

Transformative Leadership of School Administrators Nong Wua So District School Group, Udonthani Primary Educational Service Area Office 1

Phramaha Phisit Visitthapanyo^{1*}

¹ Mahachulalongkornrajavidyalaya University, Thailand

* Corresponding author. E-mail: pipisit1@gmail.com

ABSTRACT

The objectives of this research are (1) to study the level of transformational leadership of educational institution administrators. Nong Wua So District School Group under the Udon Thani Primary Educational Service Area Office, Areas 1, and (2) to compare the level of transformational leadership of school administrators. Nong Wua So District School Group under the Udon Thani Primary Educational Service Area Office, Area 1, classified by gender, experience, and size of educational institution. Sample group of 119 people using simple random sampling. The research instrument was a 5-level rating scale questionnaire with a confidence value of 0.98. Statistics used in data analysis include percentage, mean, standard deviation, T-test, One-way ANOVA, and Scheffe's pairwise difference test. The research results found that Level of transformational leadership of educational institution administrators Nong Wua So District School Group under the Udon Thani Primary Educational Service Area Office, Area 1, overall and each aspect is at a high level. Results of comparing the transformational leadership levels of educational institution administrators. Group of schools in Nong Wua So District, under the Udon Thani Primary Educational Service Area Office, Area 1, classified according to gender, experience, and size of educational institution. It was found that administrators of educational institutions of different genders had no different opinions overall and in each aspect. Educational institution administrators with different experiences and sizes of educational institutions have different overall and individual opinions with statistical significance at the .05 level.

Keywords: Transformational Leadership, Educational Institution Administrators, Udon Thani Province

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนอำเภอหนองวัวซอ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1

พระมหาพิสิฐ วิสิษฐปณฺโญ^{1*}

¹ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ประเทศไทย

* Corresponding author. E-mail: pipisit1@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ (1) เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนอำเภอหนองวัวซอ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 และ (2) เพื่อเปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนอำเภอหนองวัวซอ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 จำแนกตามเพศ ประสบการณ์ และขนาดของสถานศึกษา กลุ่มตัวอย่างจำนวน 119 คน โดยใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple random sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ซึ่งมีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.98 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที (t-test) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) และการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ของเชฟเฟ (Scheffe) ผลการวิจัยพบว่า ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนอำเภอหนองวัวซอ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ผลการเปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนอำเภอหนองวัวซอ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 จำแนกตามเพศ ประสบการณ์ และขนาดของสถานศึกษา พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีเพศต่างกัน มีความเห็นโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ส่วนผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสบการณ์ และขนาดของสถานศึกษาต่างกัน มีความเห็นโดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง, ผู้บริหารสถานศึกษา, จังหวัดอุดรธานี

© 2023 JAE: Journal of Applied Education

บทนำ

การพัฒนาประเทศในยุคการเปลี่ยนแปลงในทุกด้าน ไม่ว่าจะเป็นด้านสภาพแวดล้อม เศรษฐกิจ สังคม การเมือง วัฒนธรรม ค่านิยม ข้อมูลข่าวสารเทคโนโลยี และอื่นๆ ทำให้ประเทศไทยต้องสร้างความแข็งแกร่งของระบบและโครงสร้างต่างๆ ภายในประเทศให้สามารถพึ่งตนเองให้มากขึ้น จากผลการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลกอย่างต่อเนื่องนี้เอง ทุกสิ่งทุกอย่างจึงต้องปรับเปลี่ยนและพัฒนาไปพร้อมๆ กันเพื่อให้สามารถดำรงอยู่ได้ในสังคมโลกภายใต้เงื่อนไขการปรับเปลี่ยนการแข่งขัน เพื่อสร้างข้อได้เปรียบ และความมุ่งมั่นของสังคมที่ดำเนินไปอย่างรวดเร็ว และมีความหลากหลายนั้น ต่างก็ส่งผลกระทบต่อวงการวิชาชีพ โดยเฉพาะด้านการศึกษาจากการปฏิรูปการศึกษาของไทยตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 มีความมุ่งหมายที่จะจัดการศึกษาเพื่อจะพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ เป็นคนดีมีความสามารถและอยู่ร่วมกับสังคมอย่างมีความสุข ซึ่งสอดคล้องกับแผนการศึกษาแห่งชาติฉบับปรับปรุง (พ.ศ. 2552-2559) ที่มุ่งหวังจะพัฒนาคุณภาพคนไทยทุกกลุ่มวัยให้มีความพร้อมทั้งกาย ใจ สติปัญญา มีจิตสำนึก วัฒนธรรมที่ดีงามและรู้คุณค่าของความเป็นไทย มีโอกาสและสามารถเรียนรู้ตลอดชีวิต มีภูมิคุ้มกันต่อการเปลี่ยนแปลง และเป็นพลังทางสังคมในการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ (ชาลี มณีศรี, 2548)

จากสถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อโรคโควิด-19 หรือโคโรนาไวรัส ตั้งแต่ปลาย พ.ศ.2562 ถึง พ.ศ.2564 ซึ่งเกิดขึ้นอย่างรวดเร็วและรุนแรงจนแพร่กระจายไปในประเทศต่างๆ ทั่วโลก ผู้คนเจ็บป่วยและล้มตายจำนวนมาก จนกลายเป็นความสูญเสียอย่างใหญ่หลวงอีกครั้งหนึ่งของมนุษยชาติ มนุษย์จำเป็นต้องป้องกันตนเองเพื่อให้มีชีวิตรอดด้วยการปรับเปลี่ยน

พฤติกรรมกรรมการดำรงชีวิตที่ผิดไปจากวิถีเดิมๆ โดยสร้างเสริมปรับพฤติกรรมการดำรงชีวิตแบบใหม่เพื่อให้ปลอดภัยจากการติดเชื้อ ควบคู่ไปกับการพยายามรักษาและฟื้นฟูศักยภาพทางเศรษฐกิจและธุรกิจนำไปสู่การสรรค์สร้างสิ่งประดิษฐ์และเทคโนโลยีใหม่ๆ มีการปรับแนวคิด วิสัยทัศน์ วิธีการจัดการ ตลอดจนพฤติกรรมที่เคยทำมาเป็นกิจวัตร เกิดการบ้ายเบนออกจากความคุ้นเคยอันเป็นปกติมาแต่เดิมในหลายมิติ ทั้งในด้านอาหาร การแต่งกาย การรักษาสุขอนามัย การศึกษาเล่าเรียน การสื่อสาร การทำธุรกิจ ฯลฯ ซึ่งสิ่งใหม่เหล่านี้ได้กลายเป็นความปกติใหม่ๆ จนในที่สุด เมื่อเวลาผ่านไปจนทำให้เกิดความคุ้นเคย จนกลายเป็นส่วนหนึ่งของวิถีชีวิตปกติของผู้คนในสังคม รูปแบบวิถีชีวิตใหม่นี้ ประกอบด้วย วิถีคิด เรียนรู้ สื่อสาร ปฏิบัติและการจัดการ การใช้ชีวิตแบบใหม่เกิดขึ้นหลังจากเกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างใหญ่และรุนแรงอย่างใดอย่างหนึ่ง ทำให้มนุษย์ต้องปรับตัวเพื่อรับมือกับสถานการณ์ปัจจุบัน เป็นฐานวิถีชีวิตใหม่สำหรับผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องเปลี่ยนแปลงภาวะผู้นำของตนเองให้ผ่านพ้นวิกฤติการณ์ที่เกิดขึ้นในปัจจุบัน

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational leadership) เป็นกระบวนการที่มีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลงเจตคติและพฤติกรรมของสมาชิกในองค์การ สร้างความผูกพันของสมาชิกต่อการเปลี่ยนแปลงของวัตถุประสงค์และกลยุทธ์ที่สำคัญขององค์การโดยการเปลี่ยนสภาพหรือเปลี่ยนแปลงความพยายามของสมาชิกให้สูงขึ้นกว่าความพยายามที่คาดหวัง พัฒนาความสามารถของผู้ร่วมงานไปสู่ระดับที่สูงขึ้นและมีศักยภาพมากขึ้นทำให้เกิดความตระหนักในภารกิจและวิสัยทัศน์ของกลุ่ม จูงใจให้ผู้ร่วมงานมองไกลเกินกว่าความสนใจของพวกเขาไปสู่ประโยชน์ของกลุ่มองค์การหรือสังคม (Bass & Avolio, 1990)

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงนี้จะเป็นสิ่งที่สามารถจูงใจให้ครูอาจารย์ร่วมกันทำงานด้วยความเต็มใจเพราะภาวะผู้นำนี้มีองค์ประกอบพฤติกรรมเฉพาะอยู่ 4 ด้าน คือ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (Charisma) เป็นลักษณะเฉพาะตัวที่ผู้ตามจะเกิดความเชื่อถือศรัทธา ยอมปฏิบัติตามด้วยความเต็มใจด้านการสร้างแรงบันดาลใจ Inspiration (Motivation) คือ การที่ผู้นำใช้วิธีการต่างๆ เพื่อชักนำให้ ผู้ตามเห็นคุณค่าของงานและปฏิบัติงานโดยไม่เห็นแก่ประโยชน์ส่วนตัว ด้านการกระตุ้นทางปัญญา Intellectual (Stimulation) คือ การที่ผู้นำพยายามที่จะกระตุ้นให้ผู้ตามใช้ปัญญาในการแก้ปัญหา โดยรอบคอบ ใช้เหตุผล และด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล Individualized (Consideration) คือ ผู้นำจะคำนึงถึงความแตกต่างของแต่ละบุคคลทำให้เกิดการมอบหมายงานตามถนัดที่ผู้ตามพอใจ ทำให้งานมีประสิทธิภาพ การดำเนินงานตามนโยบายการปฏิรูปการเรียนรู้ นั้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรเป็นผู้มีความรู้ทั้งด้านวิชาการ การบริหารจัดการที่มีคุณภาพมีคุณธรรม จริยธรรม สามารถกระตุ้นให้ผู้อื่นตื่นตัวเพื่อพัฒนา ตนเองให้มีความรู้ความสามารถ การใช้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาจึงเหมาะกับยุคปฏิรูปการศึกษานี้ เพราะจะทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทั้งบุคลากรและองค์การ (ประภา อัครพวงพันธ์, 2551)

ในการจัดการศึกษา โดยเฉพาะอย่างยิ่งการศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งเป็นระดับการศึกษาที่ครอบคลุมประชาชนส่วนใหญ่ของชาติมากที่สุด ในปัจจุบันอยู่ภายใต้การบริหารงานของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานซึ่งเป็นหน่วยงานส่วนกลาง โดยในระดับพื้นที่มีหน่วยงานที่กำกับดูแล ได้แก่ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาเป็นหน่วยงานที่ให้บริการการศึกษา ดังนั้น ในหน่วยงานทางการศึกษาทุกระดับดังที่กล่าวมา จึงถือว่าสถานศึกษาเป็นหน่วยงานทางการศึกษาระดับปฏิบัติที่สำคัญที่สุด เพราะผลของการจัดการศึกษาจะเป็นเช่นใดขึ้นอยู่กับปฏิบัติของสถานศึกษาด้วยเหตุนี้จึงต้องมีหน้าที่และความรับผิดชอบโดยตรง ในการที่จะให้นโยบายของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและรัฐบาล บรรลุจุดมุ่งหมาย และการที่สถานศึกษาจะดำเนินการจัดการศึกษาให้บรรลุจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้ได้นั้น ต้องอาศัยปัจจัยหลายประการ เช่น ระบบการบริหาร ผู้บริหาร ครู ชุมชนและผู้ปกครองนักเรียน ซึ่งปัจจัยต่างๆ เหล่านี้ปัจจัยที่สำคัญที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาโดยเฉพาะในยุคปัจจุบัน ซึ่งเป็นยุคแห่งการเปลี่ยนแปลง ผู้บริหารสถานศึกษาจะเป็นตัวแปรสำคัญ และเป็นกลไกหลักในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา เพราะเป็นผู้นำนโยบายแนวดำเนินงานและโครงการต่างๆ ไปสู่การปฏิบัติ ผู้บริหารต้องไม่หยุดนิ่ง ต้องเคลื่อนไหวและพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลา พัฒนาส่งเสริมบุคลากรเปิดโอกาสให้มีอิสระในการทำงานมากขึ้น ไม่กีดกันความคิดเห็นของครู ผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้องเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมกรรมการบริหารและพฤติกรรมภาวะผู้นำ เพื่อให้สามารถเป็นผู้นำของการปฏิรูปการศึกษาได้ ในขณะเดียวกันต้องรักษาความเป็นปึกแผ่นและบรรยากาศในการทำงานที่ดีไว้ด้วย (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2550)

จะเห็นได้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นบุคคลที่สำคัญที่สุดและต้องมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ซึ่งเป็นภาวะที่ผู้บริหารต้องแสดงบทบาทของตนให้ชัดเจน เช่น ต้องสามารถเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับผู้ใต้บังคับบัญชา ต้องมีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงาน ต้องมีวิสัยทัศน์ในการบริหาร ต้องพัฒนาบุคลากรอย่างจริงจังและต่อเนื่อง ต้องปกครองผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเสมอภาคและเห็นคุณค่า สิ่งเหล่านี้ล้วนเป็นปัจจัยสำคัญอย่างยิ่งที่ส่งผลให้เกิดความสำเร็จในการบริหารงานเพราะการบริหารงานปัจจุบันเป็นการบริหารงานท่ามกลางสภาวะที่มีกระแสแห่งการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ผู้บริหารต้องพร้อมเปลี่ยนแปลงจากสิ่งที่เป็นอยู่เดิม พร้อมรับฟังและพร้อมที่จะร่วมมือกับทุกฝ่าย เพื่อให้การบริหารงานของสถานศึกษาบรรลุตามเป้าหมายที่สังคมคาดหวัง ดังนั้น ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารจึงมีความสำคัญมากและจำเป็นมากสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาในยุคปัจจุบันการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน เป็นการศึกษาเพื่อเป็นรากฐานในการพัฒนาประเทศให้ผู้เรียนมีโอกาสได้รับการศึกษาขั้นพื้นฐานอย่างทั่วถึง และมีคุณภาพตามมาตรฐาน มีทักษะที่จำเป็น สามารถแก้ปัญหา ปรับตัวสื่อสารและทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีวินัย มีนิสัยใฝ่การเรียนรู้ และเป็นพลเมืองที่รู้สิทธิและหน้าที่มีความรับผิดชอบ มีจิตสาธารณะ มีความรักและความภาคภูมิใจในความเป็นไทย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 ซึ่งเป็นหนึ่งในหน่วยงานของรัฐที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน จึงได้กำหนดทิศทางการพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐานในสิบปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 - 2568 ซึ่งประกอบด้วย วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ กลยุทธ์และแนวทางดังนี้ วิสัยทัศน์ “สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 วิถีใหม่ วิถีคุณภาพ เด็กอุดร 1 เป็นที่ 1” พันธกิจ 1) จัดการศึกษาเพื่อเสริมสร้างความมั่นคงของสถาบันหลักของชาติ ภายใต้การปกครองในระบอบประชาธิปไตย อันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข 2) จัดการศึกษาให้ผู้เรียน ครู และบุคลากรทางการศึกษา และสถานศึกษา ได้รับความปลอดภัยจากภัยพิบัติ ภัยคุกคามทุกรูปแบบ เพื่อรองรับวิถีชีวิตใหม่ 3) พัฒนาศักยภาพและคุณภาพผู้เรียนให้มีสมรรถนะตามหลักสูตรและคุณลักษณะในศตวรรษที่ 21 4) พัฒนาผู้เรียนให้มีความสามารถและมีความเป็นเลิศทางวิชาการ เพื่อสร้างขีดความสามารถในการแข่งขัน 5) สร้างโอกาส ความเสมอภาค ลดความเหลื่อมล้ำ ให้ผู้เรียนทุกคนได้รับบริการทางการศึกษาอย่างทั่วถึงและเท่าเทียม 6) พัฒนาผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษาให้เป็นมืออาชีพ มีสมรรถนะด้านภาษาและการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล 7) จัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม ยึดหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงและเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development Goals: SDGs) 8) พัฒนาระบบการบริหารจัดการศึกษาทุกระดับและจัดการศึกษา โดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล(Digital Technology) (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานีเขต 1, 2565)

ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูในกลุ่มโรงเรียนอำเภอหนองวัวซอ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 ตามแนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ของ เลทวูด และแจนซี (Leithwood & Jantzi, 1990) ซึ่งให้แนวคิดในเรื่องภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นการแสดงพฤติกรรมของผู้นำที่คอยกระตุ้นผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนำองค์การมุ่งสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายของกลุ่มและการให้ความร่วมมือของกลุ่ม โดยมีการแสดงออกใน 6 ด้าน ได้แก่ 1) การระบุวิสัยทัศน์อย่างชัดเจน 2) การถือฤทธิการยอมรับเป้าหมายของกลุ่ม 3) การสนับสนุนผู้ตามเป็นรายบุคคล 4) การกระตุ้นทางปัญญา 5) การเป็นแบบอย่างที่เหมาะสม 6) การคาดหวังผลการปฏิบัติงานเป็นเลิศ เพื่อศึกษาว่าในปัจจุบันผู้บริหารมีการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับใด มีความแตกต่างกันหรือไม่ เมื่อจำแนกตามประสบการณ์ในการสอน และขนาดของโรงเรียนนอกจากนั้นข้อค้นพบจากการศึกษายังเป็นประโยชน์สำหรับกลุ่มโรงเรียนอำเภอหนองวัวซอ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 ในการวางแผนพัฒนาอบรมผู้บริหารสถานศึกษา และเป็นประโยชน์ต่อผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อนำไปพัฒนาภาวะผู้นำให้สามารถพัฒนาการบริหารงาน จนเกิดการเปลี่ยนแปลงในองค์การทุกแห่งในยุคปฏิรูปการศึกษาและปฏิรูปการเรียนรู้เพื่อรองรับเปลี่ยนแปลงด้านสังคม เศรษฐกิจ และการเมืองต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนอำเภอหนองวัวซอ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1

2. เพื่อเปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนอำเภอนองว้าวขอ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 จำแนกตามเพศ ประสบการณ์ และขนาดของสถานศึกษา

ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ โดยมีวิธีการดำเนินการวิจัย ดังนี้

1. ประชากร และกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนกลุ่มโรงเรียนอำเภอนองว้าวขอ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 ในปีการศึกษา 2565 จำนวน 165 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ โดยอาศัยการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างจากตารางกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างของเครจซี และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970) ได้กลุ่มตัวอย่างผู้บริหารจำนวน 8 คน ครูผู้สอนจำนวน 111 คน รวม 119 คน จากนั้นทำการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified random sampling) ตามขนาดสถานศึกษา โดยใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple random sampling)

2. สมมติฐานของการวิจัย

2.1 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนอำเภอนองว้าวขอ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 จำแนกตามเพศ แตกต่างกัน

2.2 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนอำเภอนองว้าวขอ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์ แตกต่างกัน

2.3 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนอำเภอนองว้าวขอ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา แตกต่างกัน

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามมี จำนวน 1 ฉบับ แบ่งเป็น 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบสำรวจรายการ (Check - List) ได้แก่ เพศ ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดของสถานศึกษา

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นการแสดงพฤติกรรมของผู้นำที่คอยกระตุ้นผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนำองค์การมุ่งสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายของกลุ่มและการให้ความร่วมมือของกลุ่ม โดยมีการแสดงออกใน 6 ด้าน คือ การระบุวิสัยทัศน์อย่างชัดเจน การถือฤลการยอมรับเป้าหมายของกลุ่ม การสนับสนุนผู้ตามเป็นรายบุคคล การกระตุ้นทางปัญญา การเป็นแบบอย่างที่เหมาะสม การคาดหวังผลการปฏิบัติงานเป็นเลิศ เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ตามแนวคิดของลิเคิร์ท (Likert's five rating scale) คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด (บุญชม ศรีสะอาด, 2560)

ระดับ 5 หมายถึง ระดับในการตัดสินใจอยู่ในระดับมากที่สุด

ระดับ 4 หมายถึง ระดับในการตัดสินใจอยู่ในระดับมาก

ระดับ 3 หมายถึง ระดับในการตัดสินใจอยู่ในระดับปานกลาง

ระดับ 2 หมายถึง ระดับในการตัดสินใจอยู่ในระดับน้อย

ระดับ 1 หมายถึง ระดับในการตัดสินใจอยู่ในระดับน้อยที่สุด

4. การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือ

ผู้ศึกษาค้นคว้าอิสระดำเนินการสร้างเครื่องมือการวิจัย ดังนี้

4.1 ศึกษาหลักการ แนวคิด ทฤษฎี จากเอกสาร ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนอำเภอนองวัวซอ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 และวิธีการสร้างแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ตามแนวคิดของ ลิเคิร์ธ (Likert's five rating scale)

4.2 กำหนดวัตถุประสงค์และกรอบแนวคิดในการวิจัย เพื่อกำหนดขอบเขตคำถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนอำเภอนองวัวซอ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1

4.3 สร้างแบบสอบถาม ตามวัตถุประสงค์และกรอบแนวความคิดในการวิจัย ประกอบด้วย 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบสำรวจรายการ (Check - List) ได้แก่ เพศ ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดของสถานศึกษา

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นการแสดงพฤติกรรมของผู้นำที่คอยกระตุ้นผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนำองค์การมุ่งสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายของกลุ่มและการให้ความร่วมมือของกลุ่ม โดยมีการแสดงออกใน 6 ด้าน คือ การระบุนิสัยทัศน์ การถือคุณการยอมรับเป้าหมายของกลุ่ม การสนับสนุนเป็นรายบุคคล การกระตุ้นทางปัญญา การเป็นแบบอย่างที่เหมาะสม และการคาดหวังผลการปฏิบัติงานเป็นเลิศ เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ตามแนวคิดของลิเคิร์ธ (Likert's five rating scale) คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด ปรับปรุงจาก (บุญชม ศรีสะอาด, 2560) ดังนี้

- 5 หมายถึง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับ มากที่สุด
- 4 หมายถึง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับ มาก
- 3 หมายถึง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับ ปานกลาง
- 2 หมายถึง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับ น้อย
- 1 หมายถึง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับ น้อยที่สุด

4.4 นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนอผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อตรวจสอบความถูกต้อง ความชัดเจน ข้อเสนอแนะ เพื่อปรับปรุงแก้ไขให้เหมาะสม

4.5 นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน พิจารณาตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ภาษาที่ใช้โดยประเมินความสอดคล้อง (IOC: Index of item objective congruence) และเลือกข้อคำถามที่มีค่าความสอดคล้อง (IOC) ตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไป และผู้เชี่ยวชาญประเมินแบบสอบถามโดยกำหนดเกณฑ์ ดังนี้

- + 1 หมายถึง ข้อคำถามมีความสอดคล้องกับประเด็นที่ต้องการศึกษา
- 0 หมายถึง ไม่แน่ใจ ว่าข้อคำถามมีความสอดคล้องกับประเด็นที่ต้องการศึกษา
- 1 หมายถึง ข้อคำถามไม่มีความสอดคล้องกับประเด็นที่ต้องการศึกษาและนำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ เสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษา ค้นคว้าอิสระ ตรวจสอบความถูกต้องอีกครั้ง

4.6 นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (Try Out) กับผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในโรงเรียนกลุ่มอำเภอนองวัวซอ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน

4.7 นำข้อมูลการทดลองใช้แบบสอบถาม มาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาตามวิธีของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient)

4.8 นำแบบสอบถามที่ผ่านการทดลองใช้และปรับปรุงแก้ไขแล้ว เสนอผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อตรวจสอบความสมบูรณ์อีกครั้งก่อนนำไปใช้จริง เพื่อนำไปใช้เก็บข้อมูลต่อไป

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

5.1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดของสถานศึกษา วิเคราะห์โดยหาค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

5.2 ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนอำเภอนองว้าวขอ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 ใช้ค่าเฉลี่ย (mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานแปลความหมายของค่าเฉลี่ยตามเกณฑ์ระดับมาตราส่วนประมาณ 5 ระดับ ตามแนวคิดของลิเคิร์ท (Likert's five rating scale) คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด ปรับปรุงจาก (บุญชม ศรีสะอาด, 2560) ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.51 - 5.00 หมายถึง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับ มากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51 - 4.50 หมายถึง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับ มาก

ค่าเฉลี่ย 2.51 - 3.50 หมายถึง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับ ปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51 - 2.50 หมายถึง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับ น้อย

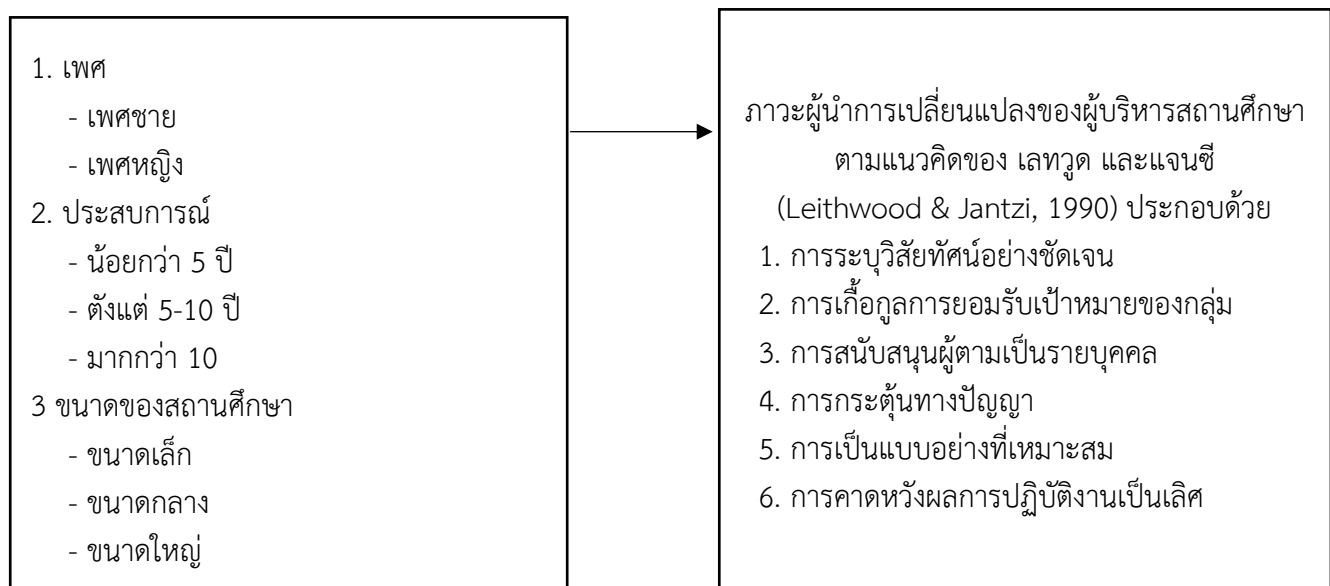
ค่าเฉลี่ย 1.00 - 1.50 หมายถึง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับ น้อยที่สุด

5.3 เปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนอำเภอนองว้าวขอ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนจำแนกตามเพศ ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดของสถานศึกษา โดยการทดสอบค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม ที่มีความเป็นอิสระต่อกัน (Independence t-test) กับการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวค่าเอฟ F-test (One-way ANOVA) สำหรับกลุ่มตัวอย่างตั้งแต่ 3 กลุ่มขึ้นไป กรณีพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ทดสอบรายคู่โดยใช้วิธีการทดสอบตามวิธีของเชฟเฟ (Scheffe')

กรอบแนวคิดในการวิจัย

ตัวแปรต้น

ตัวแปรตาม



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ผลการวิจัย

จากการศึกษาวิจัย พบว่า

1. ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนอำเภอหนองวัวซอ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนอำเภอหนองวัวซอ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนอำเภอหนองวัวซอ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดมี 4 ด้าน คือ ด้านการถือฤทธการยอมรับเป้าหมายของกลุ่ม,ด้านการกระตุ้นทางปัญญา,ด้านการเป็นแบบอย่างที่เหมาะสม,ด้านการคาดหวังผลการปฏิบัติงานเป็นเลิศ รองลงมาเป็นด้านการสนับสนุนผู้ตามเป็นรายบุคคลและด้านการเป็นแบบอย่างที่เหมาะสม และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการระบุนิสัยทัศน์อย่างชัดเจน

2. ผลการเปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนอำเภอหนองวัวซอ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 จำแนกตามเพศ ประสบการณ์ และขนาดของสถานศึกษา

2.1 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนอำเภอหนองวัวซอ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 จำแนกตามเพศพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มโรงเรียนอำเภอหนองวัวซอสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานีเขต 1 โดยรวมไม่แตกต่างกัน

2.2 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนอำเภอหนองวัวซอ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์ในการสอน พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการสอนต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนอำเภอหนองวัวซอ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 โดยรวมแตกต่างกัน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ทุกด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.3 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนอำเภอหนองวัวซอ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่อยู่ในสถานศึกษาที่ขนาดต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มโรงเรียนอำเภอหนองวัวซอสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานีเขต 1 โดยรวมแตกต่างกัน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ทุกด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

อภิปรายผล

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนอำเภอหนองวัวซอ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษากระตุ้นให้บุคลากรมีแรงจูงใจ หรือมีแรงบันดาลใจในการทำงานให้เห็นคุณค่าของงาน เห็นว่างานนั้นมีความท้าทาย และไม่เห็นแก่ประโยชน์ส่วนตน กระตุ้นให้เกิดการทำงานเป็นทีม สร้างความเชื่อมั่นว่าจะบรรลุเป้าหมายได้ด้วยการสนับสนุนให้กำลังใจ และเสริมสร้างความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ จนเป็นผลให้บุคลากรเกิดความพยายามในการปฏิบัติงานเกินความคาดหวังซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อภิชัย อินทพิ (2551) ได้ทำการศึกษาภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพและแบบแลกเปลี่ยนของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอนิคมน้ำพอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า การศึกษาภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพและแบบแลกเปลี่ยน โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับ กรณิการ์ ปิงวงศ์ (2556)

ได้ทำการศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดเทศบาลนครแหลมฉบัง ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากสอดคล้องกับงานวิจัยของ นางเยาว์ ทองกำเนิด (2557) ได้ทำการศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในเครือข่ายการศึกษาเขาชะเมา อำเภอลือชะเมา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 2 ผลการศึกษา พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนอำเภอนองว้าวซอ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 จำแนกตามเพศ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนอำเภอนองว้าวซอ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 โดยรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าในปัจจุบันผู้ที่ดำรงตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษาทุกระดับ ทั้งเพศหญิงและเพศชาย ต้องมีวุฒิการศึกษาไม่ต่ำกว่าปริญญาตรีทางการศึกษา หรือทางอื่นที่ ก.ค.ศ. กำหนด และมีใบประกอบวิชาชีพด้านการบริหารการศึกษา และมีประสบการณ์ในการทำงานก่อนเข้าสู่ตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษามีการเปิดโอกาสให้ผู้บริหารได้เพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ และการปฏิรูปการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545

ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนอำเภอนองว้าวซอ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์ในการสอน พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการสอนต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนอำเภอนองว้าวซอ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 โดยรวมแตกต่างกัน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารสถานศึกษามีการอบรมพัฒนาเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุคโลกาภิวัตน์ ให้ผู้บริหารสถานศึกษามีความรู้ความเข้าใจ และนำไปปรับเปลี่ยนพฤติกรรมในการจัดการศึกษาในปัจจุบัน สอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ซึ่งเป็นกฎหมายเกี่ยวกับการศึกษาชาติ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ รจนา มากและเลย (2556) ที่ได้วิจัยเรื่องภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยาพบว่าโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนอำเภอนองว้าวซอ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่อยู่ในสถานศึกษาที่ขนาดต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนอำเภอนองว้าวซอ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 โดยรวมและรายด้านแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าโรงเรียนทั้ง 3 ขนาด มีจำนวนนักเรียนและครูในปริมาณที่ไม่เหมือนกัน ทั้งภาระงานที่ต้องรับผิดชอบ การมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารกับครูย่อมแตกต่างกันออกไป สอดคล้องกับงานวิจัยของ มนตรี บุญธรรม (2544) ได้ทำการวิจัยความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของผู้บริหารกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ พบว่าคุณลักษณะของผู้บริหาร โดยรวมจำแนกตามขนาดของโรงเรียน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

องค์ความรู้ใหม่

การศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนอำเภอนองว้าวซอ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 ผลการศึกษาที่ได้สามารถเป็นข้อมูลและแนวทางการในการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุควิถีใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษาให้มีการพัฒนา เพื่อส่งผลกระทบต่อภาพการจักการศึกษาของสถานศึกษา ตลอดจนสามารถนำไปเป็นแนวทางในการพัฒนาองค์กรการศึกษา อันเป็นประโยชน์กับทางการศึกษาต่อไป

สรุปผลการวิจัย

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนอำเภอนองว้าวซอ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนอำเภอนองว้าวซอ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่มีจำแนกตามเพศและประสบการณ์ในการสอนต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนอำเภอนองว้าวซอ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 โดยรวมไม่แตกต่างกัน

ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนอำเภอนองว้าวซอ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่อยู่ในสถานศึกษาที่ขนาดต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนอำเภอนองว้าวซอ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 โดยรวมและรายด้านแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1.1 ผู้บริหารระดับสูง ควรส่งเสริมการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงแก่ผู้บริหารระดับกลางและล่าง ในรูปแบบการวิจัย เช่น การศึกษาดูงานทั้งในและต่างประเทศ เพื่อนำความรู้และประสบการณ์มาพัฒนาสถานศึกษา เป็นต้น

1.2 กระทรวงศึกษาธิการ ควรกำหนดนโยบายการประเมินภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีต่อการพัฒนาสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาทั่วประเทศ

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการพัฒนาสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดอุดรธานี

2.2 ควรศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการระบุนิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนอำเภอนองว้าวซอ จังหวัดอุดรธานี

เอกสารอ้างอิง

- กรรณิการ์ ปิงวงศ์. (2556). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดเทศบาลนครแหลมฉบัง. (การศึกษามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา).
- ชาวี มณีศรี. (2548). การนิเทศการศึกษา. กรุงเทพฯ: บุรพาสาน.
- นงเยาว์ ทองกำเนิด. (2557). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในเครือข่ายการศึกษาเขาชะเมา อำเภอลือชะเมา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 2. (การศึกษามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา).
- บุญชม ศรีสะอาด. (2560). การวิจัยเบื้องต้น. (พิมพ์ครั้งที่ 10). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- ประภา อัครพงศ์พันธุ์. (2551). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปัตตานี เขต 2. (ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์).
- มนตรี บุญธรรม. (2544). ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของผู้บริหารกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. (การศึกษามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา).
- รจนา มากเลาะเลย์. (2556). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการสร้างแรงบันดาลใจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 และ เขต 2. (ครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์).

- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2550). *แนวทางการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการการศึกษา*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย จำกัด.
- อภิชัย ธิณฑิ. (2551). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสภาพและแบบแลงเปลี่ยนของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอนิคมน้ำพอง* สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 1. (การศึกษามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา).
- Bass, B. M., & Avolio, B. J. (1990). Developing transformational leadership: 1992 and beyond. *Journal of European industrial training*, 14(5), 21-27.
- Krejcie, R.V., & D.W. Morgan. (1970). Determining Sample Size for Research Activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30(3), 607-610.
- Leithwood, K., & Jantzi, D. (1990). Transformational leadership: How principals can help reform school cultures. *School effectiveness and school improvement*, 1(4), 249-280.

