

**ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1
Transformational leadership of school administrators
under Roman Surin Educational Service Area 1**

วันวิสา เสี่ยงสนั่น , กรองทิพย์ นาควิเชตร

Wanwisa Siengsanant, Krongtip Nakvichet

วิทยาลัยนครราชสีมา

Nakhon Ratchasima College

E-mail : wanwisachoo31@gmail.com, Krongtip.nakvichet@gmail.com

(Received : 23 December 2023 ; Edit : 19 January 2024 ; accepted : 19 January 2024)

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1 2) เปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1 จำแนกตามตำแหน่ง ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดของสถานศึกษา และ 3) ศึกษาแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน จำนวน 340 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ และแบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง มีค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่าง 0.80 - 1.00 และมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.93 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลประกอบด้วย คะแนนเฉลี่ย และความเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที และค่าเอฟ

ผลการวิจัยพบว่า

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก
2. ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1 จำแนกตามตำแหน่ง ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดของสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
3. แนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1 ประกอบด้วย 4 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์หรือภาวะผู้นำเชิงبارมี 2) ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ 3) ด้านการกระตุ้นทางปัญญา และ 4) ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

คำสำคัญ : ภาวะผู้นำ, ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง, ผู้บริหารสถานศึกษา

Abstract

The purposes of this research are to 1) study the level of transformational leadership of educational institution administrators. Under the Surin Primary Educational Service Area Office, Area 1 2) Compare the transformational leadership of school administrators. Under the Surin Primary Educational Service Area Office, Area 1, classified by position Work experience and the size of the educational institution 3) Study guidelines for developing transformational leadership among school administrators. Under the Surin Primary Educational Service Area Office, Area 1, the sample group used in the research were 340 school administrators and teachers. The research instruments were a 5-level rating scale questionnaire and a semi-structured interview. Has a consistency index between 0.80 - 1.00 and has a confidence value of 0.93. Statistics used in data analysis include mean scores and standard deviations. T-value and F-value tests.

The research results found that

1. Transformational leadership of educational institution administrators Under the jurisdiction of the Surin Primary Educational Service Area Office, Area 1, the overall level is at a high level.
2. Comparison results of transformational leadership of school administrators Under the Surin Primary Educational Service Area Office, Area 1, classified by position Work experience and the size of the educational institution Overall and each aspect They are significantly different at the .05 level.
3. Guidelines for developing transformational leadership of educational institution administrators Under the jurisdiction of the Surin Primary Educational Service Area Office 1, it consists of 4 aspects: 1) the aspect of having ideological influence or charismatic leadership, 2) the aspect of inspiration, 3) the aspect of intellectual stimulation, and 4) the aspect of consideration. Individuality

Keywords: Leadership, Transformational leadership, Educational institution administrators.

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

จากกระแสโลกาภิวัตน์และการพัฒนาอย่างรวดเร็วของเทคโนโลยีในยุคปกติใหม่ (new normal) ส่งผลกระทบต่อการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ โดยเฉพาะการพัฒนาเยาวชนในวัยเรียน การเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญในสถานการณ์ปัจจุบัน มีความสำคัญอย่างยิ่งและเป็นที่น่าสนใจของนักวิชาการศึกษาและทุกคนในทุกระดับของวงการศึกษาไทยอย่างมาก โดยเฉพาะหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาของไทย ได้มีความพยายามที่จะส่งเสริมสนับสนุนให้ครู ได้ปฏิรูปการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ การจัดการศึกษาถือเป็นแกนหลักสำคัญที่จะช่วยให้เยาวชนได้เรียนรู้และมีทักษะในการดำเนินชีวิต สามารถพัฒนาทักษะที่จำเป็นในทุก ๆ ด้าน ให้เป็นไปโดยราบรื่นท่ามกลางสภาพปัญหาการจัดการศึกษาต่าง ๆ ที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน มีนักการศึกษาหลายท่านได้ศึกษาและพบว่าผู้นำมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการพัฒนาสถานศึกษา ซึ่งความสำเร็จขององค์กรหรือสถานศึกษาใด ๆ ล้วนขึ้นอยู่กับแนวปฏิบัติที่สร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาจึงถือว่าเป็นบุคคลที่มีความสำคัญที่สุด ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องเป็นผู้ที่มีภาวะผู้นำ มีความรู้ควบคู่กับคุณธรรมจริยธรรม มีความสามารถทั้งด้านการบริหารงานและด้านวิชาการตามมาตรฐานสมรรถนะมาตรฐานตำแหน่ง และบริหารงานอย่างมี ธรรมาภิบาล (กระทรวงศึกษาธิการ, 2560 : 91-92) การที่ผู้บริหารจะนำพาองค์กรหรือหน่วยงานใดก็ตามให้ไปสู่ความสำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลนั้น จะต้องใช้ทั้งรูปแบบการบริหารงานที่มีความคิดสร้างสรรค์ มีการสร้างทีมงานที่มีคุณภาพและจะต้องมีภาวะผู้นำที่ดีแล้วนั้น จึงจะนำพาองค์กรหรือหน่วยงานใด ๆ ก็ตามให้ไปสู่ความสำเร็จและบรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ได้ การบริหารจัดการสถานศึกษาในยุคปัจจุบันหรือที่เรียกว่ายุคปกติใหม่ (new normal) นี้ จำเป็นจะต้องอาศัยผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีความรู้ความสามารถ มีคุณธรรมจริยธรรม มีความรักและศรัทธาในวิชาชีพ การจัดการศึกษาที่เหมาะสมกับบริบทและสภาพของปัญหาของสถานศึกษาอย่างแท้จริงจะต้องยึดหลักการที่สำคัญว่า หัวใจแห่งการบริหารสถานศึกษา คือผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องสามารถสร้างผู้เรียนให้มีทั้งความรู้ ความสามารถ และมีคุณธรรมจริยธรรม เพื่อตอบสนองความจำเป็นของสังคมได้อย่างเหมาะสม (ไพฑูริย์ สินลารัตน์, 2560 : 20) ดังนั้นผู้นำที่มีศักยภาพและทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคม จึงเป็นสิ่งที่ท้าทายสำหรับองค์กรหรือสถานศึกษาทุกแห่ง

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความสัมพันธ์กับบรรยากาศขององค์กรทุกองค์กร ผู้ที่จะนำการเปลี่ยนแปลงต้องอาศัยความสามารถในการบริหารและนำการเปลี่ยนแปลง คือต้องมีภาวะผู้นำ ซึ่งเป็นองค์ประกอบที่สำคัญของการบริหารองค์กร ไม่ว่าองค์กรใดหรือสถานศึกษาใดจะประสบความสำเร็จหรือล้มเหลวในการดำเนินงานได้นั้น ปัจจัยสำคัญที่สุดคือผู้นำหรือผู้บริหารนั่นเอง ซึ่งเป็นตัวจักรสำคัญในการประสานบทบาทของผู้ใต้บังคับบัญชาให้มีการร่วมมือร่วมใจกันปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ จากการศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงตามทฤษฎีของ Burns, Bass and Bass & Avolio นั้น มี 4 องค์ประกอบที่จะนำไปสู่กรอบแนวคิดในการวิจัยครั้งนี้คือ 1) ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์หรือภาวะผู้นำเชิงบารมี ผู้บริหารจะต้องเป็นแบบอย่างที่ดี สร้างความเชื่อมั่น สร้างความศรัทธา มุ่งพัฒนาเพื่อนำไปสู่ความเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้น 2) ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ผู้บริหารจะต้องสร้างแรงจูงใจภายใน กระตุ้นคนทำงานได้ด้วยการมีอิสระในการทำงาน การแสดงออกตามความรู้ ความสามารถ 3) ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ผู้บริหารจะต้องตระหนักถึงปัญหา ด้วยการให้บุคคลมีส่วนร่วมในการทำงาน สร้างทีมงานในการเรียนรู้ ทำงานแทนกันได้ ให้คำปรึกษา และ 4) ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ผู้บริหารจะต้องให้ความสำคัญกับทุกงานของทุกคน รู้จักและดูแลบุคลากรเป็นรายคน เพื่อส่งเสริมและสนับสนุนได้อย่างเหมาะสม ดังนั้นการที่จะพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานของผู้นำได้บังคับบัญชาให้สูงขึ้นนั้น ผู้บริหารจึงจำเป็นต้องปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการเป็นผู้นำของตนเองให้เหมาะสมกับการเป็นผู้นำบริหารในยุคปัจจุบัน สร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงให้เกิดขึ้นในตนเองก่อน มีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล กล้าคิด กล้าทำ มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อผลักดันให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในสถานศึกษา (เกศสุตา วรณสินธ์, 2562 : 35)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1 ซึ่งมีโรงเรียน จำนวน 292 โรง และมีความแตกต่างกันทั้งทางด้านสังคม เศรษฐกิจ วัฒนธรรม และภูมิศาสตร์ นอกจากนี้ยังต้องประสบกับปัญหานโยบายจากหน่วยงานต้นสังกัดที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ จึงมีความจำเป็นที่จะต้องมีการพัฒนา ส่งเสริมและปรับปรุงสถานศึกษาให้ได้มาตรฐานตามที่สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกำหนด (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1, 2565 : 38) โดยเฉพาะรูปแบบและแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน

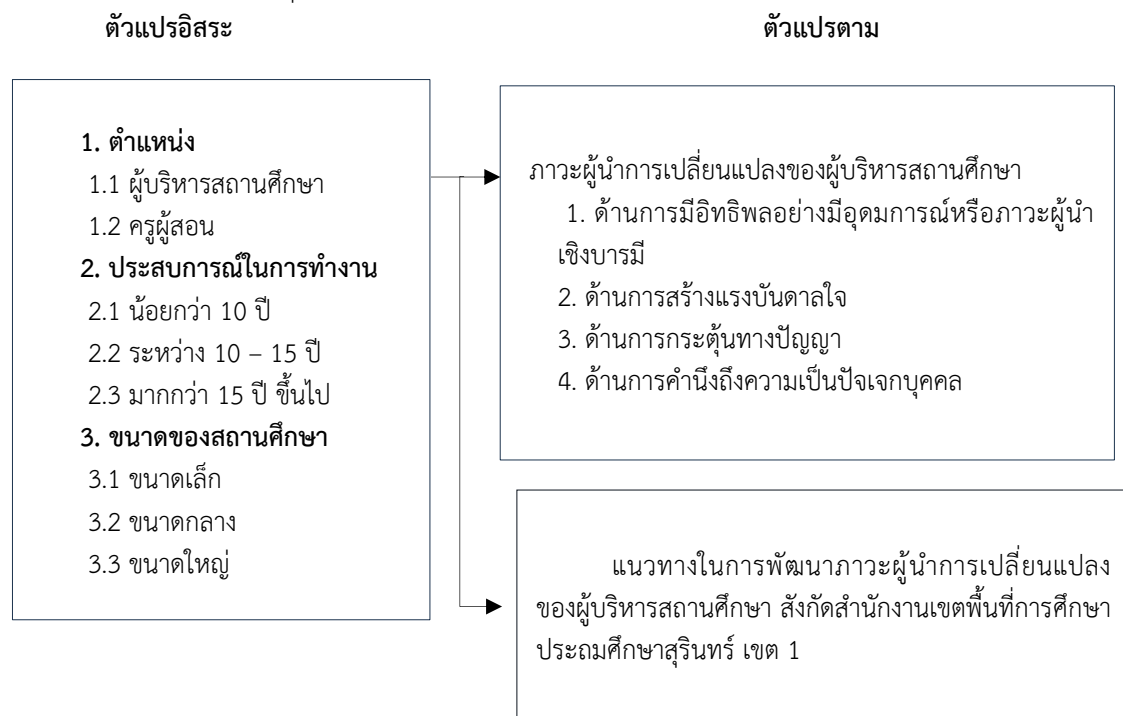
ผู้วิจัยในฐานะบุคลากรทางการศึกษา จึงสนใจที่จะศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1 เพื่อให้ทราบถึงภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งจะสะท้อนการบริหารจัดการสถานศึกษาให้ผู้บริหารสถานศึกษาได้รับรู้ถึงภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและนำไปพัฒนา ปรับปรุงพฤติกรรม การบริหารสถานศึกษาของตน ให้สามารถพัฒนาการบริหารงานให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1
2. เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1 จำแนกตามตำแหน่ง ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดของสถานศึกษา
3. เพื่อศึกษาแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1

กรอบแนวคิดการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยมุ่งศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1 ตามแนวคิดของแบส (Bass, 1999)



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

สมมติฐานการวิจัย

1. บุคลากรที่ตำแหน่งต่างกันมีความคิดเห็นต่อการศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1 แตกต่างกัน
2. บุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการศึกษาภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1 แตกต่างกัน
3. บุคลากรที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาขนาดต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1 แตกต่างกัน

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในสถานศึกษา ขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1 ปีการศึกษา 2566 จำนวน 2,955 คน
2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการตอบแบบสอบถาม ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1 ปีการศึกษา 2566 จำนวน 340 คน กำหนดขนาดโดยใช้ตารางเครจซี่และมอร์แกน และได้โดยการสุ่มแบ่งชั้น
3. กลุ่มผู้ให้ข้อมูลในการศึกษาแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีผลงานดีเด่น จำนวน 7 คน

ตัวแปร

1. ตัวแปรอิสระ ได้แก่ ความคิดเห็นของบุคลากรจำแนกตามตำแหน่ง ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดของสถานศึกษา

- 1) ตำแหน่ง จำแนกเป็น
 - 1.1) ผู้บริหารสถานศึกษา
 - 1.2) ครูผู้สอน
- 2) ประสบการณ์ในการทำงาน จำแนกเป็น
 - 2.1) น้อยกว่า 10 ปี
 - 2.2) ระหว่าง 10 – 15 ปี
 - 2.3) มากกว่า 15 ปี
- 3) ขนาดของสถานศึกษา จำแนกเป็น
 - 3.1) ขนาดเล็ก
 - 3.2) ขนาดกลาง
 - 3.3) ขนาดใหญ่

2. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1 ตามแนวคิดของ แบส (Bass, 1999) ประกอบด้วย 4 ด้าน ได้แก่

1. ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์หรือภาวะผู้นำเชิงبارมี
2. ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ
3. ด้านการกระตุ้นทางปัญญา
4. ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยใช้เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลแบ่งออกเป็น 2 ประเภท ได้แก่ แบบสอบถาม และแบบสัมภาษณ์ ประกอบด้วย

1. แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ตอน ได้แก่
 - ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list) ได้แก่ ตำแหน่ง ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดของสถานศึกษา
 - ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1 เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) ตามวิธีของลิเคิร์ต (Likert) มี 5 ระดับ ดังนี้
 - 5 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด
 - 4 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก
 - 3 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง

2 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย

1 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1 เป็นแบบสอบถามแบบปลายเปิด (Open ended)

2. เครื่องมือที่ใช้แบบสัมภาษณ์ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 7 คน โดยใช้คุณสมบัติเป็นผู้บริหารที่มีผลงานดีเด่น เพื่อศึกษาแนวทางในการพัฒนาการวิจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1 เป็นแบบสอบถามสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง

การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมีการสร้างตามขั้นตอน ดังนี้

1. การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือของแบบสอบถาม

1.1 ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ตามแนวคิดของเบส (Bass, 1997) เพื่อนำมาเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

1.2 ศึกษาวิธีสร้างเครื่องมือแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) ตามวิธีของลิเคิร์ต (Likert) และการสร้างแบบสอบถามจากตำราของ บุญชม ศรีสะอาด (2553: 74 – 84)

1.3 ผู้วิจัยดำเนินการสร้างแบบสอบถาม โดยการพัฒนาแบบสอบถามมาจากตำราของ เขาวรีต อัมภาพันธ์ (2559 : 55)

1.4 นำแบบสอบถามเสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เพื่อตรวจสอบความถูกต้องเหมาะสมและพิจารณาให้ข้อเสนอแนะ

1.5 ปรับปรุงแบบสอบถามตามข้อเสนอแนะของอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ แล้วนำเสนอผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 ท่าน เพื่อตรวจสอบพิจารณาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของข้อคำถาม โดยการหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงต์ (IOC : Index of item objective congruence) ซึ่งมีค่าตั้งแต่ 0.80 – 1.00

1.6 นำแบบสอบถามที่ผ่านการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญมาปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะ

1.7 นำเสนอแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try out) กับบุคลากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน ในโรงเรียนเมืองสุรินทร์ อำเภอเมืองสุรินทร์ จังหวัดสุรินทร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1

1.8 คัดเลือกข้อคำถามที่มีความเหมาะสมจำนวน 44 ข้อ มาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ โดยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha coefficient) ตามวิธีของครอน บาค (Cronbach) ซึ่งค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามที่เหมาะสม มีค่าตั้งแต่ 0.80 ขึ้นไป และได้ค่าความเชื่อมั่น 0.93

1.9 จัดพิมพ์แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ เพื่อนำไปเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาต่อไป

2. การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือของแบบสัมภาษณ์

2.1 ศึกษาวิธีการสร้างแบบสัมภาษณ์ และดำเนินการสร้างแบบสัมภาษณ์จำนวน 5 ข้อ

2.2 นำแบบสัมภาษณ์เสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เพื่อตรวจสอบความถูกต้องเหมาะสมและพิจารณาให้ข้อเสนอแนะ

2.3 ปรับปรุงแบบสัมภาษณ์ตามข้อเสนอแนะของอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ แล้วนำเสนอผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 ท่าน เพื่อตรวจสอบพิจารณาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของข้อคำถาม โดยการหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงต์ (IOC: Index of item objective congruence) มีค่าตั้งแต่ 0.80 – 1.00

2.4 นำแบบสัมภาษณ์ที่ผ่านการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญมาปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะ

2.5 จัดพิมพ์แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ เพื่อนำไปเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มผู้ให้ข้อมูลที่ศึกษาต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังต่อไปนี้

1. ขออนุญาตจากคณะศึกษาศาสตร์ วิทยาลัยนครราชสีมา เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย ต่อผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1

2. ผู้วิจัยส่งหนังสือจากวิทยาลัยนครราชสีมา ไปยังสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย โดยเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง
3. ผู้วิจัยติดตามเก็บรวบรวมแบบสอบถามคืนด้วยตนเอง ได้แบบสอบถามกลับคืน จำนวน 340 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100
4. ผู้วิจัยใช้การสัมภาษณ์ที่มีการกำหนดคำถามไว้ล่วงหน้า โดยผู้ตอบจะได้รับคำถามเช่นเดียวกัน และในลำดับขั้นตอนเดียวกัน ซึ่งจะช่วยให้ผู้ถามถามได้ตรงประเด็นที่ต้องการ ไม่ออกนอกเรื่อง ไม่เกินขอบเขตที่กำหนดไว้ และข้อมูลที่ได้รับสามารถนำมาประมวลผลได้

การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปโดยทำการวิเคราะห์ข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับตำแหน่ง ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดของสถานศึกษาของกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามโดยหาความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage)
2. วิเคราะห์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1 ทั้งโดยภาพรวม รายด้านและรายข้อโดยหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แล้วนำไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์ (บุญชม ศรีสะอาด, 2556 : 121) ดังนี้
 ค่าเฉลี่ย 4.51 – 5.00 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด
 ค่าเฉลี่ย 3.51 – 4.50 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก
 ค่าเฉลี่ย 2.51 – 3.50 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง
 ค่าเฉลี่ย 1.51 – 2.50 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย
 ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.50 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุด
3. วิเคราะห์เปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1 จำแนกตามตำแหน่ง โดยใช้ค่า t – test (Independent samples)
4. วิเคราะห์เปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดของสถานศึกษาโดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว โดยใช้ F-test (One way ANOVA) เมื่อพบว่ามีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จะทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่โดยวิธีของเชฟเฟ (Scheffe')
5. วิเคราะห์เกี่ยวกับแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1 โดยวิเคราะห์ความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) และการวิเคราะห์เชิงพรรณนา (Descriptive analysis)

ผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นที่มีต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1 ทั้งภาพรวมและรายด้าน ดังตาราง 1

ตาราง 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้าน

ด้านที่	รายการ	ระดับปฏิบัติ		แปลผลระดับ	อันดับที่
		$\bar{X}$	S.D.		
1	ด้านการมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์หรือภาวะผู้นำเชิงبارมี	4.48	0.18	มาก	1
2	ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ	4.37	0.26	มาก	2

3	ด้านการกระตุ้นทางปัญญา	4.31	0.22	มาก	3
4	ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	4.27	0.17	มาก	4
ภาพรวม		4.36	0.12	มาก	

จากตารางที่ 1 แสดงว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($=4.36$, $S.D.= 0.12$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าทุกด้านมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์หรือภาวะผู้นำเชิงبارมี ($= 4.48$, $S.D.= 0.18$) รองลงมาคือ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ($= 4.37$, $S.D.= 0.26$) และด้านการกระตุ้นทางปัญญา ($= 4.31$, $S.D.= 0.22$) ตามลำดับ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจก ($= 4.27$, $S.D.= 0.17$)

2. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1 จำแนกตามตำแหน่ง ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดของสถานศึกษา ปรากฏดังตารางที่ 2-4

ตาราง 2 เปรียบเทียบความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1 จำแนกตามตำแหน่ง โดยภาพรวมและรายด้าน

ด้านที่	รายการ	ผู้บริหารสถานศึกษา		ครูผู้สอน		t	p-value
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1	ด้านการมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์หรือภาวะผู้นำเชิงบาร์มี	4.44	0.15	4.52	0.20	3.776*	.000
2	ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ	4.33	0.25	4.40	0.28	2.261*	.024
3	ด้านการกระตุ้นทางปัญญา	4.28	0.20	4.34	0.23	2.417*	.016
4	ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	4.23	0.16	4.30	0.16	3.628*	.000
ภาพรวม		4.32	0.11	4.39	0.12	5.014*	.000

* $p \leq .05$

จากตารางที่ 2 แสดงว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่มีตำแหน่งต่างกันมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมุติฐานที่ตั้งไว้ โดยค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของครูผู้สอนสูงกว่าผู้บริหารสถานศึกษา

ตารางที่ 3 เปรียบเทียบความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยภาพรวมและรายด้าน

รายการ	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	p-value
ด้านการมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์หรือภาวะผู้นำเชิงبارมี	ระหว่างกลุ่ม	0.486	2	0.243	7.883*	.000
	ภายในกลุ่ม	10.394	337	0.031		
	รวม	10.880	339			
ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ	ระหว่างกลุ่ม	0.343	2	0.172	2.481	.085
	ภายในกลุ่ม	23.322	337	0.069		
	รวม	23.665	339			
ด้านการกระตุ้นทางปัญญา	ระหว่างกลุ่ม	1.381	2	0.691	16.204*	.000
	ภายในกลุ่ม	14.362	337	0.043		
	รวม	15.743	339			
ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	ระหว่างกลุ่ม	0.351	2	0.175	6.517*	.002
	ภายในกลุ่ม	9.069	337	0.027		
	รวม	9.419	339			
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	0.255	2	0.127	8.927*	.000
	ภายในกลุ่ม	4.811	337	0.014		
	รวม	5.066	339			

* $p \leq .05$

จากตารางที่ 3 แสดงว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยภาพรวมแตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์หรือภาวะผู้นำเชิงبارมี ด้านการกระตุ้นทางปัญญา และด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านการสร้างแรงบันดาลใจไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4 เปรียบเทียบความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้าน

รายการ	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	p-value
ด้านการมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์หรือภาวะผู้นำเชิงبارมี	ระหว่างกลุ่ม	1.019	2	0.510	17.412*	.000
	ภายในกลุ่ม	9.861	337	0.029		
	รวม	10.880	339			
ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ	ระหว่างกลุ่ม	3.724	2	1.862	31.468*	.000
	ภายในกลุ่ม	19.941	337	0.059		
	รวม	23.665	339			
ด้านการกระตุ้นทางปัญญา	ระหว่างกลุ่ม	0.661	2	0.330	7.384*	.001
	ภายในกลุ่ม	15.082	337	0.045		
	รวม	15.743	339			
ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	ระหว่างกลุ่ม	0.073	2	0.037	1.322	.268
	ภายในกลุ่ม	9.346	337	0.028		
	รวม	9.419	339			

ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	0.398	2	0.199	14.384*	.000
	ภายในกลุ่ม	4.668	337	0.014		
	รวม	5.066	339			

* $p \leq .05$

จากตารางที่ 4 แสดงว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา โดยภาพรวมแตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์หรือภาวะผู้นำเชิงبارมี ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ และด้านการกระตุ้นทางปัญญา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลไม่แตกต่างกัน

3. ผลการศึกษาแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า

3.1 ด้านการมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์หรือภาวะผู้นำเชิงบาร์มี พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องเป็นผู้นำด้านความคิด เป็นผู้นำด้านการปฏิบัติ ตระหนักในหน้าที่ มีความแน่วแน่ตั้งใจปฏิบัติงาน โดยคำนึงถึงผลประโยชน์ของส่วนรวมเป็นหลัก และร่วมลงมือทำไปพร้อมกับผู้ใต้บังคับบัญชา

3.2 ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ พบว่า ผู้บริหารที่จะสร้างแรงบันดาลใจได้จะต้องบริหารจัดการเชิงบวก และพัฒนาตนเองให้มีความก้าวหน้าในหน้าที่การงานและฐานะทางครอบครัว รวมถึงมีจิตใจที่ใฝ่หา มีความยุติธรรมต่อทุกคนทุกฝ่าย รวมถึงการปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในทุก ๆ ด้าน ทั้งด้านการปฏิบัติงานและการปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณ วิชาชีพ ส่งเสริม และเปิดโอกาสให้ครูได้แสดงความคิดเห็น

3.3 ด้านการกระตุ้นทางปัญญา พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องส่งเสริมให้มีการระดมสมองในองค์กร มีการแสดงความคิดเห็นอย่างตรงไปตรงมา เพื่อหาแนวทางในการปฏิบัติงานที่เหมาะสม ปฏิบัติตนเป็นผู้ใฝ่เรียนรู้เสมอ รวมถึงสร้างบรรยากาศแห่งการทำลาย มีเป้าหมายต่อความสำเร็จร่วมกัน และเข้าใจกับปัญหา คิดแก้ไขปัญหาย่างเป็นระบบ โดยเปิดใจรับฟังความคิดเห็นใหม่ ๆ เพื่อให้งานบรรลุวัตถุประสงค์อย่างสร้างสรรค์

3.4 ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรยอมรับในความแตกต่างระหว่างบุคคล โดยมอบหมายงานให้ตรงตามความถนัด ความสามารถ และศักยภาพของบุคลากร เพื่อให้บุคลากรทำงานอย่างมีความสุข

อภิปรายผลการวิจัย

จากการสรุปผลการวิจัย เรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1 ผู้วิจัยได้นำประเด็นสำคัญมาอภิปรายผลดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1 พบว่า มีค่าเฉลี่ยโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์หรือภาวะผู้นำเชิงบาร์มี ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา และด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ตามลำดับ ทั้งนี้อาจเนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1 มีนโยบายเพื่อพัฒนาบุคลากรของตนเองให้มีความเชี่ยวชาญในการจัดการศึกษาที่ตอบสนองต่อความต้องการตามบริบทของพื้นที่ โดยนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีดิจิทัล (Digital technology) มาใช้เพื่อการบริหารจัดการอย่างมีประสิทธิภาพ มีระบบการบริหารจัดการที่ได้มาตรฐานและมีความเหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษา ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กรการศึกษา ความสำเร็จนี้ไม่เกิดขึ้นโดยบังเอิญ แต่เป็นผลมาจากการทำงานอย่างต่อเนื่องและมีระบบ ซึ่งรวมถึงการฝึกอบรมและการพัฒนาผู้บริหารอย่างไม่หยุดยั้ง การสนับสนุนที่แข็งแกร่งจากสำนักงานเขต และการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นการเรียนรู้และการพัฒนาตนเอง ความมุ่งมั่นของผู้บริหารที่ต้องการเห็นการเปลี่ยนแปลงที่มีประสิทธิภาพนั้นเป็นแรงขับเคลื่อนที่

สำคัญ ทำให้พวกเขาสามารถนำพาองค์กรไปสู่การเปลี่ยนแปลงที่เป็นบวก สร้างสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ที่ดี และส่งเสริมการพัฒนาทั้งของนักเรียนและบุคลากรในสถานศึกษา การมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่แข็งแกร่งและมีประสิทธิภาพนี้ช่วยให้สถานศึกษาสามารถตอบสนองต่อความท้าทายและเปลี่ยนแปลงในโลกการศึกษาที่รวดเร็วและซับซ้อนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสุขุม จุสนิพ (2560 : 45-61) ที่ได้ศึกษาเรื่องภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 ผลการวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษามีการปฏิบัติโดยรวมและทุกด้านอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับผลการศึกษาของล้านนา มาปลูก (2562 : 31-60) ที่ได้ศึกษาเรื่องภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สหวิทยาเขตสุตถินไทย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สหวิทยาเขตสุตถินไทย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36 มีระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทุกด้านเช่นเดียวกัน

2. ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1 จำแนกตามตำแหน่ง ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดของสถานศึกษา สามารถอภิปรายได้ดังนี้

2.1 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1 จำแนกตามตำแหน่ง พบว่า โดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ตำแหน่งและบทบาทที่แตกต่างกันนำไปสู่มุมมองและความคิดเห็นที่หลากหลายเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ผู้บริหารสถานศึกษา, รองผู้บริหาร และครูผู้สอน แต่ละกลุ่มมีภาระงานและความรับผิดชอบที่แตกต่างกัน ซึ่งส่งผลต่อวิธีที่พวกเขามองเห็นและประเมินภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ความเชื่อ, ค่านิยม และทัศนคติที่แตกต่างกันของแต่ละกลุ่มนี้มีผลต่อการตีความและการตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงในสถานศึกษา การเข้าใจความแตกต่างเหล่านี้เป็นสิ่งสำคัญในการสร้างกลยุทธ์และนโยบายที่ตอบสนองต่อความต้องการและความคาดหวังของทุกฝ่าย และช่วยให้สถานศึกษาสามารถนำพาการเปลี่ยนแปลงไปอย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Moghaddam and Kambiz (2006 : unpagged) ที่ได้ศึกษาเรื่องเกี่ยวกับองค์การขนาดใหญ่ที่มีการจัดการด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง การตัดสินใจของผู้นำมีการเปลี่ยนแปลง โดยการใช้แบบจำลองพฤติกรรมและอำนาจของผู้นำแต่ละคนในองค์กร เพื่อศึกษาผลของพฤติกรรมภาวะความเป็นผู้นำและอำนาจบนพื้นฐานของความเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับผลการศึกษาของ Verona, Gail, Young, John (2001 : 1) ที่ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของครูใหญ่กับอัตราการสอบผ่านของนักเรียนในโรงเรียนมัธยมในนิวเจอร์ซีย์ ผลการวิจัยพบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของครูใหญ่ มีความสัมพันธ์กับอัตราการสอบผ่านของนักเรียนในโรงเรียนมัธยมในนิวเจอร์ซีย์อย่างมีนัยสำคัญ

2.2 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ต่างกัน กล่าวคือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนมีสถานภาพที่แตกต่างกัน มีค่านิยมแตกต่างกัน ทัศนคติแตกต่างกัน ทำให้ประสบการณ์ที่ส่งผลต่อการรับรู้ในเหตุการณ์ต่าง ๆ ส่งผลให้การรับรู้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาจึงแตกต่างกัน โดยเฉพาะเมื่อพิจารณาถึงผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์การทำงานที่ต่างกัน ประสบการณ์เหล่านี้มีผลต่อการรับรู้และการปฏิบัติตามภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทในการกำหนดนโยบาย การจัดการทรัพยากร และการนำทางการเปลี่ยนแปลงในระดับองค์กร ในขณะที่ครูผู้สอนมุ่งเน้นไปที่การส่งมอบความรู้และการพัฒนาทักษะให้กับนักเรียน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของอรอุมา ศรีประทุมวงศ์ (2563 : 65-128) ที่ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอกลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ตอนบน 2 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ข้าราชการครู ครูอาสาสมัครการศึกษานอกโรงเรียน ครู กศน. ตำบลและครูประจำศูนย์การเรียนรู้ชุมชน จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยรวมและรายด้าน ทุกด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และสอดคล้องกับผลการศึกษาของ ธัญญา มาศแดง (2565 : 82-84) ที่ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะ

ผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ ผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ระยอง เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ระยอง เขต 1 ตามความคิดเห็นของครู จำแนกตาม ประสบการณ์ในการทำงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการกระตุ้นทางปัญญา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.3 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา พบว่า โดยรวมแตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณา รายด้าน พบว่า ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ และ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา คู่สถานศึกษาขนาดเล็กกับขนาดใหญ่ และขนาดกลางกับขนาดใหญ่ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้เนื่องจาก ความหลากหลายใน การบริหารและการนำทางการเปลี่ยนแปลงในสถานศึกษาที่มีขนาดแตกต่างกัน ความแตกต่างนี้อาจเกิดจากปัจจัย หลายอย่าง เช่น ทรัพยากรที่มีอยู่ ความท้าทายที่เผชิญ และลักษณะเฉพาะของชุมชนที่สถานศึกษาตั้งอยู่ สถานศึกษา ขนาดเล็กอาจมีความคล่องตัวและความใกล้ชิดในการบริหารมากกว่า ในขณะที่สถานศึกษาขนาดใหญ่อาจมีทรัพยากร และโครงสร้างที่มากกว่า แต่อาจเผชิญกับความท้าทายในการบริหารจัดการที่ซับซ้อนมากขึ้น รวมทั้งวิธีการบริหารและ การนำทางการเปลี่ยนแปลงที่แตกต่างกันในแต่ละขนาดของสถานศึกษา สถานศึกษาขนาดเล็กอาจมีความสามารถในการสร้างความใกล้ชิดและการเชื่อมโยงส่วนบุคคลที่มากกว่า ซึ่งช่วยในการสร้างแรงบันดาลใจและกระตุ้นทางปัญญาได้ ดีกว่า ในขณะที่สถานศึกษาขนาดใหญ่อาจมีความท้าทายในการสร้างความสัมพันธ์และการสื่อสารที่ใกล้ชิดเช่นเดียวกับ สถานศึกษาขนาดเล็ก สอดคล้องกับงานวิจัยของอรอนงค์ แดงนุ้ย (2561 : 40-69) ที่ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำการ เปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอบางสะพาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา โดยรวมและ รายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และสอดคล้องกับผลการศึกษาของจิระเดช สวัสดิ์ภักดิ์ (2562 : 53-55) ที่ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาบทบาทภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัด อาชีวศึกษาในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด ผลการวิจัยพบว่า การเปรียบเทียบบทบาทภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ของของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษาในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา โดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เช่นเดียวกัน

3. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ที่ควรได้รับการพัฒนา สามารถสรุปเป็นองค์รวมได้ดังนี้

3.1 ด้านการมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์หรือภาวะผู้นำเชิงبارมี ผู้บริหารควรประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี โดยแสดงคุณธรรม จริยธรรม และความเป็นผู้นำที่เข้มแข็ง พวกเขาควรมุ่งมั่นในการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อ เป็นผู้มีความรู้และความสามารถอย่างแท้จริง รวมทั้งมีวิสัยทัศน์ที่กว้างขวางและมีแนวทางสำหรับอนาคต ซึ่งไม่เพียงแต่ เป็นเป้าหมายที่ต้องการบรรลุ แต่ยังเป็นแรงบันดาลใจที่นำพาให้องค์กรไปสู่ความสำเร็จ และผู้บริหารควรมีความ ตระหนักอย่างลึกซึ้งในหน้าที่และความรับผิดชอบของตน โดยแสดงความแน่วแน่และมุ่งมั่นในการปฏิบัติงาน พวกเขา มุ่งเน้นที่ผลประโยชน์ของส่วนรวมเป็นหลัก และไม่เพียงแต่นำทางแต่ยังร่วมลงมือทำงานไปพร้อมกับผู้ใต้บังคับบัญชา

3.2 ผู้บริหารควรมีความสามารถในการสร้างแรงบันดาลใจให้กับผู้อื่นจำเป็นต้องดำเนินการบริหาร จัดการด้วยทัศนคติที่เชิงบวก และต้องมุ่งมั่นในการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องในทุกด้าน รวมถึงในหน้าที่การงาน ฐานะทางครอบครัว และการพัฒนาทางด้านจิตใจ การมีความเข้าใจที่ลึกซึ้งและการพัฒนาทักษะในด้านต่าง ๆ ช่วยให้ ผู้บริหารสามารถเป็นแรงบันดาลใจและนำพาผู้อื่นไปสู่ความสำเร็จ การเป็นตัวอย่างที่ดีและการแสดงออกถึงความมุ่งมั่น ในการพัฒนาตนเองเป็นสิ่งที่สร้างความเชื่อมั่นและกระตุ้นให้ผู้อื่นมีแรงจูงใจในการเติบโต รวมทั้งควรส่งเสริมและเปิด โอกาสให้ครูและบุคลากรในองค์กรได้แสดงความคิดเห็นและมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ นอกจากนี้ การฝึกฝนทักษะการ สื่อสารที่มีประสิทธิภาพ เช่น การเล่าเรื่องและการใช้ภาษาที่กระตุ้นอารมณ์และความคิด เป็นสิ่งสำคัญที่ช่วยให้ ผู้บริหารสามารถสื่อสารและเชื่อมต่อกับทีมงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และผู้บริหารควรมีความเชื่อมั่นว่า ผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคนมีความรู้ ความสามารถ และศักยภาพที่เท่าเทียมกัน การยอมรับและเชื่อมั่นในศักยภาพของ ทีมงานเป็นสิ่งสำคัญที่ช่วยสร้างความมั่นใจ การทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ และส่งเสริมให้เกิดการพัฒนาทั้งใน

ระดับบุคคลและองค์กรให้เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ ท้นต่อการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี มีสมรรถนะ ความรู้ ความเชี่ยวชาญ จรรยาบรรณและมาตรฐานวิชาชีพ รวมทั้งจิตวิญญาณความเป็นครู

3.3 ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ผู้บริหารต้องปฏิบัติตนเป็นผู้ใฝ่เรียน ใฝ่รู้เสมอ และปฏิบัติตนให้เป็นผู้นำทางวิชาการอยู่เสมอ รวมถึงสร้างบรรยากาศแห่งการทำงาน มีเป้าหมายต่อความสำเร็จร่วมกัน รวมทั้งความคิดร่วมทำ ร่วมสร้าง ร่วมรับความสำเร็จด้วยกัน รวมทั้งควรมีความสามารถในการทำความเข้าใจกับปัญหาอย่างลึกซึ้งและคิดหาวิธีแก้ไขปัญหาย่างเป็นระบบและมีประสิทธิภาพ พวกเขาต้องเปิดใจรับฟังความคิดเห็นใหม่ๆ และพิจารณามุมมองที่หลากหลายเพื่อนำไปสู่การแก้ไขปัญหาที่สร้างสรรค์และเป็นประโยชน์ การมีทัศนคติที่เปิดกว้างและความยืดหยุ่นในการคิดเป็นสิ่งสำคัญที่ช่วยให้ผู้บริหารสามารถนำพองค์กรไปสู่การบรรลุวัตถุประสงค์และเผชิญหน้ากับความท้าทายอย่างมีประสิทธิภาพ และผู้บริหารควรส่งเสริมวัฒนธรรมการระดมสมองในองค์กร เพื่อสร้างสภาพแวดล้อมที่ทุกคนสามารถแสดงความคิดเห็นและแนวคิดอย่างตรงไปตรงมาและเปิดเผย การส่งเสริมให้มีการสื่อสารที่เปิดกว้างและการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นนี้ช่วยให้ทีมงานสามารถร่วมกันค้นหาแนวทางและวิธีการปฏิบัติงานที่เหมาะสมที่สุด

3.4 ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ผู้บริหารควรสนับสนุนและส่งเสริมผู้ร่วมงานด้วยความจริงใจและความเท่าเทียม โดยให้ความสำคัญกับการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีและการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ การมีทัศนคติที่เปิดกว้างและการปฏิบัติตนเป็นผู้ร่วมงานช่วยให้สร้างบรรยากาศการทำงานที่เอื้อต่อการแบ่งปันความคิดเห็น การเรียนรู้ร่วมกัน และการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง มีความเข้าใจและยอมรับในความแตกต่างของบุคคลภายในองค์กร โดยมีการมอบหมายงานที่ตรงกับความสามารถ และศักยภาพของแต่ละบุคคล การทำเช่นนี้ช่วยให้บุคลากรสามารถทำงานได้อย่างมีความสุขและมีประสิทธิภาพ การยอมรับและใช้ประโยชน์จากความแตกต่างเหล่านี้ไม่เพียงแต่ช่วยให้บุคคลแต่ละคนสามารถใช้ศักยภาพของตนเองได้อย่างเต็มที่ และผู้บริหารควรสนับสนุนให้บุคลากรมีการพัฒนาทักษะในด้านต่าง ๆ และเอาใจใส่ บุคลากรทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน ให้คำปรึกษาและคำแนะนำที่เป็นประโยชน์และเหมาะสมกับบุคคล และส่งเสริมการสร้างเครือข่ายการสนับสนุนในหมู่บุคลากรและนักเรียน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เกศสุตา วรณสินธ์ (2562: 58-88) ที่ได้ศึกษา แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการรับฟังความคิดเห็นของบุคลากร เปิดโอกาสให้บุคลากรทางการศึกษาได้มีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ นโยบาย และกฎระเบียบต่าง ๆ รวมไปถึงให้ความสำคัญกับทุกคนในองค์กร และผู้บริหารควรมีทักษะในการยกย่องและชมเชยในตัวบุคลากร และสอดคล้องกับงานวิจัยของอรอุมา ศรีประทุมวงศ์ (2563 : 65-128) ที่ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์การศึกษานอกกระบวนและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอกลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ตอนบน 2 ผลการวิจัยพบว่า แนวทางที่ควรได้รับการพัฒนา มีจำนวน 2 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ สร้างเจตคติที่ดี กระตุ้นและเสริมให้เกิดความคิดที่จะปฏิบัติภารกิจ ให้ประสบความสำเร็จตามความคาดหวังขององค์กร เป็นแบบอย่างที่ดี มีจริยธรรม สร้างแรงศรัทธากับคนในองค์กร หมั่นพัฒนาตนเอง เสริมแรงทางบวก ให้กำลังใจ ชื่นชมหรือมอบเกียรติบัตร โล่รางวัล ในโอกาสสำคัญแก่บุคลากรในองค์กร และ 2) ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา สถานศึกษาควรให้ความรู้ความเข้าใจแก่ผู้บริหารสถานศึกษา ในแนวทางการกระตุ้นให้ตระหนักถึงปัญหาต่าง ๆ ของหน่วยงาน และแสวงหาแนวทางการแก้ไขปัญหาอย่างสร้างสรรค์ การสร้างความร่วมมือร่วมใจเพื่อให้ผู้ตามใช้ความคิดที่เป็นระบบและมีเหตุผล ให้ตระหนัก เข้าใจและแก้ปัญหาด้วยตนเอง จัดให้มีการประชุมแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับวิทยากรที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญในการกระตุ้นองค์ความรู้ที่มีในตัว ให้ได้แสดงออกมาได้เต็มศักยภาพ โดยวิธีการ ใหม่ ๆ ผู้บริหารสถานศึกษาควรเน้นความคุ้มค่าในการพัฒนา โดยพัฒนาไปพร้อมกัน ทั้งผู้บริหารสถานศึกษา ครู และบุคลากร

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์หรือภาวะผู้นำเชิงبارมี ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความสำคัญกับค่านิยมที่ดีในการทำงานของครู ให้ความสำคัญระในการตัดสินใจแก่ครูมากกว่าการยึดกฎระเบียบเป็นเกณฑ์ มีความมุ่งมั่นอุทิศตน ในการปฏิบัติงานเป็นแบบอย่างที่ดี เป็นที่นาเคารพนับถือและเป็นที่ยอมรับของครู และปฏิบัติงานโดยยึดการกระจายอำนาจและความรับผิดชอบให้แก่ครูในโรงเรียนอย่างเหมาะสม

1.2 ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความเชื่อมั่นในตัวครู ว่าจะสามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายได้ประสบผลสำเร็จ ทำให้ครูเกิดความสนใจที่จะค้นหานวัตกรรมใหม่ๆ ในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย ให้กำลังใจครูในการปฏิบัติงาน อย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ

1.3 ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องวิเคราะห์สาเหตุของปัญหาในการทำงาน โดยการใช้ข้อมูลและหลักฐาน ส่งเสริมให้ครูมีบทบาทเป็นผู้ประสานงาน วิเคราะห์ สังเคราะห์ความเห็นต่าง ๆ เพื่อให้เกิดความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงาน สนับสนุนให้ครูได้คิดแก้ไขปัญหาที่เคยเกิดขึ้นแล้ว ด้วยวิธีการใหม่ ๆ มองปัญหาในหลายๆ มุมมอง ส่งเสริมให้ครูระบุปัญหาของโรงเรียนที่เกิดขึ้น โดยการใช้เหตุผลและหลักฐานมากกว่าการคิดเอาเองว่าเป็นปัญหา

1.4 ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องอำนวยความสะดวก คอยแนะนำให้ความช่วยเหลือ สนับสนุน วิธีการทำงานของครูในโรงเรียน ส่งเสริมสนับสนุนให้ครูที่มีความสามารถพิเศษ ให้ความสำคัญก้าวหน้าในหน้าที่การงานและเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น ปฏิบัติหน้าที่ต่อครูทุกคนด้วยความเสมอภาคเท่าเทียมกัน ด้วยความจริงใจและยุติธรรม โดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล

1.5 แบบองค์รวม ผู้บริหารควรผู้บริหารที่มีภูมิรู้ ภูมิธรรม และภูมิฐานเป็นผู้ที่มีความรู้และความเข้าใจที่ลึกซึ้งในด้านต่าง ๆ ไม่เพียงแต่ในเรื่องของการบริหารจัดการเท่านั้น แต่ยังรวมถึงความเข้าใจในด้านจิตวิทยาของมนุษย์ ความเป็นผู้นำที่มีคุณธรรมและจริยธรรม และมีความมั่นคงทางอารมณ์และจิตใจ

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาเปรียบเทียบกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1

2.2 ควรศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารงานวิชาการ งานบุคลากร งานงบประมาณ และงานบริหารทั่วไป ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1

2.3 ควรศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1

2.4 วิเคราะห์ผลกระทบของภาวะผู้นำต่อผลลัพธ์ทางการศึกษาเป็นการศึกษาที่สำคัญ ซึ่งสามารถเปิดเผยว่าภาวะผู้นำมีอิทธิพลต่อคุณภาพและประสิทธิผลของการศึกษาอย่างไร การศึกษานี้สามารถช่วยให้เข้าใจว่าผู้บริหารสถานศึกษาที่มีภาวะผู้นำที่แข็งแกร่งสามารถส่งผลบวกต่อผลลัพธ์การเรียนรู้ของนักเรียนและการพัฒนาของสถานศึกษาได้อย่างไร

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2560). เอกสารประกอบการพัฒนาหลักสูตรพัฒนาผู้นำการเปลี่ยนแปลงเพื่อรองรับการกระจายอำนาจ. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์คณะรัฐมนตรี และราชกิจจานุเบกษา.
- เกศสุตา วรรณสินธ์. (2562). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตร มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารจัดการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- จิระเดช สวัสดิ์ภักดิ์. (2562). การศึกษาบทบาทภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดอาชีวศึกษา ในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- ธัญญามาศ แดงสีดา. (2565). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยเกริก.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2545). การวิจัยเบื้องต้น (พิมพ์ครั้งที่ 7). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- _____. (2553). การวิจัยเบื้องต้น (พิมพ์ครั้งที่ 8). กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น.
- _____. (2556). การวิจัยเบื้องต้น (พิมพ์ครั้งที่9). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- ไพฑูรย์ สีนารัตน์. (2560). ความเป็นผู้นำทางการศึกษา. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ล้านนา มาปลูก. (2562). การศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สหวิทยาเขตสุดลันไทย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยพะเยา.
- สุขุม จุสนิธ. (2560). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1. (2565). แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565. สุรินทร์: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์เขต 1.
- อรอุมา ศรีประทุมวงศ์. (2563). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ กลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ตอนบน 2. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชา การบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- อรอนงค์ แดงนุ้ย. (2561). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอบางสะพานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- Bass. (1999). Two decades of research and development in transformational leadership. *European Journal of Work and Organizational Psychology*: 9-32.
- Moghaddam, Z.N., & Kambiz, A. (2006). *Leadership Transformation in a Large-Scale Engineering Organization*. Malibu: Pepperdine University.
- Verona, Gail, S. Young, John, W.T. (2001). *The influence of education research association*.n.p.