

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1
TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP OF INSTITUTION
ADMINISTRATORS AFFILIATED WITH NONG KHAI PRIMARY
EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 1



¹ประภษฏ์ พิลาคง และ ²อมรทิพย์ เจริญผล

¹ Prakrit Pilakhong and ²Amornthip Charoenphon

มหาวิทยาลัยราชธานี, ประเทศไทย

Rachathani University, Thailand.

¹Kraf666@gmail.com

Received: January 15, 2022; **Revised:** February 25, 2023; **Accepted:** April 20, 2023

บทคัดย่อ

การศึกษาวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 2) เปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคายเขต 1 จำแนกตามขนาดโรงเรียน 3) ศึกษาปัญหาเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ผู้บริหารและครู จำนวน 725 คน ได้มาโดยวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นตามสัดส่วน (Proportional Stratified Random Sampling) ขนาดโรงเรียน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าความเที่ยงตรง (IOC) ระหว่าง 0.67-1.00 ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.90 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย () และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน(S.D.) และความแปรปรวนทางเดียว (One way Anova) เมื่อพบว่ามี ความแตกต่างกันจึงทดสอบโดยวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe's Method) ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

¹นักศึกษา, หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชธานี

²อาจารย์, หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชธานี

ประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา รองลงมาคือ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ และด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ด้านการคำนึงความเป็นปัจเจก 2) ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 จำแนกตามขนาดโรงเรียนภาพรวม พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และผู้บริหารโรงเรียนขนาดใหญ่มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสูงกว่าผู้บริหารโรงเรียนขนาดกลาง และขนาดเล็ก 3) ปัญหาเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 พบว่า ผู้บริหารยึดถือตัวเองมากเกินไป ผู้บริหารขาดการเป็นแบบอย่างที่ดีในการครองตน ครองคน ครองงาน ผู้บริหารไม่ส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานรักความก้าวหน้าและพัฒนาตนเองและผู้บริหารไม่กล้าตัดสินใจในการมอบหมายผู้อาวุโสกว่า

คำสำคัญ : ผู้นำการเปลี่ยนแปลง, ผู้บริหารโรงเรียน

Abstract

The objectives of this research were 1) to study the level of transformation leadership of administrators in Nong khai Primary Educational Service Area Office 1 2) to study to compare the transformation leadership of administrators in Nong khai Primary Educational Service area office 1 and to study the state of problems of transformation leadership of administrators in Nong khai Primary Educational Service area office 1 the quantitative data were collected from 725 samples by questionnaires in Administrators and teacher Proportional Stratified Random Sampling constructed 5-level rating scale questionnaire with the reliability of 0.90 was used as a tool to collect data. The statistics employed for data analysis were percentage, mean, standard deviation and Oneway Anova When it found a difference, it was tested by Scheffe's Method. The results of the study found that: 1) Leadership level of school administrators transformation leadership of administrators in Nong khai Primary Educational Service Area Office 1 Overall it's at a high level. When considering each aspect it was found that. All aspects are at a very high level. The side with the highest mean is intellectual stimulation followed by inspiration and the aspect of having an ideological Influence the side with the least mean is in regard. 2) The results of a comparison of the transformational leadership of school administrators under Nong khai Primary Educational Service Area Office 1 Classified by school size overall, it was found that the leadership change of small, medium and large school administrators. The difference was statistically significant at the 0.05 level. The difference. 3) The problems with transformational leadership of school administrators under Nong khai Primary Educational Service Area

Office 1 were administrators were too self-centered Executives lack a good role model in self-domination, dominating people, dominating jobs Management does not encourage coworkers to love. progress and self-development and the management did not dare to decide on the assignment of the elders.

Keywords : change leader, administrator

บทนำ

ปัจจุบันประเทศไทยเข้าสู่ยุคแห่งการเปลี่ยนแปลง ซึ่งส่งผลทั้งทางบวกและทางลบ ที่ผ่านมามีได้เผชิญกับสภาวะวิกฤติเศรษฐกิจอย่างรุนแรงและยังมีผลกระทบต่อเนื่องหากมองในระดับองค์การทุกองค์การทั้งในภาครัฐ รัฐวิสาหกิจ และภาคเอกชน มีความจำเป็นที่จะต้องมีการวิเคราะห์ตนเอง เพื่อให้เห็นความสำคัญและความเร่งด่วน ในการที่จะต้องปรับเปลี่ยนหรือเปลี่ยนแปลงตนเองเพื่อไปสู่สิ่งที่ดีกว่า (รัตติกรณ์ จงวิศาล. 2555, หน้า 21) การศึกษาจึงมีส่วนสำคัญยิ่งต่อการพัฒนาของประเทศ เพื่อให้การศึกษาของไทยได้มีการพัฒนาให้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงของสังคม การปฏิรูปการศึกษาจึงเป็นนโยบายที่สำคัญ และนำไปสู่การปรับเปลี่ยนกระบวนการในการบริหารการศึกษาของประเทศไทย โดยกำหนดให้สถานศึกษาเป็นแหล่งตัดสินใจในการดำเนินงาน ผู้บริหารสถานศึกษาในฐานะผู้นำในการปฏิบัติงานต่างๆ ของโรงเรียน โดยเฉพาะอย่างยิ่งในการจัดการเรียนการสอนต้องปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์เป็นผู้นำการศึกษา ตามเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 ผู้บริหารสถานศึกษาต้องบริหารจัดการศึกษาให้เกิดประโยชน์กับผู้เรียนมากที่สุด พัฒนาคุณภาพการศึกษาเพื่อให้ทันต่อ การเปลี่ยนแปลง และก้าวสู่ทิศทางการพัฒนาที่ดีขึ้น ทั้งหมดนี้ขึ้นอยู่กับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นสำคัญ (ฉันทลาวัลย์ สารสุข. 2553, หน้า 1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา เป็นบทบาทสำคัญที่ส่งผลต่อการบริหารจัดการเรียนรู้ และการสอนในสถานศึกษาโดยตรง ผู้บริหารจึงจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องแสดงบทบาทหน้าที่อย่างสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่สามารถโน้มน้าว จูงใจ หรือชักนำให้บุคลากรในสถานศึกษาและผู้เกี่ยวข้องเข้าใจและตระหนักในจุดมุ่งหมายของการจัดการศึกษารวมพลัง และประสานสัมพันธ์กัน เพื่อให้งานวิชาการซึ่งเกี่ยวข้องโดยตรงกับคุณภาพของการจัดการเรียนการสอนและคุณภาพของผู้เรียนอันเป็นภารกิจหลักของสถานศึกษาบรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ (รัตติกรณ์ จงวิศาล. 2556, หน้า 251)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 เกิดปัญหาการปฏิบัติงานในสถานศึกษาต่างๆ เช่น บางสถานศึกษาดำเนินการไม่เป็นระบบมอบหมายงานไม่ถูกต้องตามตำแหน่งหน้าที่จากผู้บริหารที่มีพฤติกรรมภาวะผู้นำไม่มากนัก มีภาระงานอื่นนอกเหนือจากงานสอนมาก ขาดความสามัคคีหรือไม่มีการปฏิสัมพันธ์กันภายในองค์กรทำให้บุคลากรมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานน้อยลง เกิดความเบื่อหน่ายในการทำงานโยกย้ายเปลี่ยนโรงเรียนสะท้อนให้เห็นว่าผู้บริหารสถานศึกษาต้องพัฒนาบุคลากรผู้ปฏิบัติหน้าที่โดยตรงในการจัดการเรียนการสอนให้มี

ประสิทธิภาพสร้างแรงผลักดันให้บุคลากรในสถานศึกษามีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเพื่อให้กลไกขับเคลื่อนพัฒนาสถานศึกษาสู่เป้าหมายความสำเร็จ เพราะแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถานศึกษามีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงาน ถ้าบุคลากรในสถานศึกษามีแรงจูงใจที่ดีก็จะนำไปสู่การปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลในทุกๆ ด้าน และจากผลการวิจัยภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย พบว่า ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถานศึกษาส่วนใหญ่ คือ พฤติกรรมผู้นำแบบทำงานเป็นทีม พฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งงาน และพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งคน ผู้บริหารสถานศึกษาในฐานะผู้นำจึงจำเป็นต้องปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการบริหารของตนเองให้เหมาะสมกับการเป็นผู้บริหารยุคปฏิรูปการศึกษา สร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงให้เกิดขึ้นกับตนเอง มีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล มีความกล้าคิด กล้าทำมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี เพื่อผลักดันให้เกิดการเปลี่ยนแปลงภายในสถานศึกษา ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงจึงถือเป็นแบบปฏิบัติที่ทำให้ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถพัฒนาสถานศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพและส่งผลต่อคุณภาพทางการศึกษา (อารี กังสานุกุล, 2553, หน้า 47)

จากความสำคัญและปัญหาดังกล่าวข้างต้น ทำให้ผู้วิจัยสนใจศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 เพื่อนำผลการวิจัยไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนให้สามารถพัฒนาตนเองและพัฒนาสถานศึกษาให้เหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงเพื่อประโยชน์สูงสุดต่อการพัฒนาการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 ต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1
2. เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 จำแนกตามขนาดโรงเรียน
3. เพื่อศึกษาปัญหาเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 จำแนกตามขนาดโรงเรียน และเพื่อ

ศึกษาปัญหาเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 มีรายละเอียดการวิจัยดังนี้

1. ขอบเขตด้านประชากร และกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร และกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหาร และครูโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 ปีการศึกษา 2563 จำนวน 798 คน จำแนกเป็นผู้บริหาร 120 คน ครูจำนวน 678 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตาราง Kerjcie & Morgan. (1970, p. 608) โดยการสุ่มแบบแบ่งชั้นตามสัดส่วน (Proportional Stratified Random Sampling) ขนาดโรงเรียน ประกอบด้วย ขนาดเล็ก จำนวน 228 คน ขนาดกลาง จำนวน 252 คน และขนาดใหญ่ จำนวน 198 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามที่สร้างขึ้นจากการศึกษา เอกสารงานวิจัย และแนวคิดที่เกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ซึ่งมีจำนวน 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งเป็นสำรวจรายการ (Checklist) มีจำนวน 2 ข้อ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน 4 ด้าน เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ คือ มากที่สุด มากปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด (บุญชม ศรีสะอาด, 2554 หน้า 121) จำนวน 40 ข้อ

ตอนที่ 3 แบบสอบถามปลายเปิดเกี่ยวกับปัญหาเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1

3. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 ผู้วิจัยได้ทำการศึกษา และนำแบบสอบถามไปใช้กับกลุ่มตัวอย่างแล้วนำข้อมูลมาทำการวิเคราะห์หาค่าทางสถิติต่างๆ คือ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ หาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) วิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One way Anova) เมื่อพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติจะทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่โดยใช้วิธีการทดสอบรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe's Method) แล้วนำเสนอในรูปแบบของตาราง

ผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์ข้อมูลภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 ได้ผลการวิจัย ดังนี้

1. ผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นครูมากกว่าผู้บริหาร ส่วนใหญ่อยู่ในโรงเรียนขนาดกลาง รองลงมาเป็นโรงเรียนขนาดเล็ก และขนาดใหญ่ตามลำดับ

2. การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 พบว่า ระดับภาวะผู้นำการ

เปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา รองลงมาคือ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ และด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ด้านการคำนึงความเป็นปัจเจกบุคคล เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า

2.1 ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ระบุถึงจุดประสงค์ในการทำงานของผู้ร่วมงานได้อย่างชัดเจน รองลงมาคือปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้ร่วมงาน และหลีกเลี่ยงการใช้อำนาจและตัดสินใจเพื่อประโยชน์ส่วนตน ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ มีวิสัยทัศน์ที่ดี และสามารถถ่ายทอดไปยังผู้ร่วมงานได้

2.2 ด้านสร้างแรงบันดาลใจ ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ สร้างเจตคติที่ดีต่อผู้ร่วมงาน รองลงมาคือ ให้การยกย่องชมเชยเมื่อผู้ร่วมงานปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมาย และกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานมีความมุ่งมั่นที่จะทำงานให้บรรลุเป้าหมาย ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ มองอนาคตในแง่กระตือรือร้น มุ่งมั่นความเป็นหนึ่งเดียว

2.3 ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ กระตุ้นให้ผู้ร่วมงานมองหาวิธีการแนวทางใหม่ในการทำงาน รองลงมาคือ ผู้บริหารสถานศึกษาหลีกเลี่ยงการกล่าวถึงความล้มเหลวของผู้ร่วมงาน และผู้บริหารสถานศึกษาชี้แนะให้ผู้ร่วมงานหาจุดเด่นจุดด้อยของสถานศึกษาเพื่อการพัฒนางาน ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ กระตุ้นให้ผู้ร่วมงานคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน

2.4 ด้านการคำนึงความเป็นปัจเจกบุคคล ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ยอมรับในความแตกต่างในความคิดเห็นของผู้ร่วมงาน รองลงมาคือแสดงความชื่นชอบในความสามารถของผู้ร่วมงานแต่ละบุคคล และหาทางส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานประสบความสำเร็จอย่างสูงสุด ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือรู้ถึงความต้องการของผู้ร่วมงานแต่ละบุคคล

3. วิเคราะห์เปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 จำแนกตามขนาดโรงเรียน พบว่า ภาพรวมผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก ขนาดกลาง ขนาดใหญ่ มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยผู้บริหารโรงเรียนขนาดใหญ่มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสูงกว่าผู้บริหารโรงเรียนขนาดกลาง และผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก โดยมีข้อค้นพบในแต่ละด้าน ดังนี้

3.1 ด้านมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก ขนาดกลาง ขนาดใหญ่ มีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 2 คู่ ได้แก่ โรงเรียนขนาดเล็กกับโรงเรียนขนาดกลาง โดยผู้บริหารโรงเรียนขนาดกลางมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์สูงกว่าผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก และโรงเรียนขนาดกลางกับโรงเรียนขนาดใหญ่ โดยผู้บริหารโรงเรียนขนาดใหญ่มีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์สูงกว่าผู้บริหารโรงเรียนขนาดกลาง

3.2 ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก ขนาดกลาง ขนาดใหญ่ มีการสร้างแรงบันดาลใจแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 2 คู่ ได้แก่ โรงเรียนขนาดเล็กกับโรงเรียนขนาดใหญ่ และโรงเรียนขนาดกลางกับโรงเรียนขนาดใหญ่ โดยผู้บริหารโรงเรียนขนาดใหญ่มีการสร้างแรงบันดาลใจสูงกว่าผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก และผู้บริหารโรงเรียนขนาดกลาง

3.3 ด้านการกระตุ้นทางปัญญา พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก ขนาดกลางขนาดใหญ่ มีการกระตุ้นทางปัญญาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็กมีการกระตุ้นทางปัญญาสูงกว่าผู้บริหารโรงเรียนขนาดกลาง และผู้บริหารโรงเรียนขนาดใหญ่

3.4 ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล พบว่า บริหารโรงเรียนขนาดกลางกับขนาดใหญ่ มีการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยผู้บริหารโรงเรียนขนาดใหญ่มีการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลสูงกว่าผู้บริหารโรงเรียนขนาดกลาง

4. วิเคราะห์เกี่ยวกับปัญหาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 เรียงลำดับจากปัญหาที่มีค่าความถี่มากที่สุดไปหาน้อยในแต่ละด้านดังนี้

4.1 ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ปัญหาคือ ผู้บริหารยึดถือตัวเองมากเกินไป ผู้บริหารไม่สนใจประโยชน์ส่วนรวม และผู้บริหารรุ่นใหม่ขาดความคิดสร้างสรรค์

4.2 ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ปัญหาคือ ผู้บริหารขาดการเป็นแบบอย่างที่ดีในกรครองตน ครองคน ครองงาน ผู้บริหารไม่ส่งเสริม สนับสนุนให้ผู้ร่วมงาน ผู้บริหารขาดความมั่นใจในการทำงาน ผู้บริหารขาดการยกย่องชมเชยให้กำลังใจหรือให้รางวัลเมื่อมีผลงานที่เกิดกับสถานศึกษา และ ผู้บริหารไม่มีวาทศิลป์ จิตวิทยาในการนำศักยภาพของผู้ร่วมงานมาใช้ในการบริหารงาน

4.3 ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ปัญหาคือ ผู้บริหารไม่ส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานรักความก้าวหน้าและพัฒนาตนเอง ผู้บริหารไม่แจ้งให้ผู้ร่วมงานทราบถึงโอกาสหรือปัญหาที่เผชิญ และผู้บริหารไม่เปิดโอกาสให้บุคลากรศึกษาดูงานและนำข้อมูลมาพัฒนาโรงเรียนของตนจำนวน

4.4 ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ปัญหาคือ ผู้บริหารไม่กล้าตัดสินใจในการมอบหมายผู้อาวุโสกว่า ผู้บริหารมอบหมายงานไม่ตรงกับความรู้ ความสามารถผู้ปฏิบัติ ผู้บริหารไม่วางตนเป็นกลาง และผู้บริหารไม่สามารถแก้ไขปัญหาหรือข้อขัดแย้งให้เป็นธรรมกับทุกฝ่ายได้

อภิปรายผล

จากผลการวิจัย ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 สามารถอภิปรายผลได้ตามวัตถุประสงค์ ดังนี้

1. ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เป็นเพราะว่า พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาแสดงให้เห็นถึงภาวะผู้นำ ความสามารถในการบริหาร จัดการหรือการทำงานที่เป็นระบบ ทำให้เกิดการปฏิบัติงานที่มีศักยภาพสูง ส่งผลให้ การปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพสูงตามไปด้วย สอดคล้องกับผลการงานวิจัยของ นารินทร์ เดชชะท้าน (2557, หน้า 90-92) ศึกษาเรื่องภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 พบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน สอดคล้องกับผลการวิจัยของ วีรศักดิ์ ประจง (2556, หน้า 67-70) ศึกษาเรื่องภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มโรงเรียนมิตรภาพ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 1 พบว่า ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูในกลุ่มโรงเรียนมิตรภาพ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 1 ภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับผลการวิจัยของ สมุณทา ทายโก (2557: 114) ศึกษาเรื่องภาวะการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดปัตตานี พบว่า ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดปัตตานี พบว่า ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดปัตตานี ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณา รายด้านพบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยด้านการสร้างแรงบันดาลใจ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ด้านบุญบารมี และด้านการพิจารณาถึงแต่ละบุคคล และด้านการกระตุ้นทางปัญญา มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ตามลำดับ สอดคล้องกับผลการวิจัยของ พันธ์กร พองาม (2558, :78-79) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา : กรณี ศึกษาโรงเรียนบ้านหมอ “พัฒนานุกูล” พบว่า โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงตามมัชฌิมเลขคณิตจากมากไปน้อย คือ การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นการใช้ปัญญา และการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ รุ่งนภา จันทรลี (2562, หน้า 88) ได้วิจัยเรื่องภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 พบว่า 1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อยคือ 1) ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ 2) ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ 3) ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ 4) ด้านการกระตุ้นทางปัญญา และด้านการคำนึงถึงความเป็นเอกบุคคล เมื่อพิจารณารายด้านสามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

1.1 ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ระบุถึงจุดประสงค์ในการทำงานของผู้ร่วมงานได้อย่างชัดเจน รองลงมาคือปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้ร่วมงาน และหลีกเลี่ยงการใช้อำนาจและตัดสินใจเพื่อประโยชน์ส่วนตน ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ มีวิสัยทัศน์ที่ดี และสามารถถ่ายทอดไปยังผู้ร่วมงานได้สอดคล้องกับวิจัยของ วีรศักดิ์ ประจง (2556, หน้า 67-70) ศึกษาเรื่องภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มโรงเรียนมิตรภาพ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้บริหารเน้นย้ำให้ผู้ร่วมงานเกิดจิตสำนึกในการทุ่มเทต่อการปฏิบัติภารกิจร่วมกัน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ผู้บริหารพูดและแสดงให้ผู้ร่วมงานเห็นถึงความไว้วางใจซึ่งกันและกัน สามารถสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงานได้ และผู้ร่วมงานรู้สึกว่าคุณสมบัติอำนาจและความเชื่อมั่นในตนเอง มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

1.2 ด้านสร้างแรงบันดาลใจ ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ สร้างเจตคติที่ดีต่อผู้ร่วมงาน รองลงมาคือ ให้การยกย่องชมเชยเมื่อผู้ร่วมงานปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมายและกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานมีความมุ่งมั่นที่จะทำงานให้บรรลุเป้าหมาย ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ มองอนาคตในแง่ดีหรือร้าย มุ่งมั่นความเป็นหนึ่งเดียว สอดคล้องกับผลการวิจัยของ สมุณทา ทายโก (2557, หน้า 114) ศึกษาเรื่องภาวะการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดปัตตานี พบว่าด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก โดยข้อผู้บริหารแสดงให้เห็นถึงความตั้งใจอย่างแน่วแน่ที่จะปฏิบัติงานให้สำเร็จตามที่กำหนดไว้มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ผู้บริหารมีความกระตือรือร้นในการทำงาน และผู้บริหารสร้างเจตคติที่ดีต่อเพื่อนร่วมงานทุกระดับ และผู้บริหารมองการณ์ไกลถึงความเป็นไปได้ใหม่ๆ ที่ท้าทาย และผู้บริหารแสดงให้เห็นถึงภาพอนาคตที่น่าสนใจอย่างชัดเจน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดตามลำดับ สอดคล้องกับผลการวิจัยของ วีรศักดิ์ ประจง (2556, หน้า 67-70) ศึกษาเรื่องภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มโรงเรียนมิตรภาพ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 ด้านสร้างแรงบันดาลใจภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าผู้บริหารแสดงให้เห็นถึงความตั้งใจอย่างแน่วแน่ที่จะทำงานให้สำเร็จตามที่กำหนดมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ผู้บริหารให้ความเชื่อมั่นในตัวผู้ร่วมงานว่าจะสามารถทำงานที่มอบหมายได้สำเร็จ และผู้บริหารทำให้ผู้ร่วมงานเกิดความสนใจที่จะค้นคว้าวิธีการใหม่ ๆ ในการทำงานให้เกิดความสำเร็จมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

1.3 ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ กระตุ้นให้ผู้ร่วมงานมองหาวิธีการแนวทางใหม่ในการทำงาน รองลงมาคือ ผู้บริหารสถานศึกษาหลีกเลี่ยงการกล่าวถึงความล้มเหลวของผู้ร่วมงาน และผู้บริหารสถานศึกษาชี้แนะให้ผู้ร่วมงานหาจุดเด่นจุดด้อยของสถานศึกษาเพื่อการพัฒนางาน ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ กระตุ้นให้ผู้ร่วมงานคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน สอดคล้องกับผลการวิจัยของ สมุณทา ทายโก (2557, หน้า 114) ศึกษาเรื่องภาวะการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดปัตตานี พบว่า ด้านการกระตุ้นทางปัญญา

ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับ มาก โดยข้อผู้บริหาร สนับสนุนให้มีการคิดแก้ปัญหาด้วยวิธีการใหม่ๆ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ผู้บริหารส่งเสริมให้ ผู้ได้บังคับบัญชามีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการแก้ปัญหา และผู้บริหารกระตุ้นให้ผู้ได้บังคับบัญชา คิดแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ และผู้บริหารส่งเสริมให้ผู้ได้บังคับบัญชาใช้เหตุผลและยอมรับความ คิดเห็นของเพื่อนร่วมงานในการแก้ปัญหาร่วมกัน และผู้บริหารสามารถระบุปัญหาหรือ ตั้งสมมติฐานของปัญหาเพื่อแก้ปัญหาได้ถูกต้อง มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ตามลำดับ สอดคล้องกับ ผลการวิจัยของ วีรศักดิ์ ประจง (2556, หน้า 67-70) ศึกษาเรื่องภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ ผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มโรงเรียนมิตรภาพ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 1 ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ด้านการ กระตุ้นทางปัญญา ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็น รายข้อ พบว่า ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานมีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นและตัดสินใจในการหา วิธีป้องกันและแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ผู้บริหารแจ้งให้ผู้ร่วมงานทราบถึง ปัญหาที่หน่วยงานกำลังประสบอยู่ และผู้บริหารใช้วิธีการตั้งคำถาม เพื่อนำไปสู่การมีส่วนร่วมแสดง ความคิดเห็นของผู้ร่วมงานมี ค่าเฉลี่ยต่ำสุด

1.4 ด้านการคำนึงความเป็นปัจเจกบุคคล ภาพรวมอยู่ในระดับ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมาก ที่สุดคือยอมรับในความแตกต่างในความคิดเห็นของผู้ร่วมงาน รองลงมาคือแสดงความชื่นชมใน ความสามารถของผู้ร่วมงานแต่ละบุคคล และหาทางส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานประสบความสำเร็จอย่าง สูงสุด ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือรู้ถึงความต้องการของผู้ร่วมงานแต่ละบุคคล สอดคล้องกับ ผลการวิจัยของ วีรศักดิ์ ประจง (2556, หน้า 67-70) ศึกษาเรื่องภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ ผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มโรงเรียนมิตรภาพ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 1 ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้บริหารให้ความสนใจผู้ร่วมงานที่มีความสามารถพิเศษให้เจริญก้าวหน้าในการทำงานมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ผู้บริหารส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานมีงานพัฒนาตนเอง และผู้บริหารให้คำแนะนำที่เป็น ประโยชน์ต่อความก้าวหน้าของผู้ร่วมงานเป็นรายบุคคลมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

2. ผลวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนใน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานองคาย เขต 1 จำแนกตามขนาดโรงเรียน โดย วิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One way Anova) เมื่อพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทาง สถิติจะทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่โดยใช้วิธีการทดสอบรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe's Method) ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานองคาย เขต 1 จำแนกตามขนาดโรงเรียน พบว่า ภาพรวมภาวะผู้นำการเปลี่ยนของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เพราะว่าปัจจุบันเป็นยุค ปฏิรูปการศึกษา ผู้บริหารโรงเรียนทุกขนาดต่างให้ความสำคัญกับการศึกษา รวมทั้งการเตรียมการ เปลี่ยนแปลงในทุกๆ ด้าน ไม่ว่าจะเป็นการเปลี่ยนแปลงจากต้นสังกัดหรือการเตรียมการประเมิน ภายนอก ผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานองคาย เขต 1 จึง พร้อมรับการเปลี่ยนแปลงในสถานการณ์ต่างๆ เพื่อให้สถานศึกษาอยู่รอด สอดคล้องกับผลการวิจัย

ของ จิรเดช สวัสดิ์พิจัย (2561, หน้า 196-199) ได้วิจัยเรื่อง การศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดอาชีวศึกษาในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด ผลการวิจัยพบว่า บทบาทภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษาในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับผลการวิจัย นฤมล โยคานุกูล (2556, หน้า 95-96) ได้วิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา ผลการวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับผลการวิจัยของ สุภาณี เลิศศักดิ์วานิช (2557, หน้า 55-57) ได้วิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารตามความคิดเห็นของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระนอง ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารตามความคิดเห็นของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระนอง จำแนกตามขนาดของโรงเรียน โดยภาพรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ จิราพร สามัญ (2558, หน้า 69-73) ได้วิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จังหวัดจันทบุรี ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จังหวัดจันทบุรี จำแนกตามขนาดโรงเรียนโดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผลการเปรียบเทียบรายด้านสามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

2.1 ด้านมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก ขนาดกลาง ขนาดใหญ่ มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับผลการวิจัยของ จิราพร สามัญ (2558, หน้า 69-73) ได้วิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จังหวัดจันทบุรี ผลการวิจัยพบว่า ด้านมีอิทธิพลอย่างมีเชิงอุดมการณ์ ผู้บริหารโรงเรียนขนาดกลาง มีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์สูงกว่าผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก และผู้บริหารโรงเรียนขนาดใหญ่มีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์สูงกว่าผู้บริหารโรงเรียนขนาดกลาง

2.2 ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก ขนาดกลาง ขนาดใหญ่ มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับผลการวิจัยของวีรศักดิ์ ประจง (2556, หน้า 67-70) ศึกษาเรื่องภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มโรงเรียนมิตรภาพ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 1 จำแนกตามขนาดของโรงเรียน พบว่า ด้านการสร้างแรงบันดาลใจมีความแตกต่างกันโดยครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดเล็กมีทัศนะสูงกว่าครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดกลาง และครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดเล็กมีทัศนะสูงกว่าครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดใหญ่ และสอดคล้องกับผลการวิจัยของนฤมล โยคานุกูล (2556, หน้า 95-96) ได้วิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา พบว่า ด้านการ

สร้างแรงบันดาลใจ ผู้บริหารโรงเรียนขนาดใหญ่มีการสร้างแรงบันดาลใจสูงกว่าผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก และผู้บริหารโรงเรียนขนาดกลาง

2.3 ด้านการกระตุ้นทางปัญญา พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก ขนาดกลาง ขนาดใหญ่ มีการกระตุ้นทางปัญญาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็กมีการกระตุ้นทางปัญญาสูงกว่าผู้บริหารโรงเรียนขนาดกลาง และผู้บริหารโรงเรียนขนาดใหญ่สอดคล้องกับผลการวิจัยของ จิรเดช สวัสดิ์ภูภักดิ์ (2561, หน้า 196-199) ได้วิจัยเรื่อง การศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดอาชีวศึกษาในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด ผลการวิจัยพบว่า ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ผู้บริหารสถานศึกษาสถานศึกษาขนาดเล็ก มีการกระตุ้นทางปัญญาสูงกว่าสถานศึกษาขนาดกลาง และสถานศึกษาขนาดใหญ่

2.4 ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล พบว่า บริหารโรงเรียนขนาดกลางกับขนาดใหญ่ มีการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยผู้บริหารโรงเรียนขนาดใหญ่มีการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลสูงกว่าผู้บริหารโรงเรียนขนาดกลาง สอดคล้องกับผลการวิจัยของนฤมล โยคานุกูล (2556, หน้า 95-96) ได้วิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา พบว่าด้านการคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลบุคลากรในสถานศึกษาขนาดกลาง และขนาดใหญ่ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 โดยผู้บริหารโรงเรียนขนาดใหญ่มีการคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลบุคลากรสูงกว่าผู้บริหารโรงเรียนขนาดกลาง

3. ปัญหาเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

3.1 ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ปัญหาคือ ผู้บริหารยึดถือตัวเองมากเกินไป ผู้บริหารไม่สนใจประโยชน์ส่วนรวม และผู้บริหารรุ่นใหม่ขาดความคิดสร้างสรรค์ สอดคล้องกับผลการวิจัยของ วีรศักดิ์ ประจง (2556, หน้า 67-70) ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มโรงเรียนมิตรภาพ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 1 พบว่าปัญหาด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ คือ ผู้บริหารโรงเรียนขาดวิสัยทัศน์ในการทำงาน และผู้บริหารเล็งเห็นประโยชน์ส่วนตนมากกว่าประโยชน์ส่วนรวม

3.2 ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ปัญหาคือ ผู้บริหารขาดการเป็นแบบอย่างที่ดีในการครองตน ครองคน ครองงาน ผู้บริหารไม่ส่งเสริม สนับสนุนให้ผู้ร่วมงาน ผู้บริหารขาดความมั่นใจในการทำงาน ผู้บริหารขาดการยกย่องชมเชยให้กำลังใจหรือให้รางวัลเมื่อมีผลงานที่เกิดกับสถานศึกษา และ ผู้บริหารไม่มีวาทศิลป์ จิตวิทยาในการนำศักยภาพของผู้ร่วมงานมาใช้ในการบริหารงาน สอดคล้องกับผลการวิจัยของ วีรศักดิ์ ประจง (2556, หน้า 67-70) ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มโรงเรียนมิตรภาพ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 1 พบว่า ด้านการสร้างแรงบันดาลใจผู้บริหารสถานศึกษาให้ความเชื่อมั่นต่อผู้ร่วมงาน เพียงบางคน/ไม่กระจายงาน และขาดความเป็นธรรม

3.3 ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ปัญหาคือ ผู้บริหารไม่ส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานรักความก้าวหน้าและพัฒนาตนเอง ผู้บริหารไม่แจ้งให้ผู้ร่วมงานทราบถึงโอกาสหรือปัญหาที่เผชิญ และผู้บริหารไม่เปิดโอกาสให้บุคลากรศึกษาดูงานและนำข้อมูลมาพัฒนาโรงเรียนของตนจำนวน สอดคล้องกับผลการวิจัยของ วีรศักดิ์ ประจง (2556 : 67-70) ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มโรงเรียนมิตรภาพ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษายะลา เขต 1 พบว่าด้านการกระตุ้นทางปัญญา ผู้บริหารสถานศึกษา ไม่มีการประชุมวางแผน ร่วมกันในการทำงาน ไม่เปิดโอกาสให้ครูแสดงความคิดเห็น และตัดสินใจแก้ปัญหาด้วยการใช้ อำนาจในการบริหาร

3.4 ด้านการคำนึงความเป็นปัจเจกบุคคล ปัญหาคือ ผู้บริหารไม่กล้าตัดสินใจในการมอบหมายผู้อาวุโสกว่า ผู้บริหารมอบหมายงานไม่ตรงกับความรู้ ความสามารถผู้ปฏิบัติ ผู้บริหารไม่วางตนเป็นกลาง และผู้บริหารไม่สามารถแก้ไขปัญหาหรือข้อขัดแย้งให้เป็นธรรมกับทุกฝ่ายได้ สอดคล้องกับผลการวิจัยของ วีรศักดิ์ ประจง (2556 : 67-70) ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มโรงเรียนมิตรภาพ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษายะลา เขต 1 พบว่า ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลผู้บริหารสถานศึกษาใช้อำนาจเด็ดขาด ในการสั่งการ/บริหารงาน/ตัดสินใจ และมักจะเร่งรัดให้ครูทำงานให้สำเร็จตามนโยบายในทุกเรื่อง

องค์ความรู้ที่ได้จากการศึกษา

จากผลการวิจัยที่ผู้วิจัยได้ทำการศึกษา ผู้วิจัยจึงขอเสนอแนะเพื่อเป็นแนวทางในการนำผลการวิจัยไปใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อการบริหารงานด้านงบประมาณ คือ ผู้บริหารควรจัดได้รับการพัฒนาด้านวิสัยทัศน์เพื่อให้สามารถกำหนดวิสัยทัศน์ของสถานศึกษาได้อย่างเหมาะสม และสามารถสื่อสารไปยังได้บังคับบัญชาให้เกิดความเข้าใจถึงทิศทางที่ผู้บริหารต้องการได้ตรงกัน ควรมองอนาคตในแง่กระตือรือร้น มุ่งมั่นความเป็นหนึ่งเดียว โดยสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกันโดยดำเนินการให้ครูได้สอนงาน ฝึกงาน และแนะนำงานให้แก่กันและกัน และผู้บริหารโรงเรียนประชุมครูเพื่อวิเคราะห์สภาพปัจจุบันอุปสรรคและโอกาสในการพัฒนาโรงเรียน ควรกระตุ้นให้ผู้ได้บังคับบัญชาคิดสร้างสรรค์ในการทำงานโดยเปิดกว้างเพื่อรับการเปลี่ยนแปลง และเลิกยึดติดกับการทำงานรูปแบบเก่าให้เวลากับทีมงานในการทดลองทำสิ่งใหม่ๆ และกล้าเสี่ยงที่จะล้มเหลว โดยนำเทคโนโลยีใหม่ๆ ทันสมัยมาใช้ในปฏิบัติงาน เช่น งานวิชาการ ควรนำโปรแกรมการจัดการฐานข้อมูล (RMS) มาใช้ในการจัดการเรียนการสอนของโรงเรียน เป็นต้น

เอกสารอ้างอิง

จิรเดช สวัสดิ์ภักดิ์. (2562). การศึกษาบทบาทภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดอาชีวศึกษาในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.

- จิราพร สามัญ. (2558). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา* สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จังหวัดจันทบุรี. บัณฑิตวิทยาลัย :มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ณัฏฐาวัลย์ สารสุข. (2553). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียน* สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรีเขต 3. บัณฑิตวิทยาลัย :มหาวิทยาลัยบูรพา.
- นฤมล โยคานุกูล. (2556). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน* สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา. บัณฑิตวิทยาลัย :มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- นารินทร์ เดชสะท้อน. (2557). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา* สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏกาฬสินธุ์.
- พนัชกร พोगาม (2558). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา : กรณีศึกษาโรงเรียนบ้านหมอ “พัฒนานุกูล”* บัณฑิตวิทยาลัย :มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- รัตติกรณ์ จงวิศาล (2556). *ภาวะผู้นำ : ทฤษฎี การวิจัย และแนวทางการพัฒนา*. กรุงเทพฯ.
- รุ่งนภา จันทรลี. (2562). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา* สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- วีรศักดิ์ ประจง (2556). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มโรงเรียนมิตรภาพสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษายะลา เขต 1*. บัณฑิตวิทยาลัย :มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.
- สุภาณี เลิศศักดิ์วานิช. (2557) *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารตามความคิดเห็นของครูใน* สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่. บัณฑิตวิทยาลัย :มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.
- สมณฑา ทายโก (2557). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา* สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดปัตตานี. บัณฑิตวิทยาลัย :มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.
- อารี กังสานุกุล .(2553). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา* สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 2. บัณฑิตวิทยาลัย :มหาวิทยาลัยบูรพา.
- Bass, B. M., & Avolio, B. J. (1994). *Transformational Leadership Development*. Palo Alto, California: Consulting Psychologists