

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1*
TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP OF SCHOOL ADMINISTRATORS
UNDER THE OFFICE OF THE NAKHON RATCHASIMA PRIMARY
EDUCATIONAL SERVICE AREA 1

พจนี เจริญสันเทียะ

Phot charoensanthia

วิทยาลัยนครราชสีมา

Nakhon Ratchasima College, Thailand

Corresponding author E-mail: kobour.nmc@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา 2) เปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามตำแหน่ง ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน 3) ศึกษาแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1 โดยการดำเนินการวิจัยแบ่งออกเป็น 2 ระยะ คือ ระยะที่ 1 การศึกษาระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และการเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำนวน 335 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่าง 0.80 – 1.00 และมีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.86 สถิติที่ใช้การวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที และค่าเอฟ และระยะที่ 2 การศึกษาแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

* Received 28 September 2024; Revised 19 November 2024; Accepted 27 December 2024



นครราชสีมา เขต 1 กลุ่มผู้ให้ข้อมูลในการศึกษาแนวทางในการพัฒนา ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 1 คือ ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีผลงานดีเด่น จำนวน 7 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสัมภาษณ์ มีค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์อยู่ระหว่าง 0.80-1.00 การวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิจัยพบว่า

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

2. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 1 จำแนกตามตำแหน่ง ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

3. แนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 1 ประกอบด้วย 4 ด้าน คือ 1) ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ 2) ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ 3) ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา 4) ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำ, ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง, ผู้บริหารสถานศึกษา

Abstract

This research aimed to 1) study the level of transformational leadership of school administrators, 2) compare the level of transformational leadership of school administrators classified by position, education level, and work experience, and 3) study the guidelines for developing transformational leadership of school administrators under the Office of the Primary Educational Service Area 1, Nakhon Ratchasima. The research was divided into 2 phases: Phase 1 studied the level of transformational leadership and compared the transformational leadership of school administrators under the Office of the Primary Educational Service Area 1, Nakhon Ratchasima. The sample group used

in this research was 86 school administrators and teachers. The research instrument was a 5-point rating scale questionnaire with a consistency index between 0.80 and 1.00 and a reliability value of 0.86. The statistics used for data analysis were frequency, percentage, mean, standard deviation, t-test, and F-test. Phase 2 studied the guidelines for developing transformational leadership of school administrators under the Office of the Primary Educational Service Area 1, Nakhon Ratchasima. Group of informants in the study of guidelines for developing transformational leadership of school administrators Under the jurisdiction of the Nakhon Ratchasima Primary Educational Service Area Office 1, there were 7 outstanding school administrators. The research instrument was an interview with an index of consistency between the questions and the objectives between 0.80-1.00. Data analysis.

The research results found that:

1. The transformational leadership of school administrators in the Nakhon Ratchasima Primary Educational Service Area Office 1, overall and in each aspect, was at a high level.

2. The results of the comparison of opinions on the transformational leadership of school administrators in the Nakhon Ratchasima Primary Educational Service Area Office 1, classified by position, education level, and work experience, were not different overall and in each aspect.

3. The guidelines for promoting transformational leadership of school administrators in the Nakhon Ratchasima Primary Educational Service Area Office 1 consisted of 4 aspects: 1) Influence with ideology, 2) Inspiration, 3) Stimulating the use of intelligence, 4) Consideration of individuality.

Keywords: leadership, transformational leadership, school administrators

บทนำ

การศึกษาเป็นรากฐานและเป็นเครื่องมือที่สำคัญในการส่งเสริมและพัฒนาด้านเศรษฐกิจ ด้านสังคมและด้านวัฒนธรรมของประเทศอันจะเห็นได้จากการกำหนดวิสัยทัศน์และทิศทางการ พัฒนาประเทศให้ประเทศไทย มั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน ด้วยยุทธศาสตร์ประเทศไทย 4.0 ซึ่งเป็นยุคที่ ประเทศต้องขับเคลื่อนด้วยศักยภาพของคนที่มีความสามารถพัฒนานวัตกรรม อันเกิดจากการทำงาน ตามบริบทของการประกอบอาชีพและการดำรงชีวิต ทั้งนี้เพื่อให้เกิดความทัดเทียมกับศักยภาพของ คนในประเทศที่ได้พัฒนาแล้ว จึงจะรองรับการเติบโตทางเศรษฐกิจในรูปแบบของการพัฒนารังสรรค์ นวัตกรรมต่าง ๆ อันจะนำไปสู่การพัฒนาประเทศ และการแข่งขันในเวทีโลก การศึกษาจึงเป็นกลไกสำคัญที่จะสร้างบุคลิกภาพของคนไทยให้มี ศักยภาพความเป็นผู้นำ และมีความสามารถที่รัฐบาล คาดหวังไว้เพราะคนไทยได้ถูกบ่มเพาะ พัฒนาศักยภาพผ่านระบบการศึกษาตั้งแต่วัย 3 ขวบ จนจบ มหาวิทยาลัยในระดับปริญญาตรี ต้องใช้เวลาถึง 19 ปี นับเป็นช่วงเวลาถึง 1 ใน 3 ของอายุวัยทำงาน ซึ่งการพัฒนาการศึกษา ต้องทำความเข้าใจกับเป้าหมายที่กำหนดไว้อย่างท่องแท้จึงจะกำหนดทิศ ทิศทางการพัฒนาได้ตรง เป้าหมายและบรรลุผลสำเร็จได้ในเวลาไม่นาน ในทางกลับกันหากไม่เข้าใจ เป้าหมายอย่าง ลึกซึ้งและไม่มีทิศทางการพัฒนาที่ชัดเจนจะไม่สามารถบรรลุเป้าหมายได้ในเวลาที่ กำหนด (ศักดิ์สิน โจรจน์สรารมณณ์, 2561)

ในปัจจุบันองค์กรทุกประเภททั้งภาครัฐและเอกชน ต่างต้องปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง ของสภาพแวดล้อม อันเนื่องมาจากกระแสโลกาภิวัตน์ (Globalization) และเป็น ที่แน่นอนว่าภายใน องค์กรต้องมีการเปลี่ยนแปลงเช่นเดียวกัน เป็นการปรับโครงสร้างองค์กร การลดขั้นตอนการทำงาน การปรับลดพนักงาน การปรับบทบาท หน้าที่ของบุคคลในองค์กร ตลอดจนการเปลี่ยนแปลงบทบาท หน้าที่ขององค์กร แต่ละองค์กรอาจมีกระแสการตื่นตัวต่อ การใช้เทคโนโลยีนวัตกรรมจัดการ ในองค์กรที่หลากหลายขึ้น การเปลี่ยนแปลงเหล่านี้ ย่อม ส่งผลกระทบต่อบุคคลในทุกระดับอย่าง หลีกเลี่ยงไม่พ้น ทั้งในด้านทักษะการทำงาน ผลกระทบที่มีต่อเจตคติต่องาน เช่น ความรู้สึก ความมั่นคงในงาน จนบางครั้งเกิดความเครียด มีการต่อต้านการเปลี่ยนแปลง สิ่งเหล่านี้ย่อมส่งผล เสียหายต่อองค์กรโดยตรง ผู้นำในจึงเป็น บุคคลที่มีบทบาทสำคัญที่จำเป็นในการนำองค์กรไปสู่ ความเปลี่ยนแปลงได้อย่างมี ประสิทธิภาพ การมีผู้นำที่มีศักยภาพทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคม จึงเป็นสิ่งที่ท้าทาย สำหรับองค์กรทุกประเภท ผู้นำเป็นบุคคลที่ได้รับการยอมรับว่า ต้องเป็นผู้ที่มีความรู้

ความสามารถและทักษะที่เหมาะสมในแต่ละสถานการณ์ ดังนั้นผู้นำจึงต้องหาทางพัฒนาตนเอง อยู่เสมอ (สมุทร ชำนาญ, 2556: 377) และในโรงเรียนเป็นหน่วยงานทางการศึกษาระดับ ปฏิบัติการ 2 ที่สำคัญที่สุดที่จะนำพาการปฏิรูปด้านการศึกษาทุกด้านสู่การเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้น ตามพระราชบัญญัติ การศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2562 ได้ให้ความหมายของ “ผู้บริหารสถานศึกษา” หมายถึง บุคลากรวิชาชีพที่รับผิดชอบการบริหาร การศึกษาแต่ละแห่งของทั้งภาครัฐและเอกชน ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้องบริหารจัดการ การศึกษาให้เกิดประโยชน์กับนักเรียนมากที่สุด พัฒนาคุณภาพการศึกษาเพื่อให้การปฏิรูป การศึกษาของชาติเปลี่ยนแปลงไปสู่ทิศทางที่ดีขึ้น ทั้งหมดนี้ ขึ้นอยู่กับ “ภาวะผู้นำ” ของ ผู้บริหารโรงเรียนเป็นสำคัญ

กระทรวงศึกษาธิการมุ่งเน้นพัฒนาคุณภาพการศึกษาและสร้างโอกาสทางการศึกษา ให้คนไทยได้เรียนรู้ตลอดชีวิต เพื่อให้คนไทยทุกกลุ่มทุกวัยมีคุณภาพมีความพร้อมทั้งทาง ร่างกายจิตใจ สติปัญญา มีจิตสำนึกของความเป็นไทย ความเป็นพลเมืองที่ดี ตระหนักและรู้ คุณค่าของขนบธรรมเนียมประเพณี ศิลปะวัฒนธรรมที่งดงาม มีภูมิคุ้มกันต่อการเปลี่ยนแปลง และตอบสนองต่อทิศทางการพัฒนาประเทศ หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 มุ่งเน้นให้พัฒนาผู้เรียนมีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ทั้ง 8 ประการ โดยมุ่งให้ ผู้เรียนสามารถดำรงชีวิตอยู่ร่วมกับผู้อื่นในสังคมได้อย่างมีความสุข รวมทั้งการเป็น พลเมือง โดยการมีส่วนร่วมของสถานศึกษา ครูผู้สอน ครูประจำชั้น ผู้ปกครอง ชุมชน และ คณะกรรมการสถานศึกษาเพื่อพัฒนาผู้เรียนและปลูกฝังคุณลักษณะอันพึงประสงค์อย่าง ต่อเนื่อง จึงต้องพิจารณาถึงกิจกรรมต่าง ๆ ที่สถานศึกษากำหนดให้จัดขึ้นแล้วส่งผลต่อ การพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษา ขั้นพื้นฐาน, 2557)

จากความเป็นมาและความสำคัญ ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1 อันจะ ทำให้ได้ทราบถึงภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อบริหารสถานศึกษา และสร้างควมมีประสิทธิภาพให้แก่สถานศึกษามากขึ้น ซึ่งมีความสำคัญในการจัดการกับ องค์กรที่เรียกว่าสถานศึกษาให้บรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ โดยสามารถจัดการหรือแก้ปัญหา อุปสรรคต่างๆ ซึ่งผลการวิจัยครั้งนี้จะเป็นข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อผู้บริหาร ในการนำข้อมูลไป



ใช้พัฒนาตนเองให้เป็นผู้บริหารที่มีความรู้ความสามารถเกิดความเข้าใจและความรู้เกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อเป็นแนวทางในการกำหนด นโยบาย การวางแผนในการพัฒนา กระบวนการบริหารงานในด้านต่างๆ รวมทั้งแนวทางการปรับปรุง อันจะส่งผลในการบริหารงานและการจัดการศึกษาบรรลุตามเป้าหมายขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล ส่งผลให้สถานศึกษาก้าวสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ อีกทั้งยังส่งผล ให้การบริหารงานของสถานศึกษาประสบความสำเร็จ และทำให้ผู้บังคับบัญชา มีประสิทธิภาพ ในการทำงานสูงขึ้น เกิดบุคลิกภาพที่ดีที่พึงประสงค์ในหน่วยงาน

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1
2. เพื่อเปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1 จำแนกตามตำแหน่ง ระดับ การศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน
3. เพื่อศึกษาแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1

สมมติฐานการวิจัย

1. บุคลากรที่มีตำแหน่งต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ ผู้บริหารสถานศึกษา แตกต่างกัน
2. บุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ของผู้บริหารสถานศึกษา แตกต่างกัน
3. บุคลากรที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการ เปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา แตกต่างกัน

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนใน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1 ปีการศึกษา 2566 จำนวน 2,454 คน

2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการตอบแบบสอบถาม ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1 ปีการศึกษา 2566 จำนวน 335 คน กำหนดขนาดโดยใช้ตาราง เครจซี่และมอร์แกน และได้โดยการสุ่มแบบแบ่งชั้น

3. กลุ่มผู้ให้ข้อมูลในการศึกษาแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1 คือ ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีผลงานดีเด่น จำนวน 7 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยใช้เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลแบ่งออกเป็น 2 ประเภท ได้แก่ แบบสอบถาม และแบบสัมภาษณ์ ประกอบด้วย

1. แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 2 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list) ได้แก่ ตำแหน่ง ระดับการศึกษา และประสบการณ์ทำงาน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) ตามวิธีของลิเคิร์ต (Likert) มี 5 ระดับ ดังนี้

5 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก

3 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง

2 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย

1 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุด

2. แบบสัมภาษณ์ แบบกึ่งโครงสร้างเกี่ยวกับการศึกษาแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1

การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมีการสร้างตามขั้นตอน ดังนี้



1. การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือของแบบสอบถาม

1.1 ศึกษาเอกสารและงานวิจัยเกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำและการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อนำมาเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

1.2 ศึกษาวิธีสร้างเครื่องมือแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) ตามวิธีของลิเคอร์ท (Likert) และการสร้างแบบสอบถามจากตำราของ บุญชม ศรีสะอาด (2553)

1.3 ผู้วิจัยดำเนินการสร้างแบบสอบถาม โดยสังเคราะห์จากนิยามศัพท์เฉพาะที่ผู้วิจัยตั้งขึ้นเพื่อใช้ในการวิจัยในครั้งนี้

1.4 นำแบบสอบถามเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 ท่าน เพื่อหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (IOC) ซึ่งค่าดัชนีความสอดคล้องมีค่าระหว่าง 0.80-1.00

1.5 นำแบบสอบถามที่ผ่านการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญมาปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะ

1.6 นำเสนอแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try out) กับผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน

1.7 คัดเลือกข้อคำถามที่มีความเหมาะสมจำนวน 40 ข้อ มาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ โดยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha coefficient) ตามวิธีของ ครอนบาค (Cronbach) ซึ่งค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเท่ากับ 0.86

1.8 จัดพิมพ์แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ เพื่อนำไปเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาต่อไป

2. การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือของแบบสัมภาษณ์

2.1 ศึกษาวิธีการสร้างแบบสัมภาษณ์ และดำเนินการสร้างแบบสัมภาษณ์จำนวน 4 ข้อ

2.2 นำแบบสัมภาษณ์เสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เพื่อตรวจสอบความถูกต้องเหมาะสมและพิจารณาให้ข้อเสนอแนะ

2.3 ปรับปรุงแบบสัมภาษณ์ตามข้อเสนอแนะของอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ แล้วนำเสนอผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 ท่าน เพื่อตรวจพิจารณาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของข้อคำถาม โดยการหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (IOC : Index of item objective congruence) ซึ่งค่าดัชนีความสอดคล้องมีค่าระหว่าง 0.80-1.00

2.4 นำแบบสัมภาษณ์ที่ผ่านการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญมาปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะ

2.5 จัดพิมพ์แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ เพื่อนำไปเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มผู้ให้ข้อมูลที่ศึกษาต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังต่อไปนี้

1. ขอนหนังสือจากคณะศึกษาศาสตร์ วิทยาลัยนครราชสีมา เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย ต่อผู้อำนวยการสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1

2. ผู้วิจัยส่งหนังสือจากวิทยาลัยนครราชสีมา ไปยังสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย โดยเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง

3. ผู้วิจัยติดตามเก็บรวบรวมแบบสอบถามคืนด้วยตนเอง ได้แบบสอบถามกลับคืนจำนวน 335 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100

4. ผู้วิจัยใช้การสัมภาษณ์ที่มีการกำหนดคำถามไว้ล่วงหน้า โดยผู้ตอบจะได้รับคำถามเช่นเดียวกัน และในลำดับขั้นตอนเดียวกัน ซึ่งจะช่วยให้ผู้ถามถามได้ตรงประเด็นที่ต้องการ ไม่ออกนอกเรื่อง ไม่เกินขอบเขตที่กำหนดไว้ และข้อมูลที่ได้รับสามารถนำมาประมวลผลได้

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับ ตำแหน่ง ระดับการศึกษา และประสบการณ์ทำงาน ของกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามโดยหาความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage)

2. วิเคราะห์ภาวะผู้นำและการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1 ทั้งโดยภาพรวม รายด้านและรายข้อโดยหาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน แล้วนำไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์ (บุญชม ศรีสะอาด, 2545) ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.51 – 5.00 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51 – 4.50 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.51 – 3.50 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51 – 2.50 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.50 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุด

3. วิเคราะห์เปรียบเทียบภาวะผู้นำและการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1 จำแนกตาม ตำแหน่ง และ ระดับการศึกษา โดยใช้ค่า t - test (Independent samples)

4. วิเคราะห์เปรียบเทียบภาวะผู้นำและการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1 จำแนกตาม ประสบการณ์ ทำงาน โดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว โดยใช้ F-test (One way ANOVA)

5. วิเคราะห์เกี่ยวกับแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1 โดยการ วิเคราะห์เชิงพรรณนา (Descriptive analysis)

ผลการวิจัย

ระยะที่ 1 การศึกษาระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และการเปรียบเทียบภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 1

1. ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นที่มีต่อ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1 ปรากฏดัง ตารางที่ 4.2-4.8

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1 โดยภาพรวม และรายด้าน

ด้าน ที่	รายการ	ระดับปฏิบัติ		แปลผล	อันดับที่
		\bar{X}	S.D.		
1	ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์	4.41	0.21	มาก	2
2	ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ	4.39	0.20	มาก	4
3	ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา	4.40	0.18	มาก	3
4	ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	4.42	0.20	มาก	1

ภาพรวม 4.41 0.12 มาก

จากตาราง 1 แสดงว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับ มาก ($\bar{X} = 4.41$, S.D. = 0.12) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ทุกด้านมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ($\bar{X} = 4.42$, S.D. = 0.20) รองลงมาคือ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ($\bar{X} = 4.41$, S.D. = 0.21) ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา ($\bar{X} = 4.40$, S.D. = 0.18) ตามลำดับ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ($\bar{X} = 4.39$, S.D. = 0.20)

2. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1 จำแนกตามตำแหน่ง ระดับการศึกษา และประสบการณ์ทำงาน

2.1 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1 จำแนกตามตำแหน่ง ปรากฏดังตาราง 2

ตารางที่ 2 เปรียบเทียบความคิดเห็นต่อ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1 จำแนกตามตำแหน่ง โดยภาพรวมและรายด้าน

ด้าน ที่	รายการ	ผู้บริหาร		ครูผู้สอน		t	p- value
		\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
1	ด้านการมีอิทธิพลอย่างมี อุดมการณ์	4.40	0.21	4.42	0.20	.972	.332
2	ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ	4.39	0.22	4.41	0.19	.777	.438
3	ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา	4.38	0.21	4.43	0.17	1.550	.122
4	ด้านการคำนึงถึงความเป็น ปัจเจกบุคคล	4.41	0.20	4.44	0.20	1.062	.289
	ภาพรวม	4.39	0.15	4.42	0.10	1.771	.078

จากตารางที่ 2 แสดงว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1 จำแนกตามตำแหน่ง โดย ภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

2.2 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1 จำแนกตามระดับการศึกษา ปรากฏดังตาราง 3

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1 จำแนกตามระดับการศึกษา

ด้าน ที่	รายการ	ปริญญาดรี		สูงกว่าปริญญาดรี		t	p- value
		\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
1	ด้านการมีอิทธิพลอย่าง มีอุดมการณ์	4.41	0.21	4.43	0.20	.661	.509
2	ด้านการสร้างแรง บันดาลใจ	4.39	0.21	4.42	0.18	1.217	.225
3	ด้านการกระตุ้นการใช้ ปัญญา	4.40	0.20	4.44	0.15	.757	.449
4	ด้านการคำนึงถึงความ เป็นปัจเจกบุคคล	4.42	0.20	4.41	0.20	.753	.452
	ภาพรวม	4.40	0.13	4.42	0.09	1.391	.165

จากตาราง 3 แสดงว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1 จำแนกตามระดับการศึกษา โดย ภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

2.3 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์ทำงานปรากฏดังตาราง 4

ตารางที่ 4 เปรียบเทียบความคิดเห็นต่อ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน โดยภาพรวมและรายด้าน

รายการ	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	p-value
ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์	ระหว่างกลุ่ม	.031	2	.015	.347	.707
	ภายในกลุ่ม	14.701	332	.044		
	รวม	14.732	334			
ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ	ระหว่างกลุ่ม	.020	2	.010	.230	.794
	ภายในกลุ่ม	14.323	332	.043		
	รวม	14.343	334			
ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา	ระหว่างกลุ่ม	.100	2	.050	1.397	.249
	ภายในกลุ่ม	11.842	332	.036		
	รวม	11.941	334			
ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	ระหว่างกลุ่ม	.062	2	.031	.736	.480
	ภายในกลุ่ม	14.041	332	.042		
	รวม	14.104	334			
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	.048	2	.024	1.571	.209
	ภายในกลุ่ม	5.090	332	.015		
	รวม	5.138	334			

จากตาราง 4 แสดงว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

ระยะที่ 2 การศึกษาแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1

1. ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ จากผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 1 มีแนวทางการส่งเสริม ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ได้แก่ 1) สนับสนุนการฝึกอบรมและพัฒนา ให้โอกาสในการฝึกอบรมและพัฒนาทักษะที่เกี่ยวข้องกับการนำ การพัฒนาทักษะให้กับผู้นำสามารถสร้างอิทธิพลและความสามารถในการนำทีม 2) ส่งเสริมการสร้างเครือข่าย สนับสนุนให้ผู้บริหารสถานศึกษาเข้าร่วมกิจกรรมที่สร้างโอกาส ในการสร้างเครือข่าย การติดต่อร่วมมือกับผู้นำท่านอื่นๆ ทั้งในและนอกองค์กรจะเสริมสร้าง อิทธิพลและการแลกเปลี่ยนความคิด 3) สนับสนุนการแบ่งปันความรู้ ส่งเสริมการแบ่งปัน ความรู้และประสบการณ์ระหว่างผู้นำ การสร้างพื้นที่ที่สนับสนุนการแลกเปลี่ยนความรู้จะช่วย เสริมสร้างอิทธิพลและเสริมสร้างความเชื่อมโยงในทีม 4) ส่งเสริมการใช้เทคโนโลยี ให้การ สนับสนุนเทคโนโลยีที่สามารถช่วยในการสร้างอิทธิพลและการติดต่อสื่อสาร 5) สร้างโอกาสใน การมีผลต่อมหาวิทยาลัย ส่งเสริมการเข้าร่วมในโครงการและกิจกรรมที่มีผลต่อมหาวิทยาลัย

2. ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ จากผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 1 มี แนวทางการส่งเสริม ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ได้แก่ 1) ช่วยให้เห็นภาพรวม ให้ผู้บริหาร สถานศึกษาเข้าใจภาพรวมของเป้าหมายและวิสัยทัศน์ขององค์กร การทราบภาพรวมจะช่วยใน การสร้างแรงบันดาลใจในการทำงานที่มีความหมาย 2) สร้างบรรยากาศสนับสนุน สร้าง สภาพแวดล้อมที่สนับสนุนและกระตุ้นความคิดสร้างสรรค์ การมีสภาพแวดล้อมที่บริสุทธิ์และ สนับสนุนการเปลี่ยนแปลงจะเพิ่มแรงบันดาลใจ 3) ตระหนักรู้ในความสำเร็จ ให้ผู้บริหาร สามารถเห็นและตระหนักรู้ถึงความสำเร็จที่มี การเฉลิมฉลองความสำเร็จจะเสริมสร้างความ มั่นใจและแรงบันดาลใจ 4) สร้างองค์กรที่มีความกระตือรือร้น สร้างองค์กรที่มีความ กระตือรือร้นที่ร่วมใจและมีความรับผิดชอบต่อเป้าหมายการเปลี่ยนแปลง องค์กรที่มีความ กระตือรือร้นสามารถเป็นแรงบันดาลใจให้กันและกัน 5) การแลกเปลี่ยนความคิดเห็น สนับสนุนการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและประสบการณ์ระหว่างผู้บริหาร การรับฟังและ แบ่งปันประสบการณ์ส่งผลให้เกิดแรงบันดาลใจในการเปลี่ยนแปลง



3. ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา จากผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1 มีแนวทางการส่งเสริม ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา ได้แก่ 1) ส่งเสริมการคิดวิเคราะห์ ให้กำลังใจและส่งเสริมการคิดวิเคราะห์ของผู้บริหารสถานศึกษา ส่งเสริมการใช้ปัญญาในการวิเคราะห์ปัญหา 2) สนับสนุนการแก้ปัญหา ให้ทางสนับสนุนในการแก้ปัญหาที่ซับซ้อน การช่วยเหลือในการแก้ปัญหาที่ซับซ้อนจะกระตุ้นการใช้ปัญญาในการหาทางออก 3) ส่งเสริมการเรียนรู้ สนับสนุนการเรียนรู้ตลอดเวลา ส่งเสริมการพัฒนาทักษะใหม่ การศึกษา 4) สนับสนุนการฝึกอบรม ให้โอกาสในการฝึกอบรมที่สามารถสร้างทักษะใหม่และกระตุ้นการใช้ปัญญา การเข้าร่วมอบรมที่สนับสนุนการพัฒนาทักษะสามารถเสริมสร้างปัญญา

4. ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล จากผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1 มีแนวทางการส่งเสริม ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล 1) การเข้าใจบุคคลภายในทีม ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับการเข้าใจลึกซึ้งเกี่ยวกับบุคคลภายในทีม การทราบถึงความแตกต่างในลักษณะบุคลิกภายในทีมจะช่วยให้สามารถจัดทำกิจกรรมและเสริมสร้างภาวะผู้นำได้อย่างเหมาะสม 2) การกำหนดเป้าหมายที่เหมาะสม กำหนดเป้าหมายที่สอดคล้องกับความสามารถและความคาดหวังของบุคคล การที่ผู้บริหารกำหนดเป้าหมายที่เหมาะสมจะช่วยสร้างความมั่นใจและกระตุ้นสมรรถนะในการเปลี่ยนแปลง 3) การสนับสนุนความหลากหลาย สนับสนุนและเปิดโอกาสให้กับความหลากหลายในทีม การคำนึงถึงความหลากหลายจะช่วยสร้างบรรยากาศที่ร่วมร่ายและสร้างมิติที่กว้างขวางในการคิด

อภิปรายผล

จากการสรุปผลการวิจัย เรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1 ผู้วิจัยได้นำประเด็นสำคัญมาอภิปรายผลดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล รองลงมาคือ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา ตามลำดับ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ทั้งนี้อาจเนื่องจาก 1) ความเข้มแข็งใน

บทบาทผู้นำ ผู้บริหารที่มีภาวะนำการเปลี่ยนแปลงมักจะมีคามเข้มแข็งในการดำเนินการและประสานงานในระหว่างกิจกรรมทั้งหมด ความมั่นคงและความเชื่อมั่นในการนำทีมผ่านการเปลี่ยนแปลงเป็นปัจจัยที่สำคัญที่ส่งผลให้ผลการวิเคราะห์อยู่ในระดับมาก 2) ความสามารถในการให้แรงบันดาลใจ ผู้นำที่สามารถสร้างแรงบันดาลใจและมีทักษะในการสื่อสารสามารถให้กำลังใจและชักชวนทีมให้มุ่งหน้าไปทางที่ดีขึ้นในกระบวนการเปลี่ยนแปลง 3) การสนับสนุนการเรียนรู้และพัฒนา ผู้นำที่สามารถสนับสนุนการเรียนรู้และพัฒนาทั้งของตนเองและของบุคลากร สามารถให้พลังบวกในกระบวนการเปลี่ยนแปลงและความเป็นผู้เรียนอยู่เสมอจะส่งผลให้การเปลี่ยนแปลงมีประสิทธิภาพมากขึ้น 4) การสร้างวงจรข้อมูลและการติดตามผล การใช้ข้อมูลเป็นพื้นฐานในการตัดสินใจและการวัดผลการเปลี่ยนแปลงช่วยให้ผู้นำสามารถปรับปรุงแผนการเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่อง 5) การสร้างวัฒนธรรมที่สนับสนุนการเปลี่ยนแปลง ผู้นำที่สามารถสร้างวัฒนธรรมที่รองรับการเปลี่ยนแปลงจะช่วยให้สมาชิกทีมรับมือกับการเปลี่ยนแปลงอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ธัญญามาศ แดงสีดา (2565) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 ผลวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์หรือภาวะผู้นำเชิงبارมี และด้านการกระตุ้นทางปัญญาตามลำดับ

2. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1

2.1 จำแนกตาม ตำแหน่ง พบว่าโดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเนื่องจาก 1) ความเข้าใจในความต้องการขององค์กร การเข้าใจที่ถูกต้องจะช่วยให้ผู้นำสามารถตอบสนองอย่างเหมาะสมต่อเปลี่ยนแปลง 2) ทักษะการนำทีม ทักษะการนำทีมที่ดีสามารถพาทีมผ่านการเปลี่ยนแปลงได้อย่างมีประสิทธิภาพ การที่ผู้นำทุกระดับมีทักษะเหล่านี้จะส่งผลให้ความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงไม่แตกต่างกันมาก 3) ความรับผิดชอบที่เชื่อมโยงกัน ความรับผิดชอบที่มีการเชื่อมโยงกันระหว่างระดับตำแหน่งสามารถส่งผลให้ความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงไม่แตกต่างกัน 4) สภาพแวดล้อมและวัฒนธรรม การสร้าง

สภาพแวดล้อมและวัฒนธรรมที่สนับสนุนการเปลี่ยนแปลงสามารถมีผลในความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นุสรรา สิงห์พยัคเดช (2560) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเพื่อเข้าสู่ประชาคมอาเซียนของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 ผลการวิจัยพบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเพื่อเข้าสู่ประชาคมอาเซียนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 ตามการรับรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาและครูจำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน

2.2 จำแนกตาม ระดับการศึกษา พบว่าโดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้ อาจเนื่องจาก ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่จำแนกตามระดับการศึกษาพบว่าโดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน หมายความว่าไม่มีความแตกต่างในความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาระหว่างระดับการศึกษาต่างๆ ซึ่งอาจแสดงถึงความสำคัญของภาวะผู้นำที่มีการเปลี่ยนแปลงในสถานศึกษา และผลกระทบที่มีต่อการตอบสนองและการพัฒนาในบริบทการศึกษาไม่ได้เกี่ยวข้องกับระดับการศึกษาของบุคคล ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ภิญญาดา จันทรมณฑล (2566) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ตามการรับรู้ของครูสายสามัญระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน กรุงเทพมหานคร ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครูจำแนกตามระดับการศึกษาพบว่า ไม่แตกต่างกัน

2.3 จำแนกตาม ประสบการณ์ทำงาน โดยภาพรวมและรายด้านพบว่าไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเนื่องจาก 1) ความสำคัญของประสบการณ์ทำงาน ผู้บริหารที่มีประสบการณ์ทำงานมากหรือน้อยกว่ากันมีความคิดเห็นที่คล้ายคลึงกัน 2) ความสามารถในการปรับตัว บางครั้งความสามารถในการปรับตัวต่อสถานการณ์และการเปลี่ยนแปลงมีผลที่สำคัญกว่าประสบการณ์ทำงาน ผู้นำที่มีความสามารถในการปรับตัวดีสามารถทำงานได้เป็นปัจจัยที่สำคัญในการเปรียบเทียบความคิดเห็น 3) วัฒนธรรมการทำงานร่วมกัน ความสามารถในการทำงานร่วมกัน และสร้างวัฒนธรรมที่สนับสนุนการเปลี่ยนแปลงอาจเป็นปัจจัยที่ไม่ได้ถูกพิจารณา สภาพแวดล้อมที่สนับสนุนการทำงานร่วมกันสามารถทำให้ผู้นำทุกระดับมีความคิดเห็นที่คล้ายคลึงกัน 4) ความรับผิดชอบในการเปลี่ยนแปลง ความรับผิดชอบที่ทุกคนรู้สึกถึงมีความสำคัญในการสร้างความเห็นที่มีความหลากหลาย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พิมพ์พร



วงศ์อนุสทธิ (2564) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสตรีที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครพนม ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสตรีจำแนกประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน พบว่า โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

3. แนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1 ผู้บริหารสถานศึกษาควรสนับสนุนการฝึกอบรม ส่งเสริมการสร้างเครือข่ายเพื่อแลกเปลี่ยนความคิด แบ่งปันความรู้ ส่งเสริมการใช้เทคโนโลยี สร้างแรงบันดาลใจในการทำงาน สร้างสภาพแวดล้อมที่สนับสนุนและกระตุ้นความคิดสร้างสรรค์ ตระหนักรู้ในความสำเร็จ สร้างองค์กรที่มีความกระตือรือร้นที่ร่วมใจและมีความรับผิดชอบต่อเป้าหมายการเปลี่ยนแปลง ให้กำลังใจและส่งเสริมการคิดวิเคราะห์ของผู้บริหารสถานศึกษา ส่งเสริมการใช้ปัญญาในการวิเคราะห์ปัญหา สนับสนุนการเรียนรู้ตลอดเวลา ส่งเสริมการพัฒนาทักษะใหม่ การศึกษา และให้ความสำคัญกับการเข้าใจลึกซึ้งเกี่ยวกับบุคคลภายในทีม การทราบถึงความแตกต่างในลักษณะบุคลิกภายในทีม มีการกำหนดเป้าหมายที่เหมาะสม สอดคล้องกับความสามารถและความคาดหวังของบุคคล โดยคำนึงถึงความหลากหลายจะช่วยสร้างบรรยากาศที่ร่วมร่ายและสร้างมิติที่กว้างขวางในการคิด สอดคล้องกับงานวิจัยของ วันวิสา เสียงสนั่น (2567) ได้ทำวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า แนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1 ประกอบด้วย 4 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์หรือภาวะผู้นำเชิงบารมี 2) ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ 3) ด้านการกระตุ้นทางปัญญา และ 4) ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล และ สอดคล้องกับงานวิจัยของ นภัทร ธัญญวณิชกุล (2564) ได้ทำวิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 ดังนี้ 1) ด้านการจัดการสร้างสรรค์นวัตกรรม ควรพัฒนาในเรื่องการใช้กลยุทธ์เป็นเครื่องมือนำไปสู่ความสำเร็จเพื่อสร้างคุณภาพการศึกษาไปสู่สากล การนำนวัตกรรมไปใช้ในการบริหาร การจัดการให้มีประสิทธิภาพ เกิดประสิทธิผล และผู้บริหารมีบทบาทหน้าที่ชัดเจนในการ

สร้างสรรค์นวัตกรรม 2) ด้านการจัดการเปลี่ยนแปลง ควรพัฒนาในเรื่องการมีความกล้าหาญในการริเริ่มการเปลี่ยนแปลง การบริหารต้องมีการทำงานเป็นทีม อุทิศการณ์ ความมุ่งมั่น และมีความสามารถในการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) 3) ด้านการจัดการเปลี่ยนสภาพ ควรพัฒนาในเรื่องความสามารถปรับสภาพการกระทำหรือการปฏิบัติ ให้มีความเหมาะสมและเกิดผลดีที่สุดในทุกสถานการณ์ การพัฒนาผู้บริหารเรื่องการบริหารแบบกระจายอำนาจและเสริมสร้างพลังจูงใจการทำงานเพื่อบรรลุเป้าหมาย และผู้บริหารควรกระตุ้นบุคลากรให้มีการใช้เหตุผลในการปรับเปลี่ยนและแก้ปัญหาในการทำงาน

สรุป/ข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1 ผู้วิจัยสรุปได้ดังนี้

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

2. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1 จำแนกตามตำแหน่ง ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน พบว่าโดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

3. แนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1 ประกอบด้วย 4 ด้าน คือ 1) ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ 2) ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ 3) ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา 4) ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

ส่วนข้อเสนอแนะในการวิจัย มีดังนี้

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

จากการศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1 ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะเพื่อให้บุคลากรทางการศึกษาและสถานศึกษาได้มีการบริหารสถานศึกษาโดยใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาให้มากขึ้นดังต่อไปนี้



1.1 ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ควรเน้นการให้ความสำคัญกับการสร้างองค์ความรู้และส่งเสริมภาวะผู้นำที่มีอิทธิพล การสนับสนุนการพัฒนาทักษะการนำเสนอแนวทางเป็นส่วนสำคัญในการทำให้ผู้บริหารมีอิทธิพล การจัดอบรมและกิจกรรมที่เน้นการพัฒนาทักษะนำเสนอแนวทางจะช่วยเสริมสร้างความมั่นใจและความสามารถในการสื่อสาร สร้างชุมชนที่สนับสนุนการแลกเปลี่ยนประสบการณ์และความรู้ การให้โอกาสในการแบ่งปันประสบการณ์จะช่วยเพิ่มอิทธิพลของผู้บริหารและสร้างความร่วมมือในการแก้ไขปัญหา

1.2 ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ควรเน้นการสร้างแรงบันดาลใจในทีมและองค์กร สร้างมุมมองที่ชัดเจนเกี่ยวกับเป้าหมายและวิสัยทัศน์ของทีมและองค์กร การเน้นให้ทุกคนเข้าใจว่าทำไมงานนี้มีความสำคัญและมีผลกระทบในองค์กรจะช่วยสร้างแรงบันดาลใจในการทำงาน สร้างการทำงานร่วมกันที่กระตือรือร้นและสนับสนุนภายในทีม การสร้างทีมที่มีความสัมพันธ์ที่ดีและสามารถทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพจะเป็นแรงบันดาลใจสำคัญ การสร้างแรงจูงใจในทีมและบุคคลจะช่วยให้ผู้ที่เกี่ยวข้องรู้สึกถึงความคุ้มค่าและเต็มใจที่จะเข้าร่วมในกระบวนการ

1.3 ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา ควรเน้นการสร้างกรอบงานที่สนับสนุนให้มีการใช้ปัญญาและความคิดนวัตกรรมให้มีโอกาสได้รับการนำเสนอและนำไปใช้ สร้างพื้นที่ที่สนับสนุนการแบ่งปันไอเดียและการสร้างนวัตกรรม การสร้างสภาพแวดล้อมที่เปิดกว้างและกระตุ้นให้คนทุกคนสามารถนำเสนอและแลกเปลี่ยนไอเดียจะช่วยกระตุ้นการใช้ปัญญาอย่างมีประสิทธิภาพ ส่งเสริมทักษะและการแบ่งปันการสร้างสรรค์ การสร้างโอกาสให้ทุกคนได้ทดลองและสร้างสรรค์แนวคิดใหม่จะเสริมสร้างการใช้ปัญญาและความคิดนวัตกรรม

1.4 ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ควรเน้นการสนับสนุนและส่งเสริมทีมงานที่มีการสื่อสารและการเข้าใจที่ดีจะช่วยให้การทำงานร่วมกันเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ การสร้างโครงสร้างทำงานที่เปิดกว้างและสนับสนุนการแลกเปลี่ยนไอเดียจะส่งเสริมสร้างบรรยากาศที่เน้นการทำงานร่วมกัน การสร้างโครงการฝึกอบรมและกิจกรรมที่ส่งเสริมทักษะการทำงานร่วมกันและการแก้ไขปัญหาจะเสริมสร้างองค์กรที่มีความสามารถในการทำงานร่วมกัน การสนับสนุนการแสวงหาคำแนะนำและการให้คำปรึกษาระหว่างสมาชิกทีมจะเสริมสร้างบรรยากาศที่เชื่อมโยงและสนับสนุนการทำงานร่วมกัน

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 สถานศึกษาควรนำภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ไปใช้กับสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

2.2 สถานศึกษาควรนำผลการวิจัยไปใช้ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา เป็นแนวทางการนิเทศ กำกับ ติดตาม ผลการวิจัยให้เกิดประสิทธิผลสูงขึ้น

2.3 การศึกษาผลกระทบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ส่งผลอย่างไรต่อคุณภาพการศึกษาและพัฒนาการของนักเรียน และทดลองนำแนวทางหรือโมเดลของการเป็นผู้นำเชิงสร้างสรรค์ไปใช้ในสถานศึกษาจริง และวิเคราะห์ผลลัพธ์ที่ได้

เอกสารอ้างอิง

ธัญญา มาศแดง สีดดา. (2565). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1. ใน วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยเกริก.

นภัทร ธัญญานิชกุล. (2564). แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21. วารสารการวัดผลการศึกษา, 38(104), 223-244.

บุญชม ศรีสะอาด. (2545). การวิจัยเบื้องต้น. (พิมพ์ครั้งที่ 7). กรุงเทพมหานคร: สุวีริยาสาส์น.
_____. (2553). การวิจัยเบื้องต้น. (พิมพ์ครั้งที่ 8). กรุงเทพมหานคร: สุวีริยาสาส์น.

พิมพ์พร วงศ์อนุสิทธิ์. (2564). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสตรีที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครพนม. ใน วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

ภิญญาดา จันทรมณฑล. (2566). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครูสายสามัญระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน กรุงเทพมหานคร. Journal of Modern Learning Development, 8(8), 168-170.

วันวิสา เสียงสนั่น. (2567). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1. วารสารเสียงธรรมจากมหายาน, 10(1), 110- 124.



- ศักดิ์สิน โรจน์สราญรมย์. (2561). Active Learning กระบวนการสร้างคุณภาพแท้ สู่ประเทศไทย 4.0. กรุงเทพมหานคร: พัฒนาคุณภาพวิชาการ อินเตอร์เนชันแนล.
- สมุทรา ชำนาญ. (2556). ภาวะผู้นำทางการศึกษา ทฤษฎี และปฏิบัติ. (พิมพ์ครั้งที่ 2). ระยอง: พี.เอส. การพิมพ์.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2557). เอกสารประกอบการศึกษด้วยตนเอง หลักสูตรผู้ช่วยผู้บริหารสถานศึกษาและผู้บริหารสถานศึกษา ตามหลักเกณฑ์และวิธีการพัฒนาข้าราชการครูเพื่อเขาสู่ตำแหน่งสายงานผู้บริหารในสถานศึกษา. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานฯ.