

การศึกษาความพึงพอใจของบุคลากรในสถานศึกษาที่มีต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง
ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนประถมศึกษา อำเภอห้วยกระเจา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2

พิเชษฐ์ อินทะทอง*

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ของการวิจัยเพื่อศึกษาและเปรียบเทียบความพึงพอใจของบุคลากรในสถานศึกษาที่มีต่อภาวะผู้นำทางการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนประถมศึกษา อำเภอท่ามะกา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 ใน 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ด้านการคำนึงความเป็นปัจเจกบุคคล จำแนกตามเพศ และอายุ

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่บุคลากรในสถานศึกษาโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอท่ามะกา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 ปีการศึกษา 2559 จำนวน 140 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างใช้ตาราง Krejcie และ Morgan โดยใช้วิธีสุ่มอย่างง่าย ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 103 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม จำนวน 40 ข้อ เมื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงได้ค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Congruence : IOC) อยู่ระหว่าง 0.8 – 1.0 และหาค่าความเชื่อมั่นโดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha coefficient) ตามวิธีการของครอนบาค (Cronbach) ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเท่ากับ 0.96 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) การทดสอบค่าที (t - test) และจำแนกตามอายุของผู้ตอบแบบสอบถามใช้ การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way Analysis of Variance)

ผลการวิจัยพบว่าบุคลากรในโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอท่ามะกา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 พบว่า 1) ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงและเป็นกลุ่มที่มีอายุ 46 ปี ขึ้นไป 2) บุคลากรในสถานศึกษามีความพึงพอใจต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนประถมศึกษา อำเภอท่ามะกา โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 3) บุคลากรในสถานศึกษาที่มีเพศและอายุต่างกันมีความพึงพอใจไม่แตกต่างกัน

คำสำคัญ : ความพึงพอใจ บุคลากรในสถานศึกษา ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

* นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

บทนำ

เมื่อเริ่มการปฏิรูปการศึกษา องค์กรการศึกษาก็มีการเคลื่อนไหวและเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา การรองรับการเปลี่ยนแปลงจึงเป็นบทบาทที่สำคัญที่ผู้บริหารจำเป็นต้องใช้กระบวนการที่เหมาะสมเพื่อให้ทันต่อเหตุการณ์ปัจจุบัน รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย (ฉบับชั่วคราว) พุทธศักราช 2557 ถือเป็นกฎหมายสูงสุดของประเทศ สำหรับด้านการศึกษาในมาตรา 27 ข้อ 5 ได้กำหนดให้มีสภาพัฒนาการศึกษาระดับชาติมีหน้าที่ศึกษาและเสนอแนะเพื่อให้เกิดการปฏิรูปในด้านต่าง ๆ ดังต่อไปนี้ (1) การเมือง (2) การบริหารราชการแผ่นดิน (3) กฎหมายและกระบวนการยุติธรรม (4) การปกครองส่วนท้องถิ่น (5) การศึกษา (6) เศรษฐกิจ (7) พลังงาน (8) สาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (9) สื่อสารมวลชน (10) สังคม (11) อื่น ๆ ทั้งนี้ เพื่อให้การปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุขมีความเหมาะสมกับสภาพสังคมไทย มีระบบการเลือกตั้งที่สุจริตและเป็นธรรม มีกลไกป้องกันและขจัดการทุจริตและประพฤติมิชอบที่มีประสิทธิภาพ ขจัดความเหลื่อมล้ำและสร้างความเป็นธรรมทางเศรษฐกิจและสังคม เพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืน ทำให้กลไกของรัฐสภาให้บริการประชาชนได้อย่างทั่วถึง สะดวก รวดเร็ว และมีการบังคับใช้กฎหมายอย่างเคร่งครัดและเป็นธรรม (รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย (ฉบับชั่วคราว), 2557, หน้า 9)

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 , (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ.2553 ได้กำหนดแนวทางการบริหารและการจัดการศึกษา ในมาตราที่ 9 ให้มีการจัดระบบโครงสร้างและกระบวนการจัดการศึกษาต้องยึดหลักการกระจายอำนาจไปสู่เขตพื้นที่การศึกษา สถานศึกษาและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยคำนึงถึงการมีส่วนร่วมของบุคคล ครอบครัว ชุมชน องค์กรชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เอกชน องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการและสถาบันสังคมอื่น โดยยึดหลักความเป็นเอกภาพเชิงนโยบายและมีความหลากหลายในทางปฏิบัติ เพื่อให้เหมาะสมและสอดคล้องกับสภาพและความต้องการในแต่ละระดับหรือท้องถิ่น ดังปรากฏในบทบัญญัติในมาตราที่ 39 ที่ว่า ให้กระทรวงกระจายอำนาจการบริหารและจัดการศึกษาทั้งด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคลและการบริหารงานทั่วไป ไปยังคณะกรรมการและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาโดยตรง (พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ, 2545, หน้า 3) ดังนั้นผู้บริหารหรือผู้นำซึ่งเป็นบุคคลที่มีความสำคัญ และต้องเตรียมพร้อมในตนเองในทุกๆ ด้านต้องเป็นผู้มีความรู้ความสามารถทางวิชาการหรือประสบการณ์และที่สำคัญคือ ผู้บริหารต้องมี ภาวะผู้นำ ผู้นำที่มีภาวะผู้นำย่อมนำพาซึ่งคุณค่าและประโยชน์ให้แก่กลุ่มและองค์กร การเป็นผู้นำจึงเป็นศิลปะของการที่จะมีอิทธิพลเหนือบุคคลอื่นเพื่อให้บุคคลเหล่านั้นมีความเชื่อมั่นในตัวผู้นำ มีความเคารพนับถือและให้ความร่วมมือกับผู้นำด้วยความจริงใจ (พรนพ พุกกะพันธุ์, 2544, หน้า 19) ดังนั้นการจะทำให้สถานศึกษาบรรลุเป้าหมายดังที่กล่าวมาจะต้องอาศัยผู้บริหารซึ่งเป็นผู้ที่มีวิธีการ ที่ทันสมัย ทันสถานการณ์ สามารถปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงทำให้บทบาทหน้าที่ของผู้บริหาร สถานศึกษาและรูปแบบการบริหารจัดการต้องเปลี่ยนไป เพื่อให้เหมาะสมและสอดคล้องกับพระราชบัญญัติ การศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 , (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ.2553 ที่กล่าวมาข้างต้น ผู้บริหารจึงต้องอาศัย ภาวะผู้นำเข้ามาบริหาร จัดการสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพและ

ประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น โดยใช้ความรู้ทักษะและความสามารถในการแปลงแนวความคิดกลยุทธ์ให้เป็นแผนปฏิบัติงานและเตรียมความพร้อมรองรับการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ รวมถึงการจัดการกับอุปสรรคที่เกิดจากการปฏิบัติงาน เช่น ปัญหา ความขัดแย้งในองค์กร ซึ่งผู้บริหารจะต้องจัดการกับปัญหาความขัดแย้งให้เกิดประโยชน์กับสถานศึกษาของตน ความขัดแย้งเป็นสิ่งที่ไม่มีใครปรารถนา トラบใดที่มนุษย์ยังมีชีวิตอยู่และอยู่ร่วมกับคนอื่นในสังคมไม่สามารถหลีกเลี่ยงได้ ผู้บริหารจะต้องเข้าใจความขัดแย้ง แปรสภาพความขัดแย้งให้เป็นประโยชน์ บริหารความขัดแย้งให้อยู่ในระดับที่เหมาะสมและส่งผลให้สถานศึกษามีประสิทธิภาพ

แต่ในปัจจุบันพบว่าผู้บริหารสถานศึกษาจำนวนหนึ่งที่ขาดความเป็นภาวะผู้นำในการเปลี่ยนแปลง จนทำให้เกิดผลสะท้อนในการจัดการศึกษา ปัญหาด้านการบริหารจัดการ การศึกษาในสถานศึกษาที่ขาดประสิทธิภาพ ซึ่งจะเห็นได้ชัดจากเยาวชนไทยยังเรียนโดยขาดทักษะในการคิด วิเคราะห์ สังเคราะห์ แก้ปัญหาด้วยตัวเอง ไม่ได้ ส่งผลกระทบโดยตรงต่อคุณภาพของการศึกษาโดยรวม หากยังส่งผลกระทบต่อการจัดการศึกษาอีกด้วย ทำให้ประสิทธิภาพคุณภาพทางการศึกษาปัจจุบัน ไม่เป็นที่น่าพอใจของผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้เสียในการจัดการศึกษาทั้งหลาย เช่น ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนตกต่ำเกือบทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ โดยเฉพาะวิชาหลักคือ ภาษาอังกฤษ คณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์ ภาษาไทย จำเป็นต้องแก้ปัญหาโดยด่วน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรีเขต 2, 2558, หน้า 12)

จากสภาพปัญหาที่กล่าวมาข้างต้น แสดงให้เห็นว่า การบริหารสถานศึกษายังมีปัญหาอีกมากมาย ซึ่งผู้บริหารต้องใช้ภาวะผู้นำในการจัดการหรือบริหารในด้านต่างๆ ให้มีประสิทธิภาพมากขึ้นกว่าเดิม โดยเฉพาะการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียน เนื่องจากคุณภาพของผู้เรียนเป็นสิ่งที่สะท้อนถึงการบริหารงานของผู้บริหาร ในการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ต้องอาศัยการบริหารงานของผู้นำหรือเป็นผู้บริหารมืออาชีพ การที่ผู้บริหารสถานศึกษาจะประสบ ความสำเร็จในการบริหารด้านต่างๆ ในสถานศึกษาได้นั้น จึงมีความจำเป็นจะต้องมีทักษะความรู้ความสามารถ (386 OJED, Vol.9, No.3, 2014, pp.383-391) ในการใช้ภาวะผู้นำแบบมืออาชีพมาบริหารจัดการ โดยยึดหลักบริหารแบบมีส่วนร่วม การบริหารการ เปลี่ยนแปลง โดยยึดเป้าหมายที่สำคัญคือ คุณภาพของนักเรียนเป็นสำคัญ

ดังนั้นผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาความพึงพอใจของบุคลากรในสถานศึกษาที่มีต่อภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนประถมศึกษา อำเภอท่ามะกา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 เพื่อเป็นข้อมูลในการปรับปรุง พัฒนา ลักษณะของผู้บริหารที่ตรงกับ ความพึงพอใจของครู เพื่อนำไปพัฒนาภาวะผู้นำให้สามารถพัฒนาการบริหารงาน จนเกิดการเปลี่ยนแปลงในองค์การทุกแห่งในยุคปฏิรูปการศึกษาและปฏิรูปการเรียนรู้ เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงด้านสังคม เศรษฐกิจ และการเมืองต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบความพึงพอใจของบุคลากรในสถานศึกษาที่มีต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอท่ามะกา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 จำแนกตามเพศ และ อายุ

ขอบเขตของการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรในสถานศึกษาโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอท่ามะกา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 จำนวน 140 คน และ กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตาราง Krejcie และ Morgan ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 103 คน จากนั้นใช้วิธีสุ่มอย่างง่าย (Simple Sampling) (ภาวिका ธาราศรีสุทธิ และ ศิริพงษ์ เสาภายน, 2559, หน้า 89)

ขอบเขตเนื้อหา

การวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยมุ่งศึกษาความพึงพอใจของบุคลากรในสถานศึกษาที่มีต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ครอบคลุมเนื้อหา 4 ด้าน ได้แก่ การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นทางปัญญา และการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

ตัวแปรที่ศึกษา

ประกอบด้วย ตัวแปรอิสระ คือ เพศ และอายุของบุคลากรในสถานศึกษา และตัวแปรตาม คือ การวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยมุ่งศึกษาความพึงพอใจของบุคลากรในสถานศึกษาที่มีต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ประถมศึกษา อำเภอท่ามะกา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม ที่ผ่านการทดสอบหาค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาโดยการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Congruence : IOC) ซึ่งมีค่ารายข้ออยู่ระหว่าง 0.8 – 1.0 และหาค่าความเชื่อมั่นโดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha coefficient) ตามวิธีการของครอนบาค (Cronbach) ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเท่ากับ 0.963 โดยแบ่งออกเป็น 2 ขั้นตอน คือ 1. แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคลเกี่ยวกับเพศ และอายุ 2. แบบสอบถามความพึงพอใจของบุคลากรในสถานศึกษาต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ครอบคลุมเนื้อหา 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา และด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล จำนวน 40 ข้อ ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า

(Rating Scale) 5 ระดับของลิเคอร์ท (Likert Scale) คือ พึงพอใจมากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด มีการให้คะแนนความพึงพอใจมากที่สุดไปหาน้อยที่สุด คือ 5,4,3,2 และ 1 ตามลำดับ

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยมีการแจกแจงความถี่ หาค่าร้อยละ
2. ข้อมูลเกี่ยวกับการศึกษาความพึงพอใจของบุคลากรในสถานศึกษาที่มีต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนประถมศึกษา อำเภอท่ามะกา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)
3. เปรียบเทียบความพึงพอใจของบุคลากรในสถานศึกษาที่มีต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนประถมศึกษา อำเภอท่ามะกา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 จำแนกตามเพศ วิเคราะห์ข้อมูลโดยการทดสอบค่า t (Independent Sample t - test)
4. เปรียบเทียบความพึงพอใจของบุคลากรในสถานศึกษาที่มีต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนประถมศึกษา อำเภอท่ามะกา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 จำแนกตามอายุ ใช้การหาค่าความแปรปรวนทางเดียว (One-Way Analysis of Variance)

ผลการวิจัย

ผลการวิจัยและทำการวิเคราะห์ข้อมูลสามารถสรุป ได้ ดังนี้

1. สถานภาพผู้ตอบแบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่าง 103 คน พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 78 คน ร้อยละ 75.7 โดยมีอายุ 46 ปีขึ้นไป
2. บุคลากรในโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอท่ามะกา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 มีความพึงพอใจต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ทั้งภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก
3. บุคลากรในสถานศึกษาที่มีเพศต่างกันมีความพึงพอใจต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนประถมศึกษา อำเภอท่ามะกา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน
4. บุคลากรในสถานศึกษาที่มีอายุต่างกันมีความพึงพอใจต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนประถมศึกษา อำเภอท่ามะกา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน

อภิปรายผลการวิจัย

จากการวิจัยเรื่อง การศึกษาความพึงพอใจของบุคลากรในสถานศึกษาที่มีต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนประถมศึกษา อำเภอท่ามะกา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 พบประเด็นที่น่าสนใจควรนำมาอภิปรายผลดังนี้

1. จากการแสดงความพึงพอใจของบุคลากรในสถานศึกษาที่มีต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนประถมศึกษา อำเภอท่ามะกา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากที่สุดไปหาน้อย พบว่า ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล และด้านการกระตุ้นทางปัญญาเป็นอันดับสุดท้าย เนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนประถมศึกษา อำเภอท่ามะกา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 เป็นผู้วิสัยทัศน์ในการจัดการศึกษาที่ทันกับการเปลี่ยนแปลง มีความเป็นประชาธิปไตย เป็นผู้ที่ได้รับการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องมีอุดมการณ์ในการทำงาน เป็นผู้เปลี่ยนแปลงทัศนคติความเชื่อ และแรงจูงใจนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงการปฏิบัติงานของครูให้รับผิดชอบเอาใจใส่ในการทำงาน ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีเป็นที่ยอมรับ สรรพคุณของผู้ร่วมงานเป็นผู้มีความสามารถในการโน้มน้าวให้ผู้อื่นมีความคิดเห็นคล้อยตามเพื่อให้ผู้อื่นมีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานให้บรรลุตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ พอร์เตอร์ (Porter, 1974) ได้กล่าวไว้ว่าความพึงพอใจต่อการทำงานในแง่ที่ว่า บุคคลจะเกิดความพึงพอใจได้ก็ต่อเมื่อประเมินแล้วว่ามันจะนำผลตอบแทนมาให้ ซึ่งบุคคลได้มีการตัดสินใจไว้ล่วงหน้าแล้วว่า คุณค่าของสิ่งที่ได้รับเป็นเช่นไร บุคคลจึงเลือกเอางานที่นำผลลัพธ์เหล่านั้นมาให้ แนวคิดของทฤษฎีนี้อยู่ที่ผลได้ (outcomes) ความปรารถนาที่รุนแรง (violence) และความคาดหวัง (expectancy) ทฤษฎีความคาดหวังจะคาดคะเนว่าโดยทั่ว ๆ ไปบุคคลแต่ละคนจะแสดงพฤติกรรมก็ต่อเมื่อเขามองเห็นโอกาสความน่าจะเป็น (probability) ก่อนข้างเด่นชัดว่าหากมีความพยายามก็จะนำไปสู่ผลงานที่สูงขึ้น และยังมองเห็นโอกาสความน่าจะเป็นไปได้ค่อนข้างสูงอีกว่า ผลงานที่สูงขึ้นจะนำไปสู่ผล (outcomes) ที่ปรารถนาได้ ความคาดหวังนี้เกิดก่อนการกระทำจึงสามารถเป็นเหตุของการกระทำพฤติกรรมของมนุษย์ ซึ่งเกิดจากแรงผลักดัน ส่วนหนึ่งเกิดจากความต้องการและอีกส่วนหนึ่งเกิดมาจากความคาดหวังที่จะได้รับสิ่งจูงใจ ผลตอบแทนหรือผลลัพธ์ซึ่งจะมีความสำคัญและจะเป็นตัวทำให้เกิดพฤติกรรมใดนั้นขึ้นอยู่กับความพึงพอใจต่อผลตอบแทน และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ รัตนา แสงจันทร์ (2559) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับสภาพการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอคลองใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาตราด ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอคลองใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาตราด โดยภาพรวมและรายด้าน ผู้บริหารมีระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ มุ่งความสัมพันธ์เป็น

รายบุคคล ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา และด้านการใช้ทฤษฎีอย่างมีอุดมการณ์ ซึ่งอภิปรายในแต่ละด้าน ได้ดังนี้

ด้านการใช้ทฤษฎีอย่างมีอุดมการณ์ โดยภาพรวมและรายข้อ มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก แสดงว่าผู้บริหารประพฤติตัวเป็นแบบอย่างหรือเป็นพฤติกรรมที่ผู้บริหารแสดงออกมาให้ผู้ใต้บังคับบัญชา มีการยอมรับ เชื่อมั่น ศรัทธา ภาคภูมิใจและไว้วางใจในความสามารถของผู้บริหาร ยินดีที่จะทุ่มเทการปฏิบัติงานตามภารกิจ โดยผู้บริหารจะมีการประพฤติตนเพื่อให้เกิดประโยชน์แก่ผู้อื่น เสียสละเพื่อผลประโยชน์ของกลุ่ม เน้นความสำคัญเรื่องค่านิยม ความเชื่อ และการมีเป้าหมายที่ชัดเจน มีความมั่นใจที่จะเอาชนะอุปสรรค ผู้บริหารจะมีคุณลักษณะที่สำคัญในด้านการมีวิสัยทัศน์ และการถ่ายทอดวิสัยทัศน์ไปยังผู้ร่วมงานมีความมุ่งมั่นและทุ่มเทในการปฏิบัติงานตามภารกิจ มีความสามารถในการจัดการหรือการควบคุมอารมณ์ตนเอง มีการเห็นคุณค่าของตนเอง มีศีลธรรมและจริยธรรม สอดคล้องกับแนวคิดของ กระทรวงศึกษาธิการ (2550) ที่ได้อธิบายความหมายของการมีทฤษฎีอย่างมีอุดมการณ์มีส่วนสำคัญในการต่อการพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษา คือผู้นำที่ประพฤติตัวเป็นแบบอย่างหรือเป็นโมเดลสำหรับผู้ตาม ผู้นำจะเป็นที่ยกย่อง เคารพนับถือ ศรัทธา ไว้วางใจและทำให้ผู้ตามเกิดความภาคภูมิใจเมื่อได้ร่วมงานกัน ผู้ตามจะพยายามประพฤติปฏิบัติเหมือนกับผู้นำและต้องการเลียนแบบผู้นำของเขา สิ่งที่ผู้นำต้องปฏิบัติเพื่อบรรลุถึงคุณลักษณะอันนี้คือ ผู้นำจะต้องมีวิสัยทัศน์และสามารถถ่ายทอดไปยังผู้ตาม ผู้นำจะมีความสม่ำเสมอมากกว่าการเอาแต่อารมณ์ สามารถควบคุมอารมณ์ได้ในสถานการณ์วิกฤติ ผู้นำเป็นผู้ที่ไว้วางใจได้ว่าจะทำสิ่งที่ถูกต้อง ผู้นำจะเป็นผู้ที่มีศีลธรรมและมีจริยธรรมสูง ผู้นำจะหลีกเลี่ยงที่จะใช้อำนาจเพื่อผลประโยชน์ส่วนตน แต่จะประพฤติตนเพื่อให้เกิดประโยชน์ของกลุ่ม ผู้นำจะแสดงให้เห็นถึงความเฉลียวฉลาด ความมีสมรรถภาพ ความตั้งใจ การเชื่อมั่นในตนเอง ความแน่วแน่ในอุดมการณ์ ความเชื่อและค่านิยมของเขา ผู้นำจะเสริมความภาคภูมิใจ ความจงรักภักดีและความมั่นใจของผู้ตาม ทำให้ผู้ตามมีความเป็นพวกเดียวกับผู้นำ โดยอาศัยวิสัยทัศน์และการมีจุดประสงค์ร่วมกัน ผู้นำแสดงความมั่นใจช่วยสร้างความรู้สึกเป็นหนึ่งเดียวกัน เพื่อการบรรลุเป้าหมายที่ต้องการ ผู้ตามจะเลียนแบบผู้นำและพฤติกรรมของผู้นำ จากการสร้างความมั่นใจในตนเอง ประสิทธิภาพและความเคารพในตนเอง ผู้นำการเปลี่ยนแปลงจึงรักษาอิทธิพลของตนในการบรรลุเป้าหมายและปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรได้ และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ คานิง ผุดผ่อง (2555) ที่ศึกษา เรื่องความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการขั้นพื้นฐานในเขตพื้นที่พัฒนาชายฝั่งทะเลตะวันออกพบว่า ด้านการสร้างบารมีโดยรวมอยู่ในระดับมาก

ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ โดยภาพรวมและรายข้อ มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมากแสดงว่าผู้บริหารมีความสามารถในการสื่อสารเป็นอย่างสูง สามารถสื่อสารให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดแรงจูงใจภายในไม่เห็นแก่ประโยชน์ส่วนตน แต่อุทิศตนเพื่อกลุ่ม ผู้บริหารจะมีการตั้งมาตรฐานในการทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชาไว้สูงและแสดงออกถึงความเชื่อมั่นว่า ผู้ใต้บังคับบัญชาสามารถปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมาย

ผู้บริหารจะแสดงออกถึงความตั้งใจแน่วแน่ในการทำงาน มีการให้กำลังใจผู้ร่วมงาน มีการกระตุ้นผู้ร่วมงาน ให้ตระหนักถึงสิ่งที่สำคัญยิ่งขององค์กร โดยผู้บริหารจะมีลักษณะที่สำคัญในด้านการสร้างแรงจูงใจภายใน ให้กับผู้ใต้บังคับบัญชาในการทำงานเพื่อองค์กร มีการสร้างเจตคติที่ดีและการคิดในแง่บวก สอดคล้องกับ แนวคิดของ ขวัญชัย จันเพชร (2555) ได้สรุปความหมาย การกระตุ้นทางปัญญา หมายถึง พฤติกรรมที่ ผู้บริหารกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานตระหนักรู้ เข้าใจปัญหาที่เกิดขึ้นและทำให้ผู้ร่วมงานมีความต้องการหา แนวทาง วิธีการใหม่ๆ มาใช้ในการแก้ปัญหา ผู้บริหารส่งเสริมสนับสนุนให้กำลังใจผู้ร่วมงานในการ แก้ปัญหาในแง่มุมต่างๆ ด้วยการวิเคราะห์แสดงความคิดเห็นและเหตุผลต่างๆ ร่วมกันอย่างเป็นระบบ สนทนาใหม่ ๆ มาใช้ในการแก้ปัญหา จนสามารถทำให้ผู้ร่วมงานมองปัญหาดังกล่าว จากมุมมองใหม่ ๆ ของ ตนเอง และหาข้อสรุปใหม่ที่สร้างสรรค์ที่ดีกว่าเดิม เชื่อมันว่าปัญหาทุกอย่างต้องมีวิธีการแก้ไข สามารถ เอาชนะอุปสรรคทุกอย่างได้จากความร่วมมือร่วมใจของทุกคน คล้องกับงานวิจัยของ อินเจียน ไชยพันธ์ (2555) ที่ศึกษาเรื่องภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการสร้างแรง บันดาลใจของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 โดยภาพรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารมีหลักการทำงานเพื่อประโยชน์ของส่วนรวม ผู้บริหารมีวิธีการส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานมีความ สามัคคีกันในการปฏิบัติงาน และผู้บริหารส่งเสริมให้ครูเสียสละประโยชน์ส่วนตนเพื่อประโยชน์ส่วนรวม ส่วนข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุดคือผู้บริหารมีความมั่นใจเสริมแรงหนุนทางอารมณ์แก่ครูเสมอ

ด้านการกระตุ้นทางปัญญา โดยภาพรวมและรายข้อความพึงพอใจอยู่ในระดับมากแสดงว่า การที่ ผู้บริหารแสดงพฤติกรรมที่เป็นการกระตุ้นผู้ใต้บังคับบัญชาให้เห็นวิธีการหรือแนวทางใหม่ในการแก้ปัญหา มีการพิจารณาถึงการปรับเปลี่ยนวิธีการทำงานแบบเก่า ๆ ส่งเสริมให้ผู้ใต้บังคับบัญชาแสดงความคิดเห็น มองปัญหาในแง่มุมต่างๆ มีการวิเคราะห์ปัญหาโดยใช้เหตุผลและข้อมูลหลักฐาน มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ โดยผู้บริหารจะมีคุณลักษณะที่สำคัญในด้านการคิดและการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบและมีความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์และจูงใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นผู้คิดวิเคราะห์และคิดสร้างสรรค์ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ กระทรวงศึกษาธิการ (2550) ที่ให้รายละเอียด การสร้างแรงบันดาลใจ (Inspirational motivation : IM) ตาม แนวคิดของ Bass and Avolio ว่าหมายถึงการที่ผู้นำจะประพฤติในทางที่จูงใจให้เกิดแรงบันดาลใจกับผู้ตาม โดยการสร้างแรงจูงใจภายใน การให้ความหมายและท้าทายในเรื่องงานของผู้ตาม ผู้นำจะกระตุ้นจิตวิญญาณ ของทีม (Team Spirit) ให้มีชีวิตชีวา มีการแสดงออกซึ่งความกระตือรือร้น โดยการสร้างเจตคติที่ดีและการ คิดแง่บวก ผู้นำจะทำให้ผู้ตามสัมผัสกับภาพที่งดงามของอนาคต ผู้นำจะสร้างและสื่อความหวังที่ผู้นำ ต้องการอย่างชัดเจน ผู้นำจะแสดงการอุทิศตัวหรือความผูกพันต่อเป้าหมายและวิสัยทัศน์ร่วมกัน ผู้นำจะ แสดงความเชื่อมั่น และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ประภา อัครพงศ์พันธุ์ (2551) ที่ศึกษาภาวะผู้นำการ เปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

ปัตตานี เขต 2 และพบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการกระตุ้นทางปัญญาของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล โดยภาพรวมและรายข้อ มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก แสดงว่าผู้บริหารในสถานศึกษาแสดงพฤติกรรมในการทำงาน โดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลของผู้ใต้บังคับบัญชา มีการเอาใจใส่ต่อความรู้สึกรักของผู้ใต้บังคับบัญชา มีการติดต่อสื่อสารแบบสองทาง และเป็นรายบุคคล ผู้บริหารจะมีพฤติกรรมเป็นที่เลื่อมใส สอนและให้คำแนะนำและส่งเสริมพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชาให้พัฒนาตนเองมีการกระจายอำนาจโดยการมอบหมายงานเป็นผู้ใต้บังคับบัญชา โดยผู้บริหารจะมีคุณลักษณะสำคัญด้านความเข้าใจในความแตกต่างระหว่างบุคคล การเอาใจเขามาใส่ใจเรา มีความสามารถในการติดต่อสื่อสารระหว่างบุคคลและมีเทคนิคการมอบหมายงานที่ดี สอดคล้องกับ Bass (1985) ได้อธิบายถึงพฤติกรรมการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงว่าเป็นความสามารถของผู้นำที่ทราบความต้องการที่แตกต่างกันของผู้ตาม ทราบจุดเด่น จุดด้อยและให้ความสนใจในความต้องการและความก้าวหน้าของผู้ตาม ซึ่งพฤติกรรมที่แสดงออกสรุปได้ 3 ลักษณะ คือ 1) การคำนึงถึงการพัฒนา (Development Orientation) โดยการประเมินการปฏิบัติงานในปัจจุบันและตำแหน่งในอนาคตเมื่อมีความรับผิดชอบมากขึ้น การปฏิบัติให้ดูเป็นตัวอย่างและมอบหมายงานตามความสามารถของแต่ละบุคคล 2) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (Individualized orientation) ประกอบด้วย ส่งเสริมการพบปะอย่างเป็นกันเอง การที่ผู้ตามแต่ละคนได้รับข้อมูลข่าวสารที่ต้องการ ให้ความสนใจในความแตกต่างของผู้ตามแต่ละคน และให้คำปรึกษาเป็นรายบุคคล 3) การเป็นที่เลื่อมใส (Mentoring) การเป็นที่เลื่อมใสเป็นบทบาทที่สำคัญของผู้นำ โดยใช้ความรู้และประสบการณ์ที่มีอยู่ โดยใช้ตำแหน่งหน้าที่ของตนเพื่อพัฒนาผู้ตามให้สามารถดูแลตนเองได้และสามารถจัดการกับงานที่ได้รับมอบหมายได้ด้วยกระบวนการสอน แนะนำ และให้ความรู้ การเป็นที่เลื่อมใสเป็นความรับผิดชอบของผู้นำในการที่จะพัฒนาผู้ตามให้กลายเป็นผู้นำในอนาคต และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ วัชรินทร์ เสาะกาน (2556) ที่ศึกษาความพึงพอใจของครูที่มีต่อ ภาวะผู้นำด้านมุ่งสัมพันธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาอำเภอเมืองบึงกาฬ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ พบว่า ความพึงพอใจของครูที่มีต่อ ภาวะผู้นำด้านมุ่งสัมพันธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาอำเภอเมืองบึงกาฬ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ อยู่ในระดับมาก

2. จากผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจของบุคลากรในสถานศึกษาที่มีต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนประถมศึกษา อำเภอท่ามะกา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 จำแนกตามเพศพบว่าโดยภาพรวมพบว่าไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ว่าบุคลากรในสถานศึกษาที่มีเพศแตกต่างกันมีความพึงพอใจต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอท่ามะกา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 ไม่แตกต่างกันทั้งในภาพรวม และรายด้าน บุคลากรในสถานศึกษาที่มีเพศต่างกันมีความพึงพอใจต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนประถมศึกษา อำเภอท่ามะกา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

กาญจนบุรี เขต 2 ไม่แตกต่างกัน อาจเนื่องมาจากในปัจจุบันบุคลากรในสถานศึกษาผู้ตอบแบบสอบถามทั้งเพศชายและเพศหญิงมีวุฒิการศึกษาเท่ากัน ได้รับการส่งเสริม และสนับสนุนให้ได้รับการพัฒนาทำให้มีวุฒิภาวะและทัศนคติที่ไม่แตกต่างกันมากนัก จึงส่งผลให้บุคลากรในสถานศึกษาที่มีเพศต่างกันมีความรู้เกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง พร้อมทั้งมีความพึงพอใจต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาเท่าเทียมกัน ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ วัชรินทร์ เสาะกาน (2556) ที่ศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจของครูที่มีต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอเมืองบึงกาฬ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ พบว่าผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจของครูที่มีต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอเมืองบึงกาฬ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬจำแนกตามเพศแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยพบว่าครูเพศหญิงมีค่าเฉลี่ยสูงกว่าเพศชายทุกด้าน และไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ อินเจียน ไชยพันธ์ (2555) ที่ศึกษาภาวะเรื่อง ผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ความคิดเห็นของครูผู้สอนที่มีเพศต่างกันต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งในภาพรวมและรายด้านกัน

3. ผลจากการเปรียบเทียบความพึงพอใจของบุคลากรในสถานศึกษาที่มีต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนประถมศึกษา อำเภอท่ามะกา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 จำแนกตามช่วงอายุ พบว่าโดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ว่าบุคลากรในสถานศึกษาที่มีช่วงอายุ ต่างกันมีความพึงพอใจต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอท่ามะกา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 แตกต่างกัน อาจเนื่องมาจากบุคลากรทั้งสามช่วงอายุแม้ว่าจะมีประสบการณ์หรืออายุแตกต่างกัน แต่ในยุคปัจจุบันที่เทคโนโลยีสารสนเทศสามารถเชื่อมโยงผู้คนทุกช่วงวัยได้อย่างมีข้อจำกัดเพียงเล็กน้อย อีกทั้งการส่งเสริมและกระตุ้นให้บุคลากรในสถานศึกษาจากหน่วยงานต้นสังกัดให้ได้มีโอกาสได้รับการฝึกอบรม พัฒนาตนเองในด้านต่างๆที่จำเป็นสำหรับการพัฒนาวิชาชีพของตนเอง ซึ่งในกระบวนการนี้มีส่วนทำให้บุคลากรในสถานศึกษามีโอกาสได้รับทราบถึงข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพของผู้บริหารในสถานศึกษาในรูปแบบต่างๆ ที่นำไปสู่การตั้งมาตรฐานให้กับตนเองของผู้บริหารอันเกิดจากความคาดหวังจากผู้ได้บังคับบัญชา ส่งผลให้ทัศนคติของบุคลากรในสถานศึกษาต่อการมองผู้บริหารไม่แตกต่างกันสอดคล้องกับงานวิจัยของ คำนิง โกลรัตน์ (2555) ที่ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร โรงเรียนประถมศึกษาในอำเภอเรณูนคร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 พบว่าครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการสอนแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร โรงเรียนประถมศึกษาในอำเภอเรณูนคร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 ไม่แตกต่างกันทั้งภาพรวมและรายด้าน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ รจนา มากเลาะเลย์ (2556) ที่ศึกษาเรื่องภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 และ เขต 2 พบว่าครูผู้สอนที่มีประสบการณ์แตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 และ เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ของผู้ตอบแบบสอบถาม ไม่แตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะ

1. ควรศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาในรูปแบบวิจัยเชิงคุณภาพ เพื่อจะได้ข้อมูลที่มีความสมบูรณ์และครบถ้วนมากขึ้น
2. ควรศึกษาภาวะผู้นำทางการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาที่ประสบความสำเร็จในด้านต่าง ๆ เพื่อจะได้ข้อมูลตามสภาพจริงมากำหนดกรอบการพัฒนาสถานศึกษาของตนเองให้ทันการเปลี่ยนแปลง

เอกสารอ้างอิง

- ขวัญชัย จันเพชร. (2555). การศึกษาสมรรถนะการปฏิบัติงานของพนักงานครูเทศบาล เมืองกำแพงเพชร. วิทยานิพนธ์ การบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- คำนิง โภพลรัตน์. (2554).ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร โรงเรียนประถมศึกษาในอำเภอเรณูนคร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยนครพนม.
- คำนิง ผุดผ่อง.(2555). ความสัมพันธ์ของการเปลี่ยนแปลงระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร กับองค์การแห่งการเรียนรู้ของ โรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในเขตพื้นที่พัฒนาชายฝั่งทะเลตะวันออก. รายงานการศึกษาอิสระ วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต บัณฑิต วิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ประภา อัครพงษ์พันธุ์.(2551).ภาวะผู้นำทางการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศรีสะเกษ เขต2. สารนิพนธ์ปริญญา ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต ภาควิชา การบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- รจนา มากเลาะเลย์. (2556). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการสร้างแรงบันดาลใจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 และ เขต 2. วิทยานิพนธ์ปริญญา ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์.
- รัตนา แสงจันทร์.(2559). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับสภาพ การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของ โรงเรียนประถมศึกษา อำเภอคลองใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาดรชาติ . ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยราชบุรี.

- วัชรินทร์ เสาะก่าน. (2555). ความพึงพอใจของครูที่มีต่อ ภาวะผู้นำด้านมุ่งสัมพันธภาพของผู้บริหาร
สถานศึกษาอำเภอเมืองบึงกาฬ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ.
วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยนครพนม.
- อินเจียน ไชยพันธ์.(2555).ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร โรงเรียนประถมศึกษา สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต1.สารนิพนธ์ปริญญา ศึกษาศาสตร
มหาบัณฑิต ภาควิชา การบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ.
- ศึกษาธิการ.กระทรวง, (2550 ก). *คู่มือผู้เข้ารับการพัฒนาหลักสูตรผู้นำการเปลี่ยนแปลง เพื่อรองรับการกระจาย
อำนาจสำหรับผู้บริหารการศึกษาและผู้บริหารสถานศึกษา.นครปฐม: สถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และ
บุคลากรทางการศึกษา.*
- Bass, B., & Avolio, B. J. (1997). *Full range leadership development : Manual for the Multifactor leadership
Questionnaire.* Pale Alto, CA: Mind garden.
- Porter, L.M. (1974, December). *Organizational Commitment, Job Satisfaction and Turnover Among Psychiatric
Technicians.* Journal of Applied Psychology. 59: 603-609.