

ชื่อเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงาน  
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5

ผู้วิจัย วาสนา พันธุ์สุโพธิ์ ปริญา ค.ม. (การบริหารจัดการการศึกษา)

กรรมการที่ปรึกษา รองศาสตราจารย์ ดร.สมเจตน์ ภูศรี ประธานกรรมการ  
อาจารย์สุทัศน์ แก้วคำ กรรมการ

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม 2557

### บทคัดย่อ

การวิจัยในครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ  
ผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน 2. เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร  
สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จำแนกตามสถานภาพ ขนาดของสถานศึกษา และ 3. เพื่อศึกษา  
แนวทางในการส่งเสริมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัด  
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 การวิจัยแบ่งออกเป็น 2 ระยะ ระยะ  
ที่ 1 เป็นการศึกษาและเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ  
ผู้บริหารสถานศึกษาจำนวน 30 คน และครูผู้สอน จำนวน 328 คน เครื่องมือในการเก็บ  
รวบรวมข้อมูล คือแบบสอบถาม มีค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.986 วิเคราะห์ข้อมูล  
โดยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าร้อยละ  
ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที (t – test แบบ Independent samples) และ  
การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (F-test แบบ One – way ANOVA) เปรียบเทียบความ  
แตกต่างเป็นรายคู่โดยวิธีการของเซฟเฟ้ (Scheffe') ระยะที่ 2 เป็นการศึกษาข้อเสนอแนะ  
แนวทางในการส่งเสริมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง การเก็บรวบรวมข้อมูล ใช้แบบสัมภาษณ์  
แบบมีโครงสร้างในการเก็บรวบรวมข้อมูลและวิเคราะห์โดยการพรรณนาวิเคราะห์

#### ผลการวิจัย

1. ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น  
เขต 5 มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า  
อยู่ในระดับมากที่สุด และอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยสูงสุดไปหาค่าเฉลี่ยต่ำสุด  
ดังนี้ คือ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลมีพฤติกรรมในระดับมากที่สุด ด้านการ

กระตุ้นทางปัญญามีพฤติกรรมในระดับมากที่สุด ด้านการสร้างแรงบันดาลใจมีพฤติกรรมในระดับมาก ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์มีพฤติกรรมในระดับมาก

2. ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 จำแนกตามสถานภาพ โดยรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน เมื่อจำแนกตามขนาดของสถานศึกษา โดยรวมไม่แตกต่างกัน และรายด้านพบว่าด้านการสร้างแรงบันดาลใจ แตกต่างกันอย่างมีนัยนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านอื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน

3. แนวทางในการส่งเสริมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 มีดังนี้

3.1 ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีทุก ๆ ด้าน เพื่อให้เป็นที่ยอมรับในสังคม เป็นที่ยอมรับของบุคลากร มีวิสัยทัศน์ในการบริหารงาน สิ่งแรกที่ต้องคำนึงถึงคือยึดประชาธิปไตยเป็นหลัก บริหารงานโดยยึดหลักคุณธรรมจริยธรรมให้มากที่สุด เสียสละส่วนตัวเพื่อประโยชน์ส่วนรวมและปฏิบัติงานอย่างมุ่งมั่นเพื่อให้เกิดความสำเร็จขององค์กร

3.2 ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ผู้บริหารสถานศึกษาควรสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างทั่วถึงเป็นธรรม ยกย่องเชิดชูเกียรติบุคลากรที่ประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ส่งเสริมการทำงานเป็นทีม เน้นการบริหารงานแบบมีส่วนร่วม มีการกำหนดเป้าหมายในการทำงานร่วมกันอย่างชัดเจน มีภาวะผู้นำต่อการเปลี่ยนแปลงมากที่สุด และปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย

3.3 ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรเกิดการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ ได้พัฒนาตนเองในด้านวิชาชีพอย่างต่อเนื่องเพื่อเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้นำกระบวนการ PDCA กระตุ้นทางปัญญาเพื่อแก้ไขสิ่งที่บกพร่อง และใช้กระบวนการบริหารงานแบบ RBM และ KM ส่งเสริมให้บุคลากรได้พัฒนาตนเองให้เหตุผลในการแก้ไขปัญหาด้วยตนเองอย่างเป็นระบบ ทำให้งานดำเนินไปได้อย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ

3.4 ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ผู้บริหารสถานศึกษา ควรศึกษาความแตกต่างระหว่างบุคคล ให้ความสำคัญกับบุคลากรทุกคนเท่าเทียมกัน มอบหมายงานตามความเหมาะสมในด้านความรู้ความสามารถและความถนัดของแต่ละบุคคลดูแลเอาใจใส่ทุกซ์

สุขและเรื่องงานของบุคลากรเป็นรายบุคคล มีการนิเทศติดตามการทำงานของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง อย่างเป็นกัลยาณมิตรทุกคน โดยไม่เลือกปฏิบัติ และเน้นคุณภาพของงาน



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม  
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY



in descending order according to the mean, the aspects are: individualized consideration was in the highest level; intellectual stimulation was in the highest level; inspirational motivation was in the high level; and idealized influence was in the high level.

2. The comparison of the transformational leadership of the basic educational institution administrators under Khon Kaen Office of Primary Education Service Area 5, classified by the status, on the whole and by aspect, revealed no difference. When classified by the size of the educational institution, on the whole, there was no difference. However, when considered by aspect, there was a difference on the aspect of inspirational motivation with statistical significance at the .05 level. There was no difference on the rest.

3. The approaches to promotion of transformational leadership of the basic educational institution administrators under Khon Kaen Office of Primary Education Service Area 5 are as follows:

3.1 On the aspect of idealized influence: the administrator's conduct should be a good example on every aspect and be accepted in the society, be accepted by the personnel. The administrator should have visions in administration; the first priority in administration should be adhering to democracy; administration should be adhering to moral principles as much as possible; the administrator should sacrifice his own benefit for the common benefit and work relentlessly for the success of the organization.

3.2 On the aspect of inspirational motivation, the educational institution administrator should fairly give working morale to all personnel; personnel who do well and can be a good example should be honored ; teamwork should be promoted; participatory administration should be emphasized; goals of working together should be clearly set; the educational institution administrator should possess most of transformational leadership and carry out the work until the goals are achieved.

3.3 On the aspect of intellectual stimulation, the educational institution administrator should promote and support the personnel to learn new things and develop themselves in their profession continuously in order to become a learning person; use the PDCA cycle in intellectual stimulation in order to correct deficiency; use RBM and KM in the administration to encourage the personnel to develop themselves and to solve problems

reasonably and systematically by themselves and be able to carry out work quickly and efficiently.

3.4 On the aspect of individualized consideration, the educational institution administrator should study individual difference, recognize every one of the personnel equally, assign work to the personnel appropriately according to their knowledge, ability and aptitude of each person, pay attention to and look after their well being and work of every one individually, provide supervision and follow up for the work of the personnel continuously as a good friend without discrimination, and emphasize the quality of work.



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม  
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY