



ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนเครือข่ายวังยางพัฒนา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1
Transformational Leadership of Administrators in Schools of the Wangyang
Patthana Network Under Office of Nakhon Phanom Primary
Education Service Area 1

ประวีณา คำมูล¹ และ รชฎ สุวรรณภูมิ²
Praweena Kummoon¹ and Rachata Suvannagoot²

¹ นักศึกษาปริญญาโท สาขาการบริหารการศึกษา คณะศิลปศาสตร์และวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนครพนม
² ประ.ด (การบริหารการศึกษา) อาจารย์ คณะศิลปศาสตร์และวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนครพนม

บทคัดย่อ

การวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนเครือข่ายวังยางพัฒนา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 2) เปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ในโรงเรียนเครือข่ายวังยาง จำแนกตามขนาดโรงเรียนและประสบการณ์ทำงาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอน พนักงานราชการ ครูช่วยสอน และพี่เลี้ยงเด็กพิการ จำนวน 93 คน สุ่มแบบแบ่งชั้น เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าอำนาจจำแนกระหว่าง 0.25-0.94 ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.97 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐาน คือ t-test F-test ทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ด้วยวิธีการของ Scheffe

ผลการวิจัยพบว่า 1) ผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนเครือข่ายวังยางพัฒนา มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า อยู่ในระดับมาก 3 ด้าน ได้แก่ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล และอยู่ในระดับปานกลาง 1 ด้าน ได้แก่ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ 2) บุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนที่มีขนาดต่างกันมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ส่วนใหญ่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้นด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ไม่แตกต่างกัน 3) บุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนที่มีขนาด 2) ต่างกันมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวม พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนด้านการสร้างแรงบันดาลใจด้านการกระตุ้นทางปัญญา และด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ไม่มีความแตกต่างกัน

คำสำคัญ : ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง / ผู้บริหารสถานศึกษา / โรงเรียนในเครือข่ายวังยางพัฒนา

ABSTRACT

The purposes of this study were : 1) to investigate transformational leadership of administrators in schools of the Wangyang Patthana Network under Office of Nakhon Phanom Primary Education Service Area 1, 2) to compare transformational leadership of administrators in schools of the Wangyang Patthana Network as classified by size of school and work experience. A sample used in study consisted of school administrators, teachers, government employees, teaching assistants, and mentors for disabled children totaling 93 people who were selected by



stratified random sampling. The tool used to collect data was a 5-rating scale questionnaire with discrimination power values of between 0.25 and 0.94 and an entire reliability value of .97. Statistics used for data analysis were percentage, mean, standard deviation, t-test including F-test for hypotheses testing, and Scheffe's method for a pairwise comparison.

The findings of study were as follows. The administrators in schools of the Wangyang Patthana Network had transformational leadership as a whole at high level. Considering it by aspect, these aspects were found at high level, namely building inspiration, intellectual stimulation, taking individuality into consideration. One aspect was found at moderate level, namely having an ideal influence. 2) The personnel who worked in different-sized schools had different opinion as a whole on transformational leadership of school administrators at the .01 level of significance. Considering it by aspect, all of the aspects except the aspect of having an ideal influence were found not different. 3) The personnel who had different work experiences had different opinion as a whole on transformational leadership of school administrators at the .01 level of significance. Considering it by aspect, the aspect of having an ideal influence was found significantly different at the .01 level; whereas the aspects of building inspiration, stimulating intellect and taking individuality into consideration were found not different.

Keywords : Transformational Leadership / School Administrators / Schools in the Wangyang Patthana Network

บทนำ

การพัฒนาคนเป็นหัวใจหลักของการพัฒนาประเทศ การจัดการศึกษาเป็นเครื่องมือหลักและสำคัญในการพัฒนาศักยภาพของคน เพราะการศึกษาเป็นการหาความรู้ทางปัญญาสำหรับประชาชนในการนำไปพัฒนาตนเอง พัฒนาสังคมและพัฒนาประเทศชาติให้เจริญรุ่งเรือง โดยเฉพาะโลกปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วส่งผลทำให้องค์กรต่างๆ มีการปรับเปลี่ยนกลยุทธ์ในการบริหารจัดการโดยเฉพาะบุคลากรต้องพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง จึงจำเป็นที่แต่ละประเทศจะต้องเรียนรู้ที่จะปรับตัวให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอยู่ตลอดเวลา และการจัดการศึกษาในประเทศไทยจำเป็นต้องเร่งการปฏิรูปการศึกษาเพื่อเป็นการยกระดับมาตรฐานการศึกษาให้เท่าเทียมกับประเทศที่พัฒนาแล้วและผู้นำเป็นบุคคลที่มีความสำคัญยิ่งในทุกๆ ระดับของสังคม เพราะผู้นำเป็นบุคคลที่สำคัญต่อการอยู่ขององค์กร สังคม และประเทศชาติ สิ่งต่างๆ เหล่านี้ล้วนเป็นสิ่งที่มีอิทธิพลต่อความอยู่รอดขององค์กรในศตวรรษที่ 21 เป็นอย่างมาก ซึ่งผู้นำเป็นผู้ที่มีความสำคัญของสังคมและประเทศชาติ มีความสำคัญมากต่อการพัฒนาองค์กรและการจัดการทุกระดับ ผู้บริหารสถานศึกษาในฐานะผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลงในสถานศึกษา จำเป็นต้องมีศักยภาพในการใช้ภาวะผู้นำอย่างเหมาะสมในการสร้างความสัมพันธ์ที่มีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลงให้บรรลุเป้าหมายร่วมกันในการปฏิบัติงานและทำให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงานมากยิ่งขึ้น

จากการศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงต่างๆ จะพบว่า นักทฤษฎีหลายท่านมุ่งศึกษาเกี่ยวกับทฤษฎีของการสร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ แบบสและ อโวลีโอกันมาก และในการสร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง แบบสและ อโวลีโอ (แพททริค ยอดแก้ว. 2551) ได้กล่าวถึงภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงว่าเป็นกระบวนการที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงานและผู้ตาม โดยเปลี่ยนแปลงความพยายามของผู้ร่วมงานและผู้ตามให้สูงขึ้นกว่าความพยายามที่คาดหวัง กระบวนการที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงานหรือผู้ตามนี้จะกระทำโดยผ่านองค์ประกอบพฤติกรรมเฉพาะ 4 ประการ หรือที่ เรียกว่า “4 I's” คือ (1) การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (Idealized Influence of Charisma Leadership : II หรือ CL) หรือการมีคุณลักษณะพิเศษ มีอุดมการณ์ มีวิสัยทัศน์ มีความสามารถในการบริหารอารมณ์ และมีจริยธรรม (2) การสร้างแรงบันดาลใจ (Inspirational Motivation : IM) เป็นการจูงใจให้เกิดแรงบันดาลใจในการทำงาน โดยสร้างแรงจูงใจภายใน การสร้างเจตคติหรือการคิดในแง่บวกและการกระตุ้นจิตวิญญาณของทีมให้มีชีวิตชีวา (3) การกระตุ้นทางปัญญา (Intellectual Stimulation : IS) เป็นการกระตุ้นความพยายามของผู้ตาม เพื่อให้เกิดสิ่งใหม่และสร้างสรรค์เพิ่มการตระหนักรู้ในเรื่องปัญหา กระตุ้นให้มีการตั้งข้อสมมุติฐาน เปลี่ยนกรอบการมองปัญหาและมองปัญหาอย่างเป็นระบบ (4) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (Individualized Consideration : IC) เป็นการปฏิบัติต่อบุคคลในฐานะเป็นปัจเจกบุคคล การเอาใจใส่

ดูแลคำนึงถึงความต้องการ และความแตกต่างระหว่างบุคคล มีการพัฒนาและสนับสนุนในการทำงาน เพื่อให้บุคคลสามารถบรรลุเป้าหมายของตนและส่วนรวม

การศึกษาทางวิจัยเกี่ยวกับ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า ขนาดโรงเรียนที่ต่างกันทำให้ ความคิดเห็นของบุคลากรในสถานศึกษาต่างกัน สอดคล้องกับ ศรีวรพร ทาระคำ (2550) ได้ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและ บทบาทการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารโรงเรียนอาชีวศึกษา เอกชน ตามทัศนคติของครูในโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน จำแนก ตามขนาดของโรงเรียน ผลการศึกษาพบว่า โดยรวมข้าราชการ ครูและบุคลากรทางการศึกษามีความคิดเห็นแตกต่างกัน ทั้งนี้ เพราะผู้บริหารที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนที่มีขนาดแตกต่างกัน ใช้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงแตกต่างกันไปตามบริบทและสภาพ ทั่วไปของโรงเรียน โรงเรียนขนาดใหญ่ย่อมมีโอกาสใช้ภาวะผู้นำสูง กว่าโรงเรียนขนาดเล็ก นอกจากนี้ ครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกัน มีความเห็นต่อภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน แตกต่างกัน เพราะครูที่มีประสบการณ์ในการสอนมาก จะผ่านการทำงาน มาหลายแห่ง ได้พบกับกระบวนการทำงานของผู้บริหารมา หลายท่าน ซึ่งแต่ละท่านมีแนวการบริหารงานแตกต่างกัน จึงทำให้ ครูที่มีประสบการณ์ในการสอนต่างกันมีความเห็นต่อภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลง แตกต่างกัน

จากเหตุผลดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษา ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามแนวคิด ของแบส และ อวลิโอ เพราะมีความเชื่อว่าผลการวิจัยครั้งนี้ จะเป็นข้อมูลให้ผู้บริหารสถานศึกษานำไปเป็นแนวทางในการ พัฒนาตนเอง สามารถปรับเปลี่ยนพฤติกรรมกรบริหารและ เสริมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงานในหน่วยงานหรือ โรงเรียนให้มีสัมพันธภาพที่ดีต่อกัน ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาการ จัดการศึกษาในสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล มากขึ้นและเพื่อให้สามารถพิจารณาถึงภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนเครือข่ายวิงยางพัฒนา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 ซึ่งเป็น ข้อมูลอันจะเป็นประโยชน์ต่อผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากร ที่ปฏิบัติงานร่วมกัน สามารถนำไปประกอบการพัฒนาโรงเรียน ตลอดจนพัฒนาตนเองให้เป็นผู้บริหารที่มีคุณภาพ ส่งผลให้ การบริหารโรงเรียนมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สถานศึกษาในโรงเรียนเครือข่ายวิงยางพัฒนา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1

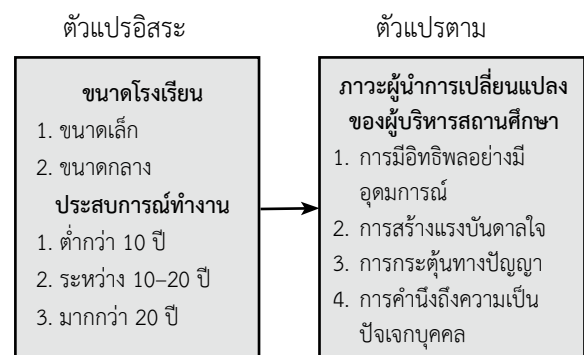
2. เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ ผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนเครือข่ายวิงยางพัฒนา จำแนกตาม ขนาดโรงเรียน 2 ขนาดและประสบการณ์ทำงาน 3 ระดับ

สมมติฐานการวิจัย

1. บุคลากรในสถานศึกษาโรงเรียนเครือข่ายวิงยาง พัฒนา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 ที่สังกัดขนาดโรงเรียนต่าง ๆ มีความเห็นต่อภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาแตกต่างกัน
2. บุคลากรในสถานศึกษาโรงเรียนเครือข่ายวิงยางพัฒนา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 ที่มีประสบการณ์ทำงานต่าง ๆ มีความเห็นต่อภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาแตกต่างกัน

กรอบแนวคิดการวิจัย

การศึกษาค้นคว้าในครั้งนี้ มุ่งศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ซึ่งได้ศึกษาค้นคว้ามาจากแนวคิดของแบส และ อวลิโอ (แพรรัทธ ยอดแก้ว, 2551) มี 4 ด้าน ประกอบด้วย การมีอิทธิพลอย่างมี อุดมการณ์การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นทางปัญญา และการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล โดยศึกษาเปรียบเทียบ จำแนก ตามขนาดโรงเรียนและประสบการณ์ทำงาน ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากร ได้แก่ บุคลากรในสถานศึกษา ในโรงเรียน เครือข่ายวิงยางพัฒนา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครพนม เขต 1 ปีการศึกษา 2556 จำนวน 112 คน จำแนกเป็นบุคลากรในสถานศึกษาขนาดเล็ก จำนวน 67 คน และ บุคลากรในสถานศึกษาขนาดกลาง จำนวน 45 คน
2. กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ บุคลากรในสถานศึกษาในโรงเรียน เครือข่ายวิงยางพัฒนา ปีการศึกษา 2556 จำนวน 93 คน



จำแนกเป็น บุคลากรในสถานศึกษา ขนาดเล็ก จำนวน 56 คน และบุคลากรในสถานศึกษาขนาดกลาง จำนวน 37 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้ตารางสำเร็จรูปของ Krejcie and Morgan และสุ่มแบบแบ่งชั้น

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ แบบสอบถามจำนวน 1 ฉบับ โดยแบ่งเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพ ของผู้ตอบ เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List) ประกอบด้วยขนาดของโรงเรียนและประสบการณ์ทำงาน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามที่มีลักษณะ เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ เกี่ยวกับระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนเครือข่ายวิงยางพัฒนา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 มีค่าอำนาจจำแนกระหว่าง 0.25 - 0.94 และค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.97

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ขอหนังสือราชการจากคณะศิลปศาสตร์และวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนครพนม ถึงผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 14 โรงเรียน ในเครือข่ายวิงยางพัฒนา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 เพื่อขอความอนุญาติเก็บรวบรวมข้อมูลจากประชากรกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 93 ชุด และนำแบบสอบถามไปส่งและรับคืนด้วยตนเอง ได้แบบสอบถามคืนมาทั้ง 93 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100

การวิเคราะห์ข้อมูล

วิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป สถิติที่ใช้ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ทดสอบสมมติฐาน โดยใช้ค่า t-test (Independent Samples) และค่า F-test (One-way ANOVA) หากพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติจึงทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ โดยวิธีของ Scheffe'

สรุปผลการวิจัย

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ในโรงเรียนเครือข่ายวิงยางพัฒนา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าอยู่ในระดับมาก 3 ด้าน ได้แก่ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลและอยู่ในระดับปานกลาง 1 คือ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนเครือข่ายวิงยางพัฒนา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	\bar{X}	S.D.	ความหมาย
1. ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์	3.38	0.73	ปานกลาง
2. ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ	4.14	0.47	มาก
3. ด้านการกระตุ้นทางปัญญา	4.11	0.39	มาก
4. ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	4.19	0.41	มาก
รวม	3.96	0.37	มาก

2. บุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนที่มีขนาดต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ และด้านการกระตุ้นทางปัญญาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยบุคลากรในโรงเรียนขนาดเล็กมีความคิดเห็นสูงกว่าโรงเรียน ขนาดกลาง ส่วนด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ไม่แตกต่างกัน ดังตารางที่ 2



ตารางที่ 2 เปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนเครือข่ายวังยางพัฒนา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 จำแนกตามขนาดโรงเรียน

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	โรงเรียนขนาดเล็ก (n = 56)		โรงเรียนขนาดกลาง (n = 37)		t	sig
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
1. ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์	3.42	0.86	3.31	0.49	.80	.43
2. ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ	4.26	0.42	3.96	0.49	3.15**	.00
3. ด้านการกระตุ้นทางปัญญา	4.19	0.38	3.99	0.38	2.52**	.01
4. ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	4.26	0.39	4.09	0.42	2.00*	.05
รวม	4.03	0.35	3.84	0.37	2.56**	.01

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01

3. บุคลากรที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกันมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมพบว่าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ

.01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ แตกต่างกันอย่าง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนด้านอื่นๆ ไม่แตกต่างกัน ดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนเครือข่าย วังยางพัฒนา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน โดยรวมและรายด้าน

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	ความแปรปรวน	SS	df	MS	F	sig
ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์	ระหว่างกลุ่ม	30.89	2	15.45	73.55**	.00
	ภายในกลุ่ม	18.46	90	.21		
	รวม	49.35	92			
2. ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ	ระหว่างกลุ่ม	0.67	2	.34	1.55	.22
	ภายในกลุ่ม	19.71	90	.22		
	รวม	20.38	92			
3. ด้านการกระตุ้นทางปัญญา	ระหว่างกลุ่ม	0.04	2	.02	.14	.87
	ภายในกลุ่ม	13.97	90	.16		
	รวม	14.01	92			
4. ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	ระหว่างกลุ่ม	0.13	2	.07	.41	.67
	ภายในกลุ่ม	15.27	90	.17		
	รวม	15.41	92			
โดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	2.76	2	1.38	12.55**	.00
	ภายในกลุ่ม	9.98	90	.11		
	รวม	12.74	92			

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

4. ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน โดยรวมและด้าน การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ พบว่า บุคลากรที่มีประสบการณ์ทำงานต่ำกว่า 10 ปี และบุคลากรที่มีประสบการณ์ทำงานระหว่าง 10-20 ปี มีความ

คิดเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนเครือข่ายวังยางพัฒนา สูงกว่า บุคลากรที่มีประสบการณ์ทำงานมากกว่า 20 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ดังตารางที่ 4 - 5



ตารางที่ 4 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนเครือข่ายวังยางพัฒนา จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน โดยรวม

ประสบการณ์ทำงาน	\bar{X}	ต่ำกว่า 10 ปี	ระหว่าง 10-20 ปี	มากกว่า 20 ปี
		4.15	4.12	3.79
ต่ำกว่า 10 ปี	4.15	-	0.03	0.36**
ระหว่าง 10 - 20 ปี	4.12	-	-	0.33**
มากกว่า 20ปี	3.79	-	-	-

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตารางที่ 5 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนเครือข่ายวังยางพัฒนา จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์

ประสบการณ์ทำงาน	\bar{X}	ต่ำกว่า 10 ปี	ระหว่าง 10 - 20 ปี	มากกว่า 20 ปี
		4.02	3.93	3.38
ต่ำกว่า 10 ปี	4.02	-	0.09	0.64**
ระหว่าง 10 - 20 ปี	3.93	-	-	0.55**
มากกว่า 20 ปี	3.38	-	-	-

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

อภิปรายผลการวิจัย

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนเครือข่ายวังยางพัฒนา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เป็นเพราะว่า การที่ผู้บริหารสถานศึกษาดูแลเอาใจใส่สนองตอบความต้องการของผู้ร่วมงานแต่ละคน ตามความแตกต่างของบุคคล ทำให้ผู้ร่วมงานมีความพยายามในการปฏิบัติงานให้สูงขึ้นสอดคล้องกับ ศิริศักดิ์ อุทัยวัฒน์ (2554) ได้วิจัย เรื่องความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ ผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิผลการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในจังหวัดนครพนม ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Bass ปีใน ค.ศ. 1985 พบว่า ภาวะ

ผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) เป็นพฤติกรรมที่ผู้นำแสดงให้เห็นในการทำงานเป็นกระบวนการ ผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงานโดยการเปลี่ยนแปลงความพยายามของผู้ร่วมงานให้สูงขึ้น กว่าความพยายามที่คาดหวัง พัฒนาความสามารถของผู้ร่วมงานไปสู่ระดับที่สูงขึ้นซึ่งกระบวนการที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงานจะกระทำโดยผ่านองค์ประกอบคุณลักษณะผู้นำเฉพาะ 4 ประการ (4I) คือการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นทางปัญญาและการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล สอดคล้องกับ วิภา เพชรจิรวัฒน์ (2552) ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารตามความคิดเห็นของครูโรงเรียนมัธยมสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 3 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารตามความคิดเห็นของครูโรงเรียนมัธยมตามทฤษฎีทั้ง 4 ด้าน ในภาพรวมอยู่ในระดับมากสอดคล้องกับ จันธิตา ผ่านสอน (2553) ได้ศึกษางานวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผลในการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด ผลการศึกษาพบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับสมาลี ละม่อม (2553) ได้ศึกษางานวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูผู้สอนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศรีสะเกษ เขต 4 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูผู้สอนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศรีสะเกษ เขต 4 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากซึ่งสอดคล้องกับ อชญา คีสาลัง (2554) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดเทศบาลเมืองนครพนม ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

2. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนเครือข่ายวังยางพัฒนา จำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการสร้างแรงบันดาลใจและด้านการกระตุ้นทางปัญญาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยบุคลากรในสถานศึกษาที่สังกัดโรงเรียนขนาดเล็ก มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสูงกว่าโรงเรียนขนาดกลาง



ส่วนด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่า บุคลากรในสถานศึกษา ขนาดเล็กมีจำนวนน้อย จึงมีความใกล้ชิดกับผู้บริหารสถานศึกษาและผู้บริหารสถานศึกษา แสดงให้เห็นถึงเป้าหมายของการทำงานและวางแผนในอนาคต ได้อย่าง ชัดเจนมีความกระตือรือร้นในการทำงาน ให้ขวัญกำลังใจ ในการปฏิบัติงานกับผู้ร่วมงานอย่างสม่ำเสมอ ส่งเสริมผู้ร่วมงาน ให้ทำงานด้วยความสามัคคีและลักษณะส่วนบุคคลของผู้บริหาร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุมาลี ละม่อม (2553) ได้ศึกษา วิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็น ของครูผู้สอนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ศรีสะเกษ เขต 4 ผลการวิจัยพบว่า ครูผู้สอนในสถานศึกษาที่มี ขนาดต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ ผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านคือด้านการมีอิทธิพลอย่าง มีอุดมการณ์ ด้านการกระตุ้นทางสติปัญญาแตกต่างกันอย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนด้านการสร้างแรงบันดาลใจ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และด้าน การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลไม่แตกต่างกัน

3. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ในโรงเรียนเครือข่ายวังยางพัฒนา จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อ พิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยบุคลากร ในสถานศึกษาที่มีประสบการณ์ทำงานต่ำกว่า 10 ปี และที่มี ประสบการณ์ทำงานระหว่าง 10-20 ปี มีความคิดเห็นต่อภาวะ ผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน เครือข่าย วังยางพัฒนา สูงกว่าบุคลากรในสถานศึกษา ที่มีประสบการณ์ทำงาน มากกว่า 20 ปี ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะบุคลากรในสถานศึกษาที่มี ประสบการณ์ทำงานต่ำกว่า 10 ปี และที่มีประสบการณ์ทำงาน ระหว่าง 10-20 ปี มีโอกาสได้ทำงานและได้รับการกระตุ้นให้ อกุทิศตนเพื่อสถานศึกษาจากผู้บริหาร ซึ่งปฏิบัติต่อผู้ร่วมงานด้วยความ ยุติธรรม สามารถปฏิบัติตนให้ผู้ร่วมงานเคารพนับถือและ ศรัทธา สามารถโน้มน้าว จูงใจให้ผู้ร่วมงานปฏิบัติงานจนบรรลุ ผลสำเร็จ ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ ศุภกิจ สาณस्थ्य (2546) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ ผู้บริหารโรงเรียนกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน ในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด ขอนแก่น ผลการวิจัย พบว่า ครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการ สอนต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ ผู้บริหารโรงเรียนแตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัย

ข้อเสนอแนะเพื่อนำผลการวิจัยไปใช้

1. ผลจากการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนเครือข่ายวังยางพัฒนา โดยรวมพบว่า อยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดที่สุด คือ ด้าน การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษา ควรมอบหมายงานโดยคำนึงถึงความรู้ความสามารถของแต่ละ บุคคล ทำให้ผู้ร่วมงานรู้สึกว่ามีค่าและมีความสำคัญ ซึ่งจะส่งผล ทำให้มีการพัฒนาศักยภาพในการทำงานให้สูงขึ้น ส่วนด้านที่มี ค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ หน่วยงาน ต้นสังกัดควรสนับสนุนให้มีการฝึกอบรมพัฒนาเกี่ยวกับกระบวนการ บริหาร เพื่อส่งเสริมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สถานศึกษา ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์อย่างต่อเนื่อง และเป็นระบบ

2. บุคลากรในโรงเรียนขนาดเล็กและโรงเรียนขนาดกลาง มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สถานศึกษาแตกต่าง ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความสำคัญ ต่อการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารและผู้ใต้บังคับบัญชา เช่น การประชุมเชื่อมความสัมพันธ์ ให้บุคลากรได้แสดงความคิด เห็นในการวางแผนงานต่างๆ ร่วมกับผู้บริหาร

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สถานศึกษาในรูปแบบการวิจัยเชิงคุณภาพ เช่น ศึกษาพฤติกรรม ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี และการเป็นแบบ อย่างที่ดีต่อการบริหารสถานศึกษา

2. ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ของผู้บริหารสถานศึกษา เช่น ด้านการมีคุณธรรมจริยธรรม ความยุติธรรม ซื่อสัตย์และโปร่งใส

3. ควรศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานให้มีคุณภาพ ทั้งองค์กรในสถานศึกษา เช่น การระบุนิสัยทัศน์อย่างชัดเจน และการเป็นผู้นำแบบประชาธิปไตย

เอกสารอ้างอิง

จันธิดา ผ่านสอน. (2553). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผลในการบริหารของ ผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ร้อยเอ็ด*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต. มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.



- Phaanson, J. (2010). *The relationship of transformational leadership and administrative effectiveness of administrators of schools under Office of Roi Et Educational Service Area* (Unpublished master's thesis). Mahasarakham University, Mahasarakham, Thailand.
- แพรภัทร ยอดแก้ว. (2551). *พฤติกรรมทางจริยธรรมกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนักศึกษามหาวิทยาลัยสยาม*. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยสยาม.
- Yodkaew, P. (2008). *Ethical behavior and transformational leadership of Siam University students*. Bangkok : Siam University.
- วีณา เพชรจิระวนพงศ์. (2552). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารตามความคิดเห็นของครูโรงเรียนมัธยมสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากทมมหานครเขต 3*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี.
- Phetjirawanaphong, V. (209). *Administrators' transformational leadership according to the teachers of secondary schools under Office of Bangkok Metropolis Education Service Area 3* (Unpublished master's thesis). Bangkok : Thon Buri Rajabhat University, Thon Buri, Thailand.
- ศิริศักดิ์ อุทัยวัฒน์. (2554, กรกฎาคม-ธันวาคม). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิผลการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครพนม. *วารสารมหาวิทยาลัยนครพนม*. 1(2) : 47-53.
- Uthaiwat, S. (2011). The relationship between transformational leadership of school administrators and school-based administrative effectiveness of schools under Office of Nakhon Phanom Primary Education Service Area. *Nakhon Phanom University Journal*, 1 (2) : 47-53.
- ศรียราพร ทาระคำ. (2550). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและบทบาทการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนตามทัศนคติของครู ในโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทระเกษม.
- Tharakham, S. (2007). *Transformational leadership and the role of school administration of administrators in private vocational schools based on attitude of teachers at private vocational schools in the Bangkok Metropolis area* (Unpublished master's thesis). Chandrakasem Rajabhat University, Bangkok, Thailand.
- ศุภกิจ สานุสัจย์. (2546). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดขอนแก่น*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. เลย : มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.
- Sanusat, S. (2003). The relationship between transformational leadership of school administrators and job satisfaction of teachers in primary schools under Offices of Khon Kaen Primary Education Service Area (Unpublished master's thesis). Loi Rajabhat University, Loi, Thailand.
- สุมาลี ละม่อม. (2553). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ตามแนวความคิดเห็นของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ศรีสะเกษเขต 4*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. อุบลราชธานี : มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.
- Lamom, S. (2010). *Transformational leadership of school administrators according to teachers' opinion under Office of Si Sa Ket Educational Service Area 4* (Unpublished master's thesis). Ubon Ratchathani Rajabhat University, Ubon Ratchathani, Thailand.
- อชยา คิสารัง. (2554, กรกฎาคม-ธันวาคม). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดเทศบาลเมืองนครพนม. *วารสารมหาวิทยาลัยนครพนม*. 1 (2) : 111-120.
- Khisarang, A. (2011). The relationship between transformational leadership of administrators and job satisfaction of teachers in schools affiliated with Mueang Nakhon Phanom Municipality, *Nakhon Phanom University Journal*, 1 (2) : 111-120.