

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนวัดบางคราม สังกัดสำนักเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2

วีระวัฒน์ เวชกุล¹, นิรันดร์ สุธีนิรันดร์², พิชรา เดชโฮม³, จิตติวิสุทธิ วิมุตติปัญญา⁴

^{1,2,3,4}สาขาวิชาการบริหารการศึกษา หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา

¹E-mail: artrat25@gmail.com, ²E-mail: xconiran@yahoo.com, ³E-mail: patchara.dec@mahidol.ac.th

⁴E-mail: Jittawisut21@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ศึกษาเพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนวัดบางคราม สังกัดสำนักเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 ประกอบด้วย 5 ด้าน ดังนี้ คือ 1) การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ 2) การสร้างแรงบันดาลใจ 3) การกระตุ้นการใช้ปัญญา 4) การคำนึงถึงปัจเจกบุคคล 5) การให้รางวัลตามสถานการณ์ ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูผู้สอนโรงเรียนวัดบางคราม สังกัดสำนักเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 ปีการศึกษา 2565 จำนวน 30 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามมาตรฐานค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนวัดบางคราม สังกัดสำนักเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 โดยรวมทั้ง 5 ด้าน อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการให้รางวัลตามสถานการณ์มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา ส่วนด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง, ผู้บริหารสถานศึกษา

TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP OF WAT BANG KRAM SCHOOL
ADMINISTRATORS UNDER THE OFFICE OF SURAT THANI PRIMARY EDUCATION
AREA DISTRICT 2

Weerawat Wachkul¹,Niran Sutheeniran²,Patchara Dechhome³,Jittawisut Wimuttipanya⁴

^{1,2,3,4}Department of Educational Administration, Master of Education Program, Ban Somdet Chaopraya Rajabhat University

¹E-mail: artrat25@gmail.com, ²E-mail: xconiran@yahoo.com , ³E-mail: patchara.dec@mahidol.ac.th

⁴E-mail: Jittawisut21@gmail.com

ABSTRACT

The objective of this research is to study the transformational leadership of Wat Bang Kram School administrators under the Office of Surat Thani Primary Education Area Area 2 consisting of 5 aspects: 1) ideological influence, 2) motivation, 3) stimulation of intelligence, 4) consideration of individuals, 5) rewards according to the situation. The population used in the research was 30 teachers of Wat Bang Kram School under the Office of Surat Thani Primary Education Area District 2 in the academic year 2022.

The results of the research showed that the transformational leadership of Wat Bang Kram School administrators under the Surat Thani Primary Education Area Office District 2 in all 5 areas was at a high level. When considering each aspect, it was found that the reward aspect according to the situation had the highest average. This is followed by stimulating the use of intelligence and ideological influence. It has the lowest average.

Keywords: Transformational Leadership, School Administrators

บทนำ

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 กล่าวถึงการปฏิรูปการศึกษาและกำหนดเกณฑ์มาตรฐานการศึกษาแห่งชาติ โดยให้ความสำคัญกับการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ รวมทั้งการพัฒนาหลักสูตรและการจัดสาระการเรียนรู้ให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้อย่างเต็มศักยภาพ และการวัดผลประเมินผลตามสภาพจริง มาตรา 39 ซึ่งได้กำหนดให้กระทรวงกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาทั้งในด้านการบริหารวิชาการ การบริหารงบประมาณ การบริหารงานบุคคลและการบริหารทั่วไป ผู้บริหารโรงเรียนนอกจากจะต้องเป็นผู้มีวิสัยทัศน์ คุณธรรม จริยธรรม มีทักษะในการบริหารงานแล้ว จำเป็นต้องเป็นผู้นำทางวิชาการ การที่ผู้นำทั้งผู้นำโดยทั่วไปและผู้นำการศึกษาของไทยจะต้องเข้าใจการเปลี่ยนแปลงและเข้าใจปัญหาของสังคมไทยได้อย่างดีและเชื่อมโยงการศึกษาับสังคมไทยนั้น การบริหารสถานศึกษาในยุคการศึกษา 4.0 ให้ประสบความสำเร็จได้นั้นต้องอาศัยผู้บริหารสถานศึกษาที่มีภาวะผู้นำ (ปนตนนท์ เถียรประภากุล, 2561) ซึ่งภาวะผู้นำของผู้บริหารเป็นพฤติกรรมของผู้บริหารที่แสดงถึงความรู้ความสามารถในการบริหาร คือ มีวิสัยทัศน์ มีความรู้ความสามารถทางวิชาการมีการสร้างสรรค์และพัฒนาการทำงาน ใช้หลักเหตุผลในการบริหาร มีความสามารถในการประสานงาน และปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี โดยองค์ประกอบของภาวะผู้นำของผู้บริหาร ซึ่งสามารถสังเคราะห์ออกมาได้ทั้งหมด 5 ด้าน คือ 1) การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ 2) การสร้างแรงบันดาลใจ 3) การกระตุ้นการใช้ปัญญา 4) การคำนึงถึงปัจเจกบุคคล 5) การให้รางวัลตามสถานการณ์ ผู้บริหารที่ดีจึงควรมีภาวะผู้นำดังกล่าวเพื่อการบริหารจัดการสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลสูงสุดในการบริหารงานในโรงเรียน (วาทิตยา ราชภักดี, 2561)

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง คือผู้นำที่ใช้ความสามารถจูงใจให้ผู้คนปฏิบัติตามที่คาดหวังเป็นแบบอย่างให้ผู้ตามเกิดความต้องการเปลี่ยนแปลง (สฤัญญา พูลกลี, 2557) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง คือผู้นำนั้นจะกระตุ้นและจุดประกายให้ผู้อื่นร่วมพัฒนาอย่างเต็มความสามารถทำให้เกิดผลสำเร็จทั้งกระบวนการและผลลัพธ์ จึงเป็นการช่วยให้ผู้ตามมีเจริญก้าวหน้าสามารถพัฒนาสู่ความเป็นผู้นำ เกิดความร่วมมือ มีการพึ่งพาอาศัย เป็นการอาศัยอิทธิพลในการมอบหมายงานและอำนาจ จึงจะประสบผลสำเร็จ (ไชยา ภาวะบุตร, 2560) จากรายงานแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 ของโรงเรียนวัดบางคราม สังกัดสำนักเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 พบว่า คะแนนเฉลี่ยของผลการทดสอบการศึกษาระดับชาติ (O-NET) ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 และชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ปีการศึกษา 2562 ของ โรงเรียนวัดบางคราม สังกัดสำนักเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 ต่ำกว่าระดับประเทศ และต่ำกว่าระดับ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานทุกวิชา และเมื่อเปรียบเทียบกับคะแนนเฉลี่ยของ ผลการทดสอบการศึกษาระดับชาติ (O-NET) ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ปีการศึกษา 2562 และปีการศึกษา 2561 พบว่า คะแนนเฉลี่ยของปีการศึกษา 2562 ต่ำกว่าปีการศึกษา 2561 จำนวน 2 วิชา จาก 4 วิชา

จากเหตุผลดังกล่าวผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนวัดบางคราม สังกัดสำนักเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 เพื่อนำไปเป็นแนวทางในการพัฒนาที่มุ่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารงานในโรงเรียน ให้มีคุณภาพและหาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนวัดบางคราม สังกัดสำนักเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 ต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

เพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนวัดบางคราม สังกัดสำนักเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2

วิธีดำเนินการวิจัย

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนวัดบางคราม สังกัดสำนักเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. ประชากร
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. ประชากร

ประชากร ได้แก่ ครูผู้สอนโรงเรียนวัดบางคราม สังกัดสำนักเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 ปีการศึกษา 2565 จำนวน 30 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนวัดบางคราม สังกัดสำนักเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 ผู้วิจัยได้สังเคราะห์ปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน มีตัวแปร 5 ด้าน คือ 1) การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ 2) การสร้างแรงบันดาลใจ 3) การกระตุ้นการใช้ปัญญา 4) การคำนึงถึงปัจเจกบุคคล 5) การให้รางวัลตามสถานการณ์ แบ่งออกเป็น 2 ตอน

ตอนที่ 1 สอบถามสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตาม เพศ อายุ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน มีลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบเลือกตอบ

ตอนที่ 2 สอบถามภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนวัดบางคราม สังกัดสำนักเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 ได้แก่ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ จำนวน 10 ข้อ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ จำนวน 10 ข้อ ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา จำนวน 10 ข้อ ด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล จำนวน 10 ข้อ และ ด้านการให้รางวัลตามสถานการณ์ จำนวน 10 ข้อ รวม 50 ข้อ ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ โดยเกณฑ์การให้คะแนน มีดังนี้

ระดับ 5 หมายถึง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับมากที่สุด

ระดับ 4 หมายถึง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับมาก

ระดับ 3 หมายถึง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับปานกลาง

ระดับ 2 หมายถึง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับน้อย

ระดับ 1 หมายถึง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. ศึกษาแนวคิดทฤษฎี เอกสาร และงานวิจัยที่มีความเกี่ยวข้อง เพื่อนำข้อมูลมาเป็นแนวทางในการกำหนดภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนวัดบางคราม สังกัดสำนักเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2

2. นำข้อมูลมาวิเคราะห์เนื้อหา กำหนดแนวคิดภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนวัดบางคราม สังกัดสำนักเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2

3. สร้างแบบสอบถาม โดยสังเคราะห์ปัจจัยภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาตัวแปร 5 ด้าน ที่มีความถี่สูง คือ 1) การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ 2) การสร้างแรงบันดาลใจ 3) การกระตุ้นการใช้ปัญญา 4) การคำนึงถึงปัจเจกบุคคล 5) การให้รางวัลตามสถานการณ์ แล้วนำฉบับร่างเสนอต่อกรรมการที่ปรึกษาสารนิพนธ์ เพื่อพิจารณาตรวจสอบแก้ไขปรับปรุงให้ถูกต้องเหมาะสม ตรงตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย

4. นำแบบสอบถามให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน ตรวจสอบความถูกต้องและความเที่ยงตรง ของเนื้อหาของแต่ละข้อคำถามได้ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC, Index of Objective Congruence) เท่ากับ 1 และได้ปรับปรุงข้อคำถามตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ

5. ทำการปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญเป็นฉบับสมบูรณ์

6. นำแบบสอบถามที่มีการปรับปรุง แก้ไขสมบูรณ์แล้วไปทดลองใช้กับครูโรงเรียนชุมชนวัดจันทาราม สังกัดสำนักเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 จำนวน 30 คน แล้วหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามโดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ได้ค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ .95

7. นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบคุณภาพ ด้านความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา และความเชื่อมั่น ไปใช้กับโรงเรียนวัดบางคราม สังกัดสำนักเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 ปีการศึกษา 2565 จำนวน 30 คน

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมเครื่องมือ ในการวิจัยครั้งนี้ได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอนดังนี้

1. นำหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา ไปขอความร่วมมือจากผู้อำนวยการโรงเรียนวัดบางคราม สังกัดสำนักเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 เพื่อแจกแบบสอบถามให้แก่ ครูผู้สอนโรงเรียนวัดบางคราม สังกัดสำนักเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 ปีการศึกษา 2565 จำนวน 30 คนเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูล

2. ผู้วิจัยได้เก็บรวบรวมข้อมูลโดยแจกแบบสอบถามด้วยตนเองแล้วนำไปวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป ในการค่าหาเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงมาตรฐาน หลังจากนั้นใช้การอธิบายเชิงพรรณนาแบบความเรียง

5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ข้อมูลที่ได้จากภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนวัดบางคราม สังกัดสำนักเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 ครั้งนี้ ผู้วิจัยนำมาวิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป ดังนี้

1. วิเคราะห์สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน โดยใช้ค่าร้อยละ

2. วิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนวัดบางคราม สังกัดสำนักเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 5 ด้าน ได้แก่ 1) การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ 2) การสร้างแรงบันดาลใจ 3) การกระตุ้นการใช้ปัญญา 4) การคำนึงถึงปัจเจกบุคคล 5) การให้รางวัลตามสถานการณ์ มีเกณฑ์การแปลความหมายของค่าเฉลี่ย ดังนี้ (พิมลพรรณ เพชรสมบัติ. 2561 : 61-65)

ค่าเฉลี่ย 4.50 – 5.00 หมายถึง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.50 – 4.49 หมายถึง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.50 – 3.49 หมายถึง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.50 – 2.49 หมายถึง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.49 หมายถึง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ผลการวิจัย

ผลการศึกษาวิจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนวัดบางคราม สังกัดสำนักเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 ผู้วิจัยได้เก็บข้อมูลกับข้าราชการครูของโรงเรียนวัดบางคราม สังกัดสำนักเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 โดยได้จัดเก็บและรวบรวมข้อมูลจากประชากร จำนวน 30 คน ผลการวิเคราะห์ข้อมูล นำเสนอตามลำดับ ดังนี้

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตาม เพศ อายุ วุฒิการศึกษา และ ประสบการณ์ในการทำงาน นำเสนอในรูปของจำนวน และร้อยละ

ตารางที่ 1 จำนวนและร้อยละสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

	สถานภาพส่วนบุคคล	จำนวน (N)	ร้อยละ
เพศ	ชาย	4	13.30
	หญิง	26	86.70
	รวม	30	100.00
อายุ	20-30 ปี	11	36.70
	31-40 ปี	16	53.30
	41-50 ปี	3	10.00
	รวม	30	100.00
วุฒิการศึกษา	ปริญญาตรี	20	66.70
	ปริญญาโท	10	33.30
	รวม	30	100.00
ประสบการณ์ใน การทำงาน	น้อยกว่า 5 ปี	15	50.00
	ตั้งแต่ 6-10 ปี	10	33.30
	ตั้งแต่ 11-20 ปี	5	16.70
	รวม	30	100.00

จากตารางที่ 1 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด 30 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 86.70 และเป็นเพศชาย จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 13.30 ส่วนใหญ่ มีอายุระหว่าง 31-40 ปี จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 53.30 รองลงมาอายุระหว่าง 20-30 ปี จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 36.70 อายุระหว่าง 41-50 ปี จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 10.00 ตามลำดับ มีวุฒิทางการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 66.70 และปริญญาโท จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 33.30 และมีประสบการณ์ในการทำงานเป็นครูน้อยกว่า 5 ปี จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 50.00 รองลงมาตั้งแต่ 6-10 ปี จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 33.30 ตั้งแต่ 11-15 ปี จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 16.70 ตามลำดับ

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนวัดบางคราม สังกัดสำนักเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 นำเสนอในรูปของค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนวัดบางครามสังกัดสำนักเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 โดยรวม 5 ด้าน

ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร โรงเรียนบ้านบางไม้น้ำแก้วประชาสามัคคี		μ	σ	ระดับ	อันดับ
1	ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์	4.06	0.42	มาก	5
2	ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ	4.08	0.48	มาก	3
3	ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา	4.14	0.39	มาก	2
4	ด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล	4.07	0.43	มาก	4
5	ด้านการให้รางวัลตามสถานการณ์	4.26	0.47	มาก	1
รวม		4.12	0.44	มาก	

จากตารางที่ 2 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนวัดบางคราม สังกัดสำนักเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 โดยรวมทั้ง 5 ด้าน อยู่ในระดับมาก($\mu=4.12$) เมื่อพิจารณา เป็นรายด้าน พบว่า ด้านการให้รางวัลตามสถานการณ์ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\mu=4.26$) รองลงมาคือ ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา ($\mu=4.14$) ส่วนด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ($\mu = 4.06$)

สรุปผลและอภิปรายผล

สรุปผล

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนวัดบางคราม สังกัดสำนักเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 โดยรวมทั้ง 5 ด้าน อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการให้รางวัลตามสถานการณ์ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ด้านการกระตุ้นการใช้ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์

โดยมีรายละเอียดของผลการวิจัยในแต่ละด้าน ดังนี้

ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งเมื่อพิจารณาเป็นประเด็นพบว่า ประเด็นผู้บริหารสถานศึกษามีวิสัยทัศน์และสามารถถ่ายทอดวิสัยทัศน์ดังกล่าวไปยังครูผู้สอนมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือผู้บริหารสถานศึกษามีความตั้งใจ เชื่อมั่น แน่วแน่ในอุดมการณ์ ความเชื่อ และค่านิยมที่ถูกต้องของตนเองในการประพฤติปฏิบัติตนและด้านผู้บริหารสถานศึกษามีความตั้งใจ เชื่อมั่น แน่วแน่ในอุดมการณ์ ความเชื่อ และค่านิยมที่ถูกต้องของตนเองในการประพฤติปฏิบัติตน ส่วนประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ประเด็นผู้บริหารสถานศึกษาสถานศึกษาประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีเป็นที่ยกย่อง เคารพนับถือ ศรัทธาไว้วางใจแก่ครูผู้สอน

ด้านการสร้างแรงบันดาลใจโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นประเด็นพบว่า ประเด็นผู้บริหารสถานศึกษาสร้างขวัญและกำลังใจ โดยมีการยกย่องชมเชย หรือให้รางวัลกับความสำเร็จของบุคลากรมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือประเด็นผู้บริหารสถานศึกษาประพฤติตนในทางที่สร้างแรงจูงใจและสร้างแรงบันดาลใจให้เกิดแก่ครูผู้สอน ส่วนประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดมี 2 ประเด็นคือ ประเด็นผู้บริหารสถานศึกษาสร้างแรงจูงใจภายในสร้างความท้าทายในเรืองงานแก่ครูผู้สอนและประเด็นผู้บริหารสถานศึกษากระตุ้นให้บุคลากรตระหนักและเห็นความสำคัญของการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานตามวิสัยทัศน์และเป้าหมายของสถานศึกษา

ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ซึ่งเมื่อพิจารณาเป็นประเด็นพบว่าประเด็นผู้บริหารสถานศึกษากระตุ้นให้ครูผู้สอนพัฒนาความสามารถของตนเอง เกิดความตระหนัก เข้าใจ และแก้ปัญหาต่าง ๆ ได้ด้วยตัวเองมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือผู้บริหารสถานศึกษาเป็นแบบอย่างในการทำงานที่นึกถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าส่วนตน ส่วนประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ประเด็นผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมเปลี่ยนกรอบการมองปัญหา และการเผชิญกับ

สถานการณ์เก่า ๆ ด้วยวิธีการใหม่ ๆ มีการใส่ใจและสนับสนุนความคิดริเริ่มใหม่ ๆ ในการพิจารณาปัญหา และการหาคำตอบของปัญหา

ด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ซึ่งเมื่อพิจารณาเป็นประเด็นพบว่า ประเด็นผู้บริหารสถานศึกษาให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์ต่อความเจริญก้าวหน้าของบุคลากรมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา 3 ประเด็นซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากันคือประเด็นผู้บริหารสถานศึกษาแสดงบทบาทในการผู้นำที่เป็นที่ปรึกษาที่ดี ให้แก่ครูผู้สอนแต่ละคน , ประเด็นผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติต่อบุคลากร โดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล และประเด็นผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้บุคลากรใช้ความสามารถพิเศษของตนเองในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ ส่วนประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ประเด็นผู้บริหารสถานศึกษามอบหมายงานให้ครูผู้สอนตรงตามความรู้ความสามารถ และศักยภาพของแต่ละคน

ด้านการให้รางวัลตามสถานการณ์ โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ซึ่งเมื่อพิจารณาเป็นประเด็นพบว่า ประเด็นผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูได้รับโอกาสในการฝึกอบรมและศึกษาดูงานเพื่อเพิ่มความรู้ความสามารถในทักษะวิชาชีพมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา 2 ประเด็นคือ ประเด็นผู้บริหารสถานศึกษามีการส่งเสริมให้ครูแสดงความสามารถในการปฏิบัติงานเพื่อผลสำเร็จของงานและประเด็นผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนผลตอบแทนของครูตามความเหมาะสมของงาน ส่วนประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ประเด็นผู้บริหารสถานศึกษาให้ สิ่งจูงใจทำให้ครูมีความสุขและมีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานให้ประสบผลสำเร็จ

อภิปรายผล

จากผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนวัดบางคราม สังกัดสำนักเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ผู้บริหารมีพฤติกรรมที่มีเป้าหมายที่เป็นอุดมการณ์ มีความชัดเจนในการปฏิบัติงาน โดยแสดงให้เห็นคุณค่าของตนเองใน และยึดหลักบนความเป็นจริง ความถูกต้องทางศีลธรรมและจริยธรรม เพื่อกระตุ้นความรู้สึกของบุคลากรให้เกิดความเคารพนับถือ ศรัทธา ไว้วางใจ ชื่นชม มีอิทธิพลทำให้บุคลากรเป็น พวกเดียวกัน เกิดความซื่อสัตย์ และมีความเสียสละทุ่มเท เพื่อการบรรลุเป้าหมายที่ต้องการ สอดคล้องกับแนวคิดของ (Burns, 1978) กล่าวว่า การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์หรือภาวะผู้นำเชิงบารมี คือ พฤติกรรมที่สามารถกระตุ้นความรู้สึกด้านอารมณ์ของผู้ตามให้สูงขึ้น ก่อให้เกิดการเลียนแบบและผูกพันต่อตัวผู้นำ

ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ผู้บริหารมีพฤติกรรมที่มุ่งให้เกิดแรงบันดาลใจให้กับบุคลากรให้มีความกระตือรือร้นและมองข้ามผลประโยชน์ของตน โดยการสร้างเจตคติที่ดีและการคิดแง่บวก แสดงความเชื่อมั่นและแสดงให้เห็นความตั้งใจอย่างแน่วแน่ว่าจะสามารถบรรลุเป้าหมายได้ สอดคล้องกับแนวคิดของ (Covey, 2004) กล่าวว่า การสร้างแรงบันดาลใจ คือ ผู้นำควรมองวิสัยทัศน์ร่วมผู้ตาม ผู้นำกับการสร้างแรงบันดาลใจให้กับผู้ตามให้มีความกระตือรือร้น สื่อสารถึงเป้าหมายในอนาคต และจัดหางานในแต่ละส่วน ผู้ตามจำเป็นต้องใช้เป้าหมายถ้าใช้แรงจูงใจในการแสดงออก มันเป็นส่วนสำคัญในวิสัยทัศน์ของผู้นำที่สนับสนุนความสามารถในการสื่อสาร

ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา ผู้บริหารสถานศึกษามีพฤติกรรมที่ทำความเข้าใจกับปัญหา มีการคิดและแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ โดยกระตุ้นให้บุคลากรตระหนักถึงปัญหาต่าง ๆ และคอยให้กำลังใจบุคลากรในการพยายามใช้กลยุทธ์หาแนวทางใหม่ ๆ มาแก้ปัญหาในหน่วยงาน ใช้ความคิดอย่างมีเหตุผล เพื่อหาข้อสรุปใหม่ที่ดีกว่าเดิม ทำให้เกิดสิ่งใหม่และสร้างสรรค์ สอดคล้องกับแนวคิดของ (Bass and Riggio, 2006) กล่าวว่า การกระตุ้นทางปัญญา คือ การที่ผู้นำมีการกระตุ้นผู้ตามให้ตระหนักถึงปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในหน่วยงาน ทำให้ผู้ตามมีความต้องการหาแนวทางใหม่ ๆ มาแก้ปัญหาในหน่วยงาน เพื่อหาข้อสรุปใหม่ที่ดีกว่าเดิม เพื่อทำให้เกิดสิ่งใหม่และสร้างสรรค์ โดยผู้นำมีการคิดและแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ มีความคิดสร้างสรรค์ มีการตั้งสมมติฐาน การเปลี่ยนกรอบ การมองปัญหา และการเผชิญกับสถานการณ์เก่า ๆ

ด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล ผู้บริหารสถานศึกษามีพฤติกรรมที่แสดงให้เห็นในการทำงาน โดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล สร้างบรรยากาศของการให้ความสนับสนุนบุคลากร มีการเอาใจเขามาใส่ใจเรา ให้การดูแลเอาใจใส่บุคลากรเป็นรายบุคคลและทำให้บุคลากรรู้สึกมีคุณค่า มีความสำคัญ คอยช่วยเหลือให้บุคลากรที่ยังขาดประสบการณ์ นอกจากนี้ยังมีการวิเคราะห์ ความต้องการและความสามารถของแต่ละบุคคล เพื่อส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพของบุคลากรให้สูงขึ้น สอดคล้องกับแนวคิดของเบสและริกจิโอ (Bass and Riggio, 2006) กล่าวว่า การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล คือ ผู้นำจะมีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับบุคคลในฐานะเป็นผู้นำให้การดูแลเอาใจใส่ผู้ตามเป็นรายบุคคล และทำให้ผู้ตามรู้สึกมีคุณค่า

และ มีความสำคัญ ผู้นำจะเป็นที่ปรึกษาเพื่อการพัฒนาผู้ตาม โดยจะเอาใจใส่ในด้านความต้องการของปัจเจกบุคคล เพื่อผลสัมฤทธิ์และความเติบโตของแต่ละคน

ด้านการให้รางวัลตามสถานการณ์ ผู้บริหารสถานศึกษามีพฤติกรรมให้รางวัลเพื่อความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ได้ตกลงร่วมกัน มีการกล่าวชมเชยและให้รางวัลแก่ครูผู้สอนเมื่อทำงานสำเร็จตามเป้าหมายที่ สอดคล้องกับแนวคิด (วีระศักดิ์ จินารัตน์, 2558) กล่าวว่า การปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้นำและผู้ตามในกิจกรรมต่าง ๆ ซึ่งเกี่ยวกับการให้รางวัลและวัตถุประสงค์ที่ได้มีการตกลงร่วมกันโดยใช้เครื่องมือเพื่อให้ไปถึงเป้าหมายได้ง่ายขึ้นความต้องการของผู้ตามและความคาดหวังของผู้นำจะประสานกันเพื่อความสำเร็จในวัตถุประสงค์ที่ได้ตกลงร่วมกัน ผู้นำที่ใช้การให้รางวัลตามสถานการณ์มีความชัดเจนเกี่ยวกับรางวัลที่จะได้รับหากทำงานได้สำเร็จตามเป้าหมาย ซึ่งเป็นที่เข้าใจว่าผู้ตามจะได้รับในสิ่งที่คาดหวังหลังจากที่พวกเขาปฏิบัติงานตามความคาดหวังของผู้นำ

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลวิจัยไปใช้หรือข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ผู้บริหารสถานศึกษาควรประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีเป็นที่ยกย่อง เคารพนับถือ ศรัทธาไว้วางใจแก่ครูผู้สอน เป็นที่ปรึกษาแก่ครูผู้สอนได้มีการพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลาเช่นกัน เพื่อนำพาสถานศึกษาไปสู่ความสำเร็จ
2. ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ผู้บริหารสถานศึกษาควรสร้างแรงจูงใจภายในสร้างความท้าทายในเรื่องงานแก่ครูผู้สอนและกระตุ้นให้บุคลากรตระหนักและเห็นความสำคัญของการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานตามวิสัยทัศน์และเป้าหมายของสถานศึกษาร่วมกัน
3. ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมเปลี่ยนกรอบการมองปัญหา และการเผชิญกับสถานการณ์เก่า ๆ ด้วยวิธีการใหม่ ๆ มีการนำเทคโนโลยีใหม่ ๆ เข้ามาใช้ในการทำงาน หากเรื่องมือในการทำงานที่มีความหลากหลาย เปิดโลกทัศน์ยอมรับแนวคิดสมัยใหม่เพิ่มมากขึ้น มีการจูงใจและสนับสนุนความคิดริเริ่มใหม่ ๆ ในการพิจารณาปัญหา และการหาคำตอบของปัญหา
4. ด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล ผู้บริหารสถานศึกษาควรมอบหมายงานให้ครูผู้สอนตรงตามความรู้ความสามารถ และศักยภาพของแต่ละคนมองครูผู้สอนในสถานศึกษาให้ออกกว่ามีความถนัดด้านใด เปิดโอกาสให้ครูผู้สอนได้แสดงความสามารถพิเศษของตนเองออกมาผู้บริหารสถานศึกษาควรจัดทำรายงานผลการประเมินตนเองของสถานศึกษา เพื่อพัฒนาสถานศึกษาให้ประสบความสำเร็จตามเป้าประสงค์ที่วางไว้
5. ด้านการให้รางวัลตามสถานการณ์ ผู้บริหารสถานศึกษาให้ควรให้สิ่งจูงใจที่ทำให้ครูมีความสุขและมีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานให้ประสบผลสำเร็จอาจจะด้วยคำพูดชมเชยเพื่อสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ของครูผู้สอน

ข้อเสนอแนะในการวิจัยต่อไป

1. ควรมีการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนวัดบางคราม สังกัดสำนักเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2
2. ควรมีการศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนวัดบางคราม สังกัดสำนักเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2

เอกสารอ้างอิง

- ไชยา ภาวะบุตร. (2560). *ภาวะผู้นำทางวิชาการในสถานศึกษา*. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ธีรศักดิ์ สารสมักร ไพรวลัย โคตรระตะ และชวนคิด มะเสนะ. (2565). *ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคการศึกษา 4.0 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 29. การประชุมวิชาการและนำเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ ราชธานีวิชาการ ครั้งที่ 5*, 348-358.
- วาทีตยา ราชภักดี. (2561). *ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- วีระศักดิ์ จินารัตน์. (2558). *อิทธิพลภาวะผู้นำที่มีผลกระทบต่อวัฒนธรรมองค์กรและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์และบุคลากร สังกัดมหาวิทยาลัยเอกชนในประเทศไทย. วารสารรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏกาฬสินธุ์*. 4(2), 1-24.
- สุกัญญา พูลกลี. (2557). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาและวัฒนธรรมองค์กรตามความคิดของครูผู้สอนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18*. วิทยานิพนธ์ ครุศาสตร์มหาบัณฑิต. จันทบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- Bass, Bernard M. & Riggio, Ronald E. (2006). *Transformational Leadership*. (2nd ed). New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates.
- Burns, J. M. (1978). *Leadership*. New York: Harper and Row.
- Covey, S.R. (2004). *The seven Habits of Highly Effective People*. New York : Simo Schuster