

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูใน โรงเรียนเครือข่ายท่าแซะ 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

ชุมพร เขต 1

TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP OF SCHOOL ADMINISTRATORS
ACCORDING TO TEACHERS' OPINION AT THASAE 2 SCHOOL NETWORK
UNDER THE CHUMPHON PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 1

ภัทราวดี ปุ่นจูนัน

โรงเรียนไทยรัฐวิทยา 77 (บ้านเนินสันติ) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูในโรงเรียนเครือข่ายท่าแซะ 2 อำเภอท่าแซะ จังหวัดชุมพร จำแนกตามประสบการณ์การทำงานและระดับการศึกษา กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ ครูในโรงเรียนเครือข่ายท่าแซะ 2 อำเภอท่าแซะ จังหวัดชุมพร 159 คน สุ่มโดยวิธีแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสอบถาม เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบสมมติฐานโดยการทดสอบค่าทีแบบ t-test independent samples และ f-test

ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูในโรงเรียนเครือข่ายท่าแซะ 2 อำเภอท่าแซะ จังหวัดชุมพร โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านการคำนึงความเป็นปัจเจกบุคคล ด้านการกระตุ้นทางปัญญา และด้านการสร้างแรงบันดาลใจ 2) ครูในโรงเรียนเครือข่ายท่าแซะ 2 อำเภอท่าแซะ จังหวัดชุมพร ที่มีประสบการณ์การทำงานแตกต่างกันและมีระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง, ผู้บริหารสถานศึกษา

ABSTRACT

This research aimed 1) to study the level of transformational leadership of school administrators under the Chonburi provincial administration organization 2) to study the level of academic management of school administrators under the Chonburi provincial

administration organization and 3) to study the relationship between transformational leadership and academic management of school administrators under the Chonburi provincial administration organization. The samples used in the study were 186 teachers who had worked at schools under the Chonburi provincial administration organization. The instruments used to collect data were questionnaires with 5 levels rating scales. The statistics used for data analysis were mean, standard deviation and Pearson's correlation coefficient.

The research results were shown as follows: 1) The transformational leadership of administrators in schools under the Chonburi provincial administration organization in overall aspect was at high levels (Mean = 4.35). When considering in each aspect, sorted by descending, they were the aspect of the intellectual stimulus (Mean = 4.48) which had the highest mean scores, followed by motivational (Mean = 4.48), the regard of the individual (Mean = 4.23), and the charismatic (Mean = 4.22) respectively. 2) The academic management of school administrators under the Chonburi provincial administration organization in overall aspect was at high levels (Mean = 4.07). When considering in each aspect, sorted by descending, they were the aspect of research for quality development (Mean = 4.52) which had the highest mean scores, followed by learning process development (Mean = 4.49), evaluation and transfer of academic results (Mean = 4.44), innovative media and technology development (Mean = 4.43), school curriculum development (Mean = 4.07), internal quality assurance system development (Mean = 3.91), academic knowledge to community promotion (Mean = 3.91), collaboration in academic development with institutions and other organizations (Mean = 3.88), learning resources development (Mean = 3.86), academic supporting to individuals, families, organizations, and other educational institutions (Mean = 3.81), educational guidance (Mean = 3.81), educational supervision (Mean = 3.74) respectively. 3) The transformational leadership was positive correlated at low level ($r = .123$) with academic management of school administrators under the Chonburi provincial administration organization. When considering in each aspect was found that the highest correlated pairs were transformational leadership of school administrators in stimulating intelligence (X3) and academic management in evaluation and transfer of academic results (Y3) which had a high negative correlation ($r = -.639$) with statistically significant level at .01.

Keywords: Transformational Leadership, School Administrator

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

เป็นที่ยอมรับกันว่าบุคคลที่มีความสำคัญอย่างยิ่งในทุก ๆ ระดับของสังคม คือ ผู้นำ ผู้นำเป็นผู้ที่มีความสำคัญต่อความอยู่รอด สวัสดิภาพและสันติสุขของสังคมและประเทศชาติทั้งหมด นอกจากนี้ผู้นำมีความสำคัญอย่างมากต่อการพัฒนาองค์การและการจัดการในทุกระดับ ในระดับองค์การมีการยอมรับกันว่าความสำเร็จขององค์การไม่ว่าจะเรียกว่าเป็นการบริหารที่มุ่งผลสัมฤทธิ์ (Results-based management) ประสิทธิภาพหรือประสิทธิผล ล้วนแต่ขึ้นกับภูมิปัญญา ความคิดอ่านและแนวปฏิบัติที่สร้างสรรค์ของผู้นำองค์การ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยที่พบว่าภาวะผู้นำสัมพันธ์กับประสิทธิผลของงาน และภาวะผู้นำมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลขององค์การ เนื่องจากผู้นำมีความสำคัญ จึงมีแนวคิดและการศึกษาในเรื่องการพัฒนาความเป็นผู้นำหรือภาวะผู้นำ (Leadership) เกิดขึ้นสำหรับในประเทศไทยในช่วงทศวรรษที่ผ่านมา ได้มีการศึกษาภาวะผู้นำที่มีความเหมาะสมกับยุคปัจจุบันซึ่งเป็นยุคของการเปลี่ยนแปลงนี้ (จารุวรรณ โตบัว, 2552) สำหรับโรงเรียนในเครือข่ายท่าแซะ 2 อำเภอท่าแซะ จังหวัดชุมพร ซึ่งมีโรงเรียนในกลุ่มทั้งสิ้น 10 โรงเรียนนั้น ผู้บริหารแต่ละโรงเรียนย่อมมีความคิดเห็นและมีศิลป์ในการบริหารแตกต่างกันออกไป อันนำมาซึ่งความเจริญก้าวหน้าของอาคารสถานที่ บุคลากรในโรงเรียน ตลอดจนผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน ซึ่งเป็นตัวบ่งชี้ความสำเร็จของการบริหารงานของผู้บริหารที่

ผ่านมาโรงเรียนในเครือข่ายท่าแซะ 2 อำเภอท่าแซะ จังหวัดชุมพร มีปัญหาในหลายด้าน เช่น จำนวนเด็กลดลง ขาดแคลนสื่อการเรียนการสอน อาคารเรียนไม่พร้อม และอุปกรณ์ไม่ทันสมัย ครูรับผิดชอบงานหลายด้าน เพื่อให้ปัญหาดังกล่าวได้รับการแก้ไข และผู้บริหารจะได้ทราบข้อมูลว่าต้องพัฒนาตนเองด้านใดบ้างจากเสียงสะท้อนของครูในโรงเรียนเครือข่ายท่าแซะ 2 อำเภอท่าแซะ จังหวัดชุมพร เพื่อหาแนวทางแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ร่วมกัน

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ

1. ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูในโรงเรียนเครือข่ายท่าแซะ 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1

2. เปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูในโรงเรียนเครือข่ายท่าแซะ 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน และระดับการศึกษา

ขอบเขตของการวิจัย

ขอบเขตด้านเนื้อหา การวิจัยครั้งนี้ มุ่งศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูในโรงเรียนเครือข่ายท่าแซะ 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1 ตามกรอบ

แนวคิดของ Bass and Avolio (1994) ใน 4 ด้าน ได้แก่ 1) การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ 2) การสร้างแรงบันดาลใจ 3) การกระตุ้นทางปัญญา และ 4) การคำนึงความเป็นปัจเจกบุคคล

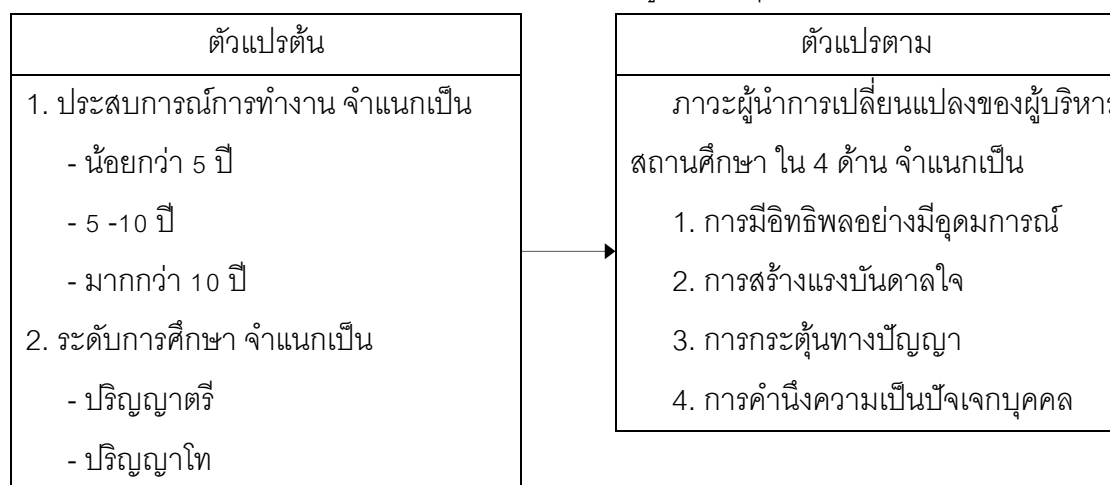
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูในโรงเรียนเครือข่ายท่าเสา 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่

การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1 จำนวน 265 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูในโรงเรียนเครือข่ายท่าเสา 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1 จำนวน 159 คน ซึ่งได้มาโดยการเทียบตารางสัดส่วน Krejcie and Morgan (1970) โดยการสุ่มโดยวิธีแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling)

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูในโรงเรียนเครือข่ายท่าเสา 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1 ตามกรอบแนวคิดของ Bass and Avolio (1994) ผู้วิจัยได้สรุปตามกรอบแนวคิดในการวิจัยดังนี้



แผนภาพ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

วิธีการดำเนินการวิจัย

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา ศึกษาจากกลุ่มตัวอย่างครูในโรงเรียนเครือข่ายท่าเสา 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1 จำนวน 159 คน จากการสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย ใช้แบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับในการเก็บรวบรวมข้อมูล และวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติ

พื้นฐาน ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ส่วนการประมาณค่าพารามิเตอร์ใช้สถิติ t-test สำหรับการแปลความหมายค่าเฉลี่ยใช้เกณฑ์ ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.50-5.00 แปลความหมายว่ามีส่วนร่วมอยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.50-4.49 แปลความหมายว่า
มีส่วนร่วมอยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.50-3.49 แปลความหมายว่า
มีส่วนร่วมอยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.50-2.49 แปลความหมายว่า
มีส่วนร่วมอยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00-1.49 แปลความหมายว่า
มีส่วนร่วมอยู่ในระดับน้อยที่สุด

สรุปผลการวิจัย

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ
ผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูใน
โรงเรียนเครือข่ายท่าเสา 2 สังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1
โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.41$) เมื่อ
พิจารณาเป็นรายด้าน เรียงลำดับจากมากไปหา
น้อย ได้แก่ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์
($\bar{X} = 3.48$) ด้านการคำนึงความเป็นปัจเจก
บุคคล ($\bar{X} = 3.46$) ด้านการกระตุ้นทางปัญญา
($\bar{X} = 3.42$) และด้านการสร้างแรงบันดาลใจ
($\bar{X} = 3.30$)

1.1 ด้านการมีอิทธิพลอย่างมี
อุดมการณ์อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.48$)
ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ผู้ร่วมงานมีความภูมิใจ
ที่ได้ร่วมงานกับผู้บริหาร ($\bar{X} = 3.90$) และข้อที่มี
ค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ผู้บริหารสามารถควบคุม
เหตุการณ์วิกฤตได้ดี ($\bar{X} = 3.30$)

1.2 ด้านการสร้างแรงบันดาลใจอยู่
ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.30$) ข้อที่มีค่าเฉลี่ย
สูงสุดคือ ผู้บริหารสามารถโน้มน้าวให้ผู้ร่วมงาน
มุ่งมั่นในงานที่ทำประสบความสำเร็จ

($\bar{X} = 3.46$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ
ผู้บริหารส่งเสริมและสนับสนุนการทำงานของ
ผู้ร่วมงาน ($\bar{X} = 2.93$)

1.3 ด้านการกระตุ้นทางปัญญาอยู่
ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.42$) ข้อที่มีค่าเฉลี่ย
สูงสุดคือ ผู้บริหารกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานเกิด
ความคิดใหม่ ๆ ($\bar{X} = 3.89$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ย
ต่ำสุดคือ ผู้บริหารส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานหมั่น
ศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม ($\bar{X} = 3.15$)

1.4 ด้านการคำนึงความเป็นปัจเจก
บุคคลอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.46$) ข้อที่มี
ค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ผู้บริหารส่งเสริมและ
สนับสนุนให้ผู้ร่วมงานพัฒนาตนเองอย่าง
สม่ำเสมอ ($\bar{X} = 3.65$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด
คือ ผู้บริหารใส่ใจกับผู้ร่วมงานทุกคน
($\bar{X} = 3.29$)

2. การเปรียบเทียบภาวะผู้นำการ
เปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตาม
ความคิดเห็นของครูในโรงเรียนเครือข่ายท่าเสา
2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาชุมพร เขต 1 โดยจำแนกตาม
ประสบการณ์การทำงานและระดับการศึกษา

2.1 ครูในโรงเรียนเครือข่ายท่าเสา
2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาชุมพร เขต 1 ที่มีประสบการณ์การ
ทำงานแตกต่างกันมีความเห็นต่อภาวะผู้นำ
การเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโดย
ภาพรวมไม่แตกต่างกัน ดังนั้นจึงปฏิเสธ
สมมติฐานที่ตั้งไว้

2.2 ครูในโรงเรียนเครือข่ายท่าเสา
2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ประถมศึกษาชุมพร เขต 1 ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ดังนั้นจึงปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้

อภิปรายผล

จากผลการวิจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูในโรงเรียนเครือข่ายท่าแซะ 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1 อภิปรายผลการวิจัยได้ดังนี้

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูในโรงเรียนเครือข่ายท่าแซะ 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านการคำนึงความเป็นปัจเจกบุคคล ด้านการกระตุ้นทางปัญญา และการสร้างแรงบันดาลใจ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ณัฐดนัย วัฒนสุข (2554) ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอตาพระยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 2 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอตาพระยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 2 มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านปรากฏว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการเป็นผู้มีปารมี ด้าน

การเป็นผู้สร้างความสัมพันธ์กับผู้ตามเป็นรายบุคคล ด้านการเป็นผู้สร้างแรงบันดาลใจ และด้านการเป็นผู้สร้างการกระตุ้นการใช้ปัญญา ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารสถานศึกษามีความรู้ด้านการบริหาร ตลอดทั้งมีความรู้ด้านอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาทำให้ผู้บริหารสถานศึกษามีการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการทำงาน การดำรงชีวิตเพื่อให้ทันกับโลกยุคโลกาภิวัตน์และความเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยี ตลอดทั้งการปฏิรูปการศึกษาของประเทศไทย ทุกคนในองค์กรต้องปรับเปลี่ยนพฤติกรรมและแนวคิดในการทำงาน เพื่อตอบสนองเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 โดยโรงเรียนต้องปรับเปลี่ยนการบริหารงานโดยการใช้โรงเรียนเป็นฐาน ให้ทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในการบริหาร ครูผู้สอนต้องปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการสอนเช่นกัน แต่สำหรับผู้บริหารนับเป็นบุคคลที่มีความสำคัญในการดำเนินการต่าง ๆ ของสถานศึกษา เพราะเป็นผู้มีอำนาจในการตัดสินใจ วางแผน กำหนดนโยบาย อำนาจการและมอบหมายงาน กำกับติดตามเพื่อขับเคลื่อนโรงเรียนให้เข้าสู่เกณฑ์มาตรฐานที่กำหนด ในปัจจุบันผู้บริหารต้องสร้างภาวะผู้นำที่เข้มแข็ง เพื่อการบริหารงานที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ผู้บริหารที่ใช้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะส่งผลให้บุคลากรมีความมั่นใจในการทำงาน งานทุกอย่างจะสำเร็จด้วยดีเพราะความพอใจในการทำงานเกิดความร่วมมือทุกฝ่ายก่อให้เกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง และผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ให้

บุคลากรปฏิบัติงานให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

2. ครูในโรงเรียนเครือข่ายท่าเสา 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1 ที่มีประสบการณ์การทำงานแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ดังนั้นจึงปฏิเสธสมมติฐาน ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของลำดวน เขียมอาจ (2558) ที่ทำการวิจัยเรื่องการศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในจังหวัดกำแพงเพชร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 41 พบว่า จากผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูในจังหวัดกำแพงเพชร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 41 จำแนกตามเพศและประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า ไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้คือ ครูในจังหวัดกำแพงเพชร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 41 ทั้งเพศชายและเพศหญิง และผู้ที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารสถานศึกษามีแนวปฏิบัติและการแสดงออกซึ่งพฤติกรรมในการบริหารงานกับครูที่เท่าเทียมกันทุกคน ไม่ยึดประสบการณ์ในการทำงานหรือความแตกต่างระหว่างเพศชายและเพศหญิงมาเป็นหลักในการมอบหมายงาน ทำให้ครูในจังหวัด

กำแพงเพชร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 41 มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาไม่แตกต่างกัน

3. ครูในโรงเรียนเครือข่ายท่าเสา 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1 ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ดังนั้นจึงปฏิเสธสมมติฐาน ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของณัฐดนัย วัฒนสุข (2554) ที่ได้ทำการศึกษาระยะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอตาพระยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 2 พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาและข้าราชการครูในอำเภอตาพระยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 2 จำแนกตามวุฒิการศึกษา พบว่ามีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าในปัจจุบันได้มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วตามกระแสของโลกาภิวัตน์ ทำให้เกิดกระแสนำไปสู่การวางแผนเพื่อพัฒนาการศึกษาทั้งเชิงรุกและเชิงรับ จะเห็นได้จากแนวทางการปฏิรูปการศึกษาจะเน้นการกระจายอำนาจไปยังสถานศึกษา ทั้งด้านการบริหารงานวิชาการ การบริหารงานงบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารงานทั่วไป ดังนั้น ผู้บริหารในยุคปฏิรูปการศึกษาจึงต้องปรับเปลี่ยนบทบาท และวิธีการบริหารของตน

ต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ ความสามารถในการบริหารจัดการมากขึ้น ไม่ว่าจะเป็นผู้บริหารที่มีวุฒิการศึกษาปริญญาตรี หรือวุฒิการศึกษาที่สูงกว่าปริญญาตรี ล้วนเป็นผู้ที่ได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง และมีความตื่นตัวอยู่ตลอดเวลา เพื่อให้เป็นผู้ที่มีโลกทัศน์กว้างไกล มีเหตุผลในการบริหารงาน ประกอบกับผู้บริหารทุกคนต่างได้รับการศึกษาค้นคว้าจากการประชุม อบรมสัมมนา ศึกษาดูงาน เพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ ก่อให้เกิดทักษะความชำนาญและความเชี่ยวชาญในการบริหารงานได้เป็นอย่างดี จากปัจจัยดังกล่าวจึงทำให้ไม่พบความแตกต่างของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาอำเภอตาพระยาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 2

เอกสารอ้างอิง

- จารุวรรณ ไตบัว. (2552). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอพล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 3. การค้นคว้าอิสระปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.
- ณัฐดนัย วัฒนสุข. (2554). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอตาพระยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 2. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.
- ลำดวน เขี่ยมอาจ. (2558). การศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในจังหวัดกำแพงเพชร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 41. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา นครสวรรค์: มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.
- Bass, B. M., & Avolio, B. J. (1994). Transformational Leadership Development. Pola Alto. California: Consulting Psychologists.

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะสำหรับการนำไปใช้
 - 1.1 ผู้บริหารควรส่งเสริมและสนับสนุนการทำงานของผู้ร่วมงาน เพื่อให้ครูสามารถทำงานได้อย่างเต็มที่และมีประสิทธิภาพ
 - 1.2 ผู้บริหารควรสอนงานแก่ผู้ร่วมงาน และประพุดิตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้ร่วมงาน
2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป
 - 2.1 ควรวิจัยปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาเครือข่ายท่าแซะ 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1
 - 2.2 ควรวิจัยความพึงพอใจของครูต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาเครือข่ายท่าแซะ 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1

Krejcie, R. V. and Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities.
Educational and Psychological Measurement. 30(3): 608 - 610.