

ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับ การปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3

นัตยา ทับยาง¹, พรศักดิ์ สุจริตรักษ์²

^{1,2}สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง

Email: ninnattaya15@gmail.com¹, dr_singha@hotmail.com²

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา 2) ศึกษาการปฏิบัติงานของครู และ 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรีเขต 3 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่ปฏิบัติงาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3 จำนวน 352 คน จำแนกเป็นผู้บริหารสถานศึกษาจำนวน 67 คนและครูจำนวน 285 คน ซึ่งได้มาโดยวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นตามสัดส่วน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือแบบสอบถามตามแนวคิดของบาส และอโวลีโอ แบบมาตราประมาณค่า 5 ระดับ มีความเชื่อมั่นเท่ากับ .93 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ การแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ผลการวิจัย พบว่า

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ ดังนี้ การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นการใช้ปัญหาการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล และการสร้างบารมี

2. การปฏิบัติงานของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ ดังนี้ การร่วมมือกับผู้อื่นในชุมชนอย่างสร้างสรรค์ การปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน การปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครูอยู่เสมอ การตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดกับผู้เรียน การมุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียนให้เต็มตามศักยภาพ การร่วมมือกับผู้อื่นในสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์ การสร้างโอกาสให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ในทุกสถานการณ์ การแสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนา การพัฒนาสื่อการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ การพัฒนาแผนการสอนให้สามารถปฏิบัติได้เกิดผล การรายงานผลการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนได้อย่างมีระบบและการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนโดยเน้นผลถาวรที่จะเกิดแก่ผู้เรียน

3. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3 โดยภาพรวมและรายด้าน มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานของครู

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา, การปฏิบัติงานของครู

The Relationship Between School Administrators' Transformational Leadership and Teachers' Performance under the Kanchanaburi Primary Education Service Area Office 3

Nattaya Tabyang¹, Phornsak Sucharitrak²

^{1,2}Educational Administration under the Muban Chom Bueng Rajabhat University

Email: ninnattaya15@gmail.com¹, dr_singha@hotmail.com²

Abstract

This research studied: 1) transformational leadership of school administrators; 2) the performance of the teachers; and 3) the relationship between transformational leadership of school administrators and the performance of teachers working under the Kanchanaburi Primary Education Service Area Office 3. The samples were consisted of 67 school administrators and 285 teachers 285 selected via proportionate stratified random sampling. The instrument used for data collection was questionnaire based on the Bas and Avolio's 5 rating scale at .93 reliability. The statistics used for data analysis were frequency, percentage, average, standard deviation, and correlation coefficient Pearson.

The research results were:

1) Transformational leadership of school administrators under the Kanchanaburi Primary Education Service Area Office 3 was found at a high level in all aspects. The average order can be placed in a descending value as: 'inspiration' 'individual intelligence' and 'prestige'.

2) The performance of teachers working under the Kanchanaburi Primary Education Service Area Office 3 overall was at a high level and was high in all aspects ranging from most to least as 'creative collaboration', 'role model for students', 'academic activities participations for professional development', 'students development', 'developing teaching instruments', 'systematically reporting students', and 'organising long-term effective learning activities'.

3) The relationship between school administrators' transformational leadership and teachers' performance under the Kanchanaburi Primary Education Service Area Office 3. correlated at statistically significance level of .01.

Keywords: Transformational leadership in school Administrators, teacher performance

บทนำ

ในสภาวะปัจจุบันโลกนั้นได้มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลาในทุก ๆ ด้าน ทั้งในด้านการเมือง สังคม เศรษฐกิจ หรือการศึกษา การปกครองและสิ่งต่าง ๆ อีกมากมายย่อมมีการแปรผันไปตามกาลเวลา ผู้ที่ดำรงชีวิตอยู่ในสังคมต้องเรียนรู้และยอมรับกับสิ่งที่เกิดขึ้นจากการเปลี่ยนแปลง จึงต้องมีการปรับตัว เพื่อให้ก้าวทันเหตุการณ์อยู่เสมอ ต้องให้ความสำคัญกับการกำหนดทิศทางการพัฒนาที่มุ่งสู่การเปลี่ยนแปลง ครอบคลุมถึงการพัฒนาศักยภาพมนุษย์ เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน การสร้างความมั่นคง มั่งคั่งทางเศรษฐกิจและสังคมประเทศไทยเป็นสิ่งสำคัญที่จะต้องมีทิศทางและเป้าหมาย โดยทุกภาคส่วนต้องร่วมมือกันอย่างเข้มแข็งเพื่อผลักดันให้เกิดผลสัมฤทธิ์อย่างต่อเนื่อง (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2559 หน้า 2) เพื่อสร้างคุณภาพคนไทยให้สามารถเรียนรู้พัฒนาตนได้เต็มศักยภาพ เพื่อลดความเหลื่อมล้ำและพัฒนากำลังคนให้เป็นที่ต้องการ สิ่งสำคัญที่จะทำให้เกิดการพัฒนาจะต้องมีการวางกรอบเป้าหมายทิศทางการจัดการศึกษาของประเทศในการพัฒนาศักยภาพสามารถแสวงหาความรู้และการเรียนรู้ได้ด้วยตนเองอย่างต่อเนื่องโดยการขับเคลื่อนภายใต้วิสัยทัศน์คนไทยทุกคนได้รับการศึกษาและเรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างมีคุณภาพ ดำรงชีวิตอย่างเป็นสุข

การศึกษาเป็นกระบวนการที่จำเป็นและสำคัญยิ่งสำหรับการเรียนรู้และพัฒนามนุษย์ให้ไปสู่การพัฒนาตนเองได้เต็มศักยภาพเพราะเป็นกิจกรรมที่ต้องเรียนรู้ตลอดชีวิตแต่ระบบการศึกษาไทยยังไม่สามารถปรับตัวให้สอดคล้องเหมาะสมกับสภาพเหล่านี้ การศึกษามีได้สอนให้คนจัดการกับการเปลี่ยนแปลงด้วยเหตุผลดังกล่าวจึงมีความจำเป็นเร่งด่วนที่จะต้องปฏิรูปการศึกษาเพื่อปรับเปลี่ยนการจัดการศึกษาที่ดีมีคุณภาพ

มาตรฐานสามารถผลิตคนที่มีคุณภาพและเป็นการศึกษาที่สอดคล้องเหมาะสมกับสภาพการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปในยุคโลกาภิวัตน์ ทั้งนี้ผู้ที่มีบทบาทในการขับเคลื่อนการศึกษาคงหลีกเลี่ยงไม่พ้นผู้บริหารครูอาจารย์บุคลากร ฝ่ายสนับสนุนนักเรียนส่งผลต่อความร่วมมือและภาวะผู้นำของบุคลากรจึงเป็นสิ่งสำคัญในการผลักดันไปสู่การปฏิบัติงานและการร่วมมือกันในการปฏิบัติงานตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้และยังช่วยให้ข้อมูลต่าง ๆ กระจายไปอย่างรวดเร็วยังช่วยตอบสนองความต้องการของบุคลากรในการปฏิบัติงานนอกจากนี้บุคลากรจะต้องมีความรู้ทักษะความสามารถและภาวะผู้นำต่าง ๆ ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานแล้วยังต้องมีความร่วมมือร่วมใจ ความรักใคร่สามัคคีปฏิบัติงานร่วมกันเป็นทีมอย่างมีประสิทธิภาพ เป็นที่ยอมรับกันว่าบุคคลที่มีความสำคัญอย่างยิ่งในทุก ๆ ระดับของสังคมคือผู้นำเป็นผู้ที่มีความสำคัญที่จะทำให้เกิดการพัฒนาเพราะผู้นำจะต้องเป็นผู้ประสานความร่วมมือจากทุกฝ่ายที่มีความรู้ความสามารถทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในเรื่องการเรียนการสอนและการเรียนรู้รวมทั้งประสานสัมพันธ์และจัดสรรทรัพยากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ (สุพล วงสินธ์, 2549 หน้า 29) ในศตวรรษที่ 21 ผู้นำต้องมีคุณสมบัติมองไปข้างหน้า สามารถสื่อสารได้อย่างดีให้ทุกคนในองค์กรทราบถึงแนวคิดและแนวปฏิบัติ มีความน่าเชื่อถือ อย่าโกหก อย่าหลอกลวง กล้าได้กล้าเสีย วางแผนแล้วต้องเดินหน้าเลยอย่ากลัวผิด ผิดแล้วต้องรีบแก้อย่านั่งทับปัญหาต้องทำทำแล้วผิดแก้จะได้ถูกต้องกล้าคิดออกนอกกรอบคิดเพื่อหลุดพ้นและต้องคิดให้เกิดความเชื่อมโยงคิดโดยมีมิติใหม่ ต้องกล้าให้องค์กรมีความกะทัดรัด คล่องตัว ทำให้องค์กรใหญ่มีจิตวิญญาณขององค์กรขนาดเล็กเพื่อตอบสนองความเปลี่ยนแปลงให้เร็วที่สุด เป็นการกระตุ้นให้สมาชิกร่วมมือ ร่วมแรง ร่วมใจผลักดันให้เกิดการพัฒนา

ในองค์กรนั้น ผู้บริหารศึกษาจึงเปรียบได้ว่า เป็นกำลังสำคัญที่จะนำพาองค์กรหรือหน่วยงานให้ก้าวไปในกระแสแห่ง การปฏิรูปได้อย่างมีเกียรติและศักดิ์ศรีพัฒนาไปในของยุคการเปลี่ยนแปลงทางบริบทที่หลากหลายส่วนนั้นผู้บริหารจะต้องบริหารตนเองให้มีความเหมาะสมกับสภาพการณ์ปัจจุบัน

จากการศึกษาด้านภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษามีข้อค้นพบ ดังนี้ ขวัญตา เกื้อกูลรัฐ (2554) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาขนาดกลาง อำเภอบัวพารา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์หรือการสร้างบารมี ซึ่งสอดคล้องกับ อัจฉรา โพธิ์อ้น (2558 หน้า 149) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนคติของผู้บริหารและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนคติของผู้บริหารและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี ด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ขาดความเชื่อมั่นตนเอง ในประเด็นเรื่องของการสั่งการอย่างไม่ชัดเจนคลุมเครือและ นฤมล โยคานุกุล (2556) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด นครราชสีมา พบว่า ด้านการคำนึงถึงความแตกต่างของแต่ละบุคคลที่ควรดำเนินการแก้ไขสูงสุด คือ ควรส่งเสริมให้ผู้ใต้บังคับบัญชาพัฒนาตนเองตามความสามารถและความต้องการ ควรเอาใจใส่ผู้ร่วมงานด้วยความเสมอภาคเป็นกลางเคารพสิทธิของผู้อื่น และควรมอบหมายงานตามความสามารถและติดตามงานอย่างต่อเนื่องจากการศึกษาปัญหาด้านการปฏิบัติงานของครูมีข้อค้นพบ ดังนี้ วิไล จิระวัชรณานนท์ (2547 หน้า 85) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องการบริหารงานของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานตามเกณฑ์มาตรฐาน

วิชาชีพครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 2 พบว่าค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ มาตรฐานที่ 5, 7, 12 และกานนท์ อินทปัญญา (2549 หน้า 66) ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูของโรงเรียนนรณัฐศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1 พบว่ามาตรฐานที่ 1 มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด และ ชุตินา แยมจำเมือง (2554 หน้า 95) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องกระบวนการนิเทศที่สัมพันธ์กับการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนในกรุงเทพมหานคร พบว่า มาตรฐานที่ 6 มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด และเฉลิมขวัญ ถือความสัตย์ (2558 หน้า 88) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องการตัดสินใจของผู้บริหารกับการปฏิบัติงานของครูสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 2 พบว่า มาตรฐานที่ 5 พัฒนาสื่อการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อย

จากความเป็นมาและความสำคัญดังกล่าว ผู้วิจัยในฐานะครูผู้สอนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3 จึงสนใจศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3 เพื่อให้ผู้เกี่ยวข้องในการบริหารและพัฒนาโรงเรียนสามารถนำข้อมูลไปประยุกต์ใช้ในการวางแผนดำเนินงานในการพัฒนา ส่งเสริม ปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพการศึกษาและเป็นแนวทางของผู้บริหารในการจัดการศึกษา เพื่อส่งผลต่อการพัฒนาการศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพมากขึ้นและเป็นข้อมูลนำเสนอต่อหน่วยงานต้นสังกัด อันจะเป็นประโยชน์ต่อการกำหนดแนวทางในการจัดการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดกาญจนบุรี เขต 3
2. เพื่อศึกษาการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดกาญจนบุรี เขต 3
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดกาญจนบุรี เขต 3

ระเบียบวิธีวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดกาญจนบุรี เขต 3 จำนวน 1,116 คน จำแนกเป็น ผู้บริหารสถานศึกษา 81 คน ครู 1,035 คน

2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดกาญจนบุรี เขต 3 จำนวน 352 คน ซึ่งได้มาจากการเปิดตารางของเครซีซีและมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970 p. 10) จากนั้นทำการสุ่มตัวอย่างซึ่งมีขั้นตอนดังนี้

2.1 ผู้วิจัยแบ่งกลุ่มตัวอย่างออกเป็น 3 กลุ่ม จำแนกตามอำเภอ/ตำแหน่ง จากนั้นทำการสุ่มแบบแบ่งชั้นตามสัดส่วนโดยใช้อำเภอ/ตำแหน่งเป็นชั้น ทำให้ได้ตัวอย่างในแต่ละอำเภอ ผู้วิจัยทำการสุ่มอย่างง่าย โดยใช้วิธีจับสลาก

2.2 ผู้บริหารสถานศึกษาได้มาโดยวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นตามสัดส่วน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือสำหรับเก็บข้อมูล จำนวน 1 ฉบับ แบ่งออกเป็น 3 ตอน มีรายละเอียดดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วยเพศ อายุ ายุราชการ ระดับการศึกษา และตำแหน่ง ปัจจุบัน มีลักษณะเป็นแบบเลือกตอบ (Check List)

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามแนวคิดของ บาสและอโวลีโอ (Bass & Avolio, 1994 pp. 1-9) จำนวน 4 องค์ประกอบ ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับของ ลิเคิร์ท (Likert's rating scale)

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของครู ตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู จำนวน 12 องค์ประกอบ ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับของ ลิเคิร์ท (Likert's rating scale) ลักษณะแบบสอบถามในตอนี่ 2 และ ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับของลิเคิร์ท (Likert's rating scale) โดยผู้วิจัยกำหนดค่าคะแนนของช่วงคะแนนเป็น 5 ระดับ มีความหมายดัง

ระดับ 5 หมายถึง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา หรือการปฏิบัติงานของครู อยู่ในระดับมากที่สุด ให้มีค่าน้ำหนักเท่ากับ 5 คะแนน

ระดับ 4 หมายถึง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา หรือการปฏิบัติงานของครู อยู่ในระดับมาก ให้มีค่าน้ำหนักเท่ากับ 4 คะแนน

ระดับ 3 หมายถึง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา หรือการปฏิบัติงานของครู อยู่ในระดับปานกลาง ให้มีค่าน้ำหนักเท่ากับ 3 คะแนน

ระดับ 2 หมายถึง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา หรือการ

ปฏิบัติงานของครู อยู่ในระดับน้อย ให้มีค่าน้ำหนักเท่ากับ 2 คะแนน

ระดับ 1 หมายถึง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา หรือการปฏิบัติงานของครู อยู่ในระดับน้อยที่สุด ให้มีค่าน้ำหนักเท่ากับ 1 คะแนน

การสร้างเครื่องมือวิจัย

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างเครื่องมือสำหรับการวิจัย โดยมีขั้นตอนการดำเนินงานดังนี้

1. ศึกษาวรรณกรรม เอกสาร แนวคิด ทฤษฎี ที่เกี่ยวข้องจากหนังสือ ตำรา เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาและการปฏิบัติงานของครู

2. นำข้อมูลที่ได้จากการศึกษามาประมวลเพื่อกำหนดเป็นโครงสร้างเครื่องมือโดยขอคำแนะนำจากอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

3. สร้างแบบสอบถามให้ครอบคลุมเนื้อหาเสนออาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบ เพื่อให้ข้อเสนอแนะมาปรับปรุง

4. นำแบบสอบถามเสนอผู้เชี่ยวชาญเพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา (content validity) เพื่อปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องเพื่อความสมบูรณ์และถูกต้องของเนื้อหาโดยให้เทคนิค IOC (Index of Item Objective Congruence) แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไขอีกครั้งโดยคัดเลือกเฉพาะข้อที่มีค่า 0.67 ขึ้นไป

5. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (tryout) กับผู้บริหารสถานศึกษา และครู ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 10 โรงเรียน ผู้ให้ข้อมูลประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา 10 คน และครูจำนวน 22 คน รวมทั้งสิ้น 32 คน

6. นำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาคำนวณหาความเชื่อมั่น (reliability) โดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟา (α -coefficient) ตามวิธีการของครอนบาร์ค โดยมีค่าความเชื่อมั่นที่ระดับ 0.93

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เพื่อให้การปฏิบัติเป็นไปอย่างถูกต้องและเป็นระบบ ผู้วิจัยดำเนินการตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

1. ผู้วิจัยทำหนังสือถึงคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง เพื่อทำหนังสือขอความอนุเคราะห์ไปยังผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กาญจนบุรี เขต 3 เพื่อ ออกหนังสือแจ้งขอความร่วมมือจากผู้อำนวยการโรงเรียนที่เป็นตัวอย่างช่วยอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถามในการวิจัยครั้งนี้

2. ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูลและติดตามรวบรวมแบบสอบถามคืนจากสถานศึกษาต่างๆ ด้วยตนเองซึ่งได้รับแบบสอบถามกลับคืนมา 286 ฉบับ จากทั้งหมด 352 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 81.25

การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิจัย

1. การวิเคราะห์ข้อมูล

ในวิจัยในครั้งนี้ มีหน่วยการวิเคราะห์ (unit of analysis) คือผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กาญจนบุรี เขต 3 โดยผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมาจัดกระทำข้อมูลโดยมีขั้นตอนดังนี้

- 1.1 ตรวจสอบความสมบูรณ์ของข้อมูลที่ได้รับกลับคืนมา

- 1.2 จัดระบบข้อมูลตรวจสอบรวมคะแนนแบบสอบถามที่สมบูรณ์

- 1.3 นำข้อมูลไปคำนวณหาค่าสถิติ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป

2. สถิติที่ใช้ในการวิจัย

เพื่อให้การวิเคราะห์ข้อมูลตรงตามข้อมูลวัตถุประสงค์การวิจัยในการวิจัยครั้งนี้ได้ใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

2.1 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งถามรายละเอียดเกี่ยวกับ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง ปัจจุบัน ประสบการณ์ทำงาน และขนาดของสถานศึกษาที่ปฏิบัติงานอยู่ใช้ค่าความถี่ (frequency) และค่าร้อยละ (percentage)

2.2 การวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาและการปฏิบัติงานของครูใช้ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) สำหรับแบบสอบถามตอน 2 และตอนที่ 3 ได้นำค่าเฉลี่ยของน้ำหนักที่ได้มาเทียบเคียงกับเกณฑ์ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2554, หน้า 121)

ค่าเฉลี่ย 1.00 - 1.50 หมายถึง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา หรือการปฏิบัติงานของครู อยู่ในระดับน้อยที่สุด

ค่าเฉลี่ย 1.51 - 2.50 หมายถึง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา หรือการปฏิบัติงานของครู อยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 2.51-3.50 หมายถึง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาหรือการปฏิบัติงานของครู อยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 3.51-4.50 หมายถึง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา หรือการปฏิบัติงานของครู อยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 4.51-5.00 หมายถึง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา หรือการปฏิบัติงานของครู อยู่ในระดับมากที่สุด

3. การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3 ใช้การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน

ผลการวิจัย

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3 จากตารางที่ 1 พบว่า ภาวะผู้นำ

การเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$ = 4.12, S.D.=0.78) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3 อยู่ในระดับมากทุกด้านโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ การสร้างแรงบันดาลใจ ($\bar{x}$ = 4.34, S.D.=0.66) การกระตุ้นการใช้ปัญญา ($\bar{x}$ = 4.08, S.D.=0.76)

ตารางที่ 1 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในสถานศึกษา	$\bar{x}$	S.D.	ค่าระดับ	ลำดับที่
1. การสร้างบารมี (X_1)	3.85	0.85	มาก	4
2. การสร้างแรงบันดาลใจ (X_2)	4.34	0.66	มาก	1
3. การกระตุ้นการใช้ปัญญา (X_3)	4.08	0.76	มาก	2
4. การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (X_4)	4.04	0.8	มาก	3
รวม (X_{tot})	4.12	0.78	มาก	

การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ($\bar{x}$ = 4.04, S.D.=0.80) และการสร้างบารมี ($\bar{x}$ = 3.85, S.D.=0.85) ตอนที่ 2 การวิเคราะห์การปฏิบัติงานของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการปฏิบัติงานของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3

การปฏิบัติงานของครู	$\bar{x}$	S.D.	ค่าระดับ	ลำดับที่
1. การปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครูอยู่เสมอ (Y_1)	4.11	0.69	มาก	6
2. การตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดกับผู้เรียน (Y_2)	4.14	0.70	มาก	4
3. การมุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียนให้เต็มตามศักยภาพ (Y_3)	4.02	0.79	มาก	10
4. การพัฒนาแผนการสอนให้สามารถปฏิบัติได้เกิดผล (Y_4)	4.04	0.77	มาก	8
5. การพัฒนาสื่อการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ (Y_5)	4.03	0.78	มาก	9
6. การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนโดยเน้นผลถาวรที่จะเกิดแก่ผู้เรียน (Y_6)	3.88	0.80	มาก	12
7. การรายงานผลการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนได้อย่างมีระบบ (Y_7)	4.00	0.74	มาก	11
8. การปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน (Y_8)	4.18	0.70	มาก	2
9. การร่วมมือกับผู้อื่นในสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์ (Y_9)	4.14	0.71	มาก	3
10. การร่วมมือกับผู้อื่นในชุมชนอย่างสร้างสรรค์ (Y_{10})	4.28	0.72	มาก	1
11. การแสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนา (Y_{11})	4.12	0.68	มาก	5
12. การสร้างโอกาสให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ในทุกสถานการณ์ (Y_{12})	4.11	0.70	มาก	7
รวม (Y_{tot})	4.09	0.74	มาก	

จากตารางที่ 2 พบว่า การปฏิบัติงานของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3 ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$ = 4.09, S.D. = 0.74) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า การปฏิบัติงานของครูในสังกัด

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 3 อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ การร่วมมือกับผู้อื่นในชุมชนอย่างสร้างสรรค์มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{x}$ = 4.28, S.D.=0.72) รองลงมาคือ การปฏิบัติตนเป็น

แบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน ($\bar{x} = 4.18$, S.D.=0.70) การร่วมมือกับผู้อื่นในสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์ ($\bar{x} = 4.14$, S.D.=0.71) การตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดกับผู้เรียน ($\bar{x} = 4.14$, S.D.=0.70) การแสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนา ($\bar{x} = 4.12$, S.D.=0.68) การปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาการเรียนการสอนโดยเน้นผลถาวรที่จะเกิดแก่ผู้เรียนมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{x} = 3.88$, S.D.=0.80) อยู่เสมอ ($\bar{x} = 4.11$, S.D. = 0.69) การสร้างโอกาสให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ในทุกสถานการณ์ ($\bar{x} = 4.11$, S.D.=0.70) การพัฒนาแผนการสอนให้สามารถปฏิบัติได้เกิดผล ($\bar{x} = 4.04$, S.D. = 0.77) การพัฒนาสื่อการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพ

อยู่เสมอ ($\bar{x} = 4.03$, S.D. = 0.78) การมุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียนให้เต็มตามศักยภาพ ($\bar{x} = 4.02$, S.D.=0.79) การรายงานผลการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนได้อย่างมีระบบ ($\bar{x} = 4.00$, S.D.=0.74) ตามลำดับ ส่วนการจัดกิจกรรมการ

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ค่าความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3

ตารางที่ 3 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3

	X1	X2	X3	X4	Xt ot	Ytot
X1	1					
X2	.290**	1				
X3	.247**	.352**	1			
X4	.287**	.448**	.389**	1		
Xtot	.452**	.290**	.247**	.303**	1	
Ytot	.170**	.292**	.293**	.314**	.285**	1

** มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 3 พบว่า มีค่าความสัมพันธ์ทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในภาพรวม (Xtot) กับ การปฏิบัติงานของครูในภาพรวม (Ytot) มีค่าความสัมพันธ์ ($r = .285$) และเมื่อพิจารณาในแต่ละด้าน พบว่า ในภาพรวมมีค่าความสัมพันธ์กัน

ในทางบวก ซึ่งภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (X_4) สัมพันธ์กับการปฏิบัติของครูมากที่สุด ($r = .314$) รองลงมาคือ ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา (X_3) สัมพันธ์กับการปฏิบัติของครู ($r = .293$) ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ (X_2) สัมพันธ์กับการปฏิบัติของครู ($r = .292$) ด้านการ

สร้างบารมี (X1) สัมพันธ์กับการปฏิบัติของครู

อภิปรายผล

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัยข้างต้น สามารถอภิปรายผลการวิจัยได้ดังนี้

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ ดังนี้ การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นการใช้ปัญญา การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล และการสร้างบารมี ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานของการวิจัยที่ว่ามีความสัมพันธ์กันในทางบวกที่เป็นเช่นนี้เป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นปัจจัยที่สำคัญยิ่งในการบริหารงานของสถานศึกษา เพราะเปรียบเสมือนดวงประทีปของสถานศึกษาเป็นสัญลักษณ์ตัวแทนของสถานศึกษาและเป็นจุดรวมพลังของทุกคนในสถานศึกษา ฉะนั้นผู้บริหารสถานศึกษาย่อมเป็นหลักที่มีความสำคัญยิ่งต่อหน่วยงานต่อผู้ใต้บังคับบัญชาและต่อผลงานเป็นส่วนรวม คุณภาพและภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาย่อมมีผลสะท้อนต่อวิธีปฏิบัติงานและผลงานของสถานศึกษาแต่ละแห่งเป็นอย่างมาก ดังที่ รุ่ง แก้วแดง (2545, หน้า 278) กล่าวว่า สถานศึกษาจะประสบความสำเร็จได้ต้องมีการเสริมพลังผู้บริหารโรงเรียนให้มีโอกาสใช้ความเป็นผู้นำอย่างเต็มศักยภาพ เพื่อให้ผู้บริหารโรงเรียนมีเวลาอยู่ทำงานที่โรงเรียนมากขึ้น และหันมาทุ่มเทให้กับงานบริหารโรงเรียนเป็นหลักความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารกับครูและนักเรียนจะมีมากขึ้นด้วย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของพรศิษฐ์ คาร์อด (2551) ที่ศึกษาวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับสัทธิภาพการ

น้อยที่สุด ($r = .170$)

บริหารงาน ตามบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา โดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน ที่พบว่าผู้บริหารสถานศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี เขต 1 มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากกว่าด้านอื่น ๆ เป็นเพราะว่า พฤติกรรมที่ผู้นำแสดงให้เห็นในการจัดการหรือการทำงานที่เป็นกระบวนการทำให้ผู้ร่วมงานมีแรงจูงใจภายใน ไม่เห็นแก่ประโยชน์ส่วนตัวแต่อุทิศตนเพื่อกลุ่มมีการตั้งมาตรฐานในการทำงานสูงและเชื่อมั่นว่าจะบรรลุเป้าหมาย มีความตั้งใจแน่วแน่ในการทำงาน มีการให้กำลังใจผู้ร่วมงานมีการกระตุ้นให้ตระหนักถึงสิ่งสำคัญในด้านการสร้างแรงจูงใจภายในให้กับผู้ร่วมงานมีการสร้างเจตคติที่ดีและการคิดในแง่บวก ดังที่รีตดิกรณ จงวิศาล (2543, หน้า 22-24) กล่าวว่า การที่ผู้นำจะประพฤติในทางที่จูงใจเกิดแรงบันดาลใจกับผู้ตามโดยการสร้างแรงจูงภายใน การให้ความหมายและท้าทายในเรื่องงานของผู้ตาม ผู้นำจะกระตุ้นจิตวิญญาณของทีม (Team Spirit) ให้มีชีวิตชีวา มีการแสดงออกซึ่งความกระตือรือร้น โดยการสร้างเจตคติที่ดีและการคิดในแง่บวก ผู้นำจะทำให้ผู้ตามสัมผัสกับภาพทั้งดงามของอนาคต ผู้นำจะสร้างและสื่อความหวังที่ผู้นำต้องการอย่างชัดเจนผู้นำจะแสดงการอุทิศตัวหรือความผูกพันต่อเป้าหมายและวิสัยทัศน์ร่วมกัน ผู้นำจะแสดงความเชื่อมั่นและแสดงให้เห็นความตั้งใจแน่วแน่จะสามารถบรรลุเป้าหมายได้ ผู้นำจะช่วยให้ผู้ตามมองข้ามผลประโยชน์ของตนเพื่อวิสัยทัศน์และภารกิจขององค์กร ผู้นำจะช่วยให้ผู้ตามพัฒนาความผูกพันของตนต่อเป้าหมายระยะยาว และบ่อยครั้งพบว่าการสร้างแรงบันดาลใจนี้เกิดขึ้นผ่านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลทำให้ผู้ตามรู้สึกว่าเขาเองมีคุณค่าและกระตุ้นให้พวกเขาสามารถจัดการกับ

ปัญหาที่ตนเองเผชิญได้ ส่วนการกระตุ้นทางปัญญาช่วยให้ผู้ตามจัดการกับอุปสรรคของตนเอง และเสริมความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสมควร ไกรพน (2546) ที่ศึกษาวิจัยเรื่องแบบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดขอนแก่น ที่พบว่าภาวะผู้นำผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษาจังหวัดขอนแก่นตามความคิดเห็นของข้าราชการครูด้านการสร้างแรงบันดาลใจในภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ วรพนิต ศรีทอง (2550) ที่ศึกษาวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารกับกระบวนการคิดสร้างสรรค์ของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่พบว่าด้านการสร้างแรงบันดาลใจในภาพรวมอยู่ในระดับมากและยังสอดคล้องกับงานวิจัยของพรศิษฐ์ คำรอด (2551) ที่ศึกษาวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิภาพการบริหารงาน ตามบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน ผลการวิจัย ที่พบว่าผู้บริหารสถานศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี เขต 1 ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ในภาพรวมอยู่ในระดับมากเช่นกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการสร้างบาร์มี มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อยกว่าด้านอื่น ๆ เป็นเพราะว่า การที่ผู้นำประพฤติตัวเป็นแบบอย่างหรือเป็นโมเดล สำหรับผู้ตาม ผู้นำจะเป็นที่ยกย่อง เคารพนับถือ ศรัทธา ไว้วางใจ และทำให้ผู้ติดตามเกิดความภาคภูมิใจเมื่อได้ร่วมงานกันผู้ตามจะพยายามประพฤติปฏิบัติเหมือนกับผู้นำและต้องการเลียนแบบผู้นำของเขาสิ่งที่ผู้นำต้องปฏิบัติเพื่อบรรลุถึงคุณลักษณะอันนี้คือ ผู้นำจะต้องมีวิสัยทัศน์และสามารถถ่ายทอดไปยังผู้ตาม ผู้นำจะมีความสม่ำเสมอมากกว่าการเอาแต่อารมณ์ สามารถควบคุมอารมณ์ได้ในสถานการณ์วิกฤติ ผู้นำเป็นผู้ที่ไว้วางใจได้ว่าจะทำ

ในสิ่งที่ถูกต้อง ผู้นำจะเป็นผู้ที่มีศีลธรรมและมีจริยธรรมสูง ผู้นำจะหลีกเลี่ยงที่จะใช้อำนาจเพื่อผลประโยชน์ส่วนตน แต่จะประพฤติตนเพื่อให้เกิดประโยชน์แก่ผู้อื่นและเพื่อประโยชน์ของกลุ่ม ผู้นำจะแสดงให้เห็นถึงความเฉลียวฉลาด ความมีสมรรถภาพสูง ความตั้งใจ ความเชื่อมั่นในตนเอง ความแน่วแน่ในอุดมการณ์ ดังที่ ขวัญชัย จะเกรง (2551, หน้า 25) กล่าวว่า พฤติกรรมที่ผู้บริหารแสดงให้เห็นเป็นแบบอย่าง สามารถกระตุ้นอารมณ์ของผู้ร่วมงานให้สูงขึ้น ก่อให้เกิดการเลียนแบบ และผูกพันต่อผู้บริหาร เห็นว่าผู้บริหารเป็นผู้มีคุณสมบัติพิเศษ ทำให้ผู้ร่วมงานเกิดการยอมรับ ยกย่อง เคารพนับถือ ศรัทธา ไว้วางใจ และภาคภูมิใจเมื่อได้ร่วมงานกัน มีความเชื่อมั่นว่าผู้บริหารสามารถนำพาพวกเขาเอาชนะอุปสรรคต่าง ๆ ได้ ผู้บริหารต้องประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี เพื่อให้ผู้ร่วมงานรู้สึกเป็นหนึ่งเดียวกันเพื่อการบรรลุเป้าหมายที่ต้องการ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของเลลา ระโหฐาน (2553) ที่ศึกษาวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารและประสิทธิภาพการบริหารงานของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 2 ที่พบว่าด้านการสร้างบาร์มี ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของแอนนา รัตนภักดี (2553) ที่ศึกษาวิจัยเรื่องภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุบลราชธานี เขต 1 ที่พบว่าด้านการสร้างบาร์มี ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของชาญชัย ไชยคำ (2551) ที่ศึกษาวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดหนองคาย ที่พบว่าด้านการสร้างบาร์มีในภาพรวมอยู่ในระดับเช่นกัน

2. การปฏิบัติงานของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ ดังนี้ การร่วมมือกับผู้อื่นในชุมชนอย่างสร้างสรรค์ การปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี แก่ผู้เรียน การปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครู อยู่เสมอ การตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดกับผู้เรียน การมุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียนให้เต็มตามศักยภาพการร่วมมือกับผู้อื่นในสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์ การสร้างโอกาสให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ในทุกสถานการณ์ การแสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนา การพัฒนาสื่อการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ การพัฒนาแผนการสอนให้สามารถปฏิบัติได้เกิดผล การรายงานผลการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนได้อย่างมีระบบ และการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนโดยเน้นผลถาวรที่จะเกิดแก่ผู้เรียน ซึ่งสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 8 (พ.ศ. 2540-2544) กล่าวว่า บทบาทของครูมีความสำคัญอย่างยิ่งในฐานะผู้จัดประสบการณ์และบรรยากาศในกระบวนการเรียนรู้ เสนอสาระที่ท้าทายที่สอดคล้องเพื่อให้รู้เท่าทันกระแสการเปลี่ยนแปลงของโลก จะเห็นได้ว่าการศึกษาเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับทุกคนซึ่งต้องเร่งรัดให้เกิดการปฏิรูปการศึกษา เพื่อพัฒนาเด็กเยาวชนและคนไทยให้เป็นคนดี คนเก่งมีความสุข ทำงานได้ มีคุณภาพ มีความเป็นไทยสามารถปรับตัว ได้เหมาะสมกับสถานการณ์ของโลกและสังคมที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วและสิ่งที่ครูในสถานศึกษาต้องการทำให้เกิดขึ้น เพื่อขอรับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 คือ รูปลักษณ์ใหม่ของครูในยุคปฏิรูปการศึกษา โดยครูมีการส่งเสริมมาตรฐานวิชาชีพครูให้มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่องเห็นความสำคัญและสมัครใจ

ในการพัฒนาตัวเองในทุก ๆ ด้าน เพราะครู คือ ส่วนหนึ่งของสังคมและเป็นผู้สร้างอนาคตของประเทศชาติ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของพรทิพย์ อรุณทอง (2541) ที่ศึกษาวิจัยเรื่องความคิดเห็นของครูและผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการศึกษากรุงเทพมหานคร เกี่ยวกับการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู ที่พบว่า การปฏิบัติงานของครู ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของสุพล พรหมประเสริฐ (2548) ที่ศึกษาวิจัยเรื่องการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการดำเนินงานการประกันคุณภาพภายในของโรงเรียนกับการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครนายก ที่พบว่า การปฏิบัติงานของครู ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของถวิล ทองสมฤทธิ์ (2550) ที่ศึกษาวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานตามเกณฑ์มาตรฐานของผู้บริหารสถานศึกษากับการปฏิบัติงานของครูตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู ในสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน ช่วงชั้นที่ 1 - 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศุพรรณบุรี พบว่า การปฏิบัติงานของครูในภาพรวมอยู่ในระดับมากเช่นกัน

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านร่วมมือกับผู้อื่นในชุมชนอย่างสร้างสรรค์มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากกว่าด้านอื่นๆเป็นเพราะว่า ครูต้องมีการจัดกระบวนการเรียนการสอน การจัดความก้าวหน้าในการเรียน และทักษะการสร้างและพัฒนารายวิชา โดยครูต้องมีการวางแผนรายวิชา การคัดเลือกและสร้างอุปกรณ์การเรียนการสอนการใช้แหล่งทรัพยากรการเรียนการสอนที่หลากหลาย เช่น ห้องถื่น สื่อ ประเพณี ผู้เชี่ยวชาญต่าง ๆ ที่อยู่ในชุมชน หรือผู้ที่มีส่วนร่วมให้นักเรียนได้เกิดการพัฒนาดตนเอง ครูจึงต้องมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อผู้อื่นเพื่อให้ประสิทธิภาพ

การทำงานนั้นเกิดประโยชน์สูงสุดแก่ผู้เรียน ครูที่ดีต้องมีความรับผิดชอบต่อนตนเอง ต่อนักเรียน ต่อสังคม มีส่วนช่วยในการส่งเสริมกระตุ้น จัดประสบการณ์ ปลูกฝังค่านิยมให้กับนักเรียน มีบทบาทในการพัฒนาโรงเรียน สร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนครูและชุมชน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของถวิล ทองสัมฤทธิ์ (2550) ที่ศึกษาวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานตามเกณฑ์มาตรฐานของผู้บริหารสถานศึกษากับการปฏิบัติงานของครูตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูในสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน ช่วงชั้นที่ 1-2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุพรรณบุรี ที่พบว่า การปฏิบัติงานของครูด้านร่วมมือกับผู้อื่นในชุมชนอย่างสร้างสรรค์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของบรรเจิด อาจแก้ว (2542) ซึ่งทำการวิจัยเรื่องการศึกษาการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูของครูมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษาจังหวัดเลย ที่พบว่า การปฏิบัติงานของครูด้านร่วมมือกับผู้อื่นในชุมชนอย่างสร้างสรรค์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของสมศรี ศรีชาติ (2556) ที่ศึกษาวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 1 ที่พบว่า การปฏิบัติงานของครู ด้านร่วมมือกับผู้อื่นในชุมชนอย่างสร้างสรรค์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากและยังสอดคล้องกับงานวิจัยของธงชัย วณิชรัตน์ (2548) ที่ศึกษาวิจัยเรื่อง การปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพของครูผู้สอนในโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตอำเภอแกลง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดระยอง เขต 2 ที่พบว่า การปฏิบัติงานของครู ด้านร่วมมือกับผู้อื่นในชุมชนอย่างสร้างสรรค์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากเช่นกัน

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านจัดกิจกรรมการเรียนการสอนโดยเน้นผลถาวรที่จะเกิดแก่ผู้เรียน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อยกว่าด้านอื่น ๆ เป็นเพราะ การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนในบางครั้งอาจมีปัจจัยที่ก่อให้เกิดอุปสรรคในการเรียนรู้ เรียนตามบทเรียนตามสาระการเรียนรู้ มิได้เข้าถึงแก่นสาระของการเรียนรู้ อาจเนื่องด้วยปัจจัยหลายประการที่ทำให้กิจกรรมการเรียนรู้นั้นไม่ก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ผู้เรียน ความสำคัญของการปฏิบัติงานของครูมีหลายประการ ครูทำหน้าที่อบรมสั่งสอน เสาะแสวงหาความรู้ใหม่ ๆ อยู่เสมอเพื่อนำมาพัฒนาผู้เรียนให้มีความรู้ความสามารถเป็นคนดี มีศีลธรรม ดูแลเอาใจใส่ คอยช่วยเหลือในสถานการณ์ต่าง ๆ ผู้เรียนจะเกิดการพัฒนามากขึ้นสามารถนำความรู้ที่ได้รับไปปรับใช้กับการเรียนรู้ในระดับต่อไปได้ง่ายมากยิ่งขึ้นเมื่อได้รับการกระตุ้นส่งเสริมจากครูผู้สอน หน้าที่และบทบาทของครูจึงมีความสำคัญมากต่อผู้เรียน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของไพวรรณ คำดี (2550) ทำการวิจัยเรื่องการปฏิบัติงานของครูผู้สอนตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู ในทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดหนองคาย เขต 2 ที่พบว่า การปฏิบัติงานของครูด้านจัดกิจกรรมการเรียนการสอนโดยเน้นผลถาวรที่จะเกิดแก่ผู้เรียน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของอุบล สินธุโร (2554) ที่ศึกษาวิจัยเรื่อง การปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครู ในโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมือง จังหวัดปทุมธานี ที่พบว่า การปฏิบัติงานของครู ด้านจัดกิจกรรมการเรียนการสอนโดยเน้นผลถาวรที่จะเกิดแก่ผู้เรียน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของพรทิพย์ อรุณทอง (2541) ที่ศึกษาวิจัยเรื่องความคิดเห็นของครูและผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการ

ประถมศึกษากรุงเทพมหานคร เกี่ยวกับการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูที่พบว่า การปฏิบัติงานของครู ด้านจัดกิจกรรมการเรียนการสอนโดยเน้นผลถาวรที่จะเกิดแก่ผู้เรียน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากและยังสอดคล้องกับวิทยา จักรไชย (2552) ได้ทำการวิจัยเรื่องทัศนะของครูที่มีต่อมาตรฐานการปฏิบัติงานในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดยโสธร เขต 1 ที่พบว่า การปฏิบัติงานของครู ด้านจัดกิจกรรมการเรียนการสอนโดยเน้นผลถาวรที่จะเกิดแก่ผู้เรียน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากเช่นกัน

3. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3 โดยภาพรวมและรายด้าน มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานของครู ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ที่เป็นเช่นนี้เป็นเพราะว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานของครูในทุกด้าน พฤติกรรมของผู้บริหารที่แสดงให้เห็นในการจัดการหรือการทำงานที่เป็นกระบวนการเปลี่ยนแปลงความพยายามของผู้ร่วมงานให้สูงขึ้นกว่าความพยายามที่คาดหวังเป็นผลให้การปฏิบัติงานเกิดความคาดหวัง พัฒนาความสามารถ และศักยภาพไปสู่ระดับที่สูงขึ้น โดยผู้บริหารแสดงบทบาททำให้ผู้ร่วมงานรู้สึกไว้วางใจตระหนักถึงภารกิจ และวิสัยทัศน์มีความจงรักภักดี และเป็นข้อจูงใจให้ผู้ร่วมงานมองไกลกว่าความสนใจของตน ซึ่งจะนำไปสู่ประโยชน์ขององค์กร ดังที่รุ่ง แก้วแดง (2545, หน้า 278) กล่าวว่า สถานศึกษาจะประสบความสำเร็จได้ต้องมีการเสริมพลังผู้บริหารโรงเรียนให้มีโอกาสใช้

ความเป็นผู้นำอย่างเต็มศักยภาพ เพื่อให้ผู้บริหารโรงเรียนมีเวลาอยู่ทำงานที่โรงเรียนมากขึ้นและหันมาทุ่มเทให้กับงานบริหารโรงเรียนเป็นหลักความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารกับครูและนักเรียนจะมีมากขึ้นด้วย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของถวิล ทองสัมพันธ์ (2550) ที่ศึกษาวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานตามเกณฑ์มาตรฐานของผู้บริหารสถานศึกษากับการปฏิบัติงานของครูตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ช่วงชั้นที่ 1-2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุพรรณบุรี ที่พบว่า โดยภาพรวมและรายด้าน มีความสัมพันธ์ทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และสอดคล้องกับงานวิจัยของศุภกิจ สานุรัตน์ (2546) ที่ศึกษาวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการศึกษาจังหวัดขอนแก่น ที่พบว่า โดยภาพรวมและรายด้าน มีความสัมพันธ์ทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของสมศรี ศรีชาติ (2556) ที่ศึกษาวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 1 ที่พบว่า โดยภาพรวมและรายด้าน มีความสัมพันธ์ทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3 ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะเพื่อเป็นแนวทางใน

การพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาและการปฏิบัติงานของครู เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3 ให้ดียิ่งขึ้น และเป็นแนวทางในการศึกษาวิจัยครั้งต่อไป ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะเพื่อนำไปใช้

1.1 จากผลการวิจัยที่พบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3 การสร้างบารมี มีความคิดเห็นน้อยที่สุด ดังนั้นผู้บริหารควรมีเป้าหมายที่เป็นอุดมการณ์ชัดเจนในการทำงาน มีการกระตุ้นและเร้าให้ผู้ร่วมงานเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานต่าง ๆ มีลักษณะเป็นมิตรและเป็นกันเองกับผู้ร่วมงาน

1.2 จากผลการวิจัยที่พบว่าการปฏิบัติงานของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3 มาตรฐานที่ 6 การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนโดยเน้นผลถาวรที่จะเกิดแก่ผู้เรียน มีความคิดเห็นน้อยที่สุด ดังนั้นครูควรจัดการเรียนการสอนให้ผู้เรียนค้นหาความรู้และสรุปความคิดรวบยอดได้ด้วยตนเอง มุ่งเน้นให้ผู้เรียนเกิดความรู้ความเข้าใจในเนื้อหาวิชานั้น ๆ เปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ด้วยตนเองจากการปฏิบัติจริงสร้างกิจกรรมการเรียนรู้ให้กับผู้เรียนโดยให้ผู้เรียนได้รับประสบการณ์ ตรงได้เข้าใจถึงแก่นสารของเนื้อหาเพื่อเป็นพื้นฐานการเรียนรู้ในระดับต่อไป

1.3 จากผลวิจัยที่พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารมีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานของครูในภาพรวม คือ เรียงตามค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ จากมากไปหาน้อย คือ การสร้างบารมี การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นการใช้ปัญญา การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ดังนั้น ผู้บริหารควรมีความน่าเชื่อถือ ประพฤติตนเป็นแบบอย่างถือเป็น

โมเดลสำหรับผู้ตาม มีอุดมการณ์และเป้าหมายที่ชัดเจนในการทำงาน สามารถปรับตัวและรับกับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้ทันทั่วทั้งที่สามารถเป็นผู้นำที่ดีต้องเห็นคุณค่าและความสำคัญของผู้ร่วมงาน

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

ตามที่ผู้วิจัยได้มีข้อเสนอแนะของการวิจัยดังกล่าวไว้ข้างต้น เพื่อให้งานวิจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3 ได้แพร่หลายออกไป เพื่อเป็นประโยชน์ในการศึกษาค้นคว้าของผู้บริหาร นักวิชาการและผู้สนใจทั่วไป จึงขอเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไปดังนี้

2.1 ควรมีการศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดอื่น ๆ

2.2 ควรศึกษาเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยนของผู้บริหาร

2.3 ควรมีการศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครู

เอกสารอ้างอิง

กระทรวงศึกษาธิการ. (2543). *คู่มือการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นนิติบุคคล*. กรุงเทพฯ: องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์.
กานนท์ อินทปัญญา. (2549). *การปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูของครูในโรงเรียนกรรมสิทธิ์ศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศิลปากร).

ขวัญชัย จะเกรง. (2551). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานช่วงชั้นที่ 3-4 สังกัดสำนักงานเขต*

พื้นที่การศึกษาสมุทรสงคราม. (วิทยานิพนธ์
ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัย
ศรีนครินทรวิโรฒ).

ขวัญตา เกื้อกูลรัฐ. (2554). *ภาวะผู้นำการ
เปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของ
สถานศึกษาขนาดกลาง อำเภอโพธาราม
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาราชบุรี เขต 2*. (วิทยานิพนธ์
ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต,
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี).

คำนิง ผุดผ่อง. (2547). *ความสัมพันธ์ระหว่าง
ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับ
องค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน สังกัด
สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้น
พื้นฐานในเขตพื้นที่พัฒนาชายฝั่งทะเล
ตะวันออก*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษา
มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา).

เฉลา ระโหฐาน. (2553). *ความสัมพันธ์ระหว่าง
ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารและ
ประสิทธิผลการบริหารงานของสถานศึกษา
ขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาชลบุรี เขต 2*. (วิทยานิพนธ์
ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัย
ราชภัฏราชนครินทร์).

เฉลิมขวัญ ถือความสัตย์. (2555). *การตัดสินใจ
ของผู้บริหารกับการปฏิบัติงานของครูใน
สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต
2*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตร
มหาบัณฑิต, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย
ศิลปากร).

ชาญชัย ไชยคำภา. (2551). *ความสัมพันธ์ระหว่าง
ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร
โรงเรียนกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานองคาย*.

(วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต,
มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี).

ชุติมา แยมจำเริญ. (2554). *กระบวนการนิเทศที่
สัมพันธ์กับการปฏิบัติงานของครูโรงเรียน
เอกชนในกรุงเทพมหานคร*. (วิทยานิพนธ์
ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, บัณฑิต
วิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร).

ถวิล ทองสัมฤทธิ์. (2550). *ความสัมพันธ์ระหว่าง
การบริหารงานตามเกณฑ์มาตรฐานของ
ผู้บริหารสถานศึกษา กับการปฏิบัติงานของ
ครูตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูใน
สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ช่วงชั้นที่ 1 – 2
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
สุพรรณบุรี*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตร
มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี).

ธงชัย วณิชรัตน์. (2548). *การปฏิบัติงานตาม
มาตรฐานวิชาชีพครูของครูผู้สอนในโรงเรียน
มัธยมศึกษาในเขตอำเภอแกลง สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 2*.
(วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตร
มหาบัณฑิต, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย
บูรพา).

นฤมล โยคานุกุล. (2556). *ภาวะผู้นำการ
เปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาขั้น
พื้นฐาน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด
นครราชสีมา*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาพุทธ
ศาสตรมหาบัณฑิต, บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย).

บรรเจิด อาจแก้ว. (2542). *การศึกษาการ
ปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู
ของครูมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา
จังหวัดเลย*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษา
ศาสตรมหาบัณฑิต, บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยขอนแก่น).

- พรทิพย์ อรุณทอง. (2541). *การศึกษาความคิดเห็นของครูและผู้บริหารโรงเรียน ประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษากรุงเทพมหานคร เกี่ยวกับการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร).
- พรศิษฐ์ คำรอด. (2551). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิภาพการบริหารงานตามบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร).
- ไพวรรณ คำดี. (2550). *การปฏิบัติงานของครูผู้สอน ตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู ในทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่หนองคาย เขต 2*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาามหาบัณฑิต, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม).
- รัตติกรณ์ จงวิศาล. (2550). *มนุษย์สัมพันธ์ : พฤติกรรมมนุษย์ในองค์การ*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- รุ่ง แก้วแดง. (2545). *โรงเรียนนิติบุคคล*. กรุงเทพฯ: วัฒนาพานิช.
- วรพนิต ศรีทอง. (2550). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารกับกระบวนการคิดสร้างสรรค์ของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาามหาบัณฑิต, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร).
- วิทยา จักรไชย. (2552). *ทัศนะของครูที่มีต่อมาตรฐานการปฏิบัติงานในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษายโสธร เขต 1*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี).
- วิไล จิระวัชชนานนท์. (2547). *การปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลพบุรี เขต 2*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์).
- ศุภกิจ สานุสตัย. (2546). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดขอนแก่น*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย).
- สมควร ไกรพน. (2546). *แบบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษาจังหวัดขอนแก่น*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาามหาบัณฑิต, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย).
- สมพร เมืองแป้น. (2548). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารเชิงกลยุทธ์ในสถานศึกษา*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร).

- สมศรี ศรีชาติ. (2556). *ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน* สังกัดสำนักเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กายจนบุรี เขต 1. (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี).
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กายจนบุรี เขต 3. (2559). *แผนปฏิบัติการราชการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2559*. กายจนบุรี: กลุ่มนโยบายและแผนสำนักงานฯ.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2543). *ปฏิรูปการเรียนรู้ผู้เรียนสำคัญที่สุด*. กรุงเทพฯ: พิมพ์ดี.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2539). *แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 8 (พ.ศ. 2540-2544)*. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ สำนักนายกรัฐมนตรี.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2559). *แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560-2564)*. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ สำนักนายกรัฐมนตรี.
- สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา. (2541). *เกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณวิชาชีพครู*. กรุงเทพฯ: คุรุสภาลาดพร้าว.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). *แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 - 2579*. กรุงเทพฯ: פרקหวานกราฟฟิค.
- สุพล พรหมประเสริฐ. (2548). *การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการดำเนินงานการประกันคุณภาพภายในของโรงเรียนกับการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา).
- สุพล วังสินธ์. (2545). การบริหารโรงเรียนตามแนวปฏิรูปการศึกษา. *วารสารวิชาการ*, 13(5), 40 - 43.
- อัจฉรา โพธิ์อ้น. (2558). *ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของผู้บริหารและครูผู้สอน* สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสิงห์บุรี. *วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี*, 4(1), 1-11.
- อุบล สิ้นธุโร. (2554). *การปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครู ในโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมือง จังหวัดปทุมธานี*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต).
- แอนนา รัตนภักดี. (2545). *แผนปฏิบัติการ 4 ปี (2552 - 2555)*. กรุงเทพฯ: กระทรวงศึกษาธิการ.
- แอนนา รัตนภักดี. (2553). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา* เขต 1. (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี).
- Bass, B. M. (1985). *Stogdill's handbook of leadership : A survey of theory and research*. New York: Free Press.

- Bass, Bernard M., and Bruce J. Avolio. (1994). *Improving Organizational Effectiveness Through Transformational Leadership*. Thousand Oaks.: Sage Publications.
- Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining Sample Size for Research Activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30, 607 - 610.