

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1

Transformational Leadership of School Administrators Under the Chiangrai Primary Educational Service Area Office 1

พรภวิชัย มนต์วีชรินทร์¹, คำนิง ทองเกต², จินตนา จันทร์เจริญ³
Pornpavit Monvucharin¹, Kamnueng Thonggate², Jintana Chanjarain³

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาการใช้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 และ 2) เพื่อเปรียบเทียบการใช้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 จำแนกตามตัวแปร เพศ อายุ และประสบการณ์ทำงานในตำแหน่งผู้บริหาร ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเชียงราย เขต 1 จำนวน 107 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ประกอบด้วยการใช้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.99 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ประกอบด้วย ความถี่ ร้อยละ (%) ค่าเฉลี่ย (μ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ)

ผลการวิจัยพบว่า 1) การใช้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 โดยภาพรวมทั้ง 4 ด้าน อยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.31$, $\sigma = 0.43$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้านเช่นเดียวกัน โดยเรียงตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านการเป็นผู้มีบารมี ด้านการเป็นผู้สร้างความสัมพันธ์เป็นรายบุคคล ด้านการเป็นผู้สร้างแรงบันดาลใจ และด้านการเป็นผู้กระตุ้นให้ใช้สติปัญญา และ 2) เปรียบเทียบการใช้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเชียงรายเขต 1 จำแนกตามเพศ อายุ และประสบการณ์ทำงานในตำแหน่งผู้บริหาร ด้วยการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย (μ) พบว่า โดยรวมและรายด้านมีความแตกต่างกัน

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง, ผู้บริหารสถานศึกษา

¹ นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาลัยเชียงราย

² อาจารย์ภาควิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาลัยเชียงราย

³ อาจารย์ภาควิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาลัยเชียงราย

¹ M.Ed. Candidate in Education Administration, Graduate School, Chiangrai College

² Lecturer, Department of Education Administration Graduate School, Chiangrai College

³ Lecturer, Department of Education Administration Graduate School, Chiangrai College



Abstract

The purposes of this research were 1) to study transformational leadership usage of school administrators under the Office of Chiangrai Educational Service Area 1. 2) to compare transformational leadership usage of school administrators under the Office of Chiangrai Educational Service Area 1 according to the gender, age and work experience in executive position. The population studied was 107 school administrators under Chiangrai Primary Education Service Area Office 1. The instrument used for data collection was the rating scale questionnaire with five level rating scale. Questionnaire including transformational leadership of school administrators. Reliability is 0.98. Statistical used in data analysis were frequency, percentage (%), means (μ) and standard deviation (σ).

The research findings were as follows: 1) the 4 overall transformational leadership usage of school administrators under the Office of Chiangrai Educational Service Area 1 was at a high level ($\mu = 4.31$, $\sigma = 0.43$). Considering the individual aspects, it was found that the overall aspect also was high that is idealized influence, individualized consideration, inspirational motivation and intellectual stimulation, and 2) Comparison of the transformational leadership usage of school administrators under the Office of Chiangrai Educational Service Area 1 in accordance with position, gender, age, and work experience in executive position by means was found that there was the difference in overall and in individual aspect.

Keywords: Transformational Leadership, School Administrators

บทนำ

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 มาตรา 6 กำหนดให้การศึกษาต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ คุณคุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข สถานศึกษาถือเป็นหน่วยงานทางการศึกษาที่สำคัญที่สุด เพราะเป็นการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานที่มุ่งพัฒนาคุณภาพชีวิตให้กับนักเรียน ทั้งนี้การที่สถานศึกษาจะสามารถขับเคลื่อนไปได้อย่างมีประสิทธิภาพจำเป็นต้องอาศัยผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสิทธิภาพเช่นกัน ซึ่งสอดคล้องกับ

งานวิจัยของ ยงควิโรจน์ เศษวงค์ (2555: 92) ที่กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรพัฒนาตนเองในการแสวงหาความรู้ใหม่ๆ อยู่เสมอ เพื่อเป็นแบบอย่าง และกระตุ้นให้เพื่อนร่วมงานพัฒนาองค์ความรู้เพิ่มทักษะปัญญาในการพัฒนาคุณภาพทรัพยากรมนุษย์ให้มีคุณภาพอยู่เสมอ พัฒนาระบบงาน ติดตาม ตรวจสอบและประเมินผลงานด้วยด้วยระบบสารสนเทศที่ทันสมัย เพื่อการบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพ อย่างรวดเร็ว พัฒนาคูณธรรมประจำตัว ซึ่งได้แก่การสร้างบารมีให้เพื่อนร่วมงานและชุมชนได้ศรัทธา ด้วยวิธีการที่ตรงตาม ด้วยการเป็นแบบอย่างมากกว่าการสั่งการ มี การระดมความคิดด้วยการพัฒนาอย่างมีวิสัยทัศน์



และทิศทางการดำเนินงานด้วยหลักประชาธิปไตย ตามความชอบและความถนัดของแต่ละคน เพื่อคุณภาพงานที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ทั้งนี้เพราะผู้บริหารหรือผู้นำ คือ ผู้ใช้อิทธิพลของบุคคลหรือของตำแหน่งให้ผู้อื่นยินดีปฏิบัติตาม เพื่อที่จะนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายของกลุ่มตามที่กำหนดไว้ เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์ (2550: 27) ดังนั้นผู้บริหารหรือผู้นำจะต้องมีคุณสมบัติเหมาะสม มีพฤติกรรม ในการนำที่ถูกต้อง เหมาะสมเพราะความสำเร็จของงานทุกด้านขององค์กรขึ้นอยู่กับผู้บริหารหรือผู้นำ ซึ่งจะวินิจฉัยสั่งการ หรือตัดสินใจแก้ปัญหาต่าง ๆ เพื่อให้งานเกิดประสิทธิภาพ ซึ่งคุณลักษณะ ที่พึงประสงค์ของผู้บริหารหรือผู้นำนั้น ควรที่จะประกอบด้วยเรื่องที่สำคัญ อย่างเป็นระบบภายใต้การใช้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่เหมาะสมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 ทั้ง 4 ด้าน ซึ่งได้แก่ ด้านการเป็นผู้มีบารมี ด้านการเป็นผู้สร้างแรงบันดาลใจ ด้านการเป็นผู้กระตุ้นให้ใช้สติปัญญา ด้านการเป็นผู้สร้างความสัมพันธ์เป็นรายบุคคล

ผู้บริหารสถานศึกษาในเขตพื้นที่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 1 ซึ่งประกอบด้วยสถานศึกษาในเขตพื้นที่อำเภอเมืองเชียงราย อำเภอเวียงชัย และอำเภอเวียงเชียงรุ้ง จำนวน 107 โรงเรียนเป็นผู้กำกับติดตามนโยบายจากส่วนกลางและกำหนดยุทธศาสตร์ในการพัฒนาองค์กรให้เกิดการพัฒนาในการดำเนินการต่าง ๆ ตามแผนพัฒนาโครงการให้สอดคล้องกับการปฏิรูปการศึกษา โดยได้กำหนดแผนปฏิบัติการราชการสอดคล้องกับแผนการปฏิบัติการของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 สภาพปัญหาโดยภาพรวมพบว่า ระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนชั้น ป.3 จากผลการสอบทักษะยังอ่านออกเขียน

ได้ไม่ครบทุกคน โดยมีวิชาวิทยาศาสตร์ ความสามารถในการเขียน และวิชาคณิตศาสตร์ลดลง ส่วนระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ชั้น ป.6 พบว่า วิชาวิทยาศาสตร์ลดลง ส่วนระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ชั้น ม.3 (ขยายโอกาส) พบว่า วิชาสุขศึกษา-พลศึกษา วิชาการอาชีพและเทคโนโลยี วิชาสังคม ศาสนา และวัฒนธรรม และวิชาภาษาไทยลดลง (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1, 2556: 8 - 9) ทั้งนี้เป็นเพราะนักเรียนขาดแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการเรียนรู้ การพัฒนาครูโดยเฉพาะด้านที่ขาดแคลนพบว่า ครูที่สอนไม่ตรงตามสาขาที่สอนเป็นจำนวนมาก มีครูบางส่วนเป็นครูบรรจุใหม่ขาดประสบการณ์ เทคนิคทักษะการจัดการเรียนรู้ในสาระวิชาที่ตนรับผิดชอบ มาตรฐานของหลักสูตรการเรียนการสอนไม่สอดคล้องกับบริบทของโรงเรียน นักเรียนขาดการเอาใจใส่จากผู้ปกครอง ผลการประเมินคุณภาพภายนอกกรอบสองโดยสำนักงานรับรองมาตรฐานการศึกษาแห่งชาติ (องค์การมหาชน) (สมศ.) พบว่า สถานศึกษาขาดปัจจัยเอื้ออำนวย เช่น ครูไม่เพียงพอ ครูไม่ตรงวุฒิ ผลการประเมิน O-NET บางกลุ่มสาระวิชายังต่ำ ซึ่งสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 1 มีหน้าที่ในการส่งเสริมการพัฒนาระบบประกันคุณภาพการศึกษา โดยดำเนินการส่งเสริม สนับสนุนให้โรงเรียนและผู้บริหารสถานศึกษาพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา เป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการบริหารการศึกษาที่ต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่อง เพื่อรองรับการประเมินคุณภาพภายนอกกรอบสาม

ดังนั้น ความสำเร็จในการบริหารย่อมขึ้นอยู่กับผู้บริหารสถานศึกษาเป็นสำคัญ ซึ่งมีปัจจัยหลายอย่างที่ทำให้การบริหารประสบความสำเร็จ โดยเฉพาะในยุคที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีภาวะผู้นำ



การเปลี่ยนแปลง โดยใช้กระบวนการที่ผู้นำใช้ ศิลปะ ความสามารถ อิทธิพลและวิธีการที่จะก่อให้เกิดการกระทำกิจกรรมหรือการปฏิบัติงานของผู้ตามเพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายของกลุ่ม (พรพรณีภา เตมศักดิ์, 2552: 5) ด้วยเหตุนี้ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะทำการศึกษาวิจัย เรื่องภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 ทั้งนี้เพราะผลจากการที่ผู้นำได้มีบทบาทในการเปลี่ยนแปลงตนเองก่อนนั้น จะนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงในระดับต่างๆต่อไปอย่างรวดเร็ว และส่งผลให้โรงเรียนเป็นสถานศึกษาที่ดีเด่นในระดับแนวหน้า และสามารถเป็นสถานศึกษาต้นแบบที่ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ และพัฒนาให้ผู้บริหารสถานศึกษาเปลี่ยนแปลงกระบวนการทัศน์ เป็นผู้มีความรู้คุณธรรม และมีการกระตุ้นผู้ตามให้มีความเป็นผู้นำ เพื่อร่วมมือกันในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาในยุคแห่งการเปลี่ยนแปลงสู่เป้าหมายการศึกษาของชาติต่อไป

ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาการใช้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1
2. เพื่อเปรียบเทียบการใช้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 จำแนกตามตัวแปร เพศ อายุ และประสบการณ์ทำงานในตำแหน่งผู้บริหาร

สมมติฐานการวิจัย

การใช้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การ

ศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 จำแนกตามตัวแปร เพศ อายุ และประสบการณ์ทำงานในตำแหน่งผู้บริหารมีความแตกต่างกัน

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากร

ประชากรในการวิจัย คือ ผู้บริหารสถานศึกษาของสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 ในปีการศึกษา 2556 ซึ่งมีอยู่ 3 อำเภอ คือ เมืองเชียงราย เวียงชัย และเวียงเชียงรุ้ง จำนวน 107 โรงเรียน รวม 107 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น จำนวน 1 ฉบับ แบ่งออกเป็น 3 ตอน คือ ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ชนิดตรวจสอบรายการ(check list) จำนวน 3 ข้อ ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 69 ข้อ ประกอบด้วย 4 ด้าน คือ 1) ด้านการเป็นผู้มีบารมี 2) ด้านการเป็นผู้สร้างแรงบันดาลใจ 3) ด้านการเป็นผู้กระตุ้นให้ใช้สติปัญญา 4) ด้านการเป็นผู้สร้างความสัมพันธ์เป็นรายบุคคล ตอนที่ 3 ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับข้อเสนอแนะการใช้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่เหมาะสมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 ข้อคำถามในแบบสอบถามมีค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (Item Objective Congruence Index: IOC) ตั้งแต่ 0.60 – 1.00 ค่าดัชนีความสอดคล้องเท่ากับ 0.94 นำไปทดลอง



ใช้กับผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 จำนวน 30 ราย มีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.99

การเก็บรวบรวม

เก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มประชากรผู้วิจัยมีการเก็บรวบรวมข้อมูลดังนี้

1. ขอนหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย วิทยาลัยเชียงราย เรื่องการขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูลถึงผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1

2. นำหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย วิทยาลัยเชียงราย ขอความอนุเคราะห์เพื่อขออนุญาตผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 ออกหนังสือถึงผู้บริหารสถานศึกษาทุกโรงเรียนในสังกัด เพื่อขออนุญาตเก็บข้อมูล

3. ส่งหนังสือจากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 พร้อมแบบสอบถามถึงผู้บริหารสถานศึกษาทุกโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 ขอความอนุเคราะห์ให้ช่วยตอบแบบสอบถามแล้วพนักใส่ซองส่งกลับมาหาผู้วิจัย กรณีที่ไม่ได้รับแบบสอบถามกลับคืนภายในเวลาที่กำหนด ผู้วิจัยติดตามด้วยตนเอง

4. รวบรวมแบบสอบถามที่ได้รับคืนทั้งหมด จำนวน 107 ฉบับ ตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูล พบว่าแบบสอบถามมีความสมบูรณ์ 107 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้บริหารสถานศึกษาใช้การวิเคราะห์ หาค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

2. วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการใช้ภาวะ

ผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 โดยการวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย (μ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) ตามเกณฑ์มาตรฐานประมาณค่า 5 ระดับของบุญชม ศรีสะอาด

3. เปรียบเทียบข้อมูลเกี่ยวกับการใช้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 จำแนกตามตัวแปร เพศ อายุ และประสบการณ์ทำงานในตำแหน่งผู้บริหาร

ผลการวิจัย

1. ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามพบว่าสถานภาพของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 95 คน (ร้อยละ 88.79) โดยมีอายุมากกว่า 50 ปีมากที่สุด จำนวน 82 คน (ร้อยละ 76.64) และมีประสบการณ์ทำงานในตำแหน่งผู้บริหารมากกว่า 10 ปีมากที่สุด จำนวน 90 คน (ร้อยละ 84.11)

2. การใช้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 ผลการศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.31$, $\sigma = 0.43$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากเช่นกัน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านการเป็นผู้มีบารมี ($\mu = 4.39$, $\sigma = 0.39$) รองลงมา คือ ด้านการเป็นผู้สร้างความสัมพันธ์ เป็นรายบุคคล ($\mu = 4.33$, $\sigma = 0.49$) และด้านการเป็นผู้สร้างแรงบันดาลใจ ($\mu = 4.28$, $\sigma = 0.44$) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ด้านการเป็นผู้กระตุ้นให้ใช้สติปัญญา ($\mu = 4.22$, $\sigma = 0.54$) ดังตารางที่ 1



ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย (μ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) และระดับการใช้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 จำแนกรายด้าน ($n = 107$)

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	μ	σ	ระดับ
ด้านการเป็นผู้มีบารมี	4.39	0.39	มาก
ด้านการเป็นผู้สร้างแรงบันดาลใจ	4.28	0.44	มาก
ด้านการเป็นผู้กระตุ้นให้ใช้สติปัญญา	4.22	0.54	มาก
ด้านการเป็นผู้สร้างความสัมพันธ์เป็นรายบุคคล	4.33	0.49	มาก
รวม	4.31	0.43	มาก

3. การเปรียบเทียบการใช้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 จำแนกตามเพศ ผลการศึกษาพบว่า โดยรวมและรายด้านมีค่าเฉลี่ยแตกต่างกัน โดยผู้บริหารที่เป็นเพศชาย มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมากกว่าผู้บริหารที่เป็นเพศหญิง ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ผลการเปรียบเทียบการใช้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 จำแนกตามเพศ

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	เพศ			
	ชาย (n=95)		หญิง (n=12)	
	μ	σ	μ	σ
ด้านการเป็นผู้มีบารมี	4.41	0.40	4.23	0.26
ด้านการเป็นผู้สร้างแรงบันดาลใจ	4.30	0.46	4.09	0.28
ด้านการเป็นผู้กระตุ้นให้ใช้สติปัญญา	4.25	0.57	4.04	0.20
ด้านการเป็นผู้สร้างความสัมพันธ์เป็นรายบุคคล	4.37	0.51	4.06	0.18
รวม	4.33	0.45	4.10	0.20

4. การเปรียบเทียบการใช้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 จำแนกตามอายุ ผลการศึกษาพบว่า โดยภาพรวมและรายด้านมีค่าเฉลี่ยแตกต่างกัน โดยผู้บริหารที่มีอายุมากกว่า 50 ปี มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมากกว่าผู้บริหารที่มีอายุน้อยกว่า 50 ปี ดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ผลการเปรียบเทียบการใช้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 จำแนกตามอายุ

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	อายุ			
	น้อยกว่า 50 ปี(n=25)		มากกว่า 50 ปี(n=82)	
	μ	σ	μ	σ
ด้านการเป็นผู้มีบารมี	4.29	0.45	4.42	0.36
ด้านการเป็นผู้สร้างแรงบันดาลใจ	4.13	0.46	4.32	0.43
ด้านการเป็นผู้กระตุ้นให้ใช้สติปัญญา	4.11	0.56	4.26	0.53
ด้านการเป็นผู้สร้างความสัมพันธ์เป็นรายบุคคล	4.25	0.52	4.36	0.48
รวม	4.19	0.48	4.34	0.42

5. การเปรียบเทียบการใช้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 เมื่อจำแนกตามประสบการณ์ทำงานในตำแหน่งผู้บริหาร ผลการศึกษาพบว่าโดยรวมและรายด้านมีค่าเฉลี่ยแตกต่างกัน โดย

ผู้บริหารที่มีประสบการณ์ทำงานในตำแหน่งผู้บริหารมากกว่า 10 ปี มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมากกว่าผู้บริหารที่มีประสบการณ์ทำงานในตำแหน่งผู้บริหารระหว่าง 5 - 10 ปี และผู้บริหารที่มีประสบการณ์ทำงานในตำแหน่งผู้บริหารน้อยกว่า 5 ปี ดังตารางที่ 4

ตารางที่ 4 ผลการเปรียบเทียบการใช้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์ทำงานในตำแหน่งผู้บริหาร

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	ประสบการณ์ทำงานในตำแหน่งผู้บริหาร					
	น้อยกว่า 5 ปี(n=157)		5 - 10 ปี(n=18)		มากกว่า 10 ปี(n=10)	
	μ	σ	μ	σ	μ	σ
ด้านการเป็นผู้มีบารมี	4.23	0.29	4.20	0.32	4.43	0.39
ด้านการเป็นผู้สร้างแรงบันดาลใจ	4.03	0.18	4.08	0.41	4.32	0.45
ด้านการเป็นผู้กระตุ้นให้ใช้สติปัญญา	3.99	0.24	4.08	0.62	4.25	0.54
ด้านการเป็นผู้สร้างความสัมพันธ์เป็นรายบุคคล	4.11	0.36	4.29	0.52	4.35	0.50
รวม	4.09	0.22	4.16	0.45	4.34	0.44



อภิปรายผล

จากผลการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงราย เขต 1 ในครั้งนี้ สามารถอภิปรายผลการวิจัยได้ ดังนี้

1. การใช้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงราย เขต 1 ผลการศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.31$) สอดคล้องกับ จันทิตา ผ่านสอน (2553) ซึ่งได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผลในการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงโดยรวมอยู่ในระดับมาก และยังสอดคล้องกับ ขวัญตา เกื้อกุลรัฐ (2554) ซึ่งได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาขนาดกลาง อำเภอโพธาราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 พบว่า ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับมาก รวมทั้งยังสอดคล้องกับ ยงศิริโรจน์ เศษวงค์ (2555) ได้ทำการศึกษาวินิจฉัยเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สอง ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงราย เขต 3 ที่ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีการใช้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาผลการใช้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงราย เขต 1 เป็นรายด้าน พบว่าอยู่ใน

ระดับมากเช่นกัน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการเป็นผู้มีบารมี ($\mu = 4.39$) รองลงมา คือ ด้านการเป็นผู้สร้างความสัมพันธ์เป็นรายบุคคล ($\mu = 4.33$) และด้านการเป็นผู้สร้างแรงบันดาลใจ ($\mu = 4.28$) โดยพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการเป็นผู้มีบารมี ซึ่งสอดคล้องกับ จันทิตา ผ่านสอน (2553) ที่ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผลในการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด ที่พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ หรือมีภาวะผู้นำเชิงบารมีมีการใช้มากที่สุด ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการเป็นผู้กระตุ้นให้ใช้สติปัญญา ($\mu = 4.22$) ซึ่งสอดคล้องกับรุ่งนภา วิจิตรวงศ์ (2551) ที่ได้ทำการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจะเชิงเทรา เขต 1 ที่พบว่าผู้บริหารใช้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการเป็นผู้กระตุ้นให้ใช้สติปัญญามีการใช้น้อยที่สุด

2. เปรียบเทียบการใช้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงราย เขต 1 จำแนกตามเพศ ทั้งในภาพรวมและรายด้านมีความแตกต่างกัน โดยพบว่าผู้บริหารที่เป็นเพศชาย มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมากกว่าผู้บริหารที่เป็นเพศหญิง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วรณภา จันทรศรี (2553) ที่ได้ทำการศึกษาวินิจฉัยเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดฉะเชิงเทรา พบว่า ผู้บริหารที่มีเพศต่างกัน มีการใช้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงแตกต่างกัน ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารที่เป็นเพศชายนั้นจะมีการตัดสินใจที่เด็ดขาดกล้าได้กล้าเสียแม้



ต้องอยู่ในภาวะเหตุการณ์คับขัน จะมีความหนักแน่นมากกว่าผู้บริหารที่เป็นเพศหญิง รวมทั้งค่านิยมทางสังคมได้กำหนดให้เพศชายและเพศหญิงมีลักษณะบุคลิกภาพแตกต่างกัน โดยสังคมมีความคาดหวังให้เพศหญิงต้องรับผิดชอบงานภายในครอบครัวเป็นส่วนใหญ่ ซึ่งเป็นอุปสรรคสำคัญที่บั่นทอนโอกาสก้าวหน้าในการทำงานของเพศหญิง

3. เปรียบเทียบการใช้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 จำแนกตามอายุ ทั้งในภาพรวมและรายด้านมีความแตกต่างกัน โดยพบว่าผู้บริหารที่มีอายุมากกว่า 50 ปี มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมากกว่าผู้บริหารที่มีอายุน้อยกว่า 50 ปี ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วรณภา จันทรศรี (2553) ที่ได้ทำการศึกษาวิจัย เรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดฉะเชิงเทรา พบว่าผู้บริหารที่มีอายุต่างกัน มีการใช้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงแตกต่างกัน ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารที่มีอายุมากขึ้นจะมีการเรียนรู้ การมองปัญหา ความเข้าใจ รู้จักใช้เหตุผล วิเคราะห์สถานการณ์ต่างๆ รอบตัวได้ดี รวมทั้งมีเทคนิคในการบริหารที่มีประสิทธิภาพ

4. เปรียบเทียบการใช้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์ทำงานในตำแหน่งผู้บริหาร ทั้งในภาพรวมและรายด้านมีความแตกต่างกัน โดยพบว่าผู้บริหารที่มีประสบการณ์ทำงานในตำแหน่งผู้บริหารมากกว่า 10 ปี มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมากกว่าผู้บริหารที่มีประสบการณ์ทำงานในตำแหน่ง

ผู้บริหารระหว่าง 5 - 10 ปี และผู้บริหารที่มีประสบการณ์ทำงานในตำแหน่งผู้บริหารน้อยกว่า 5 ปี ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วรณภา จันทรศรี (2553) ที่ได้ทำการศึกษาวิจัย เรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดฉะเชิงเทรา พบว่าผู้บริหารที่มีประสบการณ์ต่างกัน มีการใช้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงแตกต่างกัน ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารที่มีประสบการณ์ในการบริหารงานมานานน่าจะมีทักษะและความชำนาญจนสามารถนำเอาประสบการณ์มาช่วยสอนให้ผู้บริหารแต่ละคนรู้ว่าอุปสรรคปัญหา หรือสถานการณ์ต่างๆ ที่กำลังเผชิญอยู่ควรใช้เทคนิควิธีการในการบริหารอย่างไรเพื่อปรับปรุงพัฒนา งานด้านต่างๆ ในสถานศึกษาให้เกิดผลดีแก่สถานศึกษาได้เป็นอย่างดี

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้จากการศึกษาในครั้งนี้ การนำผลการศึกษาไปใช้ควรดำเนินการดังนี้

1.1 ผู้บริหารสถานศึกษาควรพัฒนาตนเองในการแสวงหาองค์ความรู้ใหม่ ๆ อยู่ตลอดเวลา เพื่อเป็นแบบอย่าง และกระตุ้นให้เพื่อนร่วมงานพัฒนาองค์ความรู้เพิ่มทักษะปัญญาในการพัฒนาคุณภาพทรัพยากรมนุษย์ให้มีคุณภาพอยู่เสมอ มีการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมประจำตัว ซึ่งได้แก่การสร้างบารมีให้ผู้ตามได้ศรัทธา ด้วยวิธีการที่ดีงาม ด้วยการเป็นแบบอย่างมากกว่าการสั่งการ มีการระดมความคิดด้วยการพัฒนาอย่างมีส่วนร่วมและทิศทาง มอบหมายงานด้วยหลักประชาธิปไตย ตามความชอบและความถนัดของแต่ละคน เพื่อเพิ่มคุณภาพงานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลกับสถานศึกษาต่อไป



1.2 ในการหาแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ควรคำนึงถึงความแตกต่างของ เพศ อายุ และ ประสบการณ์ทำงานในตำแหน่งผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัด เชียงราย โดยสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงราย เขต 1 ควรให้ความสำคัญกับผู้ บริหารสถานศึกษาเพศหญิง ผู้บริหารที่มีอายุ น้อยกว่า 50 ปี และผู้บริหารสถานศึกษาที่มี ประสบการณ์ทำงานในตำแหน่งผู้บริหารน้อยกว่า 5 ปี เป็นอันดับแรก เนื่องจากผู้บริหารในกลุ่มดังกล่าวนี้จากการประเมินพบว่า มีภาวะผู้นำการ เปลี่ยนแปลงน้อยกว่ากลุ่มอื่นๆ

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

จากการศึกษาในครั้งนี้ ควรดำเนินการ ศึกษาครั้งต่อไปเกี่ยวกับเรื่องดังนี้

2.1 ควรศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ที่มีผลต่อบรรยากาศหรือวัฒนธรรมขององค์กรของ สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาจังหวัดเชียงรายหรือจังหวัดอื่นๆ

2.2 ควรศึกษาองค์ประกอบที่ส่งผลต่อ การแสดงภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดเชียงราย เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนา ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาต่อไป

เอกสารอ้างอิง

- จันทิตา ผ่านสอน. (2553). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผลในการบริหาร ของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด. วิทยานิพนธ์ กศ.ม., มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, มหาสารคาม.
- ขวัญตา เกื้อกุลรัฐ (2554). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาขนาดกลาง อำเภอโพธาราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม., มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี, ปทุมธานี.
- พรรณิภา เต็มศักดิ์. (2552). การพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมา เขต 1. การศึกษาค้นคว้าอิสระ กศ.ม., มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, มหาสารคาม.
- ยงควิโรจน์ เศษวงค์. (2555). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการปฏิรูป การศึกษาในทศวรรษที่สอง ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงราย เขต 3. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. วิทยาลัยเชียงราย, เชียงราย.
- รุ่งนภา วิจิตรวงค์. (2551). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1. วิทยานิพนธ์ ค.ม. มหาวิทยาลัยราชภัฏราชชนครินทร์, ฉะเชิงเทรา.
- วนิชชัย แสงหม่น. (2552). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารโดยใช้โรงเรียน เป็นฐานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว. วิทยานิพนธ์ ค.ม. มหาวิทยาลัยราชภัฏราชชนครินทร์, ฉะเชิงเทรา.



- วรรณภา จันทร์ศรี. (2553). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดฉะเชิงเทรา*. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1. (2556). *แผนปฏิบัติการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2556*. เชียงราย. (อัครา) (อัครา)
- เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์. (2550). *ภาวะผู้นำและความขัดแย้ง*. กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. (อัครา) (อัครา)