



การประชุมวิชาการเสนอผลงานวิจัยระดับชาติและนานาชาติ ครั้งที่ 8
 “Research 4.0 Innovation and Development SSRU’s 80th Anniversary”

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนกระบือวิทยา
 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 14

Transformational Leadership of Kraburiwitaya School Administrators
 Affiliated with Secondary Educational Service Area Office 14

ทศวรรษ ชัยฉลาด¹, รศ.ดร.สจิวรรณ ทรรพสุ²

¹นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา

²อาจารย์ที่ปรึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา

sajeewan.da@ssru.ac.th

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนกระบือวิทยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 14 2) เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนกระบือวิทยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 14 จำแนกตามเพศ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน ประชากรที่ศึกษาคือ ครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนกระบือวิทยาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 14 รวมทั้งสิ้น 75 คน เครื่องมือที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูล คือแบบสอบถาม ค่าความเชื่อมั่น 0.5 จำแนกเป็น 2 ตอน คือ ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ตอนที่ 2 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารตามแนวคิดของ บาสและอโวลิโอ (Bass and Avolio) มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) และมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ประกอบด้วย 4 ด้าน คือ 1. ด้านการสร้างบารมี 2. ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ 3. ด้านการกระตุ้นเขavnปัญญา 4. ด้านการคำนึงถึงเอกลักษณ์บุคคล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ การแจกแจงความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐานได้แก่ ทดสอบค่า t (t-test แบบ Independent sample) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (F-test แบบ One Way ANOVA)

ผลการวิจัยพบว่า

- 1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนกระบือวิทยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 14 โดยภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง
- 2) การเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนกระบือวิทยา จำแนกตามเพศ ภาพรวม ด้านการสร้างบารมี ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการกระตุ้นเขavnปัญญา พบว่าไม่แตกต่างกัน ส่วนด้านการคำนึงถึงเอกลักษณ์บุคคล พบว่าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05



การประชุมวิชาการเสนอผลงานวิจัยระดับชาติและนานาชาติ ครั้งที่ 8
“Research 4.0 Innovation and Development SSRU’s 80th Anniversary”

3) การเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนกระบือวิทยาจำแนกตามประสบการณ์การทำงาน ภาพรวม ด้านการสร้างบารมี ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการกระตุ้นเชาวน์ปัญญา ด้านการคำนึงถึงเอกัตบุคคล พบว่าแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4) การเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนกระบือวิทยาจำแนกตามวุฒิการศึกษา ภาพรวม ด้านการสร้างบารมี ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการกระตุ้นเชาวน์ปัญญา และด้านการคำนึงถึงเอกัตบุคคล พบว่าไม่แตกต่างกัน

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง, ผู้บริหารสถานศึกษา

Abstract

The objective of this 1) study was to explore the transformational leadership of Kraburiwittya school Administrators Affiliated with Secondary Educational Service Area Office 14. 2) compare to explore the transformational leadership of Kraburiwittya school Administrators Affiliated with Secondary Educational Service Area Office 14 as classified by sex, educational level, work experience . The research population was 75 teachers, persons of Kraburiwittya school Administrators Affiliated with Secondary Educational Service Area Office 14. The instrument for this research was a questionnaire to a reliability of 0.5, consisting of two parts: 1.General information, and 2.Transformational leadership, according to Bass and Avolio’s concept. The questionnaire used the Checklist and Rating Scale as the method to ask for information and opinion from participants. A model of Transformational Leadership consisted of four aspects: 1. Idealized Influence or Charisma Leadership :II or CL, 2. Inspiration Motivation :IM, 3. Intellectual Stimulation :IS, and 4. Individualized Consideration : IC. Data was analyzed by Frequency, Percentage, Mean and Standard Deviation. T-test (Independent sample) and F-test (One Way ANOVA)

The findings indicated that:

1) Overall, the transformational leadership of Kraburiwittya school Administrators Affiliated with Secondary Educational Service Area Office 14. District was at moderate level.

2) compare to explore the transformational leadership of Kraburiwittya school Administrators Affiliated with Secondary Educational Service Area Office 14 as classified by sex of 1. Idealized Influence or Charisma Leadership :II or CL, 2. Inspiration Motivation :IM, 3. Intellectual Stimulation :IS, and 4. Individualized Consideration : IC. showed a statistically significant but no difference .



การประชุมวิชาการเสนอมผลงานวิจัยระดับชาติและนานาชาติ ครั้งที่ 8
“Research 4.0 Innovation and Development SSRU’s 80th Anniversary”

3) compare to explore the transformational leadership of Kraburiwitaya school Administrators Affiliated with Secondary Educational Service Area Office 14 as classified by education of 1. Idealized Influence or Charisma Leadership :II or CL, 2. Inspiration Motivation :IM, 3. Intellectual Stimulation :IS, and 4. Individualized Consideration : IC. showed a statistically significant but no difference .

4) compare to explore the transformational leadership of Kraburiwitaya school Administrators Affiliated with Secondary Educational Service Area Office 14 as classified by work experience of 1. Idealized Influence or Charisma Leadership :II or CL, 2. Inspiration Motivation :IM, 3. Intellectual Stimulation :IS, and 4. Individualized Consideration : IC. showed a statistically significant difference at .05

Keywords: Transformational leadership, Institutional administration

บทนำ

ประเทศไทยกำลังเผชิญกับสภาพการณ์แห่งการเปลี่ยนแปลงทุกด้านได้แก่ ด้านเศรษฐกิจ การเมือง สังคม วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ซึ่งส่งผลกระทบต่อการดำเนินชีวิตของคนไทย ในการจัดการศึกษาของชาติจำเป็นต้องมีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เพื่อเตรียมคนไว้รองรับต่อการเปลี่ยนแปลง ซึ่งการศึกษาเป็นเครื่องมือที่สำคัญที่สุดในการพัฒนาประเทศ ในการพัฒนาประเทศต้องอาศัยคนเป็นสำคัญ จากพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 ได้กล่าวไว้ว่า “การจัดการศึกษาต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งทางร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ คุณธรรมจริยธรรม และวัฒนธรรม ในการดำรงชีวิตสามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข” (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ , 2542 :

5) สถานศึกษาถือเป็นหน่วยงานที่สำคัญที่สุดในการพัฒนากำลังคนเพื่อขับเคลื่อนประเทศไปสู่แนวทางหรือเป้าหมายที่กำหนด การจัดการศึกษาให้ประสบความสำเร็จนั้น ผู้เรียนจะต้องมีคุณภาพและมีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ ตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตร บุคคลที่จะช่วยพัฒนาการศึกษาก็คือครูและบุคลากรทางการศึกษา ซึ่งเป็นผู้ทำหน้าที่ถ่ายทอดความรู้ วัฒนธรรม และปลูกฝังค่านิยมที่ดีให้แก่ผู้เรียน ด้วยเหตุนี้ผู้บริหารสถานศึกษาซึ่งเป็นผู้นำของสถานศึกษา จึงถือได้ว่าเป็นบุคคลที่มีบทบาทสำคัญต่อการจัดการศึกษา เพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายตามความต้องการ(ทรงสวัสดิ์ แสงมณี, 2553 : 60)

จะเห็นได้ว่าผู้บริหารสถานศึกษา เป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญในการจัดการศึกษา เป็นผู้ที่ทำหน้าที่ให้บริการหรือปฏิบัติงานเกี่ยวข้องกับการจัดกระบวนการเรียนการสอน การนิเทศ และการบริหารการศึกษาในหน่วยงานการศึกษาต่าง ๆ โดยเฉพาะผู้บริหารสถานศึกษาในปัจจุบัน มีอำนาจในการตัดสินใจ รวมทั้งการกำหนดนโยบายต่าง ๆ ของสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาจึงควรมีคุณลักษณะที่ดี ทั้งทางด้านคุณวุฒิและ



การประชุมวิชาการเสนอผลงานวิจัยระดับชาติและนานาชาติ ครั้งที่ 8
“Research 4.0 Innovation and Development SSRU's 80th Anniversary”

คุณธรรมจริยธรรม ตลอดทั้งจรรยาบรรณวิชาชีพที่ดี เป็นผู้นำวิชาชีพที่จะต้องมีความรู้ ความสามารถ จึงจะนำไปสู่การจัดการและการบริหารสถานศึกษาที่ดี มีประสิทธิผลและประสิทธิภาพ (ธีระ รุณเจริณ, 2550 : 7) ผู้บริหารต้องมีบทบาทในการเป็นผู้นำ ผู้จัดองค์การ ผู้เปลี่ยนแปลง ผู้จัดระบบ ผู้สื่อสาร และผู้แก้ปัญหา (Knezevich, 1984, pp.16-18) ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาจึงควรมีภาวะผู้นำ ทั้งภาวะผู้นำของผู้บริหารหรือผู้บังคับบัญชาในทุก ๆ ระดับ และทั้งภาวะผู้นำของทุกๆคนในองค์กรด้วย ภาวะผู้นำในที่นี้จะหมายถึงพฤติกรรมหรือกระบวนการที่บุคคลหนึ่งมีอิทธิพลเหนือบุคคลอื่น หรือกลุ่มในการทำงานเพื่อให้บรรลุผลตามเป้าหมายเป็นนักพัฒนา นักแก้ปัญหา นักตัดสินใจ นักประนีประนอม นักการทูต นักวางแผน นักปกครอง และนักปราชญ์ โรงเรียนจะประสบผลสำเร็จหรือล้มเหลวในการบริหาร ขึ้นอยู่กับภาวะผู้นำความเป็นผู้นำ

การบริหารงานหากได้รับความร่วมมือจากคณะครูและบุคลากรทุกคนในโรงเรียน ทำให้การบริหารโรงเรียนในด้านต่างๆประสบผลสำเร็จได้โดยง่าย แต่หากผู้บริหารขาดภาวะความเป็นผู้นำแล้ว อาจเป็นการทำลายขวัญและกำลังใจของบุคลากรในหน่วยงาน ทำให้หน่วยงานประสบความล้มเหลวได้ จากสภาพปัญหาที่กล่าวมาข้างต้น แสดงให้เห็นว่า การบริหารสถานศึกษายังมีปัญหาอีกมากมาย ซึ่งผู้บริหารต้องใช้ภาวะผู้นำในการจัดการหรือบริหารในด้านต่างๆ ให้มีประสิทธิภาพมากขึ้นกว่าเดิม โดยเฉพาะการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียน เนื่องจากคุณภาพของผู้เรียนเป็นสิ่งที่สะท้อนถึงการบริหารงานของผู้บริหาร ตัวอย่างปัญหาของโรงเรียนกระบุรีวิทยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 14 เช่นปัญหาขาดแคลนครูและบุคลากร ปัญหาคุณภาพการศึกษา เป็นต้น

จากสภาพปัญหาดังกล่าว ทำให้ข้าพเจ้ามีความสนใจที่จะศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนกระบุรีวิทยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 14 เพื่อให้ผู้บริหารใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ในด้านการพัฒนาตนเองและการบริหารต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนกระบุรีวิทยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 14
2. เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนกระบุรีวิทยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 14 จำแนกตามเพศ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน ของครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนกระบุรีวิทยาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 14



การประชุมวิชาการเสนอผลงานวิจัยระดับชาติและนานาชาติ ครั้งที่ 8
“Research 4.0 Innovation and Development SSRU’s 80th Anniversary”

สมมุติฐานของการวิจัย

ครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนกระบุรีวิทยาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 14 จำแนกตาม เพศ ประสบการณ์ ระดับการศึกษา มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนกระบุรีวิทยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 14 ไม่แตกต่างกัน

ขอบเขตการวิจัย

1. ขอบเขตเนื้อหาการวิจัย

งานวิจัยนี้มุ่งศึกษาเฉพาะภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนโดยอาศัยแนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ใช้แนวคิดทฤษฎีภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) ของแบสและอวอลิโอ (Bass and Avolio, 1991 อ้างถึงใน รัตติกรณ์ จงวิศาล, 2543 : 22) ซึ่งแบ่งเป็น 4 ด้าน คือ 1. การสร้างบารมี (Idealized Influence or Charisma Leadership :II or CL) 2. การสร้างแรงบันดาลใจ (Inspiration Motivation :IM) 3. การกระตุ้นเขาวนปัญญา (Intellectual Stimulation :IS) 4. การคำนึงถึงเอกลักษณ์บุคคล (Individualized Consideration :IC)

2. ขอบเขตประชากรที่ศึกษา

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ คือครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนกระบุรีวิทยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 14 จำนวน 75 คน

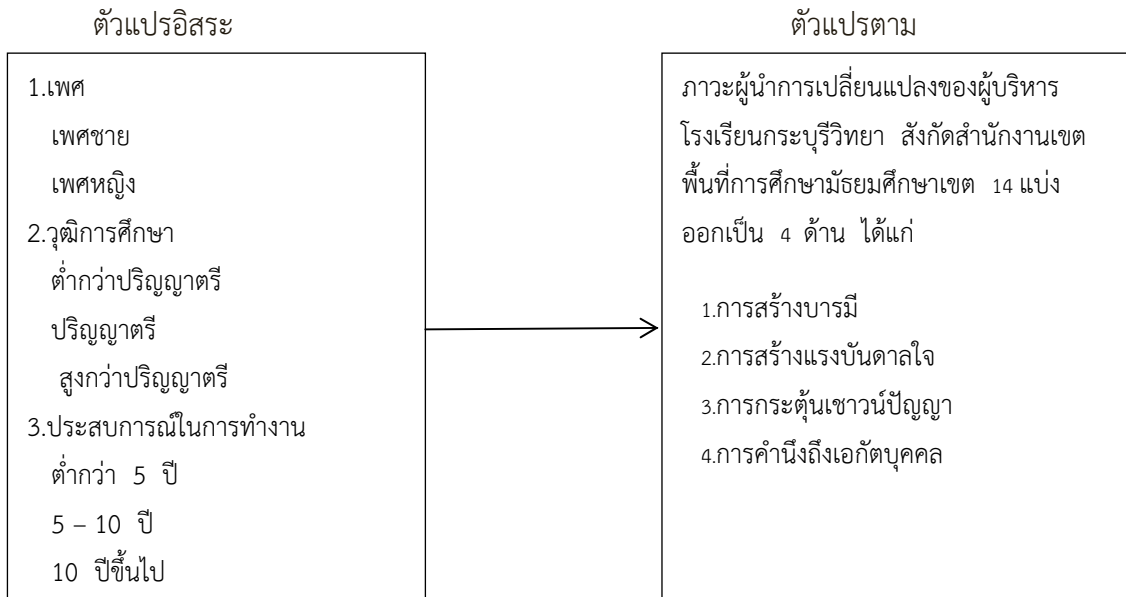
3. ขอบเขตตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาวิจัย

3.1 ตัวแปรอิสระ เพศ (เพศชาย,เพศหญิง) วุฒิการศึกษา (ต่ำกว่าปริญญาตรี,ปริญญาตรี, สูงกว่าปริญญาตรี) ประสบการณ์ในการทำงาน (ต่ำกว่า 5 ปี, 5-10 ปี, 10 ปี ขึ้นไป)

3.2 ตัวแปรตาม มี 4 ด้านได้แก่ 1.การสร้างบารมี 2.การสร้างแรงบันดาลใจ 3.การกระตุ้นเขาวนปัญญา 4.การคำนึงถึงเอกลักษณ์บุคคล



การประชุมวิชาการเสนอผลงานวิจัยระดับชาติและนานาชาติ ครั้งที่ 8
 “Research 4.0 Innovation and Development SSRU’s 80th Anniversary”



กรอบแนวคิดการวิจัย

4. ขอบเขตเวลา

ระยะเวลาดำเนินการ เดือนมิถุนายน 2559 – มีนาคม 2560

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนกระบุรีวิทยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 14 และเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนกระบุรีวิทยาจำแนกตามเพศ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้เก็บรวบรวมเป็นแบบสอบถามแบ่งเป็น 2 ตอนดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามเป็นการตรวจสอบรายการ (Checklist) ได้แก่ เพศ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนกระบุรีวิทยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 14 โดยแบ่งออกเป็น 4 ด้าน

1. การสร้างบารมี 2. การสร้างแรงบันดาลใจ 3. การกระตุ้นเขาวนปัญญา 4. การคำนึงถึงเอกัตบุคคล
 ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับของลิเคิร์ท (Best & Kahn, 1993, p.247) โดยให้นำหน้าหาคะแนนดังนี้



การประชุมวิชาการเสนอผลงานวิจัยระดับชาติและนานาชาติ ครั้งที่ 8
 “Research 4.0 Innovation and Development SSRU’s 80th Anniversary”

ระดับ 5 หมายถึง ผู้บริหารมีพฤติกรรมในเรื่องนั้นอยู่ในระดับมากที่สุด

ระดับ 4 หมายถึง ผู้บริหารมีพฤติกรรมในเรื่องนั้นอยู่ในระดับมาก

ระดับ 3 หมายถึง ผู้บริหารมีพฤติกรรมในเรื่องนั้นอยู่ในระดับปานกลาง

ระดับ 2 หมายถึง ผู้บริหารมีพฤติกรรมในเรื่องนั้นอยู่ในระดับน้อย

ระดับ 1 หมายถึง ผู้บริหารมีพฤติกรรมในเรื่องนั้นอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ในการแปลความหมายของค่าเฉลี่ยของคะแนน ผู้วิจัยได้กำหนดเกณฑ์โดยใช้คะแนนเฉลี่ย ดังนี้
 คะแนนเฉลี่ยตั้งแต่ 4.21 -5.00 หมายถึง ผู้บริหารมีพฤติกรรมในเรื่องนั้นอยู่ในระดับมากที่สุด
 คะแนนเฉลี่ยตั้งแต่ 3.41 -4.20 หมายถึง ผู้บริหารมีพฤติกรรมในเรื่องนั้นอยู่ในระดับมาก
 คะแนนเฉลี่ยตั้งแต่ 2.61 -3.40 หมายถึง ผู้บริหารมีพฤติกรรมในเรื่องนั้นอยู่ในระดับปานกลาง
 คะแนนเฉลี่ยตั้งแต่ 1.81 -2.60 หมายถึง ผู้บริหารมีพฤติกรรมในเรื่องนั้นอยู่ในระดับน้อย
 คะแนนเฉลี่ยตั้งแต่ 1.00 -1.80 หมายถึง ผู้บริหารมีพฤติกรรมในเรื่องนั้นอยู่ในระดับน้อยที่สุด

การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

ตรวจพิจารณาความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามศัพท์เฉพาะ (IOC: Index of consistency) การแปลความหมายของ IOC ค่า $IOC \geq 0.5$ แสดงว่า ข้อคำถามข้อนั้นสอดคล้องจุดประสงค์/นิยามข้อ นั้นจริง ค่า $IOC < 0.5$ แสดงว่า ข้อคำถามข้อนั้นไม่ได้สอดคล้องจุดประสงค์/นิยามข้อนั้น โดยการตรวจคุณภาพเครื่องมือของผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน จากแบบสอบถามตอนที่ 2 จำนวน 40 ข้อ ทุกข้อมีค่า $IOC \geq 0.5$ แสดงว่า ข้อคำถามข้อนั้นสอดคล้องจุดประสงค์/นิยามข้อนั้นจริง

การวิเคราะห์ข้อมูล

วิเคราะห์ข้อมูลด้วยคอมพิวเตอร์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปตามขั้นตอน ดังนี้
 ตอนที่ 1 วิเคราะห์ข้อมูลผู้ตอบแบบสอบถาม โดยการแจกแจงความถี่และหาค่าร้อยละ
 ตอนที่ 2 วิเคราะห์เปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน จำแนกตามเพศ วุฒิ การศึกษา และประสบการณ์การทำงานของคณะครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ปฏิบัติการสอนในโรงเรียน กระจบุรีวิทยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 14 โดยใช้ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐานได้แก่ ทดสอบค่า t (t-test แบบ Independent sample) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (F-test แบบ One Way ANOVA)



การประชุมวิชาการเสนอผลงานวิจัยระดับชาติและนานาชาติ ครั้งที่ 8
 “Research 4.0 Innovation and Development SSRU’s 80th Anniversary”

ผลการวิจัย

ตารางแสดง ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนกระบุรีวิทยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 14

พฤติกรรมการประเมิน	ค่า mean	S.D.	แปลผลข้อมูล
1.การสร้างบารมี	2.79	.118	ปานกลาง
2.การสร้างแรงบันดาลใจ	2.98	.143	ปานกลาง
3.การกระตุ้นเขาวนปัญญา	2.62	.110	ปานกลาง
4.การคำนึงถึงเอกัตบุคคล	2.87	.150	ปานกลาง
ภาพรวม	2.81	.070	ปานกลาง

จากตารางผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนกระบุรีวิทยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 14 โดยภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง

การเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนกระบุรีวิทยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 14 ตามสมมุติฐานของการวิจัย ดังนี้

สมมุติฐานของการวิจัย : ครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนกระบุรีวิทยาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 14 จำแนกตาม เพศ ประสบการณ์ ระดับการศึกษา มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนกระบุรีวิทยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 14 ไม่แตกต่างกัน โดยทดสอบค่า t (t-test แบบ Independent sample) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (F-test แบบ One Way ANOVA)

1. การเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนกระบุรีวิทยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 14 จำแนกตาม เพศ พบว่า ภาพรวม ด้านการสร้างบารมี ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการกระตุ้นเขาวนปัญญา มีค่า p - value เท่ากับ .357 .891 .802 และ .514 ตามลำดับ ซึ่งมากกว่า .05 จึงยอมรับสมมุติฐาน หมายความว่าผู้ตอบแบบสอบถามเพศชาย และหญิง ของครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนกระบุรีวิทยามีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนกระบุรีวิทยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 14 **ไม่แตกต่างกัน** ส่วนด้านการคำนึงถึงเอกัตบุคคล มีค่า p - value เท่ากับ .019 ซึ่งน้อยกว่า .05 จึงหมายความว่าผู้ตอบแบบสอบถามเพศชาย และหญิง ของครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนกระบุรีวิทยามีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนกระบุรีวิทยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 14 **แตกต่างกัน** อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05



การประชุมวิชาการเสนอผลงานวิจัยระดับชาติและนานาชาติ ครั้งที่ 8
“Research 4.0 Innovation and Development SSRU’s 80th Anniversary”

2. การเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนกระบือวิทยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 14 ของครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนกระบือวิทยาจำแนกวุฒิการศึกษา พบว่า ภาพรวม ด้านการสร้างบารมี ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการกระตุ้นเขาวรรณปัญญา ด้านการคำนึงถึงเอกัตบุคคล มีค่า p-value เท่ากับ .510 .834 .112 .696 และ .054 ตามลำดับ ซึ่งมากกว่า .05 จึงยอมรับสมมติฐาน หมายความว่าผู้ตอบแบบสอบถามของครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนกระบือวิทยาจำแนกวุฒิการศึกษา มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนกระบือวิทยา ไม่แตกต่างกัน

3. การเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนกระบือวิทยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 14 ของครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนกระบือวิทยาจำแนกประสบการณ์การทำงาน พบว่า ภาพรวม ด้านการสร้างบารมี ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการกระตุ้นเขาวรรณปัญญา ด้านการคำนึงถึงเอกัตบุคคล มีค่า p-value เท่ากับ .014 .001 .001 .047 และ .009 ตามลำดับ ซึ่งน้อยกว่า .05 จึงปฏิเสธสมมติฐาน หมายความว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน ของครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนกระบือวิทยามีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนกระบือวิทยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 14 แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

อภิปรายผลการวิจัย

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนกระบือวิทยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 14 โดยภาพรวม จากข้อมูลที่ได้จากการวิจัยพบว่าระดับผลการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลางและผู้ตอบแบบสอบถามมีความเห็นไม่แตกต่างกัน แสดงให้เห็นถึงพฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียนกระบือวิทยา ควรให้คุณค่าและความสำคัญ ต่อทรัพยากรมนุษย์ ในด้านการสร้างบารมี ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการกระตุ้นเขาวรรณปัญญา ด้านการคำนึงถึงเอกัตบุคคล เพื่อให้ผลการปฏิบัติงานขององค์กรบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ควรส่งเสริมบุคลากรให้มีการพัฒนาตนเอง มอบหมายงานให้ตรงกับความสามารถ วางแผนการปฏิบัติงาน ประพฤติตนเป็นอย่างดี ยึดหลักธรรมาภิบาล เสริมแรงครู ส่งเสริมให้ครูทำผลงานที่เป็นเลิศ และกำหนดมาตรฐานปฏิบัติงานร่วมกันเพื่อมุ่งไปสู่เป้าหมายเดียวกัน

2. ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนกระบือวิทยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 14 ของครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนกระบือวิทยาจำแนกตามเพศและวุฒิการศึกษา โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน

3. ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนกระบือวิทยา ของครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนกระบือวิทยาจำแนกตามประสบการณ์การทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งอาจเป็นเพราะเหตุผลดังต่อไปนี้

ด้านการสร้างบารมีเป็นพฤติกรรมที่ผู้นำการเปลี่ยนแปลงควรแสดงออกด้วยบทบาทที่เข้มแข็งให้ผู้ตามมองเห็น เมื่อผู้ตามรับรู้พฤติกรรมดังกล่าวของผู้นำ ก็จะมีการเลียนแบบ ซึ่งปกติผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะมี



การประชุมวิชาการเสนอผลงานวิจัยระดับชาติและนานาชาติ ครั้งที่ 8
 “Research 4.0 Innovation and Development SSRU’s 80th Anniversary”

การประพฤติดปฏิบัติที่มีมาตรฐานทางศีลธรรม และจริยธรรมสูงจนเกิดการยอมรับว่าเป็นสิ่งที่ถูกต้องดีงาม
 ดังนั้น จึงได้การนับถือจากผู้ตาม พร้อมทั้งได้รับความไว้วางใจอย่างสูงอีกด้วย ผู้นำจึงสามารถจะทำงานที่ให้
 วิสัยทัศน์ และสร้างความเข้าใจต่อเป้าหมายแก่ผู้ตาม โดยสาระแล้ว องค์ประกอบด้านอิทธิพลเชิงอุดมการณ์บ่ง
 บอกถึงการมีความพิเศษสามารถของบุคคลซึ่งจะส่งผลให้ผู้ตามเต็มใจที่จะปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ที่ผู้นำกำหนดไว้
 ซึ่งผู้บริหารโรงเรียนกระบือวิทยาอาจปฏิบัติได้ไม่เข้มแข็งจึงมีผลทำให้ความคิดเห็นของผู้ตามแตกต่างกันซึ่ง
 สอดคล้องกับงานวิจัยของของนฤมล โยคานุกูล (2556) ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร
 สถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมาที่กล่าวว่าต้องรู้จักปรับปรุงตนเอง ศึกษา
 หาความรู้ สร้างคุณสมบัติความดีงาม

การกระตุ้นเขาวัวปัญญา เป็นพฤติกรรมของผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่แสดงออกโดยการ
 กระตุ้นให้เกิดการริเริ่มการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ ด้วยวิธีการฝึกคิดทวนความเชื่อ และค่านิยมเดิมของตนหรือ
 ของผู้นำหรือขององค์กร ผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะสร้างความรู้สึกท้าทายให้เกิดขึ้นแก่ผู้ตาม และจะให้การ
 สนับสนุนหากผู้ตามต้องการทดลองวิธีการใหม่ ๆ หรือต้องการริเริ่มสร้างสรรค์ใหม่ ส่งเสริมให้ผู้ตามแสวงหา
 ทางออก และวิธีการแก้ปัญหาต่าง ๆ ด้วยตนเอง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของของนฤมล โยคานุกูล (2556)
 ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด
 นครราชสีมา คือผู้บริหารควรแสวงหามุมมองและวิธีการใหม่ ๆ รู้จักการแก้ปัญหา การนำไปใช้ให้ถูกต้อง

ด้านการคำนึงถึงเอกัตบุคคล เป็นพฤติกรรมของผู้นำการเปลี่ยนแปลง ที่มุ่งเน้น
 ความสำคัญในการส่งเสริมบรรยากาศของการทำงานที่ดี ด้วยการใส่ใจรับรู้ และพยายามตอบสนองต่อความ
 ต้องการเป็นรายบุคคลของผู้ตาม ผู้นำจะแสดงบทบาทเป็นครู พี่เลี้ยง และที่ปรึกษาให้คำแนะนำในการ
 ช่วยเหลือผู้ตามให้พัฒนาระดับความต้องการของตนสู่ระดับสูงขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อุทัยวรรณ
 ฝอยทิรัญ (2551) ที่ได้ศึกษาภาวะผู้นำการผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำ นักงานเขตพื้นที่การศึกษา
 ชลบุรี เขต 1 ที่ผลการวิจัยด้านการคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลซึ่งมีค่าเฉลี่ยต่ำ กว่าทุกด้าน และได้
 สอดคล้องกับหลักธรรม พรหมวิหาร 4 คือผู้มีจิตใจที่มีความเมตตา มีความหวังดี ปรารถนาให้ผู้อื่นมีความสุข

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลของงานวิจัย เรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนกระบือ
 วิทยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 14 ที่มีผลระดับปานกลาง จึงมีข้อเสนอแนะ
 ดังต่อไปนี้

1. ผู้บริหารโรงเรียน ควรจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรโดยจัดทำโครงการที่ส่งเสริมและสร้างแรงจูงใจใน
 การคิด การหาวิธีการใหม่ ๆ ในการแก้ปัญหาเชิงสร้างสรรค์ และจัดหาผู้เชี่ยวชาญทางด้านกระบวนการคิดมาให้
 ความรู้ เสริมสร้างทักษะด้านการคิดและสร้างความเชื่อมั่นให้แก่ครู เพื่อพัฒนาความสามารถในการคิด และ
 แก้ไขปัญหาอย่างเป็นระบบในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้สู่การปฏิบัติที่มีคุณภาพ
2. ผู้บริหารโรงเรียน ควรให้ความสำคัญในการเป็นแบบอย่างด้านการคิดและแก้ไขปัญหาโดยการหา
 แนวทางใหม่ ๆ และสร้างสรรค์มาใช้แก้ไขปัญหา มีกระบวนการคิดที่เป็นระบบ และสร้างแรงจูงใจให้ครู



การประชุมวิชาการเสนอผลงานวิจัยระดับชาติและนานาชาติ ครั้งที่ 8
 “Research 4.0 Innovation and Development SSRU’s 80th Anniversary”

พยายามแก้ไขปัญหาได้ด้วยตนเอง มองเห็นปัญหาเป็นเรื่องท้าทาย และเปิดโอกาสครูทุกคนได้มีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหา เพื่อทำให้เกิดความเชื่อมั่นแก่ครูในการเผชิญกับปัญหาและอุปสรรคที่มี

3. ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมให้บุคลากรในโรงเรียนมีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง โดยมีผู้บริหารสถานศึกษาประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี โดยการเป็นผู้นำทางการปฏิบัติมากกว่าการพูด ตัดสินใจ โดยคำนึงถึงผลที่ตามมาทั้งด้านศีลธรรมและจริยธรรม

4. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 14 ควรจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรที่ยกระดับความเป็นผู้นำในทักษะกระบวนการคิดและการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ แก่ผู้บริหารโดยการจัดประชุมอบรมสัมมนา การแลกเปลี่ยนประสบการณ์ และสร้างสถานการณ์กระตุ้นให้เกิดการคิด และแก้ไขปัญหาอย่างสร้างสรรค์ด้วยวิธีการใหม่ๆ เพื่อใช้ในการพัฒนาความสามารถของครูให้เกิดกระบวนการคิดที่สร้างสรรค์ และแก้ไขปัญหาได้ด้วยตนเองในการจัดการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 14 เปรียบเทียบกันระหว่างโรงเรียน
2. ควรศึกษาปัจจัยความสำเร็จที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนระดับปริญญา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 14

รายการอ้างอิง

การศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542. พิมพ์ครั้งที่ 2 กรุงเทพฯ : บัญชีการพิมพ์, 2544. 108 คูณ 2 ปัญหาปฏิรูปการศึกษา. พิมพ์ครั้งที่ 1 กรุงเทพฯ : พิมพ์ดี.

ดารุณี พิพัฒน์ผล ภิเชก จันท์เอี่ยม และอรสา โกศลนันทกุล .ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี. วารสารบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์.ปีที่ 3 ฉบับที่ 3 ตุลาคม 2552 – มกราคม 2553

นฤมล โยคานุกุล.ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา.สารนิพนธ์ หลักสูตรปริญญาพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย พุทธศักราช 2556

พรนภา เลื่อยคลัง ภารดี อนันต์นาวิ และสภาพร พุทธิภูมิ .ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อบรรยากาศองค์การของโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดฉะเชิงเทรา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 6 .ฉบับภาษาไทย สาขามนุษยศาสตร์ สังคมศาสตร์ และศิลปะ ปีที่ 8 ฉบับที่ 2 เดือนพฤษภาคม – สิงหาคม 2558

อรัญ มุลบุญ.ปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการ ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27.วารสารคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม (ฉบับพิเศษ)



การประชุมวิชาการเสนอผลงานวิจัยระดับชาติและนานาชาติ ครั้งที่ 8
“Research 4.0 Innovation and Development SSRU’s 80th Anniversary”

อุทัยวรรณ ฝอยทิรัญ .ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ชลบุรี เขต 1 วิทยานิพนธ์ หลักสูตรปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏราชชนครินทร์ พ.ศ. 2551

นารินทร์ เดชสะท้อน.ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3.วารสารวิชาการแพรวากาฬสินธุ์ มหาวิทยาลัยราชภัฏกาฬสินธุ์
ปีที่ 1 ฉบับที่ 3 กันยายน-ธันวาคม 2557

Bernard M. Bass & Bruce J. Avolio. Improving Organization Effectiveness Through
Transformational Leadership. Thousand oak : Sage Publications, 1994

Bass, B M. Does the transactional-transformational leadership paradigm transcend
organizational and national boundaries. American Psychologist 52 (2) 130-139 : 1997.

Bass, B.M., & Avolio, B,J. (1994). Improving Organization Effectiveness Through
Transformation Leadership. Thousand OaK : Sage