

การศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูในกลุ่มเครือข่าย
บางพลี 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2

THE STUDY OF TRANSFORMATIONAL LEADERSHIPS OF SCHOOL'S ADMINISTRATOR
TOWARD TEACHERS' OPINION AT BANGPHLI 2 NETWORK GROUP UNDER THE
SAMUTPRAKAN PRIMARY EDUCATIONNAL SERVICE AREA OFFICE 2

ศรีจันทร์ สามงามพุ่ม

โรงเรียนวัดราชบุรณะ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) ศึกษาระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูในกลุ่มเครือข่ายบางพลี 2 และ 2) เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูในกลุ่มเครือข่ายบางพลี 2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูในกลุ่มเครือข่ายบางพลี 2 จำนวน 108 คน สุ่มโดยวิธี Stratified Random Sampling เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสอบถาม เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และทดสอบสมมติฐานโดยการทดสอบค่าทีแบบ t-test Independent

ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูในกลุ่มเครือข่ายบางพลี 2 อยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายด้าน โดยเรียงลำดับจากด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากไปน้อย ได้แก่ การคำนึงความเป็นปัจเจกบุคคล การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นทางปัญญา และการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ 2) ครูที่มีเพศ และระดับการศึกษา แตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูในกลุ่มเครือข่ายบางพลี 2 โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน 3) ครูที่มีอายุแตกต่างกันมีระดับความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูในกลุ่มเครือข่ายบางพลี 2 โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง, ผู้บริหาร

ABSTRACT

The objectives of his thesis were, 1) to study the level of transformational leadership of school administrator' toward teachers' opinion at Bangphli 2 network group and 2) to compare teachers' opinion toward transformational leaderships of school's administrator.

The sample were 108 teachers at Bangphli 2 Network Group and were randomized by Stratified Random Sampling. The tool for collecting data was a questionnaire which 5 rating scales. The used statistics were percentage, arithmetic mean, standard deviation and t-test Independent

The research result reveal that: 1) Transformational leaderships of school's administrators follow teachers' opinion had stand on high level in overall. When considered in every aspects which could rank by mean from high to low as individual awareness, inspiration creation, intellectual encouraging and Ideology influence. 2) Teachers' opinion who different sex and education level had opinion toward transformational leaderships of school's administrators weren't difference in overall. 3) Teachers at Bangphli 2 school network group who different age had opinion, toward transformational leaderships of school's administrators, difference in overall at 0.05 significant.

Keywords: Transformational Leaderships, Administrators

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นบุคลากรหลักที่สำคัญของสถานศึกษาและเป็นผู้นำวิชาชีพที่จะต้องมีความรู้ ความสามารถ และคุณธรรม จริยธรรม ตลอดทั้งจรรยาบรรณวิชาชีพที่ดี จึงจะนำไปสู่ การจัดการและการบริหารสถานศึกษาที่ดี มีประสิทธิผล และประสิทธิภาพ โดยผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีภาวะผู้นำที่เอื้อต่อการบริหารและจัดการศึกษาในยุคนี้ โดยเฉพาะภาวะผู้นำทางวิชาการและภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (ธีระ รุณเจริญ, 2550)

สำหรับโรงเรียนในกลุ่มบางพลี 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 ซึ่งมีโรงเรียนในกลุ่มทั้งสิ้น 7 โรงเรียนนั้น ผู้บริหารแต่ละโรงเรียนย่อมมีความคิดเห็นและมีศิลป์ในการบริหารแตกต่างกันออกไป อันนำมาซึ่งความเจริญก้าวหน้าของ

อาคารสถานที่ บุคลากรในโรงเรียนตลอดจนผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน ซึ่งเป็นตัวบ่งชี้ความสำเร็จของการบริหารงานของผู้บริหารที่ผ่านมาโรงเรียนในกลุ่มบางพลี 2 มีปัญหาในหลายด้านเช่น จำนวนเด็กกลดลง ขาดแคลนสื่อการเรียนการสอน อาคารเรียนไม่พร้อม และอุปกรณ์ไม่ทันสมัย ครูรับผิดชอบงานหลายด้าน เพื่อให้ปัญหาดังกล่าวได้รับการแก้ไข และผู้บริหารจะได้ทราบข้อมูลว่าต้องพัฒนาตนเองด้านใดบ้าง จากเสียงสะท้อนของครูในกลุ่มบางพลี 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการเขต 2 เพื่อหาแนวทางแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ร่วมกัน

จากที่กล่าวมาทั้งหมดในข้างต้น ในฐานะที่ผู้วิจัยเป็นครู นอกจากเป็นผู้ให้ความรู้แก่นักเรียนแล้ว ยังมีหน้าที่ส่งเสริม สนับสนุนการทำงานของผู้อำนวยการโรงเรียนให้สำเร็จลุล่วง

ดังนั้นจึงมีความสนใจที่จะศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูในกลุ่ม เครือข่ายบางพลี 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 เพื่อนำผลที่ได้จากการศึกษาเป็นแนวทางสำหรับผู้บริหารสถานศึกษานำไปพัฒนาตนเองต่อไป

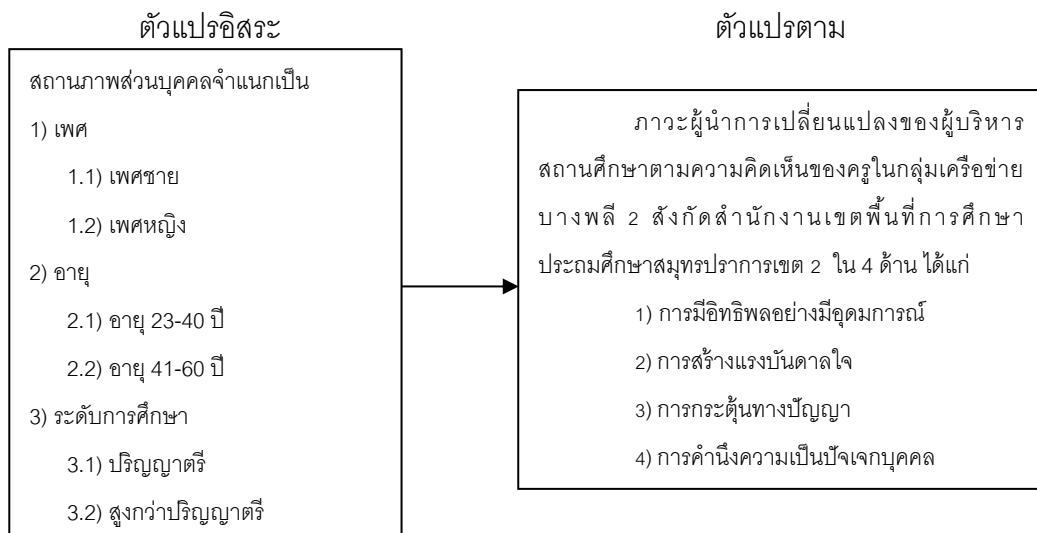
วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครูในกลุ่มเครือข่ายบางพลี 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2

2. เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูในกลุ่มเครือข่ายบางพลี 2

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ มุ่งศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ตามกรอบแนวคิดของแบส และอะโวลีโอ (Bass and Avolio, 1994)



ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ มุ่งศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูในกลุ่มเครือข่ายบางพลี 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการเขต 2 ตามกรอบแนวคิดของแบส และอะโวลีโอ (Bass and Avolio, 1994) ใน 4 ด้าน ได้แก่ 1) การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ 2) การสร้างแรงบันดาลใจ 3) การกระตุ้นทางปัญญา 4) การคำนึงความเป็นปัจเจกบุคคล ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูในกลุ่มเครือข่ายบางพลี 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการเขต 2 จำนวน จำนวน 7 โรงเรียนรวม 150 คน กลุ่มตัวอย่างได้แก่ ครูในกลุ่มเครือข่ายบางพลี 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการเขต 2 จำนวน 108 คนโดยการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างด้วยตารางกำหนดขนาดของเครจซี่และมอร์แกน (Krecie and Morgan, 1970) แล้วดำเนินการสุ่มชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling)

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ มุ่งศึกษา ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูในกลุ่มเครือข่ายบางพลี 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 โดยใช้แบบวิจัยในเชิงพรรณนา เก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 108 คน ซึ่งกำหนดด้วยตารางกำหนดขนาดของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970) และสุ่มแบบชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) โดยใช้แบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับเป็นเครื่องมือหลักในการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่ออธิบายตัวแปรใช้สถิติพื้นฐาน ได้แก่ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และอนุมานสถิติใช้ t-test

สรุปผลการวิจัย

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูในกลุ่มเครือข่ายบางพลี 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการเขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.03$) เมื่อเรียงลำดับจากด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดไปน้อย ได้แก่ การคำนึงความเป็นปัจเจกบุคคล ($\bar{X} = 4.20$) การสร้างแรงบันดาลใจ ($\bar{X} = 4.09$) การกระตุ้นทางปัญญา ($\bar{X} = 4.03$) และการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ($\bar{X} = 3.81$)

2. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูในกลุ่มเครือข่ายบางพลี 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2

ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.81$) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ผู้บริหารสามารถควบคุมสถานการณ์วิกฤตต่าง ๆ ได้ ($\bar{X} = 3.90$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ผู้บริหารมีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานตามวิสัยทัศน์ที่วางไว้ ($\bar{X} = 3.70$)

3. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูในกลุ่มเครือข่ายบางพลี 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.70$) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ผู้บริหารส่งเสริมและสนับสนุนการทำงานของผู้ร่วมงาน ($\bar{X} = 4.30$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ผู้บริหารกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานมุ่งมั่นในหน้าที่ทำประสบความสำเร็จ ($\bar{X} = 3.81$)

4. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูในกลุ่มเครือข่ายบางพลี 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 ด้านการกระตุ้นทางปัญญาอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.03$) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ผู้บริหารเป็นผู้มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ($\bar{X} = 4.19$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ผู้บริหารกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานเกิดความคิดสร้างสรรค์ ($\bar{X} = 3.89$)

5. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูในกลุ่มเครือข่ายบางพลี 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 ด้านการคำนึงความเป็นปัจเจกบุคคลอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.20$) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ผู้บริหารส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานพัฒนาตนเองอย่าง

สม่ำเสมอ ($\bar{X} = 4.36$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ผู้บริหารเข้าใจความสามารถที่แตกต่างของแต่ละบุคคล ($\bar{X} = 4.04$)

6. ครูที่มีเพศแตกต่างกันมีระดับความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูในกลุ่มเครือข่ายบางพลี 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าครูที่มีเพศแตกต่างกันมีของครูต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูในกลุ่มเครือข่ายบางพลี 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 ในด้านการกระตุ้นทางปัญญาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านอื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน

7. ครูที่มีอายุแตกต่างกันมีระดับความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูในกลุ่มเครือข่ายบางพลี 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าครูที่มีอายุแตกต่างกันมีระดับความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูในกลุ่มเครือข่ายบางพลี 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 ในด้านการการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์และการกระตุ้นทางปัญญาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านอื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน

8. ครูที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีระดับความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูในกลุ่มเครือข่ายบางพลี 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าครูที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีระดับความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูในกลุ่มเครือข่ายบางพลี 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 ในด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านอื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน

อภิปรายผลการวิจัย

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูในกลุ่มเครือข่ายบางพลี 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อเรียงลำดับจากด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากไปน้อย ได้แก่ การคำนึงความเป็นปัจเจกบุคคล การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นทางปัญญา และการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชรัตน์ จินขาวขำ (2547) ได้ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารตามการรับรู้ของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 3 พบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของข้าราชการครูโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับ

จากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อยได้แก่ ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการสร้างบารมี และด้านการคำนึงความแตกต่างระหว่างบุคคลเป็นลำดับสุดท้าย สอดคล้องกับงานวิจัยของ ภิรมย์ ถิ่นถาวร (2550) ได้ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของข้าราชการครูโรงเรียนในอำเภอบ้านโพธิ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของข้าราชการครูโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชนิษฐา อุ่นวิเศษ (2550) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สกลนคร เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร และองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สกลนคร เขต 3 โดยรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ มนูญ พรหมรักษา (2554) ศึกษาเรื่อง พฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำพูน เขต 1 พบว่า พฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็กโดยรวมพบว่าผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็กมีพฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง อยู่ในระดับดี โดยสูงสุด โดยพฤติกรรมภาวะผู้นำที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ช่วยให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาได้พัฒนาตนเอง และพฤติกรรม ภาวะผู้นำที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ทำให้ครูและบุคลากร

ทางการศึกษาทบทวนความคิดต่าง ๆ ที่ไม่เคยโต้แย้งมาก่อน ซึ่งสอดคล้องกับ Leithwood (1992) ได้ให้ความเห็นว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา มีแนวปฏิบัติ 3 ประการ คือ 1) ช่วยให้เพื่อนร่วมงานได้มีการพัฒนา และยังสามารถทำงานร่วมกับคนอื่นได้ในกลุ่มสมาชิก สามารถพูดคุย สังเกต วิพากษ์วิจารณ์และวางแผนร่วมกันได้ กำหนดเป้าหมายร่วมกัน โดยใช้เทคนิคระบบราชการเพื่อสนับสนุนการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรม ใช้ภาวะผู้นำร่วมกับเพื่อนร่วมงานโดยการมอบอำนาจ และสื่อสารให้ทราบถึงมาตรฐานของโรงเรียน และสร้างความเชื่อถือ 2) ส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาได้พัฒนา ด้วยการยกระดับแรงจูงใจ เพื่อพัฒนาเป้าหมายโดยรวมร่วมกัน เพื่อความเจริญในอาชีพ มีภาระผูกพันและภารกิจของโรงเรียนร่วมกัน ให้บทบาทผู้ร่วมงานในการแก้ปัญหาเพื่อการปรับปรุงสถานศึกษา มีเป้าหมายชัดเจนสมจริง 3) ช่วยให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาได้มีการแก้ปัญหาอย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นโดยการกระตุ้นให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาผูกพันกับกิจกรรมใหม่ ๆ และมีความพยายามมากขึ้น รวมทั้งต้องให้ความเชื่อถือถือว่าเพื่อนร่วมงานสามารถพัฒนาการแก้ปัญหาได้ดีกว่าผู้นำทำคนเดียว

2. ครูที่มีเพศแตกต่างกันมีระดับความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูในกลุ่มเครือข่ายบางพลี 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ

ลำดวน เอี่ยมอาจ (2558) ศึกษาเรื่อง การศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในจังหวัดกำแพงเพชร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 41 พบว่า จากผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูในจังหวัดกำแพงเพชร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 41 จำแนกตามเพศและประสบการณ์ในการทำงานพบว่า ไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้คือ ครูในจังหวัดกำแพงเพชร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 41 ทั้งเพศชายและเพศหญิง และผู้ที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีแนวปฏิบัติและการแสดงออกซึ่งพฤติกรรมในการบริหารงานกับครูที่เท่าเทียมกันทุกคน ไม่ยึดประสบการณ์ในการทำงานหรือความแตกต่างระหว่างเพศชายและเพศหญิงมาเป็นหลักในการมอบหมายงาน

3. ครูที่มีอายุแตกต่างกันมีระดับความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูในกลุ่มเครือข่ายบางพลี 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้สอดคล้องกับงานวิจัยของซอพี ราเซะ (2560) ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนในอำเภอทุ่งยางแดง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 3 พบว่า ผล

การเปรียบเทียบภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนในอำเภอทุ่งยางแดง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 3 จำแนกตามตัวแปรอายุ พบว่าภาพรวมไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ครูมีความเข้าใจถึงบทบาทหน้าที่ของผู้บริหารมากยิ่งขึ้นในการบริหารจัดการเรียนการสอนให้มีคุณภาพ ครูมีทัศนคติที่เหมือนกัน พร้อมทั้งเข้าใจถึงนโยบายด้านการจัดการศึกษามากขึ้นที่ต้องการให้นักเรียนเป็นคนดี คนเก่ง และมีความสุข

4. ครูที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีระดับความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูในกลุ่มเครือข่ายบางพลี 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ณัฐดนัย วัฒนสุข (2554) ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอตาพระยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 2 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอตาพระยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและข้าราชการครู จำแนกตามวุฒิการศึกษา โดยรวมและรายด้าน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาไม่แตกต่างกัน โดยกล่าวว่า อาจเป็นเพราะว่าในปัจจุบันได้มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของโลกาภิวัตน์ ทำให้เกิดกระแสนำไปสู่การวางแผนเพื่อพัฒนาการศึกษาทั้งเชิงรุกและเชิงรับ จะเห็นได้จากแนวทางการปฏิรูปการศึกษาจะเน้นการกระจายอำนาจไปยัง

สถานศึกษา ทั้งด้านการบริหารงานวิชาการ การบริหารงานงบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารงานทั่วไป ดังนั้นผู้บริหารในยุคปฏิรูปการศึกษาจึงต้องปรับเปลี่ยนบทบาท และวิธีการบริหารของตน ต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถในการบริหารจัดการมากขึ้น ไม่ว่าจะเป็นผู้บริหารที่มีวุฒิดการศึกษาระดับปริญญาตรี หรือวุฒิดการศึกษาระดับสูงกว่าปริญญาตรี ล้วนเป็นผู้ได้รับการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง และมีความตื่นตัวอยู่ตลอดเวลา เพื่อให้เป็นผู้ที่มีโลกทัศน์กว้างไกล มีเหตุผลในการบริหารงาน ประกอบกับผู้บริหารทุกคนต่างได้รับการศึกษาค้นคว้าจากการประชุมอบรม สัมมนา ศึกษาดูงาน เพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ ก่อให้เกิดทักษะ ความชำนาญ และความเชี่ยวชาญในการบริหารงานได้เป็นอย่างดี

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะสำหรับการนำไปใช้

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2550). **คู่มือผู้เข้ารับการพัฒนาหลักสูตรผู้นำการเปลี่ยนแปลงเพื่อรองรับการกระจายอำนาจสำหรับผู้บริหารการศึกษาและผู้บริหารสถานศึกษา**. นครปฐม: สถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา.
- ชรัตัน จินขาวขำ. (2547). **ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารตามการรับรู้ของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 3**. งานนิพนธ์ (กศ.ม.) สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา
- ซอพี ราเชะ. (2560). **ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนในอำเภอทุ่งยางแดง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 3**. การค้นคว้าอิสระ ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา

1.1 ผู้บริหารควรมีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานตามวิสัยทัศน์ที่วางไว้ เพื่อให้เกิดการบริหารงานสำเร็จลุล่วงตามเป้าหมายทางวางไว้

1.2 ผู้บริหารต้องมีความสามารถในการกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานมุ่งมั่นให้งานที่ทำ เพื่อให้เกิดความสำเร็จ

1.3 ผู้บริหารต้องกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานเกิดความคิดสร้างสรรค์ เพื่อให้เกิดองค์ความรู้ใหม่ๆมาใช้พัฒนาการเรียนการสอน

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารของครูในกลุ่มเครือข่ายบางพลี 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการเขต 2

2.2 ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูในกลุ่มเครือข่ายบางพลี 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2

ธีระ รุณเจริญ. (2550). **ความเป็นมืออาชีพในการจัดและบริหารการศึกษายุคปฏิรูปการศึกษา.**

กรุงเทพฯ: ข้าวฟ่าง.

ภิรมณ์ ถินถาวร. (2550). **ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารตามการรับรู้ของข้าราชการครู
โรงเรียนในอำเภอบ้านโพธิ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาฉะเชิงเทราเขต 1. วิทยานิพนธ์
(กศ.ม.) สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา.**

ลำดวน เอี่ยมอาจ. (2557). **การศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในจังหวัด
กำแพงเพชรสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 41. การค้นคว้าอิสระ ครุศาสตร
มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.**

ชนิษฐา อุ่นวิเศษ. (2550). **ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อองค์การแห่งการเรียนรู้
ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่สกลนคร เขต 3. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.**

มณูญ พรหมรักษา. (2554). **พฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำพูน เขต 1. เชียงใหม่: มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.**

ณัฐดนัย วัฒนสุข. (2554). **ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอดาพระยา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 2. วิทยานิพนธ์ ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการ
บริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.**

Best, J. W. (1977). **Research in education (3rd ed.).** New Jersey: Prentice Hall.

Krejcie, Robert V. and Morgan, Daryle W. (1970). **Determining Sample Size For Research
Activities.** Educational and Psychological Measurement. 30(3):608 - 610.

Leithwood. (1992). **Transformational leadership.** Eric Digest, (72). Available:
http://www.ed.gov/databases/ERIC_Digests/ed347636.html (1996, July 11) Peter.
Transformational Leadership. Thousand Oak: Sage.