

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดกลางในอำเภอนครชัยศรี
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปฐมศึกษานครปฐม เขต 2
TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP OF THE ADMINISTRATOR AT MEDIUM
SIZE SCHOOLS IN NAKHON CHAISRI DISTRICT UNDER NAKHON
PATHOM PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 2

พรรณิดา จิตรจักร

โรงเรียนวัดบางพระ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์หลักเพื่อศึกษา ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดกลางในเขตอำเภอนครชัยศรี จังหวัดนครปฐม โดยศึกษากับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นครูของโรงเรียนต่าง ๆ ในเขตอำเภอนครชัยศรี จังหวัดนครปฐมซึ่งได้จากการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ มีจำนวน 181 คน เก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ และวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติพื้นฐาน ได้แก่ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบ t-test เพื่อประมาณค่าพารามิเตอร์

ผลการศึกษาพบว่า 1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดกลางในเขตอำเภอนครชัยศรี จังหวัดนครปฐม ตามความคิดเห็นของคุณ โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดกลางในเขตอำเภอนครชัยศรี จังหวัดนครปฐม ตามความคิดเห็นของคุณที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกันทั้งโดยรวมและรายด้านไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง, โรงเรียนขนาดกลาง

ABSTRACT

The main purposes of this research aimed to study the transformational leadership of the administrators at medium size schools in Nakhon Chaisri district, Nakhonpathom province . The samples of this study were 181 teachers who have been taught in those areas which randomized by stratified random sampling method. The instrument was a 5-level rating scale

questionnaire and analyzed by using descriptive statistics such as frequency percentage mean standard deviation and inferential with t-test. for parameter estimate of this study.

The results of this research reveal that: 1) . The transformational leadership of the administrators at medium size schools in Nakhon Chaisri district as perceived by the teachers, as a whole and each aspects were at high level. 2) The transformational leadership of the administrators at medium size schools in Nakhon Chaisri district as classify by teachers' experience, it found that there were no statistical significant difference.

Keywords: Transformational leadership, medium size schools

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ภาวะผู้นำเป็นกระบวนการสร้างสิ่งไว้ การพัฒนาการทำงานกับคนในองค์กร เป็นการสร้างแรงจูงใจให้กับคน ใช้มนุษยสัมพันธ์ หรือ ปฏิสัมพันธ์ในองค์กรสื่อสารระหว่างบุคคล การสร้างบรรยากาศในองค์กร ความขัดแย้งระหว่างบุคคล ความเจริญงอกงามและการพัฒนาภาวะผู้นำจะเกิดขึ้นในการปฏิบัติการขององค์กร จึงเป็นสิ่งที่เกี่ยวข้องกับความเข้าใจในจุดมุ่งหมาย การตัดสินใจเลือกทางเลือกใหม่ การสนับสนุน ส่งเสริมการบริการการศึกษาให้มีคุณภาพมากขึ้น การนำหลักการเปลี่ยนแปลงมาใช้ในองค์กร และปัจจัยต่างๆ ซึ่งสร้างความพึงพอใจหรือ บางครั้งมีผลในทางตรงกันข้ามคือสร้างความไม่พึงพอใจของมนุษย์ในองค์กร ภาวะผู้นำเป็น สิ่งสะท้อนให้เห็นว่าหน่วยงานนั้น มีการปฏิบัติงานอย่างไร มีประสิทธิภาพและ ประสิทธิภาพเพียงใด ผู้บริหารมีบทบาทสำคัญที่สุดที่ต้องใช้ความรู้ ความสามารถด้านความ

เป็นผู้นำในการบริหารงาน เพื่อรวมพลังและใช้ ประโยชน์จากบุคลากรที่มีอยู่ให้ดำเนินการ ต่างๆเกิดประสิทธิภาพสูงสุดและประสบความสำเร็จตามเป้าหมายโดยให้บุคลากร ผู้ร่วมงานเกิดความพึงพอใจและก่อให้เกิด ความร่วมมืออย่างเต็มที่ หากภาวะผู้นำของ ผู้บริหารตรงกับความคาดหวังของผู้ร่วมงาน มากเพียงใด ผลผลิตขององค์กรจะสูงมาก เท่านั้น (Stogdill, 1974) การบริหารสถานศึกษา ผู้นำต้องเป็นผู้ที่มีความสำคัญมากต่อการ พัฒนาองค์กร ให้บรรลุเป้าหมาย และ เปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดี ดังนั้นผู้บริหารต้อง อาศัยการบริหารการเปลี่ยนแปลงอย่างเป็น ระบบ ภาวะผู้นำเปลี่ยนแปลงเป็นกระบวนการ ที่มีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลงต่อเจตคติในการ ทำงานเพื่อให้การศึกษาเป็นไปอย่างมีคุณภาพ ภาวะผู้นำเปลี่ยนแปลงเป็นที่นิยมมากใน ปัจจุบันเพราะได้รับความพึงพอใจและมี อิทธิพลต่อผู้ตาม ผู้บริหารและครูจึงจำเป็นที่

ต้องเปลี่ยนแปลงกระบวนการทัศน์ วิธีการ
วิสัยทัศน์ในการทำงานตามทฤษฎีของ Bass
และ Avolio (1990) ได้กล่าวถึงภาวะผู้นำ
เปลี่ยนแปลงว่า สามารถเห็นได้จากผู้นำที่มี
ลักษณะการกระตุ้นให้เกิดความสนใจระหว่าง
ผู้ร่วมงานและบุคคลกรต่าง ๆ ให้มีผลงานของ
พวกเขาในแง่มุมต่างๆ ให้ตระหนัก รู้เรื่องภารกิจ
(Mission) และวิสัยทัศน์ (Vision) ภาวะผู้นำ
เปลี่ยนแปลงจึงเป็นที่สนใจของนักวิชาการ
ทางการบริหารทั้งในวงอุตสาหกรรม รัฐบาล
ธุรกิจ โรงพยาบาล มีการเสนอว่าควรมีการ
พัฒนาผู้นำให้มีภาวะผู้นำเปลี่ยนแปลงอย่าง
แท้จริง

ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษานับเป็น
กลไกสำคัญที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพ ผลลัพธ์ที่ได้
จากระบบการศึกษา ทั้งด้านประสิทธิภาพของ
การบริหาร และประสิทธิผลขององค์กรทาง
การศึกษา นักวิชาการหลายท่านมีความเห็น
ตรงกันว่าความสำเร็จและความล้มเหลวทาง
การศึกษานั้น ผู้บริหารนับว่าเป็นตัวแปรสำคัญ
เฉพาะอย่างยิ่งในสังคมไทย คุณภาพและ
ประสิทธิภาพทางการศึกษาจะแปรปรวนไปตาม
ผู้นำเสมอ (รุ่ง แก้วแดง, 2546) หน้าที่ของ
ผู้บริหารในฐานะผู้นำที่สำคัญนั้นจะต้องจัดการ
ภายในองค์กรเพื่ออำนวยความสะดวกให้ทรัพยากรที่เป็น
ตัวบุคคลและวัตถุประสงค์สามารถทำงานเข้ากันด้วยดี
ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้นำที่มีความ
สามารถจะทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชา มีความ
ขยันขันแข็ง สามัคคี มุ่งมั่น เต็มใจ และมีขวัญ

กำลังใจในการทำงาน ซึ่งส่งผลต่อความสำเร็จ
ขององค์กร การดำเนินงานเพื่อให้องค์กรประสบ
ความสำเร็จและเกิดประสิทธิผลสูงสุดขึ้นอยู่กับ
ปัจจัยหลายอย่าง เช่น ปัจจัยในการใช้ทรัพยากร
ที่หามาได้ อย่างคุ้มค่า มีการบริหารงานที่ดี และ
ความสามารถในการจัดการองค์กร (Stoner,
1989) ประสิทธิภาพของสถานศึกษาจะเป็น
เครื่อง บ่งชี้ความสำเร็จของสถานศึกษาได้เป็น
อย่างดีว่า สถานศึกษาได้ดำเนินงานด้านการ
บริหารจัดการสำเร็จตามจุดมุ่งหมายเพียงใด ซึ่ง
เห็นได้จากผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน
และอื่น ๆ เช่น บรรยากาศของสถานศึกษา การ
ดำเนินการบริหารจัดการในแนวคิดของ Murray
(1988) กล่าวว่า การที่สถานศึกษาจะมี
ประสิทธิผลเพียงใด พิจารณาได้จาก
1) ความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มี
ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง 2) ความสามารถในการ
พัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติในทางบวก
3) ความ สามารถในการแก้ปัญหาภายใน
สถานศึกษา 4) ความสามารถในการ
ปรับเปลี่ยน และพัฒนา สถานศึกษา
ซึ่งพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาจะ
ส่งผลโดยตรงต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา
อย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ ฉะนั้นผู้บริหารคือกลไก
สำคัญที่จะทำให้การดำเนินงานภายใน
สถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพและสามารถ
บรรลุเป้าหมายได้ เพราะผู้บริหารมีอำนาจและ
หน้าที่ในการกำหนดนโยบายและตัดสินใจ
ภายใต้สถานการณ์และตามบทบาทหน้าที่

ต่าง ๆ จนเป้าหมายสำเร็จตามที่กำหนดไว้ ซึ่งถ้าผู้บริหารมีแนวทางการบริหารจัดการที่ดี ย่อมส่งผลให้สถานศึกษามีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และคุณภาพทางการศึกษา

จากที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาเรื่องภาวะผู้นำเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดกลางในอำเภอนครชัยศรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2 เพื่อทราบสิ่งที่เป็นประโยชน์และเป็นข้อมูลในการจะนำไปพัฒนาภาวะผู้นำเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาให้เป็นผู้บริหารสถานศึกษาที่มีภาวะผู้นำเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อประโยชน์และประสิทธิภาพสูงสุดในการบริหารสถานศึกษาในสภาวะการเปลี่ยนแปลงตามบริบท

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดกลาง ในเขตอำเภอนครชัยศรี จังหวัดนครปฐม

กรอบแนวคิดการวิจัย

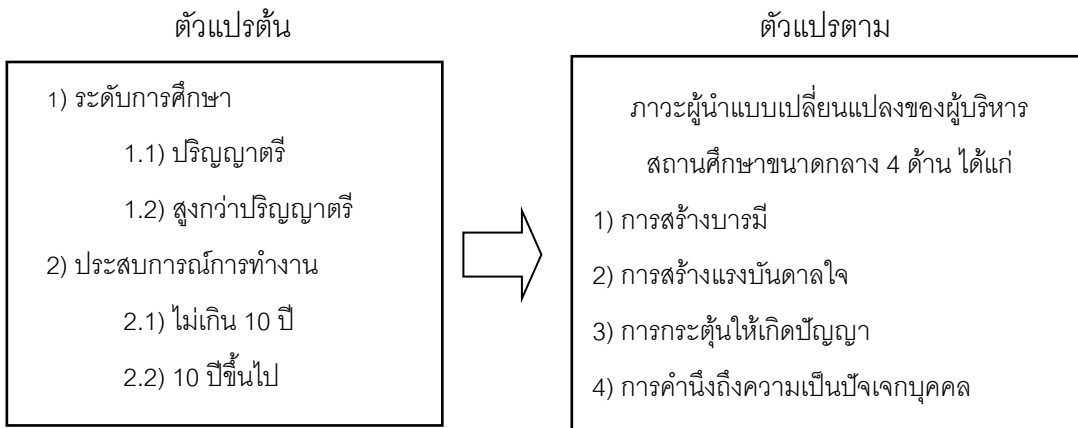
การวิจัยครั้งนี้ มุ่งศึกษาภาวะผู้นำเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดกลาง ในอำเภอนครชัยศรี ตามทฤษฎีของ Bass & Avolio (1990) โดยมีตัวแปรต้นและตัวแปรตามที่สัมพันธ์กันตามกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังนี้

2. เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดกลาง ในเขตอำเภอนครชัยศรี จังหวัดนครปฐม จำแนกตามประสบการณ์การทำงานของครูในสถานศึกษา

ขอบเขตการวิจัย

1. ขอบเขตด้านเนื้อหาสาระ ผู้วิจัยใช้แนวคิดภาวะผู้นำของผู้บริหารตามทฤษฎีของ Bass & Avolio (1990) จำแนกภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงออกเป็น 4 ด้าน คือ การสร้างบารมี การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นให้เกิดปัญญา และการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

2. ขอบเขตด้านประชากร ผู้วิจัยศึกษาทางอ้อมจากครูในโรงเรียนขนาดกลาง ในเขตอำเภอนครชัยศรี จังหวัดนครปฐม จำนวนทั้งสิ้น 335 คน จากโรงเรียนจำนวน 24 แห่ง โดยศึกษากับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 181 คน จากตารางกำหนดขนาดตัวอย่างของเครจซี่และมอร์แกน และใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Proportion Stratified Random Sampling)



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ระเบียบวิธีวิจัย

1. การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) มุ่งหาคำตอบเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนในเขตอำเภอนครชัยศรี จังหวัดนครปฐม ตามการรับรู้ของครูในพื้นที่อำเภอนครชัยศรี

2. ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูในสถานศึกษาขนาดกลาง ในอำเภอนครชัยศรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 2 จำนวนทั้งสิ้น 335 คน ของโรงเรียนจำนวน 24 แห่ง ประกอบด้วย:

- 1) โรงเรียนวัดบางพระ
- 2) โรงเรียนวัดลานตากฟ้า
- 3) โรงเรียนวัดพุทธธรรมรังสี
- 4) โรงเรียนวัดกลาง
- 5) โรงเรียนวัดประชานารถ
- 6) โรงเรียนวัดสว่างอารมณ์
- 7) โรงเรียนวัดโคกพระเจดีย์
- 8) โรงเรียนวัดจิวราย
- 9) โรงเรียนวัดไทย
- 10) โรงเรียนคลองทางหลวง
- 11) โรงเรียนวัดท่าตำหนัก
- 12) โรงเรียนวัดน้อย
- 13) โรงเรียนวัดตุ๊กตา
- 14) โรงเรียนวัดบ่อตะกั่ว
- 15) โรงเรียนวัด

ห้วยตะโก 16) โรงเรียนวัดละมุด 17) โรงเรียนบ้านลานแหลม 18) โรงเรียนวัดใหม่สุคนธาาราม 19) โรงเรียนวัดศรีมหาโพธิ์ 20) โรงเรียนวัดศิระชะทอง 21) โรงเรียนวัดกลางคูเวียง 22) โรงเรียนวัดกกตาล 23) โรงเรียนวัดทองไทร และ 24) โรงเรียนวัดโคกเขมา และเพื่อให้เป็นไปตามเงื่อนไขของสถิติที่ผู้วิจัยออกแบบใช้ t-test จึงใช้กลุ่มตัวอย่างมาศึกษา สุ่มตัวอย่างครูในพื้นที่อำเภอนครชัยศรีมาจำนวน 181 คน ซึ่งเป็นจำนวนขั้นต่ำที่คลาดเคลื่อนไม่เกิน 5% ตามตารางกำหนดขนาดตัวอย่างของเครจซี่และมอร์แกน และใช้วิธีการสุ่มแบบจัดชั้นภูมิ

3. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลหลัก เป็นแบบสอบถามที่ผ่านกระบวนการหาค่า Validity ได้ค่า IOC. ระหว่าง 0.66-1.00 และ Reliability ได้ค่า Alpha Coefficient ของ Cronbach เท่ากับ 0.97 โดยแบบสอบถามแบ่งเป็น 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของครูกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ระดับการศึกษา

ประสบการณ์การทำงาน เป็นแบบสอบถาม
Check List

ตอนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็น
ของครูที่มีต่อการบริหารของผู้บริหาร เพื่อแปล
ความหมายเป็นภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง
เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า
5 ระดับ (1 เห็นว่าผู้บริหารมีการแสดงออกใน
เรื่องนั้น ๆ น้อยที่สุด จนถึง 5 เห็นว่ามีการ
แสดงออกมากที่สุด)

4. การวิเคราะห์ข้อมูล ข้อมูลทั่วไป
เกี่ยวกับครูกลุ่มตัวอย่างคือ วุฒิการศึกษา
และประสบการณ์การทำงานวิเคราะห์โดยการ
หาค่าความถี่และร้อยละ และข้อมูลเกี่ยวกับ
ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร
สถานศึกษา ได้นำมาวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้
สถิติค่า ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบน
มาตรฐาน จำแนกเป็นรายชื่อ รายด้าน และโดย

ภาพรวม แล้วนำไปแปลความตามเกณฑ์การ
แปลความหมายของเบสท์

สำหรับการเปรียบเทียบความคิดเห็น
ของครูที่มีต่อภาวะผู้นำเปลี่ยนแปลงของ
ผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐานขนาดกลางใน
อำเภอนครชัยศรี จำแนกตามประสบการณ์การ
ทำงาน แปลความหมายจากค่าเฉลี่ยและส่วน
เบี่ยงเบนมาตรฐาน และประมาณค่า
Parameter โดยใช้ t-test

ผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลภาวะผู้นำการ
เปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา
ในเขตอำเภอนครชัยศรี โดยรวมและรายด้าน
ดังแสดงในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 คะแนนเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำ
การเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดกลาง ในเขตอำเภอนครชัยศรี

(n = 181)

ภาวะผู้นำของผู้บริหาร	\bar{X}	S.D.	ระดับที่มี
ด้านการสร้างบารมี	4.12	.59	มาก
ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ	4.06	.57	มาก
ด้านการกระตุ้นให้เกิดปัญหา	4.07	.62	มาก
ด้านความเป็นปัจเจกบุคคล	4.22	.54	มาก
รวม	4.12	.58	มาก

จากตารางที่ 2 สรุปได้ว่า ครูกลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนขนาดกลาง ในเขตอำเภอนครชัยศรี โดยรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก (ค่าคะแนนเฉลี่ยความคิดเห็น $> 3.50 < 4.50$)

ในรายด้านอยู่ในระดับมากเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ย ได้แก่ ด้านความเป็นปัจเจกบุคคล ด้านการสร้างบารมี ด้านการกระตุ้นให้เกิดปัญญา และด้านการสร้างแรงบันดาลใจ

ตารางที่ 2 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดกลางในอำเภอนครชัยศรี ตามการรับรู้ของครู จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน

ภาวะผู้นำเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร	ประสบการณ์ (5 ปี)		ประสบการณ์ (5 ปีขึ้นไป)		t	p
	n = 56		n = 125			
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
ด้านการสร้างบารมี	4.10	.37	4.13	.38	-0.60	.24
ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ	4.02	.56	4.09	.59	-0.83	.19
ด้านการกระตุ้นให้เกิดปัญญา	4.04	.62	4.10	.62	-0.77	.13
ด้านความเป็นปัจเจกบุคคล	4.21	.53	4.23	.56	-0.50	.15
รวม	4.09	.47	4.14	.49	-0.70	.16

จากตารางที่ 7 แสดงให้เห็นว่าการทดสอบด้วย t-test ครูที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นที่สอดคล้องกันว่าผู้บริหารสถานศึกษาขนาดกลางของอำเภอ นครชัยศรี มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง โดยรวมและรายด้านไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

การอภิปรายผล

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร โดยรวมอยู่ในระดับมาก อาจเนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอ นครชัยศรี ได้มีการปรับเปลี่ยนรูปแบบการบริหารให้ทันต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในปัจจุบัน มีการกระตุ้นให้แสดงพฤติกรรมที่ก่อให้เกิดความเข้าใจร่วมกัน ทำให้เกิดปฏิสัมพันธ์ทางสังคม สามารถเปลี่ยนแปลงไปตามสถานการณ์ และนำไปสู่เป้าหมายของสถานศึกษา ดังที่

บอร์น (Burn, อ้างถึงใน มนัส ญาติเจริญ, 2544) กล่าวว่ามีการบวนการแลกเปลี่ยนระหว่างผู้นำกับผู้ตาม โดยที่ผู้นำยอมรับความต้องการของผู้ตามด้วยการให้วัตถุประสงค์ของมีค่าตามที่ต้องการ แต่มีเงื่อนไขแลกเปลี่ยนให้ผู้ตามทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดหรือปฏิบัติหน้าที่ได้สำเร็จ ซึ่งผู้นำได้ประโยชน์จากผลงานที่สำเร็จนั้น ผู้นำแบบนี้จึงเน้นการทำให้องค์การดำเนินไปอย่างราบรื่นและมีประสิทธิภาพ บังเกิดผลดีในขณะเดียวกันก็มีคุณลักษณะที่สามารถทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญขึ้น คือมีความสามารถในการแลกเปลี่ยนวิสัยทัศน์ กลยุทธ์และวัฒนธรรมขององค์การ พร้อม ๆ กับการส่งเสริมการริเริ่มสร้างสรรค์ด้านผลงานผลิตภัณฑ์และเทคโนโลยีใหม่ๆ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชนิษฐา โพธิสินธุ์, (2550) ที่ได้ศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่เมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี โดยพบว่าภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยนอยู่ในระดับปานกลาง สอดคล้องกับ อมรภรณ์ ไปเจออะ, (2551) ได้ศึกษาสระแก้ว สุวรรณิ์ เขยสมบัติ, (2554) ศึกษาอำเภอขลุง จันทบุรี ที่พบว่าภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เช่นเดียวกัน

แต่สำหรับภาวะผู้นำการเปลี่ยนของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดกลาง ในอำเภอนครชัยศรี ที่ทำการศึกษารั้งนี้ พบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ด้านการสร้างบารมี ด้านการสร้าง

แรงบันดาลใจ ด้านการกระตุ้นให้เกิดปัญญา และด้านความเป็นปัจเจกบุคคล ผู้บริหารน่าจะมีอยู่ในระดับมากนั้น นับเป็นเรื่องที่ดี เบส (Bass, 1991) กล่าวว่า จะเป็นผลทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาหรือผู้ตามมีความภาคภูมิใจ จงรักภักดี เชื่อถือในตัวผู้บริหารของเขา และวางแนวทางให้ผู้ตามแสดงตามวิสัยทัศน์ร่วมกัน สร้างความเชื่อมั่น ความไว้วางใจในภารกิจโดยรวม เป็นผลทำให้ผู้ตามเกิดความพยายามในการปฏิบัติงานร่วมให้ประสบผลสำเร็จ โดยผู้บริหารใช้วิธีการง่าย ๆ ในการชักชวนสร้างอารมณ์ให้ผู้ตามเข้าใจวิสัยทัศน์ มีความรู้สึกตระหนักว่าภารกิจที่ทำเป็นสิ่งสำคัญ และร่วมลงมือทำงานให้ไปสู่เป้าหมาย โดยใช้สติปัญญา ความคิดที่เป็นระบบ และวิชาการ ซึ่งก็สอดคล้องกับ ศิวไล ใจหาญ (2552): สุกัญญา เจริมรัตน์ (2554): สุวรรณิ์ เขยสมบัติ (2554): สุภาวดี จันทะลับ (2553) ที่ได้ทำวิจัยในบริบทเดียวกัน

สำหรับการเปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอนครชัยศรี เมื่อจำแนกตามประสบการณ์การทำงานของครู ที่พบว่าไม่มีความแตกต่างกันในทางสถิติ นั้น จากผลการวิจัยในลักษณะเดียวกันของ สมลักษณ์ รูปชิต (2554): สุวรรณิ์ เขยสมบัติ (2554): เรวัต ภูแย้ม (2554): และเรียบจิต พันพิทักษ์ (2555) ก็ได้รายงานผลที่สอดคล้องกัน (Concensus) จึงทำให้เกิดความน่าเชื่อถือ สถานศึกษาขนาดกลางในเขต

อำเภอ นครชัยศรีมีจำนวนมาก เมื่อผลการศึกษาออกมาในลักษณะนี้จึงทำให้รู้ว่าผู้บริหารแต่ละแห่งมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงไม่แตกต่างกัน การพัฒนาตนเองของผู้บริหารหรือการกำหนดแนวทางในการพัฒนาบุคลากรของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องก็สามารถดำเนินการได้ง่ายขึ้น

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะสำหรับการนำไปใช้

1.1 ด้านการเป็นผู้มีปารมี ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีความมั่นใจในตนเอง แสดงให้เห็นถึงความเฉลียวฉลาด และสมรรถภาพในการทำงาน

1.2 ด้านการเป็นผู้สร้างแรงดลใจ ผู้บริหารสถานศึกษา ควรบริหารงานโดยการศึกษเป้าหมาย มาตรฐานในการปฏิบัติงานในระดับที่สูงกว่าปกติ เพื่อสร้างแรงจูงใจในผู้ตาม

1.3 ด้านการเป็นผู้กระตุ้นให้ใช้สติปัญญา ผู้บริหารสถานศึกษาควรพัฒนารูปแบบ กระบวนการคิดโดยฝึกอบรมเพื่อเพิ่ม

ทักษะกระบวนการคิด การคิดเป็นระบบ ค้นแนวทางใหม่ ๆ ในการปฏิบัติงาน

1.4 ด้านความเป็นปัจเจกบุคคล ผู้บริหารสถานศึกษาควรสร้างความใกล้ชิด เข้าร่วมงานกับผู้ร่วมงานเพื่อศึกษาผู้ร่วมงานเป็นรายบุคคล

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการศึกษาค้างต่อไป

2.1 ควรศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 2 โดยใช้ข้อมูลที่หลากหลาย เพราะการศึกษาโดยใช้ความคิดเห็นของครูเพียงฝ่ายเดียว ทำให้มีความน่าเชื่อถือไม่มาก

2.2 ควรศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ใช้รูปแบบการวิจัยแบบผสมวิธี (Mixed Methodology)

2.3 ควรศึกษาที่แสดงให้เห็นว่า หากผู้บริหารมีภาวะผู้นำอยู่ในระดับมาก แล้วสามารถส่งผลต่อประสิทธิผลในการบริหารได้ดีเพียงใด หรือ ทำให้มีบรรยากาศในองค์กรดีเพียงใด เป็นต้นท ก็จะทำให้เกิดประโยชน์ได้มากกว่า

เอกสารอ้างอิง

กระทรวงศึกษาธิการ. (2546). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไข

เพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์พรวิภากรภาพพิมพ์ จำกัด.

- ชนิษฐา โพธิ์สินธุ์. (2550). **ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดเทศบาลและเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี**. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี.
- มนัส ญาติเจริญ. (2544). **การศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษากลุ่มโรงเรียน พลับพลาสังกัดสำนักงานประถมศึกษาจังหวัดจันทบุรี**. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ศิริไล ใจหาญ. (2552). **ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาจะเขิงเทรา เขต 2**. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหาร การศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สมลักษณ์ รูปชิต. (2554). **การศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาจะเขิงเทรา เขต 2**. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหาร การศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สุกัญญา เริ่มรัตน์. (2554). **การศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนในอำเภอเลาขวัญ สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 4**. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สุภาภรณ์ ศิริพันธ์แก้ว. (2543). **พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสตรีโรงเรียนประถมศึกษา สังกัด สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดระยอง**. งานนิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี.
- สุภาวดี จันทะลับ. (2553). **ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในสังกัดเทศบาล ตำบล แหลมฉบับัง จังหวัดชลบุรี**. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี.
- สุวรรณี เขยสมบัติ. (2554). **การศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอขลุงสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2**. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- อมราภรณ์ ไปเจอะ. (2551). **ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาสระแก้ว เขต 2**. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- Bass, B. M. (1985). *Leadership and performance beyond expectation*. New York: The Free Press.

- Bass, B.M., & Avolio, B.J. (1990). **Developing transformational leadership: 1992 and beyond.** Journal of European Industrial Training, 5(10),21-27.
- Bass, B. M., & Waldman, D. M., Bruce, J. (1990). **Improving organizational effectiveness Through transformational leadership.** CA: Sage.
- Krejcie, Robert V. and Morgan, Daryle, W. (1970). **Determining Sample Size For Research Activities.** Educational and Psychological Measurement. 30(3):608 - 610.
- Murray, M. F. (1988). **A study of transformational leadership.** organizational effectiveness and Demographics in selected small college settings. Dissertation Abstracts International. 50(7),1880 –A.
- Stogdill, R. M. (1974). **Handbook of Leadership: A Survey of Theory and Research.** New York: The Free Press.
- Stoner, James A.F. & Freeman, Edward R. (1989). **Management. (4th ed).** Englewood Cliffs New Jersey: Prentice-Hall.