



การศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
กลุ่มโรงเรียนสุวรรณภูมิ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2
จังหวัดลพบุรี

A Study of Change Leadership of Basic School Administrators
Suvarnabhumi School Group Lopburi Primary Educational Service
Area Office Zone 2 Lopburi province

สุธิพงษ์ พลหาร

บทคัดย่อ

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน กลุ่มโรงเรียนสุวรรณภูมิ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 จังหวัดลพบุรี กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน 15 คน และครูผู้สอน 112 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสอบถามแบบประมาณค่า ซึ่งมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.79 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการศึกษาพบว่า

บทบาทภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน กลุ่มโรงเรียนสุวรรณภูมิ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงตามค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย คือ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล และด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์

คำสำคัญ : ภาวะผู้นำ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

Abstract

The purpose of this study was to study the transformational leadership of the primary school administrators of Suvarnabhumi School Group Under the Office of Lopburi Primary Education Area 2, Lop Buri Province. The sample consisted of the 15 primary schools administrators and the 112 teachers, some tools were for data collection, estimation questionnaire. The confidence value is 0.79. and the data analysis was used as the percentage, mean, standard deviation.

The study was found that the changed leadership role of the primary school administrators of Suvarnabhumi School Group Under the Lopburi Primary Educational Service Area Office 2. In the overview, it was at a high level when we considered each aspect. It was found that it was at a high level in all aspects. Therefore, when have been arranged according to the average order, from the



most number to the least one, there were the cognitive stimulation, the inspiration, regarding the consideration of individuality and in the term of and ideologically influence.

Key words: Leadership, Transformation, Basic School Administrators

ความสำคัญและที่มาของปัญหาการวิจัย

การปฏิรูประดับประเทศที่ผ่านมา ทั้งการเปลี่ยนแปลงหลักสูตร กฎระเบียบ รวมถึงนโยบายใหม่ ๆ ที่มาพร้อมกับรัฐมนตรีแต่ละคน มักมุ่งเป้าหมายให้ครูและโรงเรียนจำนวนมาก หรือในวงกว้างต้องปรับตัวจากเดิมมาก แม้การเปลี่ยนแปลงนโยบายจะมีเจตนาที่ดี แต่เมื่อไม่ได้มีวิธีการเตรียมการเปลี่ยนผ่านรับความเปลี่ยนแปลงให้รอบคอบ นอกจากจะไม่ทำให้เกิดการพัฒนาการเรียนการสอนแล้ว ยังอาจส่งผลกระทบต่อเชิงลบที่ไม่ได้ตั้งใจต่อนักเรียนและครูทั่วประเทศ เช่น นโยบายลดเวลาเรียน เพิ่มเวลารู้ เมื่อปี 2560 ที่มุ่งหมายลดจำนวนชั่วโมงเรียนวิชาการเพื่อพัฒนาทักษะในศตวรรษที่ 21 ผ่านกิจกรรมการเรียนรู้ที่นักเรียนมีส่วนร่วม แต่เนื่องจากครูส่วนใหญ่มีภาระงานที่มาก และไม่สามารถออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ที่มีความสนุกและทำให้เด็กได้เรียนรู้ได้ หลายโรงเรียนจึงจัดกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อให้เวลาในขณะที่มีโรงเรียนไม่น้อย มีความกดดันเรื่องคะแนน O-NET และครูมีความกังวลในกิจกรรมการเรียนการสอนเนื้อหาให้ครบตามหลักสูตรแกนกลาง จึงใช้เวลาส่วนนี้เพื่อติวข้อสอบ ซึ่งตรงกันข้ามกับแนวของนโยบายอย่างสิ้นเชิง แม้หลายนโยบายจะมีการนำร่องทดลองในบางโรงเรียนก่อนจะขยายผลทั้งประเทศ แต่ยังคงขาดกระบวนการวิจัยและวิเคราะห์ผลการดำเนินงานอย่างเที่ยงตรง ประกอบกับครูและผู้บริหารต่างมีความกังวลว่าต้องปฏิบัติตามนโยบายให้ได้ผล และผลการประเมินต่าง ๆ ในเอกสารไม่สอดคล้องความเป็นจริงแต่อย่างใด (กชกร ความเจริญ. 2561)

การศึกษามีบทบาทสำคัญในการพัฒนาคนเพื่อขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศ รัฐบาลโดยนายกรัฐมนตรี พลเอก ประยุทธ์ จันทร์โอชา ได้กำหนดนโยบายการปฏิรูปการศึกษาของประเทศที่มุ่งยกระดับคุณภาพ ลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา ซึ่งเป็นโจทย์ของกระทรวงศึกษาธิการในการขับเคลื่อนการดำเนินงานการพัฒนาการศึกษาของชาติและปึกหมุดไปข้างหน้าเพื่อพัฒนาคุณภาพสู่การศึกษาในศตวรรษที่ 21 ห้วงระยะเวลาที่ผ่านมา กระทรวงศึกษาธิการ ได้ดำเนินการปฏิรูป เพื่อแก้ปัญหา ปรับปรุง และพัฒนางานภายใต้กรอบการปฏิรูปใน 6 ด้าน ประกอบด้วย 1.การปฏิรูปครู 2.การเพิ่มและกระจายโอกาสทางการศึกษา 3.การปฏิรูปการบริหารจัดการ 4.การผลิตและพัฒนากำลังคนเพื่อเพิ่มศักยภาพการแข่งขัน 5.การปฏิรูปการเรียนรู้ 6.การปรับระบบ ICT เพื่อการศึกษาโดยมีผลสัมฤทธิ์ตามนโยบายรัฐบาล และข้อสั่งการของนายกรัฐมนตรี ส่ง ผลต่อการยกระดับและพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างเป็นรูปธรรมต่อไป (กระทรวงศึกษาธิการ. 2558) ดังนั้น ภาวะผู้นำของผู้บริหารจึงมีความสำคัญอย่างยิ่งโดยเฉพาะภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในการบริหารงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารเป็นสิ่งที่สะท้อนให้เห็นว่าหน่วยงานนั้น มีลักษณะการปฏิบัติงานอย่างไร มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลเพียงใด ผู้บริหารถือว่าเป็นบุคคลที่มีบทบาทสำคัญที่สุดที่จะนำพาองค์กรไปสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้ ผู้บริหารต้องใช้ความรู้ ความสามารถและความเป็นผู้นำในการบริหารงาน เพื่อรวมพลัง การทำงานเป็นทีมของบุคลากรให้เกิดประสิทธิภาพ และประสบผลสำเร็จตามเป้าหมาย ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษานับเป็นกลไกที่สำคัญและมีอิทธิพลต่อคุณภาพของผลลัพธ์ที่ได้จากระบบการศึกษา นักวิชาการหลายท่านมีความคิดเห็นตรงกันว่าความสำเร็จและความล้มเหลวทางการศึกษานั้นผู้บริหารนับเป็นตัวแปรสำคัญโดยเฉพาะอย่างยิ่งในสังคมไทย คุณภาพและประสิทธิภาพทางการศึกษามักแปรปรวนไปตามผู้นำ (รุ่ง แก้วแดง. 2546)

องค์กรหรือหน่วยงานที่ประสบความสำเร็จนั้น จะต้องมีส่วนที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งผู้บริหารที่มีความเป็นผู้นำนั้นเป็นทรัพยากรที่หาได้ยากในองค์กร องค์กรที่จะรอดอยู่รอดและเติบโตได้ดี จึงต้องพัฒนาผู้บริหารให้เป็นผู้ผู้นำ



โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้นำที่เป็นทางการ ซึ่งเป็นผู้ที่ได้บังคับบัญชาเป็นที่ยึดเหนี่ยวและผู้นำจะเป็นผู้คอยประสานทุกคนในองค์กรเข้าด้วยกันและคอยกระตุ้นให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคนปฏิบัติให้เป็นไปทิศทางเดียวกัน คือ ความสำเร็จของงานเป็นผลของความร่วมมือระหว่างบุคคลทุกคนในองค์กรภายใต้การนำของผู้นำองค์กรภายใต้การนำของผู้นำองค์กรนั้น ๆ เมื่อผู้บริหารได้มีการทำงานร่วมกับผู้ใต้บังคับบัญชาและแสดงให้เห็นถึงภาวะผู้นำย่อมจะทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความรู้สึกในด้านต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นทางด้านทัศนคติความพึงพอใจและความต้องการรูปแบบผู้นำที่คาดหวังในใจที่เกิดขึ้น ผู้บริหารหรือผู้บังคับบัญชาควรให้ความสนใจ เพื่อที่จะทำให้เกิดความรู้สึกที่ดีต่อกันในการทำงานร่วมกันเพื่อความสำเร็จ (สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์. 2548) ซึ่งภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลขององค์กรผลการปฏิบัติงานทั้งของกลุ่มและของผู้ใต้ บังคับบัญชาต่อการทำงานความพึงพอใจในการทำงานความผูกพันต่อองค์กร พฤติกรรมความเป็นพลเมืองดี รวมถึงการพัฒนาบุคลากรในองค์กรซึ่งจะเป็นกระบวนการที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงานและผู้ตามโดยเปลี่ยน แปลงความพยายามของผู้ร่วมงานและผู้ตามให้สูงกว่าความพยายามที่คาดหวัง พัฒนาความสามารถของผู้ร่วม งานและผู้ตามไปสู่ระดับที่สูงขึ้นและศักยภาพมากขึ้นทำให้เกิดการตระหนักรู้ในการกิจและวิสัยทัศน์ของทีมและองค์กรจึงใจให้ผู้ร่วมงานและผู้ตามมองให้ไกลเกินกว่าความสนใจของพวกเขาไปสู่ประโยชน์ขององค์กรหรือกลุ่มสังคม ดังนั้นการจะพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชาให้สูงขึ้นผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการบริหารของตน ไม่เหมาะสมกับการเป็นผู้บริหารยุคปฏิรูปการศึกษา สร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงให้เกิดขึ้นในตนเองมีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล มีความกล้าคิด กล้าทำ มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี ผักดันให้เกิดการเปลี่ยนแปลงภายในสถานศึกษา (รัตติกรณ์ จงวิศาล. 2551)

สถานศึกษาเป็นหน่วยงานทางการศึกษา มีหน้าที่การพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนให้มีคุณภาพตามที่สังคมต้องการ งานของสถานศึกษาจะมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลขึ้นอยู่กับความร่วมมือร่วมใจของบุคลากรในสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้องแสดงบทบาทของผู้นำทางการศึกษาทั้งในด้านการเรียนการสอน ความรอบรู้ทันเหตุการณ์เกี่ยวกับแนวคิดใหม่และนวัตกรรมทางการศึกษาและสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างสถานศึกษาและชุมชน ทำให้ผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่มีอำนาจเบ็ดเสร็จ เป็นผู้นำทางวิชาการมีการตัดสินใจและแก้ปัญหาได้ดี เป็นผู้ประสานชุมชนที่ดีมีวิสัยทัศน์กว้างไกล มีความซื่อสัตย์สุจริต ยุติธรรม มีคุณธรรมจริยธรรมมีความอดสาหะวิริยะ อดทน มีความเสียสละเป็นที่ยอมรับจากบุคลากรในสถานศึกษาและชุมชน (ธีระ รุญเจริญ. 2550) ดังนั้น การบริหารการศึกษาในโรงเรียน เพื่อให้เป็นองค์กรแห่งการส่งเสริมการปฏิรูปการเรียนรู้ ให้ได้ดั่งนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาต้องเป็นผู้มีวิสัยทัศน์กว้างไกล ที่จะทำให้การจัดการเรียน รู้ในโรงเรียนเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ในการพัฒนาผู้เรียนไปสู่อนาคตที่ประสบความสำเร็จเพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ขึ้นอย่างมีคุณภาพตามที่สังคมต้องการ การกำหนดแนวทางปฏิบัติในปัจจุบันจึงเป็นจะต้องบริหารหน่วยงานเพื่อนำไปสู่การพัฒนาอย่างต่อเนื่องภายใต้ความร่วมมือของบุคลากรทุกฝ่าย ดังนั้น การศึกษาจึงเป็นรากฐานที่สำคัญประการหนึ่งในการสร้างสรรค์ความเจริญก้าวหน้าและแก้ไขปัญหาต่าง ๆ เนื่องจากการศึกษาเป็นกระบวนการที่จะช่วยให้บุคคลได้พัฒนาตนเองตลอดชีวิต สามารถพัฒนาศักยภาพและความสามารถด้านต่าง ๆ เพื่อให้รู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงให้เป็นไป ตามสภาพสังคมและเศรษฐกิจในปัจจุบัน

จากเหตุผลที่ดังกล่าวมา ผู้วิจัยจึงสนใจจะศึกษาบทบาทภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน กลุ่มโรงเรียนสุวรรณภูมิ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 เพื่อทราบถึงภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน กลุ่มโรงเรียนสุวรรณภูมิ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 และเป็นข้อมูลในการวางแผนพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพเป็นไปตามมาตรฐานยิ่งขึ้นต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน กลุ่มโรงเรียนสุวรรณภูมิ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 จังหวัดลพบุรี

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาบทบาทภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน กลุ่มโรงเรียนสุวรรณภูมิ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 จังหวัดลพบุรี ได้ศึกษาตามทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของเบสและอโวลิโอ (Bass and Avolio, 1994)

ตัวแปรต้น

1. ผู้อำนวยการสถานศึกษา
2. ครูผู้สอน
3. ประสิทธิภาพการทำงาน

ตัวแปรตาม

- ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา
1. ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์
 2. ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ
 3. ด้านการกระตุ้นทางปัญญา
 4. การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู จำนวน 181 คน ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน กลุ่มโรงเรียนสุวรรณภูมิ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 จังหวัดลพบุรี จำแนกตามสถานภาพและขนาดของสถานศึกษา (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 จังหวัดลพบุรี ปีการศึกษา 2562)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน กลุ่มโรงเรียนสุวรรณภูมิ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 จังหวัดลพบุรี การกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางสำเร็จรูปของเครจซี่และมอร์แกน แล้วทำการสุ่มอย่างง่าย จำนวน 127 คน กำหนดขนาดโดยใช้ตารางของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970) ตามสถานภาพและเทียบสัดส่วนจากประชากรตามขนาดสถานศึกษาได้สุ่มตัวอย่างอย่างง่าย (Simple random sampling)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ แบบสอบถาม แบ่งเป็น 2 ตอน และแบบสัมภาษณ์ ดังนี้

1. แบบสอบถามเกี่ยวกับบทบาทภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน กลุ่มโรงเรียนสุวรรณภูมิ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรีเขต 2 จังหวัดลพบุรี

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ สถานภาพและประสิทธิภาพการทำงาน



ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับบทบาทภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน กลุ่มโรงเรียนสุวรรณภูมิ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรีเขต 2 จังหวัดลพบุรี ใน 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการมีอิทธิพลอย่างอุดมการณ์ด้านการสร้างแรงบันดาลใจด้านการกระตุ้นทางปัญญาและด้านการคำนึงถึงเป็นปัจเจกบุคคล มีลักษณะเป็นแบบสอบถามตามมาตราส่วนประมาณค่า Rating scale 5 ระดับ (Best and Kahn. 1993) ดังนี้

- | | | |
|---|---------|---------------------------------|
| 5 | หมายถึง | มีบทบาทภาวะผู้นำระดับมากที่สุด |
| 4 | หมายถึง | มีบทบาทภาวะผู้นำระดับมาก |
| 3 | หมายถึง | มีบทบาทภาวะผู้นำระดับปานกลาง |
| 2 | หมายถึง | มีบทบาทภาวะผู้นำระดับน้อย |
| 1 | หมายถึง | มีบทบาทภาวะผู้นำระดับน้อยที่สุด |

2. แบบสัมภาษณ์แนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน กลุ่มโรงเรียนสุวรรณภูมิ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามแต่ละฉบับ
2. วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามโดยการหาร้อยละและนำเสนอเป็นตารางประกอบความเรียง

3. วิเคราะห์บทบาทภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน กลุ่มโรงเรียนสุวรรณภูมิ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรีเขต 2 จังหวัดลพบุรี โดยการหาค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานแนะนำค่าเฉลี่ยไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์ในการแปลความหมายเป็นช่วงคะแนน ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด. 2553)

- | | | |
|-------------|---------|---------------------------------------|
| 4.51 - 5.00 | หมายถึง | มีบทบาทภาวะผู้นำอยู่ในระดับมากที่สุด |
| 3.51 - 4.50 | หมายถึง | มีบทบาทภาวะผู้นำอยู่ในระดับมาก |
| 2.51 - 3.50 | หมายถึง | มีบทบาทภาวะผู้นำอยู่ในระดับปานกลาง |
| 1.51 - 2.50 | หมายถึง | มีบทบาทภาวะผู้นำอยู่ในระดับน้อย |
| 1.00 - 1.50 | หมายถึง | มีบทบาทภาวะผู้นำอยู่ในระดับน้อยที่สุด |

4. วิเคราะห์บทบาทภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน กลุ่มโรงเรียนสุวรรณภูมิ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 จังหวัดลพบุรี โดยนำไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์ที่กำหนด

5. วิเคราะห์แนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน กลุ่มโรงเรียนสุวรรณภูมิ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 โดยวิเคราะห์จากแบบแบบสัมภาษณ์

สรุปผลการวิจัย

จากการศึกษาบทบาทภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน กลุ่มโรงเรียนสุวรรณภูมิ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 จังหวัดลพบุรี สรุปผลการวิจัย ได้ดังนี้



ตารางที่ 1 จำนวนและร้อยละ ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูล	จำนวน	ร้อยละ
สถานภาพ		
ผู้บริหารสถานศึกษา	15	11.81
ครูผู้สอน	112	88.19
รวม	127	100
ประสบการณ์การทำงาน		
0 - 5 ปี	56	44.10
5 -10 ปี	36	28.34
10 ปีขึ้นไป	35	27.56
รวม	127	100

จากตารางที่ 1 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นผู้บริหารจำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 11.81 ครูผู้สอนจำนวน 112 คน คิดเป็นร้อยละ 88.19 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน ตั้งแต่ 0 - 5 ปี จำนวน 56 คน คิดเป็นร้อยละ 44.10 ตั้งแต่ 5 - 10 ปี จำนวน 36 คน คิดเป็นร้อยละ 28.34 และตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป จำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 27.56 ตามลำดับ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับบทบาทภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน กลุ่มโรงเรียนสุวรรณภูมิ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย เบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับที่ บทบาทภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน กลุ่มโรงเรียนสุวรรณภูมิ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 โดยรวมและรายด้าน

ที่	บทบาทภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ ผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน	n = 127			
		\bar{X}	S.D.	ระดับ	อันดับที่
1	ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์	4.09	0.81	มาก	4
2	ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ	4.21	0.79	มาก	2
3	ด้านการกระตุ้นทางปัญญา	4.28	0.77	มาก	1
4	การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	4.15	0.82	มาก	3
	รวม	4.18	0.79	มาก	

จากตารางที่ 2 แสดงว่า บทบาทภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน กลุ่มโรงเรียนสุวรรณภูมิ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก (\bar{X} = 4.18) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงตามค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย คือ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา (\bar{X} = 4.28) ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ (\bar{X} = 4.21) ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (\bar{X} = 4.15) และด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (\bar{X} = 4.09)

อภิปรายผล



การอภิปรายผลการวิจัยครั้งนี้ มีประเด็นสำคัญเกี่ยวกับการศึกษาบทบาทภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน กลุ่มโรงเรียนสุวรรณภูมิ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 ดังต่อไปนี้

1. บทบาทภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน กลุ่มโรงเรียนสุวรรณภูมิ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 โดยรวมรายด้านเรียงตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 4 ลำดับ คือ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล และด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์อยู่ในระดับมาก ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจากเพราะว่าผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนตระหนักและเห็นความสำคัญของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นกระบวนการที่มีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลงเจตคติและสมมติฐานของสมาชิกในองค์กร สร้างความผูกพันในการเปลี่ยนแปลงวัตถุประสงค์ และกลยุทธ์ที่สำคัญขององค์กร ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเกี่ยวข้องกับอิทธิพลของผู้นำที่มีต่อผู้ตาม สอดคล้องกับงานวิจัย ดรณี ชันชวา (2551) ได้ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนในอำเภอหนองเรือ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 5 ผลการศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนในอำเภอหนองเรือ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 5 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัย สุภาพร ภูสมที (2559) ได้ศึกษาบทบาทภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 โดยรวมอยู่ในระดับดีมาก

2. ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ผู้บริหารสามารถตรวจสอบข้อสันนิษฐานของปัญหาที่สำคัญว่ามีความเหมาะสมหรือไม่ ให้ความสำคัญต่อข้อสันนิษฐานที่เป็นปัญหาส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานนำเรื่องที่ยังไม่เกิดเป็นปัญหามาคิดพิจารณาเพื่อหาทางป้องกันเสนอแนะวิธีการใหม่ ๆ ในการปฏิบัติงานแก่ผู้ร่วมงาน ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานมีการกระตุ้นครูผู้สอนให้ตระหนักถึงปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในสถานศึกษา ทำให้ครูผู้สอนมีความต้องการหาแนวทางใหม่ ๆ มาแก้ปัญหาในสถานศึกษา เพื่อหาข้อสรุปใหม่ที่ดีกว่าเดิม เพื่อทำให้เกิดสิ่งใหม่และสร้างสรรค์ สอดคล้องกับงานวิจัย สุภาพร ภูสมที (2559) ได้ศึกษาบทบาทภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 โดยรวมอยู่ในระดับดีมาก เรียงตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับคือ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจและด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล และสอดคล้องกับ พูลสุข ธรรมสุนทร (2556) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนเครือข่ายตากสิน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ด้านกระตุ้นให้ใช้สติปัญญา

3. ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ผู้บริหารแสดงให้เห็นความตั้งใจอย่างแน่วแน่ที่จะทำงานให้สำเร็จตามที่กำหนดไว้ ตั้งมาตรฐานการทำงานได้เหมาะสมกับศักยภาพที่สถานศึกษามีอยู่แสดงให้เห็นอนาคตที่น่าสนใจได้อย่างชัดเจน ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจาก ผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานจะต้องสร้างแรงจูงใจให้เกิดแรงบันดาลใจให้กับครูผู้สอน โดยการสร้างแรงจูงใจภายใน การให้ความหมายและความท้าทายในรายงานครูผู้สอน สอดคล้องกับงานวิจัย อุไรวรรณ คงสิม (2557) ได้ศึกษาเรื่องภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถาบันอาชีวศึกษาเอกชน ในเขตอำเภอเมืองจังหวัดนครราชสีมา ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีค่าเฉลี่ยโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และระดับองค์กรแห่งการเรียนรู้โดยมีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับมาก และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อองค์กรแห่งการเรียนรู้ ได้แก่ การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นทางปัญญา การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล



4. ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจก ผู้บริหารให้ความสำคัญต่อผู้ร่วม งานทุกคนศึกษาถึงคุณสมบัติของ ผู้ร่วมงานแต่ละคนให้ความสนใจและใส่ใจพัฒนาจุดเด่นแก่ผู้ร่วมงานเป็นพิเศษปฏิบัติต่อผู้ร่วมงานโดยคำนึงถึงความ แตกต่างระหว่างบุคคล ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจาก ผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานมีความ สัมพันธ์กับครูผู้สอน ให้การ ดูแลเอาใจใส่ครูผู้สอนเป็นรายบุคคล และทำให้ครูผู้สอนรู้สึกมีคุณค่าในตัวเอง สอดคล้องกับงานวิจัย ศิริพร ชัยมงคล (2554) ได้ศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 2 ผลการวิจัยพบว่าภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา ขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ด้านการ คำนึงถึงแก่บุคคลโดยรวมและรายข้อพบว่ามีอยู่ในระดับมากทุกข้อ

5. ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ผู้บริหารให้ความมั่นใจต่อผู้ร่วมงานในการเอาชนะอุปสรรคต่าง ๆ มี วิสัยทัศน์ และเป้าหมายในการปฏิบัติงานตามพันธกิจอย่างชัดเจน ความมุ่งมั่นในอุดมคติ ความเชื่อ ค่านิยม ให้ ความสำคัญในการตัดสินใจ โดยคำนึงถึงทางด้านศีลธรรมและจริยธรรม ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจาก ผู้บริหาร สถานศึกษาขั้นพื้นฐานประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีหรือเป็นโมเดลสำหรับครูผู้สอน เป็นที่น่ายกย่อง เคารพนับถือ ศรัทธาไว้วางใจ และทำให้ครูผู้สอนเกิดความภาคภูมิใจเมื่อได้ร่วมงานกัน ครูผู้สอนก็จะพยายามประพฤติปฏิบัติ เหมือนกับผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สอดคล้องกับงานวิจัย อุทัยวรรณ ผอยศิริ (2551) ได้ศึกษาเรื่องภาวะผู้นำ ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 1 พบว่าภาวะผู้นำของผู้บริหาร สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 1 โดยรวมและรายด้าน ได้แก่ ด้านการสร้างบารมี ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญาและด้านการคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะทั่วไป

1. ผู้บริหารสถานศึกษาควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของผู้ร่วมงาน เพื่อ เป็นแนวทางในการปรับเปลี่ยนรูปแบบการดำเนินงานให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด
2. ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรได้รับการพัฒนาความสามารถในแต่ละ บุคคลอย่างต่อเนื่อง เพื่อเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพคุณภาพทางการศึกษาอย่างต่อเนื่อง
3. ผู้บริหารสถานศึกษาควรเสนอแนะแนวทางหรือวิธีการใหม่ ๆ ในการปฏิบัติงานให้แก่ผู้ร่วมงาน เพื่อ การกระตุ้นความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการแก้ปัญหา และปรับปรุงงานอยู่เสมอ

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

1. การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อบทบาทภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน กลุ่มโรงเรียนสุวรรณภูมิ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2
2. ควรศึกษาองค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านอื่น ๆ ที่ส่งผลต่อวัฒนธรรมองค์การที่พึง ประสงค์ของสถานศึกษา

เอกสารอ้างอิง



- กชกร ความเจริญ. (2561). ปฏิรูปการศึกษาไทยในความผันให้ใกล้ความจริงด้วย “Sandbox” [ออนไลน์]. เข้าถึงได้จาก <https://www.bangkokbiznews.com/blog/detail/644486>. เข้าถึงเมื่อ 20 ตุลาคม 2561.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2558). รายงานผลการดำเนินงานตามนโยบายรัฐบาล (วันที่ 12 กันยายน 2557-12 กันยายน 2558). ผลงานรัฐบาลครบรอบ 1 ปีกระทรวงศึกษาธิการ. [ออนไลน์]. สืบค้นจาก : http://www.moe.go.th/moe/upload/news_policyPRAYUT/FileUpload/433564624.pdf. [2561, 20 ตุลาคม]
- ดรุณี ชันขวา. (2551). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนในอำเภอหนองเรือ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 5. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). มหาสารคาม : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- ธีระ รุญเจริญ. (2550). ความเป็นมืออาชีพในการจัดและบริหารการศึกษายุคปฏิรูปการศึกษา. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ : ข้าวฟ่าง.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2553). การวิจัยเบื้องต้น พิมพ์ครั้งที่ 8. กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น.
- รัตติกรณ์ จงวิศาล. (2551). มนุษย์สัมพันธ์ : พฤติกรรมมนุษย์ในองค์กร. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- พูลสุข ธรรมสุนทร. (2556). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน เครือข่ายตากสิน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 1. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา).ชลบุรี : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.
- รุ่ง แก้วแดง. (2546). การบริหารโรงเรียนยุคปฏิรูปการศึกษา. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์ข้าวฟ่าง.
- ศิริพร ชัยมงคล. (2554). ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเขตสุรินทร์เขต 2. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา : มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์.
- สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์. (2548). ภาวะผู้นำ ทฤษฎีและปฏิบัติ : ศาสตร์และศิลป์สู่การเป็นผู้นำที่สมบูรณ์. กรุงเทพฯ : เอ็ด ดู เคชั่น.
- สุภาพร ภูสมที. (2559). การศึกษาบทบาทภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต. สาขาวิชาการบริหาร การศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- อุทัยวรรณ ฝอยศิริธัญ. (2551). ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ชลบุรี เขต 1. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์.
- อุไรวรรณ คงสิม. (2557). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถาบันอาชีวศึกษา เอกชน ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดนครราชสีมา. นครราชสีมา : มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน.
- Bass,B.M. & Avolio, B.J. (1994). *Improving organizational effectiveness through transforma -tional leadership*. Thousand Oaks : Sage.
- Bass & Avolio. (1994). *Transformational Leadership Development*. Pola Alto,California:Consulting Psychologists.
- Best. and Kahn. (1993). *Research in Education*. 7 th ed. Boston, MA : Allyn and Bacon.

Krejcie. & Morgan. (1970). **Determining Sample Size for Research Activities.** Educational and Psychological Measurement, 30(3), pp. 607-610.