

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2

Transformational Leadership of School Administrators under the Chanthaburi Primary Educational Area Office 2

ฉัตรฤทัย มิ่งมีชัย^{*1}, วรชัย วิภูอุปโภคตร²

Chatruthai Mingmeechai^{*1}, Vorachai Viphoouparakhot²

^{*1}นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา วิทยาลัยเทคโนโลยีสยาม

²อาจารย์ที่ปรึกษา หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา วิทยาลัยเทคโนโลยีสยาม

^{*1}Master of Education in Educational Administration Program, Siam Technology College

²Graduate student in Educational Administration, Siam Technology College

e-mail: vorachaiv@siamtech.ac.th

Received: October, 20 2021

Revised: November, 3 2021

Accepted: November, 5 2021

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 ประกอบไปด้วย 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการสร้างบารมี ด้านการสร้างแรงจูงใจ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา และการมุ่งความสัมพันธ์เป็นรายคน การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่างได้แก่ ครูผู้สอนที่ปฏิบัติหน้าที่ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 จำนวน 364 คน ขนาดกลุ่มตัวอย่างได้จากการเปิดตารางเครซีและมอร์แกน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามแบบ 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับดี ($\bar{X} = 4.20$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านการสร้างแรงจูงใจ ($\bar{X} = 4.25$) รองลงมา ได้แก่ การสร้างบารมี ($\bar{X} = 4.21$) การมุ่งความสัมพันธ์เป็นรายคน ($\bar{X} = 4.18$) และค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ($\bar{X} = 4.16$) ผลการวิจัยครั้งนี้แสดงให้เห็นว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับดี สามารถเป็นแบบอย่างให้ผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดอื่นได้

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง, ผู้บริหารสถานศึกษา, สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

ABSTRACT

This research purpose to study the transformational leadership of the school administrators under the Office of Chanthaburi Primary Educational Area, office 2. It consists of 4 aspects which are the creation of prestige Motivation Intellectual stimulation and focus on individual relationships. This research is quantitative research. Sample groups include Teachers who perform their duties in educational institutions Under the Office of Chanthaburi Primary Educational Area office 2. All samples were 364 persons. The sample size was obtained from the Crazy and Morgan tables. The instrument used in the research was a 5-level questionnaire. The statistics used for data analysis were percentage, mean and standard deviation.

The research found that Transformational leadership of school administrators Under the Chanthaburi Primary Educational Service Area office 2. Overall, it was at a good level (\bar{X} = 4.20). When considering in each aspect, it was found that the aspect with the highest mean was motivation (\bar{X} = 4.25), followed by the creation of prestige (\bar{X} = 4.21), focusing on individual relationships (\bar{X} = 4.18) and the least mean was the intellectual stimulation (\bar{X} = 4.16). The results of this research showed that transformational leadership. school administrators under the Chanthaburi Primary Educational Area Office 2. overall was good. Can be a role model for school administrators in other jurisdictions.

Keywords: Transformational Leadership, School Administrators, Primary Educational Area Office

บทนำ

การบริหารการศึกษาให้ประสบความสำเร็จต้องอาศัยผู้นำที่มีภาวะผู้นำที่เหมาะสม มีสมรรถนะในการบริหารสถานศึกษา มีลักษณะเฉพาะหลายอย่าง เช่น มีวิสัยทัศน์กว้างไกล จึงจะสามารถบริหารองค์การให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามที่กำหนดไว้ ภาวะผู้นำเป็นปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการทำงาน และมีผลต่อความพึงพอใจของผู้ใต้บังคับบัญชาในองค์การสถานศึกษาซึ่งเป็นองค์การหลักในการพัฒนาผู้เรียน ผู้บริหารสถานศึกษาในฐานะผู้นำจึงมีบทบาทสำคัญยิ่งในการบริหารสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพซึ่งนอกจากจะต้องมีวิสัยทัศน์ มีความรู้ความสามารถมีทักษะที่ดีแล้ว ที่สำคัญต้องมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง เพื่อปรับเปลี่ยนองค์การไปสู่ความสำเร็จ การศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา จึงเป็นเรื่องที่สำคัญและจำเป็นอย่างยิ่ง เพื่อเป็นประโยชน์ในการวางแผนพัฒนาและเสริมสร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ให้มีความสามารถในการจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพ

สถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรีเขต 2 พบว่า มีปัญหาหลายด้านที่ต้องได้รับการแก้ไขเนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสบการณ์ทำงานมากส่วนใหญ่จะมีภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงในระดับต่ำมีความเป็นอัตตาสูง ขณะเดียวกันไม่มีภาวะผู้นำด้านวิชาการ และการบริหารสถานศึกษามุ่งเน้นระบบอาวุโส ขาดการบริหารเชิงกลยุทธ์ที่มีวิสัยทัศน์ การมุ่งเน้นระบบพวกพ้อง ขาดคุณธรรมในการบริหาร ทำให้เกิดความแตกแยกภายในและภายนอกสถานศึกษา ขาดภาวะผู้นำในการจัดการองค์การ จัดโครงสร้างหน้าที่ความรับผิดชอบของบุคลากร การสั่งการเพื่อให้ผู้ปฏิบัติเข้าใจอย่างแท้จริง จากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 ปี พ.ศ. 2562 ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีภาวะความเป็นผู้นำสูงจึงมีความสำคัญต่อประสิทธิภาพการบริหารงานและการดำเนินงานของโรงเรียน ผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำจึงมีความสำคัญในการบริหารสถานศึกษาที่มีความเหมาะสมกับยุคปัจจุบัน คือ แนวคิดภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership Theory) เป็นกระบวนทัศน์ใหม่ (New paradigm) ในการบริหารสถานศึกษา โดย วันเพ็ญ เจริญแพทย์ (2555) กล่าวถึง การปฏิรูปการศึกษาจึงจำเป็นต้องใช้ผู้บริหารการศึกษามืออาชีพ จึงจะนำสถานศึกษาบรรลุความสำเร็จตามภารกิจและบทบาทหน้าที่ของสถานศึกษาเนื่องจากภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นกลไกที่สำคัญในการนำเอานโยบายสู่การปฏิบัติ ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาที่มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสูงก็จะเป็นผลดีต่อการบริหารงาน อภิวิรรณา แก้วเล็ก (2554) กล่าวว่าผู้บริหารยุคใหม่ควรจะต้องพัฒนาตนเองให้มีภาวะผู้นำที่สำคัญ 2 แบบ คือ ผู้นำแบบแลกเปลี่ยนและผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ ซึ่งภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนกับภาวะผู้นำเปลี่ยนสภาพว่า ภาวะผู้นำทั้ง 2 แบบ มีอิทธิพลส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในด้านต่างๆ ขึ้นในองค์การ ส่งผลต่อเพื่อนร่วมงาน ต่อผู้บังคับบัญชาหรือต่อผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา ซึ่งจะทำให้การดำเนินการขององค์การในปัจจุบันเป็นไปอย่างราบรื่นและมีประสิทธิภาพ

ปัจจุบันแนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ Bass ได้รับการยอมรับและเป็นที่ยอมรับมากสำหรับการพัฒนาภาวะผู้นำ ซึ่งภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงตามแนวคิดของ Bass เกี่ยวกับพฤติกรรมในการปฏิบัติงานของผู้บริหารด้วยการผลักดันให้ผู้ตามตระหนักถึงความต้องการของตนเองในระดับที่สูงขึ้น มี 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการสร้างบารมี ด้านการสร้างแรงจูงใจ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา และด้านการมุ่งความสัมพันธ์เป็นรายคน แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ Bass นำมาใช้ในการศึกษาพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษามากขึ้น โดย ธีรวัฒน์ จันทิก (2559) ได้กล่าวถึงความสำคัญของผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ตามแนวคิดของ Bass ในยุคที่สังคมมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ผู้บริหารจำเป็นต้องพัฒนาตนเองให้มีภาวะผู้นำที่สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลง ต้องเป็นผู้ที่มีทักษะความสามารถในการบริหารงาน มีความรอบรู้ รู้รอบ รู้ลึก นำองค์กรสู่การเปลี่ยนแปลงอย่างสร้างสรรค์มาสู่สถานศึกษา พัฒนาตนเองให้มีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล ทำให้ผู้ร่วมงานเกิดความพึงพอใจในการทำงานให้มากขึ้น ทั้งนี้ก็เพื่อไปสู่การบริหารจัดการของสถานศึกษาให้มีประสิทธิผล เป็นที่พึงพอใจของทุกฝ่ายที่มีส่วนเกี่ยวข้อง และบริหารองค์การให้บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

สภาพความสำคัญและปัญหาดังกล่าว ผู้ศึกษาจึงมีความสนใจที่จะศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 ซึ่งผลการศึกษาดังกล่าวจะทำให้ได้ทราบข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการวางแผน ปรับปรุง และพัฒนาสถานศึกษาให้สามารถจัดการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ เกิดประสิทธิผลตามความมุ่งหวังของกระทรวงศึกษาธิการ สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน ชุมชน และท้องถิ่นต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดวัตถุประสงค์ ไว้ดังนี้

เพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2

การดำเนินการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 ผู้วิจัยดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ประชากร คือ ครูผู้สอนที่ปฏิบัติหน้าที่อยู่ในสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 จำนวน 106 โรงเรียน มีครูทั้งหมด 1,254 คน กลุ่มตัวอย่าง คือ ครูที่ปฏิบัติหน้าที่อยู่ในสถานศึกษา กำหนดจำนวนครูเป็นชั้นตามตารางกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie; & Morgan.1970, p. 607-610) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 364 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามเพื่อการวิจัย เรื่องภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2

3. ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ จากการศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา หลักการและทฤษฎี จากเอกสารตำราที่เกี่ยวข้องกับการวิจัย ศึกษาแบบสอบถามจากงานวิจัยที่เกี่ยวข้องนำข้อมูลที่ได้จากการศึกษาค้นคว้านำมาสร้างเป็นแบบสอบถาม เสนอคณะกรรมการที่ปรึกษาและนำเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบ ปรับปรุงแก้ไขแล้วนำเสนอคณะกรรมการที่ปรึกษาอีกครั้ง ปรับปรุงแก้ไขแล้วนำเสนอผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความตรงด้านเนื้อหา (Content Validity) โดยลักษณะของเครื่องมือเป็นแบบสอบถามมี 2 ตอน คือ ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List) ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการสอน และ ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับพฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 มี 4 ด้าน คือ 1) การสร้างบารมี 2) การสร้างแรงจูงใจ 3) การกระตุ้นทางปัญญา 4) การมุ่งความสัมพันธ์เป็นรายคน ซึ่งเป็นคำถาม

แบบให้คะแนนหรือประมาณค่า (Rating Scale) โดยใช้เกณฑ์การกำหนดค่าน้ำหนักของการประเมินเป็น 5 ระดับ ตามวิธีของลิเคิร์ต (Likert, 1993)

4. การรวบรวมข้อมูล แจกแบบสอบถาม จำนวน 346 ฉบับ ให้กับครูผู้สอนที่ปฏิบัติหน้าที่อยู่ในสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 ซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่างด้วยตนเองนำแบบสอบถามที่สมบูรณ์มาลงบันทึกข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์

5. การวิเคราะห์ข้อมูลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาอำเภอโป่งน้ำร้อน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 ตามความคิดเห็นของครู จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล โดยใช้การวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที (t-test) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA) สถิติที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ยเลขคณิต (\bar{X}) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน ประกอบด้วย การทดสอบค่าเอฟ (F-test) และการทดสอบค่าที (t-test) โดยกำหนดค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 หาค่าความสอดคล้องดัชนีระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์แต่ละข้อด้วยสูตร IOC และหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ด้วยค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของ (Cronbach)

ผลการวิจัย

จากการศึกษาวิจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 ผู้วิจัยเสนอผลการวิเคราะห์แบบตาราง แบ่งออกเป็น 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปจำแนกตามระดับการศึกษา และประสบการณ์สอนของผู้ตอบแบบสอบถามโดยการแจกแจงความถี่และหาค่าร้อยละภาพรวม ดังนี้

ตารางที่ 1 จำนวนและร้อยละของครู จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	จำนวน	ร้อยละ
1. ปริญญาตรี	207	56.87
2. สูงกว่าปริญญาตรี	157	43.13
รวม	364	100.00

จากตารางที่ 1 พบว่า ครูส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 207 คน คิดเป็นร้อยละ 56.87 และระดับสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 157 คน คิดเป็นร้อยละ 43.13

ตารางที่ 2 จำนวนและร้อยละครู จำแนกตามประสบการณ์สอน

ประสบการณ์ในการสอน	จำนวน	ร้อยละ
1. น้อยกว่า 5 ปี	84	23.08
2. 5-10 ปี	112	30.77
3. 11-15 ปี	98	26.92
4. มากกว่า 15 ปี	70	19.23
รวม	364	100.00

จากตารางที่ 2 พบว่า ครูส่วนใหญ่มีประสบการณ์สอน 5-10 ปี จำนวน 112 คน คิดเป็นร้อยละ 30.77 รองลงมาได้แก่ ประสบการณ์สอน 11-15 ปี จำนวน 98 คน คิดเป็นร้อยละ 26.92 ประสบการณ์สอนน้อยกว่า 5 ปี จำนวน 84 คน คิดเป็นร้อยละ 23.08 และประสบการณ์สอนมากกว่า 15 ปี จำนวน 70 คน คิดเป็นร้อยละ 19.23 ตามลำดับ

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 โดยหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) โดยพิจารณาเป็นรายด้าน ดังนี้

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 โดยรวมและรายด้าน

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ ผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับพฤติกรรมภาวะผู้นำ			
	\bar{X}	S.D.	ความหมาย	อันดับ
1. การสร้างบารมี	4.21	0.52	ดี	2
2. การสร้างแรงจูงใจ	4.25	0.58	ดี	1
3. การกระตุ้นทางปัญญา	4.16	0.85	ดี	4
4. การมุ่งความสัมพันธ์เป็นรายคน	4.18	0.68	ดี	3
รวม	4.20	0.66	ดี	

จากตารางที่ 3 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับดี (\bar{X} = 4.20) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ทุกด้านอยู่ในระดับดี ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ได้แก่ ด้านการสร้างแรงจูงใจ (\bar{X} = 4.25) รองลงมา ได้แก่

การสร้างบารมี (\bar{X} = 4.21) การมุ่งความสัมพันธ์เป็นรายคน (\bar{X} = 4.18) และค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา (\bar{X} = 4.16)

อภิปรายผล

ผลการวิจัย เรื่องการศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 มีประเด็นสำคัญที่นำมาอภิปรายผล ดังนี้

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับดี เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับดี เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน มีประเด็นที่สมควรนำมาอภิปราย ดังนี้

1.1 ด้านการสร้างบารมี พบว่า ครูให้ความสำคัญด้านการเป็นผู้มีบารมี มีระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับมากดังจะเห็นได้จากการปฏิบัติตนสอดคล้องกับค่านิยมที่แสดงไว้ ให้ความเป็นมิตร แสดงน้ำใจและความเป็นกันเองกับผู้ใต้บังคับบัญชาได้ชัดเจน คำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าส่วนตัว ระบุจุดประสงค์หลัก หลักในการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชา ประพฤติตนให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความภาคภูมิใจ กระตุ้นให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความกระตือรือร้นในการทำงาน และปฏิบัติตนสอดคล้องกับค่านิยมที่ได้แสดงไว้ ตลอดจนสามารถควบคุมอารมณ์ตนเองได้ในสถานการณ์วิกฤต และแสดงให้เห็นถึงความเชื่อมั่นในตนเอง สอดคล้องกับงานวิจัยของ ดร.ณิ ชันขวา (2557) ที่ได้ทำการศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนในอำเภอหนองเรือ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 5 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนตามความคิดเห็นของครู ด้านการมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์ โดยภาพรวมและรายด้าน ผู้บริหารโรงเรียนมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับดี

1.2 ด้านการสร้างแรงจูงใจ พบว่า ครูให้ความสำคัญด้านการเป็นผู้มีบารมี มีระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับมากดังจะเห็นได้จากความกระตือรือร้นที่จะทำงานให้มีความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ โดยใช้หลักการบริหารงานแบบมีส่วนร่วม สนับสนุนให้ผู้ใต้บังคับบัญชาพัฒนาตนเอง โดยการศึกษา อบรม สัมมนาฯ ตลอดจนการมอบหมายงานตามความสามารถและความสนใจของแต่ละบุคคล พร้อมทั้งการให้กำลังใจและดูแลผู้ใต้บังคับบัญชาในเรื่องส่วนตัวและการทำงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ บัณฑิต กิมศรี (2559) ที่ได้ทำการศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ในอำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู ด้านการเป็นผู้สร้างแรงบันดาลใจ โดยรวมอยู่ในระดับดี

1.3 ด้านการกระตุ้นปัญญา พบว่า ครูให้ความสำคัญด้านการเป็นผู้กระตุ้นให้ใช้สติปัญญา มีระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ดังจะเห็นได้จากกระตุ้นให้ผู้ใต้บังคับบัญชารู้สึกว่าต้องมีการเปลี่ยนแปลงการทำงานในหน่วยงาน ชักชวนให้ผู้ใต้บังคับบัญชารู้จักใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า และกระตุ้นให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเปลี่ยนแปลงวิธีการทำงานแบบใหม่ใช้เวลาสั้นๆ แต่ได้ผลงานมาก กระตุ้นให้

ผู้ได้บังคับบัญชา รู้สึกว่าต้องมีการเปลี่ยนแปลงรูปแบบการทำงานในหน่วยงาน และที่สำคัญต้องไม่วิจารณ์ความเห็นของผู้ได้บังคับบัญชาในทางลบ สอดคล้องกับงานวิจัยของ น้ำผึ้ง ใจจันทร์ (2559) ที่ได้ทำการศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของพนักงานครูในสังกัดเทศบาลเมืองชลบุรี ด้านการกระตุ้นทางปัญญา โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับดี

1.4 ด้านการมุ่งความสัมพันธ์เป็นรายคน พบว่า ครูให้ความสำคัญด้านการมุ่งความสัมพันธ์เป็นรายคนมีระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ดังจะเห็นได้จากให้ความรู้ ข้อมูล และข่าวสารที่ทันสมัยแก่ผู้ได้บังคับบัญชาอย่างสม่ำเสมอ สร้างบรรยากาศในการทำงานที่ก่อให้เกิดความเกื้อกูลกันเห็นอกเห็นใจซึ่งกันและกันมอบหมายงานให้ผู้ได้บังคับบัญชาตามความสามารถและทักษะของแต่ละบุคคล ให้ความสำคัญกับตนเอง และผู้ได้บังคับบัญชาเข้าพบง่าย สร้างความมั่นใจในการปฏิบัติงานกับผู้ได้บังคับบัญชา สอดคล้องกับงานวิจัยของ วิศวกร ชัยเชิดชู (2558) ที่ได้ทำการศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 1 ด้านการเป็นผู้สร้างความสัมพันธ์กับผู้ตามเป็นรายบุคคล โดยรวมอยู่ในระดับดี

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัยทำให้ทราบถึงภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 ซึ่งผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับมากทุกด้าน แต่ด้านการกระตุ้นทางปัญญามีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรแสดงภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ด้านการกระตุ้นทางปัญญาให้มากขึ้น เช่น การจูงใจและสนับสนุนให้เกิดความคิดริเริ่มใหม่ๆ การกระตุ้นการสร้างระบบความคิดและวิธีการในการปฏิบัติงานให้แก่ครู การสร้างความมั่นใจของครูในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นอยู่เสมอการช่วยให้ผู้ร่วมงานมองปัญหาในหลายแง่มุม และการส่งเสริมให้ระบุปัญหาโดยการใช้เหตุผลและหลักฐานมากกว่าความคิดเห็นส่วนตัว โดยการประชุมชี้แจง การนิเทศ กำกับ ติดตาม

1.2 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาควรจัดฝึกอบรมพัฒนาสมรรถนะภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงให้แก่ผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อให้การดำเนินงานของสถานศึกษาเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพการศึกษากับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2

2.2 ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2

2.3 ควรศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ตามทัศนะของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2

2.4 ควรศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการทำงานเป็นทีมของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2

เอกสารและสิ่งอ้างอิง

- ดรุณี ชันขวา. (2557). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนในอำเภอหนองเรือ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 5. การศึกษาอิสระ ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ธีรวัฒน์ จันทิก. (2559). การบริหารโรงเรียนยุคปฏิรูปการศึกษา. กรุงเทพฯ: ข้าวฟ่าง.
- น้ำผึ้ง ใจจันทร์. (2559). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของพนักงานครูในสังกัดเทศบาลเมืองชลบุรี. สารนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- บัณฑิต กิมศรี.(2559). การศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา เขต 17. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- วันเพ็ญ เจริญแพทย์. (2555). การศึกษาพฤติกรรมกรรมการบริหารองค์การแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารจังหวัดระยอง. สารนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- วิศวกกร ชัยเชิดชู. (2558). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 1. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- อภิวรรณ แก้วเล็ก. (2554). ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 1. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- Krejcie & Morgan. (1970). Determining Sample Size for Research Activities. **Educational and Psychological Measurement.** (p.607-610).
- Likert, Rensis. (1967). "The Method of Constructing and Attitude Scale". In Reading in Fishbein, M (Ed.). **Attitude Theory and Measurement.** (p. 90-95). New York: Wiley & Son.