

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5

TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP OF SCHOOL ADMINISTRATORS IN EDUCATIONAL
OPPORTUNITIES EXPANSION SCHOOLS UNDER THE OFFICE OF KHON KAEN PRIMARY
EDUCATIONAL SERVICE AREA 5

อัมภา คำภูเวียง¹ และ อำนวย มีราคา²

Umpa Kumpuveng¹ and Amnuai Meeraka²

¹หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ วิทยาลัยพิจญ์บัณฑิต

²อาจารย์ สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ วิทยาลัยพิจญ์บัณฑิต

¹Master of Education Program in Educational Administration, Faculty of Education, Pichaya College.

²Lecturer in Educational Administration, Faculty of Education, Pichayapat Institute.

¹Corresponding Author e-mail:Umpa_Kumpuveag@hotmail.com

Received February 18,2025; Revised February 25,2025; Accepted February 27,2025

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาที่อยู่ภายใต้การดูแลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 และ 2) เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนดังกล่าว โดยจำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยประกอบด้วยผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาที่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 ในปีการศึกษา 2567 จำนวน 249 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามที่มีมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถามอยู่ระหว่าง 0.67 – 1.00 ซึ่งมีค่าความเชื่อมั่นอยู่ที่ 0.96 สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยเชิงปริมาณ ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ของเซฟเฟ ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาที่อยู่ภายใต้การดูแลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 โดยรวมและในแต่ละด้านอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณารายด้าน สามารถจัดอันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยได้ดังนี้ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านการกระตุ้นเขาวนปัญญา ด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ 2) ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาที่อยู่ภายใต้การดูแลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 ได้ถูกจำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน พบว่าจำแนกตามเพศ และระดับการศึกษา โดยรวมและรายด้าน ความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ จำแนกตาม

ประสบการณ์ในการทำงานโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 นอกนั้นไม่แตกต่างกัน

ข้อค้นพบจากการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง พบว่าผู้นำที่มีพฤติกรรมการบริหารที่ดีสามารถส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพขององค์กรและความพึงพอใจของบุคลากรได้ โดยคาดหวังว่าผลการวิจัยนี้จะเป็นประโยชน์ต่อการจัดการสถานศึกษา และสามารถนำไปสู่การพัฒนาผู้บริหารให้กลายเป็นผู้นำที่มีคุณภาพ

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำ; ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง; การบริหารสถานศึกษา

Abstract

The objectives of this research were 1) To study the transformational leadership of school administrators in educational opportunities expansion schools Under the office of KhonKaen Primary Educational Service Area 5 and 2) To compare the transformational leadership of educational administrators in such schools. By gender Education level and work experience. The sample group used in the research consisted of 249 school administrators and teachers in educational opportunity expansion schools under the Khon Kaen Primary Educational Service Area Office, Area 5, in the academic year 2024. The research instrument is a questionnaire with a 5-level rating scale. The questionnaire's consistency index is between 0.67 - 1.00, with a confidence value of 0.96. Statistics used to analyze data in quantitative research include frequency, percentage, mean, and standard deviation. One-way analysis of variance and Scheffe's pairwise difference test. The research results found that 1) Transformational leadership of educational institution administrators in educational opportunity expansion schools under the supervision of the Khon Kaen Primary Educational Service Area Office 5. Overall and in each area it is at a high level. When considering each aspect Averages can be ranked from highest to lowest as follows. In terms of having influence with ideology In terms of stimulating intelligence Consideration of the individual Inspirational aspect. 2) Results of the comparative analysis of transformational leadership of school administrators in educational opportunity expansion schools under the supervision of the Khon Kaen Primary Educational Service Area Office 5. were classified according to gender Education level and work experience It was found to be classified according to gender. and education level Overall and each aspect Opinions are not different. which is not in accordance with the assumptions set Classified by work experience, overall there was no difference. which is not in accordance with the assumptions set When considering each aspect, it was found that the inspiration aspect They are significantly different at the 0.05 level, otherwise they are not different.

Findings from a research study on transformational leadership. It has been found that leaders with good management characteristics can affect organizational performance and employee satisfaction. It is expected that the results of this research will be beneficial to educational institution management. and can lead to the development of executives into quality leaders.

Keyword: Leadership; transformational leadership; Educational institution administration

บทนำ

ในยุคปัจจุบันเต็มไปด้วยเทคโนโลยี เศรษฐกิจ สังคม และการศึกษา ความสำคัญของการเป็นผู้นำในการปรับตัวและทำให้สถานการณ์ขององค์กรมีความก้าวหน้าอย่างมีประสิทธิภาพได้กลายมาเป็นเรื่องสำคัญตั้งแต่นั้นเป็นต้นมา ความเป็นผู้นำในการเปลี่ยนแปลงนี้แสดงให้เห็นถึงความสามารถในการสร้างผลลัพธ์ที่เด่นชัดและชัดเจนในสิ่งที่เกิดขึ้นภายในองค์กร เมื่อผู้นำมีโครงสร้างองค์กรที่ชัดเจน แต่อาจจะต้องจัดการด้านต่าง ๆ อย่างมีระบบ ขณะเดียวกันก็ต้องคำนึงถึงความพยายามในการปรับปรุงองค์กรให้ทันสมัยและตอบสนองต่อกระแสโลกาภิวัตน์ โดยเฉพาะในด้านการพัฒนาคุณภาพการศึกษา การใช้วิธีการนำที่มีความชาญฉลาดสามารถกระตุ้นให้บุคลากรมีความมุ่งมั่นในการทำงาน ผู้บริหารจึงจำเป็นต้องมีทักษะด้านการจัดการและความสามารถในการนำเพื่อสร้างแรงจูงใจให้กับครูผู้สอนให้เกิดความพึงพอใจในงาน ซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาที่ดีขึ้นสำหรับผู้เรียน (Phanomworachai, 2020)

ภาวะผู้นำในการศึกษานับเป็นสิ่งสำคัญที่เกี่ยวข้องอยู่เสมอ เนื่องจากในการจัดการและบริหารงานในสถานศึกษาในแต่ละสถานการณ์ ผู้บริหารจำเป็นต้องพิจารณาลักษณะของบุคคลที่อยู่ร่วมงานอย่างจริงจัง ขณะเดียวกันเมื่อผู้ร่วมงานมีการตัดสินใจหรือเสนอความคิดเห็นต่าง ๆ ผู้บริหารจะต้องเข้าใจคุณสมบัติของตนเองและรู้จักทฤษฎีผู้นำเพื่อให้ได้ความเข้าใจที่สามารถปรับใช้ให้เหมาะสมกับทั้งฝ่ายบริหารและฝ่ายปฏิบัติ การศึกษาในยุคที่มีการปฏิรูป ผู้บริหารจะต้องมีความรู้ ความสามารถ และวิสัยทัศน์ที่สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลง มีทักษะด้านการนำ รวมถึงความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลที่เป็นที่ยอมรับ พร้อมด้วยแนวทางประชาธิปไตย (Kaoian, 2014)

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงนั้นมีความเกี่ยวข้องกับอิทธิพลของผู้นำที่สามารถสร้างผลกระทบต่อผู้ตาม แต่ลักษณะของอิทธิพลนี้คือการมอบอำนาจให้กับผู้ตามเพื่อให้พวกเขาสามารถกลายเป็นผู้นำที่สามารถทำการเปลี่ยนแปลงในองค์กรในระหว่างการปรับเปลี่ยนองค์กรได้ ผู้บริหารต้องรับผิดชอบต่อผลสัมฤทธิ์ของสถานศึกษา และความสำเร็จนั้นขึ้นอยู่กับศักยภาพของผู้บริหาร ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงจึงมีความสำคัญอย่างยิ่งสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาในปัจจุบัน ต้องสร้างบรรยากาศการทำงานที่ให้ความอบอุ่น ซึ่งจะส่งผลให้ลูกน้องมีความรักและผูกพันกับองค์กร ต้องการดำเนินการเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ โดยอาศัยเทคโนโลยีหรือนวัตกรรมเพื่อสร้างการเปลี่ยนแปลงในทิศทางที่ต้องการ ผู้นำควรแสดงพฤติกรรมที่แสดงถึงคุณสมบัติผู้นำ ซึ่งเน้นไปที่ด้านบุคลิกภาพ เช่น ลักษณะทางกายภาพ อารมณ์ สังคม และความสัมพันธ์กับมนุษย์ ในบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาควรมีความรู้และปัญญาที่จะชี้แนะ (Sombatwong, 2018)

บทความวิจัยนี้นำเสนอภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ศึกษาพฤติกรรมของผู้บริหารเปลี่ยนแปลงเป็นกระบวนการที่ผู้นำพยายามเปลี่ยนแปลงผู้ตามให้ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพเกิดความไว้วางใจเกิดความจงรักภักดีและเชื่อถือในตัวผู้นำเกิดความคล้อยตามพยายามแก้ปัญหาในการปฏิบัติเกิดความมั่นใจในตนเองมีความรับผิดชอบและยอมอุทิศตนเพื่อองค์กร องค์กรต่าง ๆ ทั้งภาครัฐและเอกชนจำเป็นต้องปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อม จากกระแสโลกาภิวัตน์การเปลี่ยนแปลงภายในองค์กรเช่น โครงสร้าง กระบวนการทำงาน บุคลากร และ บทบาทองค์กร ย่อมส่งผลกระทบต่อบุคลากรในด้านต่าง ๆ เช่น ทักษะการทำงาน เจตคติความเครียด ซึ่งอาจจะส่งผลเสียต่อองค์กร (Meeraka, 2023) ดังนั้นผู้นำจึงมีบทบาทสำคัญในการนำพาองค์กรสู่การเปลี่ยนแปลง อย่างมีประสิทธิภาพ และโรงเรียนเป็นหน่วยงานการศึกษาระดับปฏิบัติการสำคัญ (Chamnan, 2013)

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ดังนี้:

- 1) เพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาที่อยู่ภายใต้การดูแลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5
- 2) เพื่อทำการเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในเขตดังกล่าว โดยจำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน

การทบทวนวรรณกรรม

ภาวะผู้นำ หมายถึง พฤติกรรมที่เกี่ยวข้องกับการมีอิทธิพลในการจูงใจและการโน้มน้าวจิตใจของผู้ร่วมงานในองค์กร เพื่อสร้างความร่วมมือและการประสานงานในการทุ่มเทความคิด ความรู้ และความสามารถในการทำงาน โดยมุ่งหวังให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ ผ่านกระบวนการสื่อสารและความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างสมาชิกในกลุ่ม (Jitsangawong, 2016)

ภาวะผู้นำ คือ คุณลักษณะและพฤติกรรมของบุคคลที่มีอิทธิพลต่อผู้ตามนั้นเกี่ยวข้องกับการโน้มน้าว จูงใจ และสร้างแรงกระตุ้น เพื่อกระตุ้นให้สมาชิกและบุคคลในองค์กรมีแรงบันดาลใจ สร้างค่านิยมและความเชื่อที่ทำให้พวกเขายอมรับและปฏิบัติตามวัตถุประสงค์ที่กำหนด นอกจากนี้ยังมีการสร้างเครือข่ายความสัมพันธ์ภายในองค์กรเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ ซึ่งเป็นกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการใช้อิทธิพลและอำนาจทางสังคมของบุคคลหนึ่งในการกระตุ้นให้ผู้อื่นทำกิจกรรมต่าง ๆ ตามที่กำหนด เพื่อให้สามารถบรรลุผลสำเร็จตามจุดประสงค์ที่ตั้งไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ (Chanaram, 2018)

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง คือกระบวนการที่ผู้นำมีส่วนร่วมกับผู้ตามโดยการสร้างความสัมพันธ์ที่ช่วยยกระดับแรงจูงใจและจริยธรรมให้ดีขึ้น มันเกี่ยวกับการกระตุ้นให้ผู้ตามไปเกินกว่าความคาดหวังของพวกเขา พร้อมทั้งสร้างความเชื่อมั่นในการทำสิ่งที่ต้องการและใช้ความพยายามเพื่อทำให้ความต้องการของพวกเขาอยู่ในลำดับที่สูงขึ้น โดยชักชวนให้ทั้งที่มองข้ามผลประโยชน์ส่วนตัวเพื่อมุ่งสู่สิ่งที่จะให้ประโยชน์ต่อกลุ่ม ผู้นำ

การเปลี่ยนแปลงจะมีอิทธิพลในการทำให้ผู้ตามทำมากกว่าสิ่งที่พวกเขาเคยคิดว่าจะสามารถทำได้ ผู้นำจะเผชิญความท้าทายและความคาดหวัง โดยมุ่งเน้นไปที่ภารกิจและวิสัยทัศน์ที่ต้องทำด้วยความตั้งใจอย่างแรงกล้า มุ่งหวังที่จะตอบสนองความต้องการในระดับที่สูงขึ้น และเสริมสร้างความมั่นใจให้กับผู้ตามในการใช้ความสามารถของพวกเขาเพื่อให้บรรลุเป้าหมายในภารกิจที่ตั้งไว้ (Phatthadamnoensuk, 2021)

พฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ประกอบด้วยองค์ประกอบหลัก 4 ประการ หรือที่เรียกว่า "4I's" ได้แก่ 1) ด้านการมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์ ผู้นำเป็นแบบอย่างที่ดี มีคุณธรรม และได้รับความเคารพจากผู้ตาม มีค่านิยมที่มั่นคง และกระตุ้นให้ผู้อื่นทำสิ่งที่ถูกต้อง มีความสามารถในการสร้างความไว้วางใจและแรงบันดาลใจให้กับทีม 2) ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ กระตุ้นและสร้างแรงบันดาลใจให้ผู้ตามมีความกระตือรือร้นในการทำงาน ถ่ายทอดวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนและท้าทาย เพื่อให้เกิดแรงผลักดันใช้การสื่อสารที่มีพลังเพื่อสร้างความเชื่อมั่นและความมุ่งมั่น 3) ด้านการกระตุ้นชาวปัญญา สนับสนุนให้ผู้ตามคิดวิเคราะห์และหาวิธีแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ ส่งเสริมการคิดนอกกรอบและเปิดโอกาสให้เกิดการเรียนรู้ กระตุ้นให้เกิดการเปลี่ยนแปลงและพัฒนานวัตกรรม 4) ด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล ใส่ใจในความต้องการของผู้ตามแต่ละคน สนับสนุนการพัฒนาตามศักยภาพและให้คำแนะนำที่เหมาะสม สร้างความสัมพันธ์ที่ดีและช่วยให้ผู้ตามเติบโตในหน้าที่การงาน ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงตามแนวคิด 4I's นี้ช่วยให้ผู้นำสามารถสร้างองค์กรที่มีประสิทธิภาพ นำพาการเปลี่ยนแปลง และกระตุ้นให้บุคลากรพัฒนาศักยภาพของตนเองได้อย่างเต็มที่ (Bass & Avolio, 1994)

การบริหารสถานศึกษาสถานศึกษา เป็นองค์ประกอบอีกอย่างหนึ่งที่มีความสำคัญต่อการพัฒนาประชาชนให้เป็นผู้มีความรู้ความสามารถในด้านต่างๆ นับได้ว่าเป็นแหล่งเรียนรู้สำหรับประชาชน ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีความสามารถเพียงพอต่อการบริหารสถานศึกษาให้เป็นแหล่งเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพสำหรับประชาชนด้วย การบริหารสถานศึกษา เป็นกิจกรรมที่ผู้บริหารสถานศึกษาระดับต่างๆ ปฏิบัติตามนโยบายของแต่ละสถานศึกษาเพื่อให้บรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ทางการศึกษาที่ได้กำหนดไว้ การบริหารสถานศึกษา หมายถึง การบริหารอย่างมีระบบระเบียบตามกระบวนการใน ด้านงานวิชาการ ด้านบุคลากร ด้านงบประมาณ และด้านทั่วไป ในสถานศึกษาที่เกี่ยวข้องกับครู นักเรียน และบุคลากรในโรงเรียน เพื่อให้ดำเนินการตามกฎระเบียบที่วางไว้ พึงยึดถือปฏิบัติอย่างเคร่งครัด ให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้อย่างมีประสิทธิภาพ (Suksamran, 2022)

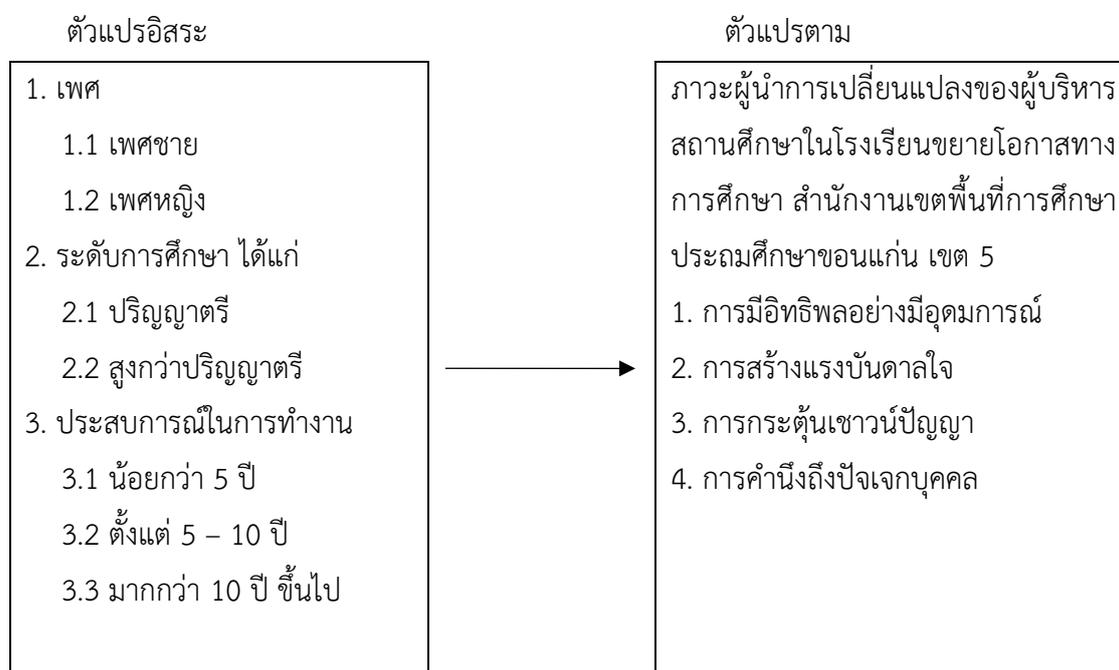
การบริหารก็คือกระบวนการต่าง ๆ ในการกำหนดทิศทางการดำเนินงานเพื่อให้บุคคลหลายคนเข้ามา ร่วมกันทำงานโดยใช้ทักษะการบริหารที่ใช้ศาสตร์และศิลป์มาประกอบการบริหารเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ (Meeraka, 2023)

สรุปได้ว่า จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ทั้งในประเทศ และต่างประเทศ รวมทั้งการศึกษาที่นำมาสู่การตั้งสมมติฐานในงานวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยสนใจศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาที่อยู่ภายใต้การดูแลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 โดยใช้กรอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ Bass and Avolio มาใช้ในการศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาที่อยู่

ภายใต้การดูแลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 ในครั้งนี้ ซึ่งเป็นทฤษฎีที่พัฒนาขึ้นเพื่อให้สอดคล้องกับสถานการณ์ของโลกปัจจุบันที่มีการเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นตลอดเวลา โดยผู้บริหารจะต้องมีภาวะผู้นำ (Panchom, 2021)

กรอบแนวคิดการวิจัย

งานวิจัยนี้ เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ เรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 ผู้ทำการวิจัยได้ตั้งกรอบแนวคิดตามทฤษฎีของ Bass และ Avolio ในปี 1994 โดยกำหนดตัวแปรอิสระประกอบด้วยเพศ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 ซึ่งประกอบด้วยพฤติกรรมทั้งหมด 4 ด้าน 1) การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ 2) การสร้างแรงบันดาลใจ 3) การกระตุ้นเขวามันปัญญา 4) การคำนึงถึงปัจเจกบุคคล โดยมีรายละเอียดดังนี้



ภาพที่ 1 แสดงกรอบแนวคิดในการวิจัย

ระเบียบวิธีวิจัย

งานวิจัยนี้จัดเป็นการวิจัยเชิงปริมาณ การศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาที่อยู่ภายใต้การดูแลสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 ได้ทำการสำรวจผู้บริหารโรงเรียนและครูจำนวน 707 คน จาก 68 โรงเรียน โดย

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาในครั้งนี้ประกอบด้วยผู้บริหารและครูจากโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา จำนวน 249 คน ซึ่งคัดเลือกตามขนาดกลุ่มตัวอย่างที่กำหนดในตารางของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970) และใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามอำเภอ สุ่มกลุ่มตัวอย่างโดยการจับสลากรายชื่อกลุ่มตัวอย่างให้ครบตามจำนวนที่กำหนด เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือแบบสอบถามที่ออกแบบมาเพื่อประเมินภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาที่อยู่ภายใต้การดูแลสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 โดยการสร้างเครื่องมือดังกล่าวได้มีการศึกษาเอกสาร แนวคิด และทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำในการเปลี่ยนแปลง รวมถึงการพัฒนามาตราส่วนประเมินตามแนวทางของ Likert 2) จัดทำแบบสอบถามตามกรอบแนวทางและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำในการเปลี่ยนแปลง โดยอิงจากผลงานของ (Bass and Avolio, 1990) ซึ่งแบ่งออกเป็น 4 ด้าน ได้แก่ ด้านอิทธิพลทางอุดมการณ์ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการกระตุ้นเขาวุ่นปัญญา และด้านการคำนึงถึงบุคคล 3) นำแบบสอบถามไปให้ที่ปรึกษาตรวจสอบและเสนอแนะแนวทางการปรับปรุง 4) นำแบบสอบถามที่แก้ไขตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษาเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน โดยตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของข้อความรายข้อว่าตรงกับสิ่งที่ต้องการวัดหรือไม่ โดยให้ +1 คะแนน ถ้าลงความเห็นว่าเป็นตรงให้ 0 คะแนน ถ้าลงความเห็นว่าเป็นไม่แน่ใจ และให้ - 1 คะแนน ถ้าลงความเห็นว่าเป็นไม่ตรง จากนั้นนำข้อมูลที่ได้ไปหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามและวัตถุประสงค์ (Index of Item Objective Congruence : IOC) และเลือกข้อที่มีค่า IOC ตั้งแต่ .50 ขึ้นไป ผลการหาค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.67 – 1.00 5) ปรับแก้แบบสอบถามตามข้อเสนอแนะจากผู้เชี่ยวชาญ 6) นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) เรียบร้อยแล้วไปหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยนำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Tryout) กับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้บริหารสถานศึกษาและในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาที่อยู่ภายใต้การดูแลสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 ซึ่งไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามโดยใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha - Coefficient) ตามวิธีของครอนบาค ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเท่ากับ .964 7) รวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามที่ได้รับการตรวจสอบความเชื่อมั่นแล้ว เพื่อนำไปใช้ในการวิจัยครั้งนี้

ตารางที่ 1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามอำเภอ

อำเภอ	ประชากร			กลุ่มตัวอย่าง		
	ผู้บริหารสถานศึกษา	ครูผู้สอน	รวม	ผู้บริหารสถานศึกษา	ครูผู้สอน	รวม
หนองเรือ	18	150	168	6	53	59
ชุมแพ	14	155	169	5	54	59
สีชมพู	11	97	108	4	34	38
เวียงเก่า	3	23	26	1	8	9

อำเภอ	ประชากร			กลุ่มตัวอย่าง		
	ผู้บริหาร สถานศึกษา	ครูผู้สอน	รวม	ผู้บริหาร สถานศึกษา	ครูผู้สอน	รวม
ภูเวียง	13	105	118	4	40	44
ภูพาน	6	61	67	2	21	23
หนองนาคำ	7	44	51	2	15	17
รวม	72	635	707	24	225	249

ผลการวิจัย

1. การศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนที่มีการขยายโอกาสทางการศึกษาที่อยู่ภายใต้การดูแลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 ตามที่แสดงในตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาที่อยู่ภายใต้การดูแลสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 โดยรวมและรายด้าน

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาใน โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์	4.10	0.38	มาก
2. ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ	4.01	0.46	มาก
3. ด้านการกระตุ้นเชาวน์ปัญญา	4.09	0.43	มาก
4. ด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล	4.03	0.28	มาก
รวม	4.04	0.24	มาก

จากตารางที่ 2 พบว่า ความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาที่อยู่ภายใต้การดูแลสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.04$, S.D.=0.24) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกด้าน และด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ($\bar{X}=4.10$, S.D.= 0.38) รองลงมา คือ ด้านการกระตุ้นเชาวน์ปัญญา ($\bar{X}=4.09$, S.D.=0.43) และด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล ($\bar{X}=4.03$, S.D.=0.28) ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ($\bar{X}=4.01$, S.D.=0.46)

2. การเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาที่อยู่ภายใต้การดูแลสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 โดยจำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน

2.1 การเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาที่อยู่ภายใต้การดูแลสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 โดยจำแนกตามเพศ ตามข้อมูลในตารางที่ 3

ตารางที่ 3 แสดงผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาที่อยู่ภายใต้การดูแลสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 โดยจำแนกตามเพศในภาพรวมและในแต่ละด้าน

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ ผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนขยาย โอกาสทางการศึกษา	เพศชาย		เพศหญิง		t	Sig.
	n = 115		n = 134			
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
1. ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์	4.15	.34	4.06	.41	1.811	.071
2. ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ	3.99	.48	4.02	.45	-.391	.696
3. ด้านการกระตุ้นเขาวงปัญหา	4.13	.38	4.05	.47	1.531	.127
4. ด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล	4.03	.27	4.03	.29	.011	.991
โดยภาพรวม	4.05	.24	4.02	.24	.937	.350

จากตารางที่ 3 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนระหว่างเพศชาย และเพศหญิง มีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาที่อยู่ภายใต้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 ซึ่งเมื่อพิจารณาตามเพศแล้ว พบว่าโดยรวมไม่มีความแตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมุติฐานที่ได้ตั้งไว้ นอกจากนี้เมื่อวิเคราะห์ในแต่ละด้านก็พบว่าไม่มีความแตกต่างเช่นกัน

2.2 การเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาที่อยู่ภายใต้การดูแลสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 จำแนกตามระดับการศึกษา ตามที่แสดงในตารางที่ 4

ตารางที่ 4 แสดงผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาที่อยู่ภายใต้การดูแลสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 โดยจำแนกตามระดับการศึกษาในภาพรวมและในแต่ละด้าน

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ ผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนขยาย โอกาสทางการศึกษา	ปริญญาตรี		สูงกว่าปริญญาตรี		t	p
	n = 143		n = 106			
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
1. ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์	4.10	.41	4.10	.34	-.001	.999
2. ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ	4.04	.48	3.96	.43	1.323	.187
3. ด้านการกระตุ้นเชาวน์ปัญญา	4.08	.45	4.10	.41	-.375	.708
4. ด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล	4.03	.27	4.02	.30	.238	.812
โดยภาพรวม	4.04	.26	4.03	.22	.468	.640

จากตารางที่ 4 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาที่อยู่ภายใต้การดูแลสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต5 โดยรวมแล้วไม่มีความแตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมุติฐานที่ได้ตั้งไว้ และเมื่อพิจารณาในแต่ละด้าน พบว่า ทุกด้านก็ไม่มีความแตกต่างกันเช่นกัน

2.3 การเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาที่อยู่ภายใต้การดูแลสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต5 จะแบ่งตามประสบการณ์ในการทำงานตามที่แสดงในตารางที่ 5

ตารางที่ 5 แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาที่อยู่ภายใต้การดูแลสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต5 โดยจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา	SS	df	MS	F	Sig.
1. ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์					
ระหว่างกลุ่ม	.317	2	.159	1.081	.341
ภายในกลุ่ม	36.113	246	.147		
รวม	36.431	248			
2. ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ					
ระหว่างกลุ่ม	1.418	2	.709	3.416*	.034
ภายในกลุ่ม	51.072	246	.208		
รวม	52.490	248			
3. ด้านการกระตุ้นเชาวน์ปัญญา					
ระหว่างกลุ่ม	.555	2	.277	1.490	.227
ภายในกลุ่ม	45.792	246	.186		
รวม	46.347	248			

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา	SS	df	MS	F	Sig.
4. ด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล					
ระหว่างกลุ่ม	.053	2	.027	.336	.715
ภายในกลุ่ม	19.459	246	.079		
รวม	19.512	248			
โดยภาพรวม					
ระหว่างกลุ่ม	.101	2	.051	.861	.424
ภายในกลุ่ม	14.468	246	.059		
รวม	14.570	248			

จากตารางที่ 5 แสดงให้เห็นว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการทำงานที่แตกต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาที่อยู่ภายใต้ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 โดยรวมแล้วไม่มีความแตกต่างกันมากนัก ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ได้ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาในแต่ละด้าน พบว่า ด้านการสร้างแรงบันดาลใจมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนด้านอื่น ๆ ไม่พบความแตกต่างที่มีนัยสำคัญ

อภิปรายผลการวิจัย

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาอยู่ภายใต้ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ซึ่งตรงกับการศึกษาโดย (Panchom, 2021) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 ผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในพื้นที่นี้อยู่ในระดับสูง ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ (Daengnai, 2018) ที่ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอบางสะพาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 โดยผลการวิจัยของเขาก็พบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในอำเภอบางสะพานอยู่ในระดับสูงเช่นกัน โดยรวมและในแต่ละด้าน พบว่ามีระดับสูง

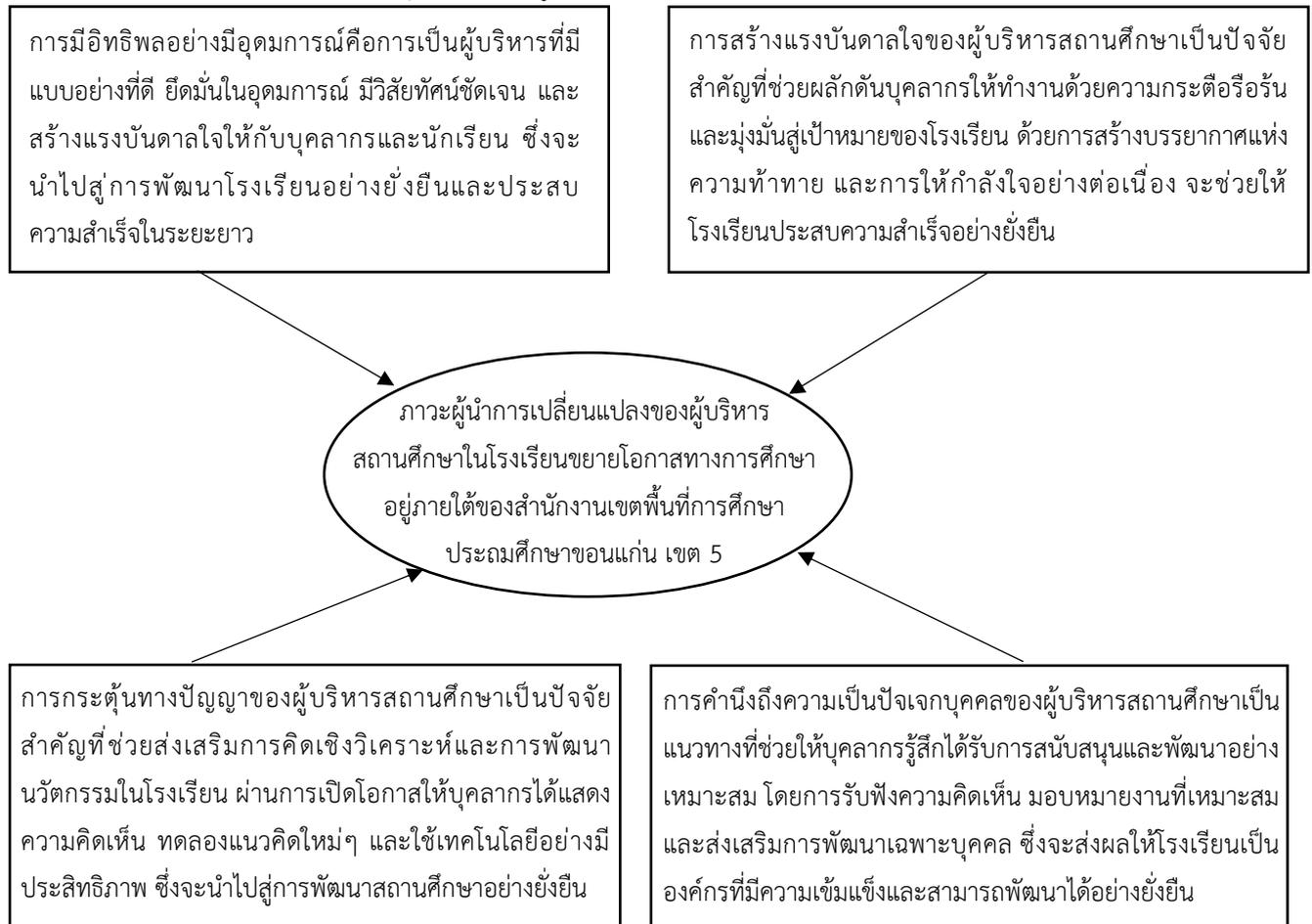
ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาอยู่ภายใต้ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 ที่มีเพศที่ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาไม่แตกต่างกันเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา นี่อาจจะเป็นผลมาจากการที่เพศชายและเพศหญิงที่ตอบแบบสอบถามต่างมีการรับรู้เกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงใน

โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา พฤติกรรมที่แสดงออกนั้นรวมถึงความคิดที่มีจุดมุ่งหมายชัดเจนในการทำงาน การดูแลความสนใจต่อสิ่งต่าง ๆ การให้ความสำคัญต่อครูและบุคลากรอื่นในโรงเรียน และส่งผลให้เกิดการตอบรับ การไว้วางใจ และความเชื่อมั่นที่ชัดเจนเพื่อมุ่งสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัย (Yentrakul, 2018) ได้ทำการศึกษา เรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครูผู้สอนในสำนักงานเขตลาดพร้าว สังกัดกรุงเทพมหานคร พบว่าเมื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามมุมมองของครูผู้สอน โดยจำแนกตามเพศแล้ว ผลลัพธ์โดยรวมไม่มีความแตกต่างกัน

ในส่วนของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาอยู่ภายใต้ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 ซึ่งมีระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน พบว่ามีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา โดยรวมและในแต่ละด้านไม่มีความแตกต่างกัน อาจเป็นเพราะระดับการศึกษาของบุคคลไม่สามารถสะท้อนถึงคุณสมบัติของผู้บริหารที่มีความรู้ ทักษะในการจัดการ และประสบการณ์ในการทำงานที่หลากหลายได้ ซึ่งสอดคล้องกับการวิจัยของ (Thanawatthana, 2017) ที่ศึกษาเกี่ยวกับทักษะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของข้าราชการครูในโรงเรียนเขตบึงกุ่ม สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยผลการวิจัยพบว่า โดยรวมและในแต่ละด้านไม่แตกต่างกัน ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาอยู่ภายใต้ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 ซึ่งมีประสบการณ์ในการทำงานที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นที่คล้ายคลึงกันเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา โดยรวมแล้วความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมากนัก พบว่า ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 นอกนั้นไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นลินพร จินตเวชศาสตร์ เกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนที่ขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาน่าน เขต 1 ผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนที่ขยายโอกาสทางการศึกษา ไม่แตกต่างกันตามประสบการณ์ในการทำงานโดยรวม เมื่อพิจารณาในรายด้าน พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยเฉพาะในด้านการกระตุ้นทางปัญญา สาเหตุอาจเกิดจากผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่มีประสบการณ์ทำงานมากกว่า 10 ปี มีแนวคิดและมุมมองที่สะท้อนต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมากกว่าผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่มีประสบการณ์ทำงานน้อยกว่า 5 ปี รวมถึงผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่มีประสบการณ์ทำงานระหว่าง 5 – 10 ปีด้วย

สรุปองค์ความรู้

จากผลการศึกษา สามารถสรุปองค์ความรู้ใหม่ ดังภาพที่ 2



ภาพที่ 2 สรุปองค์ความรู้

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ผู้บริหารสถานศึกษาควรแสดงพฤติกรรมที่เป็นที่นับถือ ให้ความเคารพ และสร้างความศรัทธาและความไว้วางใจจากครู

1.2 ผู้บริหารสถานศึกษาควรสนับสนุนและกระตุ้นให้ครูร่วมกันเห็นภาพที่ชัดเจนเกี่ยวกับเป้าหมายการพัฒนาสถานศึกษา

1.3 ผู้บริหารสถานศึกษาควรเชิญชวนและกระตุ้นครูให้นำเสนอวิธีการใหม่ในการแก้ปัญหาต่าง ๆ

1.4 ผู้บริหารสถานศึกษาควรดำเนินการกับครูทุกคนอย่างมีความเสมอภาค

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาที่อยู่ภายใต้ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5

2.2 ควรมีการศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาที่อยู่ภายใต้ของสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5

เอกสารอ้างอิง

- Bass, B. M., & Avolio, B. J. (1990). *Transformational leadership development*. Consulting Psychologist Press.
- Bass, B. M., & Avolio, B. J. (1994). *Improving organization effectiveness through transformation leadership*. Sage.
- Chamnan, S. (2013). *Educational leadership: Theory and practice* (2nd ed.). PS Printing. (in Thai)
- Chanaram, N. (2018). *Development of a program to strengthen academic leadership of teachers Khon Kaen Primary Educational Service Area Office, Area 5* [Master's thesis, Maha Sarakham University]. (in Thai)
- Daengnui, O. (2018). *Transformational leadership of school administrators in Bang Saphan District under the jurisdiction of the Prachuap Khiri Khan Primary Educational Service Area Office, District 1* [Master's thesis, Burapha University]. (in Thai)
- Jitsangawong, N. (2016). *The relationship between the leadership of school administrators, teachers' performance motivation, and the effectiveness of educational institutions under the Chachoengsao Primary Educational Service Area Office, Area 1* [Master's thesis, Burapha University]. (in Thai)
- Kaoian, C. (2014). *Techniques for academic administration in educational institutions: Strategies and guidelines practice for professional administrators*. Printing Suburbs. (in Thai)
- Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. *Educational and Psychological Measurement, 30*(3), 607-610.
- Meekharak, A. (2023). *Educational management: Towards excellence*. Somsak Printing. (in Thai)
- Phatthadamnoensuk. (2021). *Transformational leadership of executives and their motivation performing the work of teachers in educational institutions under the jurisdiction of the Primary Educational Service Area Office Samut Songkhram* [Master's thesis, Silpakorn University]. (in Thai)

-
- Panchom, K. (2021). *Transformational leadership of administrators of educational institutions under the district office NongKhai Primary Education Area, Area 1* [Independent study, Pitchayabundit College]. (in Thai)
- Phanomworachai, C. (2020). *The relationship between transformational leadership of school administrators in the 21st century and teachers' organizational commitment in schools in the Lasalle Foundation network* [Master's thesis, Rambhaibarni Rajabhat University]. (in Thai)
- Sombatwong, C. (2018). *Transformational leadership of school administrators under the office*. Khon Kaen University. (in Thai)
- Suksamran, K. (2022). *Academic leadership of educational institution administrators in the Pluak Daeng District group under the jurisdiction of the Rayong Primary Educational Service Area Office, Area 1* [Master's thesis, Krirk University]. (in Thai)
- Thanawatana, R. (2017). *Administrative skills of educational institution administrators according to the opinions of civil servant teachers in Bueng Kum District School under Bangkok*. [http://61.19.238.50/StudentServe/input/thesis/\[1\]\[080218103446\].pdf](http://61.19.238.50/StudentServe/input/thesis/[1][080218103446].pdf). (in Thai)
- Yentrakul, U. (2018). *Transformational leadership of educational institution administrators according to the perception of teachers in Lat Phrao District Office under Bangkok* [Independent study, Phranakhon Rajabhat University]. (in Thai)