



ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2
Transformational Leadership of School Administrators of
Educational Opportunity-Expansion Schools Under Songkhla
Primary Educational Service Area Office 2

¹ทักษพร นวลบุญ Taksapon Nuanboon

²ตริฏุมินทร์ ตริตริศวร Tripumin Tritrishual

^{1,2}คณะศึกษาศาสตร์และศิลปศาสตร์, มหาวิทยาลัยหาดใหญ่

^{1,2}Faculty of Education and Liberal Arts, Hatyai University

¹Corresponding author, e-mail: taksapon.sin013@hu.ac.th

Received September 7, 2024; Revised September 26, 2024; Accepted: September 27, 2024



บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 2) เปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 จำแนกตามขนาดโรงเรียน อายุ ประสบการณ์ในการทำงาน และวิทยฐานะ โดยมีกลุ่มตัวอย่างคือ ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 จำนวน 165 ตัวอย่าง ใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิแบบเป็นสัดส่วนโดยการสุ่มอย่างง่ายด้วยวิธีการจับสลากแบบไม่ใส่คืน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ประกอบด้วย ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และเปรียบเทียบโดยการทดสอบค่าที และการทดสอบค่าเอฟ ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาที่มีขนาดโรงเรียนและประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาที่มีอายุต่างกันและวิทยฐานะต่างกัน มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง โดยรวมไม่แตกต่างกัน

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง; ผู้บริหารโรงเรียน; โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา; สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2

Abstract

The purposes of this research were to 1) study the transformational leadership of school administrators of educational opportunity-expansion schools under Songkhla primary educational service area office 2 2) compare the transformation leadership of school administrators of educational opportunity-expansion schools under Songkhla primary educational service area office 2 in terms of school size, age, working experience, and academic rank. The samples consisted of 165 teachers under Songkhla primary educational service area office 2 in the academic year 2023. The samples were selected through stratified proportional simple random sampling. The data was collected through a questionnaire of transformation leadership of school administrators of educational opportunity-expansion schools. The data were analyzed using descriptive statistics including percentage, mean, standard deviation, t-test, and F-test. The results were as follows: 1) Transformational leadership of school administrators of educational opportunity-expansion schools under Songkhla primary educational service area office 2 overall and in each aspect was at a high level. 2) When comparing the transformational leadership of the school administrators of educational opportunity-expansion schools under Songkhla primary educational service area office 2, a statistically significant difference in the overall transformational leadership ($p < .05$) was found among school administrators with different school sizes and working experiences. However, no significant difference in overall transformational leadership was found among school administrators with different ages and academic ranks.

Keywords: Transformational Leadership; Administrators; Opportunity-Expansion School; Songkhla Primary Educational Service Area Office 2

บทนำ

การศึกษาเป็นรากฐานที่สำคัญของการพัฒนาประเทศ เพราะการศึกษาที่ดีมีคุณภาพจะส่งผลให้คนมีความรู้ ความสามารถ มีคุณธรรม จริยธรรม และมีทักษะในการประกอบอาชีพ สามารถพัฒนาตนเองและพัฒนาประเทศให้ยั่งยืน สามารถดำรงชีวิตอยู่ร่วมกับผู้อื่นในสังคมได้อย่างเป็นสุข ก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของโลกศตวรรษที่ 21 สามารถก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลงของระบบเศรษฐกิจและสังคมของประเทศภูมิภาค และของโลก ควบคู่กับการธำรงรักษาอัตลักษณ์ของประเทศ กระทรวงศึกษาธิการในฐานะหน่วยงานหลักในภาคการจัดการศึกษา เพื่อพัฒนาให้คนในประเทศมีคุณภาพด้านการจัดการศึกษาที่สูงขึ้น จึงได้ตระหนักถึงการบริหารจัดการสถานศึกษา ซึ่งในสถานศึกษาจะมีผู้บริหารสถานศึกษา ผู้ได้บังคับบัญชา และบุคลากรทางการศึกษาที่เป็นกำลังสำคัญในการจัดการเรียนรู้ให้ผู้เรียนมีคุณภาพ



ภาวะผู้นำ เป็นกระบวนการของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีอิทธิพลต่อผู้ใต้บังคับบัญชาก่อให้เกิดกิจกรรมหรือการเปลี่ยนแปลง เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของสถานศึกษาที่วางไว้ โดยใช้การสนับสนุน ชักชวน และกระตุ้นจิตใจให้บุคคลปฏิบัติตามด้วยความกระตือรือร้นเต็มใจ เพื่อนำไปสู่การปฏิบัติงาน และการบริหารจัดการศึกษาในสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล สอดคล้องกับ แนวความคิดของเตือนใจ สุนกุล ที่กล่าวว่า ภาวะผู้นำเป็นพฤติกรรมความสามารถหรือกระบวนการ ของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีอิทธิพลต่อบุคคลอื่นในกลุ่ม หรือผู้ใต้บังคับบัญชาที่ก่อให้เกิดกิจกรรมหรือ การเปลี่ยนแปลง (เตือนใจ สุนกุล, 2562)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 เป็นหน่วยงานทางการศึกษาที่ตั้งอยู่ใน จังหวัดสงขลา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีภารกิจหลักในการส่งเสริม สนับสนุน และบริหารจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งสถานศึกษาอยู่ภายใต้ความดูแลของสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 ที่จะต้องดำเนินการงานให้เป็นไปตามนโยบายที่กำหนด และเป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ จากการศึกษารายงานผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติขั้น พื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 ของนักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษา ตอนต้น พบว่า ผลการประเมินคุณภาพสถานศึกษา โดยภาพรวมในด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน อยู่ ในระดับต่ำกว่าค่าเฉลี่ยระดับประเทศ ข้อมูลดังกล่าวสะท้อนให้เห็นว่าการบริหารงานของผู้บริหาร สถานศึกษาไม่เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ จากผลการประเมินคุณภาพดังกล่าวผู้เรียนต้องได้รับ การส่งเสริมและพัฒนาเพิ่มขึ้น จากปัญหาที่ค้นพบดังกล่าว หากผู้บริหารสถานศึกษาได้รับการพัฒนา ให้มีภาวะผู้นำที่เหมาะสมกับยุคโลกาภิวัตน์ย่อมเป็นสิ่งที่มีแนวโน้มว่าการปฏิบัติงานของครูใน สถานศึกษาจะดำเนินไปได้ด้วยความเรียบร้อย บรรลุวัตถุประสงค์ อย่างมีประสิทธิภาพและเกิด ประสิทธิภาพ

จากผลสำคัญดังกล่าวทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ ผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 ว่ามีระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นอย่างไร ซึ่งผลที่ได้จากการวิจัยในครั้งนี้ อาจนำไปเป็น เป็นแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาให้ก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคม โลก และพัฒนาสถานศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลที่สูงขึ้น

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2
2. เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 จำแนกตามขนาดโรงเรียน อายุ ประสบการณ์ในการทำงาน และวิทยฐานะ

วิธีดำเนินการวิจัย

บทความวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ มุ่งศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 โดยมีรายละเอียดดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย 1.1 ประชากร ได้แก่ ครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 ซึ่งประกอบด้วย 18 โรงเรียน มีประชากรรวมทั้งหมดจำนวน 289 คน 1.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 จำนวน 165 ตัวอย่าง กำหนดขนาดโดยใช้ตารางเครจซี่และมอร์แกนได้มาจากการสุ่มแบบแบ่งชั้น (stratified random sampling) จำแนกตามขนาดโรงเรียน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 จำนวน 35 ข้อ โดยผู้วิจัยสร้างแบบสอบถามจากการประยุกต์ใช้แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของบาสและอวอลิโอ (Bass and Avolio, 1994 อ้างถึงใน ดวงพร ธนังธีรพงษ์, 2564) สร้างแบบสอบถามตามกระบวนการการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ทดสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content Validity) โดยการนำไปให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความถูกต้องและความครอบคลุมของเนื้อหาที่ต้องการศึกษามีค่าตั้งแต่ 0.67 - 1.00 และนำแบบสอบถามไปหาความเชื่อมั่น (Reliability) มีค่าเท่ากับ 0.979

3. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ประกอบด้วย

3.1) ข้อมูลพื้นฐาน ได้แก่ ขนาดโรงเรียน อายุ ประสบการณ์ในการทำงาน และวิทยฐานะ โดยการหาค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage)

3.2) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 โดยหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน SD.

3.3) เปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 จำแนกตามตัวแปรขนาดโรงเรียน สถิติที่ใช้คือ การทดสอบค่าที (t-test)

3.4) เปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 จำแนกตามตัวแปรจำแนกตามตัวแปรอายุ ประสบการณ์ในการทำงาน และวิทยฐานะ โดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA) และได้ทำการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ที่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยใช้วิธีของ Scheffe'

ผลการวิจัย

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 จำแนกตามภาพรวมและรายด้าน



ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2

(n=165)

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2	$\bar{X}$	S.D.	ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	
			ผู้นำการเปลี่ยนแปลง	อันดับ
1. ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์	4.24	0.46	มาก	2
2. ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ	4.36	0.45	มาก	1
3. ด้านการกระตุ้นทางปัญญา	4.07	0.49	มาก	4
4. ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	4.10	0.43	มาก	3
รวม	4.20	0.36	มาก	

จากตารางที่ 1 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.20$, S.D. = 0.36) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ($\bar{X} = 4.36$, S.D. = .045) รองลงมาคือ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ($\bar{X} = 4.24$, S.D. = 0.46) ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ($\bar{X} = 4.10$, S.D. = 0.43) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ($\bar{X} = 4.07$, S.D. = 0.49)

2. การเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 โดยภาพรวมแต่ละด้าน จำแนกตามตามตัวแปรขนาดโรงเรียน อายุ ประสบการณ์ในการทำงาน และวิทยฐานะ ดังตารางที่ 2-5

ตารางที่ 2 การเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 จำแนกตามขนาดโรงเรียน

(n = 165)

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สงขลา เขต 2	ขนาดโรงเรียน				t	sig
	ขนาดกลาง (n=140)		ขนาดใหญ่ (n=25)			
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1. ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์	4.27	0.43	4.08	0.54	1.90	.060
2. ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ	4.42	0.42	4.02	0.51	4.26	.000***
3. ด้านการกระตุ้นทางปัญญา	4.10	0.49	3.87	0.42	2.27	.025*
4. ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	4.12	0.42	4.03	0.52	.770	.447
รวม	4.23	0.34	4.00	0.44	2.43	.021*

***มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 2 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 ที่มีขนาดโรงเรียนต่างกัน มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 และด้านการกระตุ้นทางปัญญา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ และด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาที่มีขนาดโรงเรียนต่างกัน มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 3 การเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 จำแนกตามอายุ

(n = 165)

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ ผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาส ทางการศึกษา	อายุ						F	Sig.
	ต่ำกว่า 30 ปี (n=36)		31 - 40 ปี (n=55)		41 ปีขึ้นไป (n=74)			
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1. ด้านการมีอิทธิพลอย่างมี อุดมการณ์	4.23	0.53	4.21	0.44	4.27	0.44	.289	.749
2. ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ	4.23	0.49	4.37	0.46	4.41	0.42	1.901	.153
3. ด้านการกระตุ้นทางปัญญา	3.98	0.47	4.09	0.51	4.09	0.49	.688	.504
4. ด้านการคำนึงถึงความเป็น ปัจเจกบุคคล	4.07	0.45	4.14	0.39	4.09	0.46	.268	.765
รวม	4.13	0.41	4.20	0.35	4.22	0.35	.735	.481

จากตารางที่ 3 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 จำแนกตามอายุ พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ที่มีอายุต่างกัน มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4 การเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน

(n = 165)

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ ผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาส	ประสบการณ์ในการทำงาน			F	Sig.
	น้อยกว่า	5 - 10 ปี	ตั้งแต่ 11		



ทางการศึกษา	5 ปี		(n=91)		ปีขึ้นไป			
	(n=41)		(n=33)					
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1. ด้านการมีอิทธิพลอย่างมี อุดมการณ์	4.29	0.45	4.25	0.41	4.15	0.57	.834	.436

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ ผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาส ทางการศึกษา	ประสบการณ์ในการทำงาน						F	Sig.
	น้อยกว่า		5 - 10 ปี		ตั้งแต่ 11			
	5 ปี		(n=91)		ปีขึ้นไป			
	(n=41)				(n=33)			
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
2. ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ	4.56	0.38	4.34	0.44	4.17	0.49	7.259***	.001
3. ด้านการกระตุ้นทางปัญญา	4.28	0.53	4.02	0.44	3.94	0.51	5.563**	.005
4. ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	4.13	0.36	4.09	0.43	4.09	0.52	.111	.895
รวม	4.31	0.32	4.18	0.34	4.09	0.43	3.652*	.028

***มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ส่วนด้านการกระตุ้นทางปัญญา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตารางที่ 5 การเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 จำแนกตามวิทยฐานะ

(n = 165)

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ ผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาส ทางการศึกษา	วิทยฐานะ						F	Sig.
	ชำนาญการ		ชำนาญการพิเศษ		เชี่ยวชาญ			
	(n=21)		(n=112)		(n=32)			
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1. ด้านการมีอิทธิพลอย่างมี	4.13	0.61	4.25	0.42	4.29	0.46	.788	.457

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ ผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาส ทางการศึกษา	วิทยฐานะ						F	Sig.
	ชำนาญการ (n=21)		ชำนาญการ พิเศษ (n=112)		เชี่ยวชาญ (n=32)			
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
อุดมการณ์								
2. ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ	4.16	0.62	4.39	0.41	4.40	0.46	2.425	.092
3. ด้านการกระตุ้นทางปัญญา	3.85	0.49	4.12	0.48	4.03	0.50	2.982	.054
4. ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	4.06	0.53	4.11	0.41	4.11	0.45	.100	.905
รวม	4.06	0.50	4.22	0.33	4.21	0.37	1.848	.161

จากตารางที่ 5 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 จำแนกตามวิทยฐานะต่างกัน พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ที่มีวิทยฐานะต่างกัน มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

อภิปรายผลการวิจัย

จากการวิจัยเรื่องภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 สามารถนำมาอภิปรายผลดังนี้

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 มีการกระตุ้นให้ผู้ใต้บังคับบัญชาให้เกิดความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน สร้างแรงจูงใจ เปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการวางแผนร่วมกันโดยยึดถือประโยชน์ส่วนรวมเป็นสำคัญ นอกจากนี้ผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษามีวิสัยทัศน์ที่ดี มีความรู้ ความสามารถ และประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา โดยยึดหลักบนพื้นฐานความเป็นจริง สามารถสร้างความมั่นใจให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาได้ว่า จะแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้ในทุกสถานการณ์ มีการคิดและหาแนวทางการแก้ไขปัญหาอย่างเป็นระบบด้วยวิธีการที่สร้างสรรค์ โดยกระตุ้นให้ผู้ใต้บังคับบัญชาตระหนักถึงปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้น และเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาคิดแก้ไขปัญหาอย่างมีเหตุผล อีกทั้งยังคอยให้กำลังใจ ดูแลเอาใจใส่ผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นรายบุคคลอย่างเท่าเทียมกัน ซึ่งแสดงให้เห็นว่าผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษามีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในการบริหารจัดการโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลที่ดี บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ สอดคล้องกับงานวิจัยของภัทรานาคสิงห์ ได้วิจัยเรื่องภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา



สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนขยายทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 2 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก (ภัทรา นาคสิงห์, 2564)

2. การเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 จำแนกตามตัวแปรขนาดโรงเรียน อายุ ประสบการณ์ในการทำงาน และวิทยฐานะ พบว่า

2.1 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 จำแนกตามขนาดโรงเรียน พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาที่มีขนาดโรงเรียนต่างกัน มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสขนาดใหญ่อาจจะปฏิบัติงานในหลายบทบาทหน้าที่ ทำให้มีเวลาในการริเริ่มการเปลี่ยนแปลง กระตุ้นการทำงานหรือสร้างแรงบันดาลใจให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาได้น้อยกว่าผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสขนาดกลาง ในขณะที่ผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสขนาดกลางอาจมีความยืดหยุ่นและคล่องตัวในการบริหารจัดการแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาได้อย่างทั่วถึง ทั้งด้านการมอบหมายงาน การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นทางปัญญา และการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล จึงส่งผลให้ผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาที่มีขนาดโรงเรียนต่างกันมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงแตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ พิมพพร วงศ์อนุสิทธิ์ ได้วิจัยเรื่องภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสตรีที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครพนม ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสตรี ที่มีขนาดโรงเรียนต่างกัน มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .05 (พิมพพร วงศ์อนุสิทธิ์, 2564)

2.2 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 จำแนกตามอายุ พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาที่มีอายุต่างกัน มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษามีการบริหารจัดการภายในโรงเรียนอย่างเข้มแข็ง โดยได้เล็งเห็นถึงความสำคัญของผู้ใต้บังคับบัญชาในการปฏิบัติหน้าที่อย่างทั่วถึงไม่ได้นำช่วงอายุมาเป็นเกณฑ์ในการมอบหมายงาน ซึ่งการมอบหมายงานแต่ละอย่างผู้บริหารมีการกระจายงานโดยคำนึงถึงความรู้ ความสามารถและความถนัดของผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นรายบุคคล เพื่อให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจอย่างเท่าเทียมกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของซอพี ราชะ ได้วิจัยเรื่องภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนในอำเภอทุ่งยางแดง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า ระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนในอำเภอทุ่งยางแดง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 3 ที่มีอายุต่างกัน มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน (ซอพี ราชะ, 2560)

2.3 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหาร

โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาที่มีประสิทธิภาพในการทำงานส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง กล่าวคือ ผู้บริหารที่มีประสิทธิภาพในการทำงานมากจะมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสูงกว่า ผู้บริหารที่มีประสิทธิภาพในการทำงานน้อย ซึ่งถือได้ว่าประสิทธิภาพในการทำงานของผู้บริหารโรงเรียนสามารถบ่งบอกถึงความสำเร็จในการบริหารจัดการโรงเรียนให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้จึงส่งผลให้ผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาที่มีประสิทธิภาพในการทำงานต่างกันมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงแตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของบุญญา จันทร์แก้ว ได้วิจัยเรื่องภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 ที่มีประสิทธิภาพในการทำงานต่างกัน มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .05 (บุญญา จันทร์แก้ว, 2563)

2.4 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 จำแนกตามวิทยฐานะ พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาที่มีวิทยฐานะต่างกัน มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาได้รับการพัฒนาและฝึกอบรมด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอย่างเท่าเทียมกัน โดยไม่คำนึงถึงวิทยฐานะ จึงส่งผลให้มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับที่ใกล้เคียงกัน นอกจากนี้ สภาพแวดล้อมในการบริหารจัดการโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษามีลักษณะคล้ายคลึงกัน อาจทำให้มีความจำเป็นในการใช้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงไม่แตกต่างกันมากนัก สอดคล้องกับงานวิจัยของวิภาดา พินแพทย์ และปทุมพร เปียณอม ได้วิจัยเรื่องภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนสหวิทยาเขตศรีบูรพา ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนสหวิทยาเขตศรีบูรพา ที่มีวิทยฐานะต่างกัน มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน (กานดา พินแพทย์ และปทุมพร เปียณอม, 2565)

องค์ความรู้ใหม่

ผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) หมายถึง การแสดงพฤติกรรมของบริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสงขลา เขต 2 ที่ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีให้แก่สมาชิกในองค์กร โดยวิธีการสร้างค่านิยมการทำงานที่มุ่งสู่อนาคตอย่างมีอุดมการณ์ มีความพร้อมและมีความกระตือรือร้นพร้อมรับกับสถานการณ์เปลี่ยนแปลงต่างๆ อีกทั้งยังกระตุ้นให้สมาชิกในองค์กรตระหนัก และเห็นคุณค่าของการทำงานโดยไม่หวังผลตอบแทนส่วนตนเป็นสำคัญ แต่มุ่งเสริมสร้างให้ผู้ตามใช้ศักยภาพของตนเองอย่างเต็มความสามารถเพื่อประโยชน์ของส่วนรวมจนบรรลุเป้าหมายอย่างภาคภูมิใจ มีองค์ประกอบ ดังนี้

1. การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียนที่ประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี มุ่งมั่น ตั้งใจและทุ่มเทในการปฏิบัติงานตามภารกิจ มีวิสัยทัศน์ และถ่ายทอดวิสัยทัศน์ไปยังผู้ใต้บังคับบัญชา มีคุณธรรมจริยธรรมสูง และยึดหลักบนพื้นฐานความเป็นจริง มี

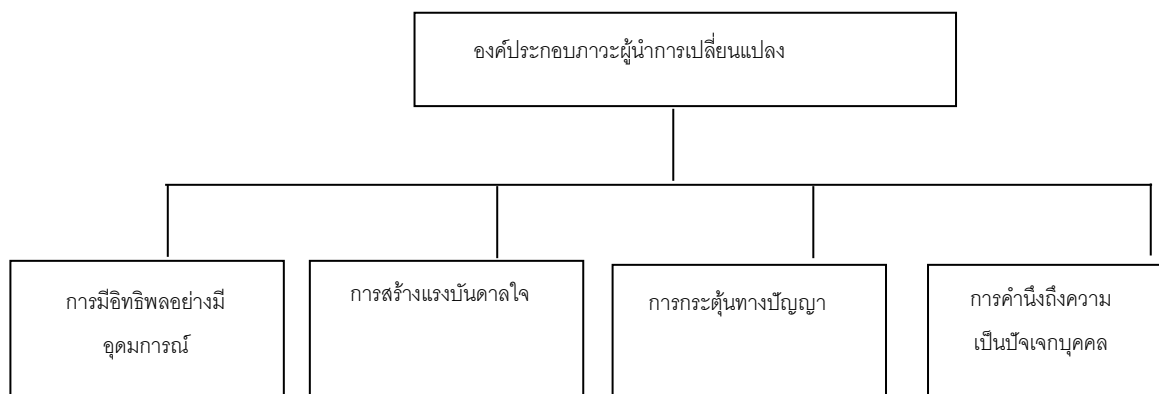


2. การสร้างแรงบันดาลใจ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียนที่มีการกระตุ้นจิตวิญญาณของครูให้เกิดการกระตือรือร้นในการสร้างเจตคติที่ดีและการคิดในแง่บวก สร้างแรงจูงใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเห็นคุณค่า และความท้าทายของงาน มองข้ามผลประโยชน์ส่วนตนโดยยึดถือประโยชน์ส่วนรวมเป็นสำคัญ กระตุ้นให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทุ่มเทในการทำงานอย่างเต็มที่ และเต็มความสามารถ เพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุผลและประสบความสำเร็จ

3. การกระตุ้นทางปัญญา หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียนที่มีการกระตุ้นให้ผู้ใต้บังคับบัญชาตระหนักถึงปัญหาที่เกิดขึ้นในโรงเรียน เปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ของโรงเรียน และช่วยกันคิดหาแนวทางในการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ และมีความคิดสร้างสรรค์

4. การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียนที่มีการส่งเสริมและพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชาตามความสนใจตามศักยภาพของแต่ละบุคคล สร้างบรรยากาศของการให้ความสนับสนุนผู้ใต้บังคับบัญชา

ดังนั้น ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา จึงมีความสำคัญต่อการขับเคลื่อนสถานศึกษาให้ไปสู่เป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารจะต้องเป็นกลไกหลักสำคัญในการขับเคลื่อนร่วมกับผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องส่งเสริม สนับสนุนทรัพยากรที่จำเป็นในการเปลี่ยนแปลง เช่น งบประมาณ เวลา บุคลากร เทคโนโลยี เป็นต้น และคอยให้ความช่วยเหลือผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งในการทำงานให้เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้นั้น ผู้ใต้บังคับบัญชาต้องมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ ทิศทาง และเป้าหมายความสำเร็จ เพื่อให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้ปฏิบัติไปในทิศทางเดียวกัน ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 องค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

บทสรุป

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 จำแนกตามขนาดโรงเรียน พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาที่มีขนาดโรงเรียนต่างกัน มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 และด้านการกระตุ้นทางปัญญา

แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ และด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาที่มีขนาดโรงเรียนต่างกัน มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงไม่แตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัย ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1.1 ผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 ควรมีการกระตุ้นให้ผู้ใต้บังคับบัญชาและบุคลากรคิดแก้ปัญหาและพัฒนางานในหน้าที่อย่างสร้างสรรค์ ส่งเสริมให้ผู้ใต้บังคับบัญชาและบุคลากรแสดงความคิดเห็น ในการพัฒนาการเรียนการสอนและพัฒนาโรงเรียน นอกจากนี้ผู้บริหารโรงเรียนควรจัดให้มีการอบรม สัมมนา และร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ รับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกันระหว่างผู้ใต้บังคับบัญชาและบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ เพื่อกระตุ้นให้เกิดการพัฒนาที่มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล

1.2 ผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 ควรให้ความสำคัญกับความแตกต่างระหว่างบุคคล มอบหมายงานให้เหมาะสมกับความสามารถและความถนัดของแต่ละบุคคล ให้การส่งเสริม สนับสนุนผู้ใต้บังคับบัญชาและบุคลากรพัฒนาตนเองให้เต็มศักยภาพตามความสนใจและความถนัด จัดสรรทรัพยากรในการดำเนินงานให้มีความสอดคล้องกับความแตกต่างระหว่างบุคคล และที่สำคัญควรกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานที่ยืดหยุ่นและปรับเปลี่ยนได้ตามความเหมาะสม เพื่อให้ทุกคนปฏิบัติงานอย่างเต็มศักยภาพ

2. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

2.1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 ควรศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาเชิงคุณภาพโดยการสัมภาษณ์เชิงลึก

2.2 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 ควรศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดอื่น

2.3 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 ควรศึกษาเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงระหว่างโรงเรียนขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่

เอกสารอ้างอิง

ซอพี ราชะ. (2560). “ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนในอำเภอทุ่งยางแดง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 3”. *การค้นคว้าอิสระครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา*. มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.

ดวงพร ธนังธีรพงษ์. (2564). “ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับการบริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3”. *วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา*. มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.



- เตือนใจ สุนกุล. (2562). “ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2”. *วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา*. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- บุญญา จันทรแก้ว. (2563). “ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ประถมศึกษา นราธิวาส เขต 1”. *สารนิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา. คณะศึกษาศาสตร์และศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยหาดใหญ่*.
- พิมพ์พร วงศ์อนุสิทธิ์. (2564). “ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสตรีที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครพนม”. *วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา*. มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ภัทรา นาคสิงห์. (2564). “ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชุมพร เขต 2”. *สารนิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา. คณะศึกษาศาสตร์และศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยหาดใหญ่*.
- วิกานดา พิณแพทย์ และปทุมพร เปี้ยถนอม. (2565). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนสหวิทยาเขตศรีบูรพาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7. *วารสารนาคบุตรปริทรรศน์*, 14(1): 55-64.

