**ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนวัดจันทร์ประดิษฐาราม**

**สำนักงานเขตภาษีเจริญ สังกัดกรุงเทพมหานคร**

**Transformational Leadership of Administrator at  
Watchan pradittharam Phasi Charoen district office under Bangkok Metropolitan Administration**

นางสาวอรอุมา พิมพ์สมาน

**บทคัดย่อ**

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนวัดจันทร์ประดิษฐาราม สำนักงานเขตภาษีเจริญ สังกัดกรุงเทพมหานคร ใน 4 ด้าน ประกอบด้วยด้านการสร้างแรงจูงใจ ด้านการกระตุ้นให้ใช้ปัญญา ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคลและด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้แก่ ครูผู้สอนในโรงเรียนวัดจันทร์ประดิษฐาราม สำนักงานเขตภาษีเจริญ สังกัดกรุงเทพมหานครจำนวน 86 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามมาตรประมาณค่า 5 ระดับ และแบบตรวจสอบรายการ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนวัดจันทร์ประดิษฐาราม สำนักงานเขตภาษีเจริญ สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมทั้ง 4 ด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการสร้างแรงจูงใจ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ด้านคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา ซึ่งอยู่ในระดับมาก ส่วนด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์มีค่าต่ำสุด

**คำสำคัญ** : ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

**ABSTRACT**

The purpose of this research was to study the transformational leadership of Wat Chanpradittharam School administrator in Phaseecharoen District under Bangkok Metropolitan Administration in 4 aspects, i.e., motivation, intellectual stimulation, individual recognition and ideological influence. The sample included 86 teachers. Data were collected using 5-point rating scale questionnaire and checklist and were statistically analyzed by percentage, mean and standard deviation.

The findings revealed that the transformational leadership of Wat Chanpradittharam School administrator in Phaseecharoen District under Bangkok Metropolitan Administration in 4 aspects was generally found at the high level. After item analysis, motivation was rated with the highest mean followed by individual recognition, intellectual stimulation and ideological influence.

**Keyword**: Transformational Leadership

**บทนำ**

ปัจจุบันโลกมีการเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่อง สม่ำเสมอวิทยาการทุกอย่างพัฒนาอย่างก้าวหน้าอยู่ตลอดเวลา ดังนั้นทุกสิ่งทุกอย่างต้องมีการปรับเปลี่ยนและพัฒนาไปพร้อมกัน เพื่อให้ดำรงอยู่ได้ในสังคมโลก การจัดการศึกษาเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงองค์ความรู้ต่างๆ พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ซึ่งเป็นกฎหมายแม่บทในกระบวนการจัดการศึกษาของประเทศไทย มีเนื้อหาให้ปรับเปลี่ยนเกี่ยวกับสาระของการจัดการศึกษาในทุกๆด้าน การเปลี่ยนแปลงตามพระราชบัญญัตินี้ถือเป็นการปฏิรูปการศึกษาครั้งใหญ่ซึ่งปฏิรูปทั้งระบบ มีการเลี่ยนแปลงทุกระดับ มีการปฏิรูประดับสถานศึกษาให้สอดคล้องกับกฎหมายและนโยบายการดำเนินการศึกษาของประเทศไทยเป็นกลไกที่ทำให้การพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอนประสบความสำเร็จ การปฏิรูปขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายๆด้านที่สำคัญ แต่ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลขององค์การมาก คือ ผู้บริหารองค์การบริหารที่ประสบความสำเร็จในการบริหารต้องใช้ยุทธศาสตร์หลายๆอย่าง ยุทธศาสตร์ที่สำคัญตัวหนึ่งก็คือ การมีภาวะผู้นำและภาวะผู้นำที่ผู้นำในองค์การต่างๆนำมาใช้มากในปัจจุบัน คือ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ซึ่งจะช่วยให้การบริหารมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

ในการบริหารสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นบุคคลที่ผูกกลุ่มเข้าด้วยกันและกระตุ้นให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้แสดงความสามารถสูงสุดเพื่อผลงานที่มีประสิทธิภาพและเป็นผู้รับผิดชอบดูแลการปฏิบัติงานต่างๆจนประสบความสำเร็จด้วยดี อาจกล่าวได้ว่าความสำเร็จของการบริหารงานเป็นผลมาจากความร่วมมือระหว่างบุคลากรในองค์กรภายใต้การนำของผู้บริหารจะทำหน้าที่บริหารงานต่างๆให้ดำเนินไปด้วยความพร้อมเพรียง มีประสิทธิภาพ รวดเร็ว เรียบร้อยประหยัดกำลังคน กำลังทรัพย์ และบรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้ การบริหารองค์การให้เจริญก้าวหน้าขึ้นอยู่กับการแสดงพฤติกรรมของผู้บริหารเพราะผู้บริหารเป็นผู้แสดงพฤติกรรม ที่จะทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคนปฏิบัติงานเต็มความสามารถด้วยความพึงพอใจมีความสุขกับหมู่คณะและอาชีพของตน ผู้บริหารจึงเป็นบุคคลสำคัญอย่างยิ่งต่อองค์การและผู้ใต้บังคับบัญชา (เบญจพร แก้วมีศรี,2554)การที่ผู้ใต้บังคับบัญชาทำงานอย่างเต็มความสามารถได้นั้นขึ้นอยู่กับสมรรถภาพการทำงานของผู้บริหารและการแสดงพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร ซึ่งกล่าวได้ว่าผู้บริหารและผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นองค์ประกอบสำคัญขององค์การที่มีประสิทธิภาพ (Reddin,p.66)ในองค์การสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ที่ได้รับให้อำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบในการจัดการศึกษาของสถานศึกษานั้นๆผู้บริหารจะต้องดำเนินการและจัดการการศึกษาให้บรรลุเป้าหมายทำให้สถานศึกษาดำรงอยู่และก้าวหน้าสถานศึกษาเป็นองค์การที่ต้องการผู้บริหารที่เข้มแข็ง ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้มีอิทธิพลต่อการจัดการเรียนการสอน ความต้องการภาวะผู้นำของผู้บริหารขึ้นอยู่กับคุณภาพในการเป็นผู้นำของผู้บริหารในการทำให้สถานศึกษามีความเจริญก้าวหน้าภาวะผู้นำมีคุณภาพของผู้บริหารมีผลกระทบต่อคุณภาพการศึกษา (Alkin, 1992.p.718)

**วัตถุประสงค์ของการวิจัย**

เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนวัดจันทร์ประดิษฐาราม สำนักงานเขตภาษีเจริญ กรุงเทพมหานคร

**กรอบแนวคิดในการวิจัย**

การวิจัยในครั้งนี้ มุ่งศึกษาระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารและครูในสถานศึกษาสังกัดของโรงเรียนวัดจันทร์ประดิษฐาราม สำนักงานเขตภาษีเจริญกรุงเทพมหานครโดย ศึกษาแนวคิดของแบสและอโวลิโอ (Bass & Avolio,1990,p.231-272) ซึ่งประกอบไปด้วย พฤติกรรมเฉพาะทั้ง4 ด้าน ดังนี้คือ

1.ด้านการสร้างแรงดลใจ

2.ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา

3.ด้านการคำนึงถึงการเป็นปัจเจกบุคคล

4.ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์

**วิธีดำเนินการวิจัย**

1.ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1ประชากร ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่บุคลากรที่ปฏิบัติงานในการบริหารสถานศึกษาของโรงเรียนวัดจันทร์ประดิษฐาราม สำนักงานเขตภาษีเจริญ กรุงเทพมหานคร จำนวน 112 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ บุคลากรที่ปฏิบัติงานในการบริหารสถานศึกษาสังกัดโรงเรียนวัดจันทร์ประดิษฐาราม สำนักงานเขตภาษีเจริญ กรุงเทพมหานคร จำนวน 86 คน โดยใช้ตารางกำหนดกลุ่มตัวอย่างของเครซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan ,1970 , p.6) จากนั้นทำการสุ่มตัวอย่างแบบสัดส่วนอย่างง่าย (Proportional Simple Random Sampling) โดยเทียบสัดส่วนประชากรในแต่ละสายชั้น โดยการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) โดยการจับฉลากเพื่อให้ได้ผู้ตอบแบบสอบถามแต่ละสายชั้นในโรงเรียนวัดจันทร์ประดิษฐาราม

2.เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ประกอบด้วย 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถามของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ได้แก่ จำแนกเป็น เพศ ระดับการศึกษา ตำแหน่งในสถานศึกษาของโรงเรียนวัดจันทร์ประดิษฐาราม สำนักงานเขตภาษีเจริญกรุงเทพมหานคร ลักษณะเป็นคำถามแบบเลือกตอบ

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามข้อมูลเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของโรงเรียนวัดจันทร์ประดิษฐาราม สำนักงานเขตภาษีเจริญกรุงเทพมหานคร ลักษณะเป็นคำถามปลายปิด แบบมาตรประมาณค่า (Rating Scale) ตามแบบของลิเคอร์ท (Likert Scale) 5 ระดับ คือ

ผู้วิจัยดำเนินการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย มีขั้นตอนการสร้าง ดังนี้

1. ทำการศึกษาค้นคว้างานวิจัย หนังสือ วารสาร และเอกสารต่าง ๆ เพื่อให้ทราบเกี่ยวกับแนวคิด ทฤษฎี และความหมายเพื่อกำหนดแนวคิดในการวิจัย และนิยามตัวแปร

2.นำข้อมูลที่รวบรวมได้ มาจัดลำดับความสำคัญ และสรุปลักษณะความสำคัญสร้างแบบสอบถามให้ครอบคลุมกับตัวแปร

3.นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อปรับปรุงความเหมาะสมครอบคลุมเนื้อหาและการใช้ภาษา

4.นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้ว ให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 คน ตรวจสอบแล้วหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) เลือกข้อคำถามที่มีค่า (IOC) มากกว่า 0.67-1.00 และปรับปรุงข้อคำถามตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ แก้ไข คำถามให้เป็นข้อความที่เป็นคำนามให้หมดในส่วนที่ถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

5.นำแบบสอบถามมาปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอของผู้เชี่ยวชาญ

6. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองกับกลุ่มตัวอย่าง ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างได้แก่ โรงเรียน วัดนิมมานรดี ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจริงเพื่อหาค่าความเชื่อมั่น จำนวน 30 คน แล้วนำไปหาค่าความเชื่อมั่นโดยใช้สูตรของคอนบราค (Cronbach’s Alpha Coefficient ) ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.96

7. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงเรียบร้อยแล้ว ไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

**สรุปผลการวิจัย** **พบว่า**

**1. ด้านการสร้างแรงจูงใจ** พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารของโรงเรียนวัดจันทร์ประดิษฐาราม สำนักงานเขตภาษีเจริญ สังกัดกรุงเทพมหานคร เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ความสามารถในการควบคุมอารมณ์ตนเองได้ในสถานการณ์วิกฤติ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ การแสดงความตั้งใจอย่างแน่วแน่ที่จะทำงานให้บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดของผู้บริหาร ส่วนการเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานแสดงความสามารถในการทำงานอย่างเต็มที่ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

**2. ด้านการกระตุ้นให้ใช้ปัญญา** พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารของโรงเรียนวัดจันทร์ประดิษฐาราม สำนักงานเขตภาษีเจริญ สังกัดกรุงเทพมหานคร ให้ความสนใจที่จะปรับปรุง วิธีการทำงานแบบเก่าๆมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาการเสนอวิธีการใหม่ๆในการปฏิบัติงานแก่ผู้ร่วมงาน และ การส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานพูดคุย วิเคราะห์ในเรื่องที่อาจจะเกิดเป็นปัญหามีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

**3. ด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล** พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารของโรงเรียนวัดจันทร์ประดิษฐาราม สำนักงานเขตภาษีเจริญ สังกัดกรุงเทพมหานคร การเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานสามารถเข้าพบพูดคุยปรึกษาหารือ รับฟังเรื่องราว ความคิดเห็น และข้อเสนอแนะแบบตัวต่อตัว มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ การมอบหมายงานโดยคำนึงถึงความสามารถแต่ละบุคคลที่เป็นความแตกต่างระหว่างบุคคล ส่วนการให้คำแนะนำ ปรึกษาที่เป็นประโยชน์ต่อความก้าวหน้าของผู้ร่วมงานเป็นรายบุคคล มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

**4, ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์** พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารของโรงเรียนวัดจันทร์ประดิษฐาราม สำนักงานเขตภาษีเจริญ การปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในการทำงานมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือการปฏิบัติงานเป็นแบบอย่างจนเป็นที่ยอมรับของผู้ร่วมงาน สร้างความมั่นใจกับผู้ร่วมงานได้ว่าจะชนะอุปสรรคต่างๆได้ การคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวมมมากกว่าส่วนตน มีวิสัยทัศน์และสามารถถ่ายทอดวิสัยทัศน์ไปยังเพื่อน อยู่ในระดับมาก ส่วนการให้ความสำคัญต่อการกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจนและ สามารถควบคุมอารมณ์ได้ในทุก สถานการณ์ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร** |  | S.D. | **ระดับ** | **ลำดับ** |
| 1. ด้านการสร้างแรงจูงใจ | 4.35 | 0.23 | มาก | 1 |
| 2. ด้านการกระตุ้นให้ใช้ปัญญา | 3.94 | 0.30 | มาก | 2 |
| 3. ด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล | 4.03 | 0.29 | มาก | 3 |
| 4. ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ | 3.82 | 0.30 | มาก | 4 |
| **รวม** | **4.04** | **0.19** | **มาก** |  |

**ภาพที่ 1** ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนวัดจันทร์ประดิษฐาราม สำนักงานเขตภาษีเจริญ สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวม

จากภาพที่ 1 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนวัดจันทร์ประดิษฐาราม สำนักงานเขตภาษีเจริญ สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ( = 4.04) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการสร้างแรงจูงใจ มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ ( = 4.35) อยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ ด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล (= 4.03) ด้านการกระตุ้นเชาว์ปัญญามีค่าเฉลี่ยเท่ากับ( = 3.94) อยู่ในระดับมาก ส่วนด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ มีเฉลี่ยค่าต่ำสุดเท่ากับ ( = 3.82) อยู่ในระดับมาก

**อภิปรายผล**

**1.ด้านการสร้างแรงจูงใจ** พบว่า โดยรวมมีความพึงพอใจอยู่ในละดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก คือ ความสามารถในการควบคุมอารมณ์ตนเองได้ในสถานการณ์วิกฤติ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ การแสดงความตั้งใจอย่างแน่วแน่ที่จะทำงานให้บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดของผู้บริหาร ส่วนการเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานแสดงความสามารถในการทำงานอย่างเต็มที่ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดสอดคล้องกับแนวคิดของเบส และอโวลิโอ ที่กล่าวว่า การสร้างแรงจูงใจเป็นองค์ประกอบที่สำคัญของกระบวนการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นความสามารถที่ทำให้คนอื่นยอมรับ เกิดศรัทธาสามารถโน้มน้าวใจให้ผู้อื่นเกิดความคล้อยตามซึ่งสอดคล้องกับ แนวคิดของเบส และอโวลิโอ ที่กล่าวไว้ว่าการจูงใจมีความสัมพันธ์กับการมีเสน่ห์ เป็นวิธีการที่ผู้นำอธิบายเป้าหมายในอนาคตขององค์การซึ่งผู้ปฏิบัติงานมีส่วนร่วมรับทราบถึงภารกิจที่จะปฏิบัติให้สำเร็จได้ ผู้นำจะจูงใจผู้ตามหรือผู้ปฏิบัติงานได้ใช้ความพยายามเพิ่มขึ้นเพื่อให้งานสำเร็จ จากการศึกษาสอดคล้องกับ เสาวลักษณ์ โสมะทัต (2553) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสตรีกับประสิทธิผลของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรีเขต1 โดยรวมอยู่ในระดับดีมาก เรียงตามค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ ด้านการเป็นผู้สร้างแรงจูงใจ ด้านการเป็นผู้มีบารมี ด้านการเป็นผู้คำนึงถึงการเป็นปัจเจกบุคคล และด้านการเป็นผู้กระตุ้นทางปัญญาตามลำดับ สอดคล้องกับ งานวิจัยของ ธวัลรัตน์ ใบบัว (2554) ที่พบว่าความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแลงของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิภาพของโรงเรียน สังกัดเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี ด้านการเป็นผู้สร้างแรงจูงใจ อยู่ในระดับมาก เช่นกัน

**1.2 ด้านการกระตุ้นให้ใช้ปัญญา** พบว่า โดยรวมมีความพึงพอใจอยู่ในละดับมากเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก คือ ให้ความสนใจที่จะปรับปรุง วิธีการทำงานแบบเก่าๆมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาการเสนอวิธีการใหม่ๆในการปฏิบัติงานแก่ผู้ร่วมงาน และ การส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานพูดคุย วิเคราะห์ในเรื่องที่อาจจะเกิดเป็นปัญหามีค่าเฉลี่ยต่ำสุด แสดงให้เห็นว่า หากผู้บริหารมีความเชื่อมั่นและมีความมั่นใจในตัวผู้ร่วมงาน มีการพัฒนาผู้ร่วมงานอย่างสม่ำเสมอรวมทั้งการมองโลกในแง่ดี สอดคล้องกับสอดคล้องกับแนวคิดของเบส และอโวลิโอ ผู้นำจะเป็นผู้กระตุ้นให้ผู้ตามใช้สติปัญญาในการแก้ปัญหา กระตุ้นให้เกิดความคิดในการวิเคราะห์ปัญหา จากการวิจัยของอารี กังสานุกูล (2553) พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 2 ด้านการเป็นผู้กระตุ้นให้ใช้สติปัญญา อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ จริยา บุญมา (2554) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดเทศบาลฉะเชิงเทรา ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดเทศบาลฉะเชิงเทราโดยรวมอยู่ในระดับมากเรียงตามค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ ด้านการเป็นผู้กระตุ้นให้ใช้สติปัญญา ด้านการเป็นผู้สร้างแรงจูงใจ ด้านการเป็นผู้สร้างความสัมพันธ์กับผู้ตามเป็นรายบุคคลและด้านการมีบารมีตามลำดับ สอดคล้องกับ งานวิจัยของสอดคล้องกับ สุกัญญา แช่มอินทร์(2555) ที่พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารและครูที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงเทพใต้ เรียงตามลำดับความสำคัญตามสมการถดถอยหรือสมการพยากรณ์ประกอบด้วย การบริหารการเปลี่ยนแปลง การกระตุ้นการใช้ปัญญา การสร้างแรงจูงใจ ตามลำดับ เช่นกัน

**1.3 ด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล** พบว่า โดยรวมมีความพึงพอใจอยู่ในละดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก คือ การเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานสามารถเข้าพบพูดคุยปรึกษาหารือ รับฟังเรื่องราว ความคิดเห็น และข้อเสนอแนะแบบตัวต่อตัว มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ การมอบหมายงานโดยคำนึงถึงความสามารถแต่ละบุคคลที่เป็นความแตกต่างระหว่างบุคคล ส่วนการให้คำแนะนำ ปรึกษาที่เป็นประโยชน์ต่อความก้าวหน้าของผู้ร่วมงานเป็นรายบุคคล มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดแสดงให้เห็นว่าผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานพัฒนาตนเองตามศักยภาพ และควรกระจายอำนาจในการทำงานแก่ผู้ร่วมงานให้เหมาะสมกับผู้ร่วมงานจากการวิจัยของกัมพล แช่มสา (2550) ที่พบว่า พฤติกรรมผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน ตามการรับรู้ของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 1 ด้านการเป็นผู้สร้างความสัมพันธ์กับผู้ตามเป็นรายบุคคล อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับปสุตา เพ็งประสพ (2551) ที่ศึกษาพฤติกรรมผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนเซนต์หลุยส์ จังหวัดฉะเชิงเทรา พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนมีพฤติกรรมผู้นำการเปลี่ยนแปลง ด้านการเป็นผู้สร้างความสัมพันธ์กับผู้ตามเป็นรายบุคคล อยู่ในระดับมาก เช่นกัน

**1.4 ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์** พบว่า โดยรวมมีความพึงพอใจอยู่ในละดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรกคือการปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในการทำงาน รองลงมาคือ การปฏิบัติงานเป็นแบบอย่างจนเป็นที่ยอมรับของผู้ร่วมงาน สร้างความมั่นใจกับผู้ร่วมงานได้ว่าจะชนะอุปสรรคต่างๆได้ การคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวมมมากกว่าส่วนตน มีวิสัยทัศน์และสามารถถ่ายทอดวิสัยทัศน์ไปยังเพื่อนร่วมงานส่วนการให้ความสำคัญต่อการกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจนและ สามารถควบคุมอารมณ์ได้ในทุก สถานการณ์ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ซึ่งสอดคล้องกับกระทรวงศึกษาธิการ (2550,น.8-9)ได้ให้ความหมายว่าการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์หมายถึง การที่ผู้นำปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีสำหรับผู้ตาม ผู้นำจะเป็นที่ยกย่องนับถือ ศรัทธาทำให้ผู้ตามเกิดความไว้วางใจ และเกิดความภาคภูมิใจในการทำงานร่วมกัน ผู้ตามจะพยายามปฏิบัติตนเป็นการเลียนแบบผู้นำของตน ซึ่งสอดคล้องกับ แสงเดือน กมลมาลย์ (2552) ได้ศึกษาศึกษาวิจัยเรื่องภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานนทบุรีผลการวิจัย พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานนทบุรีโดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากเรียงลำดับดังนี้ การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ การสร้างแรงจูงใจ การคำนึงถึงปัจเจกบุคคลและการกระตุ้นทางปัญญา และสอดคล้องกับ พิสิฐธวัฒน์ กลิ่นไธสงค์ (2552) ได้ศึกษาวิจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชัยภูมิ เขต 3 ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ผลวิจัยพบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมากซึ่งได้ให้ทัศนะคติว่าผู้บริหารต้องแสดงบทบาทของตนให้ชัดเจน ต้องสามารถเป็นแบบอย่างที่ดี ต้องมีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงาน ต้องปกครองผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเสมอภาค ซึ่งสิ่งเหล่านี้จะเป็นปัจจัยสำคัญยิ่งที่ส่งผลให้เกิดความสำเร็จในการบริหารงาน

**ข้อเสนอแนะในการนำการวิจัยไปใช้**

1. ควรมีการศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สภาพและปัญหาในการวัด และประเมินการเรียนใน แต่ละหลักสูตรวิชาในการเรียนการสอน

2. ควรมีการศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารเป็นรายกรณี เช่น ผู้บริหารโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จในการบริหารจัดการศึกษา และได้รับรางวัลดีเด่นด้านต่างๆหรือผู้บริหารโรงเรียนรางวัลพระราชทานดีเด่น เป็นต้น

3. ศึกษาเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนที่มีขนาดแตกต่างกันเพื่อศึกษาข้อจำกัดในการใช้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนที่มีขนาดแตกต่างกันและเปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนในสภาพแวดล้อมที่ต่างกันออกไป

**เอกสารอ้างอิง**

กรมวิชาการ, (2546). **พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542**

**และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 พร้อมกฎกระทรวงที่เกี่ยวข้อง และพระราชบัญญัติการศึกษาภาคบังคับ พ.ศ. 2545**. กรุงเทพฯ: อักษรไทย.

กระทรวงศึกษาธิการ. (2546). **พระราบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ 2545 พร้อมกฎหมายกระทรวงที่เกี่ยวข้อง**. ราชกิจจานุเบกษา.

จริยา บุญมา.(2554) **ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดเทศบาลฉะเชิงเทรา**.ปริญญาครุศาสตรมหาบัญฑิต สาขาบริหารการศึกษา มหาวิทลัยบูรพา

เบญจพร แก้วมีศรี.(2554).**การนำเสนอรูปแบบการพัฒนาคุณลักษณะภาวะผู้นำของผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข.**วิทยานิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ปสุตา เพ็งประสพ. (2551). **การศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนเซนต์หลุยส์จังหวัดฉะเชิงเทรา**. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.

ธวัลรัตน์ ใบบัว. (2554). **ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี.** งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.

พิสิฐธวัฒน์ กลิ่นไธสงค์.(2552).**ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชัยภูมิ เขต 3.**ปริญญาศึกษาศาสตร์,มหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา,มหาวิทยาลัยขอนแก่น

สุกัญญา แช่มอินทร์.(2555) **ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงเทพใต้.**วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัญฑิต,สาขาบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา

เสาวลักษณ์ โสมะทัต. (2553). **ความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานสตรีกับประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นทีการศึกษาชลบุรี เขต 1**. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.

แสงเดือน กมลมาลย์.(2552).**ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานนทบุรี.**งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.

อารี กังสานุกูล. (2553). **ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 2**. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา,คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.

แอนนา รัตนภักดี. (2553).**ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุบลราชธานี เขต 1**.วิทยานิพนธ์ ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา.อุบลราชธานี : มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.

Alkin,C.M.(1992).**Encyclopedia of Education Resesearch**.New York: Macmiian.

Bass, B. M., & Avolio, B. I. (1990). **Transformational leadership development**. Pola Alto, California: Consulting Psychologists Press’

Reddin,WJ.(1970).Managerial effectiveness. New York : Mac Graw Hill