานศึกษาขนาดใหญ่ จำนวน 58 คน คิดเป็นร้อยละ 28.29 และปฏิบัติงานในสถานศึกษาขนาดเล็ก จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 3.42 ตามลำดับ

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลของระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอจะนะ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นราธิวาส เขต 3

การวิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอจะนะ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นราธิวาส เขต 3 ประกอบด้วย 4 ด้าน โดยใช้ค่าเฉลี่ย (M) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) นำเสนอโดยภาพรวมและรายด้าน รายละเอียดดังตาราง

ตาราง 1 ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอจะนะ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นราธิวาส เขต 3 ภาพรวมและรายด้าน

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ของผู้บริหารสถานศึกษา	M	S.D.	ระดับภาวะผู้นำการ เปลี่ยนแปลงของ ผู้บริหารสถานศึกษา	ลำดับที่
การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์	3.90	0.42	มาก	1
การสร้างแรงบันดาลใจ	3.86	0.42	มาก	2
การกระตุ้นทางปัญญา	3.84	0.41	มาก	4
การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	3.85	0.40	มาก	3
รวม	3.86	0.42	มาก	

จากตาราง 4 ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอจะนะ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นราธิวาส เขต 3 ภาพรวมอยู่ในระดับมาก (M =3.86, S.D.=0.42) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาทุกด้านอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์มีค่าเฉลี่ยสูงสุด (M=3.90, S.D.=0.42) รองลงมาคือด้านการสร้างแรงบันดาลใจ (M=3.86, S.D.=0.42) ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (M=3.85, S.D.=0.40) และการกระตุ้นทางปัญญามีค่าเฉลี่ยต่ำสุด (M=3.84, S.D.=0.41)



ตอนที่ 3 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอจะนะ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นราธิวาส เขต 3

วิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอจะนะ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นราธิวาส เขต 3 ใน 4 ด้าน คือ การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นทางปัญญา และการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล จำแนกตามตัวแปรเพศ ประสพการณ์ในการปฏิบัติงาน และขนาดสถานศึกษาของครูผู้สอน ผลปรากฏดังตาราง 2 - 4

ตาราง 2 การเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอจะนะ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นราธิวาส เขต 3 จำแนกตามเพศ

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา	เพศ				t	P-value
	ชาย (1)		หญิง (2)			
	M	S.D.	M	S.D.		
การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์	3.90	0.18	3.90	0.14	0.05	0.48
การสร้างแรงบันดาลใจ	3.86	0.13	3.86	0.13	0.11	0.45
การกระตุ้นทางปัญญา	3.89	0.13	3.83	0.15	2.10	0.01**
การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	3.82	0.14	3.85	0.14	1.09	0.13
รวม	3.87	0.08	3.87	0.08	0.58	0.28

จากตาราง 2 การเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอจะนะ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นราธิวาส เขต 3 จำแนกตามเพศพบว่า ภาพรวมไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ครูผู้สอนที่มีเพศต่างกันภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการกระตุ้นทางปัญญามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ส่วนด้านอื่นไม่แตกต่างกัน

ตาราง 3 การเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอจะนะ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นราธิวาส เขต 3 จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา	ประสบการณ์ในการทำงาน						F	P-value
	ต่ำกว่า 5 ปี		5-10 ปี		10 ปี ขึ้นไป			
	M	S.D.	M	S.D.	M	S.D.		
การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์	3.92	0.15	3.89	0.15	3.92	0.16	0.70	0.49
การสร้างแรงบันดาลใจ	3.85	0.15	3.86	0.13	3.84	0.12	0.50	0.60
การกระตุ้นทางปัญญา	3.85	0.12	3.85	0.15	3.83	0.16	0.29	0.74
การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	3.80	0.15	3.85	0.13	3.86	0.15	0.71	0.49
รวม	3.86	0.05	3.86	0.08	3.86	0.08	0.03	0.96

จากตาราง 3 การเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอจะนะ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นราธิวาส เขต 3 จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน พบว่า ภาพรวมไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกัน มีทัศนคติต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ไม่แตกต่างกัน

ตาราง 4 การเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอจะนะ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปรางค์สามัคคี เขต 3 จำแนกตามขนาดของ สถานศึกษา

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ ผู้บริหารสถานศึกษา	ขนาดของสถานศึกษา						F	P-value	คู่ที่ ต่าง
	ขนาดเล็ก		ขนาดกลาง		ขนาดใหญ่				
	M	S.D.	M	S.D.	M	S.D.			
การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์	3.82	0.07	3.90	0.16	3.90	0.15	1.00	0.36	-
การสร้างแรงบันดาลใจ	3.77	0.16	3.87	0.12	3.84	0.14	2.97	0.05*	(2,1)
การกระตุ้นทางปัญญา	3.75	0.14	3.85	0.15	3.84	0.16	1.56	0.21	-
การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	3.82	0.07	3.85	0.14	3.83	0.14	0.83	0.43	-
รวม	3.79	0.09	3.87	0.08	3.85	0.08	3.94	0.21	-

จากตาราง 4 การเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอจะนะ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปรางค์สามัคคี เขต 3 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา พบว่า ภาพรวมไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ครูผู้สอนที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาต่างกันส่วนใหญ่มีทัศนคติต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ไม่แตกต่างกัน ยกเว้น ครูผู้สอนที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาขนาดกลางมีทัศนคติต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสูงกว่า ครูผู้สอนที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาขนาดเล็กมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

**ตอนที่ 4** ประมวลข้อเสนอแนะเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ในอำเภอจะนะ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปรางค์สามัคคี เขต 3 ใน 4 ด้าน ตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 3 ดังนี้

**ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์** ผู้บริหารควรทำงานอย่างมุ่งมั่นตั้งใจ และเป็นแบบอย่างที่ดีให้ครู ควรมีความยุติธรรมกับทุกคนควรรับฟังความคิดเห็นหลายๆด้าน ผู้บริหารควรมีวิสัยทัศน์มากกว่านี้ ควรให้คำแนะนำข้อเสนอแนะแก่ครู เช่น ด้านการเรียนการสอน ด้านหลักสูตร

**ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ** ผู้บริหารควรให้ขวัญและกำลังใจให้กับครูอย่างยุติธรรม ควรสร้างแรงบันดาลใจให้ครูด้วยการยกย่อง และชมเชยอย่างเป็นรูปธรรมชัดเจน ควรมีการนิเทศติดตามงานเป็นระยะ และควรมีการแบ่งภาระงานให้ทั่วถึง

**ด้านการกระตุ้นทางปัญญา** ผู้บริหารควรมีการนิเทศติดตามงานอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ เป็นปัจจุบันและทันต่อเหตุการณ์ ควรเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น และการตัดสินใจ ผู้บริหารควรกระตุ้นให้ครูแสดงออกถึงความรับผิดชอบร่วมกัน อย่างมีเหตุผล ไม่ใช่ถกเถียงกันเพื่อชัยชนะ

**ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล** ผู้บริหารควรมีความเป็นกันเอง และเป็นที่พักพิงของครูได้ทุกเรื่อง ควรมีการจัดลำดับความสำคัญของงาน ผู้บริหารควรมอบหมายงานให้เหมาะสมกับความสามารถ/ศักยภาพของครู ควรยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล เมื่อมีความผิดพลาดของงาน หรืองานไม่สำเร็จตามที่สั่งการ ควรมีการซักถาม สาเหตุ/เหตุผล

### การพิทักษ์สิทธิกลุ่มตัวอย่าง

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยดำเนินการพิทักษ์สิทธิของกลุ่มตัวอย่างโดยชี้แจงรายละเอียดครอบคลุมข้อมูลต่อไปนี้ 1)ชื่อและข้อมูลเกี่ยวกับผู้วิจัย 2) วัตถุประสงค์ และประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย 3) ขั้นตอนการเก็บรวบรวมแบบสอบถาม ไม่มีระบุชื่อของผู้ตอบแบบสอบถามในแบบสอบถาม 4) การเก็บรักษาข้อมูลเป็นความลับ 5) การเสนอผลงานวิจัยในภาพรวม 6) สิทธิที่จะตอบรับหรือปฏิเสธการเข้าร่วมการวิจัย หรือสิทธิที่จะถอนตัวออกจากกรวิจัยได้ตลอดเวลา โดยไม่มีผลกระทบบต่อการปฏิบัติงานของผู้ตอบแบบสอบถาม และข้อมูลทั้งหมดจะถูกทำลายภายใน 1 ปีภายหลังจากที่ผลการวิจัยได้รับการเผยแพร่แล้ว

## อภิปรายผล

1. ผลการศึกษาระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอจะนะ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 3 จำนวน 4 ด้าน ประกอบด้วย ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของสมพร จำปานิล (2559) ได้ศึกษางานวิจัย เรื่องภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 5 พบว่าผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงโดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และผลการวิจัยของสุทิน สุทธิอาจ (2550) ที่ได้ศึกษาวิจัย เรื่องภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุดรธานี ภาพรวมอยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน

ผลการวิจัยเป็นเช่นนี้ อธิบายได้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษา มีความรู้ด้านการบริหาร ตลอดทั้งมีความรู้ด้านอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษา ทำให้ผู้บริหารสถานศึกษามีการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการทำงาน การดำรงชีวิต เพื่อทันกับกระแสสังคมที่เปลี่ยนไปตามยุคโลกาภิวัตน์ และความเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยี ตลอดทั้งด้านการศึกษาที่มีการ ปฏิรูปการศึกษา ทำให้มีการตราพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 เป็นกฎหมายทางการศึกษาอันเป็นกฎหมายสำคัญในการกำหนดทิศทางการจัดการศึกษาของชาติ โดยกำหนดความมุ่งหมายตามมาตรา 6 การจัดการศึกษาต้องมุ่งพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้และคุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิตสามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข ซึ่งผู้บริหารเป็นกลไกสำคัญในการดำเนินการต่างๆ ของสถานศึกษา เพราะเป็นผู้มีอำนาจ ในการตัดสินใจ วางแผน กำหนดนโยบาย อำนวยการและมอบหมายให้งาน กำกับติดตาม เพื่อขับเคลื่อนสถานศึกษาให้เข้าสู่เกณฑ์มาตรฐานที่กำหนด และในยุคนี้ผู้บริหารต้องสร้างภาวะผู้นำที่เข้มแข็ง เพื่อการบริหารงานที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ผู้บริหารที่ใช้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง จะส่งผลให้ผู้ร่วมงานมีความกระตือรือร้นในการทำงาน เกิดความร่วมมือทุกฝ่าย ก่อให้เกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

นอกจากนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอจะนะ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 3 แสดงบทบาทการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง ให้ความสำคัญกับการศึกษาหาความรู้ เพื่อพัฒนาตนเองสู่เป้าหมายการเป็นผู้บริหารมืออาชีพมีความรู้ความสามารถในการนำศาสตร์ทั้ง หลักการ ทฤษฎี การบริหารต่าง ๆ กับศิลปะมาประยุกต์ใช้ในการบริหารสถานศึกษาของตน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ได้แก่ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ผู้บริหารในอำเภอจะนะ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 3 บริหารงานด้วยการเสียสละประโยชน์ส่วนตน เพื่อประโยชน์ของส่วนรวม ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ผู้บริหารส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานเกิดความสนใจที่จะค้นคว้าวิธีการใหม่ ๆ ในการทำงานให้เกิดความสำเร็จ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ผู้บริหารสนับสนุนให้มีการคิดแก้ปัญหาด้วยวิธีการใหม่ ๆ ส่งเสริมให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการแก้ปัญหา ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ผู้บริหารส่งเสริมสนับสนุนผู้ร่วมงานที่มีความสามารถพิเศษให้เจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

2. ผลการศึกษาเปรียบเทียบเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอจะนะ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 3 จำแนกตามเพศ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และขนาดสถานศึกษา สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

2.1 ครูผู้สอนที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอจะนะ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 3 ภาพรวมไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าครูผู้สอนที่มีเพศต่างกันส่วนใหญ่จะมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ไม่แตกต่างกัน ยกเว้น ด้านการกระตุ้นทางปัญญามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 สอดคล้องกับ ศิริภรณ์ ศิริพันธ์ (2553) ซึ่งทำการศึกษาวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากำแพงเพชร เขต 2 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จำแนกตามเพศ โดยภาพรวมและรายด้าน

ทั้ง 4 ด้าน มีระดับความคิดเห็นแตกต่างกันทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับ สิริพันธ์ บ้านเนิน (2554) ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในอำเภอแหลมสิงห์ จังหวัดจันทบุรี พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร จำแนกตามเพศ โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ผลการวิจัยเป็นเช่นนี้ อธิบายได้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญและปฏิบัติกับครูผู้สอนโดยไม่ได้คำนึงเพศ แต่มองถึงความสามารถและศักยภาพของตัวบุคคลอีกทั้งบทบาทและหน้าที่ของผู้บริหารต้องประสานงานและพัฒนาสถานศึกษาโดยอาศัยความร่วมมือของผู้ร่วมงานทุกคนทุกฝ่าย จึงมุ่งมั่นใช้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในการยกระดับผู้ใต้บังคับบัญชาภายใต้บริบทและกฎระเบียบเดียวกัน ทำให้ครูผู้สอนรับรู้ถึงระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ไม่แตกต่างกัน

2.2 ครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอจะนะ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นราธิวาส เขต 3 จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน พบว่าภาพรวมไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับผลการวิจัยของ แสงเดือน กมลมาลย์ (2552) ที่ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา จังหวัดนันทบุรีเมื่อจำแนกตามประสบการณ์ในปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับ วีรศักดิ์ ประจง (2556) ศึกษาเรื่องภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มโรงเรียนมิตรภาพ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ยะลา เขต 1 พบว่า ภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

ผลการวิจัยเป็นเช่นนี้ อธิบายได้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษาได้ใช้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน ให้ได้รับการส่งเสริมพัฒนา มีความก้าวหน้า การร่วมกิจกรรมในระดับต่างๆอย่างเท่าเทียมกัน มีการทำงานแบ่งฝ่ายงานที่ชัดเจน และทำงานเป็นทีมที่หลอมรวมให้บุคลากรทุกกลุ่มเข้ามามีส่วนร่วมทำให้ทุกคนมีบทบาท และรู้สึกมีความสำคัญและได้รับการยอมรับว่าเป็นส่วนหนึ่งของทีม

2.3 ครูผู้สอนที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาที่มีขนาดต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอจะนะ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นราธิวาส เขต 3 ในภาพรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยครูผู้สอนที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาขนาดกลางคิดว่าผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมากกว่าสถานศึกษาขนาดใหญ่และขนาดเล็ก

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ครูผู้สอนในสถานศึกษาขนาดใหญ่และเล็ก มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในทุกด้านไม่แตกต่างกัน แต่ครูผู้สอนในสถานศึกษาขนาดกลาง มีความคิดเห็นต่อระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาแตกต่างจากสถานศึกษาขนาดเล็กในด้านการสร้างแรงบันดาลใจ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับผลการวิจัยของ จารุวรรณ โตบัว (2552) ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอพล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับ พิษณุ ธรรมรัตน์ (2553) ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของข้าราชการครูในอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสงขลา เขต 2 พบว่า ข้าราชการครูที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาขนาดต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผลการวิจัยเป็นเช่นนี้ อธิบายได้ว่า ครูผู้สอนในอำเภอจะนะ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นราธิวาส เขต 3 เป็นครูที่ปฏิบัติงานมาเป็นระยะเวลาอันยาวนานปีแล้วเป็น ส่วนใหญ่ จึงมีความสนใจใฝ่รู้ในการพัฒนาตนเองทั้งจากอบรม/สัมมนา การศึกษาด้วยตนเองจาก สื่อต่าง ๆ ที่มีอยู่อย่างหลากหลาย จึงให้ความสำคัญของการปฏิรูปการศึกษา ทำให้พร้อมที่จะให้ความร่วมมือกับผู้บริหารตามลักษณะของผู้นำการเปลี่ยนแปลง



## ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการค้นคว้าอิสระไปใช้ จากการศึกษาวิจัยเรื่องภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอจะแนะ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 3 พบว่าระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการกระตุ้นทางปัญญามีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าด้านอื่นๆ ผู้วิจัยจึงมีข้อเสนอแนะดังต่อไปนี้

1.1 ผู้บริหารสถานศึกษาควรนิเทศติดตามงานอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ เป็นปัจจุบันและทันต่อเหตุการณ์

1.2 ผู้บริหารสถานศึกษาควรสร้างรูปแบบการทำงานที่หลากหลาย สนับสนุนแนวความคิดของบุคลากรด้วย

1.3 ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้คำปรึกษาแนะนำ และข้อเสนอแนะแก่ครู เช่น ความรู้ด้านวิชาการ และด้านการจัดการในองค์กรสถานศึกษา เป็นต้น

## 2. ข้อเสนอแนะในการทำการค้นคว้าอิสระครั้งต่อไป

2.1 การศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในรูปแบบการวิจัยเชิงคุณภาพเพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกและมีประโยชน์ต่อการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ

2.2 การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียนและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน

2.3 การศึกษาเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงทุกระดับการศึกษาให้สอดคล้องกับประสิทธิภาพทางการศึกษา

## References

- กระทรวงศึกษาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, สำนักงาน. (2550). *การพัฒนาผู้นำการเปลี่ยนแปลงเพื่อรองรับการกระจายอำนาจ*. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.
- จารุวรรณ โตบัว. (2552). *พฤติกรรมการใช้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาจังหวัดชัยภูมิจังหวัดชัยภูมิ*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิตสาขาวิชาบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันราชภัฏนครราชสีมา.
- ชนชญา สังข์พญา. (2559). *การศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ตามการรับรู้ของข้าราชการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 3*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ธนาภรณ์ นิลพันธนนท์. (2562). *ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
- พิชญ ธรรมรัตน์. (2553). *ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดกรมสามัญศึกษาจังหวัดกาญจนบุรี ตามการรับรู้ของครู*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันราชภัฏสวนดุสิต
- รุ่งนภา วิจิตรวงศ์. (2557). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและวัฒนธรรมโรงเรียนที่ส่งผลต่อการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานในโรงเรียนมัธยมศึกษา*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- วีรศักดิ์ ประจง. (2556). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มโรงเรียนมิตรภาพ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 1*. การค้นคว้าอิสระครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา



- ศิริภรณ์ ศิริพันธ์. (2554). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนมีอาชีพ กับประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาแห่งชาติ ในเขตการศึกษา 12. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษบัณฑิตวิทยาลัย สถาบันราชภัฏ สกลนคร.
- สมพร จำปานิล. (2559). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของข้าราชการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรีเขต 3, สำนักงานเขต. (2553). รายงานการพัฒนาคูณภาพการศึกษาประจำปีของสถานศึกษา. [Online]. เข้าถึงได้จาก:<http://www.naraed.net> 75-76.
- สุทิน สุทธิอาจ. (2554). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษอุดรธานี. ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี.
- สุวิมล โปธิ์กลิ่น. (2560). ภาวะผู้นำกับวิวัฒนาการขององค์กร. กรณีศึกษาโรงเรียนสหศาสตร์ศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ .
- แสงเดือน กมลมาลย์. (2560). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดนนทบุรี. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิตแขนงวิชาบริหารการศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
- Bass, B. M. (1985). *Leadership and Performance Beyond Expectations*. New York The Free Press.
- Leithwood, K. & Jantzi, D. (1996). *Toward an Explanation of Variation in Teacher's Perceptions of Transformational School Leadership*. Educational Administration Quarterly.