

ความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนเครือข่ายที่ 35 สำนักงานเขตลาดกระบัง กรุงเทพมหานคร

ทิวา สีเสวาสดี^{1*} และ ภาวิดา ธาราศรีสุทธิ²

^{1*} ภาควิชาบริหารการศึกษาและอุดมศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

* iwa.seesawas@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนเครือข่ายที่ 35 สำนักงานเขตลาดกระบัง กรุงเทพมหานคร จำแนกตามวุฒิการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูผู้สอนโรงเรียนเครือข่ายที่ 35 สำนักงานเขตลาดกระบัง กรุงเทพมหานคร ประจำปีการศึกษา 2562 จำนวน 132 คน โดยใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาเท่ากับ 1.00 ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .95 สถิติที่ใช้ในการวิจัยได้แก่ การแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที และวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว ผลการวิจัยพบว่า 1) ความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) ครูที่มีวุฒิการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้านมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยครูที่มีวุฒิการศึกษาปริญญาตรีมีความคิดเห็นมากกว่าครูที่มีวุฒิการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี 3) ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกันมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ในภาพรวม และรายด้านมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 20 ปี มีความคิดเห็นมากกว่าครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า 10 ปี และครูที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 10 -20 ปี

คำสำคัญ: ความคิดเห็น, ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง, ผู้บริหารสถานศึกษา

Teachers' Opinions on Transformational Leadership of School's Administrators in Network Schools 35 Latkrabang District Bangkok

Tiwa Seesawas^{1*} and Pavid Tharasrisudti²

¹Department of Educational Administration and Higher Education, Faculty
of Education, Ramkhamhaeng University

* tiwa.seesawas@gmail.com

Abstract

The purpose of this research was to study and compare the teachers' reviews toward the transformational leadership of school's administrators in Network Schools 35 Latkrabang District Bangkok Office by classifying the qualification and working experience. The samples used in this research were thirty-five school teachers in Network Schools 35 Latkrabang District Bangkok was used by a sample of 132 people. During academic year of 2019. Then, using stratified random sampling. The tool used in research was questionnaires. The five-level. It was determined that the content validity of the items fell in the range at 1.00 and the Cronbach's alpha coefficient showing a level of reliability at 0.95. The data collected were analyzed using the descriptive statistic, t-test and One Way Analysis of Variance. The research found that; 1) Teachers' reviews toward the transformational leadership of school's administrators were high in overall. 2) Teachers with different degrees gave their reviews toward the transformational leadership of school's administrators, that the overall and individuals were statistically significant differences at .05. Teachers with bachelor's degrees having more reviews than teachers with higher education. 3) Teachers with different work experience gave their reviews toward the transformational leadership of school's administrators, that the overall and individuals were statistically significant differences at 0.05. Teachers with more than 20 years of experience show more reviews toward the transformational leadership than teachers with less than 10 years of experience and teachers with experience working between 10-20 years.

Keywords: Reviews, Transformational leadership, School administrators

1. บทนำ

ภายใต้เศรษฐกิจและสังคมของโลกที่เป็นพลวัต ความก้าวหน้าด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารแบบก้าวกระโดด การปฏิวัติดิจิทัล ต่อการเปลี่ยนแปลงสู่อุตสาหกรรม 4.0 ส่งผลให้ประเทศต่าง ๆ ต้องเผชิญกับระบบเศรษฐกิจโลกที่มีการแข่งขันอย่างเสรีและไร้พรมแดน ประชากรเข้าถึงข้อมูลข่าวสารและแหล่งเรียนรู้ที่ไร้ขีดจำกัด สามารถพัฒนาองค์ความรู้และการสร้างปัญญาที่เพิ่มขึ้น มีการนำเทคโนโลยีการสื่อสารและระบบเรียนรู้แบบเคลื่อนที่มาใช้มากขึ้น ดังนั้นการจัดการศึกษาของไทยจำเป็นต้องกำหนดเป้าหมายการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และเตรียมกำลังคนที่จะเข้าสู่ตลาดงาน ปรับวิธีการเรียนการสอน

ที่มีความยืดหยุ่นหลากหลายเพื่อพัฒนาศักยภาพและขีดความสามารถของทรัพยากรมนุษย์ให้มีทักษะความรู้ความสามารถในศตวรรษที่ 21 มีความสามารถเฉพาะทางมากขึ้น (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษากระทรวงศึกษาธิการ, 2559)

สถานศึกษาเป็นองค์การหลัก ที่มีหน้าที่จัดการศึกษาให้มีคุณภาพ สอดคล้องกับความต้องการของสังคม สถานศึกษาจะทำหน้าที่จัดการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพเพียงใดนั้นย่อมขึ้นอยู่กับผู้นำ เพราะผู้นำคือบุคคลสำคัญในการจัดการศึกษาให้ประสบผลสำเร็จตามจุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้ โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้นำที่มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง เป็นผู้นำที่เหมาะสมกับสถานการณ์ยุคปัจจุบันมากที่สุด คือเป็นผู้มีบารมีเป็นแบบอย่างของผู้อื่น การกระตุ้นผู้ตามให้ใช้ปัญญา โดยคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลและการสร้างแรงบันดาลใจ ชี้นำผู้ตามให้ตระหนักถึงคุณค่าของเป้าหมายและสร้างแรงผลักดันในการปฏิบัติงานทำหน้าที่ เป็นโค้ชในการนำพาสถานศึกษาไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ (ภาวิดา ธาราศรีสุทธิ, 2556: 123)

อย่างไรก็ตามในการจัดการศึกษามีปัญหาหลายด้าน เช่น ครูสอนไม่ตรงตามสาขาวิชาเอก ครูมีภาระงานอื่นๆ มีการเปลี่ยนแปลงนโยบายต่าง ๆ บ่อยและมากเกินไป ครูขาดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ครูใช้วิธีการสอนแบบเดิมๆ ไม่ส่งเสริมให้นักเรียนเกิดกระบวนการคิดวิเคราะห์ ผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนไม่เป็นไปตามเป้าหมาย ผู้บริหารยังขาดประสบการณ์ ผู้บริหารไม่มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ทำให้การจัดการศึกษาขาดประสิทธิภาพ (สำนักงานเขตลาดกระบัง, 2562)

จากความสำคัญและปัญหาดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงสนใจทำวิจัยเรื่อง ความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนเครือข่ายที่ 35 สำนักงานเขตลาดกระบัง กรุงเทพมหานคร เพื่อนำผลจากการวิจัยมาเป็นแนวทาง ในการพัฒนาการบริหารงานในสถานศึกษา ซึ่งจะเกิดประโยชน์กับผู้บริหาร ครูและนักเรียน ในการจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพ เกิดประสิทธิผล มีพัฒนาการก้าวหน้ายิ่งขึ้นไป

2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนเครือข่ายที่ 35 สำนักงานเขตลาดกระบัง กรุงเทพมหานคร
2. เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนเครือข่ายที่ 35 สำนักงานเขตลาดกระบัง กรุงเทพมหานคร โดยจำแนกตาม วุฒิการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน

3. สมมติฐานของการวิจัย

ครูที่มีวุฒิการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนเครือข่ายที่ 35 สำนักงานเขตลาดกระบัง กรุงเทพมหานคร แตกต่างกัน

4. วิธีดำเนินการวิจัย

4.1 ขอบเขตของการวิจัย

4.1.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา

การวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยมุ่งศึกษาความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนเครือข่ายที่ 35 สำนักงานเขตลาดกระบัง กรุงเทพมหานคร ซึ่งจำแนกออกเป็น 4 ลักษณะ ดังนี้ 1) การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ 2) การสร้างแรงบันดาลใจ 3) การกระตุ้นทางปัญญา 4) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

4.1.2 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ข้าราชการครูในโรงเรียนเครือข่ายที่ 35 สำนักงานเขตลาดกระบัง กรุงเทพมหานคร ปีการศึกษา 2562 จำนวน 5 โรงเรียน 204 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ข้าราชการครูในโรงเรียนเครือข่ายที่ 35 สำนักงานเขตลาดกระบัง กรุงเทพมหานคร จำนวน 132 คน โดยใช้วิธีการกำหนดกลุ่มตัวอย่างที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 จากการเปิดตารางของ Cohen, Manion et al. Morrison (2011: 147) และเมื่อได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างแล้วใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ

4.1.3 ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

1. ตัวแปรอิสระ ได้แก่ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน
2. ตัวแปรตาม ได้แก่ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา

4.2 เครื่องมือ การหาคุณภาพเครื่องมือ การเก็บรวบรวมข้อมูล และการวิเคราะห์ข้อมูล

4.2.1 เครื่องมือ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้
ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามสถานภาพส่วนบุคคล มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List) จำแนกตามวุฒิการศึกษา คือปริญญาตรี และสูงกว่าปริญญาตรี และประสบการณ์ในการทำงาน คือ น้อยกว่า 10 ปี ,10-20 ปีและมากกว่า 20 ปี
ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ลักษณะเป็นแบบสอบถาม แบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีทั้งหมด 4 ด้าน ๆ ละ 10 ข้อ รวมจำนวน 40 ข้อ

4.2.2 การหาคุณภาพเครื่องมือ

1. ศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และสังเคราะห์งานวิจัย กำหนดขอบข่ายภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเพื่อเป็นแนวทางในการสร้างเครื่องมือ กำหนดระเบียบวิธีและกระบวนการวิจัย
2. นำแบบสอบถามไปให้ผู้เชี่ยวชาญ 5 ท่านเพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Validity) และหาดัชนีความสอดคล้อง (Item Objective Congruence-IOC) ได้ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) 1.00
3. นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (try-out) กับครูที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน เพื่อหาค่าอำนาจจำแนกรายข้อ และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามรายด้านและทั้งฉบับ โดยวิธีการหาสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค ได้ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ 0.27-0.81 ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.95
4. จัดพิมพ์แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ที่ผ่านการตรวจสอบคุณภาพตามเกณฑ์ ไปใช้ในการเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างจริงที่ใช้ในการวิจัยต่อไป

4.2.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. นำแบบสอบถามจำนวน 132 ฉบับ พร้อมทั้งหนังสือขอความอนุเคราะห์จากบัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยรามคำแหง ไปให้กลุ่มตัวอย่างที่เป็นสถานศึกษา โรงเรียนเครือข่ายที่ 35 เขตลาดกระบัง กรุงเทพมหานคร เพื่อขออนุญาตในการเก็บรวบรวมข้อมูล ซึ่งผู้วิจัยได้รวบรวมแบบสอบถามด้วยตนเอง
2. เก็บรวบรวมและติดตามแบบสอบถามคืน ซึ่งได้แบบสอบถามกลับคืนมาทุกฉบับ จำนวน 132 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 ทำการตรวจสอบและคัดเลือกแบบสอบถามฉบับที่สมบูรณ์ จากนั้นนำข้อมูลไปใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

4.2.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยดำเนินการ ดังนี้

1. ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูล โดยการแจกแจงความถี่ และค่าร้อยละ
2. การหาค่าความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนเครือข่ายที่ 35 สำนักงานเขตลาดกระบัง กรุงเทพมหานคร โดยใช้ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) การให้คะแนนแบบสอบถามและการแปลความหมายของคะแนน ผู้วิจัยยึดเอาคะแนนเฉลี่ย (Mean) เป็นตัวชี้วัดโดยกำหนดเกณฑ์ ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย 4.50 – 5.00	หมายถึง	ผู้บริหารมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง อยู่ในระดับมากที่สุด
คะแนนเฉลี่ย 3.50 – 4.49	หมายถึง	ผู้บริหารมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับมาก
คะแนนเฉลี่ย 2.50 – 3.49	หมายถึง	ผู้บริหารมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับปานกลาง
คะแนนเฉลี่ย 1.50 – 2.49	หมายถึง	ผู้บริหารมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับน้อย
คะแนนเฉลี่ย 1.00 – 1.49	หมายถึง	ผู้บริหารมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับน้อยที่สุด

3. เปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ตามวุฒิการศึกษา ใช้สถิติค่าที (t - test) แต่ถ้าเปรียบเทียบประสบการณ์ในการทำงานใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) เมื่อพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงนำค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ มาทำการทดสอบโดยวิธีของเชฟเฟ่

5. ผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสรุปได้ ดังนี้

ตาราง 1 แสดงค่าเฉลี่ย ละเอียดส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนเครือข่ายที่ 35 สำนักงานเขตลาดกระบัง กรุงเทพมหานคร ในภาพรวมและรายด้าน ดังนี้

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา	\bar{X}	S.D	ระดับ ความคิดเห็น	ลำดับ
1. ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์	4.36	0.85	มาก	2
2. ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ	4.35	0.83	มาก	3
3. ด้านการกระตุ้นทางปัญญา	4.45	0.79	มาก	1
4. ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	4.28	0.85	มาก	4
รวม	4.36	0.82	มาก	

จากตาราง 1 พบว่า ครูมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนเครือข่ายที่ 35 สำนักงานเขตลาดกระบัง กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.36$) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า มีความคิดเห็นมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับ 3 ลำดับแรก ดังนี้ การกระตุ้นทางปัญญา ($\bar{X} = 4.45$) การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ($\bar{X} = 4.36$) และการสร้างแรงบันดาลใจ ($\bar{X} = 4.35$) ตามลำดับ

ตาราง 2 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนเครือข่ายที่ 35 สำนักงานเขตลาดกระบัง กรุงเทพมหานคร จำแนกตามวุฒิการศึกษาโดยภาพรวมและรายด้าน ดังนี้

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ของผู้บริหารสถานศึกษา	วุฒิการศึกษา				t	Sig
	ปริญญาตรี		สูงกว่าปริญญาตรี			
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD		
1. ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์	4.54	0.71	3.96	0.99	3.38	.00*
2. ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ	4.54	0.68	3.94	0.96	3.55	.00*
3. ด้านการกระตุ้นทางปัญญา	4.61	0.63	4.10	0.97	3.12	.00*
4. ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	4.47	0.71	3.86	0.98	3.62	.00*
รวม	4.54	0.68	3.96	0.96	3.46	.00*

* $p < .05$

จากตาราง 2 ผลการวิเคราะห์พบว่า ครูที่มีวุฒิมหาวิทยาลัยต่างกันมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพรวมและรายด้านมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยครูที่มีวุฒิมหาวิทยาลัยปริญญาตรีมีความคิดเห็นมากกว่าครูที่มีวุฒิมหาวิทยาลัยสูงกว่าปริญญาตรี

ตาราง 3 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนเครือข่ายที่ 35 สำนักงานเขตลาดกระบัง กรุงเทพมหานคร จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานโดยภาพรวมและรายด้าน ดังนี้

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

ของผู้บริหารสถานศึกษา

	ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน						F	Sig
	ต่ำกว่า 10 ปี		10-20 ปี		20 ปีขึ้นไป			
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD		
1. ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์	4.03	1.16	4.22	0.61	4.84	0.24	13.26	.00*
2. ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ	3.98	1.12	4.23	0.54	4.86	0.29	15.85	.00*
3. ด้านการกระตุ้นทางปัญญา	4.13	1.07	4.34	0.58	4.90	0.25	13.57	.00*
4. ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	4.93	1.16	4.14	0.59	4.79	0.28	14.50	.00*
รวม	4.02	1.12	4.23	0.57	4.85	0.26	14.67	.00*

* $p < .05$

จากตาราง 3 ผลการวิเคราะห์พบว่า ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกันมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพรวมและรายด้านมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงทำการทดสอบความแตกต่างของค่าคะแนนเฉลี่ยเป็นรายคู่ โดยวิธี Scheffé's

ตาราง 4 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ ความคิดเห็นของครูต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนเครือข่ายที่ 35 สำนักงานเขตลาดกระบัง กรุงเทพมหานคร ด้านภาพรวม

ประสบการณ์	ต่ำกว่า 10 ปี	10-20 ปี	20 ปีขึ้นไป	
การทำงาน	\bar{X}	4.02	4.23	4.85
1. ต่ำกว่า 10 ปี	4.02			
2. 10-20 ปี	4.23			
3. 20 ปี ขึ้นไป	4.85	*	*	

* $p < .05$

จากตาราง 4 พบว่า ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 20 ปี มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ของผู้บริหารสถานศึกษามากกว่าครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า 10 ปี และครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานระหว่าง 10 -20 ปี

6. อภิปรายผล

1. ครูมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารในปัจจุบันเป็นผู้บริหารยุคใหม่ ต้องก้าวทันการเปลี่ยนแปลงของการศึกษา ทันเหตุการณ์ จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้บริหารจะต้องพยายามศึกษาพัฒนาความสามารถและศักยภาพของตนเองให้มีภาวะผู้นำที่สูงขึ้น โดยเฉพาะทักษะในการเปลี่ยนแปลงจะทำให้การบริหารมีความเติบโตก้าวหน้า ต้องพัฒนาทั้งคุณลักษณะเชิงกายภาพ สติปัญญา อารมณ์ ความรู้สึก เพื่อนำองค์การไปสู่ความสำเร็จ สอดคล้องกับ อำนวย ทองโปร่ง (2556 : 109) ได้กล่าวว่า นักบริหารที่มีภาวะผู้นำต้องหันมาพัฒนาตนเองให้มีทักษะในการเปลี่ยนแปลง จะทำให้องค์กรรักษาความอยู่รอดของตนเองได้ นักบริหารที่มีวิสัยทัศน์จะต้องนำหน่วยงานไปสู่สิ่งที่ดีกว่าเหมาะสมกว่า จะต้องมีการนำเทคนิคต่าง ๆ มาพัฒนาปรับปรุงการทำงานขององค์กรให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น จึงจะรองรับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในอนาคตได้ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน สามารถอภิปรายผลได้ ดังนี้

1.1 การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ พบว่า ครูมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ของผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีวิสัยทัศน์ มีเป้าหมาย มีอุดมการณ์ในการบริหารงาน มีคุณธรรมจริยธรรม ประพฤติปฏิบัติตนได้เหมาะสม อุทิศเวลาในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่กระตุ้นให้ผู้ร่วมงานปฏิบัติงานร่วมกัน เพื่อให้งานบรรลุจุดมุ่งหมาย ซึ่งสอดคล้องกับ ญาณิ ขำสุวรรณ (2560) ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร

สถานศึกษาโรงเรียนในอำเภอเมืองจันทบุรี จังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานการศึกษาขั้นพื้นฐานจังหวัดจันทบุรี เขต 17 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ โดยรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทั้งนี้กล่าวว่า อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาตัดสินใจ โดยคำนึงถึงเรื่องของคุณธรรมจริยธรรมเป็นหลัก ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี อุทิศเวลาให้กับ การปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ ตลอดจนมีวิธีการในการกระตุ้นให้ครูปฏิบัติงานร่วมกันและทุ่มเทการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่

1.2 การสร้างแรงบันดาลใจ พบว่า ครูมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษาให้เกียรติผู้ร่วมงาน และทำให้ผู้ร่วมงานเห็นคุณค่าในตนเอง สนับสนุนผู้ร่วมงานให้ทำงานเป็นทีม กระตุ้น จูงใจ สร้างขวัญและกำลังใจให้แก่ผู้ร่วมงานให้ปฏิบัติงาน เพื่อให้งานประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย สอดคล้องกับ รัตตินันท์ บุญกล้า (2561) ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาขั้นพื้นฐานเขต 18 ผลการวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมและรายข้อ อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารมีพฤติกรรมที่ดีในการสร้างแรงบันดาลใจ คือมีการสร้างขวัญและกำลังใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อให้ งานประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย รวมทั้งกระตุ้นการทำงานเป็นทีม ให้มีชีวิตชีวา ความตั้งใจแน่วแน่ว่าสามารถบรรลุวัตถุประสงค์ได้

1.3 การกระตุ้นทางปัญญา พบว่า ครูมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ใน ระดับมาก อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษากระตุ้นให้ผู้ตามคิดริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ มาแก้ปัญหาในหน่วยงานอย่างเป็นระบบ ส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานพัฒนาวิชาชีพโดยการเข้ารับการฝึกอบรมศึกษาดูงานอย่างต่อเนื่อง ส่งเสริมให้นำนวัตกรรมและเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาประยุกต์ใช้ในสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับ เพียงฤทัย ชูมวัน (2560) ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 ผลการวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการ กระตุ้นทางปัญญา โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญในการแก้ไขปัญหาในการทำงาน อย่างเป็นระบบ ส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานพัฒนาวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง และเสนอวิธีการปฏิบัติงานใหม่ ๆ ให้แก่ผู้ร่วมงาน

1.4 การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล พบว่า ครูมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานได้พัฒนาตนเองตามศักยภาพโดย คำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลของผู้ร่วมงาน มีการกระจายอำนาจ ในการบริหารงาน ส่งผลทำให้การปฏิบัติงานในองค์การประสบ ผลสำเร็จ ซึ่งสอดคล้องกับ กษมา ศรีคุ้มวงศ์ (2560) ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาศูนย์ชายแดนอำเภอ โป่งน้ำร้อน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 ผลการวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ ผู้บริหารสถานศึกษาด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารคำนึงถึงความ แตกต่างระหว่างบุคคลของผู้ตาม มีการติดต่อสื่อสารแบบสองทาง มีการกระจายอำนาจ ผู้บริหารจะมีเทคนิคมอบหมายงานที่ดี

2.การเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนเครือข่ายที่ 35 สำนักงานเขตลาดกระบัง กรุงเทพมหานครจำแนกตามวุฒิการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน สรุปประเด็นสำคัญได้ ดังนี้

2.1 ครูที่มีวุฒิการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวม และรายด้านมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยครูที่มีวุฒิการศึกษา ปริญญาตรีมีความคิดเห็นมากกว่าครูที่มีวุฒิการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี ทั้งนี้เนื่องจากครูผู้สอนมีการพัฒนาเพื่อเพิ่มศักยภาพ ของตนเอง ทำให้มีความคิดและทัศนคติที่แตกต่างกันออกไป โดยครูที่มีวุฒิการศึกษาปริญญาตรีส่วนใหญ่เป็นครูที่จบการศึกษามาใหม่ ขาดประสบการณ์ในการทำงาน ทำให้ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสนใจดูแลเอาใจใส่ กำกับติดตามการปฏิบัติงานอย่างใกล้ชิด ทำให้มีความกระตือรือร้นต่อหน้าที่การงานเพื่อต้องการที่จะพัฒนาตนเองให้ดีขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับ เพียงฤทัย ชูมวัน (2560) ศึกษา เรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 ผลการวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามวุฒิการศึกษาโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 กล่าวนี้อาจเป็นเพราะ ระดับการศึกษามีความสำคัญยิ่งในการพัฒนา พัฒนาความคิดให้มีวิสัยทัศน์ ที่กว้างขึ้น ซึ่งผลจากการได้รับการถ่ายทอดองค์ความรู้ประสบการณ์ทำให้ครูที่มีวุฒิการศึกษาที่แตกต่างกันมีทัศนคติที่แตกต่างกันไปด้วย

2.2 ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกันมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ในภาพรวมและรายด้านมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 20 ปี มีความคิดเห็นมากกว่าครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า 10 ปี และครูที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 10 -20 ปี ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานมาก ก็ยังมีความชำนาญและมีความเชี่ยวชาญมากขึ้น ทำให้คิดไตร่ตรองด้วยความละเอียดรอบคอบมากกว่า ความผิดพลาดจากการปฏิบัติงานก็เกิดขึ้นได้น้อย ต่างจากครูที่มีประสบการณ์น้อย จึงไม่ชำนาญในการทำงาน ส่งผลให้การดำเนินงานผิดพลาดได้มากกว่า ซึ่งสอดคล้องกับ ญานี ข้าสุวรรณ (2560) ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในอำเภอเมืองจันทบุรี จังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานการศึกษามัธยมศึกษาจันทบุรี เขต 17 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 กล่าวคือทั้งนี้อาจเป็นเพราะ เมื่อเวลาผ่านไปจะสอนให้คนรู้จักการเรียนรู้ผิด ถูกเพิ่มมากขึ้น สอนให้รู้จักงานเพิ่มมากขึ้น ต่างกับครูที่มีประสบการณ์น้อย ไม่เคยรู้อะไรมาก่อนจึงทำให้งานผิดพลาดได้มากกว่าผู้ที่ประสบการณ์มาก

7. ข้อเสนอแนะ

1. การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีความเป็นมิตร มีน้ำใจไมตรี ให้เกียรติกับผู้ร่วมงานมากขึ้น
2. การสร้างแรงบันดาลใจ ผู้บริหารสถานศึกษาควร สร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานกับผู้ร่วมงานอย่างสม่ำเสมอ
3. การกระตุ้นทางปัญญา ผู้บริหารสถานศึกษาควร นำนวัตกรรมทางการศึกษามาใช้ เพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนให้มากยิ่งขึ้น
4. การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ผู้บริหารสถานศึกษาควร ยึดหลักการกระจายอำนาจในการบริหารงานให้มากยิ่งขึ้น

8. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

ควรศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตลาดกระบัง โดยการวิจัยเชิงคุณภาพ

9.เอกสารอ้างอิง

- กษมา ศรีคุ้มวงศ์. (2560). การศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาศูนย์ชายแดนอำเภอโป่งน้ำร้อน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ญานี ข้าสุวรรณ. (2560). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในอำเภอเมืองจันทบุรี จังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานการศึกษามัธยมศึกษาจันทบุรี เขต17. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- เพียงฤทัย ชุมวัน. (2560). การศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ภาวิดา ธาธาศรีสุทธิ. (2556). ภาวะผู้นำและนวัตกรรมทางการศึกษา. กรุงเทพมหานคร : มิตรภาพการพิมพ์และสตีวดีโอ.
- รัตตินันท์ บุญกล้า. (2561). การศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18. การศึกษามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สำนักงานเขตลาดกระบัง. (2562). สารสนเทศและข้อมูลพื้นฐานทางการศึกษา ปีการศึกษา 2562. กรุงเทพฯ: สำนักงานเขตลาดกระบัง.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษากระทรวงศึกษาธิการ. (2559). สภาวะการศึกษาไทย ปี 2559/2560 แนวทางการปฏิรูปการศึกษาไทยเพื่อก้าวสู่ยุค Thailand 4.0. กรุงเทพฯ : พริกหวานกราฟฟิคจำกัด.
- อรอนงค์ แดงน้อย. (2561). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาอำเภอบางสะพานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1. การศึกษามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- อำนาจ ทองโปร่ง. (2556). ภาวะผู้นำและนวัตกรรมทางการศึกษา. กรุงเทพมหานคร: มิตรภาพการพิมพ์และสตีวดีโอ.
- Bass, B.M., & Avolio, B.J.(1990). *Manual for the multifactor leadership questionnaire*. Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press.
- Cohen, L., Minion, L., & Morrison, K. (2011). *Research methods in education (7th ed.)*. New York: Routledge