

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4

Transformational Leadership of Administrators in Schools under Nakhon Si Thammarat

Primary Educational Service Area Office 4

หยา ชาญภัคตร์*

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วีระยุทธ ชาตะกาญจน์**

รองศาสตราจารย์ ดร. ปัญญา เลิศไกร***

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 4 โดยจำแนกตามเพศ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์ในการบริหารงาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 106 คน เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า ส่วนสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าที่ ผลการศึกษาพบว่า ความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงตามแนวคิดของบาสส์และอโวลีโอ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และพบว่าทุกด้านผู้บริหารสถานศึกษามีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุดเช่นกัน เมื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีเพศต่างกัน วุฒิการศึกษาต่างกัน พบว่าโดยรวมและรายด้านมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันเช่นเดียวกัน และความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสบการณ์ในการบริหารงานต่างกัน โดยรวมและรายด้านมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน ยกเว้นด้านการคลอใจที่ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสบการณ์ในการบริหารงานต่างกัน มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

* นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช

**ประธานกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

***กรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ABSTRACT

The purpose of this research was to study and compare the transformational leadership of administrators in schools under Nakhon Si Thammasat Primary Educational Service Area Office 4. The sampling group used in this research were 106 executives, who were under the supervision of Nakhon Si Thammarat Primary Educational Area Office 4. The instruments used in this study were two sets of questionnaires which included a check-list and a rating-scale. The data were analyzed by using percentage, mean, standard deviation and t-test. The research result revealed that the transformational leadership of school administrators was at the highest level. As individual aspect were considered, it was found that the opinion was at the highest level in all aspects. The comparison of the transformational leadership of administrators as classified by gender, educational background and administrative experience, the study found that the overall results and all aspects were no significantly different at .05 level in different gender and educational background. As different administrative experience was considered, the overall results were not different. Except, the significant difference was found at .05 level in the aspect of inspirational motivation.

Keyword: Transformational Leadership

บทนำ

ในสภาวะปัจจุบัน กระแสการเปลี่ยนแปลงอย่างรุนแรงของสังคมโลกในยุคโลกาภิวัตน์ ทุกภูมิภาคของโลกมีการติดต่อสื่อสาร แลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร มีการร่วมมือและแข่งขันกันในด้านธุรกิจการค้า อุตสาหกรรม และด้านอื่นๆ อีกมากมายกันอย่างรวดเร็วและต่อเนื่อง จึงจำเป็นที่แต่ละประเทศต้องเรียนรู้และพยายามปรับตัวให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอยู่ตลอดเวลา นี้ นอกจากนั้นยังต้องเตรียมความ

พร้อมอยู่เสมอที่จะเผชิญกับความท้าทายจากกระแสโลกที่เกิดขึ้น โดยในแต่ละประเทศจะต้องมีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในชาติให้มีความรู้ความสามารถ ทักษะที่จะสามารถร่วมมือกันเพื่อพัฒนาบ้านเมืองของตนเองและแข่งขันในประชาคมโลกได้อย่างเหมาะสม ทัดเทียม และยั่งยืน ในฐานะที่ประเทศไทยเป็นส่วนหนึ่งของประชาคมโลก จึงหลีกเลี่ยงไม่ได้ที่จะได้รับผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงและการแข่งขันอย่างรุนแรงนี้เช่นกัน ดังนั้นประเด็นที่น่าสนใจว่าพลเมืองไทยจะรับมือกับการเปลี่ยนแปลงนี้

อย่างไร การทำให้ประชากรในชาติมีศักยภาพเพียงพอ เพื่อเป็นกำลังสำคัญในการพัฒนาประเทศนั้น ต้องอาศัยกระบวนการจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพ เพราะการศึกษาช่วยสร้างความรู้ ความคิด ทักษะ เจตคติ ให้คนไทยรู้จักตนเอง รู้จักชีวิต เข้าใจสังคมและสิ่งแวดล้อมที่ตนอาศัย แล้วนำความรู้ความเข้าใจมาใช้แก้ปัญหาที่เกิดขึ้น รวมทั้งสร้างสรรค์ชีวิตและสังคมให้ดีขึ้น ดังนั้นจะเห็นได้ว่าการศึกษามีส่วนสำคัญต่อการพัฒนาประเทศ (ภารดี อนันต์นาวี, 2551)

จากการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวและบทบาทอันสำคัญยิ่งของผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้องมีภาวะการเป็นผู้นำ และพร้อมที่จะทำการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลาในทางที่ทำให้องค์กรประสบความสำเร็จได้ และจากการศึกษาภาวะผู้นำพบว่า มีแนวทางใหม่แนวทางหนึ่งที่ศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงนี้ นอกจากนี้จากการประมวลแนวคิดทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงต่างๆ จะพบว่านักทฤษฎีหลายท่านมุ่งประเด็นการศึกษาเกี่ยวกับทฤษฎีของบาสส์ (Bass, 1985, 31) และที่พัฒนาใหม่ของบาสส์และอวอลิโอ (Bass & Avolio, 1990, 19 อ้างใน รุ่งนภา วิจิตรวงศ์, 2551, 2) กันมาก ซึ่งให้เห็นว่า สิ่งหนึ่งที่มีความจำเป็นไม่น้อยไปกว่าเรื่องดังกล่าวแล้ว การแสดงบุคลิกภาพที่น่านับถือของตัวผู้นำเอง และผู้นำแต่ละคนมักจะมีพฤติกรรมที่ผสมผสานความเป็นผู้นำแต่ละ

แบบในสัดส่วนปริมาณที่แตกต่างกันไปมากกว่าที่จะมาเป็นการแสดงความเป็นผู้นำแบบใดแบบหนึ่ง ซึ่งพฤติกรรมความเป็นผู้นำแสดงออกที่ผสมผสานกันไปใน 2 รูปแบบคือ (1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational leadership) ซึ่งเป็นพฤติกรรมที่ผู้นำต้องการจูงใจให้ผู้ตามทำงานให้ได้มากกว่าที่คาดหวังไว้ และ (2) ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน (Transactional leadership) ซึ่งเป็นพฤติกรรมที่ผู้นำติดต่อกับผู้ตามเพื่อแลกเปลี่ยนผลประโยชน์ซึ่งกันและกัน ผู้นำจะใช้รางวัลเพื่อตอบสนองความต้องการและเพื่อแลกเปลี่ยนกับความสำเร็จในการทำงาน ส่วนที่พฤติกรรมที่บ่งบอกถึงการกระทำของผู้นำ ได้แก่ 1) การให้รางวัลตามสถานการณ์ และ 2) การบริหารแบบวางเฉย เพื่อให้งานนั้นบรรลุเป้าหมาย ซึ่งจากการศึกษาพบว่า ผู้นำที่มีชื่อเสียงและได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานมักมีภาวะผู้นำแบบการเปลี่ยนแปลงสูงกว่าผู้นำแบบจัดการ เช่นเดียวกับ ดันแฮม และคลาเฟิน (Dunham & Klafehn, 1990, 28 อ้างใน รุ่งนภา วิจิตรวงศ์, 2551, 2) ได้นำแนวคิดดังกล่าวมาศึกษาพฤติกรรมความเป็นผู้นำของผู้บริหารการพยาบาลที่ได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานว่า เป็นผู้ที่มีความสามารถยอดเยี่ยมโดยศึกษาตามการรับรู้ของผู้บริหารและผู้บังคับบัญชารับรู้เหมือนกันว่า ผู้บริหารมีพฤติกรรมเป็นผู้นำแบบการเปลี่ยนแปลงสูงกว่าแบบจัดการ แต่ผู้บริหารจะประเมิน

ตนเองสูงกว่าผู้ใต้บังคับบัญชา ดังนั้นภาวะผู้นำของผู้บริหารเป็นปัจจัยที่สำคัญอย่างยิ่งที่จะส่งผลกระทบต่อการยอมรับ ความเชื่อถือ ความไว้วางใจ ความมั่นใจ ความเชื่อมั่น และศรัทธา ถ้าผู้บริหารมีภาวะผู้นำเหมาะสม ย่อมทำให้ขวัญและกำลังใจ รวมทั้งความเลื่อมใสต่อผู้บริหารของผู้ใต้บังคับบัญชาอยู่ในระดับสูงด้วย งานของหน่วยงานก็จะสามารถดำเนินไปด้วยความเรียบร้อย แต่ถ้าผู้บริหารมีภาวะผู้นำไม่เหมาะสม ย่อมส่งผลกระทบต่อหน่วยงานขาดประสิทธิภาพ ผู้ใต้บังคับบัญชาขาดความเชื่อถือ ความเลื่อมใส และศรัทธาต่อผู้บริหาร และขาดขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 มาตรา 39 (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2548) กำหนดให้กระทรวงศึกษาธิการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา โดยตรง ต่อมาได้มีพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 และพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2553 โดยให้แยกเขตพื้นที่การศึกษาที่มีระบบการบริหารและการจัดการศึกษาระดับประถมศึกษาและระดับมัธยมศึกษาอยู่ด้วยกัน ออกเป็นเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา และเขตพื้นที่การศึกษา

มัธยมศึกษา เพื่อให้เกิดความคล่องตัวในจัดกระบวนการศึกษา และจะทำให้การบริหารและการจัดการศึกษามีประสิทธิภาพ อันจะเป็นการยกระดับการศึกษาแก่นักเรียนในช่วงชั้น ประถมศึกษา และมัธยมศึกษาให้สัมฤทธิ์ผลและมีคุณภาพยิ่งขึ้น สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 4 เป็นอีกเขตพื้นที่หนึ่งที่แยกตัวออกมาจากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 4 ปัจจุบันมีพื้นที่ในการกำกับดูแลและบริการ ได้แก่ อำเภอขนอม อำเภอสิชล อำเภอท่าศาลา อำเภอพรหมคีรี และอำเภอนบพิตำ จังหวัดนครศรีธรรมราช จำนวนโรงเรียนทั้งหมด 145 โรงเรียน โดยแบ่งเป็นโรงเรียนประถมศึกษาจำนวน 115 โรงเรียน และโรงเรียนขยายโอกาสจำนวน 30 โรงเรียน ผู้บริหารสถานศึกษาทั้งสิ้นจำนวน 145 คน และจำนวนครูผู้สอน 1,561 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4, 2554) จากเหตุผลดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 4 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาว่าเป็นอย่างไร โดยพิจารณาผู้บริหารสถานศึกษาที่มีเพศต่างกัน วุฒิการศึกษาต่างกัน และประสบการณ์ในการบริหารงาน

ต่างกันจะมีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำ
การเปลี่ยนแปลงแตกต่างกันหรือไม่

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำการ
เปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
นครศรีธรรมราช เขต 4

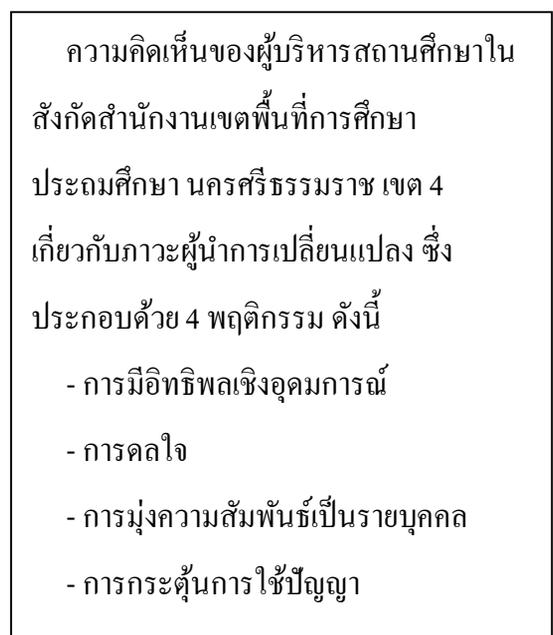
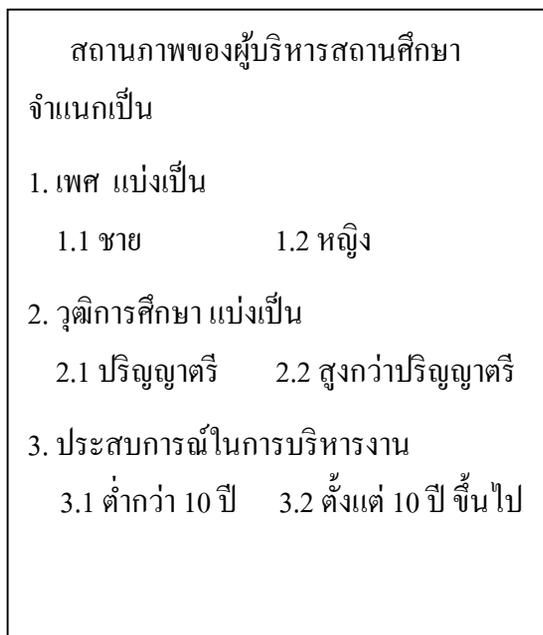
2. เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำการ
เปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
นครศรีธรรมราช เขต 4 จำแนกตามเพศ วุฒิ
การศึกษา และประสบการณ์ในการ
บริหารงาน

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นำกรอบแนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของบาสส์และ
อโวลิโอ(Bass & Avolio, 1990, 19 อ้างใน รุ่งนภา วิจิตรวงศ์, 2551, 2) ซึ่งประกอบด้วยพฤติกรรม 4
ประการ โดยได้นำตัวแปรต่างๆ ในการบริหารงาน มาใช้ในการศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง
ของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช
เขต 4 ดังภาพที่ 1

ตัวแปรอิสระ

ตัวแปรตาม



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

วิธีการดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ เป็นผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4 ปีการศึกษา 2554 จำนวน 145 คน ส่วนกลุ่มตัวอย่างที่ใช้เป็นผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราชเขต 4 ปีการศึกษา 2554 ซึ่งกำหนดกลุ่มตัวอย่างตามตารางที่ใช้สูตรของเครจซี่ และมอร์แกน (Krejcie & Morgan 1970, 608 อ้างใน พิสนุพงษ์ศรี, 2552, 109) ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างจำนวน 106 คน โดยใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) โดยวิธีจับฉลาก

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือเป็นแบบสอบถาม การศึกษาความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4 แบ่งเป็น 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 แบบสอบถามแบบสถานภาพของผู้บริหารสถานศึกษา มีลักษณะเป็นแบบสำรวจรายการ (Check List) มี 3 ข้อ คือ เพศ วุฒการศึกษา และประสบการณ์ในการบริหารงาน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำ

การเปลี่ยนแปลง ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4 ซึ่งมีจำนวน 60 ข้อ โดยใช้วิธีสังเคราะห์พฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา 4 พฤติกรรม มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ของลิเคอร์ท (Likert) (บุญชมศรีสะอาด, 2545, 101) และได้กำหนดน้ำหนักคะแนน ดังนี้

5 หมายถึง มีพฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง มีพฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับมาก

3 หมายถึง มีพฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับปานกลาง

2 หมายถึง มีพฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับน้อย

1 หมายถึง มีพฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับน้อยที่สุด

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ มีลำดับขั้นตอนการสร้างเครื่องมือสำหรับการวิจัยดังต่อไปนี้

1. ศึกษาค้นคว้าจากตำรา วารสาร บทความ ที่เกี่ยวกับงานวิจัยภาวะผู้นำของผู้บริหาร วิธีการสร้างเครื่องมือ ความหมาย ทฤษฎี หลักการ แนวคิด องค์ประกอบเพื่อนำมาจัดทำนิยามเชิงปฏิบัติการ และนำนิยามเชิงปฏิบัติการมาเป็นแนวทางในการสร้างข้อคำถาม

2. พัฒนาแบบสอบถามฉบับร่างเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา จากนั้นนำแบบสอบถามฉบับร่างเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อตรวจสอบเนื้อหาและภาษาที่ใช้ในแบบสอบถาม และนำข้อเสนอแนะมาปรับปรุงแก้ไข

3. นำแบบสอบถามฉบับที่ปรับปรุงแก้ไขเสร็จแล้ว เสนอต่อผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 ท่าน เพื่อหาดัชนีความสอดคล้อง(Index of Item – Objective Congruence: IOC) พบว่าทุกข้อมีความสอดคล้อง

4. นำแบบสอบถามฉบับที่ปรับปรุงจากข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ เสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ แล้วนำไปจัดพิมพ์ เพื่อใช้กับกลุ่มนาร่อง(Try out) ซึ่งเป็นผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษา ประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 1 2 และ 3 จำนวน 30 คน เพื่อหาค่าความเที่ยงของแบบสอบถาม โดยใช้วิธีสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค ซึ่งค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับอยู่ที่ระดับ 0.92

5. พัฒนาเป็นแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง โดยมีขั้นตอนการดำเนินงาน ดังนี้

1. ผู้วิจัยทำหนังสือถึงคณบดีคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช

เพื่อขอความอนุเคราะห์ออกหนังสือไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 4 เพื่อขอความร่วมมือการจัดทำวิจัยไปยังโรงเรียนในสังกัด ที่มีผู้บริหารสถานศึกษาเป็นกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย

2. ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง แล้วนำแบบสอบถามมาตรวจให้คะแนน

3. นำคะแนนที่ได้หาค่าทางสถิติโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

1. แบบสอบถามตอนที่ 1 วิเคราะห์สถานภาพทั่วไปของครูที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษา โดยหาค่าร้อยละ

2. แบบสอบถามตอนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 4 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติพื้นฐาน โดยหาค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยหาค่าคะแนนทั้ง โดยรวมและรายด้านของพฤติกรรม แล้วนำไปเปรียบเทียบแปลความหมายกับเกณฑ์การวิเคราะห์ผลการประเมิน ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2545, 103) ค่าเฉลี่ย 4.51-5.00 หมายความว่า มีระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51-4.50 หมายความว่า มีระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมาก

ค่าเฉลี่ย 2.51-3.50 หมายความว่า มีระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51-2.50 หมายความว่า มีระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00-1.50 หมายความว่า มีระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงน้อยที่สุด

3. เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 4 จำแนกตามตัวแปรเพศ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์ในการบริหารงาน โดยใช้ t-test กำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

สรุปผลการวิจัย

ผลการวิจัย ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4 สรุปได้ดังนี้

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4 โดยรวมและรายด้าน ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับมากที่สุด

2. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

นครศรีธรรมราช เขต 4 ที่มีเพศต่างกัน โดยรวมและรายด้าน ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงไม่แตกต่างกัน

3. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4 ที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน โดยรวมและรายด้าน ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงไม่แตกต่างกัน

4. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4 ที่มีประสบการณ์ในการบริหารงานต่างกัน โดยรวมและรายด้าน ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงไม่แตกต่างกัน ยกเว้น ด้านการตัดสินใจที่ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสบการณ์ในการบริหารงานต่างกัน มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

อภิปรายผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยพบประเด็นที่สำคัญที่จะอภิปรายผล ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 4 พบว่า โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

ที่สุด โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ 1) ด้านการมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์ 2) การมุ่งความสัมพันธ์เป็นรายบุคคล 3) การกระตุ้นการใช้ปัญญา และ 4) การคล้อย ซึ่งด้านการมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์ และด้านการมุ่งความสัมพันธ์เป็นรายบุคคลมีค่าเฉลี่ยเท่ากัน จากผลการวิจัยที่เป็นเช่นนี้ อาจเป็นเพราะว่า กระแสโลกาภิวัตน์ทำให้สังคมโลกพัฒนาเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง วิทยาการ เทคโนโลยี การสื่อสาร ผู้บริหารมีบทบาทสำคัญในการจัดการศึกษา สร้างและพัฒนาผู้เรียนให้รู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลง และสามารถดำรงชีวิตอยู่ได้อย่างมีความสุข ผู้บริหารต้องใช้ภาวะผู้นำในการพัฒนา ส่งเสริมผู้ร่วมงานให้มีจิตสำนึกและมีทักษะความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพสอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียนและสังคม อย่างรวดเร็ว ประกอบกับผู้บริหารยุคใหม่จะต้องปรับและพัฒนาตนเองให้สามารถบริหารในองค์กรที่มีการเปลี่ยนแปลงและทำงานให้สอดคล้องเข้ากับสถานการณ์เปลี่ยนแปลงใหม่ๆ ที่เกิดขึ้นเสมอ นักบริหารต้องพัฒนาตนเองให้เป็นคนที่มีคุณสมบัติมากกว่าผู้บริหารธรรมดาๆ ที่เก่งบริหารงานหรือจัดการทรัพยากรต่างๆ ภายในองค์กรเพียงอย่างเดียวเท่านั้น แต่จะต้องพัฒนาตนเองให้เป็นนักบริหารผู้อนาคต(สุพจน์ นาสสมบัติ, 2547) และสอดคล้องกับแนวคิดของ สงบ ประเสริฐ

พันธ์(2543) ที่กล่าวไว้ว่า ผู้บริหารยุคปัจจุบันจะต้องสร้างภาพพจน์ใหม่ให้เป็นผู้นำทางวิชาการ มีหน้าที่นำแนวคิดใหม่ๆ ไปสู่การปฏิบัติเพื่อพัฒนาคุณภาพสถานศึกษาด้านต่างๆ ทำให้ผู้บริหารสถานศึกษาต้องพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลา อีกทั้งผู้บริหารยังมีการพัฒนาบุคลากรขององค์กร นำความรู้ที่มีอยู่พัฒนาองค์กรให้เดินไปข้างหน้า ตามวิสัยทัศน์ที่มีอยู่ร่วมกัน และสอดคล้องกับวิโรจน์ สารรัตนะ(2545) ที่กล่าวว่า ผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นผู้จูงใจให้บุคคลปฏิบัติงานเกินกว่าความคาดหวังกติ มุ่งไปที่ภารกิจงานอย่างกว้างๆ ด้วยความสนใจที่เกิดขึ้นภายในตน มุ่งการบรรลุความต้องการในระดับสูงมากกว่าในระดับต่ำ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สมโชค ทองหุ่ย (2552) พบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน มีรายละเอียดดังนี้

1) ด้านการมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์ ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4 โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารมีความมุ่งมั่นในการพัฒนางานให้มีคุณภาพ มีการ

เปลี่ยนแปลงตามลักษณะที่พึงประสงค์ทำงานเจริญก้าวหน้า มีอุดมการณ์แน่วแน่ มีเหตุผล คำหนึ่งถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี จนเป็นที่ยอมรับของผู้ร่วมงาน นอกจากนี้แล้วผู้บริหารจะต้องมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อผู้ร่วมงานในการกระตุ้น ชี้นำ ผลักดันให้บุคลากรในสถานศึกษามีความเต็มใจ และกระตือรือร้นในการทำงาน หรือทำสิ่งต่างๆ ให้ประสบผลสำเร็จโดยมีเป้าหมายของสถานศึกษาเป็นที่ตั้ง สอดคล้องกับแนวคิดของ ขวัญชัย จะเกรง (2551 อ้างใน น้ำผึ้ง ใจจันทร์, 2552) กล่าวว่า ผู้บริหารที่เป็นผู้นำที่มีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์สูง จะสามารถกระตุ้นอารมณ์ของผู้ร่วมงานให้สูงขึ้น ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงและผูกพันต่อผู้บริหาร เห็นว่าผู้บริหารเป็นผู้ที่มีคุณสมบัติที่พิเศษ ทำให้ผู้ร่วมงานเกิดการยอมรับ ยกย่อง เคารพศรัทธา ไว้วางใจ และภาคภูมิใจเมื่อได้ร่วมงานกัน มีความเชื่อมั่นว่าผู้บริหารสามารถนำพาพวกเขาเอาชนะอุปสรรคต่างๆ ได้

2) ด้านการคล้อย ผลการวิจัยพบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4 โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด สอดคล้องกับ ทั้งนี้เนื่องจากการคล้อยเป็นพลังเสริมในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายแบบยั่งยืน ผู้บริหารสถานศึกษาจึงจำเป็นต้องมีการคล้อย

ในการทำงานให้กับเพื่อนร่วมงาน ให้มีความตั้งใจอย่างแน่วแน่ที่จะปฏิบัติงานให้สำเร็จตามที่กำหนด อุดมคติในการทำงานเป็นอย่างดีให้แก่ผู้ร่วมงาน เพื่อแสดงถึงความกระตือรือร้น โดยการสร้างเจตคติที่ดีในการทำงานด้านบวก มีการให้ขวัญและกำลังใจแก่ผู้ร่วมงานในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ สอดคล้องกับแนวคิดของ บาสและอโวลีโอ(1990) ที่กล่าวว่า การจูงใจด้วยการคล้อยเป็นพฤติกรรมของผู้นำที่เกี่ยวข้องกับการสื่อสารเพื่อดึงดูดใจผู้วิสัยทัศน์ โดยการใช้อยุทธศาสตร์เพื่อให้เกิดการใช้ความพยายามสูงขึ้นของผู้ตาม และการที่ผู้นำแสดงแบบอย่างของพฤติกรรมแก่ผู้ตาม เพื่อให้ผู้ตามทำงานด้วยความเต็มใจและร่วมพัฒนาให้องค์กรประสบผลสำเร็จ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ปราณี โรจน์วิโรจน์ (2541) พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่พบในตัวผู้อำนวยความสะดวก คือ การคล้อยหรือการสร้างแรงบันดาลใจ โดยยึดหลักที่ว่า ผู้บริหารที่ดีต้องมีสปิริตแห่งการแข่งขันกับอนาคต

3) ด้านการมุ่งความสัมพันธ์เป็นรายบุคคล ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4 โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้เนื่องจากศักยภาพของแต่ละบุคคลไม่เหมือนกันและไม่เท่ากัน ผู้บริหารสถานศึกษาจึงได้คำนึงถึงจุดสำคัญในประเด็นนี้ ทำให้ผู้บริหารสถานศึกษารู้จักตัว

คนของแต่ละบุคคล เพื่อวางแผนการดำเนินงาน มีการมอบหมายงานได้เหมาะสมกับบุคคลมากขึ้น ผู้ที่มีความสามารถมากจะได้รับภาระงานมากขึ้นไปด้วย ดังนั้นในการมอบหมายงานของผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมอบให้แก่บุคลากรตามความเหมาะสม และมีความเชื่อว่าบุคลากรทุกคนสามารถพัฒนาตนเองได้ หากมีความตั้งใจผู้บริหารสถานศึกษาก็จะสนับสนุนให้บุคลากรในโรงเรียนมีการพัฒนาตนเองโดยการส่งเข้ารับการอบรมต่างๆ หรือศึกษาเอกสารต่างๆ เพื่อให้บุคลากรมีประสิทธิภาพสูงสุดในการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับแนวคิดของ บัณฑิต แทนพิทักษ์(2540) ที่กล่าวว่า การที่ผู้บริหารให้ความสนใจครูแต่ละคนอย่างใกล้ชิดทำหน้าที่ส่งเสริมและพัฒนาครูให้พัฒนาตนเองตามความต้องการ ความสนใจ และความสามารถ ผู้บริหารจะปฏิบัติต่อครูทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน ช่วยเหลือชี้แนะการทำงานเมื่อครูต้องการ และกระตุ้น ปลุกเร้า และยกระดับความต้องการของครูให้มีระดับสูงขึ้น

4) ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การ ศี ก ษ า ป ระ ธ ม ศี ก ษ า นครศรีธรรมราช เขต 4 โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษา สนับสนุนความคิดริเริ่มใหม่ๆ ในการพิจารณาปัญหา เปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานมี

ส่วนร่วมในการตัดสินใจแก้ปัญหา มีการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ มีการกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานตระหนักถึงปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นในหน่วยงาน เพื่อหาแนวทางแก้ไขปัญหาไว้ล่วงหน้า ดังแนวคิดของ ขวัญชัย จะเกรง (2551) ที่ว่าผู้นำทำให้ผู้ร่วมงานรู้สึกว่าเป็นปัญหาที่เกิดขึ้นเป็นสิ่งที่ท้าทาย และเป็นโอกาสที่ดีที่จะแก้ปัญหาพร้อมกัน โดยผู้นำจะสร้างความเชื่อมั่นให้แก่ผู้ร่วมงานว่า ปัญหาทุกอย่างต้องมีวิธีแก้ไข แม้บางปัญหาจะมีอุปสรรคมากมาย ผู้นำจะพิสูจน์ให้เห็นว่าสามารถเอาชนะอุปสรรคทุกอย่างได้จากความร่วมมือร่วมใจในการแก้ปัญหาของผู้ร่วมงานทุกคน ผู้ตามจะได้รับการกระตุ้นให้ตั้งคำถามต่อค่านิยมของตนเอง ความเชื่อและประเพณี การกระตุ้นให้ใช้ปัญญาเป็นส่วนที่สำคัญของการพัฒนาความสามารถของผู้ร่วมงานในการที่จะตระหนักเข้าใจและแก้ไขปัญหาด้วยตนเอง

2. ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การ ศี ก ษ า ป ระ ธ ม ศี ก ษ า นครศรีธรรมราช เขต 4 จำแนกตามเพศ ความคิดเห็นโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด ยกเว้นด้านการมุ่งความสัมพันธ์เป็นรายบุคคล ผู้บริหารสถานศึกษาเพศหญิงมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก และผู้บริหารสถานศึกษาทั้งเพศหญิงและชายมีความคิดเห็นโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามที่

ตั้งสมมติฐานไว้ สอดคล้องกับ สรินทร์รัตน์ มุสิกการะกุล (2548) ได้ศึกษาความเป็นผู้นำ การเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจะเชิงเทรา เขต 2 พบว่า ความเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาจะเชิงเทรา เขต 2 จำแนกตามเพศ โดยรวมและรายด้าน พบว่าแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ทั้งนี้เนื่องจาก ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีเพศต่างกัน ไม่ส่งผลให้การบริหารงานต่างกัน เพราะผู้บริหารในปัจจุบันมีศักยภาพในการปฏิบัติงานสูง มีความมุ่งมั่น พฤติกรรมเหมาะสมกับความความเป็นผู้นำ มีความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน กล้าคิดกล้าแสดงออก มีความมั่นใจในตนเอง เพื่อสร้างความเชื่อมั่น ขอมรับและปฏิบัติตามของผู้ใต้บังคับบัญชา มีหลักการและทฤษฎีที่ไม่แตกต่างกันมากนัก เพศจึงไม่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา

3. ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4 จำแนกตามวุฒิการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา ความคิดเห็นโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด และผู้บริหารสถานศึกษาทั้งผู้ที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรีและสูงกว่าปริญญาตรีมีความ

คิดเห็นโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่กำหนดไว้ อาจมีสาเหตุมาจาก ผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 4 ได้ใช้การบริหารแบบมีส่วนร่วมตามหลักการบริหาร โดยใช้สถานศึกษาเป็นฐานและหลักธรรมาภิบาล ผู้บริหารใช้ภาวะผู้นำเพื่อบริหารจัดการและตระหนักถึงความสำคัญที่จะแนะนำให้ผู้ร่วมงานในสถานศึกษาได้ทราบถึงงานที่ปฏิบัติ โดยให้ผู้ร่วมงานได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ร่วมรับผิดชอบ และมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ วัตถุประสงค์ของสถานศึกษา รวมทั้งส่งเสริมสนับสนุนให้มีความเข้าใจในการปฏิบัติงาน ภารกิจของสถานศึกษาจึงประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย สอดคล้องกับแนวคิดของ ชูชาติ พ่วงสมจิตร(2544, อ้างถึงใน กิ่งกาน จิตต์กะวาน, 2553) กล่าวว่า ผู้บริหารแบบพัฒนาเป็นผู้ให้ความไว้วางใจกับผู้ใต้บังคับบัญชาและเน้นการพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชา สอดคล้องกับแนวคิดของ อรรถสิทธิ์ สิทธิสุนทร(2538, อ้างถึงใน กิ่งกาน จิตต์กะวาน, 2553) กล่าวว่า คุณลักษณะที่ดีของผู้บริหารประการหนึ่ง คือ มีภูมิวุฒิ หมายถึง ความเป็นผู้ที่มีความรอบรู้ในการปฏิบัติงาน และมีการเรียนรู้ด้วยตนเอง รวมทั้งประสบการณ์เพื่อให้ได้ทราบเหตุการณ์ที่เปลี่ยนแปลงตลอดเวลา และนำความรู้ทั้งหมดมาพัฒนางานให้มีความก้าวหน้า สอดคล้องกับงานวิจัยของ

กัมพล แซ่มสา (2550) ที่ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนตามการรับรู้ของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 1 พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนที่มีวุฒิการศึกษาปริญญาตรี กับผู้บริหารที่มีวุฒิการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ สอดคล้องกับสกุศลศักดิ์ ทิพย์ชัย(2546) ที่ศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา อำเภอบ้านฉาง จังหวัดระยอง พบว่า ผู้บริหารที่มีวุฒิการศึกษาปริญญาตรีและต่ำกว่ากับผู้บริหารที่มีวุฒิการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีภาวะผู้นำแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ วิไลดา เรืองศรี (2547) ที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารกับประสิทธิผลของโรงเรียนกีฬา สังกัดสำนักงานพัฒนากีฬา และนันทนาการ กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา พบว่า ผู้บริหารที่มีวุฒิการศึกษาปริญญาตรี กับผู้บริหารที่มีวุฒิการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีพฤติกรรมผู้นำไม่แตกต่างกัน

4. ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4 จำแนกตามประสบการณ์ในการบริหารงาน ความคิดเห็นโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด ยกเว้นด้านการมุ่งความสัมพันธ์ เป็นรายบุคคล ผู้บริหารสถานศึกษาที่มี

ประสบการณ์ในการบริหารงานตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก และผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสบการณ์ในการบริหารงานต่ำกว่า 10 ปี และ ตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป มีความคิดเห็นโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่กำหนดไว้ ยกเว้นด้านการคลอใจ ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสบการณ์ในการบริหารงานต่างกัน มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จากผลดังกล่าวอาจเป็นเพราะผู้บริหารมีการพัฒนา กระตุ้น ส่งเสริม เพิ่มพูนความรู้ และประสบการณ์ให้บุคลากรมีทักษะความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบและเท่าเทียมกันให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงกับกระแสโลกาภิวัตน์ ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี ข้อมูลข่าวสาร การแข่งขันที่ไร้พรมแดน การเพิ่มพูนความรู้และพัฒนาทักษะในรูปแบบต่างๆ อย่างต่อเนื่อง ทัวถึงและทันต่อการเปลี่ยนแปลงทางสังคม และเทคโนโลยีนั้น ย่อมขึ้นอยู่กับผู้บริหารมีความสามารถเพียงใด ผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้องปรับตนเองสู่ความเป็นผู้บริหารที่ทันสมัยอยู่ตลอดเวลา

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะสำหรับการนำไปใช้

1. ด้านการมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์ ผู้บริหารสถานศึกษาควรบอกหรือคาดการณ์ให้ผู้ร่วมงานทราบถึงสถานการณ์

ล่วงหน้าที่จะเกิดขึ้นกับการทำงานแต่ละครั้ง หรือสถานการณ์ล่วงหน้าที่จะส่งผลกระทบต่อสถานศึกษา เพื่อให้ผู้ร่วมงานมีการเตรียมความพร้อมด้านต่างๆ ในการรับมือกับสถานการณ์ดังกล่าวได้อย่างแม่นยำ

2. ด้านการคลอใจ ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถบ่งชี้ให้ผู้ร่วมงานเห็นความสำคัญและมองเห็นผลงานที่จะเกิดขึ้นในอนาคต ดังนั้น ในการทำงานแต่ละครั้ง ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้คำแนะนำหรืออธิบายลักษณะงานที่ผู้ร่วมงานต้องกระทำ หรือกำลังกระทำอยู่ ว่ามีความสำคัญอย่างไร และผลดีที่จะส่งผลกระทบต่อสถานศึกษา ผู้ร่วมงาน หรือชุมชน หลังจากผลงานสำเร็จมีอะไรบ้าง

3. ด้านการมุ่งความสัมพันธ์เป็นรายบุคคล ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมและสนับสนุนให้ผู้ร่วมงานแต่ละบุคคลเข้าร่วมกิจกรรมต่างๆ ทุกครั้ง ที่เป็นกิจกรรมที่พวกเขาให้ความสนใจหรือชื่นชอบ

4. ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ผู้ร่วมงานช่วยกันวางแผนในการปฏิบัติงานแต่ละครั้ง ช่วยกันวิเคราะห์ถึงปัญหาที่จะเกิดขึ้นจากการ

ปฏิบัติงาน และหาแนวทางในการป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้นด้วย

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยต่อไป

1. ควรมีการศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระดับศึกษานิคมศรีธรรมราช เขต 4 โดยกลุ่มตัวอย่างเป็นครูผู้สอนและบุคลากรในสถานศึกษา เพื่อจะได้ข้อมูลเพิ่มเติมในการสรุปผลดังกล่าวให้อย่างชัดเจนยิ่งขึ้น เนื่องจากครูผู้สอนและบุคลากรในสถานศึกษาเป็นผู้ที่ได้รับผลจากการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาโดยตรง

2. ควรมีการศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระดับศึกษานิคมศรีธรรมราช เขต 4 จำแนกตามขนาดของโรงเรียน เนื่องจากการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีผู้ได้บังคับบัญชาจำนวนมากน้อยนั้น อาจจะทำให้ผู้บริหารสถานศึกษาต้องใช้ความรู้ความสามารถทางการบริหารแตกต่างกันด้วย

บรรณานุกรม

- กึ่งกาญจ จิตรกระวาน. (2553). ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด
สำนักงานการศึกษาเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาบริหาร
การศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา.
- กัมพล แซ่มสา. (2550). การศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนตามการรับรู้ของ
ครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 1. วิทยานิพนธ์ปริญญา
มหาบัณฑิต สาขาบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา.
- น้ำผึ้ง ใจจันทร์. (2552). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของ
พนักงานครูในสังกัดเทศบาลเมืองชลบุรี. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาบริหาร
การศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2545). การวิจัยเบื้องต้น. กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น.
- บัณฑิต แทนพิทักษ์. (2540). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำ อำนาจ ความศรัทธา และความพึง
พอใจในงานครู โรงเรียนมัธยมศึกษา. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชาการ
บริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ปราณี โรจน์วิโรจน์. (2541). ภาวะผู้นำกับความเป็นเลิศด้านการบริหารของผู้บริหารโรงพยาบาล
ดีเด่น กระทรวงสาธารณสุข: กรณีศึกษา. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาบริหาร
พยาบาล จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พิสนุ พองศรี. (2552). วิจัยทางการศึกษา. กรุงเทพฯ: ด้านสุทธาการพิมพ์.
- ภารดี อนันต์นารี. (2551). หลักการ แนวคิด ทฤษฎีทางการบริหารการศึกษา. ภาควิชาบริหาร
การศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- รุ่งนภา วิจิตรวงศ์. (2551). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษาระยอง เขต 1. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชา
การบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์.
- วิโรจน์ สารรัตน์. (2545). การบริหาร : หลักการ ทฤษฎีและประเด็นทางการศึกษา.
กรุงเทพฯ: ทิพย์วิสุทธิ.
- วิไลดา เรืองศรี. (2547). ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารกับประสิทธิผลของ
โรงเรียนกีฬา สังกัดสำนักงานพัฒนากีฬาและนันทนาการ กระทรวงการท่องเที่ยวและ
กีฬา. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยบูรพา.

สกุลศักดิ์ ทิพย์ชัย. (2546). **ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา อำเภอ บ้านฉาง จังหวัดระยอง. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร การศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา.**

สงบ ประเสริฐพันธ์. (2543). **ร่วมกันสรรค์สร้างคุณภาพโรงเรียน. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.**

สรินทร์รัตน์ มุสิกการยะกุล. (2548). **ความเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาชั้น พื้นฐานตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ฉะเชิงเทรา เขต 2. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัย บูรพา.**

สุพจน์ นาสสมบัติ. (2547). **วิสัยทัศน์และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยขอนแก่น.**

สมโชค ทองอยู่. (2553). **ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 1. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารนวัตกรรมการพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช.**

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2548). **พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ 2542. และ ฉบับแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545. กรุงเทพฯ: สกยบุคส์.**

Bass, B. M. (1985). **Leadership and Performance beyond expectations. New York: Free Press.**

Bass, B. M. & Avolio, B. J. (1990). **The Implications of Transactional and Transformation Leadership for Individual, and Oeganizational Development. Research in Organization and Development, 231-272.**