

ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับสมรรถนะทางวิชาการของ
ผู้บริหารสถานศึกษาเครือข่ายศรีนครินทร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาพัทลุง เขต 1

The Relationship between Transformational Leadership and Academic
Performance of school Administrators Srinakarin Network under the
Phatthalung Primary Education Service Office Area 1

นงนุช สังข์จีน¹, พิมพ์ฤทธิ์ เทียงภักดิ์²

Nongnuch Sangsachin¹, pimparit Tiangpak²

ภาควิชาสาขาการบริหารการศึกษา วิทยาลัยเทคโนโลยีสยาม, ประเทศไทย¹

คณะศิลปศาสตร์และการศึกษา, วิชาสาขาการบริหารการศึกษา วิทยาลัยอินเตอร์เทคโนโลยีลำปาง, ประเทศไทย²

Received: March 01, 2025 Revised: March 14, 2025 Accepted: March 29, 2025

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง, 2) ศึกษาสมรรถนะทางวิชาการ, และ 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับสมรรถนะทางวิชาการ การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในสถานศึกษา โรงเรียนเครือข่ายศรีนครินทร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1 จำนวน 106 คน จากทั้งหมดจำนวน 138 คน จำนวน 12 โรงเรียน ได้มาโดยการเปิดตารางของ Krejcie and Morgan แล้วจึงใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) เพื่อกำหนดสัดส่วนตัวอย่างของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในแต่ละโรงเรียนโดยวิธีการจับฉลาก เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ตอนที่ 1 เป็นระดับการปฏิบัติของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารจำนวน 59 ข้อ ตอนที่ 2 เป็นระดับการปฏิบัติของสมรรถนะทางวิชาการของผู้บริหารจำนวน 20 ข้อ ที่มีความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.95 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

ผลการวิจัยพบว่า 1) ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง พบว่าโดยรวมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับมาก 2) ค่าเฉลี่ยของระดับสมรรถนะทางวิชาการ พบว่าโดยรวมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียน อยู่ในระดับมาก และ 3) ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง กับ สมรรถนะทางวิชาการ โดยรวมมีความสัมพันธ์กันเชิงบวก อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์แต่ละด้านพบว่า มีความสัมพันธ์อยู่ว่ามีความสัมพันธ์เชิงบวกระดับปานกลาง ระหว่างเป็นไปตามสมมุติฐานที่กำหนด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ดังนั้นผู้บริหารจะต้องใช้การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล และการสร้างแรงบันดาลใจ เพื่อพัฒนาการบริหารสมรรถนะงานวิชาการเกี่ยวกับการวิจัย เพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษา การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา และการนิเทศการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษา

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง, สมรรถนะทางวิชาการ, ผู้บริหารสถานศึกษา

Abstract

This research aimed to 1) study transformational leadership, 2) study academic competence, and 3) study the relationship between transformational leadership and academic competence. This research was a quantitative research. The sample group used in this research were 106 out of 138 school administrators and teachers in 12 schools in the Srinakarin Network, under the Office of the Primary Educational Service Area 1, Phatthalung. The samples were obtained by opening the Krejcie and Morgan table and then using the Simple Random Sampling method to determine the sample proportion of school administrators and teachers in each school by drawing lots. The research instrument was a 5-level rating scale questionnaire. Part 1 was the level of transformational leadership practice of administrators with 59 items. Part 2 was the level of academic competence practice of administrators with 20 items, with a reliability of 0.95. The statistics used for data analysis were frequency, percentage, mean, standard deviation, and Pearson's product moment correlation coefficient.

The results of the research found that 1) The mean and standard deviation of transformational leadership It was found that overall, the transformational leadership was at a high level. 2) The average level of academic competence found that overall, the motivation of teachers in the school was at a high level. 3) The correlation coefficient between transformational leadership and academic competence was positively and moderately related. When considering the relationship in each aspect, it was found that there was a moderately positive relationship between the hypotheses, with statistical significance at the .01 level. Therefore, administrators must use ideological influence, consider individuality, and inspire to develop academic competence management in research to develop the quality of education management, school curriculum development, and supervision of learning management in schools.

Keywords: transformational leadership, academic competence, school administrators

บทนำ

กระทรวงศึกษาธิการ (2550). กล่าวว่า พระราชบัญญัติการศึกษา พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545 มาตรา 4 ผู้บริหารสถานศึกษา คือ บุคลากรวิชาชีพที่รับผิดชอบการบริหารสถานศึกษาแต่ละแห่ง

ทั้งของรัฐและเอกชนที่มีความสำคัญและจะต้องมีภาวะความเป็นผู้นำในทุก ๆ ด้าน ภาวะผู้นำทางวิชาการจึงเป็นหัวใจหลักของการศึกษา โดยการจัดการศึกษาต้องยึดหลักว่า ผู้เรียนทุกคนมีความสามารถในการเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้ และให้ถือว่าผู้เรียนสำคัญที่สุด ต้องเน้นความสำคัญทั้งความรู้ คุณธรรม การจัดการกระบวนการเรียนรู้และบูรณาการตามความเหมาะสมของแต่ละระดับการศึกษา ในเรื่องความรู้เกี่ยวกับตนเอง ความรู้และทักษะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรม การกีฬา ภูมิปัญญาไทย คณิตศาสตร์ ภาษา และทักษะในการประกอบอาชีพและในการจัดการกระบวนการเรียนรู้ ให้สถานศึกษาจัดเนื้อหาสาระและกิจกรรมให้สอดคล้องกับความสนใจและความถนัดของผู้เรียน ฝึกทักษะกระบวนการคิด จัดการเรียนการสอนโดยผสมผสานสาระความรู้ในด้านต่าง ๆ อย่างได้สัดส่วนสมดุล รวมทั้งปลูกฝังคุณธรรม ค่านิยมที่ดีงามและคุณลักษณะอันพึงประสงค์ไว้ในทุกวิชา ดังนั้น ครูผู้สอนจะต้องมีความรู้ความเข้าใจและเรียนรู้ถึงเทคนิควิธีการที่จะพัฒนาการสอนให้ผู้เรียนมีโอกาที่จะเรียนรู้อย่างเต็มศักยภาพ ทั้งนี้ต้องมุ่งพัฒนาผู้เรียนให้เป็นคนดี มีปัญญา มีความสุขและมีความเป็นไทย จำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง เพราะอาจกล่าวได้ว่า ผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะสามารถทำให้องค์การประสบความสำเร็จสูงขึ้นในสภาพที่มีข้อจำกัดและปัญหาต่างๆ ได้สามารถสร้างความเปลี่ยนแปลงครั้งยิ่งใหญ่ อาทิเช่น การสร้างกลยุทธ์ที่สามารถดึงความคิดความสามารถของครูออกมาได้ โดยเน้นจริยธรรมและความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ส่งผลให้ครูเรียนรู้จะแก้ปัญหาด้วยตนเอง จูงใจให้ครูเกิดแรงบันดาลใจในการทำงานให้ประสบความสำเร็จเพื่อสถานศึกษา การส่งเสริมให้เกิดการยอมรับและเข้าใจในบทบาทของตนเองนอกจากนี้ผู้บริหารสถานศึกษาคำนึงถึงความแตกต่างของครู เอาใจใส่ในความต้องการ กระจายความรับผิดชอบ ส่งเสริมให้เกิดจินตนาการ มีความรู้สึกมั่นคง (ฐิติวรรณ ลิห์พนิช, 2550)

งานวิชาการเป็นงานหลักของการบริหารสถานศึกษาซึ่งเกี่ยวข้องกับผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรทุกระดับของสถานศึกษาเนื่องจากงานวิชาการเกี่ยวข้องกับหลักสูตรการจัดการเรียนการสอน โดยเฉพาะการปรับปรุงคุณภาพการเรียนการสอนตั้งแต่การกำหนดนโยบาย การวางแผน การปรับปรุงพัฒนาการเรียนการสอน ตลอดจนการประเมินผลการเรียนการสอนเพื่อให้เป็นไปตามจุดหมายของ การศึกษาให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับผู้เรียน และเป็นเครื่องชี้วัดความสำเร็จของผู้บริหาร (ปรียาภรณ์ วงศ์อนุตรโรจน์. 2553)

ดังนั้นผู้วิจัยจึงต้องการศึกษาความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1 ที่มี ต่อการสมรรถนะทางวิชาการ ของผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อจะได้นำผลการศึกษาค้นคว้าในครั้งนี้ใช้เป็นข้อสนเทศ และ เป็นแนวทางในการปรับปรุง พัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา และหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง ให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อการพัฒนาการศึกษาของประเทศให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นต่อไป

คำถามของการวิจัย

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1

2. สมรรถนะทางวิชาการ ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1

3. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา กับสมรรถนะทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1 มีความสัมพันธ์กันหรือไม่ อย่างไร

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1

2. เพื่อศึกษาสมรรถนะทางวิชาการ ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1

3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา กับสมรรถนะทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1

สมมติฐานในการวิจัย

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับสมรรถนะทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1 มีความสัมพันธ์กันทางบวก

แนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

Bass (1997) ได้ให้ความหมายว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นผู้นำที่ทำให้ผู้ตามอยู่เหนือความสนใจในตนเอง เป็นกระบวนการที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงานและผู้ตาม โดยเปลี่ยนแปลงความพยายามของผู้ร่วมงานและผู้ตามให้สูงขึ้นกว่าความพยายามที่คาดหวัง พัฒนาความสามารถของผู้ร่วมงานและผู้ตามไปสู่ระดับที่สูงขึ้น ทำให้เกิดการตระหนักรู้ในการกิจและวิสัยทัศน์ของทีมและองค์กร จูงใจผู้ร่วมงานและผู้ตามมองไกลเกินกว่าความสนใจของตนเอง ของพรรคพวกให้เขามองเห็นประโยชน์ต่อกลุ่มองค์กรและสังคม

Micheal Fullan (2006) ได้กล่าวถึงความเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงไว้ว่า ควรรู้จัก การบริหารความสัมพันธ์ (Relationship Management) ในด้านต่อไปนี้

1. การสร้างแรงบันดาลใจ (Inspirational) ผู้นำที่สร้างแรงบันดาลใจเป็นผู้ชี้แนะและทำให้คนเห็นตามวิสัยทัศน์ หรือภารกิจที่มีร่วมกัน สื่อสารภารกิจร่วมกัน โดยวิธีการที่ทำให้เกิดแรงบันดาลใจให้ผู้อื่นทำตามได้ กำหนดเป้าหมายร่วมกัน ที่อยู่เหนือขึ้นไปจากงานที่ทำในแต่ละวัน

2. การมีอิทธิพลต่อผู้อื่น (Influence) ตัวบ่งชี้ผู้นำที่มีอิทธิพลเห็นได้ตั้งแต่การรู้ว่าจะใช้วิธีใดในการดึงดูดใจผู้ฟัง ไปจนถึงรู้ว่าจะดึงบุคคลสำคัญเข้ามาร่วมกลุ่มและการสร้างเครือข่ายในการช่วยเหลือสนับสนุน เมื่อเกิดความคิดริเริ่มและรู้จักหาพันธมิตรที่คล้อยตามได้

3. การพัฒนาผู้อื่น (Developing Others) ผู้นำที่มีความเชี่ยวชาญในการพัฒนาความสามารถของผู้อื่นได้จะแสดงความสนใจอย่างแท้จริงในตัวคนที่เขาช่วยเข้าใจเป้าหมาย จุดแข็งและจุดอ่อนของเขา สามารถให้ผลสะท้อนกลับที่สร้างสรรค์และรู้เท่าทันความเป็นไปได้

4. การเป็นตัวเร่งการเปลี่ยนแปลง (Change Catalyst) ผู้นำที่ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงได้อย่างรวดเร็วจะสามารถรู้ได้ถึงความจำเป็นที่จะต้องมีการเปลี่ยนแปลง ทำทนายสภาพที่เป็นอยู่เพื่อให้ได้มาซึ่งความเป็นเลิศ เป็นปากเสียงที่เข้มแข็ง เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงแม้จะมีฝ่ายตรงข้ามคอยคัดค้าน โดยให้เหตุผลที่คนต้านทานได้ยาก มาแย้ง มีวิธีการปฏิบัติที่จะเอาชนะอุปสรรคที่ขัดขวางการเปลี่ยนแปลง

5. การบริหารจัดการความขัดแย้ง (Conflict Management) ผู้นำที่สามารถจัดการกับปัญหาความขัดแย้งได้ดีคือผู้ที่ทำให้ทุกฝ่ายกล้าแสดงความคิดเห็นของตนเอง เข้าใจมุมมองที่แตกต่างของแต่ละฝ่ายและหาทางออกที่ทุกคนเห็นพ้องต้องกันได้ เผชิญหน้ากับข้อขัดแย้งที่ปรากฏและรับรู้ความรู้สึกและความคิดเห็นจากทุกด้านและปรับทัศนคติให้เป็นไปในทิศทางที่มาจากผลกระทบร่วมกัน

6. การสร้างพันธะความผูกพัน (Building Bonds) ผู้นำที่มีประสิทธิภาพต้องรู้จักสร้างสายใยแห่งสายสัมพันธ์ เข้าใจในความแตกต่างของแต่ละบุคคล สร้างความเชื่อถือและความไว้วางใจ รวมทั้งความปรองดองกันภายในองค์กรและกับผู้ร่วมงานจากภายนอกและเครือข่าย

7. การทำงานร่วมกันเป็นทีมและความร่วมมือกัน (Teamwork and Collaboration) ผู้นำที่ดีต้องรู้จักการทำงานร่วมกัน เพื่อสร้างบรรยากาศของการมีอำนาจ ระหว่างเพื่อนร่วมงานที่เป็นมิตร เป็นแม่แบบของการให้ความเคารพ การช่วยเหลือกันและการร่วมมือกัน สามารถชักจูงผู้อื่นให้เข้าร่วมทำงานอย่างกระตือรือร้น กระฉับกระเฉงเพื่อความพยายามในระดับกลุ่มและสร้างสปีดและเอกลักษณ์ของกลุ่ม ใช้เวลาในการหล่อหลอมและผนึกความ สัมพันธ์เข้าด้วยกัน ให้ไปไกลเกินกว่าที่ภาระหน้าที่ในการทำงานได้กำหนดไว้

Bass (1985) ได้ศึกษาโดยสอบถามความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชาของผู้นำทางด้านการทหาร อุตสาหกรรม และการศึกษา พบว่า ผู้นำที่มีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ตามการรับรู้ของผู้ใต้บังคับบัญชาคือ ผู้ที่จะทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมาย เป็นผู้ก่อให้เกิดความจงรักภักดีต่อการเป็น ผู้ซึ่งได้รับความเคารพนับถือจากทุกคน เป็นผู้ซึ่งมีพรสวรรค์พิเศษในการมองเห็นว่าอะไรเป็นสิ่งสำคัญที่แท้จริงและเป็นผู้มีอุดมการณ์ในการปฏิบัติงาน ผู้ใต้บังคับบัญชามีความศรัทธาในตัวผู้นำอย่างจริงใจและมีความภาคภูมิใจที่ได้อยู่ใกล้ชิดกับผู้นำและเชื่อว่าจะเป็นผู้ที่เป็สัญลักษณ์ของการบรรลุความสำเร็จของผู้ตาม

Avolio (1990 อ้างถึงใน รุ่งกานต์ รอดเรือง, 2546) กล่าวว่า ผู้นำที่มีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ มีคุณลักษณะ 10 ประการ คือ

1. เป็นนักวิสัยทัศน์ โดยการเป็นผู้กำหนดภาพลักษณ์ในอนาคตขององค์กรให้ทุกคนสามารถมองเห็นทิศทางและรู้วิธีการไปถึงจุดหมาย

2. เป็นนักสื่อสารระดับมืออาชีพ มีการใช้ภาษาอย่างมีสีสันและมีชีวิตชีวา ต้องเก่งในการพูดอุปมาอุปมัยเปรียบเทียบให้ผู้ฟังเห็นจริงและคล้อยตาม หันมาให้ความร่วมมือปฏิบัติตาม

3. มีความสามารถในการดลใจผู้อื่นให้เกิดความไว้วางใจโดยการแสดงออกด้วยพฤติกรรมที่มีความสัตย์ซื่อ ถื่อคุณธรรม ยึดมั่นหลักการอย่างมีศักดิ์ศรี ให้เป็นที่ประจักษ์แก่ผู้ตามอย่างสม่ำเสมอ รวมทั้งมีความกล้าเสี่ยงเพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์

4. มีความสามารถในการทำให้ผู้ตามเกิดความมั่นใจในความสามารถของตนเอง โดยการมอบหมายให้ทำงานที่เป็นโครงการง่ายๆ ก่อน เมื่อทำสำเร็จก็จะแสดงความชื่นชมและชมเชยต่อผลงานนั้นก่อนที่จะมอบหมายงานที่มีความยากขึ้นไปตามลำดับให้ทำต่อไป

5. มีการแสดงออกในการทำงานอย่างกระตือรือร้นและฉับไว ทำตนเป็นแบบอย่างแก่ผู้ตามในการทำงานเสร็จตรงเวลา

6. มีคุณลักษณะเด่นในการแสดงออกทางอารมณ์ได้อย่างเหมาะสมและมีความอบอุ่นแก่ผู้อื่นด้วยการแสดงออกทางกริยาท่าทาง น้ำเสียง สีหน้า สายตาได้อย่างกลมกลืนเหมาะสมตามกาลเทศะ มีความเปิดเผยตรงไป ตรงมา มีความนุ่มนวลและความรู้สึกอบอุ่นแก่ผู้รอบข้าง

7. มีคุณลักษณะชื่นชอบต่อการเสี่ยง ความกล้าเสี่ยงของผู้นำก็คือ การกล้าริเริ่มใช้กลยุทธ์ใหม่ในการทำงานสู่เป้าหมาย โดยผู้นำจะมีทักษะและความชำนาญในการประเมินสถานการณ์ได้ตรงสภาพความเป็นจริง

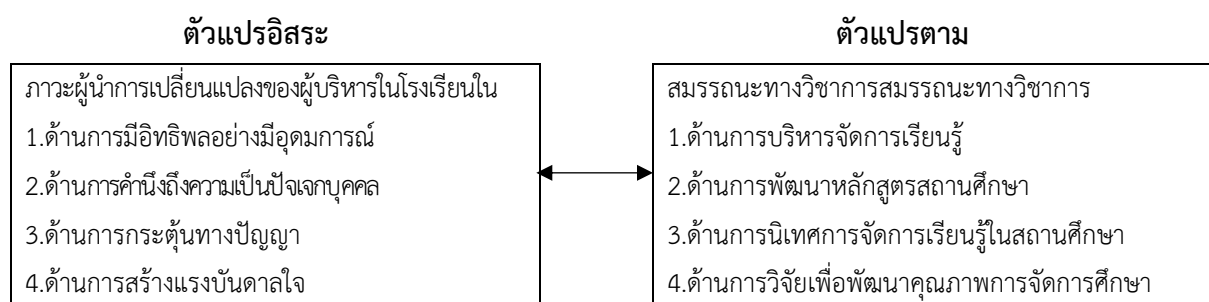
8. มีการใช้กลยุทธ์หลายรูปแบบในการบรรลุเป้าหมาย เพื่อสร้างความประทับใจต่อผู้ตามให้เห็นว่าผู้นำของตนมีความสามารถพิเศษและจากความสำเร็จในการใช้กลยุทธ์ใหม่นี้ก่อให้เกิดผลเป็นคุณลักษณะปรุ่งแต่งที่ผู้ตามมองผู้นำว่าเป็นผู้เชี่ยวชาญพิเศษของพวกตน

9. มีบุคลิกภาพในเชิงประชาสัมพันธ์ตนเอง ผู้นำจะมีความเชี่ยวชาญและ เฉลียวฉลาดในการเลือกใช้อุปกรณ์ สถานการณ์ วิธีการและกาลเทศะในการปรากฏตัว การเข้าร่วมหรือไม่เข้าร่วมกิจกรรมขององค์กรหรือของสังคมได้อย่างเหมาะสมโดยสามารถวิเคราะห์ผลกระทบที่ตามมาหรือที่คาดหวังได้ล่วงหน้าอย่างแม่นยำ

10. เป็นผู้นำที่มีความขัดแย้งภายในหน่วยงานของตนเองน้อยมาก ทั้งนี้เนื่องจากผู้นำมีคุณลักษณะปรุ่งแต่งที่สำคัญเฉพาะตนอยู่ 3 ประการ คือ มีความมั่นใจในตนเองสูง มีความโดดเด่นในตนเองและมีความเชื่อมั่นต่อการประพฤติดำเนินทำนองคลองธรรมของตน

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับสมรรถนะทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาเครือข่ายศรีนครินทร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1 โดยมีกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

วิธีดำเนินการ

1. ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เครือข่ายศรีนครินทร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1 ปีการศึกษา 2562 จำนวน 12 โรงเรียน 138 คน

2. กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในสถานศึกษา โรงเรียน เครือข่ายศรีนครินทร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1 ซึ่งกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 12 คน โดยการสุ่มแบบเจาะจง (Purposive random sampling) และครูผู้สอนโดยการเปิดตารางของ เครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan ; อ้างถึงใน พรหมณี ลีกิจวัฒน์. 2553) และสุ่มอย่างง่าย (Simple random sampling) ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 94 คน รวมทั้งสิ้นจำนวน 106 คน

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ตอนที่ 1. เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1

4. การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือ

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้ศึกษาค้นคว้าได้สร้างเครื่องมือขึ้นเอง โดยมีขั้นตอนในการสร้างตามลำดับดังนี้

4.1. ศึกษาหลักการ ทฤษฎี เอกสาร ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องแล้วนำมาเป็นกรอบแนวคิด

4.2. สร้างแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1 จากแนวคิดของ Bass & Avolio และจากแบบวัดภาวะผู้นำแบบการเปลี่ยนแปลงของ Bass & Avolio (1998) อ้างถึงใน นพพงษ์ เกิดแจ้ง (2545) ชื่อว่า Multi Factor Leadership Questionnaire (MLQ)

4.3. เสนอร่างแบบสอบถามต่อประธานกรรมการที่ปรึกษางานศึกษาค้นคว้า เพื่อขอคำแนะนำ แล้วปรับปรุงแก้ไข

4.4 นำแบบสอบถามที่แก้ไขปรับปรุงแล้ว เสนอต่อผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 3 คน ตรวจสอบโครงสร้างรูปแบบ ความตรงเชิงเนื้อหา ความเหมาะสมด้านรูปแบบ ความถูกต้องของภาษาที่ใช้ และวิเคราะห์ค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of item objective congruence: IOC) ของคำถาม ประกอบด้วย

1) นายสมชาย มณีรัตน์ ผู้อำนวยการศูนย์เชี่ยวชาญ ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดร่มเมือง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1 เชี่ยวชาญด้านบริหาร

2) นางสาวจิตรลดา ทองคำ ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดทุ่งยาว (สิริราษฎร์สามัคคี) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1 เชี่ยวชาญด้านภาษา

3) นางนิลวรรณ ชูวิวัฒน์กุล ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนวัดดอนศาลา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1 เชี่ยวชาญด้านวัดผลประเมินผล มีค่า IOC ระหว่าง 0.67-1.00

4.5 นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try out) กับผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน เครือข่ายปราสาท สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1 ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน แล้วนำมาหาค่าสัมประสิทธิ์ความเที่ยง (Reliability) ทั้งฉบับ โดยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของ ครอนบาค (Cronbach alpha Coefficient; อ้างถึงใน ประยูร อาษานาม, 2545) มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.98

4.6 นำแบบเครื่องมือที่ผ่านการตรวจสอบความเชื่อมั่น และมีความสมบูรณ์ ไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างต่อไป

ตอนที่ 2. เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับเกี่ยวกับระดับสมรรถนะทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1 มีลักษณะเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตามวิธีของ ลิเคิร์ต (Likert) ที่มีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.95

5 วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ขอความอนุเคราะห์จากหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สำนักศึกษาทั่วไป วิทยาลัยเทคโนโลยีสยาม เพื่อจัดทำหนังสือขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1

2. ผู้ศึกษาค้นคว้านำหนังสือจากหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สำนักศึกษาทั่วไป วิทยาลัยเทคโนโลยีสยาม ส่งไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1 ออกหนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1 ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง

3. ผู้ศึกษาค้นคว้าติดตามรับแบบสอบถามคืนด้วยตัวเอง จากการส่งแบบสอบถามไปจำนวน 106 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 เพื่อนำมาจำแนกความสมบูรณ์ของแบบสอบถามแล้วนำไปวิเคราะห์ด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป

6. การวิเคราะห์ข้อมูล

6.1 วิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามตอนที่ 1 เกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยใช้ความถี่ (Frequencies) และร้อยละ (Percentage)

6.2 วิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามตอนที่ 2 เกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1 โดยใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) แล้วนำไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์ค่าเฉลี่ย (บุญชม ศรีสะอาด, 2556) ดังนี้

6.3 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา กับสมรรถนะทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1 ใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product-Moment Correlation Coefficient) โดยใช้เกณฑ์การวิเคราะห์ (r) ตามแนวคิดของ Runyon & Habal (1996)

สรุปผลการวิจัย

ตารางที่ 1. ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในโรงเรียนในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต1

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	ระดับการปฏิบัติ			
	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย	อันดับ
1.ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์	4.27	0.37	มาก	1
2.ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	4.25	0.36	มาก	2
3.ด้านการกระตุ้นทางปัญญา	4.24	0.34	มาก	3
4.ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ	4.22	0.45	มาก	4
รวม	4.24	0.31	มาก	

จากตารางที่ 1 ระดับสมรรถนะทางวิชาการภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในโรงเรียนใน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต1 พบว่าโดยรวมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.24$) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่ามีความเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.27$) รองลงมาคือ .ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ($\bar{X} = 4.25$) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ($\bar{X} = 4.22$)

ตารางที่ 2. ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับสมรรถนะทางวิชาการสมรรถนะทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนใน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1

สมรรถนะทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับสมรรถนะทางวิชาการ			
	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย	อันดับ
1.ด้านการบริหารจัดการเรียนรู้	4.31	0.42	มาก	3
2.ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา	4.33	0.42	มาก	2
3.ด้านการนิเทศการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษา	4.29	0.40	มาก	4
4.ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษา	4.39	1.13	มาก	1
รวม	4.33	0.41	มาก	

จากตารางที่ 2. ระดับสมรรถนะทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต1 พบว่าโดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.33$) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่ามีความเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดย ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษา มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.39$) รองลงมาคือ ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.33$) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ด้านการนิเทศการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.29$)

ตารางที่ 3. ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา กับสมรรถนะทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1

ตัวแปร	Y_1	Y_2	Y_3	Y_4	Y_{total}
X_1	0.25 [*]	0.25 ^{**}	0.27 ^{**}	0.40 ^{**}	0.47 ^{**}
X_2	0.34 ^{**}	0.37 ^{**}	0.24 [*]	0.17	0.36 ^{**}
X_3	0.60 ^{**}	0.56 ^{**}	0.58 ^{**}	0.19	0.57 ^{**}
X_4	0.38 ^{**}	0.50 ^{**}	0.45 ^{**}	0.06	0.38 ^{**}
X_{total}	0.48 ^{**}	0.52 ^{**}	0.48 ^{**}	0.25 [*]	0.54 ^{**}

^{**} $p < .01$

จากตารางที่ 3. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา(X_{total}) กับสมรรถนะทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา (Y_{total}) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1 พบว่า โดยรวมตัวแปร 8 ตัว มีความสัมพันธ์กันเชิงบวกอยู่ในระดับปานกลางโดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ 0.54 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($p < .01$) โดยตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กันสูงที่สุดเรียงลำดับจากมากไปน้อย คือด้านการกระตุ้นทางปัญญา (X_3) และด้านการบริหารจัดการเรียนรู้ (Y_1) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ 0.60 อยู่ในระดับปานกลาง รองลงมาคือด้านการกระตุ้นทางปัญญา (X_3) และด้านการนิเทศการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษา (Y_3) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ 0.58 อยู่ในระดับปานกลางและด้านการกระตุ้นทางปัญญา (X_3) กับด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา (Y_2) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ 0.56 อยู่ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

การอภิปรายผล

1. ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1 พบว่าโดยรวมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับมาก อาจเป็นเพราะว่าด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถถ่ายทอดความคิดที่สำคัญในเรื่องของอุดมคติ ความเชื่อ และค่านิยมในการปฏิบัติงานด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจก บุคคล ผู้บริหารส่งเสริมสนับสนุนให้ครูพัฒนาตนเอง มีความมั่นคงและความก้าวหน้าในวิชาชีพ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พล แซ่มสา (2550) ได้ทำการวิจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนตามการรับรู้ของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 1 พบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนตามการรับรู้ของครูผู้สอนโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก การเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนตามการรับรู้ของครูผู้สอน จำแนกตามประเภทโรงเรียนโดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชนิษฐา อุโนวิเศษ (2550) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่สกลนคร เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ที่ส่งผลต่อองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน โดยรวมอยู่ใน

ระดับมาก ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารและองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน ตามความคิดเห็นของข้าราชการครู ที่มีสถานภาพและปฏิบัติงานในโรงเรียนที่แตกต่างกันโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน องค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารทุกด้าน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านที่มีอำนาจพยากรณ์ คือด้านการคำนึงถึงเอกบุคล การสร้างแรงบันดาลใจ การบริหารแบบวางเฉย โดยมีอำนาจพยากรณ์ ร้อยละ 56.80ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ควรได้รับการพัฒนามี 3 ด้าน คือ การคำนึงถึงเอกบุคลการสร้างแรงบันดาลใจ การวางเฉย ส่วนองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนที่ควรได้รับการพัฒนามี 2 ด้าน คือ ด้านความคาดหวังที่ทำนายและด้านการมีค่านิยมร่วมกัน

2. ระดับสมรรถนะทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา พัทลุง เขต1 พบว่าโดยรวมของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก อาจเป็นเพราะว่า ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษา และครูใช้การวิจัยนำมาปรับปรุงและพัฒนาการเรียนการสอน ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา และครูสามารถจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ ซึ่งสอดคล้องกับ Chester. (1996) ได้ทำการวิจัยเรื่อง รูปแบบการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารการศึกษาทั่วประเทศ สหรัฐอเมริกา พบว่า พฤติกรรมที่ทำให้การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารมีสมรรถนะสูง เนื่องมาจากการส่งเสริมให้ครูมีความรู้ ความสามารถเพิ่มขึ้น ได้แก่การส่งเสริมให้ครูใช้เทคนิคการสอนหลากหลายวิธี อภิปรายปัญหาการปรับปรุงการสอนในที่ประชุมจัดปฐมนิเทศเพื่อช่วยครูใหม่ จัดให้มีการอบรมความรู้เกี่ยวกับวิชาการศึกษาเพิ่มเติมแก่ครูเพื่อปรับปรุงเทคนิคการสอน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุจินต์ ไกรกระจำ (2553) ได้ศึกษาเรื่อง สภาพการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญของ โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยรามคำแหง ผลการวิจัยพบว่าความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนเกี่ยวกับสภาพการจัดการเรียนการสอนที่ เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญของโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยรามคำแหง ทั้ง 5 ด้านคือ ด้านการ เรียนเป็นสำคัญ ด้านการวิจัยเพื่อการเรียนรู้ และด้านการประเมินผลในการ จัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเตรียมความพร้อมของสถานศึกษา ด้านการพัฒนาครูในสถานศึกษา ด้านการส่งเสริมการ เรียนรู้ที่เน้นผู้เป็นสำคัญ พบว่าอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ วรณเพ็ญ พิสุทธิพงษ์. (2553) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา ผลการศึกษา พบว่า บทบาทที่สำคัญๆของผู้บริหาร ได้แก่ การบริหารงานวิชาการเป็นผู้นำ ด้านการชี้แนะการสอน การบริหารงานบุคคลเป็นผู้บริหารจัดการและการบริหารงานสถานศึกษากับชุมชนเป็นผู้สร้างมนุษยสัมพันธ์

3. ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันของตัวแปรภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับสมรรถนะทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา พัทลุง เขต1 พบว่า โดยรวมตัวแปร 8 ตัว มีความสัมพันธ์กันเชิงบวกอยู่ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารประพฤตินให้ครูเคารพนับถือเชื่อมั่นศรัทธาและให้ความไว้วางใจ สามารถถ่ายทอดความคิดที่สำคัญในเรื่องของอุดมคติ ความเชื่อ และค่านิยมในการปฏิบัติงาน ส่งเสริมสนับสนุนให้ครูพัฒนาตนเอง มีความมั่นคงและความก้าวหน้าในวิชาชีพ และ ผู้บริหารแสดงความชื่นชมในความสามารถและผลงานของครู แต่ละคน ทำให้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับ

สมรรถนะทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับKate (2007) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ผลที่ได้รับจากการบริหารงานวิชาการโรงเรียนประถมศึกษาพบว่า นักเรียนชอบการจัดสภาพแวดล้อมภายในห้องเรียนให้มีสภาพคล้ายบ้าน นักเรียนมีความตั้งใจเรียนเพิ่มขึ้น เพราะสนองตอบความต้องการของผู้เรียนแต่ละคนและความสัมพันธ์ระหว่างครูและผู้เรียนดีขึ้นอย่างชัดเจนว่า การสื่อสารและการร่วมมือกันปฏิบัติที่เข้มแข็ง และมีประสิทธิผลมากขึ้น เป็นกุญแจสำคัญที่จะกำจัดการอุปสรรคเหล่านี้ให้ได้ จึงจะทำให้ผู้ปกครองกระตือรือร้นในการเข้าร่วมกิจกรรมมากขึ้น และได้มีบทบาทมากขึ้นในการช่วยบุตรหลานของตนให้ศึกษาเล่าเรียนจนจบบรรลุเป้าหมายทางการศึกษาที่สูงขึ้น และกระหายที่จะเรียนรู้ตลอดชีวิตเน้นความสัมพันธ์ระหว่างครูกับนักเรียน และความสัมพันธ์ระหว่างครูกับครูด้วยกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ สมส่วน ภูวงษ์ยานอก, 2554) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การศึกษาเชิงคุณภาพเกี่ยวกับแบบภาวะของผู้นำควบคุมและความจำกัดของบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาที่บริหารงานวิชาการในสถานศึกษา โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อวิเคราะห์บทบาทของครูใหญ่ในบริบทของการบริหารงานวิชาการ ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับบทบาทผู้บริหารสถานศึกษา ได้แก่ 1. แบบภาวะผู้นำ 2. กลไกการควบคุมทางสังคม 3. ความตึงเครียดหรือความจำกัดของบทบาทที่เกิดจากความเปลี่ยนแปลงของบทบาทที่คาดหวัง ผลการค้นคว้าอิสระพบว่า ในด้านพฤติกรรมองค์กรนั้น ความคาดหวังในบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาเปลี่ยนแปลงไปจากเดิม โดยมีการบริหารโดยใช้สถานศึกษาเป็นฐานเป็นตัวกลาง ความตึงเครียดระดับสูงของบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา เกิดจากความไม่สอดคล้องระหว่างการบริหารโดยใช้สถานศึกษาเป็นฐานกับการใช้อำนาจตามตำแหน่งเพื่อการควบคุมการปฏิบัติงาน และการบริหารโดยใช้สถานศึกษาเป็นฐานกับการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สภาวะเช่นนี้อาจทำให้มีแรงต่อต้านเกิดขึ้นด้วย และแรงต่อต้านที่เกิดขึ้นในส่วนของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นเรื่องที่เกี่ยวกับการพยายามปรับปรุงรูปแบบการบริหารโดยใช้สถานศึกษาเป็นฐาน ทั้งนี้อาจเกิดจากความต้องการที่ทวนกลับไปใช้การบริหารแบบรวมอำนาจเช่นเดิม และสอดคล้องกับงานวิจัยของ Kaplan. (2007) ได้ศึกษาและทำวิจัยเรื่อง การศึกษาวิเคราะห์ภาวะผู้นำของกลุ่มโรงเรียนจิวิข มหาวิทยาลัยจอร์จทาวน์ วิธีการวิจัยใช้การสัมภาษณ์ ดูเอกสารและการสังเกต สํารวจจากครูผู้มีส่วนเกี่ยวข้องและผู้บริหารของกลุ่มจิวิข การเก็บรวบรวมข้อมูลได้มาจากการศึกษาและวิเคราะห์ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สรุปได้ว่าผู้บริหารมีความคล้ายคลึงกันในการบริหารด้านการเปลี่ยนแปลง การแก้ไขปัญหา การสื่อสารและการบริหารจัดการในโรงเรียน

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

1.1 ผู้บริหารสถานศึกษาควรถ่ายทอดความคิดที่สำคัญในเรื่องของอุดมคติ ความเชื่อ และค่านิยมในการปฏิบัติงาน และความมั่นคงและความก้าวหน้าในวิชาชีพ

1.2 ผู้บริหารสถานศึกษาควรประพฤติตนให้ครูเคารพนับถือเชื่อมั่นศรัทธาและให้ความไว้วางใจ ส่งเสริมสนับสนุนให้ครูพัฒนาตนเอง

1.3 ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีความมั่นคงและความก้าวหน้าในวิชาชีพ ผู้บริหารแสดงความชื่นชมในความสามารถและผลงานของครู

1.4 ผู้บริหารสถานศึกษาควรกระตุ้นจิตวิญญาณของทีมให้มีชีวิตชีวาอยู่เสมอและผู้บริหารสามารถคาดการณ์และวางแผนพัฒนาสถานศึกษาให้รองรับการเปลี่ยนแปลงในอนาคต

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาวิจัยเกี่ยวกับการสร้างแรงบันดาลใจ และความเสียสละ เห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าส่วนตน และการส่งเสริมให้ครู ศึกษา วิเคราะห์ วิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้ในแต่ละกลุ่มสาระการเรียนรู้ ในสถานศึกษาระดับอุดมศึกษา

2.2 ควรศึกษาวิจัยเกี่ยวกับความยุติธรรมและเอาใจใส่ต่อครูทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน และผู้บริหารดูแลเอาใจใส่และให้ความสำคัญกับทรัพยากรบุคคล และการรับฟังความคิดเห็นของครูและบุคลากรอย่างมีเหตุผล ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา

2.3 ควรศึกษาวิจัยเกี่ยวกับความตระหนักถึงการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย และการนิเทศการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษา ในสถานศึกษาระดับอาชีวศึกษา

2.4 ควรศึกษาวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนากระบวนการจัดการเรียนรู้อย่างเหมาะสม และ ครูสามารถจัดบรรยากาศสิ่งแวดล้อมและแหล่งการเรียนรู้ให้เอื้อต่อกระบวนการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษาระดับอาชีวศึกษา

2.5 ควรศึกษาวิจัยเกี่ยวกับสารสนเทศเกี่ยวกับสภาพปัญหาและความต้องการของสถานศึกษา ชุมชน และท้องถิ่น และการดำเนินการนิเทศด้วยวิธีการที่หลากหลายและต่อเนื่อง กับผู้บริหารมีการแลกเปลี่ยนประสบการณ์นิเทศกับหน่วยงานอื่น ในสถานศึกษาระดับอาชีวศึกษา

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2550). *แนวทางการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาให้คณะกรรมการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสภาการศึกษาตามกฎหมายกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา พ.ศ. 2550*. กรุงเทพฯ : ศุภสมาคมราชวสุ :
- ชนิษฐา อุ่นวิเศษ.(2550). *ภาวะผู้นำเพื่อการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสกลนคร เขต 3*. วิทยานิพนธ์
- ครุศาสตรมหาบัณฑิต สกลนคร : มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- จินต์ ใจกระจ่าง. (2553). *สภาพการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญของโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยรามคำแหง*. มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ฐิตีวรรณ ลิ้มพานิช, (2550). *การศึกษาการระดมผู้นำกับคุณภาพผู้เรียนของโรงเรียนมัธยมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ*. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา
- บุญชม ศรีสะอาด และบุญส่ง นิลแก้ว. (2553). *การวิจัยเบื้องต้น (ฉบับปรับปรุงใหม่)*. (พิมพ์ครั้งที่ 8).
- กรุงเทพฯ : สุวีริยา สาร :
- บุญชม ศรีสะอาด. (2555). *การวิจัยเบื้องต้น*: พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาร :
- พรณี ลีกิจวัฒน์ นะ. (2553). *วิธีการวิจัยทางการศึกษา*. กรุงเทพฯ: คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.

- วรรณเพ็ญ พิสุทธิพงษ์. (2553). การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาในอำเภอเขาฉกรรจ์
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. ปทุมธานี :
มหาวิทยาลัยปทุมธานี.
- สมส่วน ภูวงษ์ยางนอก. (2554). ปัญหาการบริหารงานวิชาการโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการ
บริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา.
- Avolio. W., David, A., & Yammarino. (1991). Leading in the 1990 : The Four I' of transformation
Leadership. **Journal of European Industrial training** (4) 1-8.
- Bass, B.M. (1985). *Leadership and Performance Beyond Expectation*. New York: The Free.
- Bass, B.M. and B.J. Avolio. (1994). *Transformational Leadership Development*. California:
Consulting Psychologist Press.
- Bass, Bernard M. and Avolio, Bruce J. (1992). "Developing Transformational Leadership
and Beyond". **Journal of European Industrial Training**. (May 1990) : pp 21-27.
- Kaplan, Elissa A. (2007). "Analysis of Leadership in three Jewish Congregational Schools"
Dissertation Abstracts International. 68(01): unpagged; July.
- Michael Fullan. (2006). *Turnaround leadership "The Jossey-Bass education series"*.
University of Michigan: Jossey-bass.
- Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). *Determining sample size for research activities*.
Educational and Psychological Measurement, 30, 607-610.
- Runyon, Richard. : (1996). *Fundamental of behavioral Statistics*. New York : McGraw-Hill.