

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในสหวิทยาเขตที่ 6
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 29

Leadership in Changes as Displayed by the School Administrators in the
Multi-disciplinary Education Zone 6 Attached to the Secondary
Educational Service Area 29

นิพนธ์ บัวชม¹

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จิณณวัตร ปะโคทั้ง²

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ตามทฤษฎีของข้าราชาการครูในสหวิทยาเขต 6 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 29 2) เพื่อเปรียบเทียบทฤษฎีของข้าราชาการครู ที่มีต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในสหวิทยาเขตที่ 6 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 29 จำแนกตามอายุ ตำแหน่ง ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ ข้าราชาการครูในสหวิทยาเขต ที่ 6 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 29 ทั้งหมดจาก 12 โรงเรียน จำนวน 617 คน แยกเป็นผู้อำนวยการโรงเรียน 12 คน รองผู้อำนวยการโรงเรียน 22 คน และครู 583 คน ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 238 คน จำแนกเป็นผู้อำนวยการโรงเรียน 12 คน รองผู้อำนวยการโรงเรียน 22 คน และครู

204 คน ได้มาโดยวิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางสำเร็จรูปของ Krejcie and Morgan เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถาม มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .91 วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที (t-test) และการทดสอบค่าเอฟ (F-test) และการทดสอบความแตกต่างรายคู่ตามวิธี Scheffe'

ผลการวิจัยพบว่า

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในสหวิทยาเขตที่ 6 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 29 โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก
2. การเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อทดสอบสมมติฐานการวิจัย พบว่า

¹ นักศึกษาคณะศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี

² ประธานกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี

2.1 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามอายุ โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.2 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามตำแหน่ง โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.3 ผลการเปรียบเทียบ ภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร จำแนกตามระดับการศึกษา โดยภาพรวมมีระดับการศึกษาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.4 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

คำสำคัญ : ภาวะผู้นำ, ผู้นำการเปลี่ยนแปลง

ABSTRSCT

The research aimed to study the leadership of the school administrators according to the views of the teachers affiliated to the Secondary Educational Service Area 29, to compare the teachers' opinion towards the leadership of the school administrators in the study according to age, positions, educational levels and working experiences. The population in the study was 617 teachers from 12 schools attached to the Secondary Educational Service Area 29. The population included 12 school directors, 22 deputy school directors, and 583 teachers. The samples derived by a stratified random

sampling were 238 including 12 school directors, 22 deputy school directors and 204 teachers. The sample size was determined by Krejcie and Morgan's table. The research instrument was a questionnaire with a confidence value equivalent to .91. Statistics used were percentage, mean, standard deviation, t-test, F-test and Scheffe's method.

The research findings were as follows:

1. The leadership of the school administrators in the multidisciplinary zone 6 attached to the Secondary Educational Service Area 29 was at a high level.

2. As regards a comparison of the leadership of the school administrators in the study, it was found that

2.1 As classified by age, there was difference in the leadership with a statistical significance of .05.

2.2 As classified by positions, there was a difference in the leadership with a statistical significance of .05.

2.3 As classified by educational level, there was a difference in the leadership with a statistical significance of .05.

2.4 As classified by working experiences, there was a difference in the leadership with a statistical significance of .05.

Keywords : Leadership, Leadership in Changes

บทนำ

พระราชบัญญัติ ระเบียบบริหารราชการ กระทรวงศึกษาธิการ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2553 มาตรา 3 ให้ยกเลิกความในมาตรา 33 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการ กระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน “มาตรา 33 การบริหารและการจัดการศึกษา ขั้นพื้นฐาน ให้ยึดเขตพื้นที่การศึกษาโดยคำนึง ถึงระดับของการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน สถานศึกษา จำนวนประชากร วัฒนธรรมและ ความเหมาะสมด้านอื่นด้วย เว้นแต่การจัดการศึกษา ขั้นพื้นฐานตามกฎหมายว่าด้วยการอาชีวศึกษา ให้รัฐมนตรีว่าการกระทรวง ศึกษาธิการโดยคำแนะนำ ของสภาการศึกษา มีอำนาจ ประกาศใน ราชกิจจานุเบกษา กำหนดเขตพื้นที่การศึกษาเพื่อการ บริหารและการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานแบ่งเป็น เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาและเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาในกรณีที่ดินศึกษาใดจัดการ ศึกษาขั้นพื้นฐานทั้งระดับประถมศึกษาและระดับ มัธยมศึกษาการกำหนดให้สถานศึกษาแห่งนั้น อยู่ในเขตพื้นที่การศึกษาใด ให้ยึดระดับการศึกษา ของสถานศึกษานั้นเป็นสำคัญ ทั้งนี้ ตามที่รัฐมนตรี ประกาศกำหนดโดยคำแนะนำของคณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐานในกรณีที่มีความจำเป็นเพื่อ ประโยชน์ในการจัดการศึกษาหรือมีเหตุผลความ จำเป็นอย่างอื่นตามสภาพการจัดการศึกษาบาง ประเภท คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานอาจ ประกาศกำหนดให้ขยายการบริการการศึกษา ขั้นพื้นฐานของเขตพื้นที่การศึกษาหนึ่งไป ในเขตพื้นที่การศึกษาอื่นได้” (กระทรวงศึกษาธิการ 2553 : 4-5)

แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2545-2559 เจตนารมณ์มุ่ง (1) พัฒนาชีวิตให้เป็น “มนุษย์ที่

สมบูรณ์ทั้งทางร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ และคุณธรรม มีจริยธรรมในการดำรงชีวิต สามารถ อยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข” และ (2) พัฒนา สังคมไทยให้เป็นสังคมที่มีความเข้มแข็ง และมี คุณภาพ 3 ด้าน คือ เป็นสังคมคุณภาพ สังคมแห่ง ภูมิปัญญาและการเรียนรู้ และสังคมสมานฉันท์ และเอื้ออาทรต่อกัน นโยบายปฏิรูปการศึกษา ในปีงบประมาณ 2550 ยึดคุณธรรมนำความรู้ สร้างความตระหนัก สำนึกในคุณค่าของปรัชญา เศรษฐกิจพอเพียงความสมานฉันท์ สันติวิธี วิธีประชาธิปไตย พัฒนาคนโดยใช้คุณธรรมเป็น พื้นฐานของกระบวนการเรียนรู้ที่เชื่อมโยงความ ร่วมมือของสถาบันครอบครัว ชุมชน สถาบันทาง ศาสนา และสถาบันการศึกษาโดยมียุทธศาสตร์ การศึกษาที่คุณธรรมนำความรู้คือ การศึกษา ต่างๆ มักเอาความรู้มา โดยไม่มีปัญญาตาม ความรู้ ไม่มีพลังพอที่จะต้านทานอำนาจของความไม่ดีได้ ความรู้จึงถูกนำไปใช้ในเรื่องไม่ดีต่างๆ หรือถูก บงการด้วยความไม่ดี สังคมและโลกจึงวิฤต การพัฒนาควรจะใช้ความดีหรือคุณธรรมนำ แล้วตามด้วยความรู้ ยุทธศาสตร์การศึกษาที่คุณธรรม นำความรู้จึงสำคัญยิ่ง

จากนโยบายสำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการเกี่ยวกับ หลักสูตรผู้นำการเปลี่ยนแปลงเพื่อรองรับการ กระจายอำนาจ โดยมีความคาดหวังดังนี้

ความคาดหวังต่อเขตพื้นที่การศึกษา

1. การบริหารการศึกษาของสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาที่เชื่อมโยงสู่สถานศึกษาที่ผ่าน การพัฒนาหลักสูตรผู้นำการเปลี่ยนแปลงเพื่อ รองรับการกระจายอำนาจ โดยการสนับสนุนส่งเสริม ให้สถานศึกษา มีอิสระคล่องตัวในการบริหาร และพร้อมเป็นผู้ประสานงาน นำนวัตกรรมการบริหาร

ที่เหมาะสมขยายผลสู่สถานศึกษาที่อยู่ในเขตพื้นที่การศึกษาซึ่งควรจะได้รับพัฒนาผู้นำ การเปลี่ยนแปลงในโอกาสต่อไป 2) ผู้บริหาร การศึกษา บุคลากรทางการศึกษา และศึกษานิเทศก์ ในเขตพื้นที่การศึกษาทำหน้าที่เป็น Facilitator ให้กับสถานศึกษาเพื่อศึกษาเรียนรู้ร่วมกัน นำไปสู่ การขยายผลในสถานศึกษาอื่นที่ควรได้รับการ พัฒนาสนับสนุน ส่งเสริมให้บริหารจัดการศึกษา สู่ความเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงเพื่อพัฒนา คุณภาพและยกระดับมาตรฐานสูงอย่างทั่วถึง ทุกสถานศึกษา 3) เขตพื้นที่การศึกษา มีนวัตกรรม การบริหารและการนิเทศที่เหมาะสม เพื่อสนับสนุน ส่งเสริมให้สถานศึกษามีความเข้มแข็ง เป็นอิสระและพัฒนาคุณภาพมาตรฐานได้อย่าง มีประสิทธิภาพ พร้อมนำเสนอนวัตกรรมหรือ รูปแบบบริหารจัดการนั้นเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ระหว่างเขตพื้นที่การศึกษาเดียวกันและต่าง เขตพื้นที่การศึกษา 4) อำนาจความสะดวกต่อการ ติดตามประเมินผลของคณะวิจัยและสำนักงานต่างๆ ในสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ที่จะรวบรวมข้อมูล และศึกษาวิเคราะห์หลักสูตรผู้นำการเปลี่ยนแปลง

จากนโยบายกระทรวงศึกษาธิการมีความ คาดหวังต่อสถานศึกษาว่า 1) สถานศึกษาที่เข้มแข็ง เป็นผู้นำร่องก่อน เพื่อดำเนินการเปลี่ยนแปลง ให้เกิดขึ้นอย่างเป็นรูปธรรม สามารถเป็นต้นแบบ ให้สถานศึกษาอื่นๆ ในรุ่นต่อไปที่จะขยายเพิ่มขึ้น ตามเวลาที่วางแผนไว้ จนสถานศึกษาทั้งหมดเป็น สถานศึกษาที่เข้มแข็ง 2) การใช้หลักสูตรผู้นำการ เปลี่ยนแปลงเพื่อรองรับการกระจายอำนาจของ สถานศึกษาที่มีความพร้อมสูงอยู่แล้วที่ผ่าน การคัดเลือกให้เข้ารับการพัฒนา เป็นการต่อยอด การพัฒนาที่แต่ละสถานศึกษาดำเนินการอยู่ใน

ปัจจุบัน โดยมีจุดเน้นที่หน่วยการเรียนรู้ 3 ของ หลักสูตรผู้บริหารสถานศึกษา คือ การปฏิรูปการ เรียนรู้ เพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนตามมาตรฐาน การศึกษาของชาติโดยดำเนินการในลักษณะ บูรณาการหลักสูตรผู้บริหารและหลักสูตรศึกษานิเทศก์เข้าด้วยกัน

ผู้วิจัยในฐานะเป็นครู ในสหวิทยาเขต ที่ 6 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาเขต 29 ได้รับทราบปัญหาเกี่ยวกับการ บริหารการศึกษายังไม่ประสบความสำเร็จ ประกอบสภาพการบริหารงานในสถานศึกษา ในปัจจุบัน จากปัญหาที่เกิดขึ้นจะอย่างไรที่จะ ทำให้ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการศึกษา สามารถ พัฒนาองค์การทางการศึกษาให้มีคุณภาพตาม เกณฑ์มาตรฐานที่ตั้งไว้ ซึ่งมีความสอดคล้องกับ นโยบายของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษา ขั้นพื้นฐานที่คาดหวังให้สถานศึกษาดำเนินการ พัฒนาสถานศึกษาอยู่ในปัจจุบัน โดยมีจุดเน้นที่หน่วย การเรียนรู้ที่ 3 ของหลักสูตรผู้บริหารสถานศึกษา คือ การปฏิรูปการเรียนรู้ เพื่อพัฒนาคุณภาพ ผู้เรียนตามมาตรฐานการศึกษาของชาติ ผู้วิจัย ได้ศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง ซึ่งสอดคล้องกับการวิจัยในครั้งนี้ เพื่อหาแนวทาง ในการที่จะช่วยพัฒนาสถานศึกษาให้เกิดการ เปลี่ยนแปลง พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ตามแนวคิดทฤษฎีของ Bass ได้แก่ 4 ด้าน คือ ด้าน การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา และด้าน การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (Bass 1985 : 30-31) ทั้ง 4 ด้านจะช่วยพัฒนา และส่งเสริมผู้นำ ให้มีภาวะผู้นำที่จะไปบริหารจัดการศึกษาให้บรรลุ วัตถุประสงค์ได้

จากที่กล่าวมาผู้วิจัยเล็งเห็นถึงความสำคัญของการวิจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในสหวิทยาเขตที่ 6 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 29 เพราะการศึกษาครั้งนี้จะทำให้รู้จักภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารเท่าที่ควร องค์การ ได้สำรวจและทำการรู้จักตนเองในการที่จะพัฒนาองค์การ องค์การจะต้องรู้ว่าตนเองมีอะไรบ้าง ยังขาดแคลนสิ่งใด จึงจะสามารถพัฒนาตนเองบนพื้นฐานของปัจจัยที่มีอยู่และปัจจัยที่ต้องแสวงหา การวิจัยนี้ จะทำให้ผู้บริหารสถานศึกษาในสหวิทยาเขตที่ 6 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 29 นำผลการวิจัยไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารให้สามารถพัฒนาตนเองและพัฒนาสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ตามทฤษฎีของข้าราชการครูในสหวิทยาเขต 6 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 29

2. เพื่อเปรียบเทียบทฤษฎีของข้าราชการครู ที่มีต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในสหวิทยาเขตที่ 6 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 29 จำแนกตามอายุ ตำแหน่ง ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

ความสำคัญของการวิจัย

1. เพื่อทราบระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาใน

สหวิทยาเขตที่ 6 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 29

2. เพื่อทราบความคิดเห็นของข้าราชการครู ที่มีต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในสหวิทยาเขตที่ 6 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 29

3. เพื่อนำผลงานวิจัยเสนอต่อสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 29 ใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาและส่งเสริมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดต่อไป

เครื่องมือที่ใช้ในวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม มีลักษณะแบบตรวจสอบรายการ แบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าอำนาจจำแนก (IOC) .60-1.00 และมีความเชื่อมั่นทั้งฉบับ .91 และแบบปลายเปิด เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อให้ได้ข้อคำถามครอบคลุมวัตถุประสงค์ที่ต้องการศึกษา โดยสร้างข้อคำถามภายใต้กรอบแนวคิด และครอบคลุมวัตถุประสงค์การวิจัย

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์หาค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และวิเคราะห์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงตามทฤษฎีของข้าราชการครู ในสหวิทยาเขตที่ 6 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 29 จำแนกตาม อายุ ตำแหน่ง ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยใช้สถิติทดสอบค่า t-test สำหรับกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม

ทดสอบค่า F สำหรับกลุ่มตัวอย่างมากกว่า 2 กลุ่ม และทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีของ Scheffe'

สรุปผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในสหวิทยาเขตที่ 6 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 29 จำแนกตามรายด้านและภาพรวม พบว่า โดยภาพรวมผู้บริหารสถานศึกษา ในสหวิทยาเขตที่ 6 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 29 มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง อยู่ในระดับมาก ทั้ง 4 ด้าน ซึ่งด้านที่มีค่าคะแนนเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก ได้แก่ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล และด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ตามลำดับ

1.1 ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์พบว่า โดยภาพรวมผู้บริหารสถานศึกษาในสหวิทยาเขตที่ 6 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 29 มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ในด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก ได้แก่ ข้อ 4 ผู้บริหารมีความมุ่งมั่นในการพัฒนาตนเอง รองลงมาคือ ข้อ 8 ผู้บริหารกล้าคิด กล้าตัดสินใจ และ ข้อ 5 ผู้บริหารมีคุณธรรม จริยธรรม ตามลำดับ

1.2 ด้านการสร้างแรงบันดาลใจพบว่า โดยภาพรวมผู้บริหารสถานศึกษา ใน

สหวิทยาเขตที่ 6 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 29 มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ในด้านการสร้างแรงบันดาลใจอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก ได้แก่ ข้อ 6 ผู้บริหารส่งเสริมและพัฒนาครูอย่างสม่ำเสมอเพื่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของผู้เรียน รองลงมาคือ ข้อ 3 ผู้บริหารเป็นที่เคารพนับถือ และไว้วางใจ ของบุคลากร และข้อ 1 ผู้บริหารมีความเฉลียวฉลาดและความสามารถในการทำงาน ตามลำดับ

1.3 ด้านการกระตุ้นทางปัญญาพบว่า โดยภาพรวมผู้บริหารสถานศึกษาในสหวิทยาเขตที่ 6 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 29 มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ในด้านการกระตุ้นทางปัญญาอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก ได้แก่ ข้อ 4 ผู้บริหารกระตุ้นการใช้ปัญญาในหน่วยงาน รองลงมาคือข้อ 6 ผู้บริหารให้ความสำคัญที่จะปรับปรุงวิธีการทำงานเสมอ และข้อ 7 ผู้บริหารยกย่องชมเชยเมื่อบุคลากรทำชื่อเสียงให้กับหน่วยงาน ตามลำดับ

1.4 ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล พบว่า โดยภาพรวมผู้บริหารสถานศึกษา ในสหวิทยาเขตที่ 6 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 29 มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ในด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก ได้แก่ ข้อ 3 ผู้บริหารนำความคิดเห็นของท่านไปเสนอเพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานของหน่วยงานเสมอ รองลงมาคือ ข้อ 7 ผู้บริหารส่งเสริมท่านและเพื่อนร่วมงานในการพัฒนางานอาชีพ สม่ำเสมอ และ ข้อ 1 ผู้บริหารให้คำแนะนำที่เป็น

ประโยชน์ต่อความก้าวหน้าของบุคลากรเป็นรายบุคคล ตามลำดับ

2. การเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในสหวิทยาเขตที่ 6 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 29 เพื่อทดสอบสมมติฐานการวิจัย พบว่า

2.1 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ในสหวิทยาเขตที่ 6 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 29 จำแนกตามอายุ และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ และด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านการกระตุ้นทางปัญญา และด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ไม่แตกต่างกัน

2.2 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ในสหวิทยาเขตที่ 6 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 29 จำแนกตามตำแหน่ง และระดับการศึกษาโดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา และด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ไม่แตกต่างกัน

อภิปรายผลการวิจัย

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ในสหวิทยาเขตที่ 6 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 29 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาโดยภาพรวม พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับมากทุกด้าน อาจเป็นเพราะผู้บริหารเป็นผู้นำสูงสุดในสถานศึกษา มีโอกาสใช้ความรู้ ความสามารถทุกด้านในการบริหารงานให้สำเร็จลุล่วงในทุกสถานการณ์ จึงพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของตรุณี ชื่นขาว (2551 : 55-77) ได้ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนในอำเภอหนองเรือ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 5 ผลการศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนในอำเภอหนองเรือ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 5 โดยภาพรวมและรายด้าน ผู้บริหารโรงเรียนมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับ “มาก” และสอดคล้องกับงานวิจัยของนันทนา บุรีจันทร์ (2551 : 65-84) ได้ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารและประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 4 ผลการศึกษา พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 4 มีระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงโดยภาพรวมอยู่ในระดับ “มาก”

2. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ในสหวิทยาเขตที่ 6 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 29 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษา

มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับมาก ทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ และด้านการสร้างแรงบันดาลใจ อาจเป็นเพราะผู้บริหารต้องทำงานร่วมกับบุคคลหลายฝ่าย จึงมีความพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นอยู่เสมอ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ไพศาล แสนยศบุญเรือง (2549 : 70-89) ได้ศึกษาพฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่สัมพันธ์กับความเป็นผู้บริหารมืออาชีพของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนจังหวัดขอนแก่น ผลการวิจัยพบว่า การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร กับความเป็นผู้บริหารมืออาชีพ พบว่าโดยภาพรวมมีความสัมพันธ์ในระดับสูงมากโดยด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ และด้านการกระตุ้นทางปัญญามีความสัมพันธ์ระดับสูงมาก ด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคลและด้านการสร้างแรงบันดาลใจ มีความสัมพันธ์ระดับสูง

3. ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในสหวิทยาเขต ที่ 6 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 29 จำแนกตามอายุ โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ และด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านการกระตุ้นทางปัญญา และด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจากผู้บริหารมีความสามารถในการคิดสร้างสรรค์ในการพัฒนาองค์กร มีวิสัยทัศน์

ในการบริหารงาน มีความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน พร้อมทั้งจะอุทิศตนเพื่อประโยชน์ต่อส่วนรวม มีความมุ่งมั่นในการพัฒนาตนเองอย่างมีคุณธรรม จริยธรรม ซื่อสัตย์ สุจริต เน้นความสำคัญเรื่องอุดมคติและค่านิยมในการทำงาน กล้าคิด กล้าตัดสินใจ เป็นแบบอย่างที่ดี มีความเฉลียวฉลาดและความสามารถในการทำงาน ผู้บริหารมีจุดยืนที่ชัดเจนสามารถแก้ปัญหาได้ ทุกสถานการณ์ผู้บริหารเป็นที่เคารพนับถือ และไว้วางใจ ของบุคลากรมีการกระจายอำนาจในการบริหารงานอย่างชัดเจน โดยยึดหลักประชาธิปไตย ในการบริหารงาน ส่งเสริมและพัฒนาครูอย่างสม่ำเสมอ เพื่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของผู้เรียน

4. ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในสหวิทยาเขตที่ 6 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 29 จำแนกตามตำแหน่ง โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา และด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ไม่แตกต่างซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้ อาจเนื่องจากผู้บริหารให้ความสำคัญเรื่องอุดมคติและค่านิยมในการทำงาน มีความซื่อสัตย์ สุจริต กล้าคิด กล้าตัดสินใจประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี กระตุ้นการใช้ปัญญาในหน่วยงาน ให้ความสำคัญที่จะปรับปรุงวิธีการทำงานของบุคลากร เสมอ ย่อมเยา ชุมชนเมื่อบุคลากรทำชื่อเสียงให้กับหน่วยงาน เสริมสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสม่ำเสมอให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์ต่อความก้าวหน้าของบุคลากรเป็น

รายบุคคล ให้ความสำคัญนับถือในการปฏิบัติงานของบุคลากรด้วยดี และส่งเสริมให้บุคลากรในหน่วยงาน ให้ได้รับการพัฒนาทางวิชาชีพสม่ำเสมอ

5. ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาใน สหวิทยาเขตที่ 6 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 29 จำแนกตามระดับการศึกษา โดยภาพรวมมีระดับการศึกษาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณา รายด้านพบว่า ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา และด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านการสร้างแรงบันดาลใจไม่แตกต่างกันซึ่งสอดคล้องกับ สมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษาส่วนใหญ่เป็นผู้ที่มีวิสัยทัศน์ในการบริหารงาน มีความรับผิดชอบในการทำงาน อุทิศตนเพื่อประโยชน์ต่อส่วนรวม มีคุณธรรม จริยธรรม มีความซื่อสัตย์ สุจริต มีเทคนิคในการกระตุ้นบุคลากรให้หาวิธีการใหม่ๆ ในการพัฒนางานโดยพบปะพูดคุยกับผู้ร่วมงานในเรื่องที่อาจจะเป็นปัญหา ได้ส่งเสริมให้ระบุปัญหาโดยการใช้เหตุผล และหลักฐานมากกว่าการคิดเองว่าเป็นปัญหา ได้เสริมสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสม่ำเสมอ ให้ความสำคัญในการปฏิบัติงานของบุคลากรด้วยดี ได้นำความคิดเห็นของบุคลากรไปเสนอเพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานของหน่วยงานเสมอ เปิดโอกาสให้บุคลากร ได้พัฒนาจุดดีเด่นของตนเองสม่ำเสมอ และเป็นผู้ประพฤติตนเป็นแบบอย่างในสิ่งที่กระตุ้นให้บุคคลปฏิบัติตาม

6. ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ใน

สหวิทยาเขตที่ 6 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 29 จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ และด้านการสร้างแรงบันดาลใจ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านการกระตุ้นทางปัญญา และด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษา กล้าคิด กล้าตัดสินใจ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการพัฒนาองค์การ ได้รับผิดชอบอุทิศตนเพื่อประโยชน์ต่อส่วนรวม เป็นผู้ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีผู้บริหารโดยมีความมุ่งมั่นในการพัฒนาตนเอง มีความเฉลียวฉลาดและความสามารถในการทำงาน ได้มีจุดยืนที่ชัดเจนสามารถแก้ปัญหาได้ทุกสถานการณ์ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาจึงเป็นที่เคารพนับถือ และไว้วางใจของบุคลากร และที่สำคัญผู้บริหารยึดหลักประชาธิปไตยในการบริหารงาน

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัย ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังต่อไปนี้

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในสหวิทยาเขต 6 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 29 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงจากด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดไปยังค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดดังนี้ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ และด้านการสร้างแรงบันดาลใจ อยู่ในระดับมาก

ดังนั้นผู้บริหารในสหวิทยาเขตที่ 6 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 29 จึงควรส่งเสริมและสนับสนุนให้ผู้บริหารสถานศึกษามีระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสูงขึ้น โดยสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 29 ควรมีนโยบายดังนี้

1. ส่งเสริมด้านการสร้างแรงบันดาลใจและด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล โดยให้ผู้บริหารในสังกัดได้รับการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง เช่น การฝึกอบรมและศึกษาดูงานในประเทศที่พัฒนาแล้ว เพื่อให้ผู้บริหารสถานศึกษามีวิสัยทัศน์ และประสบการณ์ ในการบริหารงาน ได้ดียิ่งขึ้น

2. สนับสนุนด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ และด้านการกระตุ้นทางปัญญา โดยสนับสนุนให้ผู้บริหารสถานศึกษาได้ศึกษาต่อในระดับสูงขึ้น เพื่อผู้บริหารสถานศึกษาได้พัฒนาด้านความรู้ และทักษะ ในการคิด และแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ

ดังนั้น เพื่อให้ผู้บริหารโรงเรียนในสหวิทยาเขต 6 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 29 มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ในการพัฒนาโรงเรียนอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ควรนำข้อเสนอแนะ ไปพิจารณาปรับปรุงการบริหารงานในส่วนที่เกี่ยวข้องก็จะสามารถทำให้ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสูงขึ้นได้

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในเชิงลึก
2. ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง
3. ควรศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในบริบทอื่น

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้อย่างสมบูรณ์ ด้วยความอนุเคราะห์ในการให้คำปรึกษา แนะนำ รวมทั้งเอาใจใส่ตรวจสอบแก้ไขข้อผิดพลาดและข้อบกพร่องต่างๆ จาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จิณณวัตร ปะโคทั้ง ประธานกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ อาจารย์ ดร.ไพฑูริ ลังกา และ ดร.มัทิตา แพทย์ประทุม กรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ที่ได้ให้ความกรุณารับเป็นกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งในความกรุณา และขอกราบขอบพระคุณทุกท่านเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่าน ดังปรากฏชื่อในวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ที่ได้ตรวจสอบความสมบูรณ์ของเนื้อหาและความเที่ยงตรงของแบบสอบถามในการศึกษาค้นคว้าอีกทั้งเสนอแนะในการศึกษาค้นคว้า

ขอขอบพระคุณคณะผู้บริหารและข้าราชการครู สหวิทยาเขตที่ 6 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 29 ที่ได้ให้ความกรุณาในการตอบแบบสอบถาม และขอขอบพระคุณทุกท่านที่มีส่วนช่วยเหลือ ทำให้วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จได้ด้วยดี

เอกสารอ้างอิง

- ดรุณี ชันขวา. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในอำเภอหนองเรือ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่นเขต 5. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต มหาวิทยาลัยขอนแก่น, 2551.
- นันทนา บุรีจันทร์. ปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่มีต่อประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่นเขต 4. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต มหาวิทยาลัยขอนแก่น, 2551.
- ไพศาล แสนยศบุญเรือง. พฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่สัมพันธ์กับความเป็นผู้บริหารมืออาชีพของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน จังหวัดขอนแก่น. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต มหาวิทยาลัยขอนแก่น, 2549.
- ศึกษาธิการ, กระทรวง. แนวทางการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน: ตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย จำกัด, 2553.
- Bass, B.M. *Leadership and performance beyond expectation*. New York : Free Press, 1985.