

**ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนเฉพาะความพิการประเภท
ความบกพร่องทางการได้ยิน กลุ่มสถานศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 1**
TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP OF SCHOOL ADMINISTRATORS IN SCHOOL FOR
DESABILITIES FOR HEARING IMPAIRMENT UNDER SPECIAL EDUCATION BUREAU
ADMINISTRATION GROUP 1

ศราวุธ ปิเถาะนาม

Sarawut Pithohnam

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพมหานคร

Faculty of Education, Bangkokthonburi University

E-mail: 6533100085@bkkthon.ac.th

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนเฉพาะความพิการประเภทความบกพร่องทางการได้ยิน กลุ่มสถานศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 1 และ (2) เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนเฉพาะความพิการประเภทความบกพร่องทางการได้ยิน กลุ่มสถานศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 1 ตามมุมมองของครูจำแนกตามระดับการศึกษา และประสบการณ์ทำงาน

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูในโรงเรียนเฉพาะความพิการ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 1 กลุ่มตัวอย่างใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ จำนวน 144 คน วิธีดำเนินการวิจัย มี 4 ขั้นตอน ได้แก่ (1) ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง (2) สร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย (3) เก็บรวบรวมข้อมูล และ (4) วิเคราะห์ข้อมูล เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและทดสอบค่าที

ผลการวิจัยพบว่า (1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนเฉพาะความพิการ ประเภทความบกพร่องทางการได้ยิน กลุ่มสถานศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 1 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด (2) ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนเฉพาะความพิการประเภทความบกพร่องทางการได้ยิน กลุ่มสถานศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 1 ตามมุมมองของครูจำแนกตามระดับการศึกษาและประสบการณ์การทำงาน ไม่แตกต่างกัน

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง, ผู้บริหารสถานศึกษา, โรงเรียนเฉพาะความพิการประเภทความบกพร่องทางการได้ยิน, กลุ่มสถานศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 1

Abstract

The objectives of this research were: (1) to study transformational leadership of School Administrators in School for Disabilities for Hearing Impairment under Special Education Bureau Administration Group 1, and (2) to compare transformational leadership of school administrators in school for disabilities for hearing impairment under Special Education Bureau Administration Group 1, according to the teacher's perspective, classified by educational level and work experience.

This research was a survey research. The sample of the school Administrators in School for Disabilities for Hearing Impairment under Special Education Bureau Administration Group 1. The sample 144 teachers, determining by Krejcie and Morgan table with stratified random sampling method. There were four steps of the research process: (1) studying relevant research document; related literature; (2) constructing research instruments used for data, and (3) collecting the data; and (4) analyzing data. The instrument used for data collection were a five-point rating scale questionnaire. Statistics used for data analysis were frequency, percentage, means, Standard Deviation and t-test.

The results were found that: (1) transformational leadership of school Administrators in School for Disabilities for Hearing Impairment under Special Education Bureau Administration Group 1, overall and in each aspect were at the highest level; (2) comparison transformational leadership of School administrators in School Administrators in School for Disabilities for Hearing Impairment under Special Education Bureau Administration Group 1, according to the teacher's perspective, classified by educational level and work experience were not different,

Keywords: Transformational Leadership, School Administrators, School for Disabilities for Hearing Impairment, Special Education Bureau, Administration, Group 1

บทนำ

การศึกษาเป็นหัวใจสำคัญในการพัฒนาประเทศ ผู้บริหารจำเป็นต้องปรับบทบาท เพื่อผลิตเยาวชนให้ทันกับโลกแห่งการแข่งขัน เพราะปัจจุบันโลกมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว จึงเป็นภารกิจที่ทุกฝ่ายจะต้องมีส่วนร่วมในการดำเนินการอย่างเต็มที่ทั้งในส่วนของภาครัฐ และภาคเอกชน สถานศึกษาเป็นหน่วยงานหลักที่มีความรับผิดชอบในการจัดการศึกษาให้กับนักเรียน และการเป็นสมาชิกของสังคมในอนาคตผู้บริหารมีความสำคัญในการการพัฒนาทุกด้าน ทั้งงานวิชาการและกิจกรรมเสริมอื่นๆ เพื่อพัฒนานักเรียนให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา มีความรู้และคุณธรรม มีจริยธรรมและสามารถดำรงชีวิตอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข

สถานศึกษามีผู้บริหารสถานศึกษาเป็น “ผู้นำ ” ซึ่งได้รับการกระจายอำนาจให้ปฏิบัติหน้าที่ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ดังนั้นในการพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาจึงขึ้นอยู่กับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นสำคัญ ซึ่งจะเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีความคิดสร้างสรรค์ กล้าคิดและทำสิ่งใหม่ๆ โดยไม่ยึดติดกับวิธีการเดิม สนับสนุนบุคลากร ระดมทรัพยากรมาใช้ประโยชน์ นำสื่อเทคโนโลยีมาช่วยพัฒนาการสอน จัดสภาพแวดล้อมที่

ส่งเสริมการเรียนรู้พัฒนาหลักสูตร บริการวิชาการแก่สังคม สร้างเครือข่ายและให้ผู้ปกครอง ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับสถานการณ์หรือทิศทางการศึกษาเพื่อขับเคลื่อนการบริหารสถานศึกษาของตน ซึ่งสะท้อนให้เห็นภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร

ในปัจจุบันผู้บริหารสถานศึกษาเป็นกรุ่นใหม่ที่มาจากสายผู้สอน เข้ามาดำรงตำแหน่งสายบริหารมาจากโรงเรียนปกติสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาและมัธยมศึกษา เข้ามาดำรงตำแหน่งสายบริหารในสถานศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ผู้บริหารบางคนยังขาดประสบการณ์ ความรู้ ความเข้าใจ ในการบริหารโรงเรียนเฉพาะความพิการ ประเภทความบกพร่องทางการได้ยิน ส่งผลให้เกิดปัญหาในด้านต่าง ๆ ในการบริหารสถานศึกษา ทั้งด้านบริบทนักเรียน ครูผู้สอน มีการจัดการเรียนการสอนให้กับนักเรียนที่มีความบกพร่องทางการได้ยิน นักเรียนที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา ไม่สอดคล้องกับสภาพความเป็นจริง และมีความสอดคล้องกับความต้องการของชุมชน ผู้ปกครองและนักเรียน ไม่เป็นไปในทิศทางเดียวกัน มีการปรับเปลี่ยนโยกย้ายสถานศึกษาบ่อย ทำให้การบริหารจัดการในสถานศึกษาเกิดความไม่ต่อเนื่อง ส่งผลต่อคุณภาพในการบริหาร เกิดการพัฒนาไม่ดีเท่าที่ควร โรงเรียนเฉพาะความพิการ ประเภทความบกพร่องทางการได้ยิน กลุ่มสถานศึกษาสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 1 มี 6 โรงเรียน ได้แก่ 1) โรงเรียน เศรษฐศาสตร์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ 2) โรงเรียนโสตศึกษาทุ่งมหาเมฆ 3) โรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดนนทบุรี 4) โรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดนครปฐม 5) โรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดกาญจนบุรี และ 6) โรงเรียนโสตศึกษาเพชรต้นจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ พบว่า มีปัญหาในเรื่องความพิการของผู้เรียน ประเภทความบกพร่องทางการได้ยิน มีความแตกต่างทั้งในด้านบริบท นักเรียน ครูผู้ปกครองและระบบการบริหารจัดการสถานศึกษาในแต่ละที่มีความแตกต่างกัน ทำให้เกิดปัญหาต่าง ๆ ในการบริหารสถานศึกษา ผู้บริหารที่เข้ามาใหม่บางคนเป็นผู้มีอารมณ์ไม่มั่นคงในการทำงาน ไม่สามารถควบคุมอารมณ์ของตนเองได้ แสดงคำพูดที่ไม่เหมาะสมหรือใช้คำพูดที่บั่นทอนจิตใจในการทำงานของครู การมอบหมายภาระหน้าที่แก่ ครู บุคลากรไม่คำนึงถึงความสามารถของแต่ละบุคคล ผู้บริหารยังขาดการประสานงานที่ดี ในการทำงานในแต่ละฝ่าย ผู้บริหารคิดและตัดสินใจด้วยตนเองไม่ค่อยเปิดโอกาสให้ครูเข้าไปมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นในการพัฒนางาน ซึ่งจะส่งผลต่อคุณภาพของผู้เรียนและสะท้อนคุณภาพการศึกษาโดยรวม

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะทำการศึกษาเรื่องภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนเฉพาะความพิการประเภทความบกพร่องทางการได้ยิน กลุ่มสถานศึกษาสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 1 เพื่อนำผลมาพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ให้เป็นผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสิทธิภาพและส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา ตลอดจนสามารถนำผลการวิจัยครั้งนี้ไปเป็นแนวทางในการวางแผน เพื่อพัฒนาในเรื่องของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุดอันจะเป็นประโยชน์ต่อการบริหารจัดการสถานศึกษาต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนเฉพาะความพิการประเภทความบกพร่องทางการได้ยิน กลุ่มสถานศึกษาสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 1
2. เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนเฉพาะ ความพิการ ประเภทความบกพร่องทางการได้ยิน กลุ่มสถานศึกษาสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 1 ตามมุมมองของครูจำแนกตามระดับการศึกษา และประสบการณ์ทำงาน

วรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ศึกษา วิเคราะห์ สังเคราะห์ตามแนวคิดของนักวิชาการแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย รุ่ง อนันต์. (2552),

ธีระ รุญเจริญ. (2553), สัมมา รธนิตย์. (2556), รัตติกรณ์ จงวิศาล. (2556), วิโรจน์ สารรัตน์. (2557), Bass & Avolio. (1994), Bennis. (1997), โดยใช้เกณฑ์ในการวิเคราะห์ข้อมูลมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับของ Likert จำนวน 4 ด้าน คือ 1) การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ 2) การสร้างแรงบันดาลใจ 3) การกระตุ้นทางปัญญา และ 4) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนเฉพาะ ความพิการ ประเภทความบกพร่องทางการได้ยิน กลุ่มสถานศึกษาสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 1 เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ ซึ่งผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร ได้แก่ ครูในโรงเรียนเฉพาะความพิการประเภทความบกพร่องทางการได้ยิน กลุ่มสถานศึกษาสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 1 ปีการศึกษา 2566 จำนวน 6 โรงเรียน จำนวน 221 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่าง คือ ครูในโรงเรียนเฉพาะความพิการ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 1 กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจากตารางของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970) จำนวน 144 คน เป็นการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิเปรียบเทียบสัดส่วนตามจำนวนครูของแต่ละโรงเรียน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

2.1 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนเฉพาะความพิการ ประเภทความบกพร่องทางการได้ยิน กลุ่มสถานศึกษาสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 1 เป็นแบบสอบถามแบ่งเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) ซึ่งจำแนกเป็นระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน

ตอนที่ 2 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนเฉพาะความพิการ ประเภทความบกพร่องทางการได้ยิน กลุ่มสถานศึกษาสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 1 ลักษณะคำถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับของ Likert

3. การสร้างเครื่องมือและพัฒนาเครื่องมือ

การสร้างเครื่องมือและพัฒนาเครื่องมือ ผู้วิจัยดำเนินการตามขั้นตอน ดังต่อไปนี้

3.1 ศึกษาแนวคิด หลักการ ทฤษฎี เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา

3.2 สร้างแบบสอบถามจากข้อบ่งชี้ที่กำหนด เสนออาจารย์ที่ปรึกษา ตรวจสอบและปรับปรุงแก้ไข

3.3 นำแบบสอบถามที่แก้ไขแล้ว เสนอต่อผู้เชี่ยวชาญทั้ง 3 ท่าน ด้านการบริหารการศึกษา 2 ท่านและด้านการวัดผลประเมินผล 1 ท่าน เพื่อตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือในด้านความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) การใช้ภาษา นำผลมาคำนวณค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Objective Congruence: IOC) อยู่ระหว่าง 0.67 - 1.00

3.4 นำแบบสอบถามที่แก้ไขปรับปรุงแล้วไปทดลองใช้ (Try Out) กับครูที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน โดยวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ตามวิธีการของครอนบาค (cronbach's alpha coefficient) ค่าที่ได้ .88

3.5 จัดทำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์เพื่อใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการรวบรวมข้อมูล ดังนี้

4.1 ขอนหนังสือจากคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี ถึงผู้อำนวยการโรงเรียน โรงเรียนเฉพาะความพิการประเภทความบกพร่องทางการได้ยิน สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 1 เพื่อขออนุญาตและขอความร่วมมือจากบุคลากรเพื่อตอบแบบสอบถาม

4.2 ดำเนินการแจกแบบสอบถาม และเก็บรวบรวมแบบสอบถามภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนเฉพาะความพิการ ประเภทความบกพร่องทางการได้ยินกลุ่มสถานศึกษาสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 1

4.3 นำข้อมูลที่ได้จากการตอบกลับคืนจำนวน 138 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 95.83 มาตรวจสอบความสมบูรณ์และดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิจัยเรื่องภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนเฉพาะความพิการ ประเภทความบกพร่องทางการได้ยิน กลุ่มสถานศึกษาสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 1 ผู้วิจัยวิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ มีขั้นตอนดังนี้

5.1 ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งประกอบด้วย ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน โดยการแจกแจงความถี่ ร้อยละ

5.2 ตอนที่ 2 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนเฉพาะความพิการประเภทความบกพร่องทางการได้ยิน กลุ่มสถานศึกษาสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 1 โดยการหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แล้วนำไปเปรียบเทียบเกณฑ์ในการแปลความหมายซึ่งเป็นช่วงคะแนน

6. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1) ความถี่ (Frequency) 2) ร้อยละ (Percentage) 3) ค่าเฉลี่ย (Mean) (\bar{X}) 4) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) (S.D) 5) ค่าที (t-test)

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลและนำเสนอผลการวิเคราะห์ ดังนี้

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนเฉพาะความพิการประเภทความบกพร่องทางการได้ยิน กลุ่มสถานศึกษาสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 1

ตารางที่ 4.2 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนเฉพาะความพิการ ประเภทความบกพร่องทางการได้ยิน กลุ่มสถานศึกษาสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 1 ในภาพรวม

n=138

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา	\bar{X}	S.D	ระดับ
1. การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์	4.71	.29	มากที่สุด
2. การสร้างแรงบันดาลใจ	4.69	.37	มากที่สุด
3. การกระตุ้นทางปัญญา	4.61	.28	มากที่สุด
4. การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	4.63	.34	มากที่สุด
รวม	4.66	.27	มากที่สุด

ตารางที่ 4.3 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนเฉพาะความพิการ ประเภทความบกพร่องทางการได้ยิน กลุ่มสถานศึกษาสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 1 จำแนกตามระดับการศึกษา

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา	ปริญญาตรี		สูงกว่าปริญญาตรี		t-test	Sig.
	\bar{X}	S.D	\bar{X}	S.D		
1. การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์	4.70	.29	4.72	.29	.366	.715
2. การสร้างแรงบันดาลใจ	4.70	.35	4.69	.38	.249	.804
3. การกระตุ้นทางปัญญา	4.62	.27	4.60	.29	.397	.692
4. การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	4.65	.32	4.60	.36	.768	.444
รวม	4.67	.27	4.65	.27	.500	.743

จากตารางที่ 4.3 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนเฉพาะความพิการ ประเภทความบกพร่องทางการได้ยิน กลุ่มสถานศึกษาสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 1 ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีมุมมองต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนเฉพาะความพิการ ประเภทความบกพร่องทางการได้ยิน กลุ่มสถานศึกษาสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 1 โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.4 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนเฉพาะความพิการ ประเภทความบกพร่องทางการได้ยิน กลุ่มสถานศึกษาสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 1 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา	5-10 ปี		11 ปีขึ้นไป		t-test	Sig.
	\bar{X}	S.D	\bar{X}	S.D		
1. การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์	4.71	.31	4.71	.28	.053	.957
2. การสร้างแรงบันดาลใจ	4.70	.36	4.69	.37	.204	.838
3. การกระตุ้นทางปัญญา	4.62	.26	4.60	.29	.330	.724
4. การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	4.66	.33	4.61	.35	.857	.393
รวม	4.66	.28	4.65	.27	.408	.684

จากตารางที่ 4.4 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนเฉพาะความพิการ ประเภทความบกพร่องทางการได้ยิน กลุ่มสถานศึกษาสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 1 ที่มีประสบการณ์การทำงานแตกต่างกัน มีมุมมองต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนเฉพาะความพิการ ประเภทความบกพร่องทางการได้ยินกลุ่มสถานศึกษาสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 1 โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่าง

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสรุปได้ดังนี้

จากการวิจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนเฉพาะความพิการ ประเภทความบกพร่องทางการได้ยิน กลุ่มสถานศึกษาสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 1 สรุปผลการวิจัยดังนี้

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนเฉพาะความพิการ ประเภทความบกพร่องทางการได้ยิน กลุ่มสถานศึกษาสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 1 ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน เรียงลำดับ ค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ การสร้างแรงบันดาลใจ การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล และการกระตุ้นทางปัญญา

2. ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนเฉพาะความพิการ ประเภทความบกพร่องทางการได้ยิน กลุ่มสถานศึกษาสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 1 จำแนกตามระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน ดังนี้

2.1 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนเฉพาะความพิการ ประเภทความบกพร่องทางการได้ยิน กลุ่มสถานศึกษาสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 1 ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน และมีประสบการณ์การทำงานแตกต่างกัน มีมุมมองต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนเฉพาะความพิการ ประเภทความบกพร่องทางการได้ยิน กลุ่มสถานศึกษาสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 1 โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่าง

อภิปรายผลการวิจัย

จากการศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนเฉพาะความพิการ ประเภทความบกพร่องทางการได้ยิน กลุ่มสถานศึกษาสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 1 ผู้วิจัยอภิปรายผลในประเด็นที่สำคัญของการวิจัยโดยมีรายละเอียด ดังนี้

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนเฉพาะความพิการ ประเภทความบกพร่องทางการได้ยิน กลุ่มสถานศึกษาสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 1 ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ดังนี้ การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ การสร้างแรงบันดาลใจ การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล และการกระตุ้นทางปัญญา อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงให้เห็นในการจัดการหรือการทำงานที่เป็นกระบวนการต่อบุคลากรในสถานศึกษา เพื่อให้งานดำเนินไปตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ผู้บริหารสถานศึกษาตระหนักและเห็นความสำคัญของครูสามารถสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน ทำให้ครูเกิดความเชื่อมั่น และศรัทธาประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีของครู สนับสนุนให้ครูมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ของสถานศึกษาร่วมกัน และผู้บริหารมีการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมให้เกิดความรัก ความสามัคคี และมุ่งมั่นในการทำงาน และยังเปิดโอกาสให้ครูได้แสดงความคิดเห็น เพื่อรับฟังปัญหา แนวทางการพัฒนางาน สอดคล้องกับ เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์ (2554) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นกระบวนการที่เป็นองค์รวม และเกี่ยวกับการดำเนินการของผู้นำในระดับต่าง ๆ ในหน่วยงานย่อยขององค์กรโดยผู้นำจะมีการกระจายอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบ จัดการเรื่องข้อจำกัดในการปฏิบัติงานที่ไม่จำเป็นออก ผู้นำหรือผู้บริหารจะมีการคำนึงถึงข้อมูลที่เกี่ยวข้อง การส่งเสริมความร่วมมือและการทำงานร่วมกันเป็นทีมการสอนทักษะให้แก่ผู้ตามให้มีความคิดที่จะแก้ปัญหาต้องการการริเริ่ม การกระตุ้นการแข่งขันในด้านความคิด การกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานได้มีส่วนร่วมตัดสินใจ รวมทั้ง ให้มีการส่งเสริม การแก้ไขปัญหาในเชิงสร้างสรรค์ของการจัดการความขัดแย้ง ผู้นำจะทำการปรับปรุงการบริหารและโครงสร้างองค์กร เพื่อสร้างค่านิยมและวัตถุประสงค์หลักขององค์กร เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านมีประเด็นที่นำมาอภิปราย ดังนี้

1.1 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนเฉพาะความพิการ ประเภทความบกพร่องทางการได้ยิน กลุ่มสถานศึกษาสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 1 ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ โดยภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด เพราะผู้บริหารมีความซื่อสัตย์สุจริตในการใช้จ่ายงบประมาณ รองลงมา คือ ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูร่วมพิจารณาตัดสินใจในทุกเรื่อง ผู้บริหารปฏิบัติงานตามแผนงานที่เหมาะสมตามเหตุปัจจัยและสถานการณ์ และผู้บริหารหลีกเลี่ยงที่จะใช้อำนาจโดยไม่แสวงหาผลประโยชน์ส่วนตน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนเฉพาะความพิการ ประเภทความบกพร่องทางการได้ยิน กลุ่มสถานศึกษาสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 1 ประพฤติตัวเป็นแบบอย่างแก่ครูและบุคลากรในเรื่องของการมีคุณธรรม จริยธรรม การปฏิบัติงานสามารถควบคุมอารมณ์ได้ในทุกสถานการณ์ ไม่ใช้อำนาจเพื่อผลประโยชน์ส่วนตน มีวิสัยทัศน์และนำพาองค์กรไปสู่ความก้าวหน้าตามเป้าหมายที่วางไว้ มีความมั่นใจตนเอง กล้าคิด กล้าตัดสินใจ เชื่อมั่นในตนเอง แน่วแน่ในอุดมการณ์ชัดเจน มีอิทธิพลในการสร้างความศรัทธาและความไว้วางใจจากบุคลากร และเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง สอดคล้องกับ แนวคิดรัฐ อนันต์ (2552) ได้กล่าวว่า ผู้ที่มีวิสัยทัศน์กว้างไกลมีกลวิธีและกระบวนการในการทำงาน โดยใช้การกระตุ้น จูงใจให้ผู้ตามตระหนักถึง ความสำคัญ คุณค่าและเป้าหมายของงาน

1.2 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนเฉพาะความพิการ ประเภทความบกพร่องทางการได้ยิน กลุ่มสถานศึกษาสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 1 ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ โดยภาพรวม เนื่องจากผู้บริหารร่วมมือกับครูในการจัดการกับปัญหาที่ต้องเผชิญได้ รองลงมา คือ ผู้บริหารแสดงความภาคภูมิใจต่อครูที่มีความพยายามและทุ่มเททำงานจนประสบผลสำเร็จ ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูทำงานเป็นทีม และผู้บริหารส่งเสริมครูสร้างสรรค์การทำงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรกำหนดมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนเฉพาะความพิการ ประเภทความบกพร่องทางการได้ยิน กลุ่มสถานศึกษาสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 1 สามารถจูงใจให้ผู้ตามเกิดแรงบันดาลใจในการทำงานให้สำเร็จ ส่งเสริมให้ผู้ตามมองเห็นเป้าหมายในการทำงาน จะพยายามจูงใจให้ผู้ตามมีความเชื่อมั่น กระตือรือร้น และเกิดการคล้อยตามด้วยวิธีการกระตุ้นการสร้างขวัญ และกำลังใจให้ผู้ตามรู้สึกว่าคุณค่าต่อองค์กรในการนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จ เกิดความภาคภูมิใจและความพยายามทุ่มเททำงานเต็มกำลังความสามารถจนผู้ตามเกิดความรู้สึกว่าเป็นภารกิจที่สำคัญที่จะพัฒนาองค์กรสู่

ความสำเร็จเปลี่ยนแปลงตามยุคสมัยของโลกสอดคล้องกับทฤษฎี เจตน์จันงค์ (2563) ได้กล่าวไว้ว่า การสร้างแรงบันดาลใจ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสร้างและส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานมองเห็นเป้าหมายในการทำงาน ส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานร่วมกันอุทิศตนเพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กร สร้างขวัญและกำลังใจแก่ผู้ร่วมงานอย่างสม่ำเสมอเน้นให้ผู้ร่วมงานเห็นถึงความสำคัญของการปฏิบัติงานตามภารกิจร่วมกัน แสดงให้ผู้ร่วมงานเห็นถึงความไว้วางใจซึ่งกันและกันที่สามารถช่วยให้เอาชนะอุปสรรคได้ ส่งเสริมผู้ร่วมงานให้มีความคิดสร้างสรรค์อย่างต่อเนื่อง กระตุ้นให้ผู้ร่วมงานมีการทำงานเป็นทีมอย่างมีประสิทธิภาพและสร้างเจตคติที่ดีในการทำงาน

1.3 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนเฉพาะความพิการประเภทความบกพร่องทางการได้ยิน กลุ่มสถานศึกษาสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 1 ด้านการกระตุ้นทางปัญญา โดยภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด เพราะผู้บริหารและครูร่วมกันกำหนดหาแนวทางใหม่ ๆ ในการปฏิบัติงานให้สำเร็จและผู้บริหารสถานศึกษามีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ รองลงมา คือ ผู้บริหารและครูตระหนักถึงปัญหาที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติงาน ผู้บริหารให้ครูร่วมแสดงความคิดเห็น ในการกำหนดแนวทางปฏิบัติและประเมินผลการทำงานและผู้บริหารครูยอมรับความเห็นที่แตกต่างจากครูในองค์กร ผู้บริหารจัดประชุมอภิปรายหาแนวทางใหม่ ๆ ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาและผู้บริหารส่งเสริมครูให้นำแนวคิดใหม่ ๆ ไปพัฒนางาน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนเฉพาะความพิการ ประเภทความบกพร่องทางการได้ยิน กลุ่มสถานศึกษาสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 1 สามารถกระตุ้นให้ผู้ตามตระหนักถึงปัญหาที่เกิดขึ้น และส่งเสริมความคิดของผู้ตามให้เกิดการเปลี่ยนแปลง และหาแนวทางใหม่ ๆ ในการพัฒนาองค์กรที่สร้างสรรค์ และเกิดสิ่งใหม่ในการแก้ปัญหามุ่งเน้นการปฏิบัติงานให้ประสบผลสำเร็จ ผู้นำกระตุ้นให้ผู้ตามแสดงความคิดเห็นอย่างมีเหตุผล และตั้งสมมติฐานสนับสนุนให้ผู้ตามได้มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น และการให้เหตุผลประกอบการสนับสนุนอย่างมีหลักการ ทำให้ผู้ตามมีความต้องการหาแนวทางใหม่มาแก้ปัญหาในองค์กรร่วมกัน โดยผู้นำจะสร้างความเชื่อมั่นให้ผู้ตามคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ส่งเสริมให้แสดงความคิดเห็นเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในองค์กรทันต่อยุคสมัยของโลกสอดคล้องกับรังสรรค์ ประเสริฐศรี (2551) การกระตุ้นทางปัญญาหรือแรงกระตุ้นด้านสติปัญญาเป็นผู้นำที่สามารถกระตุ้นสมาชิกในกลุ่มให้ทดสอบด้วยวิธีการเก่าๆ หรือวิธีการใหม่ๆ มีการสร้างบรรยากาศซึ่งกระตุ้นความคิดสร้างสรรค์ และความคิดที่เกิดขึ้นเองจากการหยั่งรู้ (Intuition) หรือการหยั่งรู้ในขณะเดียวกัน ก็จะเน้นวิธีการแก้ปัญหา การคิดใหม่ (Rethinking) การทดสอบสมมติฐานใหม่ และการให้เหตุผลด้วยความรอบคอบ เหล่านี้ทำให้ผู้ตามเกิดความยอมรับและมีการพัฒนาด้านสติปัญญา

1.4 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนเฉพาะความพิการ ประเภทความบกพร่องทางการได้ยิน กลุ่มสถานศึกษาสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 1 ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล โดยภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด เพราะผู้บริหารเน้นการจัดการแบบมีส่วนร่วมในการ รองลงมา คือ ผู้บริหารเอาใจใส่ครูในการทำงานอยู่เสมอ ผู้บริหารมีการสื่อสารอย่างชัดเจน ทำให้ครูเข้าใจ และคล้อยตามในการปฏิบัติงานและผู้บริหารสร้างความเชื่อมั่นและศรัทธาและยอมรับอุทิศตนทำงานเพื่อส่วนรวมด้วยการแสดงความยินดีและชื่นชม มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนเฉพาะความพิการ ประเภทความบกพร่องทางการได้ยิน กลุ่มสถานศึกษาสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 1 มีการวินิจฉัย ดูแลเอาใจใส่รายละเอียด วิเคราะห์ความต้องการของบุคลากรรายบุคคล รวมถึงเป็นผู้ให้คำแนะนำ ปรับปรุง พัฒนาจุดเด่น จุดด้อย โดยใช้การสื่อสารสองทาง ทำให้บุคลากรรู้สึกมีคุณค่ามีความพยายามเปิดโอกาสให้บุคลากร ได้แสดงความสามารถ และความถนัดของตนสอดคล้องกับรังสรรค์ ประเสริฐศรี (2551) ได้กล่าวว่า ความเป็นปัจเจกบุคคลหรือการให้ความสำคัญรายบุคคล (Individualized Consideration) มีการพัฒนาความสามารถของผู้ตาม ศึกษาความต้องการของแต่ละบุคคลให้ความสำคัญและความเชื่อถือในแต่ละบุคคล ผู้นำจะให้ความสนใจพิเศษแก่ผู้ตามเป็นรายบุคคล ผู้นำจะใช้เวลาในการสื่อสารแบบตัวต่อตัวกับผู้ตาม และรับฟังความคิดเห็นอย่างสนใจ ขณะเดียวกันก็จะทำให้ผู้ตามเกิดความรู้สึกเคารพ ผู้นำจะเน้นการพัฒนาผู้ตามเป็นรายบุคคลด้วยการพูดคุย

เกี่ยวกับเป้าหมายอาชีพและโอกาสการพัฒนาของแต่ละบุคคลซึ่งสามารถนำมาเทียบเคียงในการศึกษาเรื่องภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงได้ด้วย

2. ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนเฉพาะความพิการ ประเภทความบกพร่องทางการได้ยิน กลุ่มสถานศึกษาสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 1 จำแนกตามระดับ การศึกษา และประสบการณ์การทำงานไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมี แนวปฏิบัติและการแสดงออกซึ่งพฤติกรรมในการบริหารงานกับครูที่เท่าเทียมกันทุกคน ไม่ยึดกับระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงานมาเป็นหลักในการมอบหมายงานสอดคล้องกับ สมบัติ กุมลาชัย (2561) ได้ศึกษาภาวะผู้นำการ เปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดมูลนิธิธรรมิกชนเพื่อคนตาบอดในประเทศไทยในพระบรมราชูปถัมภ์ ตามความ คิดเห็นของครูผู้สอน พบว่า ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดมูลนิธิธรรมิกชนเพื่อ คนตาบอดในประเทศไทย ในพระบรมราชูปถัมภ์ตามความคิดเห็นของครูผู้สอน พบว่า ครูผู้สอนที่มีอายุ และประสบการณ์ การทำงานต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดมูลนิธิธรรมิกชนเพื่อคนตา บอดในประเทศไทยในพระบรมราชูปถัมภ์ ไม่แตกต่างกันสอดคล้องกับอรอุมา ศรีประทุมวงศ์ (2563) ได้ศึกษาการศึกษา ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์การศึกษาอนุเคราะห์และการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ กลุ่มจังหวัด ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของ ผู้บริหารสถานศึกษา ข้าราชการครู ครูอาสาสมัครการศึกษาในโรงเรียน ครู กศน. ตำบลและครูประจำศูนย์ การเรียน ชุมชน จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกันสอดคล้องกับภัทรา นาคสิงห์ (2564) ได้ ศึกษา ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาชุมพร เขต 2 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาจำแนก ตามเพศ อายุ ประสบการณ์และขนาดของโรงเรียน พบว่า ครูที่มีเพศ อายุ ประสบการณ์และขนาดของโรงเรียนต่างกัน มี ความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงไม่แตกต่างกันเช่นกัน

ข้อเสนอแนะในการวิจัย

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 นำผลวิจัยไปใช้ในการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาในด้านการมีอิทธิพล อย่างมีอุดมการณ์ ผู้บริหารควรมีส่วนร่วมในการกำกับติดตามการดำเนินงานในทุก ๆ ขั้นตอนและผู้บริหารควรหลีกเลี่ยงที่จะใช้อำนาจโดยไม่แสวงหาผลประโยชน์ส่วนตน

1.2 นำผลวิจัยไปใช้ในการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาในด้านการสร้างแรงบันดาลใจผู้บริหารควรส่งเสริมครู สร้างสรรค์การทำงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรกำหนดและกำกับติดตามในการปฏิบัติงานกับผู้ร่วมงานอย่างสม่ำเสมอ

1.3 นำผลวิจัยไปใช้ในการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาในด้านการกระตุ้นทางปัญญา ผู้บริหารควรส่งเสริมครู ให้นำแนวคิดใหม่ๆ ไปพัฒนางานและร่วมกันวิเคราะห์สาเหตุของปัญหาในการทำงานโดยใช้ข้อมูลหลักฐานเป็นสำคัญ

1.4 นำผลวิจัยไปใช้ในการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาในด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ผู้บริหาร ควรสร้างความเชื่อมั่นและศรัทธาและยอมรับอิทธิพลการทำงานเพื่อส่วนรวม ด้วยการแสดงความยินดีและชื่นชม เปิดโอกาสให้ ครูปรับปรุง พัฒนาจุดเด่น จุดด้อยในการทำงานของตนเองอย่างสร้างสรรค์ สร้างบรรยากาศให้ครูมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างกัน ในการปฏิบัติงาน

เอกสารอ้างอิง

- กฤษฎา เจตน์จำนงค์. (2563). **ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3.** วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.
- กิตติศักดิ์ บุญรังสี. (2559). **ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงผู้บริหารโรงเรียนสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ.** วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- เกศสุดา วรรณสินธ์. (2562). **ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาเขต 27.** วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารจัดการการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- ชนิษฐา แสงโยธี. (2565). **ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพศูนย์ การศึกษาพิเศษ กลุ่มเครือข่ายที่ 5 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ.** วารสารวิชาการสถาบันพัฒนาพระ วิทยากร, 5(1), 179-190.
- จรัส อติวิทยากรณ์. (2554). **หลักการและทฤษฎีการบริหารการศึกษา.** สงขลา : มหาวิทยาลัยทักษิณ.
- Bennis, W. and P.W. Biederman. (1997). **Organizing Genius : The secrets of creative collaboration.** Cambridge M.A. : Perseus.
- Bruch, H. and W. Frank. (2007). **"Leadership in context : Investigating hierarchical impacts on transformational leadership".** Leadership and OrganizationDevelopment Journal. 12 : 710-726.
- Felton, S. L. (1995). **Transactional and Transformational Leadership and Teacher. Job Satisfacion.** Dissertation Abstracts International, 67(7) Fullan, M. (2006). **Leading in a Culture of Change.** San Francisco, CA: Jossey-Bass.
- Hill, Charles W.L., & Mcshane, Steven Lattimore. (2008). **Principles of management.** New York: McGraw-Hill.