

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ จังหวัดยะลา

ชนันภัสร์ ปิยะภัทรวิรัตน์*, จรูณี แก้วเอี่ยม**

* นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา

*** รองศาสตราจารย์ ดร. อาจารย์สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา

บทคัดย่อ

การค้นคว้าอิสระครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ จังหวัดยะลา 2) เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษจังหวัดยะลา ตามทักษะของครูผู้สอนจำแนกตาม เพศ ประสบการณ์การทำงาน และขนาดของสถานศึกษา 3) เพื่อประมวลข้อเสนอแนะเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ จังหวัดยะลา กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูผู้สอน และ ครูพี่เลี้ยงในสถานศึกษาสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ จังหวัดยะลา จำนวน 158 คน โดยคำนวณจากการใช้สูตรยามาเน่ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 4 ตอน สถิติที่ใช้ ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยเลขคณิต ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบค่าที (t-test) ทดสอบค่าเอฟ (F-test) เมื่อพบความแตกต่างจึงใช้การทดสอบ โดยใช้วิธีการของเชฟเฟ

ผลการวิจัยพบว่า

1. ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ จังหวัดยะลา ภาพรวมอยู่ในระดับมาก
2. เปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ จังหวัดยะลาจำแนกตาม เพศ และ ประสบการณ์การทำงาน โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่าง ยกเว้นจำแนกตาม ขนาดสถานศึกษา พบว่าภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าทุกด้านแตกต่างกัน
3. ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ จังหวัดยะลา ได้แก่ ผู้บริหารควรมีอุดมการณ์แน่วแน่ และมีจุดยืนของตนเองที่ชัดเจน มีการวางแผนทำงานอย่างชัดเจนและเป็นระบบสามารถควบคุมอารมณ์ของตนเองได้อย่างเหมาะสมต่อสาธารณะชนเป็นแบบอย่างที่ดีและควรมีความยุติธรรม เปิดโอกาส สนับสนุนให้บุคลากรทุกคนรู้จักพัฒนาตนเอง เปิดโลกทัศน์ให้ศึกษาดูงาน อบรม ในการพัฒนาตนเองในต่างพื้นที่และต้องเปิดโอกาสให้บุคลากรทุกคน มีสิทธิ์ในการออกความคิดเห็น เห็นถึงความสำคัญความก้าวหน้าทางด้านวิชาชีพของผู้ร่วมงานและสนับสนุนทุกคน ไม่เลือกที่รักมักที่ชัง

คำสำคัญ : ภาวะผู้นำ; ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา



Transformational leadership of School Administrators under the Office of Special Education Administration Yala Province

Chananphat Piyaphattarawirat*, Jarunee Kao-ian**

Abstract

This independent research aims to 1) to study the level of transformational leadership of educational institute administrators under the Office of Special Education Administration, Yala Province 2) to compare the transformational leadership of school administrators under the Yala Provincial Office of Special Education Administration, according to the perspective of teachers who Classified by gender, work experience and the size of the school 3) To compile recommendations on the transformational leadership of the school administrators The sample group consisted of 158 teachers and mentors in educational institutions under the Yala Provincial Office of Special Education Administration, calculated by using the Yamane formula. The research instrument was a questionnaire divided into 4 parts. The statistics used were frequency, percentage, arithmetic mean. Standard deviation, t-test, F-test, when the difference was found, the test was used. using the chef's method

The results were as follows:

1. The level of transformational leadership of the school administrators Under the Office of Special Education Administration, Yala Province, the overall picture is at a high level.

2. Compare the level of leadership change of educational institution administrators. under the Office of Special Education Administration Yala Province classified by gender and work experience Overall and each aspect is not different. except classified by school size It was found that the overall picture differed statistically at the .0 0 1 level. and when considering each aspect It was found that every aspect was different.

3. Suggestions on the transformational leadership of the school administrators Under the Office of Special Education Administration, Yala Province, namely, administrators should have uncompromising ideology. and have a clear standpoint of their own have a clear and systematic work plan, can control one's emotions appropriately to the public, be a



good role model and should be fair; open opportunities and encourage all personnel to know how to develop themselves Open the world for study visits, training for self-development in different areas and must give opportunities to all personnel have the right to leave a comment recognizes the importance of professional advancement of colleagues and supports everyone Do not choose nepotism

Keywords: leadership; Transformational leadership of school administrators



บทนำ

โลกปัจจุบันมีความสลับซับซ้อน มีการเปลี่ยนแปลงและปรับตัวเองตลอดเวลา ซึ่งการเป็นผู้นำในยุคปัจจุบันมีความยากลำบากมากกว่าในยุคก่อน ๆ ผู้นำในโลกปัจจุบัน จึงต้องมีคุณสมบัติที่เข้มแข็ง เพื่อที่จะนำพาองค์กรให้สามารถอยู่รอดได้ มีความเจริญเติบโต ถ้าปราศจากภาวะผู้นำแล้ว องค์กรก็จะเปรียบเสมือนเรือชูชีพที่ล่องลอยในท้องทะเล โดยปราศจากหางเสือ เข็มทิศ แผนที่และสิ่งซึ่งความหวัง (พิชาภพ พันธุ์แพ, 2554 : 3)

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงจึงเป็นคุณลักษณะที่มีความสำคัญในการทำงาน อันจะก่อให้เกิดผลสำเร็จขององค์กร ซึ่งภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอยู่เหนือระดับความจำเป็นพื้นฐานขององค์กรและสมาชิกขององค์กร และนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงและความมีศักยภาพ ดังนั้นอาจกล่าวได้ว่าภาวะผู้นำที่ผู้บริหารสามารถแสดงออกถึงบทบาทให้บุคลากรเห็นได้ชัดเจน อาทิ มองเห็นคุณค่าของมนุษย์และเคารพศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ แสดงความฉลาดในการจัดการ ให้เกิดความเรียบร้อย มีการสื่อสารที่เป็นธรรมชาติ และมีประสิทธิภาพ รู้จักใช้ความมีอิทธิพลต่อคนอื่น มีมนุษยสัมพันธ์ที่แสดงออกจากความรู้สึกภายในได้อย่างเป็นธรรมชาติ เป็นต้นผู้บริหารจึงต้องมีความรู้ในหลักการบริหารและหลักการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งผู้บริหารองค์กรการศึกษา ในปัจจุบัน ต้องสามารถตอบคำถามเกี่ยวกับวิธีการขั้นตอนวัตถุประสงค์และ ทิศทาง ที่เกี่ยวข้องกับประเด็นการศึกษาได้ ทั้งนี้เพื่อการประยุกต์ปรับใช้ให้เข้ากับองค์กรและระบบขององค์กร ผู้บริหารองค์กรที่มีภาวะผู้นำที่ดีพึงมีความรู้ด้าน เทคนิค และวิธีการปฏิบัติต่อบุคลากรขององค์กร บุคคลภายนอก และหน่วยงานหรือองค์กรอื่น ๆ ได้เป็นอย่างดีในทุกสถานการณ์ หากมองในด้านการศึกษา สถานศึกษาเป็นหน่วยงานที่สำคัญที่สุด เป็นหน่วยงานที่ต้องปฏิบัติในการจัดการศึกษา เพื่อเป็นฐานในการแก้ปัญหาต่าง ๆ ของชาติ ซึ่งประเทศชาติจะประสบผลสำเร็จหรือล้มเหลว จึงขึ้นอยู่กับบทบาทภาวะความเป็นผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ในการพัฒนาองค์กรให้มีความพร้อมในการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นได้ทุกเมื่อ หากผู้บริหารขาดภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพแล้วย่อมส่งผลทำให้คุณภาพทางการศึกษาลดต่ำลง รวมถึงประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรทางการศึกษาที่อาจไม่มีประสิทธิภาพ (ไชยา ภาวะบุตร, 2560:4)

จากการศึกษาของจรูญี แก้วเอียน (2556:43) เรื่องความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำกับการบริหารงานตามภารกิจ ของผู้บริหารสถานศึกษาในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ พบว่าปัญหาในการ บริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาใน 4 ด้าน คือ งานด้านวิชาการ พบว่าผู้บริหาร และครูผู้สอนขาดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักสูตรการเรียนการสอน ขาดการนิเทศแก่ครูผู้สอน ขาดแคลนวัสดุ อุปกรณ์ สื่อการเรียนการสอน ขาดแคลนครูที่มีความรู้ความสามารถตรงตามวิชาที่สอน ทำให้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนลดลง ด้านงานบุคคล พบว่าครูขาดขวัญและกำลังใจ ปัญหาการย้ายของครู ด้านงบประมาณ มีงบประมาณไม่เพียงพอในการจัดซื้ออุปกรณ์ ปัญหาการจัดซื้อจัดจ้าง ปัญหาครูไม่มีความรู้ในเรื่องงบประมาณ ในด้านการบริหารงาน



ทั่วไป พบว่าครูยังขาดทักษะในการนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีมาใช้ ในการจัดการเรียนการสอน จำนวนครูไม่เพียงพอกับการเรียน ปัญหาด้านสุขภาพของนักเรียน นอกจากนี้ด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน คะแนนเฉลี่ยร้อยละการสอบ NT ของนักเรียนระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 ค่าคะแนนเฉลี่ย O-net ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 1 ปีการศึกษา 2553-2557 ส่วนใหญ่ค่าคะแนนร้อยละ ต่ำกว่าค่าคะแนนเฉลี่ยร้อยละ 50 (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 1, 2557 :32-33)

ดังเช่นรายงานประจำปีของสถานศึกษา ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานประจำปีการศึกษา 2562 ของโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ ๔๑ จังหวัดยะลา ซึ่งเป็นโรงเรียนในสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ จังหวัดยะลา พบว่าผลการประเมินทดสอบความสามารถพื้นฐานของผู้เรียนระดับชาติ NT ชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 และ ผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติด้านขั้นพื้นฐาน O-net ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 พบว่าค่าคะแนนเฉลี่ยร้อยละของการสอบ NT และ ค่าคะแนนเฉลี่ย O-net ปีการศึกษา 2561 และ ปีการศึกษา 2562 และปีที่ผ่านมา มีค่าคะแนนร้อยละต่ำกว่าค่าคะแนนเฉลี่ยร้อยละ 50 ในหลายวิชาอย่างต่อเนื่อง (รายงานประจำปีของสถานศึกษา ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน โรงเรียน ราชประชานุเคราะห์ ๔๑ จังหวัดยะลา, 2563 :15-17) ซึ่งสอดคล้องกับ ยุคล (Yukl : 1989 ; อ้างถึงในฉวีวรรณ จันทร์เม่ง, 2552 : 9) ได้กล่าวไว้ว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะมีความสัมพันธ์กับการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา

ด้วยเหตุที่กล่าวมาข้างต้นผู้ค้นคว้าอิสระซึ่งปฏิบัติงาน ในสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ จังหวัดยะลา จึงมีความสนใจที่จะศึกษา ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ในด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ จังหวัดยะลา โดยคาดว่าผลการศึกษา จะเป็นประโยชน์ต่อการบริหารสถานศึกษา ตลอดจนนำมาประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์ ต่อการบริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ จังหวัดยะลา ให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์ของการค้นคว้าอิสระ

1. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ จังหวัดยะลา
2. เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ จังหวัดยะลา ตามทัศนะของครูผู้สอนจำแนกตามเพศ ประสบการณ์การทำงาน และขนาดของสถานศึกษา
3. เพื่อประมวลข้อเสนอแนะเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ จังหวัดยะลา



นิยามศัพท์เฉพาะ

1. ผู้นำ หมายถึง บุคคลที่มีบุคลิกลักษณะ และคุณสมบัติที่เหนือผู้อื่น เป็นบุคคลซึ่งได้รับการยอมรับให้เป็นหัวหน้าหน่วยงานหรือองค์กร มีความสามารถในการสื่อสารประสานงานกับบุคคลฝ่ายต่างๆ ให้เกิดความร่วมมือในการปฏิบัติงานไปในทิศทางเดียวกันจนงานนั้นสำเร็จลุล่วง

2. ภาวะผู้นำ หมายถึง พลังหรืออำนาจแฝงที่อยู่ในตัวบุคคล ซึ่งแสดงออกทางพฤติกรรมที่สื่อความหมายให้บุคคลหรือกลุ่มบุคคลต่างๆ ได้รับรู้ถึงศักยภาพของตน พยายามใช้อิทธิพลของตนหรือกลุ่มตน กระตุ้น ชี้นำ ผลักดัน ให้บุคคลอื่น หรือกลุ่มบุคคลอื่นมีความเต็มใจ และกระตือรือร้นในการทำสิ่งต่างๆ ตามต้องการ โดยมีความสำเร็จของกลุ่มหรือองค์กรเป็นเป้าหมาย

3. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้นำทำตัวเป็นแบบอย่างที่ดีในการประพฤติปฏิบัติงาน พยายามเปลี่ยนแปลงผู้ตาม โดยวิธีการสร้างค่านิยมการทำงานที่มุ่งสู่อนาคตอย่างมีอุดมการณ์ มีความพร้อมและมีความกระตือรือร้น พร้อมรับกับสถานการณ์เปลี่ยนแปลงต่างๆ โดยประกอบด้วย 4 ด้าน ได้แก่

1. ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ หมายถึง หมายถึงพฤติกรรมที่ผู้บริหารแสดงว่ามีวิสัยทัศน์สามารถผลักดันวิสัยทัศน์ไปสู่การปฏิบัติในรูปแบบของการวางแผนงานและการกำหนดเป้าหมายในอนาคต

2. การสร้างแรงบันดาลใจ หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้นำสร้างบรรยากาศการทำงาน ให้มีความกระตือรือร้น ใช้การสื่อสารจูงใจ โน้มน้าวใจให้ผู้ร่วมงานเห็นคุณค่าการทำงานทำให้ผู้ร่วมงานรู้สึกถึงความมุ่งมั่นที่จะแสดงความสามารถ

3. การกระตุ้นทางปัญญา หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้นำมีการพัฒนาผู้ร่วมงาน โดยส่งเสริมความรู้ความสามารถ สร้างโอกาส ท้าทายความสามารถโดยมอบหมายงานหรือใช้สถานการณ์ที่เป็นปัญหากระตุ้นความคิดเพื่อสร้างสรรค์

4. การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้นำมีการวิเคราะห์ ผู้ร่วมงาน รู้จักและยอมรับจุดเด่นจุดด้อยของแต่ละบุคคล ยอมรับความแตกต่างของผู้ร่วมงาน สร้างขวัญและส่งเสริมให้พัฒนาเอาใจใส่ผู้ร่วมงานทุกคนและส่งเสริมความก้าวหน้า อย่างเท่าเทียมกัน

5. ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ผู้อำนวยการสถานศึกษา หรือ ผู้รักษาราชการแทนในตำแหน่งดังกล่าวในสถานศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ จังหวัดยะลา

6. ครูผู้สอน หมายถึง ข้าราชการครู พนักงานราชการ ครูอัตราจ้าง และครูพี่เลี้ยง ซึ่งประกอบวิชาชีพหลักทางด้านการจัดการเรียนการสอน ในสถานศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ จังหวัดยะลา

7. ประสบการณ์ในการทำงาน หมายถึง ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน เริ่มตั้งแต่เริ่มต้นการทำงาน จนถึงปัจจุบัน แบ่งออกเป็น 3 กลุ่ม ได้แก่ 1) ต่ำกว่า 10 ปี 2) 10-20 ปี 3) 21 ปีขึ้นไป



8. สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษจังหวัดยะลา หมายถึง หน่วยงานทางการศึกษาที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาพิเศษ ตามนโยบายการพัฒนาคุณภาพทางการศึกษาของรัฐบาลร่วมกับกระทรวงศึกษาธิการ ในจังหวัดยะลา

วิธีดำเนินการค้นคว้าอิสระ

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการค้นคว้าในครั้งนี้ ได้แก่ ครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ จังหวัดยะลา จำนวน 3 โรงเรียน รวมประชากรทั้งสิ้น 216 คน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการค้นคว้าอิสระ จำนวน 158 คน ได้มาโดยคำนวณจากการใช้สูตรยามาเน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการค้นคว้าอิสระ

เครื่องมือที่เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการค้นคว้าอิสระครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) ซึ่งผู้ค้นคว้าสร้างขึ้นโดยประมวลแนวความคิดที่ได้จากการศึกษาวิเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง โดยแบ่งแบบสอบถามออกเป็น 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามคุณลักษณะของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบสำรวจรายการ (Checklist) โดยสอบถามเกี่ยวกับ เพศ อายุ และประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดสถานศึกษาของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ จังหวัดยะลา จำนวน 4 ด้าน ได้แก่

1. การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ 2. การสร้างแรงบันดาลใจ 3. การกระตุ้นทางปัญญา 4. การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ตามหลักของ ลิเคิร์ท (Likert Scale) โดยกำหนดค่าของลำดับคะแนน 5 ระดับ

ตอนที่ 3 คำถามเป็นแบบปลายเปิด (Openended Questionnaire) เกี่ยวกับข้อเสนอแนะเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ จังหวัดยะลา

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ผู้ค้นคว้าอิสระขอหนังสือแนะนำตัว และขออนุญาตเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย จากสำนักงานบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา ถึงผู้อำนวยการสถานศึกษา เพื่อขอความอนุเคราะห์สถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในการเก็บรวบรวมข้อมูล



2. ส่งหนังสือและแบบสอบถามไปยังผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ จังหวัดยะลา ด้วยตนเอง จำนวน 158 ฉบับ และนัดวันไปรับกลับคืนมาด้วยตนเอง ภายใน 10 วัน
3. เมื่อถึงกำหนดวันนัดหมาย ผู้ค้นคว้าไปขอรับแบบสอบถามคืนด้วยตนเองตรวจสอบความถูกต้อง ความเรียบร้อย ความสมบูรณ์ของข้อมูล ในการตอบแบบสอบถามในแต่ละชุดได้แบบสอบถามกลับคืนมา ทั้งหมด 158 ชุด เป็นแบบสอบถามที่สมบูรณ์ 158 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100
4. ผู้ค้นคว้าวิเคราะห์แบบสอบถามที่เก็บรวบรวมได้ไปวิเคราะห์และแปลผลข้อมูลต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. วิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามตอนที่ 1 คุณลักษณะของผู้ตอบแบบสอบถามเป็นแบบสำรวจรายการ (Check List) โดยวิธีการแจกแจงความถี่ (Frequency) และหาค่าร้อยละ (Percentage) นำผลการวิเคราะห์เสนอในรูปตารางประกอบคำบรรยาย
2. วิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามตอนที่ 2 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัด สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ จังหวัดยะลา โดยสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ การหาค่าเฉลี่ย และหาค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน นำค่าเฉลี่ยที่คำนวณได้มาเทียบเพื่อแปลผลคะแนน ซึ่งระดับความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา นำเสนอในรูปตารางประกอบคำบรรยาย
3. วิเคราะห์ข้อมูลโดยวิธีทดสอบค่าที (t-test) เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามตัวแปรเพศ แล้วนำเสนอในรูปตารางประกอบคำบรรยาย
4. วิเคราะห์ข้อมูลโดยวิธีทดสอบค่าเอฟ (F-test) เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามตัวแปร ประสบการณ์การทำงาน และขนาดสถานศึกษา โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way Anova) หากพบความแตกต่างดำเนินการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ โดยการเปรียบเทียบพหุคูณ

สรุปผลการวิจัย

1. สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามซึ่งกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาเป็นครู ในสถานศึกษาสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ จังหวัดยะลา จำนวน 158 คน ผลวิจัยพบว่า เพศชาย จำนวน 73 คน คิดเป็นร้อยละ 46.20 และเพศหญิง จำนวน 85 คน คิดเป็นร้อยละ 53.80
- จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานระหว่าง 10-20 ปี จำนวน 81 คน คิดเป็นร้อยละ 51.30 และมีประสบการณ์ในการทำงานตั้งแต่ 21 ปีขึ้นไป จำนวน 53 คน คิดเป็นร้อยละ 33.50 และมีประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า 10 ปี จำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 15.20



จำแนกตามขนาดสถานศึกษา ปฏิบัติงานในสถานศึกษาขนาดเล็ก จำนวน 47 คน คิดเป็นร้อยละ 29.70 และปฏิบัติงานในสถานศึกษาขนาดกลาง จำนวน 74 คน คิดเป็นร้อยละ 46.80 และปฏิบัติงานในสถานศึกษาขนาดใหญ่ จำนวน 37 คน คิดเป็นร้อยละ 23.40

2. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ จังหวัดยะลา ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ รองลงมา คือด้านการกระตุ้นทางปัญญา และ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์

3. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ จังหวัดยะลา จำแนกตาม ตัวแปร เพศ พบว่า ครูผู้สอนเพศหญิงมีทัศนะเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ จังหวัดยะลา สูงกว่าเพศชาย แต่โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

4. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ จังหวัดยะลา จำแนกตามตัวแปร ประสบการณ์การทำงาน พบว่าภาพรวมรายด้านไม่แตกต่างกัน

5. ผลการเปรียบเทียบ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ จังหวัดยะลา จำแนกตามตัวแปรขนาดสถานศึกษา ภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 โดยครูผู้สอนที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาขนาดกลาง มีทัศนะเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสูงกว่าครูผู้สอนที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาขนาดใหญ่ และครูผู้สอนที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาขนาดเล็ก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าทุกด้านแตกต่างกัน

7. ข้อเสนอแนะ เกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ จังหวัดยะลา ได้แก่

ผู้บริหารควรมีการวางแผนทำงานอย่างชัดเจน และเป็นระบบ ผู้บริหารต้องสามารถควบคุมอารมณ์ของตนเองได้อย่างเหมาะสมต่อสาธารณะชน ต้องสามารถสร้างความรู้สึกร่วมกันเกิดความรู้สึกร่วมกันถึงคุณค่าในการพัฒนาตนเอง ควรกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานมีความรู้สึก อยากทำงานให้สำเร็จ ควรให้ผู้ร่วมงานมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายและแผน เช่นการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายขององค์กร รวมถึงการวางแผนงานล่วงหน้าในอนาคตผู้บริหารต้องสนับสนุนให้บุคลากรทุกคนรู้จักพัฒนาตนเอง ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้ทุกคนได้มีโอกาส แสดงศักยภาพอย่างเต็มความสามารถในงาน โดยการมอบหมายงานที่เหมาะสมและท้าทาย ต้องสนับสนุนให้ผู้ร่วมงานไปเปิดโลกทัศน์ศึกษาดูงาน อบรม ในการพัฒนาตนเอง

ในต่างพื้นที่ และ ต้องเห็นถึงความสำคัญความก้าวหน้าทางด้านวิชาชีพของผู้ร่วมงานและสนับสนุนทุกคน ไม่เลือกที่รักมักที่ชัง และเอาใจใส่ผู้ร่วมงานทุกคนไม่ลำเอียง หรือ เลือกปฏิบัติ

อภิปรายผลการค้นคว้าอิสระ

จากผลที่ได้จากการค้นคว้าอิสระเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ จังหวัดยะลา นำมาอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์ ดังนี้

1. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ จังหวัดยะลา

ผลการศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ จังหวัดยะลา 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ ซาลีฮะห์ ตะเซ็ง (2555 : 90-91) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาความคิดเห็นของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ภาพรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน

ผลการค้นคว้าอิสระเป็นเช่นนี้ อาจเนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้มีประสบการณ์ทางการบริหารสถานศึกษามาแล้ว จึงสามารถพัฒนาความสามารถของตนเองรวมถึงภาวะผู้นำของตนเองให้มีการเปลี่ยนแปลงสอดคล้องกับบริบทและสภาพสังคมและนโยบายต่างๆอยู่เสมอ อีกทั้งปัจจุบันระบบการคัดเลือกผู้ที่จะดำรงตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา ก็ได้ออกแบบหลักเกณฑ์ที่มีคุณภาพสูง และมีวิธีการคัดเลือกผู้ที่จะมาดำรงตำแหน่งนั้นเป็นผู้ซึ่งบุคคลที่มีคุณสมบัติ มีความรู้ ความสามารถ มีคุณวุฒิ มีประสบการณ์การทำงานมีคุณภาพและมีจรรยาบรรณที่จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องนำมาปรับใช้ในการบริหารให้เกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล สรุปว่าได้ผู้บริหารสถานศึกษาได้ผ่านการอบรมหลักสูตรพัฒนาก่อนแต่งตั้งดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษาทำให้ผู้บริหารสถานศึกษา มีอุดมการณ์มีบุคลิกภาพความเป็นผู้นำ และพฤติกรรมที่เหมาะสม เป็นผู้มีความซื่อสัตย์สุจริต สามารถวางแผนการปฏิบัติงานให้กับครูผู้สอนอย่างเป็นระบบให้มีความเข้าใจถูกต้องตรงกันเพื่อบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ วุฒินันท์ โพหะดา (2564:122)

เมื่อพิจารณาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ จังหวัดยะลา จำแนกเป็นรายด้านปรากฏ ดังนี้

1. การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับ วัฒนชัย เนสะและ (2555:114) ซึ่งทำการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารตามทัศนะของบุคลากรโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามจังหวัดสตูล พบว่า การมีบารมีอย่างมีอุดมการณ์โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

ผลการค้นคว้าอิสระเป็นเช่นนี้ อาจเนื่องมาจากผู้บริหารเป็นตัวแทนขององค์กรที่มีความเป็นผู้นำและมีภาพลักษณ์และมีอำนาจความเป็นผู้นำองค์กรบริหารอย่างมีความรู้ มีหลักการ สามารถบริหารงานสอดคล้องตามนโยบายการศึกษาและสามารถบริหารจัดการงานทุกฝ่ายในโรงเรียนได้อย่างเป็นปัจจุบัน ประพฤติและปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาล มีคุณธรรมจริยธรรม และสามารถโน้มน้าวจิตใจของผู้ร่วมงานให้เกิดความเชื่อถือ เชื่อมั่นและศรัทธา มีความรู้ความสามารถ และสามารถสร้างความไว้วางใจ สอนงานให้ผู้ร่วมงานได้ มีวิสัยทัศน์ มีการตั้งเป้าหมาย และนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จทำให้เกิดการยอมรับสามารถโน้มน้าวจิตใจผู้ร่วมงานให้ยินยอมที่จะปฏิบัติตามด้วยความเต็มใจ ผู้บริหารแสดงพฤติกรรมที่แสดงออกถึงการมองภาพในอนาคตอย่างชัดเจนนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงที่มุ่งสู่ความเป็นเลิศ คนที่มีวิสัยทัศน์จะเป็นคนที่มองไกลใจกว้าง กล้าที่จะปรับเปลี่ยนเรียนรู้เปิดรับสิ่งใหม่ ๆ ให้กับตัวเองเปิดใจกว้างเป็นส่วนหนึ่งของความเปลี่ยนแปลงมองภาพรวมภาพใหญ่ไม่มองภาพเล็กไม่คิดเล็กคินน้อยไม่มีอคติ วิสัยทัศน์ไม่ใช่การเพ้อฝันที่เลื่อนลอยแต่เป็นสิ่งที่เกิดขึ้นได้ในอนาคตซึ่งมาจากการเข้าใจองค์การอย่างลึกซึ้งทั้งในอดีตและในอนาคตขององค์กรผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ จะกล้าคิด กล้าฝัน กล้าตัดสินใจ เชื่อมั่นและตั้งมั่นในวิสัยทัศน์ร่วมกัน (กิตติกาญจน์ ปฏิพันธ์ 2556 : 6)

2. การสร้างแรงบันดาลใจ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับ วุฒินันท์ โพหะดา (2564 : 100) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์เครือข่ายลุ่มน้ำสายบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ยะลา เขต 1 ด้านการสร้างแรงบันดาลใจโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

ผลการค้นคว้าอิสระเป็นเช่นนี้ อาจเนื่องมาจาก การให้ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานให้กับผู้ร่วมงาน และสร้างแรงบันดาลใจให้ลูกน้อง ด้วยการยกย่อง ชมเชยอย่างไม่เป็นรูปธรรมชัดเจน จึงจำเป็นให้ผู้บริหารหาวิธีการสร้างแรงบันดาลใจที่มีความชัดเจนและเป็นรูปธรรมมากยิ่งขึ้น และเพื่อเป็นการส่งเสริมให้ครูมีกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มความสามารถและมีประสิทธิภาพ Maslow (1970) :อ้างถึงใน อติทยา เสนะวงศ์ (2555:13) หากผู้บริหารสร้างพลังใจในองค์กรทำให้เกิดกำลังใจ ทุกคนในองค์กรมีแรงใจและอยากมีส่วนร่วมในการผลักดันองค์กรไปสู่ความสำเร็จ ผู้บริหารเป็นผู้ที่ส่งเสริมน้ำใจแห่งการทำงานเป็นทีม พยายามจูงใจผู้ตามให้ทำงานบรรลุเกินเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยการสร้างจิตสำนึกของผู้ตามให้เห็นความสำคัญว่าเป้าหมายและผลงานนั้น

3)การกระตุ้นทางปัญญา มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับการศึกษาของ ฤทธิชัย บัลลังค์ (2559 :50) เรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนอำเภอแก่งหางแมว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้านมีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับมาก



ผลการค้นคว้าอิสระเป็นเช่นนี้ อาจเนื่องมาจากครูมีความพยายามศึกษาค้นคว้าความรู้มุ่งมั่นและแสวงหาโอกาสพัฒนาตนเองด้วยวิธีการที่หลากหลาย ศึกษา ค้นคว้าหาองค์ความรู้ใหม่ ๆ ทางวิชาการเพื่อพัฒนาตนเองวิชาชีพ และสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง (อาราฟัด หัดหนี, 2562 : 19)

4)การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับการศึกษาของ นิภาพร นนธิสอน (2563 : 79) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา อำเภอลำลูกกา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 ปทุมธานี ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการคำนึงถึงการเป็นปัจเจกบุคคลโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

ผลการค้นคว้าอิสระเป็นเช่นนี้ อาจเนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษา ครู หรือผู้นำสามารถสนับสนุนเสริมแรงให้กำลังใจแก่เพื่อนร่วมงานการปรับตัวเข้ากับผู้อื่นหรือทีมงาน แสดงบทบาทการเป็นผู้นำหรือผู้ตามได้อย่างเหมาะสมในการทำงานร่วมกับผู้อื่น เพื่อเสริมสร้างและดำรงสัมพันธ์ภาพของสมาชิกตลอดจนเพื่อพัฒนาการจัดการศึกษาให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายให้ความร่วมมือช่วยเหลือสนับสนุนเสริมแรงให้กำลังใจแก่เพื่อนร่วมงานการปรับตัวเข้ากับบุคคลหรือแสดงบทบาทผู้นำผู้ตามได้อย่างเหมาะสม วันอาอีซะฮ์ ฮายีเต๊ะ (2555 : 9)

2.เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ จังหวัดยะลา ตามทัศนะของครูผู้สอนจำแนกตาม เพศ ประสบการณ์การทำงาน และขนาดของสถานศึกษา

ผลการศึกษาเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ จังหวัดยะลา จำแนกตามตัวแปรเพศ ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดสถานศึกษา สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

2.1 ครูผู้สอนที่มีเพศต่างกัน มีทัศนะเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ จังหวัดยะลา ภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับ อุมาวดี วัฒนะนุกุล(2560 : 115) ซึ่งทำการศึกษาวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลาเขต 1 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร จำแนกตามเพศ โดยภาพรวมและรายด้านทุกด้านไม่แตกต่างกัน

ผลการค้นคว้าอิสระเป็นเช่นนี้ อาจเนื่องมาจากผู้บริหารให้ความสำคัญต่อเพศในการปฏิบัติงานอย่างเสมอภาคและเท่าเทียมกันในการทำงานร่วมกันอย่างเหมาะสมตามสถานการณ์กำลังเกิดขึ้น การวางแผนการจัดองค์กร การสั่งการ และการควบคุมกำลังความ พยายามของสมาชิกขององค์กรและใช้ทรัพยากรอื่น ๆ เพื่อความสำเร็จในเป้าหมายของ องค์กรที่กำหนดไว้ (สมยศ นาวิกการ, 2550 : 23)



2.2 ครูผู้สอนที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีทัศนะเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ จังหวัดยะลา ภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับ วีรศักดิ์ ประจง(2555 :60) ศึกษาวิจัยเรื่อง ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูต่อระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มโรงเรียนมิตรภาพ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลาเขต 1 จำแนกตามประสบการณ์ในการสอน พบว่า ภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

ผลการค้นคว้าอิสระเป็นเช่นนี้ อาจเนื่องมาจากครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ จังหวัดยะลา ส่วนใหญ่ผู้ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานมากกว่า 10 ปีขึ้นไป เป็นผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ มีความเข้าใจมีบทบาทสำคัญในสถานศึกษา มีความพร้อมทุ่มเท เสียสละในการทำงาน มีความสุขุมรอบคอบในการทำงานตลอดจนมีการช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกัน ทำให้สามารถแก้ไขปัญหาในการทำงานได้อย่างทันท่วงที ส่งผลให้สถานศึกษาพัฒนาได้อย่างรวดเร็ว

2.3 ครูผู้สอนที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาที่มีขนาดต่างกัน มีทัศนะเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ จังหวัดยะลา จำแนกตามตัวแปรขนาดสถานศึกษา พบว่า ภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าทุกด้านแตกต่างกัน ได้แก่

ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ พบว่าครูผู้สอนที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาขนาดกลาง มีความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารแตกต่างจากครูผู้สอนที่ปฏิบัติงานสถานศึกษาขนาดเล็ก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ พบว่าครูผู้สอนที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาขนาดกลาง มีความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารแตกต่างจากครูผู้สอนที่ปฏิบัติงานสถานศึกษาขนาดเล็ก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ด้านการกระตุ้นทางปัญญา และด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล พบว่าครูผู้สอนที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาขนาดกลาง มีความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารแตกต่างจากครูผู้สอนที่ปฏิบัติงานสถานศึกษาขนาดเล็ก และ สถานศึกษาขนาดใหญ่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ผลการศึกษา สอดคล้องกับผลการวิจัยของ แสงเดือน กมลมาลย์ (2552 : 133) ซึ่งศึกษาวิจัย เรื่องภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดนนทบุรี พบว่าผู้บริหารที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนที่มีขนาดต่างกัน ใช้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงแตกต่างกันไปตามบริบทและสภาพทั่วไปของโรงเรียน

ผลการค้นคว้าอิสระเป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจาก ข้าราชการครูมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารแตกต่างกัน อาจเป็นเพราะโรงเรียนขนาดเล็ก มีบุคลากร งบประมาณ

วัตถุประสงค์ในโรงเรียนมีจำนวนน้อยทำให้ผู้บริหารไม่จำเป็นต้องมีเทคนิคหรือภาวะผู้นำในการบริหารมากนัก จึงทำให้ข้าราชการครูที่ปฏิบัติหน้าที่ใน โรงเรียนขนาดเล็ก มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ของผู้บริหารต่ำ กว่าข้าราชการครูที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียน ขนาดใหญ่และขนาดกลาง โชคชัย ขุนศรี (2554:76)

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการค้นคว้าอิสระไปใช้

ผลจากการศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ จังหวัดยะลา ในภาพรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก และมีข้อเสนอแนะสำหรับผู้บริหาร หรือผู้ที่สนใจนำไปปรับใช้ ดังนี้

1) การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ได้แก่ ผู้บริหารต้องสามารถดำเนินงานได้ตรงตามแผนและเป้าหมาย ที่วางไว้ตามเวลาที่กำหนด และผู้บริหารต้องมีกลวิธี และเทคนิคในการบริหารงานให้สำเร็จ และสามารถสอนงานให้ผู้ร่วมงานได้

2) การสร้างแรงบันดาลใจ ผู้บริหารต้องโน้มน้าวให้ผู้ร่วมงานเกิดความรู้สึกเห็นถึงคุณค่าของงาน ต้องการงาน และต้องการไปสู่เป้าหมายที่วางไว้ และทำงานเพื่อส่วนรวม มีความรับผิดชอบงานขององค์กร และเอาใจใส่การปฏิบัติงานของผู้ร่วมงานอย่างสม่ำเสมอ

3) การกระตุ้นทางปัญญา ผู้บริหารควรส่งเสริมสนับสนุนการศึกษาค้นคว้าการทำวิจัยทางการศึกษา และการสร้างนวัตกรรมของผู้ร่วมงาน มีการมอบหมายให้ผู้ร่วมงานวิเคราะห์สภาพแวดล้อม และศักยภาพ (SWOT Analysis) ขององค์กรร่วมกัน รวมถึงส่งเสริม ให้ผู้ร่วมงานร่วมกันแก้ไขปัญหาด้วยวิธีการใหม่ ๆ อย่างเป็นระบบ

4) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ผู้บริหารต้องดูแลเอาใจใส่ความก้าวหน้าทางด้านวิชาชีพของผู้ร่วมงานทุกคน มอบหมายหน้าที่ให้ตรงตามความรู้ ความสามารถ หรือความถนัดของแต่ละบุคคล และสามารถทำงานร่วมกับผู้ร่วมงานทุกคนได้อย่างราบรื่น

2. ข้อเสนอแนะในการนำผลการค้นคว้าอิสระไปใช้ครั้งต่อไป

1) ควรศึกษาเกี่ยวกับ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ จังหวัดยะลา ในรูปแบบวิจัยเชิงคุณภาพ เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึก และมีประโยชน์ต่อการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ

2) ควรศึกษาเกี่ยวกับ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ในทุกระดับการศึกษา เพื่อเป็นข้อมูลในการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงให้มีความสอดคล้อง

3) ควรศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียนสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ จังหวัดยะลา

กิตติกรรมประกาศ

การค้นคว้าอิสระฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้อย่างสมบูรณ์ ด้วยความกรุณาให้ความช่วยเหลืออย่างดียิ่ง จากรองศาสตราจารย์ ดร.จรูญ แก้วเอียน อาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ ที่ให้คำปรึกษา คำแนะนำ คำชี้แนะ และแก้ไข ข้อบกพร่องด้านต่าง ๆ ของการดำเนินการค้นคว้าอิสระผู้ค้นคว้าอิสระขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. นิตยา เรืองแป้น และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พิมพ์วิมล สุวรรณโณ ที่ได้ตรวจสอบและให้คำแนะนำเพิ่มเติม ทำให้การค้นคว้าอิสระมีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้นจนสำเร็จลุล่วงได้ด้วยดี ผู้ค้นคว้าอิสระขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงขอขอบพระคุณผู้เชี่ยวชาญทุกท่านที่กรุณาพิจารณาตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือการค้นคว้าอิสระ ขอขอบพระคุณครูทุกท่านที่ได้อนุเคราะห์ให้ข้อมูลในการทดลองใช้เครื่องมือ และให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามอย่างดียิ่ง ขอขอบพระคุณบิดา มารดา และครอบครัวที่คอยสนับสนุนและ ให้กำลังใจในการ ค้นคว้าอิสระจนสำเร็จ คุณค่าและประโยชน์อันพึงมีที่เกิดจากการค้นคว้าอิสระฉบับนี้ ผู้ค้นคว้าอิสระขอมอบเพื่อเป็นส่วนหนึ่งในการพัฒนางานทางด้านการศึกษา

เอกสารอ้างอิง

- จรรณี แก้วเอี่ยม. (2556). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำกับการบริหารงานตามภารกิจของ
ผู้บริหารสถานศึกษา ในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้. วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา. 8
(1) : 43.
- มาซีเต๊ะ ปีมา. (2557). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับขวัญกำลังใจใน
การปฏิบัติงานของครู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา. วารสาร
มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา. 11 (1) : 14.
- วุฒินันท์ โพทะดา (2564). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา กับแรงจูงใจในการ
ปฏิบัติงานของครูผู้สอน ศูนย์เครือข่ายลุ่มน้ำสายบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษายะลา เขต1. การค้นคว้าอิสระ ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร
การศึกษา บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.
- อุมาวดี วัฒนะนุกุล (2560). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต1. การค้นคว้าอิสระ ครุศาสตรมหา
บัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.
- Bass, B. M., and Avolio, B. J. (1994). **Transformational Leadership Development.**
Pola Alto, California :Consulting Psychologists
- Ferick, Herzberg, et al. (1959). **The Motivation of work.** New York : John wiley and
Sons
- Fluippo, E.B. (1971). **Principles of Personnel Management.** New York : McGraw Hill
Book

