

พฤติกรรมกรรมการนำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนในกลุ่ม 6
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1
Transformational Leading Behavior of The School Administrators in Group 6
Under the Secondary Educational Service Area Office Bangkok 1

ธนวัฒน์ เกื้อกูลสง
Thanawat Guegoolsong
โรงเรียนชัยฉิมพลีวิทยาาคม
Chichimpleewittayakom School
e-mail: Thanawat.guegoolsong@gmail.com

Received: October, 25 2021

Revised: November, 13 2021

Accepted: November, 20 2021

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาพฤติกรรมกรรมการนำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนในกลุ่ม 6 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 และ 2) เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการครูที่มีต่อพฤติกรรมกรรมการนำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนในกลุ่ม 6 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 จำแนกตามระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ ประชากรประกอบด้วย ข้าราชการครูของโรงเรียนในกลุ่ม 6 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 จำนวน 753 คน กลุ่มตัวอย่าง ใช้วิธีสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ ประกอบด้วย ข้าราชการครูจำนวน 254 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยเป็นแบบสอบถาม แบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบค่าที

ผลการวิจัยพบว่า 1) ข้าราชการครูมีความคิดเห็นต่อพฤติกรรมกรรมการนำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนในกลุ่ม 6 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก และ 2) ข้าราชการครูที่มีระดับการศึกษาและประสบการณ์การทำงานที่แตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อพฤติกรรมกรรมการนำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนในกลุ่ม 6 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

คำสำคัญ: พฤติกรรมกรรมการนำการเปลี่ยนแปลง, ผู้บริหารโรงเรียน

ABSTRACT

The objectives of this research were: 1) To study the transformational leading behavior of the school administrators in group 6 under the Secondary Educational Service Area Office Bangkok 1; and 2) To compare the teachers' opinions on the transformational leading behavior of the school administrators in group 6 under the Secondary Educational Service Area Office Bangkok 1, classified by education level and work experience. Research methodology was survey research. The population included 753 teachers at the schools in group 6 under the Secondary Educational Service Area Office Bangkok 1. Samples, totaling 254 teachers, obtained via stratified random sampling technique, comprised of the teachers at the schools in group 6 under the Secondary Educational Service Area Office Bangkok 1. The instruments used for data collection was a 5-level rating scale questionnaire. The statistics used for data analysis were frequency, percentage, mean, Standard Deviation, and t-test.

The results of the research were found that: 1) The teachers' opinions on transformational leading behavior of the school administrators in group 6 under the Secondary Educational Service Area Office Bangkok 1 were at high level in overall; and 2) The teachers with different education levels and work experiences had no different opinions on the transformational leading behavior of the school administrators in group 6 under the Secondary Educational Service Area Office Bangkok 1.

Keywords: Transformational Leading Behavior, School Administrators

บทนำ

จากกระแสการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลก ได้ส่งผลกระทบต่อประเทศไทยจำเป็นต้องเร่งพัฒนาปรับปรุง เปลี่ยนแปลงระบบการจัดการศึกษาของประเทศ เพื่อให้สามารถพัฒนาคนให้มีคุณภาพอย่างเพียงพอต่อการดำรงชีวิตอยู่ได้ในสังคมที่กำลังเปลี่ยนแปลงทั้งทางด้านเศรษฐกิจและสังคม โดยต้องการให้ประชากรของประเทศสามารถร่วมในการแข่งขันกับประชาคมโลกอื่น ๆ ได้อย่างเหมาะสม จึงมีการบังคับใช้พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ. ศ. 2553 ซึ่งเป็นกฎหมายการศึกษาฉบับแรกของไทยที่เป็นกรอบหลักในการปฏิรูปการศึกษาทั้งระบบ โดยมุ่งกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาจากส่วนกลางไปยังสถานศึกษา องค์กรการปกครองส่วนท้องถิ่นและชุมชน ซึ่งมุ่งหวังให้เป็นการเพิ่มประสิทธิผลในการจัดการศึกษาและตอบสนองความต้องการของชุมชน ตามมาตราที่ 39 ที่ระบุว่า ให้กระทรวงกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา ทั้งด้านการบริหาร

วิชาการ การบริหารงบประมาณ การบริหารบุคคลและการบริหารทั่วไป ไปยังคณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาโดยตรง (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2553)

การบริหารการศึกษาในโรงเรียนเพื่อให้เป็นองค์กรแห่งการส่งเสริมการปฏิรูปการเรียนรู้ให้ได้ดั่งนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาต้องเป็นผู้มีวิสัยทัศน์กว้างไกล ที่จะทำให้การจัดการเรียนรู้ในโรงเรียน เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ในการพัฒนาผู้เรียนไปสู่อนาคตที่ประสบความสำเร็จ การกำหนดแนวทางปฏิบัติในปัจจุบันจึงจำเป็นต้องต้องบริหารหน่วยงาน เพื่อนำไปสู่การพัฒนาอย่างต่อเนื่องภายใต้ความร่วมมือของบุคลากรทุกฝ่าย ดังนั้นการศึกษาจึงเป็นรากฐานที่สำคัญประการหนึ่งในการสร้างสรรค์ความเจริญก้าวหน้า และแก้ไขปัญหาต่าง ๆ สามารถพัฒนาศักยภาพและความสามารถด้านต่าง ๆ เพื่อให้รู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงให้เป็นไปตามสภาพสังคมและเศรษฐกิจในปัจจุบัน เพื่อให้มีความพร้อมในการเข้าสู่ภาวะของการเปลี่ยนแปลงในปัจจุบัน ผู้บริหารของสถานศึกษาจึงไม่สามารถยึดติดอยู่กับรูปแบบภาวะผู้นำในการทำงานแบบเดิม โดยต้องมีการปรับเปลี่ยนตัวเองให้เข้ากับสถานการณ์ที่เกิดขึ้นได้ สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงที่ต้องใช้การบริหารการเปลี่ยนแปลง ซึ่งล้วนแล้วแต่ต้องมีการพัฒนาและปรับเปลี่ยนองค์กรเพื่อพัฒนาคนในองค์กรให้เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้อยู่ตลอดเวลา มีปัญญา มีความรู้ และมีภาวะผู้นำในการบริหารการเปลี่ยนแปลง (วิเชียร ชิวพิมาย, 2550)

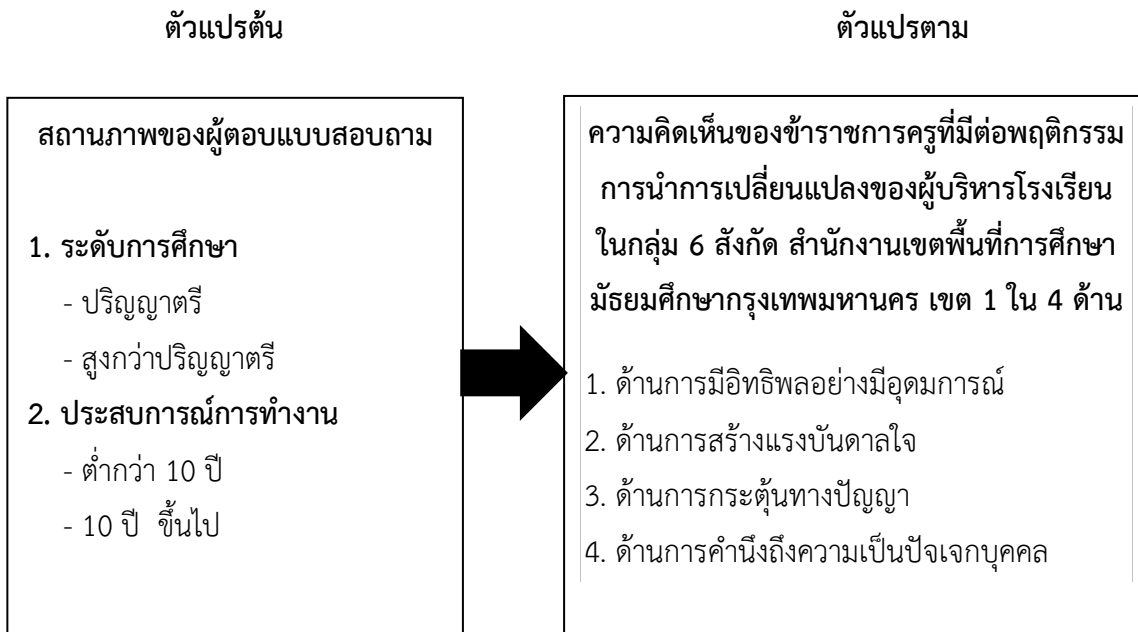
จากความเห็นดังกล่าวจะเห็นได้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีบทบาทพฤติกรรมกรรมการนำการเปลี่ยนแปลงในสถานศึกษา ผู้วิจัยในฐานะครูผู้สอนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 จึงสนใจศึกษาพฤติกรรมกรรมการนำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนในกลุ่ม 6 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 สำหรับนำข้อมูลไปใช้เป็นแนวทางในการวางแผนพัฒนาและเป็นแนวทางในการดำเนินงานของสถานศึกษาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาพฤติกรรมกรรมการนำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนในกลุ่ม 6 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1
2. เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการครูที่มีต่อพฤติกรรมกรรมการนำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนในกลุ่ม 6 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 จำแนกตามระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาพฤติกรรมกรรมการนำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนในกลุ่ม 6 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 จากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง แล้วนำมาสังเคราะห์เพื่อให้ได้กรอบแนวคิดในการทำวิจัย โดยผู้วิจัยได้นำแนวคิดของเบสและอโวลิโอ (Bass and Avolio, 1994) มาเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยตามภาพที่



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

การดำเนินการวิจัย

ขอบเขตด้านเนื้อหา

การวิจัยมุ่งศึกษาพฤติกรรมกรรมการนำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนในกลุ่ม 6 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 ตามแนวคิดของแบสและอโวลิโอ (Bass and Avolio, 1994) โดยกำหนดเนื้อหาของการศึกษาพฤติกรรมกรรมการนำการเปลี่ยนแปลง 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการกระตุ้นทางปัญญาและด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

ขอบเขตด้านประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ ข้าราชการครูโรงเรียนในกลุ่ม 6 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 ปีการศึกษา 2564 ในภาคเรียนที่ 1 จำนวน 753 คน

ขอบเขตด้านตัวแปร

ตัวแปรต้น คือ สภาพภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ 1) ระดับการศึกษา แบ่งเป็น ระดับปริญญาตรีและสูงกว่าปริญญาตรี 2) ประสบการณ์การทำงาน แบ่งเป็น ต่ำกว่า 10 ปี และ 10 ปีขึ้นไป

ตัวแปรตาม คือ ความคิดเห็นของข้าราชการครูที่มีต่อพฤติกรรมกรรมการนำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนในกลุ่ม 6 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 ใน 4 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ 2) ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ 3) ด้านการกระตุ้นทางปัญญา 4) ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

การวิจัย เรื่อง พฤติกรรมการนำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนในกลุ่ม 6 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 ผู้วิจัยได้ดำเนินการศึกษาวิจัย ตามขั้นตอน ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาวิจัย
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล
5. การวิเคราะห์ข้อมูล
6. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิจัย

1. ข้าราชการครูที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 254 คน ส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 177 คน คิดเป็นร้อยละ 69.69 และมีประสบการณ์การทำงานต่ำกว่า 10 ปี จำนวน 148 คน คิดเป็นร้อยละ 58.27

ตารางที่ 1 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตาม ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน (n= 254)

สถานภาพส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. ระดับการศึกษา		
- ปริญญาตรี	177	69.69
- สูงกว่าปริญญาตรี	77	30.31
2. ประสบการณ์การทำงาน		
- ต่ำกว่า 10 ปี	148	58.27
- 10 ปีขึ้นไป	106	41.73

2. ข้าราชการครูที่เป็นกลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นที่มีต่อพฤติกรรมการนำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนในกลุ่ม 6 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก (\bar{X} = 3.74, S.D. = 0.66) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า พฤติกรรมการนำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารทุกด้านอยู่ในระดับมาก

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับความคิดเห็นของข้าราชการครูที่มีต่อพฤติกรรมกรรมการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนในกลุ่ม 6 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 โดยรวม

(n= 254)

ข้อ	พฤติกรรมกรรมการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1	ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์	3.83	0.69	มาก
2	ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ	3.70	0.65	มาก
3	ด้านการกระตุ้นทางปัญญา	3.71	0.63	มาก
4	ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	3.70	0.65	มาก
รวม		3.74	0.66	มาก

3. เปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการครูที่มีต่อพฤติกรรมกรรมการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนในกลุ่ม 6 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 จำแนกตามระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน ดังนี้

3.1 ข้าราชการครูที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นต่อพฤติกรรมกรรมการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนในกลุ่ม 6 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 โดยรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าข้าราชการครูที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็น ไม่แตกต่างกันทุกด้าน ที่นัยสำคัญ .05

ตารางที่ 3 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการครูที่มีต่อพฤติกรรมกรรมการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนในกลุ่ม 6 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 จำแนกตามระดับการศึกษา

(n= 254)

ข้อ	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร	ระดับการศึกษา				t	Sig
		ปริญญาตรี		สูงกว่าปริญญาตรี			
		\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
1	ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์	3.84	0.28	3.82	0.24	0.437	0.662
2	ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ	3.71	0.28	3.69	0.27	0.680	0.497
3	ด้านการกระตุ้นทางปัญญา	3.70	0.28	3.74	0.26	-1.018	0.310
4	ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	3.70	0.32	3.72	0.27	-0.571	0.568
รวม		3.74	0.24	3.74	0.21	-0.152	0.880

3.2 ข้าราชการครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกันมีความคิดเห็นต่อพฤติกรรมการนำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนในกลุ่ม 6 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 โดยรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าข้าราชการครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกันมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันทุกด้าน ที่นัยสำคัญ .05

ตารางที่ 4 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการครูที่มีต่อพฤติกรรมการนำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนในกลุ่ม 6 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน

(n= 254)

ข้อ	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ของผู้บริหาร	ประสบการณ์การทำงาน				t	Sig
		ต่ำกว่า 10 ปี		10 ปีขึ้นไป			
		\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
1	ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์	3.84	0.28	3.82	0.26	0.831	0.407
2	ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ	3.70	0.29	3.71	0.27	-0.194	0.847
3	ด้านการกระตุ้นทางปัญญา	3.70	0.30	3.74	0.24	-1.308	0.192
4	ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	3.69	0.32	3.73	0.27	-1.112	0.267
รวม		3.73	0.25	3.75	0.21	-0.555	0.578

อภิปรายผล

พฤติกรรมการนำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนในกลุ่ม 6 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 ใน 4 ด้าน คือ 1) ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ 2) ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ 3) ด้านการกระตุ้นทางปัญญา และ 4) ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ผลการวิจัยพบว่าโดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เพราะสภาวะการณ์ในโลกปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ดังนั้น ผู้บริหารต้องพัฒนาตนเองให้เท่าทันกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น มีการบริหารจัดการภายในสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ ทำให้ครูผู้สอนมีการยอมรับนับถือ ศรัทธา ให้ความเคารพ ประทับใจต่อผู้บริหาร รวมทั้งปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อผู้ร่วมงานและคอยช่วยเหลือผู้อื่น เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ต้องการ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ จันทรประภา สิงห์ณีย์ (2556) ได้ทำการศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารชั้นพื้นฐาน อำเภอเมืองอุดรธานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา อุดรธานี เขต 1 ผลการศึกษา พบว่า 1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารชั้นพื้นฐาน อำเภอเมืองอุดรธานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 โดยภาพรวมพบว่าการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก และผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารชั้นพื้นฐาน จำแนกตามตำแหน่งและขนาดของสถานศึกษา มีพฤติกรรมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .01 2) แนวทางการพัฒนาภาวะ

ผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารชั้นพื้นฐาน อำเภอเมืองอุดรธานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 มีดังนี้ ผู้บริหารควรศึกษาหาความรู้และสร้างวิสัยทัศน์ในการทำงาน เพื่อให้ คณะครูมีศรัทธาในความรอบรู้ และความสามารถในการบริหารให้ความสนใจชื่นชมผลงานของครูที่ ปฏิบัติงานได้ดี และให้คำแนะนำแก่คณะครูทุกโอกาส และมีความสามารถในการติดต่อสื่อสารได้เหมาะสม กับความแตกต่างของบุคคล และซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปาณิสรา ตรีศรี (2559) ได้ทำการศึกษา ภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเขาวง จังหวัดกาฬสินธุ์ พบว่า 1) ภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเขาวง จังหวัดกาฬสินธุ์ พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุก ด้าน โดยเรียงลำดับความสำคัญค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ด้านการกระตุ้นทางปัญญา และด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ตามลำดับ 2) ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขต อำเภอเขาวง จังหวัดกาฬสินธุ์ ตามความคิดเห็นของบุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พบว่า จำแนก ตามระดับการศึกษา ประเภทบุคคล และหน่วยงานที่สังกัด โดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .05

ข้อเสนอแนะ

1. จากการศึกษา พบว่า พฤติกรรมการนำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนในกลุ่ม 6 สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 ในด้านการสร้างแรงบันดาลใจ และด้าน การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าด้านอื่น ๆ ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ ความสำคัญเป็นพิเศษในเรื่องการสร้างแรงบันดาลใจ และด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ให้มาก ที่สุด ผู้บริหารควรมีการสร้างเจตคติและค่านิยมที่ดีในการปฏิบัติงานแก่ข้าราชการครู แสดงความมั่นใจใน การแก้ปัญหามานagement การจัดการ สร้างขวัญและกำลังใจให้แก่ข้าราชการครู จูงใจให้ข้าราชการครู ปฏิบัติงานโดยเห็นแก่ประโยชน์ขององค์กร สร้างความตระหนักรู้และเห็นคุณค่าของการปฏิบัติงานแก่ ข้าราชการครู ให้ผลตอบแทนแก่ข้าราชการครูโดยพิจารณาจากความสามารถในการปฏิบัติงาน สนับสนุน ข้าราชการครูให้ปรับปรุงคุณภาพการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง เชื่อมมั่นในความสามารถการปฏิบัติงานของ ข้าราชการครู มีการนิเทศข้าราชการครูอย่างสม่ำเสมอ มอบหมายให้ข้าราชการครูปฏิบัติงานตามความรู้ ความสามารถ ปฏิบัติต่อข้าราชการครูตามความแตกต่างระหว่างบุคคล มีการกระจายอำนาจในการ ปฏิบัติงานแก่ข้าราชการครูตามความเหมาะสม สนับสนุนให้ข้าราชการครูพัฒนาตนเองตามเส้นทางอาชีพ แสดงความชื่นชมและยกย่องข้าราชการครูที่มีผลงานโดดเด่นเป็นที่ประจักษ์ เอาใจใส่ข้าราชการครูทุกคน ตามความต้องการจำเป็น ใช้เทคนิคการบริหารจัดการในการมอบหมายงานตามความรู้ ความสามารถ

2. จากการศึกษา พบว่า ข้าราชการครูที่มีระดับการศึกษาและประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อพฤติกรรมการนำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนในกลุ่ม 6 สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 ไม่ต่างกัน ทั้งนี้เนื่องมาจาก ระดับการศึกษาและ

ประสบการณ์การทำงานที่ต่างกันของข้าราชการครูไม่มีผลต่อการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา เพราะส่วนใหญ่แล้วครูจะดูที่ผลการกระทำและความประพฤติของผู้บริหารเป็นสำคัญ ทั้งด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา และด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ดังนั้นระดับการศึกษาและประสบการณ์การทำงานที่ต่างกันของข้าราชการครูจึงไม่มีผลต่อความคิดเห็นของข้าราชการครูที่มีต่อพฤติกรรมกรรมการนำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนในกลุ่ม 6 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1

เอกสารและสิ่งอ้างอิง

จันทร์ประภา สิงห์ณีย์. (2556). **ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา.**

สารนิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยปทุมธานี.

ธุมกร เจตย์คำ. (2559). **การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลในการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามัธยมศึกษาจันทบุรี.** วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา. จันทบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.

นงนุช รักษา. (2553). **ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานศึกษาเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี.** งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.

ปาณิสรา ตรัสศรี. (2559). **ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเขาวง จังหวัดกาฬสินธุ์.** วิทยานิพนธ์ รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (รัฐประศาสนศาสตร์). มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.

วิเชียร ชิวพิมาย. (2550). **องค์การและภาวะผู้นำ.** อุบลราชธานี: มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี. สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. การประเมินความพร้อมของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา กรุงเทพฯ: ผู้แต่ง.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2553). **แนวทางการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาเพื่อพร้อมรับการประเมินภายนอก.** กรุงเทพฯ ฯ: สำนักงาน ฯ.

สุพัตรา พันธุ์ปลาโต (2559). **ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา เครือข่าย 72 สังกัดสำนักงานเขตบางขุนเทียน กรุงเทพมหานคร.** สาขาวิชาการบริหารการศึกษา กรุงเทพมหานคร.

อริญ มุลบุญ. (2557). **ปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานวิชาการ ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27.** วารสารคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม (ฉบับพิเศษ).

Bass & Avolio. (1994). Predicting Unit Performance by Assessing Transformational and Transactional Leadership. *Journal of Applied Psychology*, 88(2): 207-218.