

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27

Transformational Leadership of School Administrators under
the Offices of Secondary Educational service Area 27

ทวิชัย มະระโซ

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 2) เปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 โดยจำแนกตามตำแหน่ง และขนาดของสถานศึกษา กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ คือ ครูและผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 312 คน จาก จำนวน 52 โรงเรียน กำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan) ในการเลือกกลุ่มตัวอย่างใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นเป็นสัดส่วน (Proportional Stratified Random Sampling) จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา โดยกำหนดให้ผู้ตอบแบบสอบถามโรงเรียนละ 6 คน ประกอบด้วย ครู จำนวน 5 คน และผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 1 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นแบบมาตรประมาณค่า มีความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.98 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย (\bar{x}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) การทดสอบค่าที (t - test) การทดสอบค่าเอฟ (F - test) การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่โดยใช้วิธีการของเชฟเฟ (Scheffe's Method)

ผลการวิจัยพบว่า

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก
2. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 จำแนกตามตำแหน่ง โดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
3. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา โดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่โดยวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe's Method) พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ แตกต่างกับสถานศึกษาขนาดเล็ก และสถานศึกษาขนาดกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

คำสำคัญ : ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง / ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา

ABSTRACT

This research aims 1) to study degree transformational leadership of school administrators under the offices of secondary educational service Area 27 and 2) to compare transformational leadership of school administrators under the offices of secondary educational service Area 27, were classified by the positions and the sizes of

school. The sample in this research included teachers and school administrators of 312 people from 52 schools set of samples using a table of Krejcie & Morgan . To selected the sample used the Proportional Stratified Random Sampling by the size of school. The respondents school for 6 people , which consists of 5 teachers and 1 school administrator . The instrument used in this study was a questionnaire that was developed based on a rating scale and the statistical reliability of 0.98. The data analysis were percentage , mean , standard deviation , T – test and F – test. For testing the difference of the average pair by using Scheffe's Method.

The results showed that :

1. The transformational leadership of school administrators under the offices of secondary educational sevice Area 27 by overall and every aspect were high levels.
2. The transformational leadership of school administrators under the offices of secondary educational sevice Area 27 by the position showed that the statistical significance was at level .01
3. Transformational leadership of school administrators under the offices of secondary educational sevice Area 27 by the size of the school. By overall revealed that the different opinion on a statistic significant was the level .05. To compare of the difference of the average pair by means of Scheffe's. Founded that the transformational leadership of school administrators the large-sized schools were different from the small-size schools by the statistic significance at level .01

Keywords : Transformational leadership / Transformational leadership of school administrators

บทนำ

ปัจจุบันโลกมีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ทำให้กลายเป็นโลกไร้พรมแดนหรือที่เรียกว่า โลกาภิวัตน์ (Grobalization) ส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง การปกครอง สิ่งแวดล้อม เทคโนโลยี และวัฒนธรรม ความเจริญก้าวหน้าด้านเทคโนโลยีสารสนเทศเริ่มเข้ามามีบทบาทในการดำเนินชีวิตประจำวันของคนเราอย่างแยกกันไม่ออก ทำให้ผู้คนทั้งโลกสามารถรับรู้ข่าวสารซึ่งกันและกันได้อย่างรวดเร็วเป็น “สังคมข้อมูลข่าวสาร” ระบบสังคมมีความละเอียดอ่อน และสลับซับซ้อนยิ่งขึ้น แนวโน้มกระแสการเปลี่ยนแปลงและอิทธิพลของกระแสโลกาภิวัตน์ดังกล่าว ส่งผลกระทบถึงประเทศไทยในทุกด้าน คนส่วนใหญ่รู้ไม่เท่าทันการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น ดังนั้น ความรู้เท่าทันที่จะทำให้อันในประเทศมีความสามารถแข่งขันเพื่อการอยู่ร่วมกันอย่างมั่นคง

ในประชาคมโลก และแน่นอนเมื่อกล่าวถึงการแข่งขันกันด้วยความรู้ การศึกษาย่อมเป็น เครื่องมืออันสำคัญยิ่งในการเตรียมคนรุ่นใหม่ ให้มีความรู้ความสามารถ เพื่อเผชิญกับสภาวะการณ์ต่าง ๆ ที่เปลี่ยนแปลงไป เช่นเดียวกันกับการพัฒนาสังคมไทยท่ามกลางการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว การพัฒนาคุณภาพคนด้วยการศึกษาจึงเป็นสิ่งสำคัญที่สุด และเป็นเป้าหมายสูงสุดของการพัฒนาประเทศไทยในยุคที่มีการเปลี่ยนแปลงเช่นนี้

ท่ามกลางการเปลี่ยนแปลงในทุกๆ ด้าน ส่งผลกระทบต่อการบริหารจัดการองค์การ เกิดการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างในรูปแบบใหม่ ทั้งหน่วยงานภาครัฐ เอกชน หรือองค์การต่างๆ ที่ต้องพัฒนาตนเองเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11 (พ.ศ. 2555 - 2559) ที่ได้กำหนดทิศทางการพัฒนาประเทศโดยได้ตระหนักถึงสถานการณ์ และความเสี่ยงซึ่งเกิดขึ้นจากการเปลี่ยนแปลงในระดับโลกและภายในประเทศ ที่เป็นไปอย่างรวดเร็วและส่งผลกระทบอย่างชัดเจนต่อประเทศทั้งเชิงบวกและลบ ดังนั้นการกำหนดทิศทางการพัฒนาประเทศจึงเป็นการสร้างภูมิคุ้มกันในมิติต่างๆ เพื่อให้การพัฒนาประเทศสู่ความสมดุลและยั่งยืนสามารถปรับตัวรองรับผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงในอนาคตได้อย่างมั่นคง (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (2554 : 7) และในด้านการศึกษาก็ได้ให้ความสำคัญในการพัฒนาคนให้มีคุณภาพ เพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน ดังที่กระทรวงศึกษาธิการได้ปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สอง พ.ศ. 2552-2561 โดยมุ่งเน้นปฏิรูปการศึกษาและการเรียนรู้อย่างเป็นระบบใน 4 ประเด็นหลัก กล่าวคือ พัฒนาคอนไทยยุคใหม่ ปรับกระบวนการทัศนการเรียนรู้ เพื่อให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ พัฒนาคอนภาพครูยุคใหม่ พัฒนาคอนภาพสถานศึกษาและแหล่งเรียนรู้ยุคใหม่ พัฒนาคอนภาพการบริหารจัดการใหม่ ปรับระบบบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพ คล่องตัว เพื่อเพิ่มโอกาสทางการศึกษาและส่งเสริมการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนในการบริหารจัดการศึกษา (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2552; อ้างถึงในสมคิด สกฤตสถาปัตย์, 2552 : 2)

ในองค์การหน่วยงานต่าง ๆ ผู้นำเป็นบุคคลที่มีความสำคัญที่สุดต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวขององค์การ ผู้นำเป็นบุคคลที่มีอำนาจอิทธิพลในการบังคับบัญชา มอบหมายงานกำกับดูแลให้ปฏิบัติตามเป้าหมายขององค์การ (เนตร์พัฒนา ยาวีราช, 2552 : 1) ผู้นำหรือผู้บริหารที่ประสบความสำเร็จในการบริหารจัดการองค์การนั้น จำเป็นต้องใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์หลายประการ แต่องค์ประกอบที่สำคัญประการหนึ่งก็คือ การมี “ภาวะผู้นำ” ซึ่ง วิโรจน์ สารรัตนะ (2555 : 91) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเป็นกระบวนการที่ผู้บริหารจะให้มอิทธิพลต่อพฤติกรรมของผู้อื่นมีจุดมุ่งหมายเพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุจุดมุ่งหมายขององค์การ สอดคล้องกับธวัช บุญยมณี (2550 : คำนำ) ที่กล่าวว่า ผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำจะสามารถนำพาองค์การไปสู่ความสำเร็จ และสมาชิกในองค์กรมีความเต็มใจที่จะทำงาน อย่างเต็มกำลังความสามารถมากกว่าองค์การที่ผู้บริหารไม่มีภาวะผู้นำ ดังนั้น ภาวะผู้นำจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้นำหรือผู้บริหารต้องสร้างหรือพัฒนาให้เกิดขึ้นกับตัวเองโดยเฉพาะในยุคปัจจุบันนี้ ซึ่งในช่วงสองทศวรรษที่ผ่านมาได้มีการศึกษาภาวะผู้นำที่มีความเหมาะสมกับยุคปัจจุบัน ซึ่งเป็นยุคของการเปลี่ยนแปลงนี้ แนวคิดทฤษฎีที่มีชื่อเสียงและเป็นที่ยอมรับกันมากคือ แนวคิดทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership Theory) ซึ่งเป็นทฤษฎีภาวะผู้นำแนวใหม่หรือเป็นกระบวนการทัศนใหม่ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นการเปลี่ยนแปลงกระบวนการทัศนไปสู่ภาวะผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ มีการกระจายอำนาจหรือการเสริมสร้างพลังใจ เป็นผู้มีคุณธรรม และมีการกระตุ้นผู้ตามให้มีความเป็นผู้นำไปด้วย ดังนั้น ผู้นำหรือผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสามารถทำให้ประสิทธิผลของงานและองค์การสูงขึ้น แม้ว่าสภาพการณ์ขององค์การจะมีข้อจำกัดต่างๆ เพียงใด (รัตติกรณ์ จงวิศาล, 2543 : 7)

การบริหารจัดการในสถานศึกษาทุกแห่งบุคคลที่มีความสำคัญและเป็นผู้นำในการขับเคลื่อนให้การดำเนินงานทุกอย่างดำเนินไปสู่จุดมุ่งหมายทางการศึกษา คือ ผู้บริหารสถานศึกษา เพราะเป็นผู้ที่มีอำนาจสูงสุดในสถานศึกษา มีบทบาทเป็นผู้นำในการสร้างสรรค์ ผู้บริหารสถานศึกษาจึงเป็นตัว

แปรสำคัญในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา ผู้บริหารยุคใหม่ต้องสร้างภาพพจน์ให้เป็นผู้นำทางวิชาการ และมีแนวคิดใหม่ๆ เป็นผู้ดำเนินการเปลี่ยนแปลงทั้งด้านการบริหารจัดการ กระบวนการเรียนการสอน นั่นคือผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง เป็นผู้จุดประกายความคิดในการพัฒนาคุณภาพงานในสถานศึกษา ผู้บริหารยุคใหม่ต้องทำให้บุคลากรตระหนักถึงความสำคัญทั้งงานวิชาการ งานวิจัย ศึกษาหาความรู้พัฒนาตนเองให้ทันสมัยอยู่เสมอ (สงบ ประเสริฐพันธ์, 2543; อ้างถึงใน สุมาลี ละม่อม, 2553 : 3) โครงการพัฒนาผู้นำการเปลี่ยนแปลงเพื่อรองรับการกระจายอำนาจ เป็นอีกโครงการหนึ่งในกระบวนการปฏิรูปการศึกษาของไทย ซึ่งกระทรวงศึกษาธิการ ได้จัดทำขึ้นด้วยความตระหนักถึงความจำเป็นที่บุคลากรของประเทศ จะต้องพัฒนากระบวนการเรียนรู้ให้เหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลก ดังนั้นกระบวนการสร้างคนของชาติ ให้เป็นทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณภาพ ที่สามารถรู้เท่าทัน การเปลี่ยนแปลง จึงเป็นสิ่งสำคัญที่สุดที่จะนำพาประเทศชาติให้พัฒนาเสมอกับนานาประเทศ (จิณฉัตร ปะโคทัง, 2551; อ้างถึงใน สุมาลี ละม่อม, 2553 : 3) โดยผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องเป็นผู้ที่มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีวิสัยทัศน์การทำงานที่ชัดเจน คิดกลยุทธ์เชิงรุก (Proactive) เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Change Leader) ที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล สามารถกำหนดทิศทางการเปลี่ยนแปลงได้อย่างชัดเจน มีความมุ่งมั่นต่อการสร้างภาพใหม่ขององค์กร รวมทั้งเป็นผู้ส่งเสริมการเปลี่ยนแปลง (Change Sponsor) ซึ่งจะช่วยให้เกิดการตัดสินใจ การแก้ปัญหา การสนับสนุนที่เหมาะสม เพื่อให้การเปลี่ยนแปลงดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ สื่อสารให้บุคลากรในองค์กรเข้าใจและตระหนักถึงความสำคัญ และความจำเป็นในการเปลี่ยนแปลง (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ, 2548 : 72) สอดคล้องกับภาวะผู้นำที่จำเป็นสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาในยุคปัจจุบันที่ต้องใช้ศักยภาพส่วนตัว ที่จะก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงและช่วยพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของสถานศึกษาให้เป็นไปตามแนวปฏิรูปการศึกษา และมีความเป็นสากลเหมาะสมกับยุคโลกาภิวัตน์ (รัตติกรณ์ จงวิศาล, 2543 : 15) และด้วยเหตุผลที่ว่า ทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีประสิทธิผลที่สุดจึงเป็นทฤษฎีที่เหมาะสมกับการนำมาพัฒนาภาวะผู้นำที่จำเป็นสำหรับสังคมไทยให้พ้นวิกฤตและเพื่อรองรับการประเมินมาตรฐานคุณภาพผู้บริหารสถานศึกษาตามตัวบ่งชี้ที่กำหนดว่า มีวิสัยทัศน์ในการจัดการให้ทันกับการเปลี่ยนแปลง (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2542 : 5)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 มีหน้าที่รับผิดชอบในการจัดบริการการศึกษาขั้นพื้นฐานตามภารกิจในการส่งเสริม สนับสนุน กำกับ ติดตามการจัดการศึกษา ในระดับมัธยมศึกษาให้เด็กไทยได้รับการศึกษาอย่างทั่วถึงมีคุณภาพ พัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาให้ได้ตามมาตรฐานการศึกษา โดยมีเขตพื้นที่รับผิดชอบการบริหารจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานระดับมัธยมศึกษา ในเขตพื้นที่จังหวัดร้อยเอ็ด มีสถานศึกษาในสังกัดจำนวน 60 โรงเรียน จากสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงของโลกใน ยุคปัจจุบันทำให้สถานศึกษาต้องเผชิญกับสภาพแวดล้อมทั้งจากภายในและภายนอกที่มีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา ส่งผลกระทบต่อการบริหารจัดการศึกษาในวงกว้าง และจากการประเมินคุณภาพการศึกษาจากหลายหน่วยงานเท่าที่ผ่านมา พบว่า ผู้เรียนขาดความสามารถในการคิดวิเคราะห์ สังเคราะห์ ความคิดสร้างสรรค์ และขาดทักษะในการดำรงชีวิต เนื่องมาจากสาเหตุหลายประการ และจากสรุปผลการประเมินรับรองคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนของสังกัดสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (สมศ.) พบว่า มีสถานศึกษาที่ยังไม่ผ่านการรับรองคุณภาพสถานศึกษาภายนอก แสดงให้เห็นถึงมาตรฐานการบริหารการศึกษาของสถานศึกษา บางแห่งยังไม่มีมีการขับเคลื่อนเพื่อให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติการศึกษาเท่าที่ควร สอดคล้องกับ

กระทรวงศึกษาธิการที่ได้สรุปผลการประเมินคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนจาก สมศ. พบว่าโรงเรียนส่วนใหญ่ยังขาดความพร้อมในการบริหารจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2550 : 2) เช่นเดียวกับ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ ได้สรุปว่าการบริหารงานของสถานศึกษาในปัจจุบันที่ประสบกับอุปสรรคจนไม่สามารถบริหารได้บรรลุเป้าหมาย และวัตถุประสงค์ที่วางไว้เป็นเพราะผู้บริหารแต่ละสถานศึกษามีวิธีการบริหารที่แตกต่างกัน และมุ่งบริหารตามภาระหน้าที่ ที่ได้รับมอบหมายเพียงอย่างเดียว ซึ่งไม่เพียงพอที่จะทำให้สถานศึกษาไปสู่เป้าหมายได้ และจากการประชุมคณะกรรมการปฏิรูปการเรียนรู้ พบว่า ผู้บริหารส่วนใหญ่ยังไม่ให้ความสำคัญกับการปฏิรูปการเรียนการสอนของครูและไม่ส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ซึ่งส่งผล ต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2544 : 34) ดังนั้นการบริหารจัดการศึกษาในยุคโลกาภิวัตน์ ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องมีศักยภาพและใช้ภาวะผู้นำอย่างเหมาะสมกับสถานการณ์ปัจจุบันและอนาคต โดยมีภาวะผู้นำที่มีสมรรถนะในการบริหารการเปลี่ยนแปลงในทางการศึกษา ในการสร้างและพัฒนาโรงเรียนให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยมุ่งผลประโยชน์ของผู้เรียนเป็นสำคัญเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร (ธีระ รุญเจริญ, 2553 : 163) จึงถือว่าผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้มีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งในการนำพาบุคลากรทุกคนเพื่อพัฒนาไปสู่การเปลี่ยนแปลงที่ดีกว่า และเพื่อให้การบริหารจัดการของสถานศึกษามีประสิทธิภาพทันต่อเหตุการณ์ โดยเฉพาะบทบาทการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง ซึ่งผู้วิจัยได้กำหนดองค์ประกอบพฤติกรรมของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ดังนี้ การกำหนดวิสัยทัศน์อย่างชัดเจน การเป็นแบบอย่างที่ดี การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นการใช้ปัญญา การมุ่งความสัมพันธ์เป็นรายบุคคล การยอมรับเป้าหมายของกลุ่ม และการตั้งความหวังของผลงานไว้สูง ซึ่งถ้าพฤติกรรมดังกล่าวนี้ได้รับการพัฒนาให้เกิดขึ้นกับผู้บริหารสถานศึกษา ก็จะทำให้การบริหารจัดการศึกษาบรรลุผลตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี เอกสาร งานวิจัยที่เกี่ยวข้องและสภาพปัญหาข้างต้น แสดงให้เห็นว่า ผู้บริหารสถานศึกษาถือเป็นหัวใจสำคัญในการบริหารจัดการสถานศึกษา ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาที่มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง สามารถนำพาสถานศึกษาไปสู่ความก้าวหน้าตามเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติฉบับปัจจุบัน ส่งผลต่อคุณภาพของสถานศึกษา ด้วยเหตุนี้ ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 เพื่อนำข้อมูลมาใช้ในการพัฒนาและเสริมสร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงให้แก่ผู้บริหารสถานศึกษา และเพื่อให้การบริหารจัดการศึกษามีคุณภาพบรรลุผลตามเป้าหมายต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27
2. เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 โดยจำแนกตามตำแหน่งและขนาดของสถานศึกษา

สมมติฐานของการวิจัย

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 จำแนกตามตำแหน่ง แตกต่างกัน

2. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา แตกต่างกัน

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากร

ประชากรในการวิจัยครั้งนี้ คือ ครูและผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 ปีการศึกษา 2557 จำนวน 2,748 คน จากจำนวน 60 โรงเรียน

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ คือ ครูและผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 312 คน จากจำนวน 52 โรงเรียน กำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970 : 607-610; อ้างถึงใน บุญชม ศรีสะอาด, 2545 : 103) ในการเลือกกลุ่มตัวอย่างใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นเป็นสัดส่วน (Proportional Stratified Random Sampling) จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา โดยกำหนดให้ผู้ตอบแบบสอบถามโรงเรียนละ 6 คน ซึ่งประกอบด้วย ครู จำนวน 5 คน และผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 1 คน

ขอบเขตด้านเนื้อหา

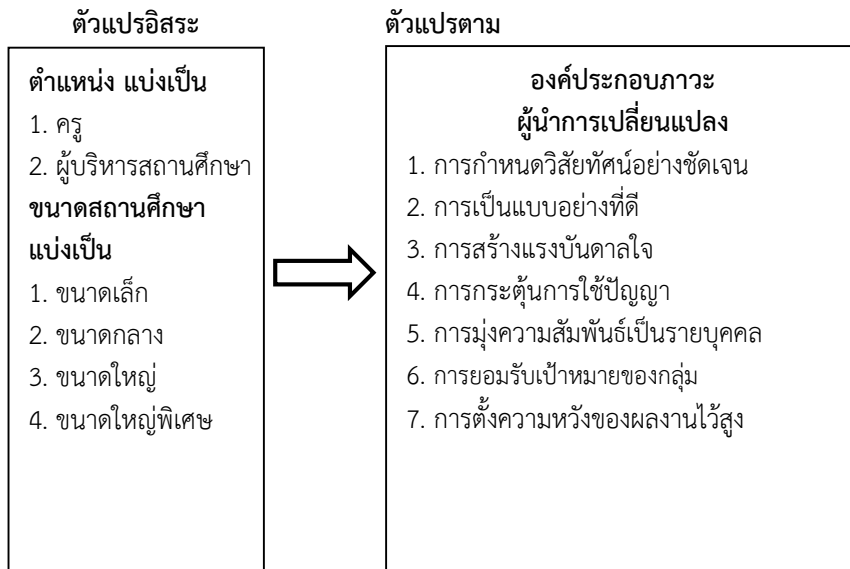
ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 ตามกรอบแนวคิดที่ผู้วิจัยได้สังเคราะห์จากแนวคิด จำนวน 10 แนวคิด ได้แก่ แบส และอโวลิโอ (Bass & Avolio, 1990), โปดซาคอฟฟ์ (Podsakoff, 1990 : 107), เลธวูด และแจนซี้ (Leithwood & Jantzi, 1996 : 26-31), เลธวูด และเฟอร์นันเดซ (Leithwood & Fernandez. 1994 อ้างถึงใน ฐิติพงศ์ คล้ายไยทอง, 2547 : 25), ฮอย และมิสเกล (Hoy & Miskel. 2001 : 414-415), ซีวิน อ่อนละอ (2553; อ้างถึงใน วิโรจน์ สารรัตน์, 2555 : 127), วิโรจน์ สารรัตน์ (2555 : 112), สุทิน สุทธิอาจ (2550 : 51-58), สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์ (2545 : 2), หงส์เพชร ทองอินทร์ (2554 : 5) โดยได้สังเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่เหมาะสมกับความเป็นผู้นำหรือผู้บริหารสถานศึกษาในยุคปัจจุบัน ได้องค์ประกอบ 7 ด้าน ดังนี้

- 1) การกำหนดวิสัยทัศน์อย่างชัดเจน
- 2) การเป็นแบบอย่างที่ดี
- 3) การสร้างแรงบันดาลใจ
- 4) การกระตุ้นการใช้ปัญญา
- 5) การมุ่งความสัมพันธ์เป็นรายบุคคล
- 6) การยอมรับเป้าหมายของกลุ่ม
- 7) การตั้งความหวังของผลงานไว้สูง

ตัวแปรที่ศึกษา

1. ตัวแปรอิสระ ประกอบด้วย ตำแหน่ง และ ขนาดของสถานศึกษา
2. ตัวแปรตาม คือ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย 7 ด้าน ดังนี้ 1) การกำหนดวิสัยทัศน์อย่างชัดเจน 2) การเป็นแบบอย่างที่ดี 3) การสร้างแรงบันดาลใจ 4) การกระตุ้นการใช้ปัญญา 5) การมุ่งความสัมพันธ์เป็นรายบุคคล 6) การยอมรับเป้าหมายของกลุ่ม 7) การตั้งความหวังของผลงานไว้สูง

กรอบแนวคิดของการวิจัย



เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

ลักษณะของเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัยครั้งนี้มีลักษณะเป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นโดยการศึกษาข้อมูลจากตำราเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง แล้วนำมาประมวลสร้างเป็นแบบสอบถามซึ่งแบ่งออกเป็น 2 ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นการตรวจสอบรายการ (Checklist) ประกอบด้วย เพศ วุฒิการศึกษา ตำแหน่ง และขนาดของสถานศึกษา

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 ประกอบด้วยข้อคำถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา 7 ด้าน มีลักษณะเป็นแบบมาตราประมาณค่า (Rating Scale) มี 5 ระดับ ของลิเคอร์ท (Likert) (บุญชม ศรีสะอาด, 2545 : 101) และได้กำหนดน้ำหนักคะแนน ดังนี้

- 5 หมายถึง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก

- 3 หมายถึง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับน้อย
- 1 หมายถึง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับน้อยที่สุด

การสร้างและหาคุณภาพของเครื่องมือ

การสร้างและการหาคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

1. ศึกษาทฤษฎี แนวคิด จากหนังสือ เอกสาร ตำราและงานวิจัยต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา
 2. วิเคราะห์ลักษณะของข้อมูลที่ต้องการในการวิจัย โดยวิเคราะห์จากความมุ่งหมายของการวิจัย กรอบแนวคิดของการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ
 3. ศึกษาหลักเกณฑ์และวิธีการสร้างเครื่องมือหรือแบบสอบถาม แล้วนำข้อมูลที่ได้จากการศึกษามาประมวลเพื่อกำหนดเป็นโครงสร้างของเครื่องมือ แล้วเขียนแบบสอบถามฉบับร่าง
 4. นำแบบสอบถามที่ร่างเสร็จแล้วให้อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ตรวจเพื่อรับข้อเสนอแนะ แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไข
 5. นำแบบสอบถามที่แก้ไขปรับปรุงแล้วเสนอผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน ตรวจสอบหาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ของแบบสอบถาม โดยการหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์หรือความมุ่งหมาย (Index of Item - Objective Congruence : IOC) เพื่อประเมินความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา โดยให้ค่าคะแนนความสอดคล้อง ดังนี้
 - + 1 หมายถึง เมื่อเห็นว่าข้อคำถามนั้นวัดได้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์หรือความมุ่งหมาย
 - 0 หมายถึง เมื่อไม่แน่ใจว่าข้อคำถามนั้นวัดได้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์หรือความมุ่งหมาย
 - 1 หมายถึง เมื่อเห็นว่าข้อคำถามนั้นวัดได้ไม่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์หรือความมุ่งหมาย
- แล้วนำคะแนนที่ได้มาวิเคราะห์หาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์หรือความมุ่งหมาย (IOC) ซึ่งในการวิจัยครั้งนี้ได้ข้อคำถามที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.8-1.00 ซึ่งสูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนดคือ 0.5 (บุญชม ศรีสะอาด. 2545 : 78) มาสร้างเป็นแบบสอบถาม
6. นำแบบสอบถามไปปรับปรุงแก้ไขแล้ว เสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ตรวจสอบแก้ไขปรับปรุงอีกครั้ง
 7. นำแบบสอบถามที่แก้ไขปรับปรุงแล้วไปทดลองใช้ (Try out) กับครูและผู้บริหารที่ปฏิบัติหน้าที่ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน จำแนกเป็นครูจำนวน 25 คน และเป็นผู้บริหารสถานศึกษาจำนวน 5 คน เพื่อหาความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยการนำไปวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธีของคอนบราค Cronbach (บุญชม ศรีสะอาด. 2545 : 99) ซึ่งในการวิจัยครั้งนี้ได้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาหรือค่าความเชื่อมั่นของแบบทดสอบทั้งฉบับ เท่ากับ 0.98
 8. จัดพิมพ์แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์เพื่อนำไปเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ มีขั้นตอนดังนี้

1. ขอนหนังสือขอความอนุเคราะห์รวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย จากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด ถึงผู้อำนวยการโรงเรียน ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27

2. ส่งหนังสือขอความอนุเคราะห์รวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัยพร้อมแบบสอบถาม ไปยังโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง โดยมีการติดต่อประสานงานทางโทรศัพท์ด้วย พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกในการส่งกลับ ผู้วิจัยได้แนบของแปล่าติดไปรษณีย์อากรที่เจ้าหน้าที่จ่าย และแนะนำให้เจ้าหน้าที่ธุรการส่งผ่านช่องรับ-ส่งหนังสือราชการ ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 ด้วย 3. ผู้วิจัยเก็บรวบรวมแบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่างกลับคืนด้วยตนเองและจากการส่งกลับทางไปรษณีย์ ได้รับแบบสอบถามกลับคืนมาทั้งหมด 285 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 91.35 ของแบบสอบถามที่ส่งไปเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยรวบรวมแบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่างแล้ว ดำเนินการตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ของแบบสอบถาม จัดระเบียบข้อมูล ลงรหัส (Coding Form) แล้วดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป ดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยการหาค่าความถี่และหาค่าร้อยละ
2. วิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 โดยรวมรายด้าน และรายข้อ โดยการหาค่าเฉลี่ย (\bar{x}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แล้วนำผลการวิเคราะห์ที่ได้ไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์ เพื่อหาระดับความคิดเห็น ซึ่งการแปลความหมายค่าเฉลี่ย (บุญชม ศรีสะอาด. 2545 : 103) เป็นดังนี้

4.51-5.00 หมายถึง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมากที่สุด

3.51-4.50 หมายถึง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก

2.51-3.50 หมายถึง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับปานกลาง

1.51-2.50 หมายถึง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับน้อย

1.00-1.50 หมายถึง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับน้อยที่สุด

3. ทดสอบสมมติฐานเพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 จำแนกตามตำแหน่ง วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าสถิติการทดสอบค่าที (t - test) แบบเป็นอิสระต่อกัน (Independent Samples)

4. ทดสอบสมมติฐานเพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าสถิติการทดสอบค่าเอฟ (F - test) และเมื่อพบว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ

ทางสถิติ ผู้วิจัยทำการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ โดยใช้วิธีการของเชฟเฟ (Scheffe's Method)

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean หรือ \bar{X}) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation หรือ S.D)

สถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐาน การเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามตำแหน่ง วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าสถิติการทดสอบค่าที (t - test) และจำแนกตามขนาดของสถานศึกษา วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าสถิติการทดสอบค่าเอฟ (F - test)

สรุปผลการวิจัย

1. ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

2. ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 จำแนกตามตำแหน่ง ผลการวิจัยพบว่า ครูและผู้บริหารสถานศึกษา มีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

3. ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ โดยรวม พบว่า สถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ แตกต่างกับ สถานศึกษาขนาดเล็ก และสถานศึกษาขนาดกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

อภิปรายผลการวิจัย

จากสรุปผลการวิจัย การศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 ผู้วิจัยจะกล่าวถึงประเด็นสำคัญ และอภิปรายผลจากข้อค้นพบที่ได้จากการวิจัยในครั้งนี้ ดังนี้

1. ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า กระแสการปฏิรูปด้านการศึกษาในทศวรรษ ที่สอง พ.ศ. 2552 - 2561 ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงด้านการบริหารจัดการศึกษา ส่งผลให้ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมต่างๆ ให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น มีความตระหนักในบทบาทหน้าที่ของตนเองมากขึ้น ใฝ่ศึกษาหาความรู้ พัฒนาตนเองให้มีความรู้ความสามารถ และเท่าทันเหตุการณ์ปัจจุบัน เพื่อพัฒนาสถานศึกษาไปสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้ อีกทั้งผู้บริหารสถานศึกษาส่วนใหญ่จบการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี เป็นผู้มีความรู้ความสามารถ มีประสบการณ์การปฏิบัติงานมาก รวมทั้งผ่านการอบรม สัมมนา การศึกษาดูงาน ในการพัฒนาตนเองให้เป็นผู้ดำเนินการเปลี่ยนแปลงอยู่อย่างสม่ำเสมอ ซึ่งผู้บริหารที่ใช้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง จะส่งผลให้บุคลากรมีแรงจูงใจและความ

มันใจในการทำงาน เกิดความร่วมมือทุกฝ่าย ก่อให้เกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เพื่อความสำเร็จของสถานศึกษา สอดคล้องกับงานวิจัยของ อัจชรา วริฤทธิ (2553 : 111) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเลย เขต 1-3 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ อารี กังสานุกุล (2553 : 70) ได้ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ หงส์เพชร ทองอินทร์ (2554 : 94) ได้ศึกษาสภาพและแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาของรัฐในจังหวัดเชียงราย ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก

2. ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 จำแนกตามตำแหน่ง ผลการวิจัยพบว่า ครูและผู้บริหารสถานศึกษา มีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมุติฐาน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ครูและผู้บริหารสถานศึกษามีลักษณะและมุมมองในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน กล่าวคือผู้บริหารสถานศึกษามีภารกิจหลักในการนำพาสถานศึกษาไปสู่ความสำเร็จ โดยเป็นผู้นำตั้งแต่การกำหนดนโยบาย การวางแผน การตัดสินใจ การควบคุม การจัดสรรและระดมทรัพยากรทางการศึกษา ตลอดจนการติดต่อประสานงานกับบุคคล ชุมชน หน่วยงานและองค์กรต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง ส่วนครูนั้นมีการหน้าที่การสอนเป็นหลัก มีมุมมองเกี่ยวข้องกับการเรียนการสอนเป็นสำคัญ ทำให้ขาดความเข้าใจในกระบวนการบริหารจัดการของผู้บริหาร สถานศึกษา จึงส่งผลต่อการรับรู้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สอดคล้องกับงานวิจัยของ สมพร จำปานิล (2549 : 102) ได้ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 5 ผลการวิจัยพบว่า ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ที่มีตำแหน่งหน้าที่ต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และสอดคล้องกับงานวิจัยของ นงนุช กลิ่นทับ, บุญสืบ มะอิ และลำจวน ป้อมบุญมี (2552 : 106) ได้ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน ช่วงชั้นที่ 3, 4 จังหวัดพิษณุโลก ผลการวิจัยพบว่า ความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน เกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามตำแหน่ง โดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แต่ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ รุ่งนภา วิจิตรวงศ์ (2551 : 70) ได้ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามตำแหน่ง โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

3. ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ โดยรวม พบว่า สถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ แตกต่างกับ สถานศึกษาขนาดเล็ก และสถานศึกษาขนาดกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมุติฐาน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า บริบท และสภาพทั่วไปของสถานศึกษาที่แตกต่างกัน โดย

สถานศึกษาขนาดเล็ก และขนาดกลาง มีข้อจำกัดในเรื่องของทรัพยากรที่นำมาใช้ในการจัดการศึกษา ได้แก่ คน (Man) เงิน (Money) วัสดุอุปกรณ์ (Materials) และการจัดการ (Management) เป็นต้น เช่น มีครูไม่เพียงพอ ไม่ครบตามเกณฑ์ ครูต้องช่วยงานพิเศษโรงเรียนหลายอย่าง ทำให้ครูต้องรับผิดชอบงานมาก วัสดุอุปกรณ์สื่อการเรียนการสอนยังขาดแคลน และยังมีงบประมาณน้อย ทำให้การบริหารจัดการไม่คล่องตัว การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจยังน้อย ส่วนใหญ่ต้องรอให้ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นคนตัดสินใจ ซึ่งการตัดสินใจของผู้บริหารสถานศึกษาก็ทำได้ไม่เต็มที่ ในขณะที่สถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ มีความพร้อมเกือบทุกๆ ด้าน โดยเฉพาะทรัพยากรที่ใช้ในการจัดการศึกษา เช่น มีครูครบตามเกณฑ์ ผู้บริหารสามารถเลือกครูมาปฏิบัติงานได้อย่างหลากหลายทำให้การแบ่งงานรับผิดชอบได้ตามความรู้ความสามารถของครู วัสดุอุปกรณ์สื่อการเรียนการสอนมีความพร้อม นอกจากนี้งบประมาณของสถานศึกษาก็มีเพียงที่จะบริหารจัดการ การตัดสินใจแบบมีส่วนร่วมทำได้เต็มที่ จึงส่งผลต่อประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานของสถานศึกษา ทำให้ภาพรวมการบริหารจัดการของผู้บริหารสถานศึกษาส่งผลต่อการรับรู้ของครูที่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ วรธรณวิศา ไชยลาแสง (2551 : 185) ได้ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อทีมงาน ที่มีประสิทธิภาพของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมา เขต 1-7 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงตามความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามขนาดของโรงเรียน พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ แสงเดือน กมลมาลย์ (2552 : 125) ได้ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดนันทบุรี ผลการวิจัยพบว่า ความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามขนาดของสถานศึกษา โดยรวม พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุมาลี ละม่อม (2553 : 117-118) ได้ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศรีสะเกษ เขต 4 ผลการวิจัยพบว่า ครูผู้สอนที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาที่มีขนาดต่างกัน โดยรวม มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้

การศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะในการนำไปใช้ ดังนี้

1. จากผลการวิจัยพบว่า ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวม และรายด้านอยู่ในระดับมาก ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรพัฒนาความเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงของตนเองอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ ด้วยการศึกษาค้นคว้า แลกเปลี่ยนเรียนรู้กับบุคคลทั่วไปหลายๆ ฝ่าย เพื่อให้รู้เท่าทันกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น ส่วนหน่วยงานต้นสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาคควรจัดอบรม สัมมนา ศึกษาดูงาน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานให้กับผู้บริหารสถานศึกษา และเพื่อให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเห็นถึงความรู้ความสามารถในการบริหารจัดการในยุคที่มีการเปลี่ยนแปลง ซึ่งจะส่งผลดีต่อสถานศึกษาโดยรวม

2. จากการศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามตำแหน่ง มีความแตกต่างกัน ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาจึงควรเน้นย้ำการมีส่วนร่วมของครูทุกคนในการปฏิบัติงาน คำนึงวิถีปฏิบัติงานร่วมกัน ใช้กระบวนการทำงานเป็นทีม มีการนิเทศ กำกับ ติดตาม

อย่างต่อเนื่อง ให้ความสำคัญกับครูทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน และส่งเสริมให้ครูได้รับการพัฒนาตนเอง ให้มีศักยภาพสูงขึ้น สำหรับหน่วยงานต้นสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาควรส่งเสริมสนับสนุนให้ ครูและผู้บริหารได้พัฒนาตนเอง เช่น การจัดอบรม สัมมนา ศึกษาดูงาน การศึกษาต่อในระดับสูง การเลื่อนวิทยฐานะสูงขึ้น เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ซึ่งจะทำให้ครูได้รับรู้ถึงภาวะผู้นำการ เปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร

3. จากการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามขนาด ของสถานศึกษา มีความแตกต่างกัน โดยเฉพาะสถานศึกษาขนาดเล็กและสถานศึกษาขนาดกลางที่มี ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาน้อยกว่าขนาดอื่นๆ ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาแต่ ละขนาดจึงควรมีการสื่อสาร ทำความเข้าใจถึงการบริหารจัดการสถานศึกษาในบริบทและสภาพทั่วไป ของสถานศึกษาที่แตกต่างกัน ปฏิบัติให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเห็น ไม่ว่าจะมียุทธศาสตร์ในเรื่องของทรัพยากร ที่นำมาใช้ในการจัดการศึกษา ได้แก่ คน (Man) เงิน (Money) วัสดุอุปกรณ์ (Materials) และการ จัดการ (Management) ก็ตาม และถือว่าทุกคนเป็นส่วนสำคัญในการนำพาสถานศึกษาไปสู่ ความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ สำหรับหน่วยงานต้นสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาควรมีการ จัดสรรทรัพยากรที่ใช้ในการบริหารจัดการอย่างเพียงพอกับความต้องการ เพื่อให้การบริหารงานของ ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และควรมีการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ ผู้บริหารสถานศึกษา เช่น การจัดอบรม สัมมนา ศึกษาดูงาน เพื่อให้การพัฒนาเป็นไปในแนวทาง เดียวกันในทุกขนาดสถานศึกษา และควรมีการนิเทศ กำกับ ติดตามอย่างต่อเนื่อง

ข้อเสนอแนะเพื่อวิจัยต่อไป

การศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยต่อไป ดังนี้

1. ควรมีการศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ในรูปแบบการวิจัย เชิงคุณภาพ เพราะจะทำให้เห็นภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในเชิงประจักษ์
2. ควรมีการศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา เป็นรายกรณี เช่น ผู้บริหารสถานศึกษาที่ประสบความสำเร็จในการบริหารจัดการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาที่ได้รับ รางวัลดีเด่นด้านต่างๆ เพราะจะทำให้ได้ข้อมูลเกี่ยวกับการใช้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สถานศึกษา จากผู้ร่วมงานตามสภาพจริง ผู้วิจัยหรือผู้ศึกษาสามารถนำผลการวิจัยไปประยุกต์ใช้ได้ อย่างแท้จริง
3. ควรมีการศึกษาความสัมพันธ์ของตัวแปรอื่นที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำของผู้บริหาร สถานศึกษา เช่น ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน บรรยากาศในการทำงาน ความผูกพันกับองค์กร ประสิทธิภาพของสถานศึกษา เป็นต้น

เอกสารอ้างอิง

กระทรวงศึกษาธิการ. (2550). เอกสารประกอบการพัฒนา หลักสูตรพัฒนาผู้นำการเปลี่ยนแปลง เพื่อรองรับการกระจายอำนาจ สำหรับผู้บริหารการศึกษาและผู้บริหารสถานศึกษา.

กรุงเทพฯ :กระทรวงศึกษาธิการ.

ฐิติพงศ์ คล้ายไธทอง. (2547). พฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระบุรี เขต 1. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.

- ธวัช บุญยมนิ. (2550). ภาวะผู้นำและการเปลี่ยนแปลง. กรุงเทพฯ : อินเดียนสโตร์.
- ธีระ รุญเจริญ. (2553). ความเป็นมืออาชีพในการจัดและบริหารการศึกษายุคปฏิรูปการศึกษา. กรุงเทพฯ : ข้าวฟ่าง.
- นงนุช กลิ่นทับ , บุญสืบ มะอิ และลำจวน ป้อมบุญมี. (2552). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ช่วงชั้นที่ 3 , 4 จังหวัดพิษณุโลก. การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- เนตร์พัฒนา ยาวีราช. (2552). ภาวะผู้นำและผู้นำเชิงกลยุทธ์. พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพฯ : ทริบเพิ้ล กรุ๊ป.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2545). วิธีการทางสถิติสำหรับการวิจัย. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น.
- รัตติรณม์ จงวิศาล. (2543). ผลการฝึกอบรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนิสิตมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์ดุขภูมิตติ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- รุ่งนภา วิจิตรวงศ์. (2551). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏราชชนครินทร์.
- วรรณวิสา ไชยลาแสง. (2551). การศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อที่มงานที่มีประสิทธิภาพของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมา เขต 1-7. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยนครราชสีมา.
- วิโรจน์ สารรัตน์. (2555). แนวคิด ทฤษฎี และประเด็นเพื่อการบริหารการศึกษา. พิมพ์ครั้งที่ 8. กรุงเทพฯ : ทิพย์วิสุทธ์.
- สมคิด สกฤตสถาปัตย์. (2552). รูปแบบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีประสิทธิผลในการปฏิรูปการศึกษาแบบยั่งยืน. ปรัชญาดุขภูมิตติ มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- สมพร จำปานิล. (2549). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 5. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2542). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542. กรุงเทพฯ : พริกหวานกราฟฟิค.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2544). ข้อมูลสารสนเทศทางการศึกษา. กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2554). สรุปสาระสำคัญแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่สิบเอ็ด พ.ศ. 2555 - 2559. กรุงเทพฯ : สหมิตรพรีนติ้งแอนด์พับลิชชิ่ง.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ. (2548). การบริหารราชการแนวใหม่ บริบทและเทคนิควิธี. กรุงเทพฯ : วิชั่น พรินท์ แอนด์มีเดีย.
- สุทิน สุทธิอาจ. (2550). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษอุดรธานี. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี.

- สุมาลี ละม่อม. (2553). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูผู้สอนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศรีสะเกษ เขต 4. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.
- สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์. (2545). ภาวะผู้นำ : ทฤษฎีและปฏิบัติ. กรุงเทพฯ : บุ๊คลิงค์.
- แสงเดือน กมลมาลย์. (2555). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดนนทบุรี. กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). นนทบุรี มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมิกราช
- หงส์เพชร ทองอินทร์. (2554). การศึกษาสภาพและแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาของรัฐในจังหวัดเชียงราย. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย.
- อัจฉรา วรฤทธิ. (2553). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเลย เขต 1-3. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาวิทยابัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.
- อารี กังสานุกุล. (2553). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 2. งานนิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). ชลบุรี : คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- Bass, B. M. & Avolio, B. J. (1990). Manual for The Multifactor Leadership Questionnaire. California : Consulting Psychologists.
- Hoy, W. K. & Miskel, C.G. (2001). Educational Administration : Theory Research and Practice. 6th ed. New York : McGraw-Hill.
- Leithwood, C.M. & Jantzi, A.T. (1996). Improving Organization Effectiveness Through Transformation Leadership. California : Sage.
- Podsakoff, Et al. (1990). "Transformation leader Behavior and Their Effects on Followerstrust on leader, Satisfaction, and Organizational Citizenship Behaviors" Leadership Quarterly.