

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาอำเภอเลิงนกทา  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธร เขต 2

TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP OF ADMINISTRATORS AT EDUCATIONAL  
OPPORTUNITY EXPANSION SCHOOLS IN LOENG NOKTHA DISTRICT  
UNDER YASOTHON PRIMARY EDUCATIONAL SERVICEAREA OFFICE 2

เจษฎา เตียวเจริญกุล

Jessada Teocharoenkul

นักศึกษานิพนธ์ สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยธนบุรี

Master's degree student Education Administration Faculty of Education, Thonburi University

Email: Kengjesa@gmail.com

**บทคัดย่อ**

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาอำเภอเลิงนกทา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธร เขต 2 และ (2) เปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาอำเภอเลิงนกทา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธร เขต 2 ตามการประเมินของครู จำแนกตามระดับการศึกษา และประสบการณ์การสอน

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ ประชากรที่ใช้ ได้แก่ ครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาอำเภอเลิงนกทา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธรเขต 2 จำนวน 268 คน กลุ่มตัวอย่างใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ จำนวน 160 คน การวิจัยมี 4 ขั้นตอน (1) ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง (2) สร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย (3) การเก็บรวบรวมข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล และ (4) วิเคราะห์ข้อมูล เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบค่าที

ผลการวิจัยพบว่า (1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาอำเภอเลิงนกทา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธร เขต 2 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และ (2) เปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาอำเภอเลิงนกทา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธร เขต 2 ตามการประเมินของครู จำแนกตามระดับการศึกษาและประสบการณ์การสอน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ .05

---

**คำสำคัญ:** ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง, ผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาส, สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธร เขต 2

---

**Abstract**

The objectives of this research were: (1) to study transformational leadership of administrators at educational opportunity expansion schools in Loeng Nok Tha District under Yasothon Primary Educational Service Area Office 2; and (2) to compare transformational leadership of administrators at educational opportunity expansion schools in Loeng Nok Tha District under Yasothon Primary Educational

Service Area Office 2, according to teacher evaluation, classified by educational level and teaching experience.

The research was a survey research. The population was 268 teachers at educational opportunity expansion schools in Loeng Nok Tha District under Yasothon Primary Educational Service Area Office 2. The sample was 160 teachers obtained by stratified random sampling technique. The research procedure consisted of 4 steps: (1) review of related literature; (2) constructing research instrument; (3) collecting the data; and (4) analyzing the data. The instrument for collecting data was a 5-point rating scale questionnaire. The statistics used for data analysis were frequency, percentage, mean, Standard Deviation, and t-test

The research findings were found that: (1) transformational leadership of administrators at educational opportunity expansion schools in Loeng Nok Tha District under Yasothon Primary Educational Service Area Office 2; overall and each aspect were at high level; and (2) compare transformational leadership of administrators at educational opportunity expansion schools in Loeng Nok Tha District under Yasothon Primary Educational Service Area Office 2, according to teacher evaluation, classified by educational level and teaching experience were different in overall at .05 statistical significance.

---

**Keywords:** Transformational Leadership, Administrators, Yasothon Primary Educational Service Area Office 2

---

## บทนำ

กระแสโลกาภิวัตน์และความเปลี่ยนแปลงของโลกที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็วทั้งด้านวิทยาการและความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีสารสนเทศทำให้แต่ละประเทศไม่สามารถปิดตัวอยู่โดยลำพังต้องร่วมมือและพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกัน การดำรงชีวิตของคนในแต่ละประเทศมีการติดต่อสื่อสารซึ่งกันและกันมากขึ้น มีความร่วมมือในการปฏิบัติภารกิจและแก้ปัญหาต่างๆ รวมกันมากขึ้น ในขณะที่ทุกคนสังคมโลกในยุคปัจจุบันเต็มไปด้วยข้อมูลข่าวสารทำให้คนต้องคิด วิเคราะห์ แยกแยะ และมีการตัดสินใจที่รวดเร็วเพื่อให้ทันกับเหตุการณ์ในสังคมที่มีความสลับซับซ้อนมากขึ้น สิ่งเหล่านี้นำไปสู่สถานการณ์ของการแข่งขันทางเศรษฐกิจ การค้าและอุตสาหกรรมระหว่างประเทศอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2555) โดยทรัพยากรมนุษย์เป็นปัจจัยขับเคลื่อนที่สำคัญในการยกระดับการพัฒนาประเทศในทุกมิติไปสู่เป้าหมายของการเป็นประเทศที่พัฒนาแล้วที่ขับเคลื่อนโดยภูมิปัญญาและนวัตกรรมในอีก 20 ปีข้างหน้า ดังนั้นจึงจำเป็นต้องมีการวางรากฐานการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศอย่างเป็นระบบโดยจำเป็นต้องมุ่งเน้นการพัฒนาและยกระดับคนในทุกมิติและในทุกช่วงวัยให้เป็นทรัพยากรมนุษย์ที่ดี เก่งและมีคุณภาพพร้อมขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศไปข้างหน้าได้อย่างเต็มศักยภาพเพื่อให้ทรัพยากรมนุษย์ในทุกมิติและในทุกช่วงวัยสามารถได้รับการพัฒนาและยกระดับได้เต็มศักยภาพและเหมาะสมประกอบด้วยการพัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิตควบคู่กับการปฏิรูปที่สำคัญทั้งในส่วนของการปรับเปลี่ยนค่านิยมและวัฒนธรรมเพื่อให้คนมีความดีอยู่ในวิถีการดำเนินชีวิตและมีจิตสำนึกร่วมในการสร้างสังคมที่น่าอยู่ (สุนิสา เมฆวิไลย ,2565)

จากกระแสการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของโลกศตวรรษที่ 21 การศึกษามีบทบาทสำคัญในการสร้างความได้เปรียบของประเทศเพื่อการแข่งขันและยืนหยัดในเวทีโลกภายใต้ระบบเศรษฐกิจและสังคมที่เป็นพลวัตประเทศต่างๆ ทั่วโลก จึงให้ความสำคัญและทุ่มเทกับการพัฒนาการศึกษาเพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของตนให้สามารถก้าวทันการ

เปลี่ยนแปลงของระบบเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ ภูมิภาคและของโลกควบคู่กับการธำรงรักษาอัตลักษณ์ของประเทศ ให้ความสำคัญกับการจัดการศึกษาการพัฒนาศักยภาพและขีดความสามารถของคนให้มีทักษะ ความรู้ความสามารถและสมรรถนะที่สอดคล้องกับความต้องการของตลาดงานและ การพัฒนาประเทศ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2560)

การจัดการศึกษาของประเทศไทยประสบกับปัญหาต่างๆ เช่น สถานการณ์จำนวนนักเรียนลดลงซึ่งจะส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงประเทศไทยในอนาคตอย่างสำคัญ จำนวนนักเรียนที่ลดลงเป็นผลมาจากอัตราการเกิดที่ลดลงในหลายประเทศทั่วโลกโดยเฉพาะในประเทศที่พัฒนาแล้ว ในกรณีของไทย แนวโน้มดังกล่าวเห็นได้ชัดจากจำนวนนักเรียนระดับประถมศึกษาที่มีแนวโน้มลดลงตลอดจากประมาณ 7.45 ล้านคนในปี 2525 ลดลงเหลือเพียงประมาณ 4.75 ล้านคนในปี 2562 (สำนักงานสถิติแห่งชาติ, 2565) การลดลงของจำนวนนักเรียนดังกล่าวส่งผลให้โรงเรียนขนาดเล็กต้องปิดตัวลงหรือต้องควบรวมกับโรงเรียนขนาดเล็ก นอกจากนี้ยังประสบกับปัญหาคุณภาพการศึกษาพื้นฐานตกต่ำในการจัดการทดสอบการศึกษาขั้นพื้นฐาน (จักรี เตจ๊ะวารี, 2564) นอกจากนี้ประเทศไทยยังประสบกับปัญหาด้านคุณภาพวิชาการ ผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนค่อนข้างต่ำ หลักสูตรมีสาระเนื้อหาแน่นเกินไปและใช้เหมือนกันหมดโดยไม่คำนึงถึงสภาพบริบทของสถานศึกษา กระบวนการเรียนการสอนยังยึดหลักการถ่ายทอดความรู้จากผู้สอนสู่ผู้เรียน เน้นการท่องจำมากกว่าการฝึกให้ผู้เรียนมีทักษะการคิดวิเคราะห์และการแก้ปัญหาจากสถานการณ์หรือประสบการณ์จริง หนังสือเรียนเป็นเพียงแบบฝึกหัดที่มีคำตอบเพียงคำตอบเดียวแทนที่จะเป็นคำถามแบบปลายเปิด ครูสอนยังยึดติดกับวัฒนธรรมการสอนแบบเดิมๆ ทั้งที่หลักสูตรปัจจุบันเน้นการคิดวิเคราะห์แต่วิธีสอนยังไม่สอนให้ผู้เรียนมีทักษะ ดังกล่าวผู้บริหารสถานศึกษาบางส่วน ยังไม่ได้รับการอบรมให้ปฏิบัติหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพ ขาดความรู้ความเข้าใจในการบริหารงาน ทำให้ขาดทักษะในการบริหารและการจัดการศึกษา (กระทรวงศึกษาธิการ, 2553)

การบริหารจัดการสถานศึกษาจำเป็นต้องอาศัยผู้บริหารมืออาชีพที่มีวิสัยทัศน์ ความรู้ความสามารถ คุณธรรม และมีหัวใจรักและศรัทธาในอาชีพการจัดการศึกษาที่เหมาะสมกับบริบทและสภาพปัญหาของประเทศอย่างแท้จริงโดยยึดหลักการว่าหัวใจแห่งการบริหารสถานศึกษาคือการที่ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถสร้างผู้เรียนให้มีความรู้ความสามารถเพื่อตอบสนองความจำเป็นของสังคมได้อย่างเหมาะสม (ไพฑูรย์ สินลารัตน์ และคณะ, 2560) ผู้บริหารสถานศึกษาจึงเปรียบเป็นจอมทัพสำคัญที่จะนำพาองค์กรให้ก้าวไปในกระแสแห่งการปฏิรูปได้อย่างมีเกียรติและศักดิ์ศรีผู้บริหารสถานศึกษาจึงเป็นกลไกสำคัญและมีอิทธิพลสูงสุดต่อคุณภาพของสถานศึกษา ความสำเร็จหรือความล้มเหลวทางการศึกษานั้นขึ้นอยู่กับผู้บริหารส่วนหนึ่ง ดังนั้นผู้บริหารจึงเป็นตัวแปรสำคัญในด้านการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพ ผู้บริหารสถานศึกษาในยุคใหม่ในศตวรรษที่ 21 ต้องมีความรู้ความสามารถ ทักษะและประสบการณ์ทางการบริหารการศึกษาเพื่อพัฒนาสถานศึกษาให้ทันสมัย เหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงของโลกอยู่เสมอ การที่จะบริหารสถานศึกษาให้สอดคล้องกับยุคการศึกษา 4.0 ผู้บริหารจะต้องปรับตัวและพัฒนาภาวะผู้นำให้ก้าวทันการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น (สุวิมล โพธิ์กลิ่น, 2560)

Bass and Avolio ( ได้กล่าวถึง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง สามารถเห็นได้จากผู้นำการเปลี่ยนแปลง (1990) Transformation) ผู้ร่วมงานและผู้ตาม ทำให้ผู้ร่วมงานและผู้ตามมองตนเองและมองงานในแง่บวกหรือกระบวนทัศน์ (Paradigm) ใหม่ๆ ทำให้เกิดการตระหนักรู้ (Awareness) ในเรื่องวิสัยทัศน์ (Vision) และภารกิจ (Mission) ของทีมและองค์กร พัฒนาความสามารถของผู้ร่วมงานและผู้ตามไปสู่ระดับความสามารถที่สูงขึ้น และมีศักยภาพมากขึ้น ผู้นำจะชักนำให้ผู้ร่วมงานและผู้ตามมองไกลเกินกว่าความสนใจของเฉพาะตนไปสู่อุดมการณ์ที่เกี่ยวกับผลสัมฤทธิ์ (Achievement) การทำให้เป็นจริงในตัวเอง (Self-actualization) และความเป็นอยู่ที่ดี (Well-being) ทั้งของตนเองและของผู้อื่น รวมทั้งขององค์กรและสังคม ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะประกอบด้วย การสร้างบารมี (Charisma) การสร้างแรงบันดาลใจ (Inspirational motivation) การกระตุ้นให้ใช้ปัญญา (Intellectual stimulation) และการคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล (Individualized consideration) จะเห็นได้ว่า แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำเป็นสิ่งสำหรับสังคมไทยที่ต้องได้รับ

การพัฒนาให้พ้นจากภาวะวิกฤตให้เกิดการเปลี่ยนแปลงและช่วยพัฒนาสังคมได้อีกทั้งมีความเป็นสากลเหมาะสมกับยุคปัจจุบัน

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นกระบวนการมีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลงเจตคติในการทำงานเพื่อให้เกิดการเรียนรู้เป็นไปอย่างมีคุณภาพ (สุนิสา เมฆวิสัย ,2565) ผู้นำเป็นผู้ที่มีความสำคัญมากต่อการพัฒนาองค์การให้บรรลุประสิทธิภาพได้อย่างมีประสิทธิภาพและเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดี ดังนั้นผู้บริหารจำเป็นต้องอาศัยการบริหารการเปลี่ยนแปลงอย่างเป็นระบบในการบริหารโรงเรียน จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาของ อาชีวะ ยีหะมะ (2560) พบปัญหาและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ได้แก่ ผู้บริหารขาดวิสัยทัศน์ในการทำงานผู้บริหารควรให้ความเชื่อมั่นต่อผู้ร่วมงานเพียงบางคน ไม่กระจายงาน ไม่มีการนำเทคโนโลยีใหม่ๆ มาใช้ในการพัฒนาการศึกษาและผู้บริหารใช้อำนาจเด็ดขาดในการสั่งการบริหารงานและตัดสินใจ ส่วนเกล้ารุจิภา ถวัลย์เสรี (2557) และกิตติชัย ออไอศูรย์ (2560) มีผลการศึกษาที่สอดคล้องกันคือระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลมีระดับน้อยกว่าด้านอื่น

ประสิทธิผลของโรงเรียนขึ้นอยู่กับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน เนื่องจากว่าผู้บริหารโรงเรียนเป็นบุคคลที่สำคัญที่สุดที่มีอิทธิพลต่อจัดการศึกษาของโรงเรียน แต่ในปัจจุบันพบว่าผู้บริหารโรงเรียนจำนวนไม่น้อยที่ขาดความเป็นผู้นำทำให้เกิดปัญหาด้านการบริหารจัดการการศึกษาที่ขาดประสิทธิภาพ เห็นได้ชัดจากนักเรียนยังอ่านไม่ออกเขียนไม่ได้ ขาดทักษะในการคิดวิเคราะห์สังเคราะห์แก้ปัญหาด้วยตัวเองไม่ได้ส่งผลกระทบต่อคุณภาพของการศึกษาโดยรวมทั้งประเทศ ผู้บริหารโรงเรียนจึงเป็นบุคคลที่สำคัญที่สุดและต้องมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเพราะเป็นภาวะที่ผู้บริหารโรงเรียนต้องแสดงบทบาทของตนให้ชัดเจน เช่น เป็นผู้มีความรู้ มีวิสัยทัศน์ เป็นแบบอย่างที่ดีสำหรับบุคลากร มีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงาน มีวิสัยทัศน์ในการบริหารพัฒนาบุคลากรอย่างจริงจังและต่อเนื่องและปกครองอย่างเสมอภาคและเห็นคุณค่า (สุชุม จุสนิถ, 2560)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยโสธร เขต 2 ได้รายงานข้อมูลสารสนเทศทางการศึกษาในแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 พบว่า คะแนนเฉลี่ยของผลการทดสอบการศึกษาระดับชาติ (O-NET) ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ปีการศึกษา 2564 ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยโสธร เขต 2 ต่ำกว่าระดับประเทศและต่ำกว่าระดับสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานทุกวิชาและเมื่อเปรียบเทียบกับคะแนนเฉลี่ยของผลการทดสอบการศึกษาระดับชาติ (O-NET) ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ปีการศึกษา 2564 และปีการศึกษา 2563 พบว่าคะแนนเฉลี่ยของปีการศึกษา 2564 ต่ำกว่าปีการศึกษา 2563 จำนวน 2 วิชา จาก 4 วิชา (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยโสธร เขต 2, 2565)

ทั้งนี้อาจเนื่องจากมีปัญหาเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน คือ เมื่อประสบปัญหาผู้บริหารเกิดความลำเอียงในการแก้ไขปัญหา ผู้บริหารขาดความเป็นกันเอง ครูไม่สามารถเข้าไปปรึกษาในเรื่องต่างๆ ได้เท่าที่ควรเพราะมีความเกรงกลัวและรับรู้ความต้องการของครูเพียงกลุ่มหนึ่งเท่านั้นซึ่งทำให้เกิดความเหลื่อมล้ำในการทำงาน ส่วนข้อเสนอแนะคือ ผู้บริหารควรสร้างมาตรฐานด้านความซื่อสัตย์ในการทำงานให้กับครูเพราะเป็นสิ่งที่ส่งผลโดยตรงต่อคุณลักษณะส่วนบุคคลและยังมีผลต่อเนื่องไปยังโรงเรียนในภาพรวม นอกจากนี้ผู้บริหารโรงเรียนควรเป็นผู้นำให้การเป็นต้นแบบที่ดีงามทางด้านศีลธรรมแก่ครูและด้านการให้รางวัลตามสถานการณ์ปัญหา คือ เมื่อมีครูสร้างชื่อเสียงให้กับโรงเรียน ผู้บริหารมักจะกล่าวชมเชยเฉพาะบุคคลที่เป็นพรรคพวกของตนและละเลยที่จะให้รางวัลหรือคำชมเชยกับครูคนอื่นและครูขาดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเพราะสิ่งที่ผู้บริหารจะมอบให้เมื่องานสำเร็จไม่ใช่สิ่งที่ครูต้องการ ส่วนข้อเสนอแนะคือ ผู้บริหารควรให้คำยกย่องชมเชยและให้คุณค่ากับผลงานความสำเร็จของครูโดยเสริมพลังอำนาจแก่ครูอย่างสม่ำเสมอ (ล้านนา มาปลูก, 2562)

จากความเป็นมา ความสำคัญและสภาพปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาอำเภอเลิงนกทา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธร เขต 2 เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาอำเภอเลิงนกทา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธร เขต 2 ให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการบริหารการศึกษา

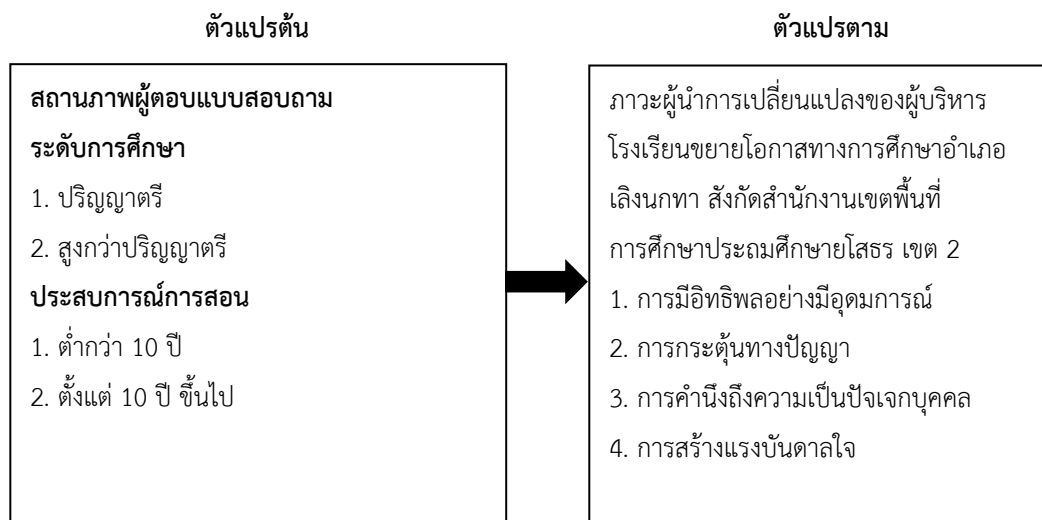
#### วัตถุประสงค์การวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ มุ่งศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาอำเภอเลิงนกทา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธร เขต 2 โดยมีวัตถุประสงค์ ดังนี้

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาอำเภอเลิงนกทา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธร เขต 2

2. เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาอำเภอเลิงนกทา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธร เขต 2 ตามการ ประเมินของครู จำแนกตามระดับการศึกษาและประสบการณ์การสอน

#### กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพที่ 1. กรอบแนวคิดการวิจัย

#### วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ มุ่งศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาอำเภอเลิงนกทา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธร เขต 2 มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาอำเภอเลิงนกทา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธร เขต 2 ตามความคิดเห็นของครู จำแนกตามระดับการศึกษาและประสบการณ์การสอน และศึกษา 2 แนวทางมีวิธีการ ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การสร้างและการหาคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล
5. การวิเคราะห์ข้อมูล
6. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

## 1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

### ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาอำเภอเลิงนกทา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาโขง เขต ประกอบด้วย 218 โรงเรียน ประจำปีการศึกษา จำนวน 2566268 คน

### กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างสำหรับการวิจัย คือ ครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาอำเภอเลิงนกทา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาโขง เขต 2 จาก 18 โรงเรียน ประจำปีการศึกษา 2566 จำนวน 160 คน โดยการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างตามตารางของ Krejcie and Morgan (1970: 608) ใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) และทำการสุ่ม (Simple Random Sampling) ด้วยวิธีจับสลาก

## 2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้เป็น แบบสอบถาม(Questionnaire)ที่ผู้วิจัยได้สร้างขึ้นจากการศึกษาเอกสารทางวิชาการและงานวิจัยต่างๆที่เกี่ยวข้องกับเรื่องที่จะทำการศึกษา ดังนี้

### 1.แบบสอบถาม

ตอนที่ 1 แบบสอบถามสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะข้อคำถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List)

ตอนที่ 2. แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาอำเภอเลิงนกทา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาโขง เขต 2 ลักษณะคำถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า Rating scale มี 5 ระดับ โดยแต่ละระดับมีความหมาย ดังนี้

5 หมายถึง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารอยู่ในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารอยู่ในระดับมาก

3 หมายถึง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารอยู่ในระดับปานกลาง

2 หมายถึง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารอยู่ในระดับน้อย

1 หมายถึง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารอยู่ในระดับน้อยที่สุด

## 3. การสร้างและการหาคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างแบบสอบถามตามลำดับ ดังนี้

3.1 ศึกษาเอกสารแนวความคิดและทฤษฎีต่างๆ ตามที่กำหนดในกรอบและแนวคิดในการวิจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาอำเภอเลิงนกทา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาโขง เขต 2

3.2 สร้างแบบสอบถามที่เกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาอำเภอเลิงนกทา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาโขง เขต 2 โดยมีรายละเอียด ดังนี้

3.2.1 แบบสอบถามสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ ระดับการศึกษาและประสบการณ์สอนมีลักษณะข้อคำถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ(Check List)

3.2.2 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาอำเภอเลิงนกทา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาโขง เขต 2 ใน 4 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ 2) ด้านการกระตุ้นทางปัญญา (3)ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล และ 4) ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ

3.3 นำแบบสอบถามที่สร้างเสร็จแล้วเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อตรวจสอบแล้วนำข้อเสนอแนะมาปรับปรุงแก้ไข

3.4 นำแบบสอบถามเสนอผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 43 ท่าน

3.5 นำแบบสอบถามที่ได้รับนำกลับมาปรับปรุงแก้ไขจนมีความสมบูรณ์ และมีความเหมาะสมนำไปทดลองใช้ (Try - Out) กับประชากรจำนวน คน 30

3.6 นำแบบสอบถามที่ทดลองใช้มาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามโดยใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha - Coefficient) ตามวิธีของ Cronbach (1990) ได้ความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.96

3.7 นำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์เก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง

#### 4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการวิจัย ผู้วิจัยดำเนินการ ดังนี้

4.1 นำหนังสือแนะนำตัวจากคณะศึกษาศาสตร์ สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยกรุงเทพมหานครส่งถึงเพื่อขออนุญาตแจกและเก็บรวบรวมแบบสอบถามผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยโสธร เขต 2

4.2 นำหนังสือแนะนำตัวและแบบสอบถาม พร้อมหนังสือขออนุญาตจากผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยโสธร เขต 2 ไปแจกให้กลุ่มตัวอย่างโดยให้เวลากลุ่มตัวอย่างในการตอบแบบสอบถาม 1 สัปดาห์ ในกรณีที่กลุ่มตัวอย่างไม่ส่งแบบสอบถามคืนตามกำหนด ผู้วิจัยจะติดตามด้วยตนเอง โดยประสานงานขอความอนุเคราะห์จากทางคณะผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาอำเภอเลิงนกทา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยโสธร เขต 2 และนัดรับเอกสารคืนภายใน 2 สัปดาห์

4.3 เมื่อได้รับแบบสอบถามแล้ว นำมาตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม

4.4 นำแบบสอบถามที่สมบูรณ์มาวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ

#### 5. การวิเคราะห์ข้อมูล

5.1 นำแบบสอบถามมาตรวจสอบความสมบูรณ์ของการตอบแบบสอบถาม

5.2 กำหนดเกณฑ์ในการให้คะแนนแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ (Likert's Scale) ได้ กำหนดค่าคะแนนแต่ละระดับ ดังนี้

5 หมายถึง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารอยู่ในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารอยู่ในระดับมาก

3 หมายถึง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารอยู่ในระดับปานกลาง

2 หมายถึง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารอยู่ในระดับน้อย

1 หมายถึง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารอยู่ในระดับน้อยที่สุด

5.3 วิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้การคำนวณแจกแจงความถี่และหาค่าร้อยละ

5.4 วิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาอำเภอเลิงนกทา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยโสธร เขต 2 โดยหาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) แล้วนำค่าเฉลี่ยที่ได้ไปเทียบกับเกณฑ์การแปลความหมาย ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2556)

ค่าเฉลี่ย 4.51 - 5.00 หมายถึง มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51 - 4.50 หมายถึง มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.51 - 3.50 หมายถึง มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51 - 2.50 หมายถึง มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 - 1.50 หมายถึง มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในระดับน้อยที่สุด

5.3 วิเคราะห์เปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาอำเภอเลิงนกทา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขุขันธ์ เขต 2 ตาม 2 การประเมินของครูจำแนกตามระดับการศึกษา และประสบการณ์การสอน

## 6. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

### 6.1.1 สถิติที่ใช้หาคุณภาพของเครื่องมือ

6.1.1.1 หาค่าดัชนีความสอดคล้อง IOC (Index of Item – Objective Congruence)

6.1.1.2 หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธีของ Cronbach (1990)

### 6.1.2 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

6.1.2.1 ค่าความถี่ (Frequency value)

6.1.2.2 ค่าร้อยละ (Percentage)

6.1.2.3 ค่าเฉลี่ย (Mean)

6.1.2.4 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

### 6.1.3 สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน

เปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาอำเภอเลิงนกทา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขุขันธ์ เขต 2 ตามความคิดเห็นของครู จำแนกตามระดับ 2 การศึกษาและประสบการณ์การสอน สถิติที่ใช้ คือ การทดสอบค่าที (t-test for independent samples)

## ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาอำเภอเลิงนกทา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขุขันธ์ เขต 2 โดยรวม 2 และรายด้าน

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน	$\bar{X}$	SD	ระดับ	อันดับ
1. ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์	3.91	0.33	มาก	3
2. ด้านการกระตุ้นทางปัญญา	3.90	0.40	มาก	4
3. ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	4.03	0.43	มาก	2
4. ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ	4.09	0.50	มาก	1
<b>รวม</b>	<b>3.98</b>	<b>0.32</b>	<b>มาก</b>	

จากตารางที่ 4.2 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาอำเภอเลิงนกทา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขุขันธ์ เขต 2 มีค่าเฉลี่ยโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2 ( $\bar{X} = 3.98, SD = 0.32$ ) โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ( $\bar{X} = 4.09, SD = 0.50$ ) ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ( $\bar{X} = 4.03, SD = 0.43$ ) ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ( $\bar{X} = 3.91, SD = 0.33$ ) และด้านการกระตุ้นทางปัญญา ( $\bar{X} = 3.90, SD = 0.40$ ) ตามลำดับ



ตารางที่ 4.3 เปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาอำเภอเลิงนกทา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธร เขต จำแนกตามระดับการศึกษา 2

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ของผู้บริหารโรงเรียน	ระดับการศึกษา				t	p
	ปริญญาตรี		สูงกว่าปริญญาตรี			
	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD		
1. ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์	3.81	0.33	4.09	0.23	7.115*	0.000
2. ด้านการกระตุ้นทางปัญญา	3.77	0.34	4.11	0.41	6.958*	0.000
3. ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	3.85	0.35	4.33	0.38	10.083*	0.000
4. ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ	4.03	0.47	4.18	0.54	2.241*	0.026
<b>รวม</b>	<b>3.86</b>	<b>0.28</b>	<b>4.17</b>	<b>0.29</b>	<b>8.216*</b>	<b>0.000</b>

จากตารางที่ 4.3 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาอำเภอเลิงนกทา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธร เขต จำแนกตามระดับการศึกษา โดยรวมและรายด้าน 2 แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.4 เปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา อำเภอเลิงนกทา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธร เขต จำแนก ตามประสบการณ์การสอน 2

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ของผู้บริหารโรงเรียน	ประสบการณ์การสอน				t	p
	ต่ำกว่า 10 ปี		ตั้งแต่ 10 ปี ขึ้นไป			
	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD		
1. ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์	3.92	0.34	3.89	0.29	0.662	0.509
2. ด้านการกระตุ้นทางปัญญา	3.95	0.40	3.81	0.40	2.550*	0.011
3. ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	4.07	0.39	3.96	0.48	1.867	0.064
4. ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ	4.12	0.50	4.02	0.51	1.568	0.118
<b>รวม</b>	<b>4.02</b>	<b>0.32</b>	<b>3.92</b>	<b>0.32</b>	<b>2.221</b>	<b>0.027</b>

จากตารางที่ 4.4 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาอำเภอเลิงนกทา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธร เขต จำแนกตามประสบการณ์การสอน 2 โดยรวมไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการกระตุ้นทางปัญญาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

## อภิปรายผล

จากการศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาครเขต 2 สรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

1. ผลการวิจัย ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาครเขต 2 พบว่า มีค่าเฉลี่ยโดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการคำนึง ถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ และด้านการกระตุ้นทางปัญญา ตามลำดับ จำแนกตามรายด้านได้ดังนี้

1.1 ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ พบว่า ภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาครเขต 2 ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารทำงาน โดยยึดหลักความถูกต้อง ผู้บริหารแสดงให้เห็นบุคลากรถึงความแน่วแน่ในอุดมการณ์ และผู้บริหารแสดงให้เห็นคุณค่าของตนเองในทุกอิริยาบถ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารมีเป้าหมาย ที่เป็นอุดมการณ์

1.2 ด้านการกระตุ้นทางปัญญา พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาครเขต 2 ด้านการกระตุ้นทางปัญญา โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารสนับสนุนให้บุคลากรใช้กลยุทธ์ใหม่ ๆ ในการแก้ไขปัญหา ผู้บริหารให้กำลังใจบุคลากรในการแก้ไขปัญหาและผู้บริหาร คิดและแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารหาข้อสรุปในการแก้ไขปัญหา เพื่อให้การแก้ไขปัญหาคืบต่อไปนั้นดีกว่าเดิม

1.3 ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาครเขต 2 ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารมอบหมายงานให้บุคลากรตามความต้องการและความสามารถของแต่ละบุคคล ผู้บริหารให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์ต่อความก้าวหน้าในวิชาชีพของบุคลากร และผู้บริหารส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพของบุคลากรให้สูงขึ้น ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารสร้างบรรยากาศของการให้ความสนับสนุนบุคลากร

1.4 ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาครเขต 2 ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารแสดงออกให้บุคลากรเห็นถึงความตั้งใจอย่างแน่วแน่ว่าจะสามารถบรรลุเป้าหมายได้ ผู้บริหารเชื่อมั่นในความสามารถและศักยภาพของบุคลากร และผู้บริหารสร้างเจตคติที่ดีในการทำงานให้กับบุคลากร ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารกระตุ้นให้บุคลากรมองข้ามผลประโยชน์ของตน

2. ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาครเขต 2 ตามความคิดเห็นของครู จำแนกตามระดับการศึกษาและประสบการณ์การสอน สามารถอภิปรายได้ดังนี้

2.1 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาครเขต 2 จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้ที่มีพื้นฐานความรู้แตกต่างกันจะมีมุมมอง ความเชื่อ ค่านิยม ทักษะคติที่แตกต่างกันจึงส่งผลให้มีความคิดเห็นแตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของอะห์มัด ยี่สุนทร และ ชูไธดา สมะแอะ (2561: 88-97) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ

ผู้บริหารสตรีโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชน จังหวัดปัตตานี ผลการวิจัยพบว่า ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสตรีโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชน จังหวัดปัตตานี เปรียบเทียบความคิดเห็นที่มีวุฒิการศึกษาต่างกันโดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชีรศักดิ์ สารสมิคร (2563: 89-102) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคการศึกษา 4.0 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 29 ผลการวิจัยพบว่า ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูเกี่ยวกับสภาพภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคการศึกษา 4.0 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 29 จำแนกตามวุฒิการศึกษา โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

2.2 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรีเขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ การสอน โดยรวมไม่แตกต่างกันแต่เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการกระตุ้นทางปัญญาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารโรงเรียนได้มีการพัฒนาประสิทธิภาพและบริหารจัดการศึกษาตามแนวทางการกระจายอำนาจทางการศึกษาตามหลักธรรมาภิบาล เน้นการมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วน ทำให้ครูที่มีประสบการณ์ต่างกัน ได้รับรู้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนเต็มศักยภาพเหมือนกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ อุมวดี วัฒนชนกุล (2560: 96-136) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 1 อำเภอเมืองยะลา จังหวัดยะลา ผลการวิจัยพบว่า ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 1 อำเภอเมืองยะลา จังหวัดยะลา จำแนกตามตัวแปรประสบการณ์ในการทำงาน โดยรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศิริลักษณ์ สมิแจ่ม (2562: 52-77) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสขนาดกลาง สำนักงานเขตลาดกระบัง กรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาส ขนาดกลาง สำนักงานเขตลาดกระบัง กรุงเทพมหานคร จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

### ข้อเสนอแนะในการวิจัย

1. ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ผู้บริหารโรงเรียนควรมีเป้าหมายที่เป็นอุดมการณ์ แสดงออกถึงความไว้วางใจซึ่งกันและกันกับบุคลากร และเป็นผู้ที่ยึดหลักบนพื้นฐานความเป็นจริง
2. ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ผู้บริหารโรงเรียนควรรหาข้อสรุปในการแก้ไขปัญหา เพื่อให้การแก้ไขปัญหาครั้งต่อไปนั้นดีกว่าเดิม ผู้บริหารทำความเข้าใจกับบุคลากรในทุกปัญหาที่เกิดขึ้นและกระตุ้นให้บุคลากรตระหนักถึงปัญหาต่าง ๆ
3. ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ผู้บริหารโรงเรียนควรสร้างบรรยากาศของการให้ความสนับสุนนบุคลากร วิเคราะห์ความต้องการของแต่ละบุคคลได้ ทำให้บุคลากรรู้สึกว่าคุณค่าและมีความสำคัญ
4. ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ผู้บริหารโรงเรียนควรกระตุ้นให้บุคลากรมองข้ามผลประโยชน์ของตน ทำให้บุคลากรมีความเชื่อมั่นในการบริหารงาน และเป็นผู้ที่มองโลกในแง่ดีและคิดแง่บวกอยู่เสมอ

## เอกสารอ้างอิง

- กนกอร สมปราษฎ์. (2560). **ภาวะผู้นำและภาวะผู้นำการเรียนรู้สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา**. (พิมพ์ครั้งที่ 2). ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2553). **หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551**. (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย จำกัด.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2560). **หลักสูตรการศึกษาปฐมวัย พุทธศักราช 2560**. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.
- กาญจนา อนันตศรี. (2560). **ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนในอำเภอเขาสมิง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด**. นิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- กิตติธัช ออไอศูรย์. (2560). **ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาในกรุงเทพมหานครตามการรับรู้ของผู้บริหารและครู**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- เกล้าจิกา ถวัลย์เสรี. (2557). **ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดเทศบาลเมืองโพธาราม จังหวัดราชบุรี**. สารนิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ฉัฐสุตา ชัยโถม, จักรี ศรีจารุเมธีญาณ, และชุลีพร นาทวีนิล. (2564). ระบบการบริหารราชการไทย. **วารสารพุทธมคค์ ศูนย์วิจัยธรรมศึกษา สำนักเรียนวัดอาวุธวิกสิตาราม**. 6(1), 241-247.
- ชัชชญา พีระธรรมนิศร์. (2562). การบริหารจัดการคุณภาพเพื่อยกระดับคุณธรรม จริยธรรมของนักศึกษาในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน. **ศึกษาศาสตร์สาร มหาวิทยาลัยเชียงใหม่**. 3(2), 56-67.
- ชัยเสฏฐ์ พรหมศรี. (2561). **ภาวะผู้นำสำหรับผู้บริหารองค์การ : แนวคิด ทฤษฎีและกรณีศึกษา**. กรุงเทพฯ: ปัญญาชน.
- ณรงค์ อภัยใจ. (2560). **รูปแบบการบริหารจัดการศึกษา เพื่อส่งเสริมอาชีพสำหรับเด็กด้อยโอกาส โรงเรียนในโครงการตามพระราชดำริ**. วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่.
- นิตยรัตน์ ใจอาษา. (2555). **ความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อกระบวนการบริหารจัดการในองค์การ บริหารส่วนจังหวัดจันทบุรี**. ปัญหาพิเศษปริญญาตรีรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- นิตพล ภูตะโชติ. (2559). **พฤติกรรมมองครุ**. (พิมพ์ครั้งที่3). กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์ มหาวิทยาลัย.
- เนตร์พัฒนา ยาวีราช. (2556). **ภาวะผู้นำและผู้นำเชิงกลยุทธ์**. (พิมพ์ครั้งที่8). กรุงเทพฯ: ทริปเพิ้ลกรุ๊ป.
- พิศมัย หลงเจริญ. (2560). **ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดชลบุรี**. งานนิพนธ์สาขาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ไพฑูรย์ สิ้นลาธน์ และคณะ. (2560). **การศึกษา 4.0 เป็นยิ่งกว่าการศึกษา**. (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วิโรจน์ สารรัตน์. (2557). **ภาวะผู้นำ: ทฤษฎีและนันทศาสตร์ร่วมสมัยปัจจุบัน**. กรุงเทพฯ: ทิพย์วิสุทธิ.
- ภาวิณี เด็กแก้ว. (2559). **แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนศูนย์เครือข่ายแสนโฮม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด**. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ล้านนา มาปลุก. (2562). **การศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สหวิทยาเขตสุดถิ่นไทย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยพะเยา.
- สิรินญา ศิริประโคน. (2561). **การบริหารสถานศึกษาโดยใช้หลักธรรมาภิบาลของโรงเรียนบ้านมาบเตย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ระยอง เขต 1**. การค้นคว้าอิสระปริญญาโทศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเกริก.

- สิทธิพร สมบูรณ์ทรัพย์ (2560). **ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนสมศักดิ์วิทยา**.  
วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- สุขุม จุสนิทธิ. (2560). **ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา  
ประถมศึกษาปทุมธานี**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัย ราชภัฏวไลยอลงกรณ์ในพระบรม  
ราชูปถัมภ์.
- สุจินตนา ตรงประสิทธิ์. (2560). **การบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานส่งเสริมการศึกษา นอกระบบและ  
การศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดปัตตานี**. การค้นคว้าอิสระครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.
- สุวิมล โปธิ์กลิ่น. (2560). **การบริหารสถานศึกษายุคใหม่ที่มีประสิทธิผล**. (พิมพ์ครั้งที่ 1). อุบลราชธานี: ยงสวัสดิอินเตอร์  
กรู๊ป.
- สุนทร โคตรบรรเทา. (2560). **การบริหารการศึกษา หลักการและทฤษฎี**. กรุงเทพฯ: ปัญญาชน.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธร เขต 2. (2565). **สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธร เขต 2**.  
สืบค้นจาก <http://www.yst2.go.th/web/>.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2555). **มัธยมศึกษายุคใหม่สู่มาตรฐานสากล 2561**. กรุงเทพฯ: ผู้พิมพ์.
- สำนักงานสถิติแห่งชาติ. (2560). **รายงานสถิติการศึกษา**. สืบค้นเมื่อวันที่ 20 มิถุนายน 2566 จาก  
<http://service.nso.go.th/nso/nsopublish/themes/population.html>
- อาชีวะ ยีหะมะ. (2560). **ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนศูนย์เครือข่ายธารามิตร  
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 1**. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราช  
ภัฏยะลา.
- อรอุมา ศรีประทุมวงศ์. (2563). **ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์การศึกษานอกระบบและ  
การศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ กลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2**. วิทยานิพนธ์ปริญญา  
ครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- Anderson, P. (2002). Assessment and development of executive function (EF) during childhood. *Child  
Neuropsychology*. 8(2), 71-82.
- Ayiro, L.P. (2014). Transformational Leadership and School Outcomes in Kenya: Does Emotional  
Intelligence Matter. *FIRE: Forum for International Research in Education*. 1(1), 26-46.