

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู ในอำเภอเคียนซา จังหวัดสุราษฎร์ธานี

Transformational Leadership of Administrators According to Opinions
of Teachers in Khiansa Suratthani

รัตนา พัฒนสิงห์

โรงเรียนบ้านเขาตอก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูในอำเภอเคียนซา จังหวัดสุราษฎร์ธานี จำแนกตามประสบการณ์การทำงานและระดับการศึกษา กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ ครูในโรงเรียนอำเภอเคียนซา จังหวัดสุราษฎร์ธานีจำนวน 159 คน สุ่มโดยวิธีแบ่งชั้นภูมิ เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสอบถาม เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบสมมติฐานโดยการทดสอบค่าที่แบบ independent t-test และ F-test

ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูในอำเภอเคียนซาโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.41$) รายด้าน เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ($\bar{X} = 3.48$) ด้านการคำนึงความเป็นปัจเจกบุคคล ($\bar{X} = 3.46$) ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ($\bar{X} = 3.42$) และด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ($\bar{X} = 3.30$) 2) ครูในอำเภอเคียนซา จังหวัดสุราษฎร์ธานี ที่มีประสบการณ์การทำงาน และมีระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง, การบริหาร

ABSTRACT

This research aimed to study compare transformational leadership of administrators according to opinions of teachers in KhianSa District, SuratThani. Classified by work

experience and educational levels. The sample consisted of 159 teachers of schools in KhianSa District, SuratThani, with stratified random sampling method. The instrument used for data collection were 5 rating scale questionnaires. The statistic used in the data analysis were percentage, mean, standard deviation, The hypotheses test by t-test independent and F-test.

The results of the study were found that: 1) The transformational leadership of administrators according to opinions of teachers in KhianSa District, SuratThani. Overall were at moderate levels. (mean of 3.41). When considering each aspect, sorted by descending in terms of Ideological Influence (mean of 3.48), individual consideration (mean of 3.46), intellectual stimulus (mean of 3.42) and motivation (mean of 3.30) 2) Opinions of teachers in KhianSa District, SuratThani according to transformational leadership of administrators, the different levels of educational and work experience the overall were not different.

Keywords: Transformational leadership, administrator

บทนำ

ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นบุคลากรหลักที่สำคัญของสถานศึกษาและเป็นผู้นำวิชาชีพที่จะต้องมีความรู้ ความสามารถ และคุณธรรม จริยธรรม ตลอดจนทั้งจรรยาบรรณวิชาชีพที่ดี จึงจะนำไปสู่การจัดและการบริหารสถานศึกษาที่ดี มีประสิทธิผล และประสิทธิภาพ โดยผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีภาวะผู้นำที่เอื้อต่อการบริหารและจัดการศึกษาในยุคนี้ โดยเฉพาะภาวะผู้นำทางวิชาการและภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (ธีระ รุญเจริญ, 2550) เป็นที่ยอมรับกันว่าบุคคลที่มีความสำคัญอย่างยิ่งในทุก ๆ ระดับของสังคม คือ ผู้นำ ผู้นำเป็นผู้ที่มีความสำคัญต่อความอยู่รอด สวัสดิภาพและสันติสุขของสังคมและประเทศชาติทั้งหมด

นอกจากนี้ผู้นำมีความสำคัญอย่างมากต่อการพัฒนาองค์การและการจัดการในทุกระดับ ในระดับองค์การมีการยอมรับกันว่าความสำเร็จขององค์การ ไม่ว่าจะเรียกว่าเป็นการบริหารที่มุ่งผลสัมฤทธิ์ (Results-based management) ประสิทธิภาพหรือประสิทธิผล ล้วนแต่ขึ้นกับภูมิปัญญา ความคิดอ่านและแนวปฏิบัติที่สร้างสรรค์ของผู้นำองค์การ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยที่พบว่าภาวะผู้นำสัมพันธ์กับประสิทธิผลของงาน และภาวะผู้นำมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลขององค์การ เนื่องจากผู้นำมีความสำคัญ จึงมีแนวคิดและการศึกษาในเรื่องการพัฒนาความเป็นผู้นำหรือภาวะผู้นำ (Leadership) เกิดขึ้น สำหรับในประเทศไทยในช่วงทศวรรษที่ผ่านมาได้มี

การศึกษาภาวะผู้นำที่มีความเหมาะสมกับยุคปัจจุบันซึ่งเป็นยุคของการเปลี่ยนแปลงนี้ (จารุวรรณ ไต่บัว, 2552)

สำหรับโรงเรียนในอำเภอเคียนซา จังหวัดสุราษฎร์ธานี ซึ่งมีโรงเรียนในกลุ่มทั้งสิ้น 28 โรงเรียนนั้น ผู้บริหารแต่ละโรงเรียนย่อมมีความคิดเห็นและมีศิลป์ในการบริหารแตกต่างกันออกไป อันนำมาซึ่งความเจริญก้าวหน้าของอาคารสถานที่ บุคลากรในโรงเรียน ตลอดจนผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน ซึ่งเป็นตัวบ่งชี้ความสำเร็จของการบริหารงานของผู้บริหาร ที่ผ่านมาระยะหนึ่งในอำเภอเคียนซา จังหวัดสุราษฎร์ธานี มีปัญหาในหลายด้านเช่น จำนวนเด็กลดลง ขาดแคลนสื่อการเรียนการสอน อาคารเรียนไม่พร้อม และอุปกรณ์ไม่ทันสมัย ครูรับผิดชอบงานหลายด้าน เพื่อให้ปัญหาดังกล่าวได้รับการแก้ไข และผู้บริหารจะได้ทราบข้อมูลว่าต้องพัฒนาตนเองด้านใดบ้างจากเสียงสะท้อนของครูในอำเภอเคียนซา จังหวัดสุราษฎร์ธานี เพื่อหาแนวทางแก้ไขปัญหาต่าง ๆ

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอเคียนซา จังหวัดสุราษฎร์ธานี

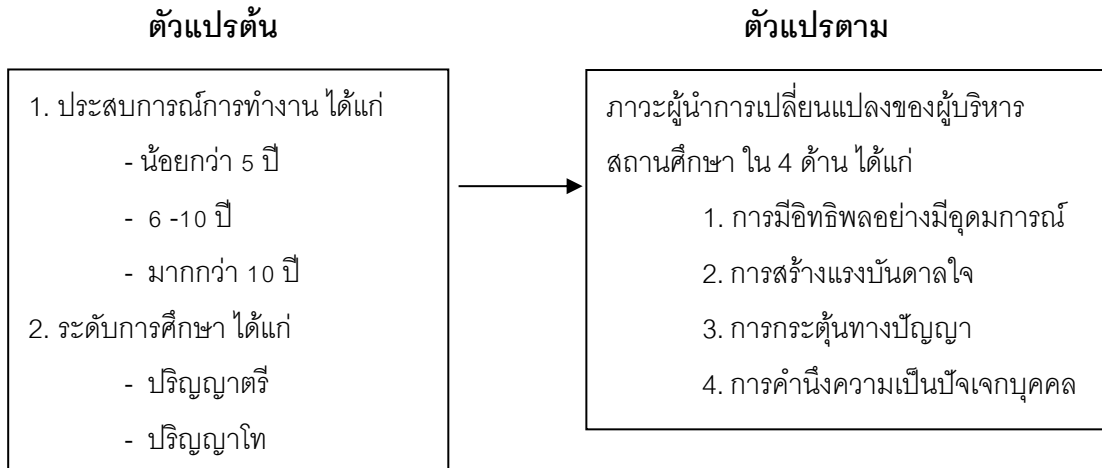
2. เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอเคียนซา จังหวัดสุราษฎร์ธานี จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน และระดับการศึกษา

ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ มุ่งศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูในอำเภอเคียนซา จังหวัดสุราษฎร์ธานี ตามกรอบแนวคิดของเบสและอะโวลีโอ (Bass and Avolio, 1994) ใน 4 ด้าน ได้แก่ 1) การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ 2) การสร้างแรงบันดาลใจ 3) การกระตุ้นทางปัญญา และ 4) การคำนึงความเป็นปัจเจกบุคคลประชากรที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ ครูในโรงเรียนอำเภอเคียนซา จังหวัดสุราษฎร์ธานี จำนวน 262 คน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ ครูในโรงเรียนอำเภอเคียนซา จังหวัดสุราษฎร์ธานี จำนวน 159 คน ซึ่งได้มาโดยการเทียบตารางสัดส่วนเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970) สุ่มโดยวิธีแบ่งชั้นภูมิ (Stratified random sampling)

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งศึกษา อาศัยกรอบแนวคิดของ เบส และอะโวลิโอ (Bass and Avolio, 1994) ผู้วิจัยได้สรุปตามกรอบแนวคิดในการวิจัยดังนี้



วิธีดำเนินการวิจัย

ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา นำมาวิเคราะห์เนื้อหาและสาระสำคัญต่าง ๆ เพื่อเป็นข้อมูลสำหรับสร้างแบบสอบถาม เกี่ยวกับผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูในอำเภอเคียนซา จังหวัดสุราษฎร์ธานีให้ครอบคลุม ตัวแปรที่ศึกษา โดยขอคำแนะนำเบื้องต้นจากอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ นำเครื่องมือที่สร้างเสร็จแล้ว เสนออาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์อีกครั้ง เพื่อตรวจสอบความชัดเจนของคำถามและสิ่งที่ควรปรับปรุงแก้ไข เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) ตามแบบของลิเคิร์ท (Likert) คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด สร้างแบบสอบถามตามกรอบแนวคิดของเบส และอะโวลิโอ (Bass

and Avolio, 1994) ใน 4 ด้าน ได้แก่

1) การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ 2) การสร้างแรงบันดาลใจ 3) การกระตุ้นทางปัญญา และ 4) การคำนึงความเป็นปัจเจกบุคคล จำนวน 20 ข้อ

สรุปผลการวิจัย

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูในอำเภอเคียนซา จังหวัดสุราษฎร์ธานีโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.41$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ($\bar{X} = 3.48$) ด้านการคำนึงความเป็นปัจเจกบุคคล ($\bar{X} = 3.46$) ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ($\bar{X} = 3.42$) และด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ($\bar{X} = 3.30$) รายละเอียดดังในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร
สถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูในอำเภอเคียนซา โดยรวมและรายด้าน

ด้านที่	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารแต่ละด้าน	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล
1	การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์	3.48	.69	ปานกลาง
2	การสร้างแรงบันดาลใจ	3.30	.79	ปานกลาง
3	การกระตุ้นทางปัญญา	3.42	.82	ปานกลาง
4	การคำนึงความเป็นปัจเจกบุคคล	3.46	.81	ปานกลาง
รวม		3.41	.63	ปานกลาง

2. ผลการเปรียบเทียบ การเปรียบเทียบ ประสิทธิภาพการทำงานโดยภาพรวม
ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ไม่แตกต่างกัน ดังนั้นจึงปฏิเสธสมมติฐาน
สถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูในอำเภอ เคียนซา จังหวัดสุราษฎร์ธานี โดยจำแนกตาม
รายละเอียดดังในตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ผลการเปรียบเทียบ การเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา
ตามความคิดเห็นของครูในอำเภอเคียนซา จังหวัดสุราษฎร์ธานี โดยจำแนกตาม
ประสิทธิภาพการทำงาน

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ของผู้บริหาร	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	P
1) การมีอิทธิพลอย่างมี อุดมการณ์	ระหว่างกลุ่ม	2.135	2	1.068	8.52*	.000
	ภายในกลุ่ม	19.538	156	.125		
	รวม	21.673	158			
2) การสร้างแรงบันดาลใจ	ระหว่างกลุ่ม	1.495	2	.747	4.41*	.014
	ภายในกลุ่ม	26.415	156	.169		
	รวม	27.909	158			
3) การกระตุ้นทางปัญญา	ระหว่างกลุ่ม	.513	2	.256	2.15	.120
	ภายในกลุ่ม	18.606	156	.119		
	รวม	19.118	158			

ตารางที่ 2 (ต่อ)

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ของผู้บริหาร	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	P
4) การคำนึงความเป็นปัจเจก บุคคล	ระหว่างกลุ่ม	.040	2	.020	.09	.911
	ภายในกลุ่ม	33.473	156	.215		
	รวม	33.513	158			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	.097	2	.049	1.64	.197
	ภายในกลุ่ม	4.619	156	.030		
	รวม	4.717	158			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. ผลการเปรียบเทียบ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูในอำเภอเคียนซา จังหวัดสุราษฎร์ธานี จำแนกตามระดับการศึกษาโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ดังนั้นจึงปฏิเสธสมมติฐานรายละเอียดดังในตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ผลการเปรียบเทียบ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูในอำเภอเคียนซา จังหวัดสุราษฎร์ธานี จำแนกตามระดับการศึกษา

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ ผู้บริหาร	ปริญญาดรี		ปริญญาโท		t	p
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1) การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์	3.37	.32	3.64	.37	-4.702*	.00
2) การสร้างแรงบันดาลใจ	3.36	.36	3.22	.49	1.988*	.05
3) การกระตุ้นทางปัญญา	3.45	.41	3.39	.22	1.170	.24
4) การคำนึงความเป็นปัจเจกบุคคล	3.48	.53	3.42	.34	2.799	.43
รวม	3.41	.20	3.42	.13	-2.01	.93

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

อภิปรายผล

จากผลการวิจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตาม

ความคิดเห็นของครูในอำเภอเคียนซา จังหวัดสุราษฎร์ธานี อภิปรายผลการวิจัยได้ดังนี้

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูใน

อำเภอเคียนซา จังหวัดสุราษฎร์ธานีโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ด้านการคำนึงความเป็นปัจเจกบุคคล ด้านการกระตุ้นทางปัญญา และการสร้างแรงบันดาลใจ สอดคล้องกับงานวิจัยของณัฐดนัย วัฒนสุข (2554) ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอตาพระยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 2 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอตาพระยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 2 มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านปรากฏว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านการเป็นผู้มีบารมี ด้านการเป็นผู้สร้างความสัมพันธ์กับผู้ตามเป็นรายบุคคล ด้านการเป็นผู้สร้างแรงบันดาลใจ และด้านการเป็นผู้สร้างการกระตุ้นการใช้ปัญญา ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารสถานศึกษามีความรู้ด้านการบริหาร ตลอดทั้งมีความรู้ด้านอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาทำให้ผู้บริหารสถานศึกษา มีการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการทำงาน การดำรงชีวิตเพื่อให้ทันกับโลกยุคโลกาภิวัตน์และความเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยี ตลอดจนการปฏิรูปการศึกษาของประเทศไทย ทุกคนในองค์กรต้องปรับเปลี่ยนพฤติกรรมและแนวคิดในการทำงาน เพื่อตอบสนองเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช

2542 โดยโรงเรียนต้องปรับเปลี่ยนการบริหารงานโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน ให้ทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในการบริหาร ครูผู้สอนต้องปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการสอนเช่นกัน แต่สำหรับ ผู้บริหารนับเป็นบุคคลที่มีความสำคัญในการดำเนินการต่าง ๆ ของสถานศึกษา เพราะเป็นผู้มีอำนาจในการตัดสินใจ วางแผน กำหนดนโยบาย อำนาจการและมอบหมายงาน กำกับติดตามเพื่อขับเคลื่อนโรงเรียนให้เข้าสู่เกณฑ์มาตรฐานที่กำหนด ในปัจจุบันผู้บริหารต้องสร้างภาวะผู้นำที่เข้มแข็ง เพื่อการบริหารงานที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ผู้บริหารที่ใช้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะส่งผลให้บุคลากรมีความมั่นใจในการทำงาน งานทุกอย่างจะสำเร็จด้วยดี เพราะความพอใจในการทำงาน เกิดความร่วมมือทุกฝ่ายก่อให้เกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง และผู้บริหารมีวิสัยเชิงใจให้บุคลากรปฏิบัติงานให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

2. ครูในอำเภอเคียนซา จังหวัดสุราษฎร์ธานีที่มีประสบการณ์การทำงานแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ดังนั้นจึงปฏิเสธสมมติฐาน และสอดคล้องกับงานวิจัยของลำดวน เขียมอาจ (2558) วิจัยเรื่อง การศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในจังหวัดกำแพงเพชร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา

เขต 41 พบว่า จากผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูในจังหวัดกำแพงเพชร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 41 จำแนกตามเพศและประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า ไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้คือ ครูในจังหวัดกำแพงเพชร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 41 ทั้งเพศชายและเพศหญิง และผู้ที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีแนวปฏิบัติและการแสดงออกซึ่งพฤติกรรมในการบริหารงานกับครูที่เท่าเทียมกันทุกคน ไม่ยึดประสบการณ์ในการทำงานหรือความแตกต่างระหว่างเพศชายและเพศหญิงมาเป็นหลักในการมอบหมายงาน ทำให้ครูในจังหวัดกำแพงเพชร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 41 มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาไม่แตกต่างกัน

3. ครูในอำเภอเคียนซา จังหวัดสุราษฎร์ธานีที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ดังนั้นจึงปฏิเสธสมมติฐาน สอดคล้องกับงานวิจัยของณัฐดนัย วัฒนสุข (2554) ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอตาพระยา สังกัด

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 2 พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา และข้าราชการครูในอำเภอตาพระยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 2 จำแนกตามวุฒิการศึกษา พบว่ามีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าในปัจจุบันได้มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วตามกระแสของโลกาภิวัตน์ ทำให้เกิดกระแสนำไปสู่การวางแผนเพื่อพัฒนาการศึกษาทั้งเชิงรุกและเชิงรับ จะเห็นได้จากแนวทางการปฏิรูปการศึกษาจะเน้นการกระจายอำนาจไปยังสถานศึกษา ทั้งด้านการบริหารงานวิชาการ การบริหารงานงบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารงานทั่วไป ดังนั้น ผู้บริหารในยุคปฏิรูปการศึกษาจึงต้องปรับเปลี่ยนบทบาท และวิธีการบริหารของตน ต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ ความสามารถในการบริหารจัดการมากขึ้น ไม่ว่าจะเป็นผู้บริหารที่มีวุฒิการศึกษาปริญญาตรี หรือวุฒิการศึกษาที่สูงกว่าปริญญาตรี ล้วนเป็นผู้ที่ได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง และมีความตื่นตัวอยู่ตลอดเวลา เพื่อให้เป็นผู้ที่มีโลกทัศน์กว้างไกล มีเหตุผลในการบริหารงาน ประกอบกับผู้บริหารทุกคนต่างได้รับการศึกษาค้นคว้าจากการประชุม อบรม สัมมนา ศึกษาดูงาน เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ก่อให้เกิดทักษะความชำนาญ และความเชี่ยวชาญในการบริหารงานได้เป็น

อย่างดียิ่ง จากปัจจัยดังกล่าวจึงทำให้ไม่พบ
ความแตกต่างของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง
ของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอตาพระยา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว
เขต 2

สามารถทำงานได้อย่างเต็มที่และมี
ประสิทธิภาพ

1.2 ผู้บริหารควรสนองงานแก่

ผู้ร่วมงาน และประพัตติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่
ผู้ร่วมงาน

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรวิจัยปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะ

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะสำหรับการนำไปใช้

ผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา

1.1 ผู้บริหารควรส่งเสริมและ

และความพึงพอใจของครู อำเภอเคียนซา

สนับสนุนการทำงานของผู้ร่วมงาน เพื่อให้ครู

จังหวัดสุราษฎร์ธานี

เอกสารอ้างอิง

จารุวรรณ โตบัว. (2552). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอพล

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 3. การค้นคว้าอิสระ ศึกษาศาสตรมหา

บัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.

ณัฐดนัย วัฒนสุข. (2554). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอ

ตาพระยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 2. วิทยานิพนธ์ ศึกษาศาสตรมหา

บัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.

ธีระ รุญเจริญ. (2550). ความเป็นมืออาชีพในการจัดและบริหารการศึกษายุคปฏิรูปการศึกษา.

กรุงเทพฯ: ชั่ววฟาง.

ลำดวน เขียมอาจ. (2558). การศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาใน

จังหวัดกำแพงเพชร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 41.

นครสวรรค์: มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.

Bass, B. M., & Avolio, B. J. (Eds.). (1994). Improving organizational effectiveness through
transformational leadership. Sage Publications, Inc.

Krejcie, R. V., and Morgan, D. W. (1970). Determining Sample Size for Research Activi- ties.
Educational and Psychological Mea- surement. 30, 607 – 610.