

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอท่าตะเกียบ
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2*
TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP OF SCHOOL ADMINISTRATORS IN
THA TAKIAB DISTRICT UNDER CHACHOENGSAO PRIMARY
EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 2

นงลักษณ์ สมศรี¹, นิวัตต์ น้อยมณี² และ กัญญา เอี่ยมพญา³

Nongluck Somsri¹, Kanporn Aiempaya² and Niwat Noimanee³

การศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยกรุงเทพมหานคร
Master of Education Program in Educational Administration, Bangkok Suvarnabhumi University, Thailand¹

ผู้อำนวยการหลักสูตร, มหาวิทยาลัยกรุงเทพมหานคร²

²Director of English Programs, Bangkok Suvarnabhumi University, Thailand²

อาจารย์ที่ปรึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์³

Advisor, Rajabhat Rajanagarindra University, Thailand³

Corresponding Author's Email: nongluck.somsri@example.com

บทคัดย่อ

การวิจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอท่าตะเกียบ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 ในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา และ 2) เปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาจำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา อายุ และประสบการณ์ทำงาน กลุ่มตัวอย่างเป็นครูในสถานศึกษาจำนวน 175 คน ซึ่งได้มาจากการกำหนดกลุ่มตัวอย่างตามตารางของเครจซี่และมอร์แกน โดยดำเนินการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิเทียบสัดส่วนของประชากรกับกลุ่มตัวอย่างที่กำหนด จากนั้นจึงสุ่มอย่างง่าย เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.82 โดยวิธีของครอนบาค วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติพื้นฐานได้แก่ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติอ้างอิงได้แก่การทดสอบค่าที และการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว

ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือด้านการกระตุ้นทางปัญญา และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือด้านการคำนึงถึงความจำเป็นปัจเจกบุคคล และ 2) การเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงจำแนกตามเพศ

* Received 1 December 2025; Revised 8 December 2025; Accepted 15 December 2025

และวุฒิการศึกษาพบว่าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ขณะที่จำแนกตามอายุและประสบการณ์ทำงานโดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง, ผู้บริหารสถานศึกษา, สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา

Abstract

The purpose of this research was to 1) study the transformational leadership of school administrators in Tha Takiab District, affiliated to the Chachoengsao Primary Education Area Office, District 2. The sample was 175 teachers in schools, which were obtained from the credential of the sample according to Craigsie and Morgan's table. The randomization was carried out in a stratified manner comparing the proportion of the population to a given sample, and then simple randomization. The data collection tool was a five-level estimation scale questionnaire with a whole confidence value of 0.82 by Cronbach's method. The data were analyzed using basic statistics such as frequency, percentage, mean, and standard deviation, and reference statistics were t-test and one-way variance analysis.

The results showed that 1) the level of transformational leadership of school administrators as a whole was very high; When considering each aspect, it is found that all aspects are at a high level. and 2) a comparison of transformational leadership by gender and educational background showed a statistically significant difference at 0.05, while age and overall work experience differed statistically significantly.

Keywords: transformational leadership, school administrators, primary educational service area

บทนำ

ในสภาวะการณ์การเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วร่วมกับความก้าวหน้าด้านนวัตกรรมและเทคโนโลยีดิจิทัลที่มีการพัฒนาอย่างก้าวกระโดด รวมทั้งมีรูปแบบการสื่อสารที่มีการกระจายอย่างไร้ขีดจำกัดทำให้ในทุกประเทศของประชาคมโลกและเร่งให้ความสำคัญ ในการเตรียมความพร้อมเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงสภาวะการณ์ของโลก รัฐบาลเองยังต้องมีการ

เตรียมความพร้อมในการยกระดับความสามารถเพื่อพร้อมในการแข่งขันของประเทศขึ้นให้เป็นวาระแห่งชาติ และกำหนดให้ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี พ.ศ. 2561 - 2580 เป็นเป้าหมายของการพัฒนาประเทศ เพื่อให้บรรลุตามวิสัยทัศน์ "ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง" รวมทั้งเพิ่มระดับความสามารถของการแข่งขันในเวทีสากลในระดับโลก โดยเริ่มจากการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้เป็นทรัพยากรที่มีคุณภาพให้มีศักยภาพทักษะและมีความรู้ความสามารถ เพื่อพร้อมรับมือต่อแรงกดดันภายนอก ทั้งนี้การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อให้มีคุณภาพนั้น จะกลายเป็นรากฐานสำคัญของความก้าวหน้าทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคมและยังสร้างรายได้เปรียบในการแข่งขัน ยืนหยัดบนเวทีโลกได้อย่างยั่งยืน (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา , 2563 : 1)

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2560 บัญญัติไว้ในมาตรา 54 รัฐต้องดำเนินการให้เด็กทุกคนได้รับการศึกษาเป็นเวลา 12 ปี ตั้งแต่ก่อนวัยเรียนจนจบการศึกษาภาคบังคับอย่างมีคุณภาพโดยไม่เสียค่าใช้จ่าย และการศึกษาดังกล่าวต้องมุ่งพัฒนาผู้เรียนให้เป็นคนดี มีวินัย ภูมิใจในชาติ สามารถเชี่ยวชาญได้ตามความถนัดของตนเอง มีความรับผิดชอบต่อครอบครัว ชุมชน สังคม และประเทศชาติ รวมทั้งให้มีการนำวิทยาการด้านเทคโนโลยีที่เหมาะสมมาปรับประยุกต์ใช้กับการบริหาร ให้มีการบูรณาการฐานข้อมูลของหน่วยงานรัฐในทุกหน่วยงานเข้าด้วยกัน มีการปรับปรุง พัฒนาโครงสร้าง ระบบการบริหารงาน ระบบจัดการกำลังคนให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงโดยดำเนินการให้เหมาะกับภารกิจของหน่วยงาน โดยต้องมีการปรับปรุงและพัฒนาการบริหารงานด้านบุคคลเพื่อให้ผู้มีความรู้ความสามารถเข้ามาปฏิบัติหน้าที่อย่างแท้จริง และสามารถมีความเจริญก้าวหน้าได้ตามความสามารถตามศักยภาพและความสำเร็จของงาน มีความซื่อสัตย์สุจริต กล้าตัดสินใจกระทำในสิ่งที่ถูกต้องและคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ ส่วนตน มีความคิดสร้างสรรค์และคิดค้นนวัตกรรมใหม่ ๆ เพื่อให้การปฏิบัติราชการและการบริหารราชการแผ่นดินเป็นไป อย่างมีประสิทธิภาพ (สำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ , 2564 : 23)

การกำหนดเป้าหมายเพื่อพัฒนาคนในทุกด้านและในทุกช่วงวัยเพื่อให้เป็นคนดีคนเก่งและมีคุณภาพ พร้อมสำหรับวิถีชีวิตในศตวรรษที่ 21 และมีสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการพัฒนาคนตลอดช่วงชีวิต เพื่อขับเคลื่อนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามบริบทการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว และฉับพลันจำเป็นต้องพิจารณาถึงผลกระทบที่เกิดขึ้นภายใต้สภาวะการเปลี่ยนแปลง ทั้งในด้านทรัพยากรมนุษย์ การเข้าสู่สังคมสูงวัยอย่างสมบูรณ์และความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีดิจิทัลในระบบบริหารจัดการกำลังคนและการพัฒนาบุคลากรในการปฏิบัติราชการ กำหนดไว้ว่า 1) การปรับเปลี่ยนระบบการเรียนรู้ให้เอื้อต่อการพัฒนาทักษะสำหรับศตวรรษที่ 21 2) การเปลี่ยนโฉมบทบาท"ครู" ให้เป็นครูยุคใหม่ 3) การเพิ่มประสิทธิภาพระบบบริหารจัดการศึกษาในทุกระดับทุกประเภท 4) การพัฒนาระบบการเรียนรู้ตลอดชีวิต 5) การสร้าง ความตื่นตัวให้คนไทยตระหนักถึงบทบาท ความรับผิดชอบ และการวางตำแหน่งของ

ประเทศไทย ในภูมิภาคเอเชียอาคเนย์และประชาคมโลก 6) การวางพื้นฐานระบบรองรับการเรียนรู้โดยใช้ดิจิทัลแพลตฟอร์ม และ 7) การสร้างระบบการศึกษาเพื่อความเป็นเลิศทางวิชาการระดับนานาชาติ (สำนักงานเลขาธิการของคณะกรรมการการอุดมศึกษา, 2561 : 34 - 43) ประเทศไทยมีกำลังคนที่มีสมรรถนะสูงและจุดมุ่งหมายด้านการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ตอบโจทย์การพัฒนาแห่งอนาคต ตามกฎหมายที่ 12 ในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่สิบสาม พ.ศ. 2566-2570 (สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2565 : 121) จะเห็นว่าการพัฒนามนุษย์เป็นปัจจัยสำคัญที่จะทำให้เกิดการพัฒนาในด้านอื่น ๆ ตามมา ตามแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 - 2579 โดยเฉพาะการบริหารจัดการสถานศึกษาซึ่งมีอยู่จำนวนมาก ซึ่งพบปัญหาทั้งด้านคุณภาพการศึกษาและการใช้จ่ายงบประมาณที่ค่อนข้างสูง ดังนั้นจึงควรส่งเสริมและสนับสนุนการศึกษาเพื่อลดภาระค่าใช้จ่ายของภาครัฐ และปฏิรูประบบการเงินเพื่อการศึกษาต่อไป (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560 : 1)

ตามนโยบายการบริหารสถานศึกษาที่เลขาธิการสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานมอบให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา พัฒนาสถานศึกษาปีงบประมาณ 2562 - 2565 ใน 5 ยุทธศาสตร์ 1) จัดการศึกษาเพื่อความมั่นคง 2) สร้างโอกาสในการเข้าถึงบริการการศึกษาที่มีคุณภาพ มาตรฐาน และลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา 3) พัฒนาคูณภาพผู้เรียน 4) พัฒนาผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษา และ 5) เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารแบบมีส่วนร่วม มีการกระจายอำนาจให้กับเขตพื้นที่การศึกษาและคณะกรรมการศึกษาธิการจังหวัดในการบริหารจัดการสถานศึกษาให้สอดคล้องกับบริบทของแต่ละพื้นที่ กำหนดมาตรการความก้าวหน้า สร้างแรงจูงใจ สร้างขวัญกำลังใจแก่ผู้บริหารและพัฒนาครูเพื่อพัฒนาสถานศึกษาที่เป็นระบบตามบริบทและ อยู่บนพื้นฐานการวิจัยและพัฒนาร่วมกันของทุกฝ่าย ดังนั้น การบริหารจัดการคุณภาพสถานศึกษาให้สำเร็จตามเป้าหมายและมีคุณภาพนั้น ต้องอาศัยผู้บริหารสถานศึกษาเป็นหลักในการขับเคลื่อน และปฏิรูปการศึกษาให้ประสบความสำเร็จ ผลลัพธ์ของระบบการบริหารจัดการทั้งการเข้าถึงความเท่าเทียม คุณภาพ ประสิทธิภาพที่ตอบโจทย์การก้าวทันการเปลี่ยนแปลงมี 4 ด้าน

จากความสำคัญ และสภาพปัญหาดังกล่าวในปัจจุบัน ผู้วิจัยจึงสนใจทำการวิจัย เรื่องภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอท่าตะเกียบ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 เนื่องจากการบริหารจัดการโดยใช้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงยังช่วยให้สถานศึกษามีความยืดหยุ่น สามารถปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี เศรษฐกิจ และสังคมได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้การจัดการศึกษาเกิดความก้าวหน้าอย่างยั่งยืน สร้างความพึงพอใจและความเชื่อมั่นแก่ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทสำคัญต่อการขับเคลื่อนคุณภาพและประสิทธิภาพของการศึกษา การพัฒนาผู้เรียนให้มีศักยภาพเต็ม

ตามความสามารถ และการสร้างองค์การการเรียนรู้ที่ก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลกต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาอำเภอท่าตะเกียบ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2
2. เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอท่าตะเกียบ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 จำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา อายุ และประสบการณ์ทำงาน

วิธีดำเนินการวิจัย

1. รูปแบบการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณลักษณะ วิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) เนื่องจากมีวัตถุประสงค์หลักเพื่อสำรวจความคิดเห็นของครูในสถานศึกษาเกี่ยวกับระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ตลอดจนเปรียบเทียบความคิดเห็นดังกล่าว จำแนกตามลักษณะส่วนบุคคลของครู ได้แก่ เพศ วุฒิการศึกษา อายุ และประสบการณ์ทำงาน ลักษณะสำคัญของการวิจัยเชิงสำรวจในครั้งนี้ คือ

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

2.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูในสถานศึกษาอำเภอท่าตะเกียบ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 ในปีการศึกษา 2567 จำนวนทั้งสิ้น 316 คนครูในกลุ่มนี้ถือเป็นผู้ที่มีปฏิสัมพันธ์โดยตรงกับผู้บริหารสถานศึกษา และมีประสบการณ์ร่วมในการปฏิบัติงานภายใต้ภาวะผู้นำของผู้บริหาร จึงสามารถสะท้อนภาพรวมของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารได้อย่างเหมาะสมและใกล้เคียงความเป็นจริง

2.1 กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูในสถานศึกษาอำเภอท่าตะเกียบ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 ในปีการศึกษา 2567 ซึ่งกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจากตารางของ Krejcie และ Morgan (1970) สำหรับประชากรจำนวน 316 คน ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างที่เหมาะสมเท่ากับ 175 คน

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ใช้ แบบสอบถาม เป็นเครื่องมือหลักในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง โดยผู้วิจัยได้พัฒนาเครื่องมืออย่างเป็นขั้นตอน เพื่อให้มีความเที่ยงตรงและความเชื่อมั่นในระดับที่เหมาะสม รายละเอียดดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามประกอบด้วย ข้อคำถามเกี่ยวกับเพศ วุฒิ การศึกษา อายุ และประสบการณ์ทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับขอบเขตการวิจัยและสมมติฐานที่กำหนดไว้

ตอนที่ 2 ข้อคำถามเกี่ยวกับความคิดเห็นของครูต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โดยใช้รูปแบบ มาตรฐานค่า 5 ระดับ (Rating Scale) ตามแนวคิดของลิเคิร์ต (Likert Scale) ข้อคำถามในส่วนนี้ครอบคลุม 6 ด้านของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง โดยแต่ละด้านมีจำนวนข้อคำถามเพียงพอและหลากหลาย เพื่อสะท้อนพฤติกรรมการนำในมิติต่าง ๆ ของผู้บริหารอย่างรอบด้าน

การหาคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. **ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity)** ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามฉบับร่างเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารการศึกษาและการวิจัย จำนวน 3 ท่าน ให้พิจารณาความเหมาะสมของข้อคำถามในด้านต่าง ๆ ได้แก่ 1) ความสอดคล้องกับนิยามเชิงปฏิบัติการของตัวแปร 2) ความชัดเจนของถ้อยคำ 3) ความเหมาะสมของระดับการวัด 4) ความครอบคลุมเนื้อหาตามกรอบแนวคิดของการวิจัย ผู้วิจัยใช้ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามและวัตถุประสงค์ (Index of Item-Objective Congruence: IOC) โดยให้ผู้เชี่ยวชาญประเมินแต่ละข้อคำถามในระดับ -1, 0, +1 แล้วคำนวณค่า IOC ของแต่ละข้อ หากข้อใดมีค่า IOC น้อยกว่า 0.50 ผู้วิจัยจะพิจารณาปรับปรุง แก้ไข หรือคัดออก เพื่อให้แบบสอบถามมีความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาในระดับที่ยอมรับได้

2. **ทดลองใช้เครื่องมือ (Try-out) และหาค่าความเชื่อมั่น** ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วไปทดลองใช้กับครูในสถานศึกษาที่มีลักษณะคล้ายกับกลุ่มตัวอย่าง แต่ไม่ใช่สถานศึกษาในพื้นที่วิจัยจริง จำนวนประมาณ 30 คน จากนั้นนำข้อมูลที่ได้มาคำนวณหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับด้วยวิธีของ ครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ผลการคำนวณพบว่าแบบสอบถามมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.82 ซึ่งอยู่ในระดับสูง สามารถนำไปใช้เก็บข้อมูลจริงได้อย่างเหมาะสม

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลในครั้งนี้ ดำเนินการอย่างเป็นขั้นตอน เพื่อให้ได้ข้อมูลที่สมบูรณ์ถูกต้องและน่าเชื่อถือ ดังนี้

4.1 ขออนุญาตเก็บข้อมูลผู้วิจัยจัดทำหนังสือขออนุญาตเก็บข้อมูลวิจัย เสนอต่อผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย และหน่วยงานต้นสังกัดที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำไปขอความอนุเคราะห์จาก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 และสถานศึกษาในอำเภอท่าตะเกียบ เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลจากครูในโรงเรียนต่าง ๆ ตามกลุ่มตัวอย่างที่กำหนดไว้

4.2 ประสานงานกับผู้บริหารสถานศึกษาเมื่อได้รับอนุญาต ผู้วิจัยได้ประสานงานกับผู้อำนวยการสถานศึกษาแต่ละโรงเรียน เพื่อชี้แจงวัตถุประสงค์ของการวิจัย ขั้นตอนการตอบ

แบบสอบถาม และระยะเวลาที่ใช้ รวมทั้งยืนยันว่าจะเก็บข้อมูลเฉพาะในเชิงวิชาการ และข้อมูลของผู้ตอบจะถูกเก็บเป็นความลับ ใช้เพื่อการวิจัยเท่านั้น

4.3 แจกจ่ายแบบสอบถามให้แก่กลุ่มตัวอย่างผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามไปแจกจ่ายให้แก่ครูในแต่ละโรงเรียนตามจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่กำหนดในแต่ละชั้นภูมิ โดยอาจดำเนินการด้วยตนเอง หรือมอบหมายผู้ประสานงานในโรงเรียนช่วยแจกแบบสอบถาม พร้อมทั้งให้คำแนะนำในการตอบแบบสอบถามอย่างชัดเจน

4.4 กำหนดระยะเวลาในการตอบแบบสอบถามกำหนดระยะเวลาในการตอบแบบสอบถามประมาณ 1-2 สัปดาห์ ทั้งนี้คำนึงถึงภาระงานของครูในแต่ละโรงเรียน เพื่อไม่ให้เป็นการเกินควร และเปิดโอกาสให้ครูสามารถตอบแบบสอบถามได้อย่างรอบคอบ

4.5 การติดตามแบบสอบถามคืนเมื่อครบกำหนดระยะเวลา ผู้วิจัยหรือผู้ประสานงานในโรงเรียนจะติดตามแบบสอบถามคืนจากครูกลุ่มตัวอย่าง หากมีแบบสอบถามที่ยังไม่ได้รับคืน ผู้วิจัยจะติดตามทวงถามเพิ่มเติมอย่างสุภาพ เพื่อให้ได้จำนวนแบบสอบถามคืนใกล้เคียงหรือเท่ากับจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่กำหนดไว้

4.6 ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามหลังจากได้รับแบบสอบถามคืน ผู้วิจัยได้ตรวจสอบความเรียบร้อยและความสมบูรณ์ของการตอบในแต่ละฉบับ หากพบว่ามีกรเว้นว่างข้อมูลสำคัญ หรือมีการตอบไม่ครบทั้งฉบับ จะพิจารณาตัดออกจากการวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อรักษาคุณภาพของข้อมูลโดยรวม

4.7 การบันทึกและจัดเก็บข้อมูลผู้วิจัยดำเนินการบันทึกข้อมูลจากแบบสอบถามลงในโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำหรับวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ โดยกำหนดรหัสแทนตัวแปรแต่ละตัวอย่างเป็นระบบ รวมทั้งตรวจสอบความถูกต้องของการบันทึกข้อมูล (Data Cleaning) เช่น ตรวจสอบค่าผิดปกติ (Outliers) หรือข้อมูลที่บันทึกผิดจากช่วงค่าที่กำหนด เพื่อให้ข้อมูลมีความพร้อมสำหรับการวิเคราะห์ทางสถิติในขั้นตอนต่อไป

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำข้อมูลมาวิเคราะห์ด้วยสถิติทั้งเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) และสถิติอ้างอิง (Inferential Statistics) ตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ดังนี้

5.1 ค่าความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage) ใช้ในการวิเคราะห์และนำเสนอข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของครูผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ วุฒิการศึกษา อายุ และประสบการณ์ทำงาน เพื่อแสดงโครงสร้างพื้นฐานของกลุ่มตัวอย่าง

5.2 ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ใช้ในการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของครูต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ทั้งในภาพรวมและจำแนกตามแต่ละด้านของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง โดยผู้วิจัยกำหนดเกณฑ์การแปลความหมายของค่าเฉลี่ยสำหรับมาตรฐานค่า 5 ระดับ ดังนี้

4.21 – 5.00 หมายถึง ระดับมากที่สุด

- 3.41 – 4.20 หมายถึง ระดับมาก
- 2.61 – 3.40 หมายถึง ระดับปานกลาง
- 1.81 – 2.60 หมายถึง ระดับน้อย
- 1.00 – 1.80 หมายถึง ระดับน้อยที่สุด

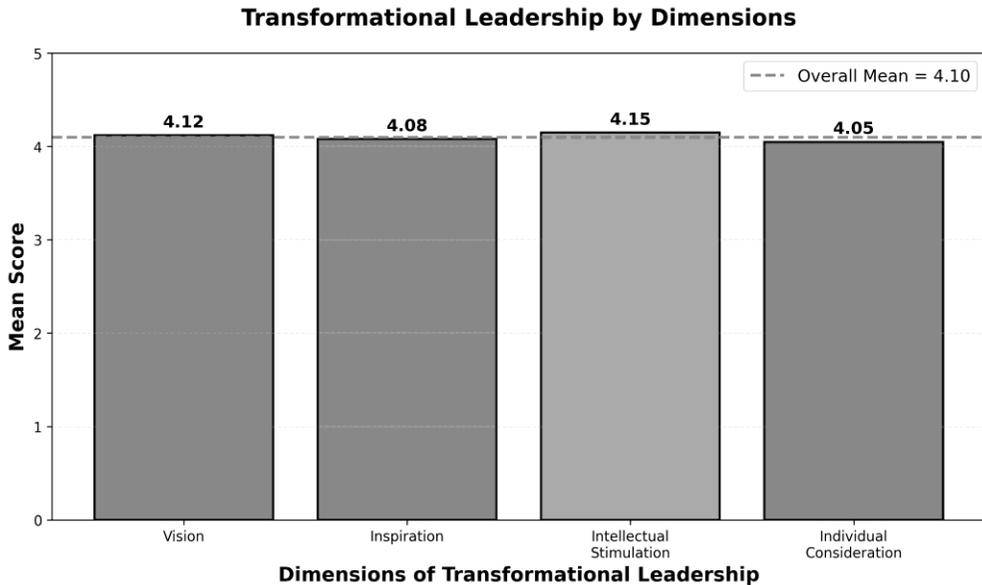
ผลการวิจัย

1. ผลการศึกษาระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาอำเภอท่าตะเียบ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมและรายด้าน

ด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	ค่าเฉลี่ย	ระดับ
1. ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม	4.12	มาก
2. ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ	4.08	มาก
3. ด้านการกระตุ้นทางปัญญา	4.15	มาก
4. ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	4.05	มาก
ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงโดยรวม	4.10	มาก

จากตารางที่ 1 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.10 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือด้านการกระตุ้นทางปัญญา มีค่าเฉลี่ย 4.15 รองลงมาคือด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม มีค่าเฉลี่ย 4.12 และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล มีค่าเฉลี่ย 4.05 ดังแสดงในภาพที่ 1



ภาพที่ 1 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาจำแนกรายด้าน ตารางที่ 2

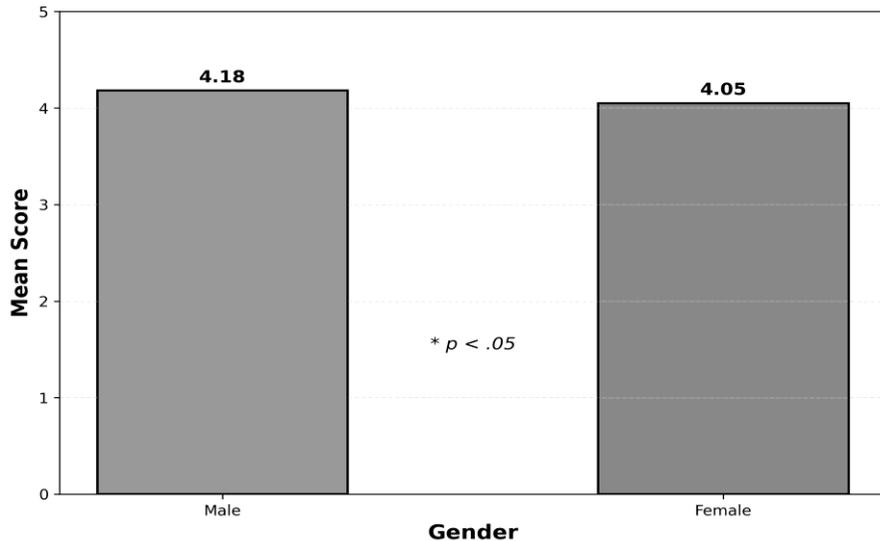
2. ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอท่าตะเกียบ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 จำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา อายุ และประสบการณ์ทำงาน

เพศ	จำนวน (คน)	ค่าเฉลี่ย	t
ชาย	68	4.18	2.43*
หญิง	107	4.05	

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 2 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาเมื่อจำแนกตามเพศแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยครูเพศชายมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสูงกว่าครูเพศหญิง มีค่า t เท่ากับ 2.43 ดังแสดงในภาพที่ 2

Comparison of Transformational Leadership by Gender



การเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาจำแนกตามเพศ

อภิปรายผล

การวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอท่าตะเกียบ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 สามารถอภิปรายผลตาม วัตถุประสงค์ของการวิจัยได้ดังนี้

1. ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 4.10) และทุกองค์ประกอบอยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน สะท้อนให้เห็นว่าผู้บริหารสถานศึกษาในพื้นที่ดังกล่าวมีพฤติกรรมการบริหารที่มุ่งเน้นการเปลี่ยนแปลง การพัฒนา และการขับเคลื่อนองค์กรสู่เป้าหมายอย่างชัดเจนผลดังกล่าวสอดคล้องกับการศึกษาของ นุช สัทธาฉัตรมงคล (2559) และ สุกัญญา รอดระกำ (2561) ที่พบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก และมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียน ทั้งนี้อาจอธิบายได้ว่า ในบริบทของการปฏิรูปการศึกษาและนโยบายระดับชาติที่มุ่งพัฒนาคุณภาพผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 ผู้บริหารจำเป็นต้องแสดงบทบาทเชิงรุกในการพัฒนาองค์กร จึงทำให้ครูรับรู้ถึงพฤติกรรมกรรนำเชิงเปลี่ยนแปลงในระดับสูง เมื่อพิจารณาทางด้าน พบว่าด้านการกระตุ้นทางปัญญา มีค่าเฉลี่ยสูงสุด (4.15) แสดงว่าผู้บริหารส่งเสริมให้ครูใช้ความคิดสร้างสรรค์ แสวงหาแนวทางใหม่ๆ และประยุกต์ใช้นวัตกรรมในการจัดการเรียนรู้ ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ ศศิรดา แพงไทย (2559) ที่ระบุว่าผู้บริหารที่มีประสิทธิภาพต้องใช้กลยุทธ์เชิงนวัตกรรมและสนับสนุน

การคิดวิเคราะห์ของบุคลากรด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด (4.05) แม้อยู่ในระดับมาก แต่สะท้อนว่าการดูแลเอาใจใส่รายบุคคลอาจยังมีข้อจำกัด อาจเนื่องจากภาระงานที่หลากหลายของผู้บริหาร หรือจำนวนครูที่มาก ทำให้การให้คำปรึกษาและพัฒนาเป็นรายบุคคลยังไม่ทั่วถึงผลดังกล่าวชี้ให้เห็นว่า แม้ผู้บริหารจะมีจุดแข็งด้านการกระตุ้นทางวิชาการและการพัฒนาองค์กร แต่ควรเสริมสร้างมิติด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและการพัฒนารายบุคคลให้เด่นชัดยิ่งขึ้น

2. การเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงจำแนกตามตัวแปรส่วนบุคคล จำแนกตามเพศ ผลการวิจัยพบว่า ครูเพศชายและเพศหญิงมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยครูเพศชายมีค่าเฉลี่ยสูงกว่าผลดังกล่าวอาจอธิบายได้ว่า ความแตกต่างด้านเพศอาจมีผลต่อการรับรู้บทบาทผู้นำ เนื่องจากประสบการณ์การทำงาน มุมมองต่ออำนาจการตัดสินใจ หรือความคาดหวังต่อผู้นำแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ ปณตพันธ์ เกียรติประภากุล (2561) ที่พบว่าปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ส่งผลต่อการรับรู้ภาวะผู้นำอย่างไรก็ตาม ความแตกต่างดังกล่าวไม่ได้สะท้อนถึงประสิทธิภาพของผู้บริหารโดยตรง แต่อาจเป็นผลจากมิติทางสังคมและวัฒนธรรมที่มีอิทธิพลต่อการตีความพฤติกรรมผู้นำ จำแนกตามวุฒิการศึกษาผลการวิจัยพบว่ามีค่าเฉลี่ยแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งอาจสะท้อนว่า ครูที่มีระดับการศึกษาสูงอาจมีความคาดหวังต่อภาวะผู้นำที่แตกต่างจากครูที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่า เช่น การคาดหวังการมีส่วนร่วมเชิงวิชาการหรือการพัฒนานวัตกรรมในระดับที่สูงขึ้น จำแนกตามอายุและประสบการณ์ทำงานไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แสดงให้เห็นว่าครูทุกช่วงวัยและทุกระดับประสบการณ์มีการรับรู้ภาวะผู้นำของผู้บริหารในทิศทางใกล้เคียงกัน สะท้อนถึงความสม่ำเสมอของพฤติกรรมผู้นำ และการบริหารจัดการที่ไม่เลือกปฏิบัติผลดังกล่าวสอดคล้องกับแนวคิดของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่เน้นการสร้างแรงบันดาลใจและวิสัยทัศน์ร่วม ซึ่งสามารถส่งผลต่อบุคลากรทุกกลุ่มได้อย่างเท่าเทียม

สรุป/ข้อเสนอแนะ

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอนาทะเกียบ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือด้านการกระตุ้นทางปัญญา และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล การเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงจำแนกตามเพศและวุฒิการศึกษาพบว่าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ขณะที่จำแนกตามอายุและประสบการณ์ทำงานโดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ **ข้อเสนอแนะ** ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลการวิจัยไปใช้ ผู้บริหารสถานศึกษาควรเพิ่มความสำคัญในด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลของครูและบุคลากร

โดยให้ความสนใจกับความต้องการ ความสามารถ และความแตกต่างของแต่ละบุคคล รวมทั้งส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพของครูและบุคลากรอย่างต่อเนื่อง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาควรจัดอบรมและพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาให้มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่เหมาะสมกับบริบทของแต่ละพื้นที่ โดยเฉพาะในด้านการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้และการส่งเสริมนวัตกรรมในการจัดการศึกษา **ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป** ควรมีการศึกษาเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในพื้นที่อื่นหรือในระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน เพื่อให้ได้ข้อมูลที่หลากหลายและครอบคลุมมากยิ่งขึ้น ควรมีการศึกษาความสัมพันธ์หรืออิทธิพลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีต่อตัวแปรอื่น เช่น ประสิทธิภาพของโรงเรียน คุณภาพการจัดการศึกษา หรือความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู รวมทั้งควรมีการวิจัยเชิงคุณภาพเพื่อศึกษาเจาะลึกถึงกระบวนการและกลไกของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในบริบทของการบริหารสถานศึกษาไทย

เอกสารอ้างอิง

- นุช สัทธาฉัตรมงคล. (2559). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6. วารสารบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์, 10(2), 167-176.
- ปณตน์ เกียรติประภากุล. (2561). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2. วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา, 29(2), 1998-2010.
- ศศิรดา แพงไทย. (2559). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 6. วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา, 10(2), 1-10.
- สุกัญญา รอดระกำ. (2561). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2. วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา, 4(3), 575-588.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579. กรุงเทพมหานคร: พริกหวานกราฟฟิค.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2563). รายงานการติดตามและประเมินผลแผนการศึกษาแห่งชาติ. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา.

- สำนักนโยบายและแผนการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2563). รายงานสถิติการศึกษาขั้นพื้นฐาน ปีการศึกษา 2562. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.
- อรุณรุ่ง เอื้ออารีสุขสกุล. (2559). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผล ต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา วารสารการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร, 6(2), 856-868.
- อัมพร พิณะสา. (2561). การพัฒนารูปแบบการบริหารโรงเรียนตามหลักธรรมาภิบาล สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์ มหาวิทยาลัย.