

Transformational Leadership of Special Education Centers Administrators, Network Group 9

Yupawadee Kanmali^{1*} and Saman Prawanto¹

¹ Pitchayabundit College, Thailand

*Corresponding author. E-mail: yupawadee.kanmali@buapit.ac.th

ABSTRACT

The objectives of this research are 1) to study the Transformational Leadership of Special Education Centers Administrators, Network Group 9 for enhancing the educational management efficiency in special education center, 9th Network; Special Education Center, Network No. 9 under the Office of Special Education Administration, 2) to compare Transformational Leadership of Special Education Centers Administrators, Network Group 9 to promote the efficiency of education management Special Education Center, Network No. 9 under the Office of Special Education Administration, classified by position Education level and work experience Sample groups include: Educational institution administrators of the Special Education Center, Network 9, under the Office of Special Education Administration, academic year 2022, consist of educational institution directors. and deputy directors of educational institutions, totaling 24 people, were selected using the purposive sampling method. 209 teachers, total 233 people, the tool used in the research was an estimation scale with 5 levels. The result of finding the IOC value was 1.00 for every item, with a confidence level of 0.67. Data were also analyzed. Finding the average standard deviation T-test Data were analyzed using one-way analysis of variance. Differences between pairs were tested using Scheffe's method. The results were follows: 1) Transformational Leadership of Special Education Centers Administrators, Network Group 9, overall and in each area. at a high level. 2) Comparison results of Transformational Leadership of Special Education Centers Administrators, Network Group 9, classified by position. Education level and work experience no different.

Keywords: Transformational Leadership, Educational Institution Administrators, Special Education Centers

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษ เครือข่ายที่ 9

ยูปวดี ก้านมะลิ* และ สมาน ประวันโต¹

¹วิทยาลัยพิษณุบัณฑิต ประเทศไทย

*Corresponding author. E-mail: yupawadee.kanmali@buapit.ac.th

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสถานศึกษาในสังกัดเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษ เครือข่ายที่ 9 ในสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ 2) เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสถานศึกษาในสังกัดเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษ เครือข่ายที่ 9 ในสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ จำแนกตามตำแหน่ง ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน กลุ่มตัวอย่างได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาของศูนย์การศึกษาพิเศษ เครือข่ายที่ 9 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ปีการศึกษา 2565 ประกอบด้วย ผู้บริหาร จำนวน 24 คน เป็นการเลือกด้วยวิธีเลือกแบบเจาะจง (Purposive sampling) ครูผู้สอน 209 คน รวมทั้งสิ้น 233 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบมาตราประมาณค่า มี 5 ระดับ ผลการหาค่า IOC คือ 1.00 ทุกข้อ มีความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.67 วิเคราะห์ข้อมูลด้วยการหาค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที วิเคราะห์ข้อมูลด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว ทดสอบความแตกต่างระหว่างคู่ด้วยวิธีการของเซฟเฟ ผลการวิจัย พบว่า 1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษ เครือข่ายที่ 9 โดยภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก 2) ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษ เครือข่ายที่ 9 จำแนกตามตำแหน่ง ระดับการศึกษาและประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง, ผู้บริหารสถานศึกษา, ศูนย์การศึกษาพิเศษ

© 2023 JISSD: Journal of Integration Social Sciences and Development

บทนำ

ประเทศไทยให้ความสำคัญกับการจัดการศึกษาสำหรับคนพิการเป็นอย่างมากโดยกระทรวงศึกษาธิการตระหนักถึงความสำคัญของยุทธศาสตร์ชาติด้านการพัฒนา และเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ โดยเฉพาะแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ ประเด็นการพัฒนาศักยภาพ คนตลอดช่วงชีวิต การสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพมนุษย์ การพัฒนาเด็กตั้งแต่ช่วงการตั้งครรภ์จนถึงปฐมวัย การพัฒนาช่วงวัยเรียน วัยรุ่น การพัฒนาและยกระดับศักยภาพวัยแรงงาน รวมถึงการส่งเสริมศักยภาพผู้สูงอายุ ประเด็นการพัฒนาการเรียนรู้ที่ตอบสนอง ต่อการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 และพหุปัญญาของมนุษย์ที่หลากหลาย เพราะการศึกษาเป็นเครื่องมือสำคัญในการพัฒนาคนหรือทรัพยากรมนุษย์ ประเทศใดที่ประชากรมีความรู้และการศึกษาดี ย่อมส่งผลให้ประเทศนั้นมีการพัฒนาตามไปด้วย ดังนั้นการศึกษาจึงมีความจำเป็นและสำคัญต่อการพัฒนาประเทศ ซึ่งหลายประเทศในโลกได้ใช้การศึกษาเป็นนโยบายหลักสำหรับการพัฒนาสอดคล้องกับแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560- 2579 ที่กล่าวไว้ว่า การศึกษาเป็นเครื่องมือสำคัญในการสร้างคน สร้างสังคม และสร้างชาติ เป็นกลไกหลักในการพัฒนากำลังคนให้มีคุณภาพ สามารถดำรงชีวิตอยู่ร่วมกับบุคคลอื่นในสังคมได้อย่างเป็นสุขในกระแสการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของโลกศตวรรษที่ 21 เนื่องจากการศึกษามีบทบาทสำคัญในการสร้างความได้เปรียบของประเทศ เพื่อการแข่งขัน และยืนหยัดในเวทีโลกภายใต้ระบบเศรษฐกิจและสังคมที่เป็นพลวัต ประเทศต่างๆ ทั่วโลกจึงให้ความสำคัญและทุ่มเทกับการพัฒนาการศึกษา เพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของตนให้สามารถก้าวทันการเปลี่ยนแปลงของระบบเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ ภูมิภาค และของโลกควบคู่กับการธำรงรักษา อัตลักษณ์ของประเทศ นโยบายเร่งด่วนการจัด

การศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 – 2565 เรื่อง การจัดการศึกษาสำหรับผู้ที่มีความต้องการจำเป็นพิเศษ ส่งเสริมการจัดการศึกษาให้ผู้ที่มีความต้องการจำเป็นพิเศษได้รับการพัฒนาอย่างเต็มศักยภาพ สามารถดำรงชีวิตในสังคมอย่างมีเกียรติ ศักดิ์ศรีเท่าเทียมกับผู้อื่นในสังคม สามารถช่วยเหลือตนเอง และมีส่วนร่วมในการพัฒนาประเทศวิสัยทัศน์ของแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 - 2579 (ประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง นโยบายการจัดการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 – 2565, 2564)

การดำเนินงานของศูนย์การศึกษาพิเศษ ในรอบศตวรรษที่ผ่านมา มีข้อจำกัดหลายประการ ทั้งด้านงบประมาณ ด้านบุคลากร ด้านอาคารสถานที่ และการบริหารจัดการ รวมทั้งความชัดเจนเรื่องภาระงาน และบทบาทหน้าที่ของศูนย์การศึกษาพิเศษ ส่งผลให้การดำเนินงานของศูนย์การศึกษาพิเศษ ตอบสนองวัตถุประสงค์ ของกระทรวงศึกษาธิการได้อย่างมีข้อจำกัด (บุญสิตา วงศรี, 2560) มีการพัฒนารูปแบบการจัดการศึกษาที่หลากหลายทั้งในระบบ นอกกระบบตามอัธยาศัย และการศึกษาทางเลือก โดยเฉพาะศูนย์การเรียนเฉพาะความพิการ ส่งเสริมสนับสนุนการจัดการศึกษาสำหรับบุคคล ที่มีความต้องการจำเป็นพิเศษในรูปแบบการเรียนรวม กระจายในทุกสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เพื่อรองรับคนพิการทุกคนที่ได้รับสิทธิและโอกาสในการศึกษาอย่างเสมอภาคกัน พัฒนาครูและบุคลากรที่เกี่ยวข้องให้มียุทธศาสตร์ความรู้ในการจัดการศึกษาสำหรับคนพิการได้อย่างมีคุณภาพ พัฒนาสถานศึกษา และแหล่งเรียนรู้สำหรับคนพิการ ให้มีสภาพแวดล้อมที่คนพิการสามารถเข้าถึงและใช้ประโยชน์ได้อย่างทั่วถึงและเท่าเทียมเสมอภาคสนับสนุนการจัดตั้งศูนย์บริการนักศึกษาพิการ (Disability Support Services : DSS Center) สนับสนุนการเรียนการสอนตลอดจนบริการเทคโนโลยีพร้อมทั้งพัฒนาการผลิตสื่อให้กับครูผู้สอนคนพิการเพื่อนำไปจัดกระบวนการเรียนการสอนคนพิการ และส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาสำหรับคนพิการ โดยการพัฒนากลไกการประสานงานเครือข่ายในการจัดการศึกษาสำหรับคนพิการทั้งในระดับจังหวัด อำเภอ และตำบล สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ (สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ, 2561) ได้เล็งเห็นความสำคัญของนโยบายการจัดการศึกษา

ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาแนวคิดและทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของเบสและอโวลิโอ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษา ถือเป็นบุคคลที่มีความสำคัญต่อการเปลี่ยนแปลงในสถานศึกษาและวิสัยทัศน์ของแผนการศึกษาแห่งชาติไปสู่การปฏิบัติ จึงจำเป็นที่จะต้องช่วยกระตุ้นและวางแผนให้ครู ในสถานศึกษาเกิดความคิดใหม่ๆ และให้ความสำคัญต่อการเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้น ให้การเปลี่ยนแปลงนั้นบรรลุผล ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นกระบวนการที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงานและผู้ใต้บังคับบัญชา โดยเปลี่ยนแปลงความพยายามของผู้ร่วมงานและผู้ใต้บังคับบัญชาให้สูงขึ้นกว่า ความพยายามที่คาดหวัง พัฒนาความสามารถของผู้ร่วมงานและผู้ใต้บังคับบัญชาไปสู่ระดับที่สูงขึ้นและศักยภาพมากขึ้น ทำให้เกิดการตระหนักรู้ในภารกิจ วิสัยทัศน์ของกลุ่ม และขององค์การจูงใจให้ผู้ร่วมงานและผู้ใต้บังคับบัญชามองให้ไกลเกินกว่าความสนใจของพวกเขาไปสู่ประโยชน์ของกลุ่มขององค์การและสังคม ซึ่งกระบวนการที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชานี้จะกระทำโดยผ่านองค์ประกอบพฤติกรรมเฉพาะ 4 ประการ ได้แก่ 1) การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ 2) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล 3) การกระตุ้นทางปัญญา และ 4) การสร้างแรงบันดาลใจ (Bass, & Avolio, 1994 อ้างถึงใน รัตติกรณ์ จงวิศาล, 2554)

จากความสำคัญและปัญหา ผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษ เครือข่ายที่ 9 เพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษ เครือข่ายที่ 9 ในสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ จำแนกตามตำแหน่ง ระดับการศึกษาและประสบการณ์ในการทำงาน ซึ่งข้อมูลที่ได้จากการวิจัยจะเป็นประโยชน์ต่อการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพต่อการพัฒนาคุณภาพ สถานศึกษาในสังกัดเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษ เครือข่ายที่ 9 และใช้เป็นข้อมูลสารสนเทศในการพัฒนาทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษ เครือข่ายที่ 9 ต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสถานศึกษาในสังกัดเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษ เครือข่ายที่ 9 ในสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ
2. เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสถานศึกษาในสังกัดเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษ เครือข่ายที่ 9 ในสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ จำแนกตามตำแหน่ง ระดับการศึกษาและประสบการณ์ในการทำงาน

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาในเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษ เครือข่ายที่ 9 ในสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ปีการศึกษา 2565 (ข้อมูล ณ วันที่ 19 ตุลาคม 2565 ระบบสารสนเทศสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ) ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 24 คน และครูผู้สอน จำนวน 537 คน รวมทั้งหมด จำนวน 561 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่

- ผู้บริหารสถานศึกษาของศูนย์การศึกษาพิเศษ เครือข่ายที่ 9 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ปีการศึกษา 2565 จำนวน 24 คน เป็นการเลือกด้วยวิธีเลือกแบบเจาะจง (Purposive sampling)
- ครูผู้สอนในเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษ เครือข่ายที่ 9 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ปีการศึกษา 2565 กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางเปรียบเทียบหากกลุ่มตัวอย่างของเครซี่มอร์แกน (Krecie & Morgan, 1970 อ้างถึงใน บุญชม ศรีสะอาด, 2560) และสุ่มตัวอย่างด้วยวิธีสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple random sampling) ซึ่งได้จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 209 คน รวมทั้งสิ้น จำนวน 233 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษ เครือข่ายที่ 9 ในสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ปีการศึกษา 2565 แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ ตำแหน่ง ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list)

ตอนที่ 2 ถามภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษ เครือข่ายที่ 9 ในสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ปีการศึกษา 2565 ใน 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านการคำนึง ถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ด้านการกระตุ้นทางปัญญา และด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ลักษณะเป็นแบบมาตราประมาณค่า (Rating Scale) จำนวนทั้งสิ้น 31 ข้อ โดยให้ผู้ตอบแบบสอบถาม ตอบตามความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม แต่ละข้อได้กำหนดค่าคะแนนในการตอบไว้เป็น 5 ระดับ (บุญชม ศรีสะอาด) ดังนี้

5 หมายถึง	มีระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมากที่สุด
4 หมายถึง	มีระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมาก
3 หมายถึง	มีระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงปานกลาง
2 หมายถึง	มีระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงน้อย
1 หมายถึง	มีระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงน้อยที่สุด

3. การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือ

3.1 ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษ เครือข่ายที่ 9

3.2 กำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย

3.3 กำหนดนิยามศัพท์เฉพาะเพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

3.4 ศึกษาวิธีการสร้างแบบสอบถามตามแนวคิดของลิเคิร์ต (likert) เพื่อใช้เป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

3.5 ศึกษา ความหมาย ทฤษฎี หลักการ แนวคิด องค์ประกอบผู้นำ ตามนิยามศัพท์เฉพาะ และนำนิยามศัพท์เฉพาะมาเป็นแนวทางในการสร้างข้อคำถาม

3.6 สร้างแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ตามแบบของลิเคิร์ต (Likert's five rating scale)

3.7 สร้างแบบสอบถามฉบับร่างนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าอิสระ เพื่อตรวจสอบและปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะของอาจารย์ที่ปรึกษา

3.8 นำเสนอแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้ว จากนั้น นำเสนอผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 คน เพื่อตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) และการใช้สำนวนภาษา โดยพิจารณาความสอดคล้องระหว่างนิยามศัพท์เฉพาะและข้อคำถาม เพื่อตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) และหาดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของแบบสอบถาม โดยกำหนดเกณฑ์การให้คะแนนการพิจารณา ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ที่ยอมรับได้ต้องมีค่าตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไป

3.9 หลังจากนั้นนำแบบสอบถามมาหาค่า IOC (Item-Objective Congruence Index: IOC) และเลือกข้อที่มีค่า IOC ตั้งแต่ .50 ขึ้นไป ผลการหาค่า IOC คือ 1

3.10 นำเสนอแบบสอบถามปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญแล้วนำไปทดลองใช้ (try-out) เพื่อหาความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามกับผู้บริหารในสังกัดในเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษ ปีการศึกษา 2565 ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ ด้วยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha-coefficient) ของครอนบาค (Cronbach) ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเท่ากับ .952

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลในครั้งนี้ ผู้วิจัยดำเนินการตามลำดับ ดังนี้

4.1 ขอนหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย พิษณุาลัยพิษณุภัณฑ์ ถึงผู้บริหารสถานศึกษาในเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษ เครือข่ายที่ 9 ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง เพื่อทำหนังสือขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล

4.2 ผู้วิจัยส่งหนังสือขอเก็บข้อมูล พร้อมส่งแบบสอบถามถึงผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอน (ข้าราชการครู พนักงานราชการ และครูอัตราจ้าง) ในเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษ เครือข่ายที่ 9 ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง เพื่อขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูล โดยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง

4.3 รวบรวมแบบสอบถามที่ตอบแล้ว เพื่อทำการวิเคราะห์ข้อมูลต่อไปเป้าหมายในการเก็บรวบรวมข้อมูล จำนวน 233 ฉบับ ได้รับคืน จำนวน 233 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามและดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

5.1 ข้อมูลเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์ด้วยด้วยค่าความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentile)

5.2 ข้อมูลเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษ เครือข่ายที่ 9 วิเคราะห์ด้วยค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ในการแปลความหมายค่าเฉลี่ยกำหนดเกณฑ์ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2554)

4.51 - 5.00 หมายถึง มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับมากที่สุด

3.51 - 4.50 หมายถึง มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับมาก

2.51 - 3.50 หมายถึง มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับปานกลาง

1.51 - 2.50 หมายถึง มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับน้อย

1.00 - 1.50 หมายถึง มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับน้อยที่สุด

5.3 เปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ในเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษ เครือข่ายที่ 9 วิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

5.3.1 เปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษ เครือข่ายที่ 9 จำแนกตำแหน่ง วิเคราะห์ด้วยการทดสอบค่าที (t-test independent samples)

5.3.2 เปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษ เครือข่ายที่ 9 จำแนกตามตำแหน่ง ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน วิเคราะห์ข้อมูลด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ถ้าพบความแตกต่าง ทดสอบความแตกต่างระหว่างคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe's method)

ผลการวิจัย

จากการศึกษาวิจัย พบว่า

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษ เครือข่ายที่ 9 ในสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ

ผลการศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษ เครือข่ายที่ 9 พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน 4 ด้าน พบว่า ด้านที่มีภาวะผู้นำสูงสุด ได้แก่ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ รองลงมา ได้แก่ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา รองลงมา ได้แก่ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ อยู่ในระดับมาก และด้านที่มีภาวะผู้นำที่มีอันดับต่ำสุด ได้แก่ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล อยู่ในระดับมาก ดังนี้

1.1 ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาตามข้อ พบว่า ข้อที่มีภาวะผู้นำสูงสุด ได้แก่ ผู้บริหารประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา รองลงมา ได้แก่ ผู้บริหารสามารถถ่ายทอดวิสัยทัศน์ของตนเองไปยังผู้ใต้บังคับบัญชาได้ รองลงมา ได้แก่ ผู้บริหารเป็นผู้ที่มีวิสัยทัศน์ในการปฏิบัติงาน รองลงมา ได้แก่ ผู้บริหารสามารถควบคุมอารมณ์ตนเอง เมื่ออยู่ในสถานการณ์วิกฤตได้ รองลงมา ได้แก่ ผู้บริหารเป็นผู้ที่มีความแน่วแน่ในอุดมการณ์ รองลงมา ได้แก่ ผู้บริหารประพฤติตนเพื่อให้เกิดประโยชน์แก่ผู้อื่น รองลงมา ได้แก่ ผู้บริหารสร้างความสามัคคีให้เกิดกับผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้นำที่มีอันดับต่ำสุด ได้แก่ ผู้บริหารสร้างความมั่นใจในการทำงานให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา

1.2 ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาตามข้อ พบว่า ข้อที่มีภาวะผู้นำสูงสุด อยู่ในระดับมาก ได้แก่ ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้รับการพัฒนาความสามารถ และ ผู้นำเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้ใช้ความสามารถพิเศษ รองลงมา ได้แก่ ผู้บริหารเอาใจใส่ในความต้องการของผู้ใต้บังคับบัญชาแต่ละคน รองลงมา ได้แก่ ผู้บริหารทำหน้าที่เป็นที่ปรึกษาให้กับผู้ใต้บังคับบัญชาแต่ละคน รองลงมา ได้แก่ ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้เรียนรู้สิ่งใหม่ๆ ที่ท้าทาย รองลงมา ได้แก่ ผู้บริหารทำหน้าที่เป็นโค้ชให้กับผู้ใต้บังคับบัญชาแต่ละคน ผู้นำที่มีอันดับต่ำสุด ได้แก่ ผู้บริหารมอบหมายงานตามความสามารถ เพื่อเป็นเครื่องมือในการพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชา

1.3 ด้านการกระตุ้นทางปัญญา พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาตามรายการ พบว่า รายการที่มีภาวะผู้นำสูงสุด อยู่ในระดับมาก ได้แก่ ผู้บริหารให้กำลังใจแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาให้พยายามหาทางแก้ปัญหาด้วยวิธีการใหม่ๆ รองลงมา ได้แก่ ผู้บริหารแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ รองลงมา ได้แก่ ผู้บริหารกระตุ้นให้ผู้ใต้บังคับบัญชาแสดงความคิดเห็นอย่างเป็นเหตุเป็นผล รองลงมา ได้แก่ ผู้บริหารแก้ไขปัญหาก่อด้วยวิธีการแบบใหม่ รองลงมา ได้แก่ ผู้บริหารความคิดสร้างสรรค์ในการบริหารงาน มีความคิดแปลกใหม่จากเดิม รองลงมา ได้แก่ ผู้บริหารกระตุ้นผู้ใต้บังคับบัญชาให้ตระหนักถึงปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้น โดยหาวิธีแก้ไขปัญหารองลงมา ได้แก่ ผู้บริหารบริหารงานโดยมีการคิดอย่างเป็นระบบ ผู้นำที่มีอันดับต่ำสุด ได้แก่ ผู้บริหารกระตุ้นผู้ใต้บังคับบัญชาให้ตระหนักถึงปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นโดยหาสาเหตุของปัญหา

1.4 ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาตามข้อ พบว่า ข้อที่มีภาวะผู้นำสูงสุด อยู่ในระดับมาก ได้แก่ ผู้บริหารสร้างทัศนคติที่ดีในการทำงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา รองลงมา ได้แก่ ผู้บริหารแสดงความเชื่อมั่นว่าจะสามารถบรรลุเป้าหมายได้ รองลงมา ได้แก่ ผู้บริหารสร้างความเชื่อมั่นให้ผู้ใต้บังคับบัญชาว่าปัญหาทุกอย่างต้องมีวิธีการแก้ไข รองลงมา ได้แก่ ผู้บริหารกระตุ้นให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีความกระตือรือร้น มีชีวิตชีวาในการทำงาน รองลงมา ได้แก่ ผู้บริหารช่วยให้ผู้ใต้บังคับบัญชามองข้ามผลประโยชน์ส่วนตนเพื่อวิสัยทัศน์และภารกิจขององค์กร รองลงมา ได้แก่ ผู้บริหารโน้มน้าวให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีเป้าหมายและวิสัยทัศน์ร่วมกัน ผู้นำที่มีอันดับต่ำสุด ได้แก่ ผู้บริหารมอบหมายงานที่มีความท้าทายในงานให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา และ ผู้บริหารแสดงออกถึงความกระตือรือร้นในการทำงาน

2. ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสถานศึกษาในสังกัดเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษ เครือข่ายที่ 9 ในสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ จำแนกตามตำแหน่ง ระดับการศึกษาและประสบการณ์ในการทำงาน

ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษ เครือข่ายที่ 9 จำแนก ตามตำแหน่งในการปฏิบัติงาน ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า

2.1 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษ เครือข่ายที่ 9 จำแนกตามตำแหน่งในการปฏิบัติงาน โดยรวมและรายด้านพบว่า ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

2.2 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษ เครือข่ายที่ 9 จำแนกตาม ระดับการศึกษาไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

2.3 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษ เครือข่ายที่ 9 จำแนก ตามระดับการศึกษา โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

อภิปรายผล

1. ผลการศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษ เครือข่ายที่ 9 พบว่า ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจาก สถานศึกษาในสังกัดเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษ เครือข่ายที่ 9 ได้มีการจัดการอบรมพัฒนาผู้บริหารสู่ความเป็นมืออาชีพ อย่างต่อเนื่อง ทำให้ผู้บริหารได้พัฒนาตนเองอยู่เสมอ ผู้บริหารเข้าใจบริบทของตนเองเป็นอย่างดี นั่นคือ ผู้บริหารเข้าใจในสภาพการบริบทที่มีความจำกัด มีการกระตุ้นผู้ใต้บังคับบัญชาให้เกิดความร่วมมือเพื่อทำงานให้บรรลุวิสัยทัศน์ เป็นผู้มีความมุ่งมั่นในการทำงานอย่างเข้มแข็ง เป็นแบบอย่างที่ดี และมีพฤติกรรมที่ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดการยอมรับ สอดคล้องกับแนวคิดของ Bertocci (2009) ที่กล่าวว่า ผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นแบบอย่างแก่บุคคลอื่น โดยผู้นำต้องแสดงพฤติกรรมที่เป็นตัวอย่าง รวมถึงความเชื่อที่มีต่อการบรรลุวิสัยทัศน์ให้แก่ผู้ตามในทีมหรือองค์กรเห็นอย่างชัดเจนและกระตุ้นให้เกิดความร่วมมือ โดยใช้กลไกของการมีปฏิสัมพันธ์ในการทำงานร่วมกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ สิริรักษ์ นักดนตรี (2560) ที่ได้ทำการศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในการบริหารโรงเรียนสู่การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้อย่างมืออาชีพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5 พบว่า สภาพภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในการบริหารโรงเรียนสู่การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ อย่างมืออาชีพของผู้บริหารสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5 ตามมุมมองของผู้บริหารรวมทั้ง 4 ด้าน อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจาก ผู้บริหารแก้ปัญหาอย่างไม่เป็นขั้นเป็นตอน เมื่อบริหารแบบเดิมซ้ำไปนานๆทำให้ผู้บริหารติดรูปแบบการบริหารแบบเดิมๆ ทำให้ปัญหาที่เคยเกิดขึ้นแล้ววนกลับมาเกิดซ้ำอยู่เป็นประจำซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ รุ่งนภา วิจิตรวงศ์ (2551) ที่ได้ทำการศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ฉะเชิงเทรา เขต 1 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ฉะเชิงเทรา เขต 1 ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ญัฐวัฒน์ พระงาม (2561) ที่ได้ทำการศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา พิษณุโลก เขต 3 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา พิษณุโลก เขต 3 ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ซึ่งอยู่ในระดับมาก

2. ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษ เครือข่ายที่ 9

2.1 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษ เครือข่ายที่ 9 จำแนกตามตำแหน่งในการปฏิบัติงาน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ อาจเนื่องมาจากทุก

ตำแหน่งในการปฏิบัติงาน มีมาตรฐาน มีระเบียบการปฏิบัติงาน ที่ชัดเจนส่งผลให้รู้จักการปรับประยุกต์นำองค์ความรู้มาปรับใช้ให้เหมาะสมกับบริบทหน้าที่ของตนเอง และสอดคล้องกับความต้องการของผู้ได้บังคับบัญชา และสามารถดำเนินการกิจในสถานศึกษาอย่างเหมาะสมและบรรลุวัตถุประสงค์ สอดคล้องกับงานวิจัยของ จารุสิริทองเกตุแก้ว เฉลิมชัย หาญกล้า ภัสยกร เลาสวัสดิกุล (2562) เรื่อง ภาวะผู้นำและบรรยากาศสถานศึกษาตามทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษาและครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี ผลการวิจัยพบว่า 1. ภาวะผู้นำและบรรยากาศสถานศึกษาตามทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี ด้านภาวะผู้นำในภาพรวมและรายด้าน 2 ด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ 1) ด้านภาวะผู้นำมุ่งงาน 2) ด้านภาวะผู้นำมุ่งคน ด้านบรรยากาศในภาพรวมและรายด้าน 3 ด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ 1) ด้านการเป็นแบบอย่าง 2) ด้านความกรุณาปราณี 3) ด้านการมุ่งผลงาน และ 4) ด้านความห่างเหินอยู่ในระดับปานกลาง 2. การเปรียบเทียบภาวะผู้นำและบรรยากาศสถานศึกษาตามทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี 2.1 การเปรียบเทียบภาวะผู้นำตามทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี จำแนกตามเขตพื้นที่ และขนาดสถานศึกษา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และจำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง และประสบการณ์ทำงาน ไม่แตกต่างกัน

2.2 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษ เครือข่ายที่ 9 จำแนกระดับการศึกษา ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ อาจเนื่องมาจากผู้บริหารจะต้องมีวุฒิการศึกษาไม่ต่ำกว่าปริญญาตรีและมีการฝึกประสบการณ์ในการทำงานก่อนเข้าสู่ตำแหน่ง ส่งผลให้ผู้บริหารในปัจจุบันรู้จักนำหลักการและทฤษฎีการบริหารมาใช้ปรับปรุงแก้ไขวิธีปฏิบัติงานของตนให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้ได้บังคับบัญชา มีความมุ่งมั่นและประพฤติตนเหมาะสมกับความเป็นผู้นำ ยอมรับแนวคิดของผู้ร่วมงาน สามารถดำเนินการกิจในการบริหารงานสถานศึกษาอย่างเหมาะสมแก่ผู้ได้บังคับบัญชา สอดคล้องกับงานวิจัยของ สมพร จำปานิล, 2549 ได้ทำการวิจัยเรื่องภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 5 ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 5 โดยภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก 2) ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ที่มีตำแหน่งหน้าที่ต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ (.053) ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนที่มีขนาดต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ (.054) ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนที่มีระดับการจัดการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.3 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษ เครือข่ายที่ 9 จำแนกประสบการณ์ในการทำงาน โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ อาจเนื่องมาจากผู้บริหารในยุคปัจจุบันต้องเผชิญหน้ากับ หลายมิติ ทั้งผู้คน สิ่งแวดล้อม และที่สำคัญ และมีบทบาทมากคือการนำเอานวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการบริหาร เพื่อให้การจัดเก็บข้อมูลและการจัดการข้อมูลต้องการความถูกต้องและรวดเร็วสูงให้การบริหาร มีประสิทธิภาพสูง และได้ประสิทธิผลสูงสุด ในการบริหารยุคปัจจุบัน ผู้บริหารยุคใหม่จึงนำนวัตกรรมเทคโนโลยีมาใช้กันอย่างแพร่หลาย และ ซึ่งในยุคศตวรรษนี้ บุคลากรใหม่ที่เข้ามาทำงานในองค์กร มีประสบการณ์ทำงานไม่มากแต่ประสบการณ์ทางเทคโนโลยีที่สูง สามารถใช้เทคโนโลยีอำนวยความสะดวกในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อุมวดี วัฒนชนกุล (2560) ที่ได้ทำการศึกษาระยะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 1 อำเภอเมืองยะลา จังหวัดยะลา พบว่า ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 1 อำเภอเมืองยะลา จังหวัดยะลา จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน ไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ รจนา มากเลาะเลย (2556) ได้ทำการวิจัยเรื่องภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา ผลการวิจัย พบว่า ครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกัน มีความคิดเห็นว่าผู้บริหารสถานศึกษา มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุภัทรา ภูษิตรัตนาวลี (2566)ภาวะผู้นำ

การเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนตามทัศนคติของครู สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ จังหวัดนครศรีธรรมราช ผลการวิจัยพบว่า 1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนตามทัศนคติของครู โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับดีทุกด้าน 2. ครูที่เพศและประสบการณ์ต่างกันมีทัศนคติเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนไม่แตกต่างกัน ส่วนครูที่มีอายุต่างกันมีทัศนคติเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ครูที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีทัศนคติเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 3. ปัญหาและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนตามทัศนคติของครู พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนควรให้ความสำคัญในการใช้วิธีการแก้ปัญหาโดยการให้เหตุผลและหลักฐาน ในการตัดสินใจที่เกิดขึ้น เพื่อจะทำให้ครูเกิดความเชื่อมั่นในการใช้วิธีการแก้ปัญหา และเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และคิดแก้ปัญหาาร่วมกันหาวิธีการใหม่ๆ ในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นได้สำเร็จ

สรุปผลการวิจัย

ผลการศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษ เครือข่ายที่ 9 พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน 4 ด้าน พบว่า ด้านที่มีภาวะผู้นำสูงสุด ได้แก่ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ รองลงมา ได้แก่ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา รองลงมา ได้แก่ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ อยู่ในระดับมาก และด้านที่มีภาวะผู้นำที่มีอันดับต่ำสุด ได้แก่ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล อยู่ในระดับมาก

ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษ เครือข่ายที่ 9 พบว่า 1) จำแนกตามตำแหน่งในการปฏิบัติงาน โดยรวมและรายด้านพบว่า ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ 2) จำแนกตามระดับการศึกษาไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ 3) จำแนกตามระดับการศึกษา โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2564). ประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง นโยบายการจัดการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 – 2565. กรุงเทพฯ: กระทรวงศึกษาธิการ.
- จารุสรี ทองเกตแก้ว, เฉลิมชัย หาญกล้า และภัสสกร เลาสวัสดิกุล. (2562). ภาวะผู้นำและบรรยากาศสถานศึกษาตามทัศนคติของผู้บริหารสถานศึกษาและครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี. วารสารลวง, 3(1), 63-80.
- ณัฐวัฒน์ พระงาม. (2561). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 3. วารสารการวิจัยการบริหารการพัฒนา, 8(2), 13-23.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2560). การวิจัยเบื้องต้น. (พิมพ์ครั้งที่ 10). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- บุญสิตา วงศรี. (2560). ศึกษาสภาพการดำเนินงานการให้บริการช่วยเหลือระยะแรกเริ่มสำหรับเด็กพิการของศูนย์การศึกษาพิเศษในเขตภาคเหนือ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ. (การศึกษามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยพะเยา).
- รจนา มากเลาะเลย. (2556). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา. (ครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ในพระบรมราชูปถัมภ์).
- รัตติกรณ์ จงวิศาล. (2554). มนุษย์สัมพันธ์ พฤติกรรมมนุษย์ในองค์กร. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ราชบัณฑิตยสถาน. (2556). พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ.2554. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: อักษรเจริญทัศน์.
- รุ่งนภา วิจิตรวงศ์. (2551). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1. (ครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์).
- สมพร จำปานิล. (2549). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 5. (ครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย).

- สิริรักษ์ นักดนตรี .(2560). แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในการบริหารโรงเรียนสู่การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ อย่างมีอาชีพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 5. (ครุศาสตรมหาบัณฑิต, จุฬาลงกรณ์ มหาวิทยาลัย).
- สุภัทรา ภูษิตรัตน์วาลี. (2566). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนตามทัศนะของครู สังกัดสำนักบริหารงาน การศึกษาพิเศษ จังหวัดนครศรีธรรมราช. (การศึกษามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ)
- อุมาวดี วัฒนานุกุล. (2560). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเขต 1 อำเภอเมืองยะลา จังหวัดยะลา. (ครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา).
- Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determination sample size for research activities. *Education and Psychology Measurement*, 30(3), 607-610.