

โมเดลสมการโครงสร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา*

STRUCTURAL EQUATION MODEL OF TRANSFORMATIONAL
LEADERSHIP OF SCHOOL ADMINISTRATORS UNDER THE SECONDARY
EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE

อติวัฒน์ พันธุ์รัตน์¹ และ พระมหาไกรวรรณ ชินทตติโย (ปุนนขันธ)²

Atiwat Phanrat¹ and Phramaha Kraiwan Chiinathattiyo (Punnakhan)²

¹⁻²มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

¹⁻²Mahamakut Buddhist University, Thailand

Corresponding Author's Email: Atiwat.nock@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาและเปรียบเทียบระดับการแสดงออกภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา 2) ศึกษาและเปรียบเทียบระดับการแสดงออกของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา 3) ตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลสมการโครงสร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับข้อมูลเชิงประจักษ์ และ 4) ศึกษาทำนายอิทธิพลทางตรง ทางอ้อม และอิทธิพลรวมของปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง กลุ่มตัวอย่างคือผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา จำนวน 984 คน ซึ่งได้มาจากการเลือกกลุ่มตัวอย่างด้วยวิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติพรรณนา และสถิติเชิงอนุมาน ได้แก่ ไคสแควร์ F-test t-test และการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง (SEM)

ผลการวิจัยพบว่า

1) ระดับการแสดงออกภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ

* Received 29 November 2024; Revised 4 December 2024; Accepted 23 December 2024

ใจ มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ (4.67) รองลงมา คือ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (4.64) ด้านการกระตุ้นทางปัญญา (4.61) และด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล (4.59) ตามลำดับ

2) ผลการวิเคราะห์ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาที่มีเพศ อายุ ขนาดสถานศึกษา และประสบการณ์การเป็นผู้บริหารแตกต่างกัน มีระดับการแสดงออกภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงไม่แตกต่างกัน

3) โมเดลสมการโครงสร้างมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ($P\text{-value} = 0.07$, $X^2/df = 1.86$, $GFI = 1.00$, $AGFI = 0.97$, $CFI = 1.00$, $SRMR = 0.00$ และ ค่า $RMSEA = 0.02$)

4) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ได้รับอิทธิพลรวมจากปัจจัยด้านการบริหารแบบมีส่วนร่วมสูงสุด มีค่าอิทธิพลรวมเท่ากับ 0.58 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีอิทธิพลทางตรงเท่ากับ 0.23 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และมีอิทธิพลทางอ้อมเท่ากับ 0.34 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 รองลงมา คือ ปัจจัยด้านความเป็นผู้นำทางวิชาการ มีค่าอิทธิพลรวมเท่ากับ 0.53 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีอิทธิพลทางตรงเท่ากับ 0.48 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และมีอิทธิพลทางอ้อมเท่ากับ 0.04 อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และปัจจัยด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ มีค่าอิทธิพลรวมเท่ากับ 0.24 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยสัดส่วนความเชื่อถือได้ในตัวแปรภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่อธิบายได้ด้วยปัจจัยด้านการบริหารแบบมีส่วนร่วม ด้านความเป็นผู้นำทางวิชาการ และด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ ได้ร้อยละ 89

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง, ผู้บริหารสถานศึกษา, โมเดลสมการโครงสร้าง

Abstract

The objectives of this research were to: 1) Study and compare the level of transformational leadership among school administrators; 2) Study and compare the influence of factors affecting transformational leadership among school administrators; 3) Examine the consistency of the structural equation model of transformational leadership with empirical data; and 4) Assess the direct, indirect, and total influences of causal factors on transformational

leadership. The sample consisted of 984 school administrators under the Secondary Educational Service Area Office, selected through multi-stage random sampling. The research instrument was a closed-ended questionnaire. Data were analyzed using descriptive statistics and inferential statistics, including Chi-Square test, F-test, t-test, and Structural Equation Modeling (SEM).

The research findings revealed that:

1) the overall average level of transformational leadership among school administrators was high. Considering each aspect, it was found that the element of inspiration had the highest mean of (4.67), followed by the idealized influence (4.64), intellectual stimulation (4.61), and individualized consideration (4.59), respectively.

2) the analysis results of school administrators based on different genders, ages, school sizes, and experiences as administrators. There was no significant difference in the level of transformational leadership and causal factors of transformational leadership.

3) the structural equation model was consistent with the empirical data. (P-value = 0.07, X^2/df = 1.86, GFI = 1.00, AGFI = 0.97, CFI = 1.00, SRMR = 0.00 and RMSEA = 0.02)

4) The total influence of participative management factors on transformational leadership was highest, with a total influence of (0.58), a statistical significance was (.01), the direct influence of (0.23), a statistical significance was (.01) and the indirect influence of (0.34), a statistical significance was (.01), followed by instructional leadership factors, with a total influence of (0.53), a statistical significance was (.01), the direct influence of (0.48), a statistical significance was (.05) and the indirect influence of (0.04), with no statistical significance, and vision setting factors, with a total influence of (0.24), a statistical significance was (.01). The proportion of reliability in transformational leadership variables explained by participative management factors. The instructional leadership and vision setting a percentage of 89.

Keywords: Transformational Leadership, School Administrators, Structural Equation Model

บทนำ

การเปลี่ยนแปลงของบริบทเศรษฐกิจ และสังคมโลกอันเนื่องจากการปฏิวัติดิจิทัล (Digital Revolution) การเปลี่ยนแปลงสู่อุตสาหกรรม 4.0 (The Fourth Industrial Revolution) การบรรลุข้อตกลงเป้าหมายการพัฒนาแห่งสหัสวรรษ 2558 (Millennium Development Goals : MDGs 2015) เป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืนขององค์การสหประชาชาติ 2573 (Sustainable Development Goals : SDGs 2030) และความต้องการกำลังคนที่มีทักษะในศตวรรษที่ 21 การเปลี่ยนแปลงเหล่านี้ล้วนเป็นโอกาสให้กับประเทศไทย ในการที่จะก้าวข้ามกับดักประเทศที่มีรายได้ปานกลาง ดังนั้นจึงมีความจำเป็นที่จะต้องเร่งพัฒนาความรู้ และการสร้างความตระหนักรู้ด้านการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลให้กับทุกภาคส่วน ทั้งภาครัฐกิจ ราชการ เกษตรกรรม การท่องเที่ยว การขนส่ง และอุตสาหกรรม โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ในภาคการศึกษา เพราะการศึกษาเป็นเครื่องมือสำคัญในการพัฒนาคุณภาพประชากรในประเทศ ซึ่งถือเป็นปัจจัยสำคัญในการผลักดันให้ประเทศไทยเข้าสู่เศรษฐกิจแบบดิจิทัล สามารถแข่งขันกับนานาชาติ โดยเน้นการปฏิรูปการศึกษาให้เยาวชนไทยมีความสามารถทางด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีมากยิ่งขึ้น (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560) สอดคล้องกับหมวดหมู่ที่ 12 ของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566-2570) ที่มีเป้าหมายในการพัฒนาให้คนไทยได้รับการพัฒนาอย่างเต็มศักยภาพในทุกช่วงวัย มีสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับโลกยุคใหม่ มีคุณลักษณะตามบรรทัดฐานที่ดีของสังคม มีคุณธรรม จริยธรรม และมีภูมิคุ้มกันต่อการเปลี่ยนแปลงอย่างพลิกโฉมฉับพลันของโลก สามารถดำรงชีวิตร่วมกันในสังคมได้อย่างสงบสุข พัฒนากำลังคนมีสมรรถนะสูง สอดคล้องกับความต้องการของภาคการผลิตเป้าหมาย และสามารถสร้างงานอนาคต โดยประชาชนทุกกลุ่มเข้าถึงการเรียนรู้ตลอดชีวิต จากที่กล่าวมาจะเห็นได้ว่าการศึกษานั้นเป็นเครื่องมือสำคัญในการสร้างคน สร้างสังคม และสร้างชาติ เป็นกลไกหลักในการพัฒนากำลังคนให้มีคุณภาพ สามารถดำรงชีวิตอยู่ร่วมกับบุคคลอื่นในสังคมได้อย่างเป็นสุขในกระแสการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของโลกในศตวรรษที่ 21 อีกทั้งการศึกษายังมีบทบาทสำคัญในการสร้างความได้เปรียบของ



ประเทศเพื่อการแข่งขัน และยืนหยัดในเวทีโลกภายใต้ระบบเศรษฐกิจ และสังคม (แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 13, 2566-2570)

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศไทยในภาพรวมมีแนวโน้มที่ดีขึ้นอย่างต่อเนื่อง จากผลของการยกระดับสุขภาวะ การเข้าถึงโอกาสทางการศึกษา และระดับรายได้ที่เพิ่มขึ้น ตามดัชนี การพัฒนามนุษย์ของโครงการพัฒนาแห่งสหประชาชาติสะท้อนว่าคนไทยทุกช่วงวัยมีความรู้ความสามารถ โดยรวมเพิ่มขึ้น แต่กลับพบว่ามีความรู้ด้านการอ่านหรือการศึกษาหาความรู้ลดลง และมีจำนวนเยาวชนที่ไม่ได้เรียนและไม่ได้ทำงานใด ๆ เพิ่มขึ้น ทำให้ศักยภาพของเยาวชนกลุ่มนี้ไม่ได้ถูกนำมาใช้ประโยชน์ และไม่ได้รับการพัฒนา ซึ่งประเด็นด้านการพัฒนาทุนทรัพยากรมนุษย์เชิงคุณภาพเป็นความท้าทายที่สำคัญของประเทศไทยมาโดยตลอดจากระบบและคุณภาพการศึกษาที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาอยู่ในเกณฑ์ต่ำ จากรายงานขององค์กรเพื่อความร่วมมือทางเศรษฐกิจและการพัฒนาที่ทำการทดสอบความรู้ความเข้าใจของนักเรียน อายุ 15 ปีทั่วโลก ในด้านคณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์ และการอ่าน พบว่านักเรียนไทยร้อยละ 59.50 อยู่ในกลุ่ม ที่ไม่ผ่านเกณฑ์มาตรฐาน และมีนักเรียนไทยเพียงร้อยละ 0.18 ที่ทำคะแนนได้ในระดับสูงกว่าค่ามาตรฐาน สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (2566-2570) สอดคล้องกับผลการประเมิน PISA ที่ผ่านมาในปี 2022 นักเรียนในประเทศไทย พบว่ามีคะแนนเฉลี่ยด้านการอ่านอยู่ที่ 379 คะแนน ด้านคณิตศาสตร์ 395 คะแนน และด้านวิทยาศาสตร์ 409 คะแนน ซึ่งเป็นคะแนนที่ต่ำที่สุดตั้งแต่มีการจัดการทดสอบ และจากรายงานสรุปผลการติดตามประเมินผลการดำเนินงานการจัดการศึกษา ตามนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการ ประจำปีงบประมาณ 2560-2561 พบว่า มีปัญหาที่เกี่ยวกับคุณภาพการศึกษา ซึ่งอาจจะเกิดจากปัจจัยหลายด้าน ไม่ว่าจะเป็นผู้บริหาร ด้านครู ด้านนักเรียน ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีความสำคัญที่สุด เพราะถือว่าเป็นกุญแจสำคัญที่จะช่วยให้การบริหารงานต่าง ๆ ในสถานศึกษาเป็นไปอย่างมีคุณภาพ ผู้บริหารที่ดีจะต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน มีภาวะการเป็นผู้นำ ถ้าคิด ถ้าเปลี่ยนแปลง ถ้าทำกล้าตัดสินใจ แต่ในสภาพปัจจุบัน ศักยภาพของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน อยู่ในระดับที่ควรพัฒนา ขาดการจัดองค์กร โครงสร้าง ระบบการบริหาร และพัฒนาองค์กรอย่างเป็นระบบครบวงจร (สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ สำนักนโยบายและยุทธศาสตร์, 2561)

จากที่ได้กล่าวมานั้น การพัฒนาประเทศให้มีความสามารถในการแข่งขันในเวทีโลกทั้งในด้านเศรษฐกิจและสังคมนั้น สิ่งที่จะช่วยพัฒนาประเทศก็คือทรัพยากรมนุษย์ แต่การพัฒนา

ทรัพยากรมนุษย์ให้มีความสามารถมีคุณภาพ ต้องใช้การศึกษาเป็นเครื่องมือในการพัฒนาความสามารถ และสิ่งที่สำคัญที่สุดของการจัดการศึกษา ก็คือการบริหารจัดการที่มีคุณภาพ ซึ่งตัวแปรสำคัญก็คือผู้บริหารสถานศึกษา โดยจากแนวคิดทฤษฎีต่าง ๆ ของนักการศึกษา นักวิชาการ เห็นตรงกันว่าผู้บริหารที่มีประสิทธิภาพสามารถจัดการศึกษาที่มีคุณภาพได้นั้นต้องเป็นผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในยุคของการเปลี่ยนแปลงสิ่งต่าง ๆ อย่างรวดเร็วในปัจจุบันนี้ รูปแบบภาวะผู้นำที่เหมาะสมก็คือ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ดังนั้นผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาโมเดลสมการโครงสร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบระดับการแสดงออกภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา จำแนกตาม เพศ อายุ ขนาดสถานศึกษา และประสบการณ์การเป็นผู้บริหาร
2. เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบระดับการแสดงออกของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา จำแนกตาม เพศ อายุ ขนาดสถานศึกษา และประสบการณ์การเป็นผู้บริหาร
3. เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลสมการโครงสร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ที่พัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์
4. เพื่อศึกษาน้ำหนักของอิทธิพลทางตรงและอิทธิพลทางอ้อมและอิทธิพลรวมของปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

สมมติฐานการวิจัย

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา อยู่ในระดับใด และเมื่อเปรียบเทียบจำแนกตาม เพศ อายุ ขนาดสถานศึกษา และประสบการณ์การเป็นผู้บริหาร มีความแตกต่างกัน



2. ปัจจัยเชิงสาเหตุมีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา อยู่ในระดับใด และเมื่อเปรียบเทียบจำแนกตาม เพศ อายุ ขนาดสถานศึกษา และประสบการณ์การเป็นผู้บริหาร มีความแตกต่างกัน

3. โมเดลสมการโครงสร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ที่พัฒนาขึ้นมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

4. ปัจจัยเชิงสาเหตุมีอิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อม และอิทธิพลรวมต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา อยู่ในระดับสูง

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้แก่ โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา จำนวน 2,360 โรงเรียน และขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย จำนวน 984 คน

กลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยได้สำรวจข้อมูลหน่วยสมาชิกของประชากรจาก ระบบสารสนเทศด้านคุณภาพมัธยมศึกษา (สำนักบริหารการมัธยมศึกษา สพฐ, 2567) โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง ได้พิจารณาขนาดของกลุ่มตัวอย่างควบคู่ไปกับจำนวนพารามิเตอร์อิสระที่ต้องการประมาณค่า โดยใช้อัตราส่วนระหว่างหน่วยตัวอย่างและจำนวนพารามิเตอร์หรือตัวแปรควรจะเป็น 20 ต่อ 1 (นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2542) จึงสามารถประมาณขนาดของกลุ่มตัวอย่างได้จำนวนไม่น้อยกว่า 840 คน และทำการเลือกกลุ่มตัวอย่างด้วยวิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน โดยการสุ่มเลือกจังหวัด แบ่งตามภูมิภาคในประเทศไทย มาจำนวนร้อยละ 40 ของภูมิภาคต่าง ๆ รวมมีกลุ่มตัวอย่างจำนวน 984 คน

2. เครื่องมือในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 3 ตอน มีรายละเอียดดังนี้

ตอนที่ 1 ลักษณะเครื่องมือเป็นแบบตรวจสอบรายการ (check list) ใช้สอบถามเกี่ยวกับข้อมูลสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ขนาดของสถานศึกษา และประสบการณ์การบริหาร จำนวน 4 ข้อ

ตอนที่ 2 ลักษณะเครื่องมือเป็นมาตรวัดแบบประเมินค่า (rating scales) มี 5 ระดับ เพื่อใช้วัดระดับพฤติกรรมการแสดงออกภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง โดยครอบคลุมเนื้อหาของ ตัวแปรสังเกต 4 ตัว คือ การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้น ทางปัญญา การคำนึงถึงปัจเจกบุคคล จำนวน 20 ข้อ

ตอนที่ 3 ลักษณะเครื่องมือเป็นมาตรวัดแบบประเมินค่า (rating scales) มี 5 ระดับ เพื่อใช้วัดระดับพฤติกรรมการแสดงออกของปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง โดยครอบคลุมเนื้อหาของตัวแปรแฝง 3 ตัว คือ การกำหนดวิสัยทัศน์ การบริหาร แบบมีส่วนร่วม และการเป็นผู้นำทางวิชาการ จำนวน 53 ข้อ

3. การสร้างและพัฒนาเครื่องมือ

รายละเอียดการสร้างและการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือวิจัย มีดังนี้

3.1 การสร้างเครื่องมือ

จากผลการศึกษาทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยเชิงสาเหตุและภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงการกำหนดนิยามเชิงปฏิบัติการของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยทุกชุดโดยอาศัยฐาน ทฤษฎีและงานวิจัยในบทที่ 2 ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นลักษณะ แบบตรวจสอบรายการ (check list) และแบบสอบถามมีมาตรวัดแบบประมาณค่า (rating scale) 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด

3.2 ตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

การตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (content validity) โดยการหาดัชนีความ สอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ของตัวแปรสังเกตในตัวแปรแฝง แต่ละตัว (item-objective congruence: IOC) แล้วคัดเลือกข้อที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.5 ขึ้นไป มาใช้ ซึ่งสามารถตัดสินได้ว่าข้อคำถามมีความสอดคล้องเหมาะสมหรือมีความตรงเชิงเนื้อหา หรือไม่ (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2552) และการตรวจสอบค่าความเชื่อมั่น (reliability) ของ แบบสอบถามเป็นรายตัวแปรแฝงและโดยรวม โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (alpha coefficient) โดยใช้วิธีของครอนบาค (cronbach) ค่าที่สูงแสดงว่า แบบสอบถามมีความ น่าเชื่อถือมาก ค่าที่ได้ควรอยู่ระหว่าง 0.60 - 1.00 แสดงว่ามีความสอดคล้องภายในและ สามารถนำไปใช้ได้ (กริช แรงสูงเนิน, 2554)

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง โดยดำเนินการตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

4.1 ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยขอหนังสือความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย เพื่อขออนุญาตและขอความอนุเคราะห์จากผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาของสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่างเพื่อแจ้งให้สถานศึกษากลุ่มตัวอย่างทราบ และขอความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถาม

4.2 ติดต่อสถานศึกษาที่ทำกรเก็บรวบรวมข้อมูล โดยผู้วิจัยได้ส่งแบบสอบถามไปพร้อมกับหนังสือขอความร่วมมือและขอความอนุเคราะห์ให้ตอบกลับภายใน 4 สัปดาห์ และดำเนินการติดตามเก็บแบบสอบถามกลับคืนทางไปรษณีย์และเดินทางเก็บข้อมูลด้วยตนเองที่ได้รับกลับคืนมาภายในวันที่ 10 สิงหาคม 2567 จากนั้นทำการตรวจสอบและคัดแยกแบบสอบถามที่ตอบที่ไม่สมบูรณ์ออก ซึ่งแบบสอบถามที่สมบูรณ์ มีจำนวน 984 ฉบับคิดเป็นร้อยละ 100 ของแบบสอบถาม

4.3 นำแบบสอบถามมาลงข้อมูลคะแนนตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ เพื่อทำการวิเคราะห์หาค่าทางสถิติ และทดสอบสมมติฐานที่ตั้งไว้ต่อไป

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้คอมพิวเตอร์ในการจัดกระทำกับข้อมูลด้วยโปรแกรม คอมพิวเตอร์สำเร็จรูป เพื่อหาค่าสถิติต่างๆ ดังนี้

5.1 วิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าความเบ้ และค่าความโด่ง เพื่อวิเคราะห์หาระดับการแสดงออกภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา และระดับการแสดงออกในปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

5.2 วิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระหว่างเพศใช้สถิติทดสอบที (t-test) และวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระหว่างอายุ ขนาดของสถานศึกษา และประสบการณ์การเป็นผู้บริหารสถานศึกษาใช้สถิติทดสอบเอฟ (F-test) (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2552)

5.3 การตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดล (goodness-of fit measures) เพื่อศึกษาภาพรวมของโมเดลว่าสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์เพียงใด ผู้วิจัยใช้ค่าสถิติที่จะตรวจสอบ ได้แก่ 1) ค่าไคสแควร์ (chi-square statistics) โดยค่าไคสแควร์มีค่าต่ำมาก หรือยิ่ง

เข้าใกล้ศูนย์มากเท่าไรหรือค่าใกล้เคียงกับจำนวนองศาแห่งความเป็นอิสระ (degree of freedom) และค่าไคสแควร์ไม่มีนัยสำคัญ แสดงว่าโมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ 2) ค่าสัดส่วน มีค่าไม่เกิน 2.00 แสดงว่าโมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ 3) ดัชนีวัดระดับความสอดคล้อง (GFI) มีค่าตั้งแต่ 0.95-1.00 แสดงว่าโมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ 4) ดัชนีวัดความสอดคล้องที่ปรับแก้แล้ว (AGFI) มีค่าตั้งแต่ 0.95-1.00 แสดงว่าโมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ 5) ดัชนีวัดระดับความสอดคล้องเปรียบเทียบ (CFI) มีค่าตั้งแต่ 0.95-1.00 แสดงว่าโมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ 6) ค่ารากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน มีค่าต่ำกว่า 0.05 แสดงว่าโมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ 7) ค่าความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่าพารามิเตอร์ (RMSEA) มีค่าต่ำกว่า 0.05 แสดงว่าโมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ และ 8) ค่าขนาดตัวอย่างวิกฤต ต้องมีค่ามากกว่า 200 ของกลุ่มตัวอย่าง (นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2549)

ผลการวิจัย

การสรุปผลการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นำเสนอการวิเคราะห์ข้อมูลตามรายละเอียดในแต่ละส่วนตามวัตถุประสงค์ดังนี้

1. ระดับการแสดงออกภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา พบว่า โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ข้อมูลมีการแจกแจงแบบเบ้ซ้ายในทิศทางลบ ส่วนค่าความโด่งมีลักษณะการแจกแจงสูงกว่าโค้งปกติมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่อยู่ในระดับมากอันดับแรกได้แก่ การสร้างแรงบันดาลใจ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.67 รองลงมาคือ การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.64 การกระตุ้นทางปัญญา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.61 และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.59 ตามลำดับ และผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับการแสดงออกภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา พบว่า ไม่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่กำหนดไว้ทั้ง 4 กรณี คือ ผลการเปรียบเทียบเมื่อจำแนกตามเพศ อายุ ขนาดสถานศึกษา และประสบการณ์การเป็นผู้บริหาร

2. ระดับการแสดงออกของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุดทุกปัจจัย โดยปัจจัยการกำหนดวิสัยทัศน์มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 4.64 รองลงมา คือ ปัจจัยการบริหารแบบมีส่วนร่วม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.60 และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ปัจจัยด้านการเป็นผู้นำทางวิชาการ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.58 ตามลำดับ และผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับการแสดงออกภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา พบว่า ไม่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่กำหนดไว้ทั้ง 4 กรณี คือ ผลการเปรียบเทียบเมื่อจำแนกตามเพศ อายุ ขนาดสถานศึกษา และประสบการณ์การเป็นผู้บริหาร

3. ตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลสมการโครงสร้างกับข้อมูลเชิงประจักษ์ พบว่า โมเดลสมการโครงสร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาที่พัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์ มีความสอดคล้องกับข้อมูลจริงอย่างมีนัยสำคัญ โดยค่า X^2/df ค่าเท่ากับ 1.86 ซึ่งผ่านเกณฑ์ที่ ค่า GFI และ CFI มีค่าเท่ากับ 1.00 ค่า RMSEA มีค่าเท่ากับ 0.02 ซึ่งผ่านเกณฑ์ทั้งหมด

4. ศึกษาน้ำหนักของอิทธิพลทางตรงและอิทธิพลทางอ้อม และอิทธิพลรวมของปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา พบว่า ปัจจัยด้านการบริหารแบบมีส่วนร่วม มีอิทธิพลรวมสูงสุด โดยมีอิทธิพลรวมมีค่า เท่ากับ 0.58 และค่าอิทธิพลทางตรงเท่ากับ 0.23 รองลงมาคือ ปัจจัยด้านการเป็นผู้นำทางวิชาการ มีค่าอิทธิพลรวมเท่ากับ 0.53 และอิทธิพลทางตรง มีค่าเท่ากับ 0.48 ส่วนปัจจัยด้านการกำหนดวิสัยทัศน์มีอิทธิพลรวมมีค่าเท่ากับ 0.24 และค่าอิทธิพลทางตรงมีค่าเท่ากับ 0.24 โดยสัดส่วนความเชื่อถือได้ในตัวแปรภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่อธิบายได้ด้วยปัจจัยเชิงสาเหตุได้ร้อยละ 89

อภิปรายผล

การอภิปรายผลการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นำเสนอการวิเคราะห์ข้อมูลตามรายละเอียดในแต่ละส่วนตามวัตถุประสงค์ดังนี้

1. เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบระดับการแสดงออกภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา จำแนกตาม เพศ อายุ ขนาดสถานศึกษา และประสบการณ์การเป็นผู้บริหาร พบว่า โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับ

มาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเป็นผู้ที่มีภาวะผู้นำ และเป็นบุคคลสำคัญในการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับเพ็ญพร ทองคำสุข (2553: 17) ที่ได้ให้ความหมายว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในด้านของผู้บริหารเกี่ยวกับสถานศึกษา หมายถึง การที่ผู้บริหารองค์กรเป็นพลังผลักดันการเปลี่ยนแปลงจากสภาพเดิมที่เป็นอยู่ ทำให้เกิดการตระหนักรู้คุณค่าวิสัยทัศน์ มีความรู้สึกชื่นชม ภาคภูมิใจ และให้ความเคารพนับถือแก่ผู้บริหาร มีการกระตุ้น และจูงใจให้ครูปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย มีการคิด แก้ปัญหา และตัดสินใจอย่างมีเหตุมีผล มีการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ และมุ่งพัฒนาบุคลากรไปสู่ความสามารถที่สูงขึ้นเพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กร และการวิจัยของ ลำดวน เอี่ยมอาจ (2558: 90-95) พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในจังหวัดกำแพงเพชร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 41 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยรายด้านทั้ง 6 ด้าน ที่มีภาวะผู้นำสูงสุดลงมา ได้แก่ การคาดหวังผลการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาในระดับสูง การเป็นแบบอย่างที่เหมาะสม การปลุกเร้าทางปัญญา การสนับสนุนผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นรายบุคคล การระบุวิสัยทัศน์อย่างชัดเจน และการถือคุณและยอมรับเป้าหมายของกลุ่ม ตามลำดับ การเปรียบเทียบภาวะผู้นำโดยการจำแนกตามเพศ และประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาในจังหวัดกำแพงเพชร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 41 ทั้งเพศชายและเพศหญิงและผู้ที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2. เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบระดับการแสดงออกของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา จำแนกตาม เพศ อายุ ขนาดสถานศึกษา และประสบการณ์การเป็นผู้บริหาร พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุดทุกปัจจัย โดยปัจจัยการกำหนดวิสัยทัศน์มีค่าเฉลี่ยสูงสุด เนื่องจากการกำหนดวิสัยทัศน์เป็นส่วนสำคัญของการนำพาองค์กรไปสู่ทิศทางที่ต้องการ ผู้นำที่สามารถกำหนดและสื่อสารวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนให้แก่บุคลากรจะทำให้องค์กรมีเป้าหมายที่แน่นอนและมีความมั่นคง วิสัยทัศน์ที่ดีช่วยสร้างความเชื่อมั่นและการสนับสนุนจากบุคลากร และส่งเสริมให้เกิดความสามัคคีในการทำงานเพื่อบรรลุเป้าหมายร่วมกัน และผู้นำที่สามารถกำหนดวิสัยทัศน์อย่างชัดเจนจะช่วยสร้างแรงบันดาลใจให้กับครูและบุคลากรในสถานศึกษา การที่วิสัยทัศน์มี



ความชัดเจนและตอบสนองต่อความต้องการของผู้เรียน ชุมชน และบริษัทในโรงเรียนจะช่วยให้เกิดการดำเนินการที่มีประสิทธิภาพ จากการกำหนดนิยามศัพท์ของ การกำหนดวิสัยทัศน์ หมายถึง การกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจนและเป็นรูปธรรมสำหรับอนาคตขององค์กรหรือหน่วยงาน โดยวิสัยทัศน์นี้จะสะท้อนถึงทิศทางที่องค์กรต้องการมุ่งไปในอนาคต โดยไม่เน้นถึงวิธีการเฉพาะเจาะจงที่ต้องทำ แต่สามารถปรับเปลี่ยนได้ตามสภาวะแวดล้อมของสังคม เศรษฐกิจ และการเมือง (ศศิธร รักษาชนม์, 2557) สอดคล้องกับ เสนาะ กลิ่นงาม (2551: 13) ที่ได้กล่าวไว้ว่าผู้นำที่มีความสามารถในการกำหนดวิสัยทัศน์ สามารถสร้างความเชื่อมั่นและนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยการกำหนดวิสัยทัศน์เป็นปัจจัยที่มีความสำคัญมากในการนำองค์กรให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ แสดงให้เห็นว่าผู้นำที่มีความสามารถในการกำหนดวิสัยทัศน์สามารถสร้างความเชื่อมั่นและนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ลำดวน เอี่ยมอาจ (2558: 90-95) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในจังหวัดกำแพงเพชร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 41 ผลการวิจัยพบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และด้านการระบุวิสัยทัศน์อย่างชัดเจน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก

3. เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลสมการโครงสร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาที่พัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์ พบว่า โมเดลนี้มีความสอดคล้องกับข้อมูลจริงอย่างมีนัยสำคัญ โดยพบว่าปัจจัยที่มีอิทธิพลรวมสูงสุดต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงคือการบริหารแบบมีส่วนร่วม ซึ่งมีอิทธิพลรวม 0.58 มีอิทธิพลทางตรงเท่ากับ 0.23 มีอิทธิพลทางอ้อมเท่ากับ 0.34 นอกจากนี้ ปัจจัยด้านความเป็นผู้นำทางวิชาการ มีค่าอิทธิพลรวมเท่ากับ 0.53 มีอิทธิพลทางตรงเท่ากับ 0.48 และมีอิทธิพลทางอ้อมเท่ากับ 0.04 และปัจจัยด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ มีค่าอิทธิพลรวมเท่ากับ 0.24 ซึ่งบ่งชี้ว่าผู้นำควรให้ความสำคัญกับการบริหารแบบมีส่วนร่วม การเป็นผู้นำทางวิชาการ และการกำหนดวิสัยทัศน์เพื่อสร้างแรงบันดาลใจและกระตุ้นการพัฒนาภายในองค์กร ซึ่งสะท้อนถึงความสำคัญของการมีส่วนร่วม การเป็นผู้นำทางวิชาการ และการกำหนดวิสัยทัศน์ในการนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จในสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในปัจจุบัน การที่โมเดลสมการโครงสร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษามีความสอดคล้องกับข้อมูลจริงอย่างมีนัยสำคัญนั้น สามารถอธิบายได้จากทฤษฎี ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership Theory) ซึ่งเน้นการสร้างแรงบันดาลใจและการมีส่วนร่วมจากทุกคนในองค์กร โดยผลการวิจัยพบว่าการบริหาร

แบบมีส่วนร่วมมีอิทธิพลรวมสูงสุดถึง 0.58 ซึ่งแสดงให้เห็นว่าผู้นำที่มีความสามารถในการกระตุ้นและสร้างความร่วมมือจากบุคลากรจะมีผลต่อความสำเร็จในการบริหารจัดการการศึกษาอย่างมีนัยสำคัญ นอกจากนี้ การเป็นผู้นำทางวิชาการยังมีอิทธิพลรวมถึง 0.53 ซึ่งสะท้อนถึงความสำคัญของการเป็นผู้นำทางวิชาการจะสามารถพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จได้ ในขณะที่การกำหนดวิสัยทัศน์ยังมีอิทธิพลรวม 0.24 ซึ่งบ่งชี้ว่าผู้นำควรให้ความสำคัญกับการสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการมีส่วนร่วมและการพัฒนางานวิชาการมากกว่าการมุ่งเน้นไปในการกำหนดวิสัยทัศน์อย่างเดียว การวิเคราะห์นี้จึงยืนยันว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความสำคัญต่อการพัฒนาองค์กรในสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว โดยการสร้างแรงบันดาลใจและการมีส่วนร่วมจากทุกฝ่ายเป็นปัจจัยหลักที่นำไปสู่ความสำเร็จในการบริหารการศึกษา และการศึกษานี้ชี้ให้เห็นว่าผู้นำควรมุ่งเน้นไปที่การสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการพัฒนาทักษะและความรู้ของบุคลากร ซึ่งสามารถนำไปสู่การพัฒนาผู้นำการเปลี่ยนแปลงได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยโมเดลสมการโครงสร้างนี้สามารถใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาผู้นำการเปลี่ยนแปลงในสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะในบริบทที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในสังคมและเทคโนโลยี โดยรวมแล้ว โมเดลนี้มีความเหมาะสมในการอธิบายและพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในสถานศึกษา ซึ่งสามารถนำไปใช้ในการปรับปรุงวิธีการบริหารและพัฒนาศักยภาพของผู้บริหารในอนาคตได้อย่างมีประสิทธิภาพ

4. เพื่อศึกษาน้ำหนักของอิทธิพลทางตรงและอิทธิพลทางอ้อม และอิทธิพลรวมของปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา พบว่า 1) ปัจจัยการกำหนดวิสัยทัศน์ มีอิทธิพลทางตรงในทิศทางบวกและมีอิทธิพลรวมต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง โดยมีน้ำหนักอิทธิพลรวมเท่ากับ 0.24 จากข้อค้นพบดังกล่าวจะเห็นได้ว่า การกำหนดวิสัยทัศน์เป็นปัจจัยที่สำคัญอย่างยิ่งสำหรับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ทั้งนี้ เนื่องจากผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนสามารถสร้างแรงบันดาลใจและกระตุ้นให้บุคลากรในองค์กรมีส่วนร่วมในการพัฒนาตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ สอดคล้องกับแนวคิด Kouzes & Posner (1993) ได้ระบุว่าวิสัยทัศน์ คือการสร้างภาพอนาคตในอุดมคติที่องค์กรต้องการให้เกิดขึ้น การสร้างแรงบันดาลใจให้ผู้ตามเห็นภาพเหล่านั้นชัดเจนจะช่วยกระตุ้นให้เกิดการมีส่วนร่วมในการบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุพรรณิกา สุบรรณาจ (2560) สนับสนุนว่าการกำหนดวิสัยทัศน์เป็นเครื่องมือสำคัญที่ช่วยให้การทำงานในโรงเรียนสอดคล้องกับการ



เปลี่ยนแปลงในสังคม เป็นการสร้างความเชื่อมั่นในหมู่ครูและบุคลากร นอกจากนี้ยังทำให้การดำเนินการต่างๆ ในสถานศึกษาเป็นไปในทิศทางที่ชัดเจนและมีประสิทธิภาพมากขึ้น 2) ปัจจัยการบริหารแบบมีส่วนร่วม มีน้ำหนักอิทธิพลรวมเท่ากับ 0.58 จากข้อค้นพบดังกล่าวจะเห็นได้ว่าปัจจัยนี้มีความสำคัญอย่างยิ่ง และมีอิทธิพลรวมสูงสุดต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา การมีส่วนร่วมในการดำเนินงานเป็นการเปิดโอกาสให้บุคลากรในองค์กรได้มีส่วนร่วมในการทำงาน ซึ่งช่วยให้เกิดความรู้สึกร่วมกันและรับผิดชอบในความสำเร็จขององค์กร แนวคิดของ Hersey, P. and Blanchard, H. B. (1988) สนับสนุนว่าการให้บุคลากรมีส่วนร่วมในกระบวนการทำงานจะช่วยเสริมสร้างความมั่นใจและความภาคภูมิใจในการทำงาน ผลการวิจัยโดย Yukl, G.A. (2010) ยังยืนยันว่าการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจช่วยให้เกิดการสนับสนุนในการดำเนินการตามแผนและเป้าหมายขององค์กรได้ดียิ่งขึ้น 3) ปัจจัยการเป็นผู้นำทางวิชาการ มีน้ำหนักอิทธิพลรวมเท่ากับ 0.53 จากข้อค้นพบดังกล่าวจะเห็นได้ว่า ปัจจัยนี้มีบทบาทชัดเจนในการส่งเสริมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโดยตรง ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ McEwan, E.K. (2003) สนับสนุนว่าผู้บริหารสถานศึกษาที่เป็นผู้นำทางวิชาการส่งเสริมการมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ทำให้ผู้บริหารใช้วิธีการนำโรงเรียนโดยให้ความสำคัญกับการเรียนรู้ของนักเรียน ตั้งความคาดหวังสูงและมาตรฐานสูงสำหรับการพัฒนาทางวิชาการและการพัฒนาการของนักเรียนรวมทั้งการปฏิบัติงานของครู ใช้แหล่งข้อมูลหลากหลายในการวินิจฉัยเพื่อการประเมิน และนำไปสู่การปรับปรุงการสอน สร้างการมีส่วนร่วมเกี่ยวข้องกับชุมชนอย่างกระตือรือร้นเพื่อสร้างความรับผิดชอบร่วมกันต่อความสำเร็จของนักเรียนและโรงเรียน และสอดคล้องกับงานวิจัยของธนาภรณ์ ชานันโท (2557) ได้วิจัยเกี่ยวกับผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับความเกี่ยวข้องกับการบริหารทางด้านวิชาการซึ่งเป็นการทำการศึกษาในระดับมัธยมศึกษา ในเขตพื้นที่ 21 ซึ่งผลการศึกษาวิจัย พบว่า คุณลักษณะของการเป็นผู้นำในการเปลี่ยนแปลง อยู่ในระดับมาก ในขณะที่ภาพรวมในด้านการบริหารวิชาการ อยู่ในระดับมาก เช่นเดียวกัน ลักษณะของการเป็นผู้นำและการบริหารทางด้านวิชาการมีความสัมพันธ์ไปในลักษณะที่ค่อนข้างสูง

สรุป/ข้อเสนอแนะ

ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะเพื่อนำผลการศึกษาวิจัยไปใช้ประโยชน์ในการพัฒนาปรับปรุงการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาให้มีประสิทธิภาพ ดังนี้

ข้อเสนอแนะด้านเชิงนโยบาย

ควรมีนโยบายในการส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้บริหารสถานศึกษาได้รับการพัฒนาในด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่อง เพื่อที่จะสามารถสร้างแรงจูงใจครูและบุคลากรในการปฏิบัติงานที่สูงขึ้นกว่าที่คาดหวังไว้ ซึ่งส่งผลให้เกิดคุณภาพการศึกษา รวมไปถึงนโยบายในการพัฒนาในด้านการบริหารแบบมีส่วนร่วม ด้านการเป็นผู้นำทางวิชาการ และด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ เนื่องจากผลการวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ได้รับอิทธิพลทางตรงจากทั้ง 3 ปัจจัย

ข้อเสนอแนะด้านเชิงปฏิบัติ

ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริม สนับสนุนให้ครูและบุคลากรมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน การตัดสินใจ การมีผลประโยชน์ร่วมกัน และการประเมินผลในสถานศึกษา ซึ่งเป็นการเพิ่มความรู้สึกเป็นเจ้าของ และความรับผิดชอบต่อสถานศึกษา ทำให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างราบรื่น และผู้บริหารสถานศึกษาควรใช้ความเป็นผู้นำทางวิชาการ ในการดำเนินการวางแผนและกำหนดภารกิจ จัดทำหลักสูตรและการสอน การนิเทศการสอน การส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการ เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในด้านงานวิชาการ รวมไปถึงผู้บริหารสถานศึกษาควรดำเนินการด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ ได้แก่ การสร้างวิสัยทัศน์ การเผยแพร่วิสัยทัศน์ การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ และการเป็นแบบอย่างที่ดี ซึ่งจะทำให้สถานศึกษามีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน และมีความเข้าใจตรงกันของครู บุคลากร และบุคคลภายนอก ช่วยให้การดำเนินงานเป็นไปตามวิสัยทัศน์ที่กำหนดขึ้นได้อย่างมีคุณภาพ



เอกสารอ้างอิง

- กัลยา วาณิชย์บัญชา. 2552. การวิเคราะห์สถิติ : สถิติเพื่อการตัดสินใจ. (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- กริช แร่งสูงเนิน. (2554). การวิเคราะห์ปัจจัยด้วย SPSS และ AMOS เพื่อการวิจัย. กรุงเทพมหานคร: ซีเอ็ดยูเคชั่น.
- ธนาภรณ์ ชานันโท. (2557). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21. ใน วิทยานิพนธ์ ค.ม. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- นงลักษณ์ วิรัชชัย. (2549). โมเดลลิשראל : สถิติวิเคราะห์สำหรับการวิจัย. (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพมหานคร: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- เพ็ญพร ทองคำสุก. (2553). ตัวแบบสมการโครงสร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน. ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ลำดวน เอี่ยมอาจ. (2558). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในจังหวัดกำแพงเพชร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 41. ใน การค้นคว้าอิสระค.ม. มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.
- ศศิธร รักษาชนม์. (2557). ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 30. ใน วิทยานิพนธ์. กศ.ม. มหาสารคาม:มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- สุพรรณิกา สุบรรณาจ. (2560). ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3. วิทยานิพนธ์ ค.ม. มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.
- สำนักบริหารการมัธยมศึกษา สพฐ. (2567). ระบบสารสนเทศด้านคุณภาพมัธยมศึกษา. สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.
- สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ สำนักนโยบายและยุทธศาสตร์. (2561). แผนปฏิบัติการราชการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2561 ของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ (ฉบับปรับปรุงตามงบประมาณที่ได้รับจัดสรร). กรุงเทพมหานคร.

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2566). แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ.2566 - 2570). กรุงเทพฯ.

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). แผนการศึกษาชาติ พ.ศ.2560-2579. กรุงเทพมหานคร: พริกหวานกราฟิค.

เสนาะ กลิ่นงาน. (2551). รูปแบบใหม่ของผู้ผู้นำในอนาคต : Leadership for the Future Management Science Journal, 1(1),7-13

Kouzes, J. M. & Posner, B. Z. (1993). The leadership challenge : How to get extraordinary things done in organizations. San Francisco: Jossey - Bass.

McEwan, E.K. (2003). 7 steps to effective instructional leadership. California: Corwin Press.

Yukl, G.A. (2010). Leadership in Organization. 7th Ed. NewJersey: Prentice - Hall.

Hersey, P. and Blanchard, H. B. (1988). Management of Organizational Behavior: Utilizing Human Resources. Englewood. Boston: PWS-Kent.