

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 1
TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP OF SCHOOL ADMINISTRATORS EXPANDS
EDUCATIONAL OPPORTUNITIES UNDER THE JURISDICTION OF THE NAKHON
SAWAN PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE, AREA 1

รฐนนท์ พรหมรำไพวงศ์¹ จิตาภรณ์ เพ็งหนู²

Received : April 25, 2026

Revised : May 3, 2026

Accepted : June 22, 2026

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 1 และ 2) แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 1 โดยใช้กรอบแนวคิดของแบส & อาวอลิโอ(Bass & Avolio 1994,p. 213) ประชากร ได้แก่ ครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 1 จำนวน 561 คน กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 234 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลคือแบบสอบถามความคิดเห็น และแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา

ผลการวิจัย: พบว่า 1)ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 1 โดยรวมค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ รองลงมาคือ การกระตุ้นทางปัญญา และต่ำสุดคือ การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ 2) แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 1 มีพหุแนวทาง ดังต่อไปนี้ 1) ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรมีการพัฒนาตนเองในด้านวิชาชีพ 2) ผู้บริหารให้คำแนะนำในการทำงานของบุคลากรทุกคน 3) ผู้บริหารวางแผน หาวิธีการแก้ไขปัญหาาร่วมกัน 4) ให้คำปรึกษาและแนวทางในการช่วยเหลือบุคลากร 5) ยินดีในความสำเร็จด้วยความจริงใจ 6) การเข้าถึงให้ความช่วยเหลืออย่างเป็นกัลยาณมิตร

คำสำคัญ : ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร

¹ นักศึกษาปริญญาศึกษาศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยเอเชียอาคเนย์

² อาจารย์ที่ปรึกษา อาจารย์ ดร.หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยเอเชียอาคเนย์

Abstract

The objectives of this research were to Study 1) The transformational leadership of administrators in opportunity expansion schools under the Nakhon Sawan Primary Educational Service Area Office 1, and 2) Guidelines for the development of transformational leadership of administrators in opportunity expansion schools under the Nakhon Sawan Primary Educational Service Area Office 1. The study was based on the conceptual framework of Bass & Avolio (1994, p. 213). The population consisted of 561 teachers and educational personnel from opportunity expansion schools under the Nakhon Sawan Primary Educational Service Area Office 1. The sample group included 234 individuals. The instruments used for data collection were a structured questionnaire and a structured interview. The statistics used for data analysis included frequency, percentage, mean, standard deviation, and content analysis.

The research results found that

1) The overall level of transformational leadership among the administrators in Opportunity Expansion Schools under the Nakhon Sawan Primary Educational Service Area Office 1 was high. When considered by individual components, the highest mean score was in inspirational motivation, followed by intellectual stimulation, while the lowest was in idealized influence.

2) The Guidelines for developing transformational leadership among the administrators of Opportunity Expansion Schools under the Office of Nakhon Sawan Primary Educational Service Area 1 include multiple approaches as follows: 1) Administrators encourage personnel to engage in professional development. 2) Administrators provide guidance for all staff in their work. 3) Administrators plan and find solutions to problems collaboratively. 4) Administrators offer consultation and support to personnel. 5) Administrators sincerely rejoice in others' success. 6) Administrators provide accessible and compassionate support as true colleagues.

Keywords: Transformational Leadership of Administrators

บทนำ

การศึกษาเป็นเครื่องมือสำคัญในการสร้างคนสร้างสังคมและสร้างชาติเป็นกลไกหลักในการพัฒนากำลังคนให้มีคุณภาพสามารถดำรงชีวิตอยู่ร่วมกับบุคคลอื่นในสังคมได้อย่างเป็นสุขในกระแสการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของโลกศตวรรษที่ 21 จึงให้ความสำคัญและทุ่มเทกับการพัฒนาการศึกษา เพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของตนให้สามารถก้าวทันการเปลี่ยนแปลงของระบบเศรษฐกิจและสังคม ของประเทศ ภูมิภาค และของโลก ควบคู่กับการธำรงรักษาอัตลักษณ์ของประเทศ ในส่วนของประเทศไทย ได้ให้ความสำคัญกับการจัดการศึกษา การพัฒนาศักยภาพและขีดความสามารถของคนไทยให้มีทักษะ ความรู้ความสามารถ และสมรรถนะที่สอดคล้องกับความต้องการของตลาดงานและการพัฒนาประเทศ ภายใต้แรงกดดันภายนอกจากกระแสโลกาภิวัตน์และแรงกดดันภายในประเทศที่เป็นปัญหาวิกฤตที่ ประเทศต้องเผชิญ เพื่อให้คนไทยมีคุณภาพชีวิตที่ดี สังคมไทยเป็นสังคมคุณธรรม จริยธรรม และประเทศ สามารถก้าวข้ามกับดักประเทศที่มีรายได้ปานกลางไปสู่ประเทศที่พัฒนาแล้วรองรับการเปลี่ยนแปลง ของโลกทั้งในปัจจุบันและอนาคต (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560,น.1)

การบริหารสถานศึกษาให้เป็นไปตามเป้าหมายความสำเร็จขึ้นอยู่กับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน เนื่องจากว่า ผู้บริหารโรงเรียนเป็นบุคคลที่สำคัญที่สุดที่มีอิทธิพลต่อการจัดการศึกษาของโรงเรียนให้กับผู้เรียนมากที่สุด แต่ในปัจจุบันพบว่า ผู้บริหารโรงเรียนจำนวนไม่น้อยที่ขาดความเป็นผู้นำจนทำให้เกิดปัญหาด้านการบริหารจัดการ การศึกษาที่ขาดประสิทธิภาพ เห็นได้ชัดจากนักเรียนยังอ่านไม่ออก เขียนไม่ได้ ขาดทักษะในการคิดวิเคราะห์ สังเคราะห์ แก้ปัญหาด้วยตัวเองไม่ได้ส่งผลกระทบต่อคุณภาพของการศึกษา 3 โดยรวมทั้งประเทศ ผู้บริหารโรงเรียนจึงเป็นบุคคลที่สำคัญที่สุดและต้องมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง เพราะเป็นภาวะของผู้บริหารโรงเรียนต้องแสดงบทบาทของตนเองให้ชัดเจน เช่น เป็นผู้มีความรู้ มีวิสัยทัศน์ เป็นแบบอย่างที่ดีสำหรับบุคลากร มีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงาน มีวิสัยทัศน์ในการบริหารพัฒนา บุคลากรอย่างจริงจังและต่อเนื่องและปกครองอย่างเสมอภาค (สุขุม จุสนิธ, 2560,น. 3)

ปัญหาของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 1 เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษาส่วนใหญ่มีประสบการณ์ไม่ค่อยมากนักและมีอายุน้อยกว่าครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษานั้นๆ ทำให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาไม่ค่อยเชื่อมั่นและมีความน่าเชื่อถือในการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารใหม่ๆ ยังสร้างแรงบันดาลใจไม่มากพอ เนื่องจากการมีแรงจูงใจในการทำงานไม่มีมากนัก ผู้บริหารยังมองเป้าหมายไม่ชัดเจนในการบริหารงานให้เกิดความสำเร็จ จึงไม่เป็นไปตามเป้าหมายตามแผนปฏิบัติงาน การมีมนุษยสัมพันธ์ ผู้บริหารใหม่กับครูและบุคลากรทางการศึกษา มักจะมองผู้ร่วมงานไปที่กลุ่มใหญ่ๆในภาพรวม ลืมไปว่าแก่นนำในการทำงานภายในสถานศึกษาเป็นรายบุคคลเป็นเรื่องที่มีความสำคัญมากเพราะอิทธิพลของคนเหล่านี้มักจะเป็นแก่นนำในการทำงานหรือขัดขวางการทำงานในสถานศึกษา ไม่มีการกระตุ้นการใช้ปัญญา เนื่องจากการไม่กล้าวางแผน และการตัดสินใจรับผิดชอบในเรื่องการออกแบบงาน ผู้บริหารมีข้อมูลในการทำงานน้อยย่อมมีการตัดสินใจผิดพลาดในการตัดสินใจเสมอ

จากที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 1 โดยศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ที่เป็นประโยชน์ต่อผู้บริหารการศึกษาสำหรับนำไปใช้เป็นข้อมูลในการวางแผนเพื่อพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพ นำไปพัฒนาสถานศึกษาและส่งเสริมการบริหารสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพต่อคุณภาพของครูและบุคลากรทางการศึกษาต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 1

2. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 1

วิธีการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร คือ ครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 1 จำนวน 561 คน (ไม่รวมผู้วิจัย)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 1 โดยใช้ตารางของเครซีและมอร์แกน (Krejcie and Morgan .1970) ได้กลุ่มตัวอย่าง 234 คน

2. ตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรพื้นฐาน ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน

ตัวแปรที่ศึกษา ได้แก่ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ตามแนวคิดของเบส & อาวลิโอ(Bass & Avolio 1994,p. 213) ประกอบด้วย 1) ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ 2) ด้านการกระตุ้นทางปัญญา 3) ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล และ 4) ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ โดยมีรายละเอียดดังนี้

3. เครื่องมือการวิจัย

เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม และแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 1 มี 2 ประเภทคือ 1.แบบสอบถาม 2. แบบสัมภาษณ์ จำนวน 3 ฉบับ

เครื่องมือฉบับที่ 1 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 1 แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามของครู ด้านเพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงานในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 1

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกลุ่มโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 1 ลักษณะคำถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) มี 5 ระดับ ตามวิธีของลิเคิร์ต (Likert) โดยแต่ละระดับมีความหมาย ดังนี้

5 หมายถึง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร อยู่ในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร อยู่ในระดับมาก

3 หมายถึง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร อยู่ในระดับปานกลาง

2 หมายถึง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร อยู่ในระดับน้อย

1 หมายถึง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร อยู่ในระดับน้อยที่สุด

เครื่องมือฉบับที่ 2 เป็นแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 1 แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานของผู้ทรงคุณวุฒิ เกี่ยวกับ ชื่อ เพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน

ตอนที่ 2 ประเด็นสัมภาษณ์ตามโครงสร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 1 ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามจากเครื่องมือฉบับที่ 1 ตอนที่ 2 ที่มีค่าต่ำของแต่ละด้านมาเป็นประเด็นในการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อหาแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 1

4.การสร้างและพัฒนาเครื่องมือในการวิจัย

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างแบบสอบถามตามลำดับ ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาเอกสารแนวความคิดและทฤษฎีต่าง ๆ ตามที่กำหนดในกรอบและแนวคิดในการวิจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 1 โดยการศึกษาและรับคำแนะนำจากอาจารย์ ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ

ขั้นตอนที่ 2 สร้างแบบสอบถามที่เกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกลุ่มโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 1 และสร้างแบบสัมภาษณ์ซึ่งแบบสอบถามจะแบ่งเป็น 2 ตอน มีรายละเอียดดังนี้

2.1 แบบสอบถามสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน มีลักษณะข้อคำถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List)

2.2 แบบสัมภาษณ์เกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกลุ่มโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 1 ใน 4 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ 2) ด้านการกระตุ้นทางปัญญา 3) ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล และ 4) ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ โดยแบบสอบถาม จะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ได้แก่ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด

ขั้นตอนที่ 3 นำแบบสอบถามที่สร้างเสร็จแล้ว เสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อตรวจสอบ แล้วนำข้อเสนอแนะ มาปรับปรุงแก้ไข

ขั้นตอนที่ 4 นำแบบสอบถามเสนอผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน เพื่อทำการตรวจสอบความตรงของเนื้อหา (Content validity) และความเหมาะสมของภาษาที่ใช้ โดยหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามศัพท์เฉพาะ โดยใช้วิธีหาค่า Index of item objective Congruency (IOC) โดยกำหนดคะแนนความคิดเห็นดังนี้

+1 แน่ใจว่าข้อคำถามข้อนั้นวัดได้ตรงกับนิยามศัพท์เฉพาะ

0 ไม่แน่ใจว่าข้อคำถามข้อนั้นวัดได้ตรงกับนิยามศัพท์เฉพาะ

-1 แน่ใจว่าข้อคำถามข้อนั้นวัดได้ไม่ตรงกับนิยามศัพท์เฉพาะ

บันทึกผลการพิจารณาถึงความเห็นของผู้เชี่ยวชาญแต่ละท่านในแต่ละข้อ จากนั้นคำนวณหาค่า IOC โดยใช้สูตรดังนี้

$$IOC = \frac{\sum R}{N}$$

เมื่อ IOC แทน ดัชนีความสอดคล้อง

แทน R ผลรวมของคะแนนจากผู้เชี่ยวชาญ

แทน N จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

คัดเลือกข้อคำถามที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องตั้งแต่ 0.60 - 1.00 มาใช้ จากนั้นจัดทำเป็นแบบสอบถามเพื่อใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

ขั้นตอนที่ 5 นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบคุณภาพไปทดลอง (Try-out) ใช้กับผู้ตอบแบบสอบถามโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 1 จำนวน 30 คน ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง

ขั้นตอนที่ 6 นำแบบสอบถามที่ได้คืนมาคำนวณหาความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามทั้งฉบับโดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α -Coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach.1991) ได้ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ เท่ากับ 0.959

ขั้นตอนที่ 7 ผู้วิจัยกำหนดเกณฑ์ ตามแนวคิดของเบสท์ (John W. Best, 1970, p.190) ที่ค่าเฉลี่ยต่ำสุด จะใช้สร้างเครื่องมือฉบับที่ 2 (แบบสัมภาษณ์)

ขั้นตอนที่ 8 นำประเด็นคำถามที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ในแต่ละด้านของแบบสอบถามมาสร้าง เป็นแบบสัมภาษณ์โดยให้อาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบประเด็นสัมภาษณ์ก่อนและไปสัมภาษณ์ ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 3 ท่าน

5. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้เก็บรวบรวมข้อมูลโดยดำเนินการตามขั้นตอนต่อไปนี้

1. ผู้วิจัยขอหนังสือจากคณะศิลปศาสตร์และวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเอเชียอาคเนย์ ถึงผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 1 เพื่อขอความอนุเคราะห์ให้ครูผู้สอน ตอบแบบสอบถาม
2. ผู้วิจัยส่งแบบสอบถามไปยังครูผู้สอนโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 1 เพื่อขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม
3. นำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาตรวจสอบความสมบูรณ์เพื่อดำเนินการวิเคราะห์และสรุปข้อมูลแบบสอบถามมีความสมบูรณ์

6.การวิเคราะห์ข้อมูล

1. วิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้การคำนวณแจกแจงความถี่ (Frequency) และหาร้อยละ (Percentage)
2. วิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกลุ่มโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 1 โดยหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) แล้วนำค่าเฉลี่ยที่ได้ไปเทียบกับเกณฑ์การให้คะแนนและการแปลผลตามแนวคิดของเบสท์ (Best W. John, 1997, p.190) ดังนี้

แปลความหมายคะแนน

ค่าเฉลี่ย 1.00 –1.49 หมายความว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 1 อยู่ในระดับน้อยที่สุด

ค่าเฉลี่ย 1.50 –2.49 หมายความว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 1 อยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 2.50 –3.49 หมายความว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 1 อยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 3.50 –4.49 หมายความว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 1 อยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 4.50 –5.00 หมายความว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 1 อยู่ในระดับมากที่สุด

3. วิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 1 โดยวิธีวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

7. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติที่ใช้ในการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

1. การหาค่าความเที่ยงตรงของเนื้อหา (IOC) โดยการหาค่าดัชนีของความสอดคล้อง

2. การหาความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม ใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha-Coefficient) ใช้สูตรครอนบาค (Cronbach)

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. ความถี่ (frequency)

2. ร้อยละ (Percentage)

3. ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$)

4. ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

5. การวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content Analysis)

การวิเคราะห์ข้อมูล

ตารางที่ 1 การวิเคราะห์ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 1 ภาพรวม

(n = 234)

ด้านที่	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร	$\bar{x}$	S.D.	ลำดับที่	ความหมาย
1	การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์	4.40	0.79	4	มาก
2	การกระตุ้นทางปัญญา	4.44	0.66	2	มาก
3	การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	4.43	0.70	3	มาก
4	การสร้างแรงบันดาลใจ	4.45	0.66	1	มาก
รวม		4.43	0.68		มาก

จากตารางที่ 4.5 พบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 1 โดยรวม ค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ระดับมาก ($\bar{x}$ = 4.43, S.D. = 0.68) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ค่าเฉลี่ยสูงสุดคือด้านที่ 4 การสร้างแรงบันดาลใจ มีค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$ = 4.45, S.D. = 0.64) ค่าเฉลี่ยรองลงมาคือ ด้านที่ 2 การกระตุ้นทางปัญญา มีค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$ = 4.44, S.D. = 0.66) และค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ด้านที่ 1 การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ มีค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$ = 4.40, S.D. = 0.79)

ตารางที่ 2 แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 1

ข้อ	ประเด็นสัมภาษณ์จากผู้ทรงคุณวุฒิเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 1	ค่าน้ำหนัก
1	ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรมีการพัฒนาตนเองในด้านวิชาชีพ	3
2	ผู้บริหารให้คำแนะนำในการทำงานของบุคลากรทุกคน	3
3	ผู้บริหารวางแผน หาวิธีการแก้ไขปัญหาาร่วมกัน	3
4	ให้คำปรึกษาและแนวทางในการช่วยเหลือบุคลากร	
5	ยินดีในความสำเร็จด้วยความจริงใจ	3
6	การเข้าถึงให้ความช่วยเหลืออย่างเป็นกัลยาณมิตร	3

จากตารางที่ 2 พบว่า ค่าคะแนนสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 1 ดังนี้

ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิเหมือนกันทั้ง 3 ท่าน ดังนี้ (1) ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรมีการพัฒนาตนเองในด้านวิชาชีพ (2) ผู้บริหารให้คำแนะนำในการทำงานของบุคลากรทุกคน (3) ผู้บริหารวางแผน หาวิธีการแก้ไขปัญหาาร่วมกัน (4)ให้คำปรึกษาและแนวทางในการช่วยเหลือบุคลากร (5) ยินดีในความสำเร็จด้วยความจริงใจ (6) การเข้าถึงให้ความช่วยเหลืออย่างเป็นกัลยาณมิตรด้านการสร้างแรงบันดาลใจ

สรุปผลการวิจัย

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลภาวะการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 1 พบว่า

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 1 โดยรวมค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ รองลงมาคือ การกระตุ้นทางปัญญา และต่ำสุดคือ การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์

2 .แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 1 มีพหุแนวทาง ดังต่อไปนี้ 1) ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรมีการพัฒนาตนเองในด้านวิชาชีพ 2) ผู้บริหารให้คำแนะนำในการทำงานของบุคลากรทุกคน 3) ผู้บริหารวางแผนหาวิธีการแก้ไขปัญหาาร่วมกัน 4) ให้คำปรึกษาและแนวทางในการช่วยเหลือบุคลากร 5) ยินดีในความสำเร็จด้วยความจริงใจ 6) การเข้าถึงให้ความช่วยเหลืออย่างเป็นกัลยาณมิตร

อภิปรายผลการวิจัย

ผลการวิจัยภาวะการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 1 พบว่าผู้วิจัยสามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

1) ภาวะการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 1 โดยรวมมีค่าเฉลี่ย อยู่ในระดับมาก เนื่องจาก ผู้บริหารสถานศึกษาต้องปรับตัวเพื่อรองรับนโยบายใหม่ ๆ ของหน่วยงานต้นสังกัด โดยมีการวางแผน ปรับปรุง และเปลี่ยนแปลงระบบการบริหารจัดการอย่างต่อเนื่อง ซึ่งสิ่งเหล่านี้ต้องอาศัยความเสียสละ วิสัยทัศน์ และความทุ่มเทในการทำงาน ผู้นำที่แสดงภาวะผู้นำในการเปลี่ยนแปลงอย่างชัดเจนสามารถพัฒนาองค์กรเพื่อนำไปสู่เป้าหมายได้สำเร็จ ผู้บริหารสร้าง

แรงบันดาลใจและความเชื่อมั่นให้กับบุคลากรในการบริหารงานเป็นแบบอย่างที่ดีในการทำงานที่นึกถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าส่วนตน และส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพของบุคลากรให้สูงขึ้น นอกจากนี้ ผู้บริหารยังสร้างบรรยากาศที่เน้นให้ครูมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ คอยให้ความช่วยเหลือ แนะนำ บุคลากรที่ยังขาดประสบการณ์ในการทำงานภายในโรงเรียน ซึ่งทำให้ครูรู้สึกถึงตนเองมีความสำคัญในองค์กร สอดคล้องกับงานวิจัยของ เกศสุตา วรรณสินธ์ (2562, น.58-88) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 พบว่า ภาวะผู้นำตามความเป็นจริงของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ค่าดัชนีลำดับความต้องการจำเป็นภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ตามลำดับดังนี้ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล ด้านการกระตุ้นทางปัญญา และด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ และแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง คือ ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการรับฟังความคิดเห็นของบุคลากรเปิดโอกาสให้บุคลากรทางการศึกษาได้มีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ นโยบาย และกฎระเบียบต่าง ๆ รวมไปถึงให้ความสำคัญกับทุกคนในองค์กร และผู้บริหารควรมีทักษะในการยกย่องและชมเชยในตัวบุคลากรและสอดคล้องกับงานวิจัยของ ลำนนา มาปลูก(2562, น.31-60) ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สหวิทยาเขตสุตถินไทย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36 ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สหวิทยาเขตสุตถินไทย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36 มีระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ รองลงมา คือ ด้านการสร้างบารมี ด้านการส่งเสริมให้พัฒนางานอย่างต่อเนื่อง ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล 2) ปัญหาและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สหวิทยาเขตสุตถินไทยสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีปัญหาและข้อเสนอแนะ ได้แก่ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ปัญหา คือ เมื่อประสบปัญหา ผู้บริหารเกิดความลำเอียงในการแก้ไขปัญหา ผู้บริหารขาดความเป็นกันเอง ครูไม่สามารถเข้าไปปรึกษาในเรื่องต่าง ๆ ได้เท่าที่ควร เพราะมีความเกรงกลัว และรับรู้ความต้องการของครูเพียงกลุ่มหนึ่งเท่านั้นซึ่งทำให้เกิดความเหลื่อมล้ำในการทำงาน ส่วนข้อเสนอแนะคือ ผู้บริหารควรสร้างมาตรฐานด้านความซื่อสัตย์ในการทำงานให้กับครู เพราะเป็นสิ่งที่ส่งผลโดยตรงต่อคุณลักษณะส่วนบุคคล และยังมีผลต่อเนื่องไปยังสถานศึกษาในภาพรวม นอกจากนี้ผู้บริหารสถานศึกษาควรเป็นผู้นำในการเป็นต้นแบบที่ดีงามทางด้านศีลธรรมแก่ครู และด้านการให้รางวัลตามสถานการณ์ ปัญหา คือ เมื่อมีครูสร้างชื่อเสียงให้กับโรงเรียน ผู้บริหารมักจะกล่าวชมเชยเฉพาะบุคคลที่เป็นพรรคพวกของตน และละเลยที่จะให้รางวัลหรือคำชมเชยกับครูคนอื่น และครูขาดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เพราะสิ่งที่ผู้บริหารจะมอบให้เมื่องานสำเร็จไม่ใช่สิ่งที่ครูต้องการ ส่วนข้อเสนอแนะ คือ ผู้บริหารควรให้คำยกย่องชมเชยและให้คุณค่ากับผลงานความสำเร็จของครู โดยเสริมพลังอำนาจแก่ครูอย่างสม่ำเสมอ

2) แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 1 มีพหุแนวทาง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ว่า แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์เขต 1 ตามที่ผู้ทรงคุณวุฒิมีความคิดเห็นตรงกันทั้ง 3 ท่าน ดังนี้ (1) ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรมีการพัฒนาตนเองในด้านวิชาชีพ (2) ผู้บริหารให้คำแนะนำในการทำงานของบุคลากรทุกคน (3) ผู้บริหารวางแผน หาวิธีการแก้ไขปัญหาร่วมกัน (4) ให้คำปรึกษาและแนวทางในการช่วยเหลือบุคลากร (5) ยินดีในความสำเร็จด้วยความจริงใจ (6) การเข้าถึงให้ความช่วยเหลืออย่างเป็นกัลยาณมิตรด้านการสร้างแรงบันดาลใจ สอดคล้องกับงานวิจัยของ เกศสุตา วรรณสินธ์ (2562, น.58-88) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 พบว่า ภาวะผู้นำตามความเป็นจริงของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ค่าดัชนีลำดับความต้องการจำเป็นภาวะผู้นำการ

เปลี่ยนแปลง ตามลำดับดังนี้ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล ด้านการกระตุ้นทางปัญญา และด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ และแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง คือ ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการรับฟังความคิดเห็นของบุคลากรเปิดโอกาสให้บุคลากรทางการศึกษาได้มีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ นโยบาย และกฎระเบียบต่าง ๆ รวมไปถึงให้ความสำคัญกับทุกคนในองค์กร และผู้บริหารควรมีทักษะในการยกย่องและชมเชยในตัวบุคลากร และสอดคล้องกับงานวิจัยของ เกลาร์จิกา ถวัลย์เสรี (2559) ศึกษาวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดเทศบาลเมืองโพธารามจังหวัดราชบุรี พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดเทศบาลเมืองโพธาราม จังหวัดราชบุรี ทั้งโดยภาพรวมเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา และด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศรีจันทร์ สามงามพุ่ม (2559) ศึกษาวิจัยเรื่อง การศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูในกลุ่มเครือข่ายบางพลี 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูในกลุ่มเครือข่ายบางพลี 2 เมื่อพิจารณาเรียงลำดับจากด้านที่มีค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ การคำนึงความเป็นปัจเจกบุคคล การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นทางปัญญา และการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ และสอดคล้องกับงานวิจัยของปฐมรัตน์ แจ่มศรี (2560) ศึกษาวิจัยเรื่อง การศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตจอมทอง กรุงเทพมหานคร พบว่าความคิดเห็นของครูต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตจอมทอง กรุงเทพมหานคร เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านการคำนึงความเป็นปัจเจกบุคคล ด้านการกระตุ้นทางปัญญาและด้านการสร้างแรงบันดาลใจ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ วิวรรณ จิตต์ปราณี (2561) ศึกษาวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับทักษะในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 2 พบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 2 เมื่อเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ การกระตุ้นการใช้ปัญญา การสร้างแรงบันดาลใจ และการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล และสอดคล้องกับงานวิจัยของ อรกัญญา เปรมสุข (2562) ศึกษาวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการดำเนินงานนิเทศในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 พบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 คือ ความซื่อสัตย์อย่างจริงใจ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ Dionne (2004,p.177-193) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและประสิทธิภาพของทีม ผลการวิจัยพบว่า อุดมการณ์ แรงบันดาลใจ หรือ อิทธิพลต่อจิตใจ การกระตุ้นความคิด วิจัยญาณจะถูกสร้างและแสดงออกมาในรูปแบบต่าง ๆ เช่น การแสดงวิสัยทัศน์ การตัดสินใจร่วมกันเป็นทีมงานทำงานเป็นทีม และการจัดการปัญหาที่เกิดขึ้นในทีม โดยสิ่งที่แสดงออกมายังส่วนรวมนี้อาจส่งผลกระทบในเชิงบวกในด้านการสื่อสาร การเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน และการจัดการความขัดแย้งที่เกิดขึ้น สิ่งต่าง ๆ เหล่านี้จะเข้ามามีส่วนเกี่ยวข้องในการพัฒนาทีม การฝึกซ้อม และโครงสร้างของทีมและทิศทางของทีมในอนาคต

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะทั่วไป

จากแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร เขต 1 ผู้วิจัยสามารถนำมาสังเคราะห์เป็นโครงการที่ใช้ในแผนพัฒนาโรงเรียนในปีถัดไปได้ดังนี้

1) พัฒนาและหาแนวทางในการพัฒนาพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง

- 2) ควรจัดอบรม ประชุมสัมมนาเชิงปฏิบัติการเพื่อเพิ่มพูนความรู้และทักษะใหม่ ๆ ให้ผู้บริหาร
- 3) พัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงควบคู่กับภาวะผู้นำด้านอื่น ๆ ผู้บริหารควรเสริมสร้างภาวะผู้นำในด้านอื่น ๆ เช่น การเป็นผู้นำที่ดีสามารถให้คำปรึกษาได้ การบริหารวางแผนงานไม่ให้เกิดความขัดแย้ง หรือการสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อเสริมแรงจูงใจของครูให้เพิ่มมากขึ้น

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

- 1) ควรมีการศึกษาเพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเขตอื่น ๆ
- 2) ควรมีการศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในปัจจัยอื่น ๆ ที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา

รายการอ้างอิง

- เกล้ารจิกา ถวัลย์เสรี. (2559). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา* สังกัดเทศบาล เมืองโพธาราม จังหวัดราชบุรี. วารสารบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- เกศสุตา วรรณสินธ์. (2562). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา* สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 27. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- ปฐมรัตน์ แจ่มศรี. (2560). *การศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตจอมทอง กรุงเทพมหานคร*. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี.
- ล้านนา มาปลูก (2562). *การศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา* สหวิทยาเขตสุพรรณบุรี สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36. วิทยานิพนธ์ (การบริหารการศึกษา) มหาวิทยาลัยพะเยา
- วิรวรรณ จิตต์ปราณี. (2561). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับทักษะในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2*. วิทยานิพนธ์ (การบริหารการศึกษา) มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- สุขุม จูสนิท. (2560). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา* สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ในพระบรมราชูปถัมภ์.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). *แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 – 2579*. กรุงเทพมหานคร
- ศรีจันทร์ สามงามพุ่ม. (2559). *การศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูในกลุ่มเครือข่ายบางพลี 2* สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2. วิทยานิพนธ์ปริญญา (ศึกษาศาสตร์). มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี.
- อรกัญญา เปรมสุข. (2562). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการดำเนินงานนิเทศในโรงเรียน* สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1. วิทยานิพนธ์ (การบริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- Bass, B.M. & Avolio, B.J. (1994). *Improvement organizational effectiveness through transformational leadership*. Thousand Oaks, CA: Sage
- Bernard M. Bass & Bruce J. Avolio, (1994). *Improving Organizational Effectiveness Through Transformational Leadership*. Thousand Oaks: Sage Publications.
- Dionne, S. D., Yam Marino, F. J., Atwater, L. E., & Spangler, W. D. (2004). *Transformational leadership and team performance*. Journal of Organizational Change Management.
- Likert, Rensis. (1961). *New Pattern of Management*. New York: McGraw - Hill Book Company.
- John, W. Best. 1970 *Research in Education*. Englewood Cliffo, N.J.: Prentice Hall.
- Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). *Determining sample size for research activities*. Educational and Psychological Measurement.