

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานการศึกษา เทศบาลนครนนทบุรี

TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP OF SCHOOL ADMINISTRATORS UNDER NONTHABURI
MUNICIPALITY EDUCATIONAL OFFICE

สุวรรณี ไวยากรณ์

SUWANNEE WAIYAKORN

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี

Faculty of Education, Bangkokthonburi University

Email:6533100269@bkkthon.ac.th เบอร์ 086-2746150

บทคัดย่อ

การวิจัยมีวัตถุประสงค์ (1) ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานการศึกษา เทศบาลนครนนทบุรี และ (2) เปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานการศึกษา เทศบาลนครนนทบุรี ตามมุมมองของครู จำแนกตามระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นครูในสถานศึกษาสังกัด สำนักงานการศึกษา เทศบาลนครนนทบุรี กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางสำเร็จรูปของเครซีและมอร์แกน จำนวน 118 คน ใช้การสุ่มแบ่งชั้นภูมิ วิธีดำเนินการวิจัยมี 4 ขั้นตอน ได้แก่ (1) ศึกษาเอกสารและ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง (2) สร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย (3) เก็บรวบรวมข้อมูล และ (4) วิเคราะห์ข้อมูล เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม แบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการเก็บข้อมูลได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบค่าที

ผลการวิจัยพบว่า (1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานการศึกษาเทศบาลนคร นนทบุรี ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก และ (2) เปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงาน การศึกษาเทศบาลนครนนทบุรี ตามมุมมองของครู จำแนกตามระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดย ภาพรวมไม่แตกต่างกัน

คำสำคัญ : ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานการศึกษาเทศบาลนครนนทบุรี

ABSTRACT

This research objects were: (1) to study the transformational leadership of school administrators under Nonthaburi Municipal Educational Office; and (2) to compare transformational leadership of school administrators under Nonthaburi Municipal Educational Office, teacher perception, classified by educational level, and work experiences.

This research was a survey research. The sample group used in this research were teachers in educational under Nonthaburi Municipality Educational Office The sample size was determined table, by Krejci and Morgan's table was determined totaling 118 teachers, and btained by stratified random sampling method. The research has 4 steps included: (1) studying related documents and research; (2)

creating research instrument; (3) collecting data; and (4) analyzing the data. The instrument used for data collection was a five-point scale questionnaire. Statistics used to collect data include frequency, percentage, mean, Standard Deviation, and t-test.

The results showed that: (1) Transformational leadership of school administrators under Nonthaburi Municipality Educational Office, overall was at a high level; and (2) comparison transformational leadership of school administrators under Nonthaburi Municipality Educational Office teacher perception, classified by educational level and work experience were overall not different.

Keywords: Transformational Leadership, school Administrators, Nonthaburi Educational Office

บทนำ

การศึกษาเป็นรากฐานของการพัฒนาคน ให้สามารถดำรงวิถีชีวิตและอยู่ร่วมกันในสังคมของการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นรอบด้าน ซึ่งสถานศึกษาโดยการนำของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีศักยภาพทั้งด้านความรู้ ความสามารถและมีวิสัยทัศน์ที่เท่าทันต่อการเปลี่ยนแปลง และสถานการณ์ที่เกิดขึ้น ซึ่งจะนำไปสู่การบริหารที่เหมาะสมกับบริบทของการเปลี่ยนแปลงในสภาพจริง เป็นการสร้างสรรค์การบริหารการเปลี่ยนแปลงโดยรวมให้ดีขึ้น โดยเฉพาะในปัจจุบันมีความเจริญก้าวหน้าของเทคโนโลยีสารสนเทศที่ผู้บริหารอาจนำมาช่วยในการจัดการศึกษา ติดต่อสื่อสารแลกเปลี่ยนข้อมูลและเรียนรู้ซึ่งกันและกันของโลกาภิวัตร์ที่ไม่มีขอบเขตจำกัด เผชิญต่อกระแสของความเปลี่ยนแปลงในทุกๆด้าน อาทิ การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างสถานศึกษาในรูปแบบใหม่ มีการแข่งขันทั้งในภาครัฐ เอกชน และสร้างข้อได้เปรียบให้แก่สถานศึกษา สะท้อนถึงภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่จัดการศึกษา พัฒนาผู้เรียนให้สามารถปรับตัวให้เท่าทันการเปลี่ยนแปลง ขับเคลื่อนการศึกษาไปสู่การบรรลุจุดมุ่งหมายของการจัดการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพและมีคุณภาพ สอดคล้องกับนโยบายการศึกษา ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ (ศักดิ์สิน โรจน์สราญรมณ, 2561: 11)

สถานศึกษาโดยการนำของผู้บริหารในการปรับเปลี่ยนการบริหารและสร้างข้อได้เปรียบของการพัฒนาคุณภาพสามารถดำรงชีวิตท่ามกลางการเปลี่ยนแปลงได้เหมาะสม สะท้อนให้เห็นได้ว่าการบริหารการเปลี่ยนแปลงช่วยให้สามารถปรับตัวให้เท่าทันการเปลี่ยนแปลง ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาในยุคใหม่จึงต้องตระหนักรู้ พัฒนาความรู้ ความสามารถ ทักษะ และประสบการณ์ สามารถปรับตัวให้ก้าวทันต่อสถานการณ์ที่เกิดขึ้น สามารถเผชิญสถานการณ์ที่เกิดขึ้นด้วยความมั่นคง เข้มแข็งซึ่งจะส่งผลให้การพัฒนาด้านอื่นๆเป็นไปไม่ได้ไม่ยากเกินไป ภาวะผู้นำของผู้บริหารย่อมสะท้อนให้เห็นถึงการพัฒนาหลักสูตร การปรับเปลี่ยนกระบวนการเรียนรู้ การวัดผลประเมินผลที่มีความหลากหลาย รวมทั้งกิจกรรมเกื้อหนุน การพัฒนาคุณภาพนักเรียน โดยมีชุมชน ท้องถิ่นเข้ามามีส่วนร่วม ย่อมประจักษ์ให้เห็นถึงความเข้มแข็งของการบริหารการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาได้ชัดเจนเพิ่มมากขึ้น (ไชยา ภาวะบุตร, 2560: 4)

จากปัญหาที่ผู้เรียน ผู้บริหารและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกภาคส่วนต้องทบทวน ค้นหาสาเหตุของสถานการณ์ที่เกิดขึ้น และส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียน อาทิ (PBSออนไลน์ 31 พ.ค. 2566) ในสถานการณ์จากสาเหตุการเปลี่ยนแปลงของสภาวะการณ์ ทำให้สถานศึกษาไม่มีความพร้อมหรือไม่สามารถประยุกต์ ใช้วัสดุ อุปกรณ์ในท้องถิ่นไปใช้ในการจัดการศึกษา ในขณะที่เผชิญต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในบริบท และข้อมูลทอม 2/2565 ของกระทรวงศึกษาธิการ นักเรียนออกกลางคัน 52,808 คน จากวิวัฒนาการของโลกออนไลน์ มีบทบาทสำคัญต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคมในทุกมิติ โดยเฉพาะด้านการศึกษา ที่นำวิธีการเรียนการสอนผ่านรูปแบบออนไลน์มาสอนเด็กนักเรียนไม่ชอบรูปแบบการศึกษาแบบเดิม และเลือกที่จะออกจากระบบการศึกษากลางคัน เพราะเชื่อว่า การเรียนรู้เรียนที่ไหนก็ได้ ขณะเดียวกันกระแสการไม่เรียน ไม่ทำงาน กำลังเป็นเทรนของคนรุ่นใหม่ อายุระหว่าง 15 – 23 ปี โดยมีจำนวน สูงขึ้น 1.3 ล้านคน และมีแนวโน้มเพิ่มสูงขึ้นต่อเนื่อง และมีปัญหาความยากจน ปัญหาสุขภาพจิตและปัญหาท้องก่อนวัยที่สมควร หรือไม่พร้อม ทำให้เด็กหลุด

จากระบบการศึกษา ปี 2565 สูงถึงกว่า 100,000 คน จากเดิมที่เคยพบว่า 90,000 คน สาเหตุที่พบ คือ เด็กไม่ชอบระบบการเรียน และมีคำถามทำไมต้องเรียน 5 วันต่อสัปดาห์ ทำไมต้องเรียนในห้องสี่เหลี่ยม ทำไมต้องเรียนรูปแบบเดิม เอาครูมาสอนผม ทำให้ผมไม่เชื่อมั่นในการสอนของครู ครูจากภูเกิลเก่งกว่า ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นได้ว่าเด็กเปลี่ยนไปและกระทรวงศึกษาพยายามแก้ปัญหาเด็กหลุดจากระบบการศึกษา ด้วยโครงการ "พาน้องกลับมาเรียน" แต่เมื่อเด็กกลับมาเรียนได้ไม่นาน ก็ออกจากระบบการศึกษาเหมือนเดิมปัจจัย คือ ความยากจน ปัญหาปากท้อง เด็กอายุ 14 ปีขึ้นไป ส่วนใหญ่เลือกที่จะออกจากระบบการศึกษา มาทำงานตั้งแต่อายุน้อย โดยงานออนไลน์ หรือ การเป็นยูทูบเบอร์ เป็นสายอาชีพ ที่เด็กเหล่านี้ให้ความสนใจจำนวนมาก เพราะรายได้สูงการสร้างครูในชุมชน จึงเป็นอีกแนวทางที่คิดว่า จะทำให้การศึกษาไปถึงตัวเด็ก จึงเกิดโครงการจ้างข้าราชการเกษียณอายุ สอนหนังสือให้แก่เด็กๆ ในชุมชน ก่อนที่จะดึงเด็กที่หลุดจากระบบการศึกษา กลับคืนสู่ระบบการศึกษาปรับเปลี่ยนรูปแบบการสอนให้เหมาะสมกับผู้เรียนแต่ละคนเป็นการป้องกันไม่ให้เด็กหลุดจากระบบการศึกษา ปลัดกระทรวงศึกษาธิการ มองว่า ผู้บริหารสถานศึกษาต้องเปลี่ยนวิธีคิด โดยเพิ่มรูปแบบการเรียนการสอนให้มีความหลากหลายมากกว่าเดิม และเหมาะสมกับความต้องการของเด็กแต่ละคน พร้อมสนับสนุนวิธีการเรียนรูปแบบ Home School ที่มีแนวโน้มเพิ่มขึ้น โดยเฉพาะในพื้นที่ ของกรุงเทพมหานครมีการเรียนรูปแบบนี้ กว่า 1,600 คน สิ่งที่ผู้บริหารต้องปรับเปลี่ยนวิธีสอน อาจให้เด็กไปศึกษาด้วยตัวเอง ศึกษาจากการปฏิบัติ การทำงานแล้วนำประสบการณ์มาเทียบโอนเป็นหน่วยกิต

จากเหตุผลดังกล่าวข้างต้นจึงทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษา ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานการศึกษาเทศบาลนครนนทบุรี เพื่อที่จะนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงของการบริหารสถานศึกษาในการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา ให้สามารถพัฒนาพฤติกรรมการบริหารงานจนเกิดการเปลี่ยนแปลงในองค์กรทุกแห่งในยุคปฏิรูปการศึกษา เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงทางสังคม เศรษฐกิจ การเมืองและวัฒนธรรม ให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อการพัฒนาการศึกษาของประเทศ ให้มี ประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น และสู่มาตรฐานสากลในอนาคตต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานการศึกษาเทศบาลนครนนทบุรี
2. เปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานการศึกษาเทศบาลนครนนทบุรี

ตามมุมมองของครู จำแนกตาม ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

วรรณกรรมและเอกสารที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ศึกษา วิเคราะห์ สังเคราะห์ตามแนวคิดของนักวิชาการแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย นักวิชาการด้านการศึกษา กู๊ด (Good,1973: 14), จรูณี แก้วเอียน (2557: 3), เทพรัตน์ ดาวเรือง (2560: 8-9), นพพงษ์ บุญจิตราดุล (2557: 4), บรรจบ บุญจันทร์ (2556: 38), ปรีชญา สุวรรณมณี (2559: 14), วริศรา บุญธรรม (2560: 9), (Hoy and Miskel,2001: 170), Campbell, S. & Samiec,E (2005: 121), Sergiovanni, T.J., & Austin. D.S.(1987: 260), โดยใช้เกณฑ์ในการวิเคราะห์ข้อมูลมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ขององค์ประกอบ คือ ได้แก่ 1) กล้าท้าทายต่อกระบวนการ (Challenge the Process) 2) สร้างแรงบันดาลใจวิสัยทัศน์ร่วมกัน (Inspire a Shared Vision) 3) เพิ่มศักยภาพในการปฏิบัติงานให้ผู้อื่น (Enable Others to Act) 4) เป็นต้นแบบแนวทาง (Model the Way) และ 5) สร้างขวัญและกำลังใจ (Encourage the Heart)

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานการศึกษาเทศบาลนครนนทบุรี ซึ่งมีแนวทางในการดำเนินการดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร ประชากรที่ใช้เป็นครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานการศึกษา เทศบาลนครนนทบุรี ปีการศึกษา 2566 จำนวน 6 โรงเรียน จำนวน 163 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่าง กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ เป็นครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานการศึกษา เทศบาลนครนนทบุรี ปีการศึกษา 2566 โดยการเปิดตารางสำเร็จรูปของ Krejcie และ Morgan (1970) จำนวน 118 คน และการสุ่มแบ่งชั้นภูมิ (Stratified random sampling) เปรียบเทียบสัดส่วนประชากรแต่ละโรงเรียนในสังกัดสำนักงานการศึกษา เทศบาลนครนนทบุรี

2. เครื่องมือและการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสอบถามแบ่งเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถาม สถานภาพผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระดับการศึกษา และประสบการณ์ มีลักษณะแบบตรวจสอบรายการ (Checklist)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานการศึกษา เทศบาลนครนนทบุรี ลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ของลิเคิร์ต (Likert Rating scale)

3. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. ศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร

2. สร้างแบบสอบถามและเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อตรวจสอบความถูกต้อง

3. นำแบบสอบถามที่ได้ปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษาแล้วเสนอต่อผู้ทรงคุณวุฒิทางด้านการศึกษานานาชาติ จำนวน 3 คน ซึ่งประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการพิเศษ ศึกษาพิเศษชำนาญการพิเศษ ตรวจสอบความเที่ยงตรงตามเนื้อหา (Content Validity) ความสอดคล้องของข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ IOC (Item-Objective Congruence Index) อยู่ระหว่าง 0.67 ถึง 1.00

4. นำแบบสอบถามที่ได้ปรับปรุงแล้วไปทดลองใช้ (Try out) กับกลุ่มประชากรในสถานศึกษาที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง สังกัดสำนักงานการศึกษาเทศบาลนครนนทบุรี จำนวน 30 คน เพื่อหาความเชื่อมั่น (Reliability) ของ Cronbach โดยหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา (Coefficient alpha) ปรากฏว่าได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.97

5. ปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามให้สมบูรณ์เพื่อนำไปการเก็บข้อมูลต่อไป

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

1. ขอนหนังสือจากคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี ถึงผู้อำนวยการโรงเรียนในสังกัดสำนักงานการศึกษา เทศบาลนครนนทบุรี ในการเก็บข้อมูล

2. จัดแบบสอบถาม จำนวน 118 ฉบับ ไปเก็บข้อมูลด้วยตนเองและได้รับคืน 118 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100.00

3. ผู้วิจัยทำการจัดหมวดหมู่ของข้อมูลในแบบสอบถาม เพื่อนำข้อมูลไปวิเคราะห์ทางสถิติต่อไป

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่มีคำตอบสมบูรณ์ทุกข้อตามกำหนดไว้ และนำไปวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูล สถานภาพผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์โดยการแจกแจงความถี่ (Frequency Distribution) และ ร้อยละ (Percentage)

ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานการศึกษา เทศบาลนครนนทบุรี โดยวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย หรือมัชฌิมเลขคณิต (Mean: \bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation = S.D.)

6. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1) ความถี่ (Frequency) 2) ร้อยละ (Percentage) 3) เฉลี่ย (Mean) 4) เบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) 5) ค่า t-test Independent

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานการศึกษา เทศบาลนครนนทบุรี โดยหาค่าเฉลี่ย และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ตารางที่ 4.2 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานการศึกษา เทศบาลนครนนทบุรี โดยภาพรวม (n = 118)

ข้อที่	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนของผู้บริหารสถานศึกษา	\bar{X}	S.D.	ระดับภาวะผู้นำ
1.	ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์	4.40	0.52	มาก
2.	ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ	4.38	0.58	มาก
3.	ด้านการกระตุ้นทางปัญญา	4.39	0.57	มาก
4.	ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	4.40	0.56	มาก
	รวม	4.39	0.52	มาก

จากตารางที่ 4.2 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานการศึกษา เทศบาลนครนนทบุรี โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.39$, S.D.=0.52) และ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานจากมากไปหาน้อย คือ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ($\bar{X}=4.40$, S.D.=0.52, S.D.=0.56) ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ($\bar{X}=4.39$, S.D.=0.57) ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ($\bar{X}=4.38$, S.D.=0.58)

ตอนที่ 3 การเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานการศึกษา เทศบาลนครนนทบุรี ตามมุมมองของครู จำแนกตามระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

ตารางที่ 4.7 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักการศึกษาเทศบาลนครนนทบุรี จำแนกตามระดับการศึกษา (t-test) (n = 118)

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สถานศึกษา	ปริญญาตรี (73 คน)		ปริญญาโทขึ้นไป (45 คน)		t	Sig
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
1.ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์	4.44	0.44	4.34	0.62	1.07	.286
2.ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ	4.48	0.45	4.25	0.74	2.11*	.037
3.ด้านการกระตุ้นทางปัญญา	4.49	0.44	4.22	0.71	2.53*	.013
4.ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	4.45	0.49	4.35	0.65	1.05	.295
รวม	4.47	0.40	4.49	0.66	1.83	.069

*นัยสำคัญทางสถิติ .05

จากตารางที่ 4.7 พบว่า การเปรียบเทียบครูที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีมุมมอง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักการศึกษาเทศบาลนครนนทบุรี จำแนกตามระดับการศึกษารายด้านการสร้างแรงบันดาลใจ และด้านการกระตุ้นทางปัญญา แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญที่ .05 เปรียบเทียบครูที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีมุมมองภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักการศึกษาเทศบาลนครนนทบุรี โดยรวมไม่แตกต่าง

ตารางที่ 4.8 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักการศึกษา เทศบาลนครนนทบุรี จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน (t-test)

(n = 118)

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สถานศึกษา	ประสบการณ์การทำงาน				t	Sig
	น้อยกว่า 10 ปี (48 คน)		มากกว่า 10 ปี (70 คน)			
	\bar{X}	SD.	\bar{X}	SD.		
1.ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์	4.46	0.39	4.36	0.59	1.03	.303
2.ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ	4.43	0.44	4.36	0.67	.666	.507
3.ด้านการกระตุ้นทางปัญญา	4.47	0.47	4.34	0.63	.335	.184
4.ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	4.41	0.48	4.41	0.61	.037	.970
รวม	4.44	0.39	4.37	0.59	.749	.422

จากตารางที่ 4.8 พบว่า พบว่า การเปรียบเทียบครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกันมีมุมมอง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักการศึกษา เทศบาลนครนนทบุรี ไม่แตกต่าง

สรุปผลการวิจัย

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานการศึกษา เทศบาลนครนนทบุรี สรุปได้ดังนี้

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานการศึกษา เทศบาลนครนนทบุรี ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก

2. การเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานการศึกษา เทศบาลนครนนทบุรี ตามมุมมองของครู จำแนกตามระดับการศึกษา ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ และด้านการกระตุ้นทางปัญญา แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญที่ .05 และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร จำแนกตามระดับการศึกษา โดยรวมไม่แตกต่าง และจำแนกตามประสบการณ์การทำงาน พบว่า โดยรวมไม่แตกต่าง

อภิปรายผล

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานการศึกษา เทศบาลนครนนทบุรี ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก เพราะผู้บริหารสถานศึกษามีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ โดยคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล มีการกระตุ้นทางปัญญา และสร้างแรงบันดาลใจแก่บุคคลกร ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของอรอนงค์ แดงนุ้ย (2561: 40-69) ที่ว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอ บางสะพาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 พบว่า 1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก ผู้บริหารมีปณิธาน ด้านการเป็นผู้สร้างแรงบันดาลใจ สร้างความสัมพันธ์กับผู้ตามเป็นรายบุคคล และกระตุ้นให้ใช้สติปัญญา อีกทั้ง เกลัดร์จิกา ถวัลย์เสรี (2559) ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด เทศบาลเมืองโพธาราม จังหวัดราชบุรี พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก มีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ แรงบันดาลใจ และกระตุ้นทางซึ่งคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล และ จิราพร สามัญ(2558) ได้ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จังหวัดจันทบุรี พบว่า 1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร โดยรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก มีการกระตุ้นทางปัญญา และคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล และ ธัญญามาศ แดงสีดา. (2565) ได้ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 พบว่า 1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก มีการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล และกระตุ้นทางปัญญา ซึ่ง นิษา นพรัตน์ (2559: 42-57) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในโรงเรียนจันทร์ทองเอี่ยม สังกัดองค์กรบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี พบว่า โดยรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก และ Savita (2017: 34-43) ได้ศึกษาเรื่อง ความ ท้าทายของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในการแก้ปัญหาการบริหารจัดการ พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารยังขาดการเสริมสร้างพลังให้บุคลากร ขาดเทคนิคการสร้างแรงบันดาลใจ และกระตุ้นให้บุคลากรเกิดความคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม ซึ่งมีข้อเสนอแนะในการพัฒนาภาวะผู้นำในการแก้ปัญหาและพัฒนางานโดยผู้บริหารให้การยอมรับอย่างต่อเนื่อง ให้บุคลากรสามารถทำงานข้ามฝ่ายและข้ามหน้าที่ได้และหมุนเวียนหน้าที่กัน เป็นการแก้ปัญหาการขาดแคลนบุคลากร รวมทั้งสร้างแรงบันดาลใจแก่บุคลากร และแก้ปัญหาการบริหารงาน และ Prestiadi et al ศึกษา บทบาทของผู้นำการเปลี่ยนแปลงในการศึกษา ยุค 4.0 พบว่า ในยุค 4.0 มีความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี หรือ นวัตกรรมพลิกโฉม ซึ่งครอบคลุมไปทุกภาคส่วน รวมถึงด้านการศึกษา ซึ่งต้องพัฒนาศักยภาพให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงเป็นภารกิจที่ท้าทาย โดยจะถูกนำมาใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารงาน และใช้ศักยภาพของตนเองให้เต็มที่ โดยผู้นำจะกระตุ้น อำนวยความสะดวก ให้เกิดการเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางที่ดีขึ้น และใช้ทรัพยากรมนุษย์ให้เกิดประโยชน์สูงสุด

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานการศึกษาเทศบาลนครนนทบุรี ตามมุมมองของครู จำแนกตามระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ครูที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีมุมมอง ภาวะผู้นำการ

เปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ไม่แตกต่างกัน และครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกันมีมุมมอง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ไม่แตกต่างกัน เนื่องจากผู้บริหารสนับสนุนความก้าวหน้าของบุคลากรทุกคน เอาใจใส่บุคลากรให้สามารถปฏิบัติงานร่วมกันเป็นทีม ส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาตนเองสม่ำเสมอและประพฤติดนเป็นแบบอย่างที่ดีในการทำงาน มีการชื่น ยกย่องเมื่องานบรรลุผลสำเร็จ เป็นการให้กำลังใจในการปฏิบัติงานสม่ำเสมอ ซึ่งบุคลากรนำความรู้จากความคิดสู่การปฏิบัติงานจริง ซึ่งสอดคล้องกับธัญญา มาตังคธา (2565) ได้ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 พบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร โดยรวมไม่แตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะ

1. ควรมีการสนับสนุนให้ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานการศึกษา เทศบาลนครนนทบุรี นำการบริหารการเปลี่ยนแปลงมาใช้ในการพัฒนาระบบโรงเรียนให้มากขึ้น
2. นำผลการวิจัยไปพิจารณาแนวทางแก้ไขปัญหอย่างสร้างสรรค์
3. ควรมีเสริมแรงใจ ขวัญและกำลังใจ ส่งเสริมการฝึกอบรมทักษะที่จำเป็นกับการพัฒนาการบริหารการเปลี่ยนแปลงในโรงเรียนให้แก่บุคลากรทุกคน ตระหนักและคุณค่าในตนเองและผู้อื่นอย่างทั่วถึง

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2550). *คู่มือผู้เข้ารับการพัฒนาหลักสูตรผู้นำการเปลี่ยนแปลงเพื่อรองรับการกระจายอำนาจสำหรับผู้บริหารการศึกษาและผู้บริหารสถานศึกษา*. นครปฐม: สถาบันพัฒนาครูคณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา.
- กระทรวงศึกษาธิการ (2564). *ประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่องนโยบายและจุดเน้นของกระทรวงศึกษาธิการงบประมาณ พ.ศ.2566.*
- กนกกรักษ์ สุทธิอานวยกุลม (2565). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครปฐม* วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิตมหาวิทยาลัยศิลปากร,
- กิตติศักดิ์ ปัญโญ. (2561). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต3*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยนครสวรรค์.
- กัลยา นามสงวน. (2557). *พฤติกรรมของผู้บริหารรับรู้เจตคติของผู้ร่วมงาน และบรรยากาศขององค์กรที่มีผลต่อพฤติกรรมความรับผิดชอบและประสิทธิภาพการทำงานในหน่วยงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์.
- พนิดา อินทรเหมือน.(2564). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1*. วิทยานิพนธ์, การบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยหาดใหญ่
- พิศมัย หลงเจริญ. (2560). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดชลบุรี*. วิทยานิพนธ์, การศึกษามหาบัณฑิต, การบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สุวัฒน์ จุลสุวรรณ และคณะ. (2563). *การศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงตามความคิดเห็นของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ*, วารสารมหาจุฬานาครธรรม.

Bernard M. Bass and Bruce J. Avolio. (1994) *Improving Organization Effectiveness Through Transformation Leadership*, (California: Sage Publication), 2. 72.

Burnard M. Bass, (1985) *Leadership and performance Beyond expectations* (New York: Free Press), 123-125.

Bennis, W., & Nanus, B. (1985). *Leaders strategies for taking charge*. New York: Harper & Row. The Health Care Supervisor 5, 1 (January 15,) 27-34.