

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนเด่นหล้าพระราม 5
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน
TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP OF ADMINISTRATORS IN DENLA
RAMA 5 SCHOOL UNDER THE OFFICE OF PRIVATE EDUCATION COMMISSION

นางขวัญทัย แก้วทราย

Mrs.Khwanhathai Kaewrai

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี

Educational Administration Program, Faculty of Education, BangkokThonburi University

E-mail: 6633100140@bkkthon.ac.th

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนเด่นหล้าพระราม 5 สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน และ (2) เปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนเด่นหล้าพระราม 5 สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จำแนกตามอายุและประสบการณ์ทำงาน

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยแบบเชิงสำรวจ ประชากรประกอบด้วย ครูในโรงเรียนเด่นหล้าพระราม 5 สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จำนวน 170 คน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูโรงเรียนเด่นหล้าพระราม 5 สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จำนวน 118 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางเครซี และมอร์แกน และดำเนินการสุ่มแบบง่าย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบค่าเอฟ

ผลการวิจัยพบว่า (1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนเด่นหล้าพระราม 5 สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน โดยรวม อยู่ในระดับมาก และ (2) เปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนเด่นหล้าพระราม 5 สังกัดคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จำแนกตามอายุ และประสบการณ์ทำงาน โดยรวมไม่แตกต่างกัน

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ผู้บริหาร โรงเรียนเด่นหล้าพระราม 5 สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน

Abstract

The objectives of this research were: (1) to study transformational leadership of administrators in Denla Rama 5 School under the office of Private Educational Commission and; (2) to compare transformational leadership of administrators in Denla Rama 5 School under the office of Private Educational Commission. classified by age, and work experience.

This research methodology was a survey research. The population consisted of 170 teachers in Denla Rama 5 School under the Private Education Commission. The sample consisted of 118 teachers in Denla Rama 5 School under the office of Private Educational Commission. The sample size was

determined by Krejcie and Morgan's Table and obtained by a simple random sampling method. The instrument used for data collection was a five-point rating scale questionnaire. The statistics used for data analysis were frequency, percentage, mean, Standard Deviation and and F-test.

Major findings: (1) transformational leadership of administrators in Denla Rama 5 School under the office of Private Educational Commission in overall were at high level; and (2) comparison of transformational leadership of administrators in Denla Rama 5 School under the office of Private Educational Commission, classified by age and working experience, in overall were not different.

Keywords: Transformational Leadership, Administrators, Denla Rama 5 School, Office of Private Education Commission

บทนำ

ในโลกปัจจุบันมีความสลับซับซ้อนและมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ซึ่งการเป็นผู้นำในยุคนี้จึงมีความท้าทายมากกว่าที่เคยเป็นมา เพื่อให้สามารถนำพาองค์กรให้ประสบความสำเร็จและเติบโต ผู้นำในปัจจุบันจึงจำเป็นต้องมีคุณสมบัติที่เข้มแข็งและมีความสามารถสูง หากขาดภาวะผู้นำองค์กรอาจกลายเป็นเหมือนเรือชูชีพที่ล่องลอยอยู่ในทะเล โดยปราศจากเข็มทิศและหางเสือ ซึ่งเป็นสิ่งที่ไม่มีความหวัง (พิชาภพ พันธุ์แพ, 2554: 3) ในยุคที่มีการเปลี่ยนแปลงและการแข่งขันสูงในทุกด้าน เช่น สังคม เศรษฐกิจ การเมือง และเทคโนโลยี รวมถึงการศึกษาที่ขยายตัวอย่างรวดเร็ว สังคมจึงต้องการแนวคิดและสิ่งใหม่ๆ เพื่อนำไปพัฒนาประเทศและแข่งขันกับนานาประเทศ การสร้างสรรค์จึงเป็นกระบวนการที่ก่อให้เกิดสิ่งใหม่ที่ไม่เคยปรากฏมาก่อน หรือการพัฒนาของเดิมให้ดียิ่งขึ้น โดยอาศัยความสามารถทางสติปัญญาที่คิดได้หลากหลายรูปแบบไม่จำกัดขอบเขต มนุษย์เป็นสิ่งมีชีวิตที่มีความสร้างสรรค์ในการพัฒนาตนเอง สังคม และประเทศ ส่งผลให้ทุกองค์กรต้องมีผู้นำที่มีคุณลักษณะที่เหมาะสมและมีศักยภาพสูง (รัชฎาภรณ์ อัครจันทร์, 2560: 3) การพัฒนาความคิดสร้างสรรค์เป็นปัจจัยสำคัญในการขับเคลื่อนและยกระดับสถานศึกษา ซึ่งช่วยเสริมสร้างความเป็นมืออาชีพให้กับบุคลากรทางการศึกษา เพื่อพัฒนานักเรียนให้มีความรู้และคุณลักษณะที่เหมาะสม นอกจากนี้ยังต้องส่งเสริมและพัฒนาระบบเทคโนโลยีดิจิทัล นวัตกรรม และสร้างความร่วมมือในการพัฒนาองค์ความรู้ให้สอดคล้องกับทักษะที่ตลาดแรงงานต้องการ อันจะเป็นรากฐานสำคัญในการยกระดับระบบการศึกษาไทยให้สามารถแข่งขันในเวทีระดับโลกได้ (ดารุณี บุญครอง, 2560: 24)

ภาวะผู้นำทางการศึกษาเป็นปัจจัยสำคัญที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการสถานศึกษา โดยผู้บริหารจำเป็นต้องพิจารณาคุณลักษณะของบุคลากรและแนวคิดภาวะผู้นำ เพื่อปรับใช้ให้เหมาะสม อันจะช่วยให้การศึกษามีความทันสมัยและมีประสิทธิภาพ ในยุคปฏิรูปการศึกษา ผู้บริหารควรมีความรู้ ความสามารถ วิสัยทัศน์ และมนุษยสัมพันธ์ที่ดี ตลอดจนยึดหลัก 2 วัตถุประสงค์สำคัญคือ เพื่อส่งเสริมให้ผู้เรียนได้รับความรู้และพัฒนาทักษะตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานอย่างแท้จริง ผู้บริหารที่มีประสิทธิภาพควรมีบทบาทเป็นนักพัฒนา นักแก้ปัญหา นักตัดสินใจ นักไกล่เกลี่ย นักการทูต นักวางแผน และนักบริหารที่สามารถนำพาสถานศึกษาไปสู่ความสำเร็จ (จรรณี เก้าเอี้ยน, 2557: 121)

บทบาทสำคัญในการดำเนินงานของสถานศึกษาขึ้นอยู่กับผู้บริหารสถานศึกษาซึ่งทำหน้าที่กำกับดูแล ควบคุม และริเริ่มกิจกรรมต่างๆ ภายในองค์กร ผู้บริหารสถานศึกษาถือเป็นปัจจัยสำคัญที่กำหนดทิศทางการพัฒนาการศึกษา หากมีความสามารถสูงและมีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล ก็จะสามารถนำพาการดำเนินงานด้านการศึกษาให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องมีคุณลักษณะเฉพาะที่แตกต่างจากครูทั่วไป โดยต้องเป็นผู้นำที่มีบทบาทสำคัญต่อการอยู่รอดและพัฒนาองค์กร มีภาวะผู้นำทางวิชาการ (Instructional Leadership) ที่แข็งแกร่ง เป็น

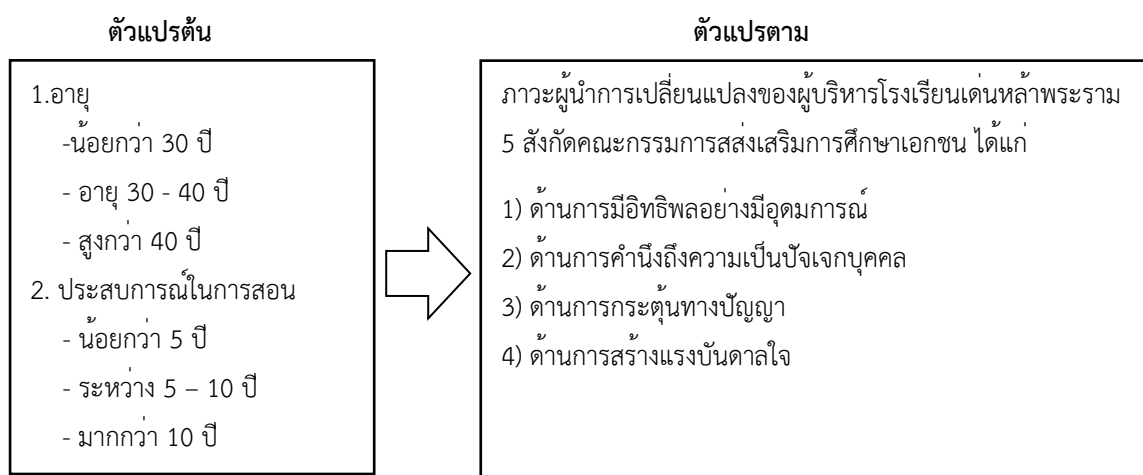
ผู้จัดการที่มีความสามารถเชี่ยวชาญในการประสานงานกับชุมชน เป็นผู้สนับสนุนและอำนวยความสะดวกในการดำเนินงานด้านต่างๆ รวมถึงเป็นบุคคลที่มีวิสัยทัศน์กว้างไกลในการพัฒนาสถานศึกษาให้ก้าวหน้า (บังอร ไชยเผือก, 2550: 2)

จากความเป็นมาข้างต้นทำให้ผู้วิจัยสนใจศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนเด่นหล้าพระราม 5 สังกัดคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน เพื่อนำผลจากการศึกษาครั้งนี้ไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาหรือเสริมสร้างศักยภาพของผู้บริหารสถานศึกษาให้สามารถนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จ และสามารถวิเคราะห์แนวทางการบริหารให้สามารถปรับตัวและตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงได้อย่างมีประสิทธิภาพ อีกทั้งยังเป็นประโยชน์ต่อหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการจัดการศึกษา โดยสามารถนำข้อมูลที่ได้จากการวิจัยไปประยุกต์ใช้ในการพัฒนาระบบบริหารจัดการทางการศึกษาให้สอดคล้องกับบริบททางสังคมที่เปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนเด่นหล้าพระราม 5 สังกัดคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน
2. เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนเด่นหล้าพระราม 5 สังกัดคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จากการประเมินของครูผู้สอน โดยจำแนกตามอายุ และประสบการณ์การสอน

กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ขอบเขตด้านประชากร และกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ได้แก่ ครูผู้สอนในโรงเรียนเด่นหล้าพระราม 5 สังกัดคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน รวมจำนวนครูผู้สอน 170 คน ปีการศึกษา 2567

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูผู้สอนโรงเรียนเด่นหล้าพระราม 5 สังกัดคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน โดยกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยเปิดตารางของเครจซี่ และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970) ได้กลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 118 คน จากนั้นใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple Random Sampling)

2. ขอบเขตด้านเนื้อหา

การวิจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงผู้บริหารโรงเรียนเด่นหล้าพระราม 5 สังกัดคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน โดยใช้กรอบแนวคิดของ Bass and Avolio(1944) มี 4 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ 2) ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล 3) ด้านการกระตุ้นทางปัญญา 4) ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ

3. ขอบเขตตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรต้น ได้แก่สถานภาพของครูผู้สอนในโรงเรียนเด่นหล้าพระราม 5 สังกัดคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ซึ่งประกอบด้วย อายุ และประสบการณ์การทำงาน

ตัวแปรตาม ได้แก่ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน 4 ด้าน ดังนี้ 1) ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ 2) ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล 3) ด้านการกระตุ้นทางปัญญา 4) ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ

4. เครื่องมือที่ใช้การวิจัย

4.1 ลักษณะเครื่องมือ เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม แบ่งเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามลักษณะคำถามเป็นแบบสำรวจรายการ (Check-List)

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามที่เกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนเด่นหล้าพระราม 5 สังกัดคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ตามขอบข่ายที่เกี่ยวข้อง 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา และด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล มีลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) โดยมีหลักเกณฑ์ในการให้ระดับคะแนน ดังนี้

ระดับ 5 หมายถึง เห็นด้วยมากที่สุด

ระดับ 4 หมายถึง เห็นด้วยมาก

ระดับ 3 หมายถึง เห็นด้วยปานกลาง

ระดับ 2 หมายถึง เห็นด้วยน้อย

ระดับ 1 หมายถึง เห็นด้วยน้อยที่สุด

4.2 วิธีการสร้างเครื่องมือ ศึกษาค้นคว้าตำรา วารสาร บทความ งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงผู้บริหารโรงเรียนเด่นหล้าพระราม 5 สังกัดคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน เพื่อเป็นแนวทางในการสร้าง แบบสอบถาม ซึ่งได้ดำเนินการดังต่อไปนี้

1) ศึกษาวิธีการสร้าง แบบสอบถาม จากแนวคิด ทฤษฎี เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อใช้เป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

2) ศึกษาความหมาย ทฤษฎี หลักการ ตำรา แนวคิดและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับทฤษฎีภาวะผู้นำ ทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง แล้วนำมาสังเคราะห์เป็นแบบสอบถาม

3) นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นขอความเห็นจากอาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อขอคำแนะนำตรวจสอบความถูกต้องและครอบคลุมเนื้อหา ตลอดจนตรวจสอบการใช้ภาษาและแก้ไขข้อความให้เหมาะสม

4) นำแบบสอบถามที่ได้ปรับปรุงแก้ไขแล้วเสนอให้ผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน ตรวจสอบคุณภาพ

5) หาค่าดัชนีความสอดคล้องของข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (Index of Item - Objective Congruence: IOC) ได้ค่า IOC ทุกข้ออยู่ระหว่าง 0.67-1.00

6) นำแบบสอบถามที่ได้ปรับปรุงแล้วไปทดลองใช้ (Try out) กับประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน นำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์หาความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปการทดสอบ

ความเชื่อมั่นของแบบสอบถามโดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟา (Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach) ได้ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.993

7) เมื่อได้ค่าความเชื่อมั่นแล้วจึงทำชุดแบบสอบถามฉบับจริงเพื่อนำไปเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง

5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

5.1 สถิติที่ใช้ในการหาคุณภาพเครื่องมือ ได้แก่ 1) การหาความเที่ยงตรงของเนื้อหา (content validity) โดยหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับเนื้อหา IOC 2) หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามโดยหาค่าสัมประสิทธิ์และแอลฟา (α -coefficient) ของครอนบาค

5.2 สถิติพื้นฐาน ได้แก่ 1) ร้อยละ 2) ค่าเฉลี่ย และ 3) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

5.3 สถิติที่ใช้ตรวจสอบสมมติฐาน ใช้ค่าสถิติการทดสอบค่าที่แบบค่าเฉลี่ย 2 กลุ่มที่เป็นอิสระต่อกัน (F-test Independent)

ผลการวิจัย

ผลการศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนเด่นหล้าพระราม 5 สังกัดคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน สรุปผลได้ดังนี้

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนเด่นหล้าพระราม 5 สังกัดคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาในแต่ละด้านสรุป ตามลำดับโดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้

1.1 ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ พบว่า อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ทุกข้อมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง อยู่ในระดับมาก โดยที่ ผู้บริหารกระตุ้นให้บุคลากรทำงาน มีการปฏิบัติสูงสุด รองลงมา ผู้บริหารถ่ายทอดวิสัยทัศน์และเป้าหมายขององค์กรให้บุคลากรเข้าใจและเห็นคุณค่า ส่วนข้อที่ปฏิบัติต่ำสุด คือ ผู้บริหารให้การสนับสนุนและให้กำลังใจแก่บุคลากร

1.2 ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ทุกข้อมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร อยู่ในระดับมาก โดยที่ ผู้บริหารแสดงออกถึงความตั้งใจและมุ่งมั่นที่จะพัฒนาองค์กรให้เจริญก้าวหน้ามีการปฏิบัติสูงสุด รองลงมา คือผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนจะสามารถถ่ายทอดได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่วนข้อที่มีการปฏิบัติต่ำสุด คือ ผู้บริหารกล้าตัดสินใจเพื่อประโยชน์ส่วนรวม

1.3 ด้านการกระตุ้นทางปัญญา อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ผู้บริหารสนับสนุนให้บุคลากรมีความคิดสร้างสรรค์และกล้าริเริ่มสิ่งใหม่ มีการปฏิบัติสูงสุด รองลงมาคือ ผู้บริหารสนับสนุนให้บุคลากรแสวงหาวิธีการทำงานใหม่ๆ ที่แตกต่างจากวิธีเดิมส่วนข้อที่มีการปฏิบัติต่ำสุด คือ ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรมีการคิดเชิงวิพากษ์ในการแก้ไขปัญหาและการตัดสินใจ

1.4 ด้านการการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ทุกข้อมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง อยู่ในระดับมาก โดยที่ ผู้บริหารสนับสนุนและส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาตนเองในสายงานอย่างต่อเนื่อง มีการปฏิบัติสูงสุด รองลงมาคือ ผู้บริหารสร้างบรรยากาศการทำงานที่เป็นมิตรและส่งเสริมความสามัคคีในองค์กร ส่วนข้อที่มีการปฏิบัติต่ำสุดคือ ผู้บริหารแสดงความเอาใจใส่ต่อปัญหาและข้อกังวลของบุคลากร

2. เปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงผู้บริหารโรงเรียนเด่นหล้าพระราม 5 สังกัดคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ตามการประเมินของครูจำแนกตามอายุและประสบการณ์ในการสอน

2.1 การเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนเด่นหล้าพระราม 5 สังกัดคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ตามการประเมินของครูจำแนกตามอายุ โดยรวม พบว่า ด้านมีอิทธิพลอย่างมี

อุดมการณ์ และด้านการสร้างแรงบันดาลใจไม่แตกต่างกัน ส่วนด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล การกระตุ้นทางปัญญา และภาพรวม มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 เป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้

2.2 การเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนเด่นหล้าพระราม 5 สังกัดคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ตามการประเมินของครูจำแนกตามประสบการณ์ในการสอน โดยรวม พบว่า ไม่แตกต่างกัน ไม่เป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้

อภิปรายผล

จากผลการศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนเด่นหล้าพระราม 5 สังกัดคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน อภิปรายผลได้ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์การประเมินของครูต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนเด่นหล้าพระราม 5 สังกัดคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ตามการรับรู้ของครูที่มีต่อการบริหารงานวิชาการผู้บริหารโรงเรียนเด่นหล้าพระราม 5 สังกัดคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน โดยรวมทุกด้านอยู่ในระดับมาก อาจเป็นเพราะผู้บริหารโรงเรียนมีประสบการณ์ทางการบริหาร และมีการพัฒนาตนเองให้มีการเปลี่ยนแปลงสอดคล้องกับบริบท และสถานการณ์ปัจจุบันที่โรงเรียนเอกชนมีการแข่งขันสูง ผู้บริหารโรงเรียนมีการมุ่งเน้นการพัฒนาองค์กรให้ก้าวทันการเปลี่ยนแปลง จึงส่งผลต่อการพัฒนาและขับเคลื่อนองค์กร เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าทุกด้านมีระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนเด่นหล้าพระราม 5 อยู่ในระดับมาก ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือด้านการสร้างแรงบันดาลใจ รองมาคือด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านการกระตุ้นทางปัญญาและน้อยสุดคือด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ตามลำดับ สอดคล้องกับศิริลักษณ์ สมิแจ่ม ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสขนาดกลางสำนักงานเขตลาดกระบัง กรุงเทพมหานคร ผลวิจัยพบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสขนาดกลาง สำนักงานเขตลาดกระบัง กรุงเทพฯ โดยรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับ ฐิติภรณ์ อุทัยย์ ได้ศึกษาเรื่องภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนเอกชน จังหวัดปทุมธานี ผลการวิจัยพบว่าการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนเอกชน จังหวัดปทุมธานี โดยรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับอาจารย์ ฉัตรมณี (2560) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนมาตรฐานสากล ระดับมัธยมศึกษา จังหวัดกระบี่ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนมาตรฐานสากล ระดับมัธยมศึกษา จังหวัดกระบี่ โดยรวมอยู่ในระดับมาก

2. ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนเด่นหล้าพระราม 5 สังกัดคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ตามการประเมินของครูจำแนกตามอายุ และประสบการณ์การสอน พบว่า ครูที่มีอายุต่างกัน ประเมินภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ การสร้างแรงบันดาลใจไม่แตกต่างกัน ส่วนด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล และการกระตุ้นทางปัญญา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 อาจเป็นไปได้ว่า ครูที่มีอายุต่างกันอาจมีมุมมองต่างกันมีมาตรฐานการเปรียบเทียบแตกต่างกับครูที่มีอายุน้อย ความคาดหวังภาวะผู้นำแตกต่างออกไป โดยเฉพาะด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลและการกระตุ้นทางปัญญา การประเมินโดยการจำแนกตามประสบการณ์ พบว่าทุกด้านไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าครูที่มีประสบการณ์สอนที่แตกต่างกันมีโอกาสรู้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงจากการประชุม การทำงานร่วมกัน หรือวัฒนธรรมองค์กรที่กำหนดอย่างชัดเจน รวมถึงผู้บริหารมีแนวทางที่สอดคล้องและเป็นมาตรฐานเดียวกัน ทำให้ครูทุกช่วงประสบการณ์รับรู้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในระดับใกล้เคียงกัน สอดคล้องกับ อุมาวดี วัฒนะนุกุล (2560) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 1 อำเภอเมืองจังหวัดยะลา

ผลวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษายะลา เขต 1 อำเภอเมือง จังหวัดยะลา จำแนกตามประสบการณ์ โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลวิจัยไปใช้

1. ผู้บริหารควรเพิ่มความมั่นคงทางอารมณ์ เปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ แสดงความใส่ใจต่อบุคลากรต่อการและความกังวลของบุคลากร เสริมสร้างบรรยากาศที่เป็นมิตร ให้การยอมรับและให้รางวัลต่อบุคลากรที่มีความทุ่มเทให้มากยิ่งขึ้น

2. ผู้บริหารควรเพิ่มการเปิดโอกาสให้บุคลากรแสดงความคิดเห็นผ่านการประชุมแบบเปิดหรือสำรวจความคิดเห็น เนื่องจากโรงเรียนมีบุคลากรมากควรปรับเป็นการประชุมย่อยเป็นแผนกหรือหน่วยงาน จัดโปรแกรมฝึกอบรมพัฒนาต่อ ยอดความสามารถของบุคลากรที่มีให้มีความทันสมัย จัดสรรสวัสดิการที่เหมาะสมกับความต้องการของบุคลากร ดูแลสุขภาพกายและใจของบุคลากรโดยการให้มีการให้คำปรึกษาด้านสุขภาพจิตเพื่อส่งเสริมให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีอย่างเหมาะสม

3. ผู้บริหารสามารถให้การสนับสนุนและกำลังใจอย่างจริงจัง สื่อสารวิสัยทัศน์ให้ชัดเจนและนำติดตามส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรให้เกิดความสามัคคีและการทำงานเป็นทีม ให้มากยิ่งขึ้น

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนเด่นล้ำพระราม 5 สังกัดคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน

2. ควรมีการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลกับประสิทธิภาพการทำงานของครูโรงเรียนเด่นล้ำพระราม 5 สังกัดคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน

เอกสารอ้างอิง

- จตุณี แก้วเย็น. (2557). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำกับการบริหารงานตามภารกิจของผู้บริหาร สถานศึกษาในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้*. วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.
- วิติกรณ์ อุทรัพย์. (2563). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนเอกชน จังหวัดปทุมธานี*. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม สาขาวิชาการบริหารการศึกษา.
- ดารุณี บุญครอง. (2560). *วิเคราะห์แนวทางการจัดการศึกษาไทยกับการขับเคลื่อนการศึกษาสู่ยุคไทยแลนด์ 4.0*. สารอาศรมวัฒนธรรมวลัยลักษณ์.
- บังอร ไชยเผือก. (2550). *การศึกษาคุณลักษณะของผู้นำแบบผู้รับใช้และบรรยากาศของโรงเรียนคาทอลิก สังกัดคณะภคินีพระกุมารเยซู*. ปริญญานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- พิชาภพ พันธุ์แพ. (2554). *ผู้นำกับการจัดการเปลี่ยนแปลง = Leadership and change Management*. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.โกเมธ พิมพ์บำรุงธรรม. (2547)
- รัตติกาล ไชยวุฒิ. (2558). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง*. กรุงเทพฯ สำนักบริหาร ทรัพยากรมนุษย์ มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย.
- รัชฎากรณ์ อัครจันทร์. (2560). *รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน*. ครุศาสตร์ดุสิตบัณฑิต (ค.ด.) สาขาวิชา ภาวะผู้นำทางการบริหารการศึกษา

- ศิริลักษณ์ สมีแจ่ม. (2562). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสขนาดกลาง สำนักงานเขตลาดกระบัง*. กรุงเทพมหานคร สาขาวิชาการบริหารการศึกษาคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สมุทร ชำนาญ. (2556). *ภาวะผู้นำทางการศึกษา ทฤษฎี และปฏิบัติ(พิมพ์ครั้งที่ 2)*. ระยอง: พี เอส การพิมพ์.
- อาจารย์ ฉัตรมณี. (2560). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนมาตรฐานสากล ระดับมัธยมศึกษา จังหวัดกระบี่*. สารนิพนธ์ ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.
- อุมาวดี วัฒนะนุกุล. (2560). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 1*. อำเภอเมืองยะลา จังหวัดยะลา. การค้นคว้าอิสระปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.
- Bass, B. M., and Avolio, B. J. (1994). *Transformational Leadership Development*. Palo Alto, California : Consulting Psychologists.
- Krejcie, R.V., & D.W. Morgan. (1970). *Determining Sample Size for Research Activities*. Educational and Psychological Measurement. 30(3): 607– 610.