**ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในสหวิทยาเขตหนองใหญ่**

**สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1**

**ปัทมา สุณาวงศ์**

มหาวิทยาลัยรามคำแหง

e-mail: [patthama490@gmail.com](mailto:patthama490@gmail.com)

**บทคัดย่อ**

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในสหวิทยาเขตหนองใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 โดยจำแนกตามระดับการศึกษา และขนาดของสถานศึกษา กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 จากการเปิดตารางของ Cohen, Manion and Morrison ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างจำนวน 108 คน แล้วใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ เครื่องมือที่ใช้ ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) มาตราส่วนประเมินค่า 5 ระดับ สถิติที่ ใช้ในการวิจัย คือ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติการทดสอบ ค่าที (t – test) และการทดสอบความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ถ้าพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จะนำค่าคะแนนเฉลี่ยมาเปรียบเทียบเป็นรายคู่ตามวิธีของ เชฟเฟ่ (Scheffe' s Post hoc Comparison)

ผลการวิจัยพบว่า

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในสหวิทยาเขตหนองใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน เรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา ด้านการสร้างแรงบันดาลใจและด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์

2. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในสหวิทยาเขตหนองใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 จำแนกตามวุฒิการศึกษา ในภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

3. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ในสหวิทยาเขตหนองใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 จำแนกตามขนาดของโรงเรียนในภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

**คำสำคัญ** : ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง, ผู้บริหารสถานศึกษา

**Transformational leadership of school administrators in the Nongyai Multi – disciplinary Education Zone under Chonburi primary educational service area office 1**

**PATTHAMA SUNAWONG**

Ramkhamhaeng University

e-mail: patthama490@gmail.com

**Abstract**

This research aimed to study and to compare Transformational leadership of school administrators in the Nongyai Multi – disciplinary Education Zone under Chonburi primary educational service area office 1 according to educational levels and size of schools. The sample of in the study was 108 teachers from schools attached to the Nongyai Multi – disciplinary Education Zone under Chonburi primary educational service area office 1. The sample size was determined by Manion and Morrison’s table. The samples were derived by a stratified random sampling. The research instrument was a five-rating scale questionnaire. The statistics used to analyze the data were frequency, percentage (%), means (x), standard deviation (S.D) and one – way analysis of variance: (one – way ANOVA). If the difference of statistical significance at .05 level was found, the average score had to be tested using Scheffe' s Post hoc Comparison

Findings are as follows :

1. The transformational leadership of school administrators in the Nongyai Multi – disciplinary Education Zone under Chonburi primary educational service area office 1, as a whole was found in a high level. When considering in each aspect, it was found that the Individualized Consideration aspect was shown highest rank and the remainders were Intellectual Stimulation, Inspirational Motivation and Charisma or Idealized Influence.

2. The transformational leadership of school administrators in the Nongyai Multi – disciplinary Education Zone under Chonburi primary educational service area office 1 according to educational levels, as a whole was not found the difference.

3. The transformational leadership of school administrators in the Nongyai Multi – disciplinary Education Zone under Chonburi primary educational service area office 1 according to size schools, as a whole was not found the difference.

**Keyword :** The transformational leadership, school administrators

**บทนำ**

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 มาตรา 54 ได้ระบุไว้ว่า การศึกษาทั้งปวงต้องมุ่งพัฒนาผู้เรียนให้เป็นคนดี มีวินัย ภูมิใจในชาติ สามารถเชี่ยวชาญได้ตามความถนัดของตน และมีความรับผิดชอบต่อครอบครัว ชุมชน สังคมและประเทศชาติ โดยรัฐมีหน้าที่ดำเนินการ กำกับ ส่งเสริม และสนับสนุนให้จัดการศึกษาดังกล่าวมีคุณภาพและได้มาตรฐานสากล ซึ่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ. ศ. 2542 ส่งผลให้เกิดการปฏิรูปทางการศึกษา เกิดการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษา ทั้งด้านโครงสร้าง ทั้งทางด้านหลักสูตร การสอน เทคโนโลยีการศึกษา และการบริหารจัดการ อย่างไรก็ตาม จากผลการประเมินการปฏิรูปการศึกษาที่ผ่านมา พบว่า ยังมีอีกหลายเรื่องที่ต้องเร่งพัฒนาและ ต่อยอด โดยเฉพาะด้านคุณภาพผู้เรียน ครู อาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา และประสิทธิภาพของการบริหารจัดการ เป็นต้น ดังนั้นจึงเป็นสิ่งที่ต้องรับการเปลี่ยนแปลงและต้องทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างมีคุณภาพ และมีประสิทธิภาพเพื่อให้ปัญหาต่างๆ ได้รับการแก้ไขให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงโดยเชื่อมโยงไปสู่การปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สองด้วยวิสัยทัศน์ที่ว่า “คนไทยได้เรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างมีคุณภาพ” ด้วยการบริหารการเปลี่ยนแปลง เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของการพัฒนาคุณภาพการศึกษาใหม่ การพัฒนาครูพันธุ์ใหม่ การพัฒนาสถานศึกษาและแหล่งเรียนรู้ใหม่ และการบริหารจัดการใหม่ ในหลักการบริหารการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 มาตรา 39 ได้กำหนดว่า ให้กระทรวงกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา ทั้งในด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไป ไปยังคณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาโดยตรง ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาจึงมีบทบาทสำคัญในฐานะหัวหน้าหน่วยงานที่ใกล้ชิดกับครูและผู้เรียนมากที่สุด ผู้บริหารสถานศึกษานอกจากจะต้องเป็นผู้มีวิสัยทัศน์ คุณธรรม จริยธรรม มีทักษะในการบริหารแล้ว จำเป็นต้องเป็นผู้นำทางวิชาการ มีศักยภาพในการบริหารการเปลี่ยนแปลงในยุคเศรษฐกิจฐานความรู้ (Knowledge-based economy) และสังคมฐานความรู้ (Knowledge-based society) ได้อย่างมีประสิทธิภาพ สภาพการจัดการศึกษาในรอบการปฏิรูปครั้งแรกที่ผ่านมาผู้บริหารสถานศึกษาย่อมประสบต่อการเปลี่ยนแปลที่สำคัญๆ ไม่ว่าจะเป็นเรื่องของหลักสูตร การจัดการเรียนการสอน การบริหารจัดการด้านต่างๆ การวางแผนการบริหารการเปลี่ยนแปลงได้อย่างมีคุณภาพและประสิทธิภาพ ดังนั้นผู้บริหารมืออาชีพและเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงต้องมีสมรรถนะในการบริหารการเปลี่ยนแปลง โดยต้องมีความพร้อมทั้งด้านความรู้ ความสามารถ และคุณลักษณะสำคัญที่จะทำให้การดำเนินการเปลี่ยนแปลงเป็นไปอย่างมีคุณภาพและมีประสิทธิภาพ ได้นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างของระบบการศึกษา และที่สำคัญยิ่งก็คือการผลักดันให้เกิดการปฏิรูปหลักสูตร และการเรียนการสอน ซึ่งเป็นหัวใจและกลไกลสำคัญในการพัฒนาคุณภาพประชากรของประเทศ การเปลี่ยนแปลงสำคัญทางด้านวิชาการนี้ มีผลโดยตรงต่อสถานศึกษาและเป็นความท้าทายอย่างยิ่งสำหรับผู้บริหารการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากรทางการ (เอกชัย กี่สุขพันธ์ และคณะ 2553,หน้า 13-14)

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นสิ่งที่สามารถจูงใจให้ครู อาจารย์ ให้ความร่วมมือในการทำงานด้วยความเต็มใจ เพราะว่า ภาวะผู้นำนี้มีองค์ประกอบที่สำคัญอยู่ 4 ด้าน คือ ด้านการสร้างบารมี (charisma) เป็นลักษณะเฉพาะตัว ที่ผู้ตามจะเกิดความเชื่อถือศรัทธา ย่อมปฏิบัติตามด้วยความเต็มใจ คำนึงถึงปัจเจกบุคคล (individualized consideration) คือ ผู้นำคำนึงถึงปัจเจกบุคคล ทำให้มีการมอบหมายงานตามความถนัดที่ผู้ตามพอใจ ทำให้งานมีประสิทธิภาพ ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา (intellectual stimulation) คือ การที่ผู้นำพยายามที่จะกระตุ้นให้ผู้ตามใช้ปัญญาในการแก้ปัญหาโดยรอบคอบ ใช้เหตุผล และด้านการสร้างแรงดลใจ (inspirational motivation) คือ การที่ผู้นำใช้วิธีการต่าง ๆ เพื่อชักนำให้ผู้ตามเห็นคุณค่าของงาน และปฏิบัติงานโดยไม่เห็นประโยชน์ส่วนตัว (Burns, 1978, p.20)

ตลอดช่วงการบริหารสถานศึกษาที่ผ่านมา ผู้บริหารย่อมพบกับการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลาไม่ว่าด้านใดด้านหนึ่งหรือเรื่องใดเรื่องหนึ่งและเกิดขึ้นเสมอ ประเด็นสำคัญที่ควรพิจารณาก็คือ การเปลี่ยนแปลงนั้นจะเกิดขึ้นอย่างมีการเตรียมความพร้อมในการรับมือหรือไม่มี การบริหารจัดการกับการเปลี่ยนแปลงนั้นอย่างไร ที่จะนำไปสู่การก้าวไปข้างหน้าด้วยการเปลี่ยนแปลงตามจุดหมายหรือความคาดหวังด้วยความราบรื่น มากที่สุดเท่าที่จะเป็นไปได้ ดังนั้นเมื่อจะดำเนินการเปลี่ยนแปลงใดๆ ก็ตามในสถานศึกษาหรือองค์การ จึงจำเป็นต้องมีการวางแผนอย่างเป็นระบบ ดำเนินการอย่างเป็นขั้นตอน มีตัวชี้วัดความสำเร็จที่เกิดขึ้นอย่างชัดเจน เพื่อไปให้ถึงเป้าหมายที่ตั้งไว้อย่างสมบูรณ์ ( เอกชัย กี่สุขพันธ์ และคณะ 2553,หน้า 1)

จากปัญหาดังกล่าวข้างต้นผู้วิจัยสรุปได้ว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความสำคัญยิ่งในการบริหารจัดการโรงเรียนให้ทันต่อความก้าวหน้าและการเปลี่ยนแปลงของโลกปัจจุบัน ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน ในสหวิทยาเขตหนองใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 เพื่อให้ เพื่อนำผลการวิจัยที่พบมาแก้ปัญหานั้น ๆ และเพื่อเป็นแนวทาง ในการพัฒนาและปรับปรุง ภาวะผู้นำของผบู้ริหารสถานศึกษาให้สอดคล้องกับความคิดเห็นของครู รวมทั้งให้โรงเรียนมีคุณภาพและมาตรฐานให้เกิดประสิทธิผลและประสิทธิภาพเป็นที่ยอมรับของสังคม ตลอดจนเพื่อความมั่นคงของสถานศึกษาต่อไป

**วัตถุประสงค์ของการวิจัย**

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในสหวิทยาเขตหนองใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1

2. เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในสหวิทยาเขตหนองใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 จำแนกตามวุฒิการศึกษา และขนาดของโรงเรียน

**วิธีดำเนินการวิจัย**

**1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง** ประชากรที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ ครูสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในสหวิทยาเขตหนองใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ปีการศึกษา 2562 จำนวน 150 คน จากโรงเรียนทั้งหมด 12 โรงเรียน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยเทียบจากตารางสำเร็จรูปของโคเฮน Cohen, Manion and Morrison (2011, pp. 147) แล้วใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling)

**2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล** คือ แบบสอบถามภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา แบ่งเป็น 2 ตอน ดังนี้ ตอนที่ 1 สอบถามข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของครูในสหวิทยาเขตหนองใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ได้แก่ วุฒิการศึกษาและขนาดของโรงเรียนนมีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ ( Check list ) ตอนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ในสหวิทยาเขตหนองใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 แบ่งเป็น 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา และด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scales) 5 ระดับ ของลิเคิร์ท (Likert, 1997, p. 175-176 ; อ้างถึงใน บุญชม ศรีสะอาด, 2553, หน้า 102) ที่ผ่านการตรวจสอบความถูกต้องทางวิชาการและความเที่ยงตรงตามเนื้อหา (Content validity) ของคำถามแต่ละข้อ โดยหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อกับนิยามศัพท์เฉพาะ (IOC) จากผู้เชี่ยวชาญได้ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่าง 0.60 – 1.00 และมีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ เท่ากับ 0.973

**3. การเก็บรวบรวมข้อมูล** ผู้วิจัยขอหนังสือจากสำนักงานบัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยรามคำแหง ถึงผู้อำนวยการสถานศึกษา ในสหวิทยาเขตหนองใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง จากนั้นผู้วิจัยนำหนังสือขออนุญาตและแบบสอบถามไปยังโรงเรียนของกลุ่มตัวอย่าง เพื่อขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ทั้งนี้ผู้วิจัยจะเป็นผู้ดำเนินการจัดส่งและเก็บแบบสอบถามกลับคืนด้วยตนเองและสามารถเก็บแบบสอบถามคืนได้ 108 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 หลังจากนั้นผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่รวบรวมได้ มาตรวจสอบความสมบูรณ์และความถูกต้อง เพื่อนำมาวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติต่อไป

**4. การวิเคราะห์ข้อมูล**

ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูล ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ โดยดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

1. ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยหาค่าการแจกแจงความถี่ (Frequency distribution) และค่าร้อยละ (Percentage)

2. วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ในสหวิทยาเขตหนองใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 โดยใช้ค่าเฉลี่ย () และหาค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

3. วิเคราะห์ข้อมูลเพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ในสหวิทยาเขตหนองใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 จำแนกตามวุฒิการศึกษา ใช้การทดสอบค่าที (*t*-test) แต่ถ้าเปรียบเทียบจำแนกตามขนาดโรงเรียนใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-Way Analysis of Variance) เมื่อพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงนำค่าคะแนนเฉลี่ยมาทำการทดสอบเป็นรายคู่ตามวิธีของ เชฟเฟ่ (Scheffe' s Post hoc Comparison)

**ผลการวิจัย**

1. สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม จากกลุ่มตัวอย่าง 108 คน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีคุณวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี และขนาดโรงเรียนส่วนใหญ่เป็นโรงเรียนขนาดเล็ก

2. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในสหวิทยาเขตหนองใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน เรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา ด้านการสร้างแรงบันดาลใจและด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์

3. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สหวิทยาเขตหนองใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 จำแนกตามวุฒิการศึกษา โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

4. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สหวิทยาเขตหนองใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 จำแนกตามขนาดของโรงเรียน โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

**สรุปผลและอภิปรายผล**

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในสหวิทยาเขตหนองใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้าน ได้แก่ ด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ และด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษามีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษามากขึ้น มีกรอบแนวคิดในการบริหารสถานศึกษาที่ชัดเจนในการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ โดยใช้ความสามารถของผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีทักษะในการโน้มน้าว จูงใจบุคลากรให้มีส่วนร่วมในการวิเคราะห์สภาพปัญหาของสถานศึกษา เพื่อกำหนดวิสัยทัศน์ร่วมกัน เน้นการพัฒนาผู้เรียนเป็นสำคัญ มีการสร้างวัฒนธรรมการทำงานร่วมกัน มีทักษะการติดต่อประสานงานกับฝ่ายต่าง ๆ อย่างมีประสิทธิภาพ รวมถึงกระตุ้นศักยภาพของบุคลากรให้เกิดความกระตือรือร้นในการคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ในการปฏิบัติงาน อีกทั้งสามารถปรับตัวตามสภาพแวดล้อมหรือสถานการณ์ต่าง ๆ ที่มีการเปลี่ยนแปลงได้ จึงทำให้ความคิดเห็นของข้าราชการครูที่มีต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของทัศวรรณ์ ชัยฉลาด (2560) ที่ได้ศึกษาเรื่องภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนกระบุรีวิทยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 14 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของกิตติศักดิ์ ปัญโญ (2559) ที่ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลกเขต 3 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของปานรดา พรธวัชชัย(2558) ที่ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานครในเขตทวีวัฒนา ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

2. ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในสหวิทยาเขตหนองใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 จำแนกตามวุฒิการศึกษา พบว่า ครูที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในสหวิทยาเขตหนองใหญ่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรีเขต1โดยภาพรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากเนื่องมาจาก ผู้บริหารสามารถสื่อสารให้ข้าราชการครูมีความเข้าใจตรงกันในการปฏิบัติงาน ส่งเสริมการทำงานร่วมกันของทุกฝ่าย มีการสร้างขวัญกำลังใจและทำให้เกิดความร่วมมือในการทำงาน ผลการวิจัยจึงพบว่า ข้าราชการครูที่มีวุฒิการศึกษาแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ไม่แตกต่างกันสอดคล้องกับงานวิจัยของ อรทัย ป้องเคน (2555) ที่ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนศรีราชา 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรีเขต 3 ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีทัศนะต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ไม่แตกต่างกันสอดคล้องกับงานวิจัยของ ภูมิศักดิ์ จิตบุญ (2556) ที่ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ผลการวิจัยพบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ตามความคิดเห็นของครูโรงเรียนมัธยม โดยจำแนกตามวุฒิการศึกษา พบว่า ครูมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

3. ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในสหวิทยาเขตหนองใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 จำแนกตามขนาดโรงเรียนพบว่าโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากเนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษาไปดำรงตำแหน่งในโรงเรียนขนาดต่าง ๆ ผู้บริหารต้องมีวิสัยทัศน์ ความเป็นผู้นำ มีความรู้ความสามารถในการพัฒนาสถานศึกษา มีผลการปฏิบัติงานดี สอดคล้องกับงานวิจัยของวีณา เพชรจิระวรพงศ์( 2552) ที่ได้ศึกษาเรื่องภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารตามความคิดเห็นของครูโรงเรียนมัธยม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 3 ผลการวิจัยพบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ตามความคิดเห็นของครูโรงเรียนมัธยม โดยจำแนกตามขนาดโรงเรียน พบว่าขนาดโรงเรียนแตกต่างกัน ครูมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

**ข้อเสนอแนะจากสิ่งที่ได้จากงานวิจัย**

1. ด้นการสร้างอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความสำคัญต่อความคิด รับฟังความคิดเห็น และแสดงออกถึงการให้ความความเชื่อมั่นของผู้ร่วมงาน ซึ่งทำให้ผู้ร่วมงานเกิดความภาคภูมิใจเมื่อได้ร่วมงานและมีความเชื่อมั่น เลื่อมใสศรัทธา ไว้วางใจในตัวผู้บริหารสถานศึกษา

2. ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมให้บุคลากรมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการทำงาน มีการศึกษาค้นคว้าความรู้เพื่อนำมาพัฒนาตน พัฒนางานอยู่เสมอ กระตุ้นให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็น แสดงวิธีการทำงานต่าง ๆ อันจะทำให้การทำงานประสบผลสำเร็จ

**ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป**

1. ควรศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อบรรยากาศหรือวัฒนธรรมองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1

2. ควรศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารตามหลักธรรมาภิบาล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1

**เอกสารอ้างอิง**

กิตติศักดิ์ ปัญโญ. (2559). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลกเขต 3. วิทยานิพนธ์หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต, สาขาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยนเรศวร

เกริกเกียรติ ต่อกิจไพบูลย์. (2558). ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ความพึงพอใจในงานกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ โดยมีทุนทางจิตวิทยาด้านบวกเป็นตัวแปรกำกับ. วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต. สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

ทัศวรรณ์ ชัยฉลาด.(2560). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนกระบุรีวิทยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 14.วิทยานิพนธ์หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต, สาขาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา.

บุญชม ศรีสะอาด. (2553). การวิจัยสําหรับครู. (พิมพ์ครั้งที่3). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาสน์.

ปานรดา พรธวัชชัย.(2558). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานครในเขตทวีวัฒนา.วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยศิลปกร.

ภูมิศักดิ์ จิตบุญ. (2556).ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1.วิทยานิพนธ์ กศ.ม.(การบริหารการศึกษา). ชลบุรี:บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.

วีณา เพชรจิระวรพงศ์. (2552). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารความคิดเห็นของครูโรงเรียนมัธยม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2. วิทยานิพนธ์บริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฎธนบุรี.

อรทัย ป้องเคน. (2555). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนศรีราชา 1 ประถมศึกษาชลบุรีเขต 3. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา) ชลบรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.

เอกชัย กี่สุขพันธ์ และคณะ. (2553). การบริหารการเปลี่ยนแปลง. สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

Cohen, L., Manion, L., and Morrison, K. (2001). Research Methods in Education. (Fifth edition). New York : Routledge Falmer.

Cronbach, I.J. (1990). Essentials of psychological testing. New York: Harper Collins.