

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล การวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร
สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 ผู้วิจัย
ขอเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับ ดังนี้

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล
2. ลำดับขั้นตอนในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล
3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกัน ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้กำหนด
สัญลักษณ์และความหมายของสัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

\bar{X}	แทน	ค่าเฉลี่ย (Mean)
S.D.	แทน	ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)
n	แทน	จำนวนคนในกลุ่มตัวอย่าง
t	แทน	ค่าสถิติที่ใช้ในการเปรียบเทียบแบบกับค่าวิกฤตในการแจกแจง แบบ t เพื่อทราบความมีนัยสำคัญ
F	แทน	ค่าที่ใช้ในการเปรียบเทียบกับค่าวิกฤตในการแจกแจงแบบ F
SS	แทน	ผลรวมยกกำลังสองของคะแนน (Sum of square)
MS	แทน	ค่าเฉลี่ยผลรวมยกกำลังสองคะแนน (Mean of square)
df	แทน	ขั้นของความเป็นอิสระ (Degree of freedom)
*	แทน	ความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ขั้นตอนในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 ผู้วิจัยได้เสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับ ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลของกลุ่มตัวอย่างเกี่ยวกับสถานภาพและขนาดสถานศึกษา

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 โดยภาพรวมและรายด้าน

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 จำแนกตามสถานภาพ

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 ตามความคิดเห็นของบุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่ในสถานศึกษาในขนาดต่างกัน

ตอนที่ 5 แนวทางในการส่งเสริมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5

ตอนที่ 6 แนวทางในการส่งเสริมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 จากการสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง ผู้บริหาร ครูผู้สอน สถานศึกษาที่เป็น Best-Practice แบบเจาะจง จำนวน 3 โรงเรียน โดยใช้เครื่องมือแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง จำนวน 4 ด้าน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลของกลุ่มตัวอย่างเกี่ยวกับสถานภาพและขนาดสถานศึกษา ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามเป็นผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำนวน 358 คน ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 2 จำนวนและร้อยละข้อมูลของกลุ่มตัวอย่างทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามแยกตามสถานภาพและขนาด

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน	ร้อยละ
สถานภาพ		
ผู้บริหารสถานศึกษา	30	8.38
ครูผู้สอน	328	91.62
รวม	358	100.00
ขนาดของสถานศึกษา		
เล็ก	82	22.91
กลาง	123	34.36
ใหญ่	153	42.73
รวม	358	100.00

จากตารางที่ 2 พบว่า กลุ่มตัวอย่างผู้ตอบแบบสอบถาม มีจำนวน 358 คน จำแนกตามสถานภาพ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 8.38 เป็นครูผู้สอน จำนวน 328 คน คิดเป็นร้อยละ 91.62 ขนาดของสถานศึกษา ซึ่งปฏิบัติงานอยู่ในสถานศึกษาขนาดเล็ก จำนวน 82 คน คิดเป็นร้อยละ 22.91 ขนาดกลาง จำนวน 123 คน คิดเป็นร้อยละ 34.36 และสถานศึกษาขนาดใหญ่ จำนวน 153 คน คิดเป็นร้อยละ 42.73

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 5 โดยวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ดังปรากฏในตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ย \bar{X} และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน S.D. ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 โดยรวมและรายด้าน

ด้านที่	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1	ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์	4.39	0.45	มาก
2	ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ	4.49	0.36	มาก
3	ด้านการกระตุ้นทางปัญญา	4.51	0.46	มากที่สุด
4	ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	4.55	0.36	มากที่สุด
	โดยรวม	4.49	0.41	มาก

จากตารางที่ 3 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 โดยรวมมีพฤติกรรมในระดับมาก ($\bar{X} = 4.49$, S.D. = 0.41)

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด และอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยสูงสุดไปหาค่าเฉลี่ยต่ำสุดดังนี้คือ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านที่ 4 ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลมีพฤติกรรมในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.55$, S.D. = 0.36) รองลงมาคือ ด้านที่ 3 ด้านการกระตุ้นทางปัญญามีพฤติกรรมในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.51$, S.D. = 0.46) และด้านที่ 2 ด้านการสร้างแรงบันดาลใจมีพฤติกรรมในระดับมาก ($\bar{X} = 4.49$, S.D. = 0.36) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ด้านที่ 1 ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์มีพฤติกรรมในระดับมาก ($\bar{X} = 4.39$, S.D. = 0.45) ตามลำดับ

ตารางที่ 4 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับพฤติกรรมของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายอนแก่น เขต 5 ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์

ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. ผู้บริหารสถานศึกษามีความเสียสละส่วนตัวเพื่อประโยชน์ส่วนรวม	4.29	0.76	มาก
2. ผู้ร่วมงานมีความเชื่อมั่นศรัทธาในตัวผู้บริหารสถานศึกษา	4.41	0.76	มาก
3. ผู้บริหารสถานศึกษาประพฤติตนเพื่อเป็นแบบอย่างกับเพื่อนร่วมงาน	4.44	0.80	มาก
4. ผู้บริหารสถานศึกษามีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อเพื่อนร่วมงาน	4.56	0.71	มากที่สุด
5. ผู้ร่วมงานให้ความเคารพเชื่อถือผู้บริหารสถานศึกษาอย่างจริงจัง	4.23	0.81	มาก
6. ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติต่อผู้ร่วมงานด้วยความยุติธรรม	4.12	0.92	มาก
7. ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงความไม่ตรีต่อผู้ร่วมงานทุกคน	4.56	0.57	มากที่สุด
8. ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถควบคุมอารมณ์ เห็นคุณค่าในตนเอง	4.42	0.65	มาก
9. ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงให้เห็นว่าเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ	4.47	0.61	มาก
10. ผู้บริหารสถานศึกษามีความซื่อสัตย์สุจริตและรับผิดชอบต่อหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย	4.44	0.57	มาก
รวมเฉลี่ย	4.39	0.72	มาก

จากตารางที่ 4 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายอนแก่น เขต 5 ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ โดยรวมมีพฤติกรรมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.39$, S.D. = 0.72)

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าผู้บริหารสถานศึกษา มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ อยู่ในระดับมากที่สุด และอยู่ในระดับ มาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ย

สูงสุด 3 อันดับแรก คือ ข้อ 4 ผู้บริหารสถานศึกษามีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อเพื่อนร่วมงาน มีพฤติกรรมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.56$, S.D. = 0.71) รองลงมา คือ ข้อที่ 7 ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงความไม่ตรีต่อผู้ร่วมงานทุกคน มีพฤติกรรมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.56$, S.D. = 0.57) และข้อที่ 9 ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงให้เห็นว่าเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ มีพฤติกรรมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.47$, S.D. = 0.61) ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือข้อที่ 6 ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติต่อผู้ร่วมงานด้วยความยุติธรรม มีพฤติกรรมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.12$, S.D. = 0.92)

ตารางที่ 5 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับพฤติกรรมภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ

ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ	\bar{X}	S.D.	ระดับ
11. ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงความตั้งใจอย่างแน่วแน่ที่จะทำงานให้สำเร็จตามที่กำหนดไว้	4.54	0.50	มากที่สุด
12. ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงให้เห็นถึงเป้าหมายของการทำงาน และวางแผนในอนาคตได้อย่างชัดเจน	4.65	0.48	มากที่สุด
13. ผู้บริหารสถานศึกษากระตุ้นให้ผู้ร่วมงานตระหนักถึงสิ่งที่ควรได้รับการพิจารณา	4.54	0.50	มากที่สุด
14. ผู้บริหารสถานศึกษามีความกระตือรือร้นในการทำงาน	4.41	0.49	มาก
15. ผู้บริหารสถานศึกษาให้ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานกับผู้ร่วมงานอย่างสม่ำเสมอ	4.65	0.47	มากที่สุด
16. ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้ผู้ร่วมงานทำงานได้เต็มศักยภาพ	4.47	0.73	มาก
17. ผู้บริหารสถานศึกษามีความมุ่งมั่นที่จะทำงานให้บรรลุเป้าหมาย	4.61	0.56	มากที่สุด
18. ผู้บริหารสถานศึกษาพูดถึงอนาคตอย่างคนมองโลกในแง่ดี	4.25	0.80	มาก
19. ผู้บริหารสถานศึกษามองการไกลถึงความเป็นไปได้ใหม่ๆ	4.43	0.63	มาก
20. ผู้บริหารสถานศึกษาทำให้ผู้ร่วมงานเกิดแรงจูงใจ	4.61	0.49	มากที่สุด
รวมเฉลี่ย	4.51	0.57	มากที่สุด

จากตารางที่ 5 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 ด้านการสร้างแรงบันดาลใจโดยรวมมีพฤติกรรมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.51, S.D. = 0.57$)

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าผู้บริหารสถานศึกษา มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการสร้างแรงบันดาลใจ อยู่ในระดับมากที่สุดและอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก คือ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือข้อที่ 12 ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงให้เห็นถึงเป้าหมายของการทำงานและวางแผนในอนาคตได้อย่างชัดเจน มีพฤติกรรมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.65, S.D. = 0.48$) รองลงมา คือ ข้อที่ 15 ผู้บริหารสถานศึกษาให้ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานกับผู้ร่วมงานอย่างสม่ำเสมอ มีพฤติกรรมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.65, S.D. = 0.47$) และข้อที่ 17 ผู้บริหารสถานศึกษามีความมุ่งมั่นที่จะทำงานให้บรรลุเป้าหมายมีพฤติกรรมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.61, S.D. = 0.56$) ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ข้อที่ 18 ผู้บริหารสถานศึกษาพูดถึงอนาคตอย่างคนมองโลกในแง่ดี มีพฤติกรรมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.25, S.D. = 0.80$)



ตารางที่ 6 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับพฤติกรรมภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 ด้านการกระตุ้นทางปัญญา

ด้านการกระตุ้นทางปัญญา	\bar{X}	S.D.	ระดับ
21. ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงความตั้งใจอย่างแน่วแน่ที่จะทำงานให้สำเร็จตามที่กำหนดไว้	4.15	0.72	มาก
22. ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้ผู้ร่วมงานใช้เทคโนโลยีในการเรียนการสอน	4.52	0.53	มากที่สุด
23. ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานมีความใฝ่รู้มากขึ้น	4.64	0.59	มากที่สุด
24. ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมความสามารถในการแก้ปัญหาของผู้ร่วมงาน	4.32	0.71	มาก
25. ผู้บริหารสถานศึกษาแนะนำให้ผู้ร่วมงานทำงานเป็นทีม	4.44	0.93	มาก
26. ผู้บริหารสถานศึกษาชี้แนะให้ผู้ร่วมงานหาจุดเด่นจุดด้อยของสถานศึกษาเพื่อพัฒนางาน	4.48	0.67	มาก
27. ผู้บริหารสถานศึกษากระตุ้นให้ผู้ร่วมงานหาวิธีแก้ปัญหาด้วยวิธีการใหม่ ๆ	4.49	0.62	มาก
28. ผู้บริหารสถานศึกษาแนะนำให้ผู้ร่วมงานศึกษาปัญหาความต้องการของผู้เรียน	4.68	0.62	มากที่สุด
29. ผู้บริหารสถานศึกษากระตุ้นให้ผู้ร่วมงานตระหนักถึงปัญหาที่อาจเกิดขึ้นในสถานศึกษา	4.65	0.62	มากที่สุด
30. ผู้บริหารสถานศึกษาแจ้งข่าวสารความเปลี่ยนแปลงทางการศึกษาเหตุการณ์ต่าง ๆ ให้ผู้ร่วมงานทราบสม่ำเสมอ	4.73	0.57	มากที่สุด
รวมเฉลี่ย	4.51	0.66	มากที่สุด

จากตารางที่ 6 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษา มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 ด้านการกระตุ้นทางปัญญาโดยรวมมีพฤติกรรมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.51$, S.D. = 0.66)

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าผู้บริหารสถานศึกษา มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการกระตุ้นทางปัญญา อยู่ในระดับมากที่สุด และ อยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก คือ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อที่ 30 ผู้บริหารสถานศึกษาแจ้งข่าวสารความเปลี่ยนแปลงทางการศึกษาเหตุการณ์ต่าง ๆ ให้ผู้ร่วมงานทราบสม่ำเสมอ มีพฤติกรรมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.73$, S.D. = 0.57) รองลงมา คือ ข้อที่ 28 ผู้บริหารสถานศึกษาแนะนำให้ผู้ร่วมงานศึกษาปัญหาความต้องการของผู้เรียน มีพฤติกรรมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.68$, S.D. = 0.62) และข้อที่ 29 ผู้บริหารสถานศึกษากระตุ้นให้ผู้ร่วมงานตระหนักถึงปัญหาที่อาจเกิดขึ้นในสถานศึกษา มีพฤติกรรมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.65$, S.D. = 0.62) ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ข้อที่ 21 ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงความตั้งใจอย่างแน่วแน่ที่จะทำงานให้สำเร็จตามที่กำหนดไว้ มีพฤติกรรมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.15$, S.D. = 0.72)



ตารางที่ 7 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับพฤติกรรมภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 5 ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	\bar{X}	S.D.	ระดับ
31. ผู้บริหารสถานศึกษาเปิด โอกาสให้ผู้ร่วมงานแสดง ความสามารถในการทำงานและมีความรับผิดชอบ	4.69	0.56	มากที่สุด
32. ผู้บริหารสถานศึกษาเปิด โอกาสให้ผู้ร่วมงานได้ แสดงความคิดเห็นมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหา	4.67	0.49	มากที่สุด
33. ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานได้แสดง ความคิดเห็นมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหา	4.76	0.43	มากที่สุด
34. ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงความชื่นชมใน ความสามารถและผลงานของผู้ร่วมงาน	4.72	0.45	มากที่สุด
35. ผู้บริหารสถานศึกษาให้คำปรึกษาในการปฏิบัติงาน แก่ผู้ร่วมงานทุกคน	4.64	0.48	มากที่สุด
36. ผู้บริหารสถานศึกษามอบหมายงานตามความ สามารถของผู้ร่วมงาน	4.72	0.45	มากที่สุด
37. ผู้บริหารสถานศึกษาพยายามตอบสนองความ ต้องการของผู้ร่วมงานแต่ละคน	4.28	0.73	มาก
38. ผู้บริหารสถานศึกษารู้ถึงความต้องการของผู้ร่วมงาน แต่ละคน	4.31	0.57	มาก
39. ผู้บริหารสถานศึกษาได้ศึกษาถึงคุณสมบัติของ ผู้ร่วมงานแต่ละคน	4.32	0.57	มาก
40. ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความเอาใจใส่เป็นกันเองต่อ ผู้ร่วมงานทุกคน	4.35	0.68	มาก
รวมเฉลี่ย	4.55	0.54	มากที่สุด

จากตารางที่ 7 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษา มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล โดยรวมมีพฤติกรรมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.54$, S.D. = 0.54)

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าผู้บริหารสถานศึกษา มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล อยู่ในระดับมากที่สุด และ อยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก คือ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือข้อที่ 33 ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานได้แสดงความคิดเห็นมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหา มีพฤติกรรมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.76$, S.D. = 0.43) รองลงมา คือ ข้อที่ 34 ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงความชื่นชมในความสามารถและผลงานของผู้ร่วมงาน มีพฤติกรรมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.72$, S.D. = 0.45) ข้อที่ 36 ผู้บริหารสถานศึกษามอบหมายงานตามความสามารถของผู้ร่วมงาน มีพฤติกรรมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.72$, S.D. = 0.45) และข้อที่ 31 ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานแสดงความสามารถในการทำงานและมีความรับผิดชอบ มีพฤติกรรมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.69$, S.D. = 0.56) ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ข้อที่ 37 ผู้บริหารสถานศึกษาพยายามตอบสนองความต้องการของผู้ร่วมงานแต่ละคน มีพฤติกรรมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.28$, S.D. = 0.73)

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 จำแนกตามสถานภาพ

ตารางที่ 8 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา
ขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5
จำแนกตามสถานภาพ ของผู้บริหาร และครูผู้สอน โดยรวมและรายด้าน

ด้านที่	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ ผู้บริหารสถานศึกษา	ผู้บริหาร (n=30)		ครูผู้สอน (n=328)		t	Sig.
		\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
1	ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์	4.46	0.43	4.39	0.46	0.949	0.172
2	ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ	4.59	0.39	4.51	0.37	1.092	0.138
3	ด้านการกระตุ้นทางปัญญา	4.53	0.46	4.51	0.46	0.281	0.390
4	ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	4.59	0.36	4.54	0.35	0.761	0.224
	โดยรวม	4.55	0.35	4.49	0.34	0.908	0.182

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 8 พบว่า ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร
สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5
จำแนกตามสถานภาพ โดยรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร
สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 ตาม
ความคิดเห็นของบุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่ในสถานศึกษาในขนาดต่างกัน

ตารางที่ 9 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา โดยรวมและรายด้าน

ด้านที่	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน	ขนาดสถานศึกษา					
		เล็ก		กลาง		ใหญ่	
		\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.
1	ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์	4.45	0.53	4.41	0.46	4.35	0.40
2	ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ	4.61	0.36	4.54	0.36	4.45	0.38
3	ด้านการกระตุ้นทางปัญญา	4.54	0.50	4.53	0.39	4.48	0.48
4	ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	4.61	0.35	4.53	0.35	4.53	0.36
	โดยรวม	4.55	0.39	4.50	0.32	4.45	0.33

จากตารางที่ 9 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 จำแนก ตามขนาดของสถานศึกษา สถานศึกษาขนาดเล็ก โดยรวมอยู่ในระดับพฤติกรรมมากที่สุด ($\bar{X} = 4.55$, S.D. = 0.39) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับพฤติกรรมมากที่สุด คือ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ($\bar{X} = 4.61$, S.D. = 0.36) ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ($\bar{X} = 4.61$, S.D. = 0.35) ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ($\bar{X} = 4.54$, S.D. = 0.50) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับพฤติกรรมมาก คือ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ($\bar{X} = 4.45$, S.D. = 0.53)

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 จำแนก ตามขนาดของสถานศึกษา สถานศึกษาขนาดกลาง โดยรวมอยู่ในระดับพฤติกรรมมาก ($\bar{X} = 4.50$, S.D. = 0.32) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับพฤติกรรมมากที่สุด คือด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ($\bar{X} = 4.54$, S.D. = 0.36) ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ($\bar{X} = 4.53$, S.D. = 0.39) ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ($\bar{X} = 4.53$, S.D. = 0.35) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับพฤติกรรมมาก คือ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ($\bar{X} = 4.41$, S.D. = 0.46)

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 จำแนก ตามขนาดของสถานศึกษา สถานศึกษาขนาดใหญ่ โดยรวมอยู่ในระดับพฤติกรรมมาก ($\bar{X} = 4.45$, S.D. = 0.33) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับพฤติกรรมมากที่สุด คือ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ($\bar{X} = 4.53$, S. D = 0.36) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับพฤติกรรมมาก คือ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ($\bar{X} = 4.48$, S.D. = 0.48) ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ($\bar{X} = 4.45$, S.D. = 0.38) และด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ($\bar{X} = 4.35$, S.D. = 0.40)



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ตารางที่ 10 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา
 ชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5
 จำแนกตาม ขนาดของสถานศึกษา โดยรวมและรายด้าน

ภาวะผู้นำการ เปลี่ยนแปลงของ ผู้บริหารสถานศึกษา	แหล่งความ แปรปรวน	SS	Df	MS	F	P – value
1.ด้านการมีอิทธิพล อย่างมีอุดมการณ์	ระหว่างกลุ่ม	0.56	2	0.28	1.365	0.257
	ภายในกลุ่ม	72.75	355	0.20		
	รวม	73.31	357			
2.ด้านการสร้างแรง บันดาลใจ	ระหว่างกลุ่ม	1.37	2	0.68	5.03	0.01 *
	ภายในกลุ่ม	48.51	355	0.14		
	รวม	49.88	357			
3. ด้านการกระตุ้นทาง ปัญญา	ระหว่างกลุ่ม	0.25	2	0.12	0.595	0.552
	ภายในกลุ่ม	74.32	355	0.21		
	รวม	74.57	357			
4. ด้านการคำนึงถึง ความเป็นปัจเจกบุคคล	ระหว่างกลุ่ม	0.40	2	0.20	1.587	0.206
	ภายในกลุ่ม	44.63	355	0.13		
	รวม	45.03	357			
โดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	0.51	2	0.26	2.207	0.112
	ภายในกลุ่ม	41.13	355	0.12		
	รวม	41.64	357			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 10 พบว่า การเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร
 สถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 จำแนก
 ตามขนาดของสถานศึกษา โดยรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ
 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าด้านการสร้างแรงบันดาลใจ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ
 ที่ระดับ .05 ส่วนด้านอื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน

เพื่อให้ทราบถึงความแตกต่างจึงนำค่าเฉลี่ยไปเปรียบเทียบรายคู่ตามวิธีของเซฟเฟ่
ดังปรากฏในตารางที่ 11

ตารางที่ 11 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ของค่าเฉลี่ย ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ
ผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
ขอนแก่น เขต 5 ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา

ขนาดสถานศึกษา				
		เล็ก	กลาง	ใหญ่
	\bar{X}	4.61	4.54	4.45
เล็ก	4.61	-	0.06	0.15*
กลาง	4.54	-	-	0.09*
ใหญ่	4.45	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 11 พบว่า กลุ่มตัวอย่างเห็นว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร
สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5
ด้านการสร้างแรงบันดาลใจสถานศึกษาขนาดเล็กกับสถานศึกษาขนาดกลาง มีความเห็นไม่
แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนสถานศึกษาขนาดเล็กกับสถานศึกษา
ขนาดใหญ่ และสถานศึกษาขนาดกลางกับสถานศึกษาขนาดใหญ่ มีความเห็นแตกต่างกัน
อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตอนที่ 5 ผลการวิเคราะห์เกี่ยวกับแนวทางในการส่งเสริมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง
ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น
เขต 5

ตารางที่ 12 ผลการวิเคราะห์ข้อเสนอแนะแนวทางการส่งเสริมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ
ผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
ขอนแก่น เขต 5 ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์

ที่	ข้อเสนอแนะ	ความถี่
	ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์	
1	ผู้บริหารสถานศึกษาควรประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีทุก ๆ ด้านและเป็นที่ยอมรับในสังคม	56
2	ผู้บริหารสถานศึกษาควรบริหารงาน โดยยึดหลักคุณธรรมจริยธรรม มีความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่	52
3	ผู้บริหารสถานศึกษาควรเป็นผู้เสียสละและอุทิศตนในการปฏิบัติงาน อย่างมุ่งมั่นเพื่อให้เกิดความสำเร็จ	45
4	ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีวิสัยทัศน์กว้างไกล มีอุดมคติและค่านิยมที่ดี ในการปฏิบัติงานให้ครูและบุคลากรอย่างชัดเจน	40
5	ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีภาวะผู้นำในการบริหาร กล้าตัดสินใจ และ เป็นผู้นำที่มีความคิดริเริ่มใหม่ ๆ พัฒนาองค์กรให้ทันสมัยเพื่อการ เปลี่ยนแปลงที่ดี	33
6	ผู้บริหารสถานศึกษาควรแสดงให้เห็นถึงความเฉลียวฉลาดและสมรรถภาพอย่างสูงในการทำงาน	20
7	การกระทำของผู้บริหารสถานศึกษาสร้างศรัทธาให้แก่ผู้ร่วมงาน	19
8	ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญต่อความคิดและความเชื่อถือของผู้ร่วมงาน	10
	รวม	275

จากตารางที่ 12 พบว่ากลุ่ม ตัวอย่างมีข้อเสนอแนะแนวทางการส่งเสริมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ โดยเรียงลำดับจากความถี่ มากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ดังนี้ คือ ผู้บริหารสถานศึกษาควรประพฤติปฏิบัติตนเป็น แบบอย่างที่ดีทุก ๆ ด้านและเป็นที่ยอมรับในสังคม รองลงมาคือ ผู้บริหารสถานศึกษาควร บริหารงานโดยยึดหลักคุณธรรมจริยธรรม มีความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ และผู้บริหารสถานศึกษาควร เป็นผู้เสียสละและอุทิศตนในการปฏิบัติงานอย่างมุ่งมั่นเพื่อให้เกิดความสำเร็จ ตามลำดับ

ตารางที่ 13 ผลการวิเคราะห์ข้อเสนอแนะแนวทางการส่งเสริมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ ผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ขอนแก่น เขต 5 ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ

ที่	ข้อเสนอแนะ	ความถี่
1	ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ผู้บริหารสถานศึกษาควรสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร อย่างทั่วถึงและเป็นธรรม	63
2	ผู้บริหารสถานศึกษาควรยกย่องเชิดชูเกียรติบุคลากรที่ประพฤติปฏิบัติตน เป็นแบบอย่างที่ดีและมีผลงานเป็นที่ประจักษ์	59
3	ผู้บริหารสถานศึกษาควรกระตุ้นให้บุคลากรเห็นความสำคัญขององค์กร ส่งเสริมการทำงานเป็นทีม เน้นการบริหารงานแบบมีส่วนร่วม	47
4	ผู้บริหารสถานศึกษาควรสร้างระบบกฎเกณฑ์การทำงานที่ถูกต้อง บริสุทธิ์ ยุติธรรมให้บุคลากรได้ปฏิบัติ	45
5	ผู้บริหารสถานศึกษาควรกำหนดเป้าหมายและมาตรฐานในการปฏิบัติงาน ให้ชัดเจนเพื่อความสำเร็จขององค์กร	38
6	ผู้บริหารสถานศึกษามองการไกลถึงความเป็นไปได้ใหม่ ๆ ที่น่าตื่นเต้น	23
	รวม	275

จากตารางที่ 13 พบว่ากลุ่ม ตัวอย่างมีข้อเสนอแนะแนวทางการส่งเสริมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 ด้าน การสร้างแรงบันดาลใจ โดยเรียงลำดับจากความถี่มากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ดังนี้ คือ ผู้บริหารสถานศึกษาควรสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างทั่วถึงและเป็นธรรม รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาควรยกย่องเชิดชูเกียรติบุคลากรที่ประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีและมีผลงานเป็นที่ประจักษ์ และผู้บริหารสถานศึกษาควรกระตุ้นให้บุคลากรเห็นความสำคัญขององค์กร ส่งเสริมการทำงานเป็นทีม เน้นการบริหารงานแบบมีส่วนร่วม ตามลำดับ

ตารางที่ 14 ผลการวิเคราะห์ข้อเสนอแนะแนวทางการส่งเสริมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 ด้านการกระตุ้นทางปัญญา

ที่	ข้อเสนอแนะ	ความถี่
	ด้านการกระตุ้นทางปัญญา	
1	ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรเกิดการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ คิดสร้างสรรค์ในการทำงาน	65
2	ผู้บริหารสถานศึกษาควรเป็นผู้มีความรอบรู้ทุกด้านมีความรวดเร็วในการบริหารและใช้เหตุผล ในการแก้ไขปัญหา	56
3	ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมให้บุคลากรได้พัฒนาตนเองในการอบรมสัมมนาการศึกษาดูงานและการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น	45
4	ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมให้ครูใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรม เพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนอย่างต่อเนื่อง	44
5	ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมให้มีการวิจัยในชั้นเรียนเพื่อแก้ปัญห การเรียนการสอน	37
6	ผู้บริหารสถานศึกษาควรรับฟังความคิดเห็นของครูและส่งเสริมให้ครูวิเคราะห์ปัญหาและแก้ปัญหาได้	28
	รวม	275

จากตารางที่ 14 พบว่ากลุ่ม ตัวอย่างมีข้อเสนอแนะแนวทางการส่งเสริมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 ด้าน การกระตุ้นทางปัญญา โดยเรียงลำดับจากความถี่มากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ดังนี้ คือ ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรเกิดการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ คิดสร้างสรรค์ในการทำงาน รองลงมาคือ ผู้บริหารสถานศึกษาควรเป็นผู้มีความรอบรู้ทุกด้านมีความรวดเร็วในการบริหารและใช้เหตุผลในการแก้ไขปัญหา และ ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมให้บุคลากรได้พัฒนาตนเองในการอบรมสัมมนาการศึกษาดูงานและการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น ตามลำดับ

ตารางที่ 15 ผลการวิเคราะห์ข้อเสนอแนะแนวทางการส่งเสริมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

ที่	ข้อเสนอแนะ	ความถี่
1	ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ผู้บริหารสถานศึกษาควรมอบหมายงานตามความเหมาะสมในด้านความรู้ ความสามารถและความถนัดของแต่ละบุคคล	71
2	ผู้บริหารสถานศึกษาควรศึกษาความแตกต่างระหว่างบุคคลและให้ความสำคัญกับบุคลากรทุกคนเท่าเทียมกัน	64
3	ผู้บริหารสถานศึกษาควรดูแลเอาใจใส่ทุกข์สุขและเรื่องงานของบุคลากร เป็นรายบุคคล	57
4	ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความสำคัญกับงานทุกงานและดูแลช่วยเหลือบุคลากรในการทำงาน	45
5	ผู้บริหารสถานศึกษาควรนิเทศติดตามการทำงานของบุคลากรอย่างเป็นกัลยาณมิตรทุกคน	38
	รวม	275

จากตารางที่ 15 พบว่ากลุ่ม ตัวอย่างมีข้อเสนอแนะ แนวทางการส่งเสริมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 ด้าน การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล โดยเรียงลำดับจาก ความถี่มากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ดังนี้ผู้บริหารสถานศึกษาควรมอบหมายงานตามความ เหมาะสมในด้านความรู้ความสามารถและความถนัดของแต่ละบุคคล รองลงมาคือผู้บริหาร สถานศึกษาควรศึกษาความแตกต่างระหว่างบุคคลและให้ความสำคัญกับบุคลากรทุกคนเท่า เทียมกัน และผู้บริหารสถานศึกษาควรดูแลเอาใจใส่ทุกความสุขและเรื่องงานของบุคลากรเป็น รายบุคคล ตามลำดับ

ตอนที่ 6 แนวทางการส่งเสริมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 จากการสัมภาษณ์ แบบมีโครงสร้าง ผู้บริหาร ครูผู้สอน สถานศึกษาที่เป็น Best-Practice แบบเจาะจง จำนวน 3 โรงเรียน โดยใช้เครื่องมือแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง จำนวน 4 ด้าน

ผู้วิจัยได้สรุปข้อมูลแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 จากการสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง ผู้บริหาร ครูผู้สอน สถานศึกษา ผลดังนี้

1. ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์

จากการสัมภาษณ์ สรุปได้ว่า ควรประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีทุก ๆ ด้าน เป็นที่ยอมรับในสังคม เป็นที่ยอมรับของบุคลากร มีวิสัยทัศน์บริหารงานสิ่งแรกที่ต้องคำนึงถึง ประชาธิปไตยเป็นหลักและบริหารงาน โดยยึดหลักคุณธรรมจริยธรรมให้มากที่สุด เสียสละ ส่วนตัวเพื่อประโยชน์ส่วนรวมในการปฏิบัติงานอย่างมุ่งมั่นเพื่อให้เกิดความสำเร็จขององค์กร

“...ควรประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีทุก ๆ ด้าน เป็นที่ยอมรับในสังคม บริหารงาน โดยยึดหลักคุณธรรมจริยธรรม มีความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ เสียสละและอุทิศตนในการ ปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าส่วนตน อย่างมุ่งมั่นเพื่อให้เกิดความสำเร็จพัฒนา งานให้มีคุณภาพมีการเปลี่ยนแปลงตามลักษณะที่พึงประสงค์ มีอุดมการณ์แน่วแน่มีเหตุผลใช้ ความรู้คุณธรรมทำให้งานประสบความสำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพ...”

(ผู้บริหารสถานศึกษา. 2557 : สัมภาษณ์)

“...ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ มองการณ์ไกล ปฏิบัติงานด้วยความตั้งใจ ทำให้จริง งานก็จะสำเร็จ การบริหารงานสิ่งแรกที่ต้องคำนึงถึงประชาชนไปโดยเป็นหลักต่อนั้นดูจากสถานการณ์ที่เกิดขึ้น กล่าวนำ กล่าวเปลี่ยน และรับผิดชอบ ประพฤติปฏิบัติงานสมกับเป็นผู้นำ มีภาวะผู้นำสูง ผู้บริหารต้องมี ศีลธรรม คุณธรรม และจริยธรรมให้มากที่สุด...”

(ครูผู้สอน. 2557 : สัมภาษณ์)

2. ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ

จากการสัมภาษณ์ สรุปได้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างทั่วถึงเป็นธรรมชาติ ยกย่องเชิดชูเกียรติบุคลากรที่ประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ส่งเสริมการทำงานเป็นทีม เน้นการบริหารงานแบบมีส่วนร่วม มีการกำหนดเป้าหมายในการทำงานร่วมกันอย่างชัดเจน มีภาวะผู้นำต่อการเปลี่ยนแปลงมากที่สุด และปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย

“...ผู้บริหารสถานศึกษาควรสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างทั่วถึงเป็นธรรมชาติ ผู้บริหารสถานศึกษายกย่องเชิดชูเกียรติบุคลากรที่ประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีมีผลงานเป็นที่ประจักษ์ ควรกระตุ้นให้บุคลากรเห็นความสำคัญขององค์กร ส่งเสริมการทำงานเป็นทีม เน้นการบริหารงานแบบมีส่วนร่วม ผู้บริหารสถานศึกษา จำเป็นต้องสร้างแรงบันดาลใจในการทำงานให้กับเพื่อนร่วมงาน...”

(ผู้บริหารสถานศึกษา. 2557 : สัมภาษณ์)

“...ผู้บริหารสถานศึกษา จำเป็นต้องสร้างแรงบันดาลใจในการทำงานให้กับเพื่อนร่วมงานให้มองเห็นปัญหาเป็นสิ่งที่ท้าทาย ให้มองคุณภาพงาน มีภาวะผู้นำ ผู้บริหารบำรุงขวัญผู้ร่วมงาน ทำตนเป็นแบบอย่างที่ดี เสริมแรงผู้ร่วมงานเดินให้ ครูที่ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ย่อมได้ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานเป็นพิเศษ ผู้บริหารมีภาวะผู้นำ เพียบพร้อมด้วยภูมิรู้ ภูมิธรรม อุทิศตนเป็นแม่แบบที่ดีของผู้ร่วมงาน มีภาวะผู้นำต่อการเปลี่ยนแปลงมากที่สุด...”

(ครูผู้สอน. 2557 : สัมภาษณ์)

3. ด้านการกระตุ้นทางปัญญา

จากการสัมภาษณ์ สรุปได้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรเกิดการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ ได้พัฒนาตนเองในด้านวิชาชีพอย่างต่อเนื่องเพื่อเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ นำกระบวนการ PDCA กระตุ้นทางปัญญาเพื่อแก้ไขสิ่งที่บกพร่อง และใช้

กระบวนการบริหารงานแบบ RBM และ KM ส่งเสริมให้บุคลากรได้พัฒนาตนเองใช้เหตุผลในการแก้ไขปัญหาด้วยตนเองอย่างเป็นระบบ ทำให้งานดำเนินไปได้อย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ

“...ผู้บริหารที่มีแรงเสริมเพื่อนร่วมงานจะมีกำลังใจทำงาน กระตุ้นเพื่อนร่วมงานให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ นำกระบวนการ PDCA กระตุ้นทางปัญญาเพื่อแก้ไขสิ่งที่บกพร่องและใช้กระบวนการบริหารงานแบบ RBM และ KM (องค์กรแห่งการเรียนรู้) ยอมรับการเปลี่ยนแปลงเสริมแรงให้ครูเป็นผู้เฝ้าหาความรู้ใหม่มาใช้ในการพัฒนาการทำงาน ผู้บริหารมีการเปิดโอกาสแสดงความคิดเห็นให้ครูได้ศึกษาประสบการณ์ใหม่ ๆ ...”

(ผู้บริหารสถานศึกษา. 2557 : สัมภาษณ์)

“...ควรส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรเกิดการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ คิดสร้างสรรค์ในการทำงาน เป็นผู้มีความรอบรู้ทุกด้านมีความรวดเร็วในการบริหารและใช้เหตุผลในการแก้ไขปัญหา ส่งเสริมให้บุคลากรได้พัฒนาตนเองในการอบรมสัมมนาการศึกษาดูงานและการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น การกระตุ้นทางปัญญามีส่วนทำให้งานดำเนินไปได้อย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ...”

(ครูผู้สอน. 2557 : สัมภาษณ์)

4. ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

จากการสัมภาษณ์ สรุปได้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษา ควรศึกษาความแตกต่างระหว่างบุคคล ให้ความสำคัญกับบุคลากรทุกคนเท่าเทียมกัน มอบหมายงานตามความเหมาะสมในด้านความรู้ความสามารถและความถนัดของแต่ละบุคคลดูแลเอาใจใส่ทุกข์สุขและเรื่องงานของบุคลากรเป็นรายบุคคล มีการนิเทศติดตามการทำงานของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง อย่างเป็นกัลยาณมิตรทุกคนโดยไม่เลือกปฏิบัติ และเน้นคุณภาพของงาน

“... ผู้บริหารสถานศึกษาควรมอบหมายงานตามความเหมาะสมในด้านความรู้ความสามารถและความถนัดของแต่ละบุคคล ควรศึกษาความแตกต่างระหว่างบุคคล ให้ความสำคัญกับบุคลากรทุกคนเท่าเทียมกัน ดูแลเอาใจใส่ทุกข์สุขและเรื่องงานของบุคลากรเป็นรายบุคคล มีการนิเทศติดตามการทำงานของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง ยอมรับฟังความคิดเห็นของ

บุคลากร เคารพการตัดสินใจของผู้ร่วมงาน ตลอดจนดูแลสวัสดิการของบุคลากรอย่างทั่วถึง และเป็นธรรม ...”

(ผู้บริหารสถานศึกษา. 2557 : สัมภาษณ์)

“...ผู้บริหารช่วยส่งเสริมให้เพื่อนร่วมงานมีการพัฒนาศักยภาพของตนเองให้สูงขึ้น ให้ความเคารพในความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงานและนำมาประสานประโยชน์ตามความเหมาะสม และเป็นธรรม การอยู่ร่วมกันในสังคมอย่างมีความสุข ผู้บริหารมีความใส่ใจคลายความกังวลนั้น ๆ เป็นเรื่อง ๆ ไป บางทีก็สอบถาม เสาะแสวงหาตัวอย่าง คำแนะนำ จากผู้อื่นมา ให้ศึกษาเพื่อเป็นแนวทางในการเริ่มต้น และพัฒนางานได้ผู้บริหารต้องปฏิบัติงาน รับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นอย่างสม่ำเสมอ...”

(ครูผู้สอน. 2557 : สัมภาษณ์)



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY