



รูปแบบการเสริมสร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3*

THE MODEL FOR ENHANCING TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP OF SCHOOL ADMINISTRATORS UNDER LOEI PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 3

วิชชุดา บุญมาลัย*, สุชาติ บางวิเศษ, ฉัตรวิไล สุรินทร์ขมพู

Witchuda Boonmasai*, Suchat Bangwiset, Chatwilai Surinchompoo

คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย เลย ประเทศไทย

Faculty of Education, Loei Rajabhat University, Loei, Thailand

*Corresponding author E-mail: Wichuda.boonmasai.1993@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นในการเสริมสร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา 2) พัฒนารูปแบบการเสริมสร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา และ 3) ประเมินรูปแบบการเสริมสร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ใช้ระเบียบวิธีวิจัยแบบผสมผสานวิธี ตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครู จำนวน 243 คน การกำหนดขนาดตัวอย่างของทาโร ยามาเนะ และสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ เครื่องมือวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามแบบสัมภาษณ์ และแบบประเมิน ผู้ให้ข้อมูล เป็น ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 3 คน และผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 6 คน วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนา ค่าดัชนีลำดับความสำคัญ และการวิเคราะห์เนื้อหา ผลการวิจัยพบว่า สภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.04$, S.D. = 0.74) สภาพที่พึงประสงค์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.62$, S.D. = 0.53) และความต้องการจำเป็นสูงสุดคือการสร้างแรงบันดาลใจ (PNI_{Modified} = 0.185) รองลงมาคือ การคำนึงถึงปัจเจกบุคคล การกระตุ้นการใช้ปัญญา การมีวิสัยทัศน์ และการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ตามลำดับ รูปแบบการเสริมสร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่พัฒนาขึ้น ประกอบด้วย 1) ชื่อรูปแบบ 2) หลักการของรูปแบบ 3) วัตถุประสงค์ของรูปแบบ และ 4) วิธีการเสริมสร้าง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีองค์ประกอบ 5 ด้าน ได้แก่ การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นการใช้ปัญญา การคำนึงถึงปัจเจกบุคคล การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ และการมีวิสัยทัศน์ ผลการประเมินรูปแบบการเสริมสร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโดยผู้เชี่ยวชาญ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.86$, S.D. = 0.20) ได้แก่ ความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์

คำสำคัญ: รูปแบบ, ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง, ผู้บริหารสถานศึกษา

Abstract

The research purposes were as follows: 1) Study the current conditions, desired conditions, and needs for enhancing transformational leadership of school administrators. 2) Develop the model for enhancing transformational leadership of school administrators and 3) Evaluate the model for enhancing transformational leadership of school administrators-the mixed-methods research design. The sample consisted of 243 school administrators and teachers. The sample size was determined using Taro Yamane's formula and selected through stratified random sampling. The research instruments consisted of questionnaires, interviews, and evaluation forms. The informants consisted of 3 school administrators and 6 experts. Data were analyzed using descriptive statistics, Priority Need Index, and content analysis. The results revealed that the current conditions of transformational leadership of school administrators were at a high level ($\bar{X} = 4.04$, S.D. = 0.74), and the desired condition was at the highest level ($\bar{X} = 4.62$, S.D. = 0.53). Moreover, The most critical need was Inspirational motivation (PNI Modified = 0.185), followed by Individualized consideration, Intellectual stimulation, Vision, and Idealized influence, respectively. The developed model for enhancing transformational leadership of school administrators consisted of 1) The name of the model, 2) The principles of the model, 3) The objectives of the model, and 4) Methods for enhancing transformational leadership comprised 5 components: Inspirational motivation, Intellectual stimulation, Individualized consideration, Idealized influence, and Vision. Evaluation by experts indicated that the model was rated at the highest level of overall appropriateness ($\bar{X} = 4.86$, S.D. = 0.20), including its propriety, feasibility, and utility.

Keywords: Model, Transformational Leadership, School Administrators

บทนำ

ในยุคที่สังคมเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วจากความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีดิจิทัล ซึ่งเข้ามามีบทบาทสำคัญในทุกมิติของชีวิต ส่งผลให้การศึกษาต้องปรับตัวจากแนวคิดแบบดั้งเดิมสู่แนวคิดใหม่ที่เน้นความยืดหยุ่น การคิดสร้างสรรค์ และการเรียนรู้ตลอดชีวิต เพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้สอดคล้องกับความต้องการของประเทศทั้งด้านกำลังคนและการเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566 - 2570) มุ่งพัฒนาศักยภาพคนไทยให้มีความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะเหมาะสมกับโลกยุคใหม่ ทั้งด้านความรู้ พฤติกรรม และคุณธรรม พร้อมเร่งผลิตกำลังคนคุณภาพให้สอดคล้องกับตลาดแรงงาน และสนับสนุนการปรับโครงสร้างเศรษฐกิจสู่ภาคการผลิตและบริการที่มีศักยภาพ (คณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2566) ประกอบกับแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 - 2579 ได้กำหนดทิศทางการพัฒนาการศึกษาให้มีคุณภาพ เสมอภาค และตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลก (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560)



อีกทั้งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2562 ได้เน้นย้ำการกระจายอำนาจและการมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา (พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ (ฉบับที่ 4), 2562)

ผู้บริหารสถานศึกษาถือเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนนโยบายสู่การปฏิบัติ และมีบทบาทในการกำหนดทิศทางของโรงเรียน หากผู้บริหารมีภาวะผู้นำที่เหมาะสม โดยเฉพาะภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) จะสามารถสร้างแรงบันดาลใจและนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จได้อย่างยั่งยืน (สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา, 2548) การมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงช่วยให้ผู้บริหารกล้าคิด กล้าทำ และพร้อมผลักดันให้เกิดการพัฒนาองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับเป้าหมายของสถานศึกษาในยุคปัจจุบัน (อารี กังสานุกุล, 2553); (บุญชม ศรีสะอาด และสุรทอง ศรีสะอาด, 2552)

จากรายงานผลการดำเนินงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3 พบว่าสถานศึกษาหลายแห่งยังเผชิญกับปัญหาด้านการบริหารจัดการ ทั้งในด้านวิชาการ บุคลากร งบประมาณ และการบริหารทั่วไป ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงความท้าทายในการบริหารงานภายใต้บริบทที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว (กลุ่มนโยบายและแผน, 2565) โดยเฉพาะการขาดแคลนภาวะผู้นำที่สามารถขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงอย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลต่อคุณภาพการศึกษาและขวัญกำลังใจของครูผู้สอน

ด้วยเหตุนี้ ผู้วิจัยจึงเห็นความสำคัญในการพัฒนารูปแบบการเสริมสร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3 เพื่อเป็นแนวทางในการยกระดับศักยภาพผู้บริหารให้สามารถนำพาสถานศึกษาไปสู่เป้าหมายที่สอดคล้องกับทิศทางการเปลี่ยนแปลงของสังคมและระบบการศึกษาในปัจจุบันได้อย่างมีประสิทธิภาพ

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นในการเสริมสร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3
2. เพื่อพัฒนารูปแบบการเสริมสร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3
3. เพื่อประเมินรูปแบบการเสริมสร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ใช้ระเบียบวิธีวิจัยแบบผสมผสานวิธี (Mixed-Method Research) ผู้วิจัยได้แบ่งขั้นตอนการวิจัยออกเป็น 3 ระยะ ดังนี้

ระยะที่ 1 ศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นในการเสริมสร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3

ศึกษาบริบทเกี่ยวกับการเสริมสร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา จากแหล่งข้อมูลที่หลากหลาย ตามแนวคิดการวิจัยแบบผสมผสานวิธี (Mixed-Method Research) ซึ่งมีทั้งวิธีการวิจัยเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ แบ่งออกเป็น 2 ขั้นตอน ดังนี้ 1) การศึกษาเอกสารเชิงวิชาการ (Documentary Study)

ที่เกี่ยวข้องกับการเสริมสร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา 2) การศึกษาเชิงสำรวจ (Survey Study) เป็นการสำรวจเพื่อหาข้อมูลสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3

ระยะที่ 2 การพัฒนารูปแบบการเสริมสร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3

พัฒนารูปแบบการเสริมสร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา แบ่งออกเป็น 3 ขั้นตอน ดังนี้ 1) การศึกษาพหุกรณี (Multi-case Study) โดยการสัมภาษณ์ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 3 คน โดยเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) 2) การร่างรูปแบบการเสริมสร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โดยการนำข้อมูลที่ได้จากการศึกษาในระยะที่ 1 และการศึกษาพหุกรณี (Multi-case Study) มาเป็นกรอบในการร่างรูปแบบการเสริมสร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา และ 3) การสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 6 คน โดยเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) ในการพิจารณา และยืนยันเพื่อให้ได้รูปแบบการเสริมสร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3 ฉบับสมบูรณ์

ระยะที่ 3 การประเมินรูปแบบการเสริมสร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3

ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน ประเมินรูปแบบการเสริมสร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3 เพื่อประเมินถึงความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ของรูปแบบ

ประชากรและตัวอย่าง/กลุ่มผู้ให้ข้อมูล

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา และครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3 เป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 79 คน และครู จำนวน 538 คน รวมทั้งสิ้น 617 คน

2. ตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3 จำนวน 243 คน ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 34 คน และครู จำนวน 209 คน ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยได้จากสูตรของทาโร ยามาเนะ (Yamane, T., 1973) ซึ่งใช้ระดับความคลาดเคลื่อนที่ 0.05 และการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling)

3. กลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญ การศึกษาพหุกรณี (Multi-Case Study) กลุ่มเป้าหมาย เป็น ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 3 คน ได้มาโดยวิธีการเลือกผู้บริหารสถานศึกษาที่มีผลงานวิชาการในการเปลี่ยนแปลงสถานศึกษาที่มีคุณภาพดีขึ้น และการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-Depth Interview) เป็นผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 6 คน ได้มาโดยวิธีการเลือกผู้บริหารการศึกษาหรือผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสบการณ์ทางด้านการเสริมสร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง



เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. แบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์เกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3 เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Likert, R., 1993) โดยตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาได้ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อความกับนิยามศัพท์เฉพาะหรือเนื้อหาเท่ากับ 0.60 - 1.00 และมีค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยนำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วไปทดลองใช้ (Try out) กับผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลยเขต 3 จำนวน 30 คน ใช้สูตรการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach, L. L., 1990) แบบสอบถามทั้งฉบับมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.96

2. แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง (Semi-Structure Interview) ใช้ในการศึกษาพหุกรณี ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 3 คน ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เพื่อยกร่างรูปแบบการเสริมสร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา

3. แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง (Structure Interview) ใช้ในการสัมภาษณ์เชิงลึก ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 6 คน ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เพื่อยืนยันรูปแบบการเสริมสร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา

4. แบบประเมินรูปแบบการเสริมสร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3 ประกอบด้วย 1) ชื่อรูปแบบ 2) หลักการของรูปแบบ 3) วัตถุประสงค์ของรูปแบบ และ 4) วิธีการเสริมสร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีองค์ประกอบ 5 ด้าน ได้แก่ การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นการใช้ปัญญา การคำนึงถึงปัจเจกบุคคล การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ และการมีวิสัยทัศน์ โดยแบบประเมินมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Likert, R., 1993)

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. การศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็น ผู้วิจัยดำเนินการส่งแบบสอบถามรูปแบบการเสริมสร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3 ตามแบบชุดแบบสอบถามและผ่านระบบ Google Form เสนอต่อผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่เป็นตัวอย่าง จำนวน 243 คน

2. การศึกษาพหุกรณี (Multi-Case Study) ผู้วิจัยขอความอนุเคราะห์ผู้บริหารสถานศึกษา ในการให้สัมภาษณ์พร้อมบอกวัตถุประสงค์ของการสัมภาษณ์ ระบุวันเวลาที่ชัดเจน และส่งหนังสือขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัยโดยการสัมภาษณ์จากสาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย

3. การสัมภาษณ์เชิงลึก (In-Depth Interview) ผู้วิจัยขอความอนุเคราะห์ผู้ทรงคุณวุฒิ ในการให้สัมภาษณ์พร้อมบอกวัตถุประสงค์ของการสัมภาษณ์ ระบุวันเวลาที่ชัดเจน และส่งหนังสือขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัยโดยการสัมภาษณ์จากสาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย

4. แบบประเมินรูปแบบการเสริมสร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3 ได้แก่ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน โดยการใช้การเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) กำหนดคุณสมบัติเป็นผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความรู้และประสบการณ์ทางด้าน การเสริมสร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และขอความอนุเคราะห์จากบัณฑิตศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย

กล่าวเลยเพื่อทำหน้าที่ถึงผู้เชี่ยวชาญ ในการประเมินรูปแบบการเสริมสร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลยเขต 3

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. การศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นในการเสริมสร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3 โดยแบบสอบถาม (Questionnaire) สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ค่าดัชนีลำดับความสำคัญความต้องการจำเป็น (PNI_{Modified}) และมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Likert, R., 1993)

2. การพัฒนารูปแบบการเสริมสร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3 โดยแบบการสัมภาษณ์ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Likert, R., 1993)

3. การประเมินรูปแบบการเสริมสร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3 เพื่อเสนอให้ผู้เชี่ยวชาญประเมิน จำนวน 5 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Likert, R., 1993)

ผลการวิจัย

การวิจัยเรื่องรูปแบบการเสริมสร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3 ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

1. ผลการศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นในการเสริมสร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3 ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นในการเสริมสร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลยเขต 3 รายด้าน โดยภาพรวม จากผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด 243 คน

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ของผู้บริหารสถานศึกษา	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			ความต้องการจำเป็น	
	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล	PNI _{Modified}	ลำดับที่
1. การสร้างแรงบันดาลใจ	3.95	0.79	มาก	4.66	0.50	มากที่สุด	0.185	1
2. การกระตุ้นการใช้ปัญญา	4.00	0.77	มาก	4.61	0.54	มากที่สุด	0.155	3
3. การคำนึงถึงปัจเจกบุคคล	3.98	0.73	มาก	4.62	0.53	มากที่สุด	0.166	2
4. การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์	4.16	0.70	มาก	4.60	0.54	มากที่สุด	0.108	5
5. การมีวิสัยทัศน์	4.09	0.70	มาก	4.63	0.53	มากที่สุด	0.135	4
รวม	4.04	0.74	มาก	4.62	0.53	มากที่สุด	0.150	



จากตารางที่ 1 พบว่า สภาพปัจจุบัน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.04$, S.D. = 0.74) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ รองลงมาคือ การมีวิสัยทัศน์ การกระตุ้นการใช้ปัญญา การคำนึงถึงปัจเจกบุคคล และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ การสร้างแรงบันดาลใจ สภาพที่พึงประสงค์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.80$, S.D. = 0.42) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การสร้างแรงบันดาลใจ รองลงมาคือ การมีวิสัยทัศน์ การคำนึงถึงปัจเจกบุคคล การกระตุ้นการใช้ปัญญา และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ และความต้องการจำเป็นในการเสริมสร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเลยเขต 3 โดยค่าดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นมีความต้องการจำเป็นทุกด้าน โดยมีค่า PNI Modified อยู่ระหว่าง 0.108 ถึง 0.185 และรายด้านพบว่า มีค่า PNI Modified สูงที่สุด คือ การสร้างแรงบันดาลใจ รองลงมาคือ การคำนึงถึงปัจเจกบุคคล การกระตุ้นการใช้ปัญญา การมีวิสัยทัศน์ และการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ โดยเรียงลำดับความสำคัญตามลำดับ

2. ผลการพัฒนารูปแบบการเสริมสร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3 ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ผลการพัฒนารูปแบบการเสริมสร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3 โดยภาพรวม

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ของผู้บริหารสถานศึกษา	วิธีการเสริมสร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. การสร้างแรงบันดาลใจ	1. ให้ความสนใจต่อการปฏิบัติงานของครูเป็นรายบุคคล	4.78	0.24	มากที่สุด
	2. ทำให้ครูรู้สึกว่ามีคุณค่าและสามารถจัดการปัญหาได้			
	3. กระตุ้นให้ครูเกิดทัศนคติเชิงบวกในการปฏิบัติงาน			
2. การกระตุ้นการใช้ปัญญา	1. ให้กำลังใจในการแก้ปัญหาจนกว่าจะสำเร็จ	4.51	0.18	มากที่สุด
	2. สนับสนุนให้นำแนวคิดใหม่ ๆ มาพัฒนางาน			
	3. ส่งเสริมให้หาแนวทางแก้ไขปัญหายอย่างเป็นระบบ			
3. การคำนึงถึงปัจเจกบุคคล	1. ดูแลเอาใจใส่ความต้องการของครูเป็นรายบุคคล	4.35	0.18	มาก
	2. สนับสนุนให้พัฒนาจุดเด่นและแก้ไขจุดด้อย			
	3. สร้างบรรยากาศที่ยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล			
4. การมีอิทธิพลอย่างมี อุดมการณ์	1. นำพาครูไปสู่เป้าหมาย	4.41	0.28	มาก
	2. มีคุณธรรมจริยธรรมสูง			
	3. มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจของครู			
5. การมีวิสัยทัศน์	1. นำพาสถานศึกษาสู่เป้าหมายวิสัยทัศน์	4.69	0.26	มากที่สุด
	2. เสริมแรงครูด้วยรางวัล/คำชมเชย			
	3. แสดงเป้าหมายและผลลัพธ์อย่างชัดเจน			
รวม		4.54	0.24	มากที่สุด

จากตารางที่ 2 พบว่า รูปแบบการเสริมสร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.54$, S.D. = 0.24) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ

การสร้างแรงบันดาลใจ รองลงมาคือ การมีวิสัยทัศน์ การกระตุ้นการใช้ปัญญาการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ การคำนึงถึงปัจเจกบุคคล

3. ผลการประเมินรูปแบบการเสริมสร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3 ดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ผลการประเมินรูปแบบการเสริมสร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3 ในภาพรวม

เนื้อหา	ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้			ความเป็นประโยชน์		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. ชื่อรูปแบบ	5.00	0.00	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
2. หลักการของรูปแบบ	4.80	0.45	มากที่สุด	4.80	0.45	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
3. วัตถุประสงค์ของรูปแบบ	4.80	0.45	มากที่สุด	4.40	0.55	มาก	5.00	0.00	มากที่สุด
4. วิธีการเสริมสร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	4.81	0.26	มากที่สุด	4.76	0.19	มากที่สุด	4.93	0.15	มากที่สุด
4.1 การสร้างแรงบันดาลใจ	4.80	0.29	มากที่สุด	4.67	0.32	มากที่สุด	4.93	0.15	มากที่สุด
4.2 การกระตุ้นการใช้ปัญญา	4.73	0.29	มากที่สุด	4.80	0.29	มากที่สุด	4.87	0.30	มากที่สุด
4.3 การคำนึงถึงปัจเจกบุคคล	4.87	0.26	มากที่สุด	4.80	0.29	มากที่สุด	4.87	0.30	มากที่สุด
4.4 การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์	4.87	0.26	มากที่สุด	4.73	0.06	มากที่สุด	4.87	0.30	มากที่สุด
4.5 การมีวิสัยทัศน์	4.80	0.00	มากที่สุด	4.80	0.00	มากที่สุด	4.87	0.30	มากที่สุด
รวม	4.85	0.29	มากที่สุด	4.74	0.29	มากที่สุด	4.98	0.03	มากที่สุด

จากตารางที่ 3 พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.86$, S.D. = 0.20) ดังนี้ ด้านความเป็นประโยชน์ ($\bar{X} = 4.98$, S.D. = 0.03) ด้านความเหมาะสม ($\bar{X} = 4.85$, S.D. = 0.29) และด้านความเป็นไปได้ ($\bar{X} = 4.74$, S.D. = 0.29)

อภิปรายผล

จากผลการวิจัยรูปแบบการเสริมสร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3 มีประเด็นสำคัญที่ควรพิจารณาและนำมาอภิปรายผล ดังนี้

1. ผลการศึกษา สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นในการเสริมสร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลยเขต 3 ผลการวิจัยพบว่า สภาพปัจจุบันโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก สภาพที่พึงประสงค์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และความต้องการจำเป็น เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ 1) การสร้างแรงบันดาลใจ 2) การคำนึงถึงปัจเจกบุคคล 3) การกระตุ้นการใช้ปัญญา 4) การมีวิสัยทัศน์ และ 5) การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ตามลำดับ สอดคล้องกับงานวิจัยของ นุชนาถ ผั่วไธสง ที่ได้ศึกษาเรื่อง แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร



สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4 ผลการวิจัยพบว่า สภาพปัจจุบันโดยรวมอยู่ในระดับมาก สภาพที่พึงประสงค์โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และความต้องการจำเป็น เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ 1) การสร้างแรงบันดาลใจ 2) การกระตุ้นทางปัญญา 3) การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ 4) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล และ 5) การสร้างวิสัยทัศน์ร่วม ตามลำดับ (นุชนาถ แฝวโธสง, 2567) ทั้งนี้เนื่องจากในปัจจุบันที่มีการเปลี่ยนแปลงในด้านต่าง ๆ ผู้บริหารสถานศึกษาจึงจำเป็นต้องปรับบทบาทให้สามารถนำพาการเปลี่ยนแปลงได้อย่างมีประสิทธิภาพ แต่ผู้บริหารสถานศึกษายังขาดความเข้าใจและทักษะที่จำเป็นในการบริหารการเปลี่ยนแปลงอย่างแท้จริง จึงยังไม่สามารถขับเคลื่อนการพัฒนาได้อย่างเต็มศักยภาพ ขณะเดียวกันสังคมต่างก็คาดหวังให้ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำที่พร้อมรับมือกับความเปลี่ยนแปลง และสามารถนำพากระบวนการศึกษาให้ก้าวทันโลกยุคใหม่ได้อย่างมั่นคง และผลการวิจัยนี้แสดงให้เห็นว่า ผู้บริหารสถานศึกษา มีการสร้างแรงบันดาลใจที่เกิดขึ้นในสถานศึกษาอยู่ในระดับน้อย จึงส่งผลกระทบต่อความต้องการจำเป็นของการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในปัจจุบันเป็นอย่างมาก ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องให้ความสนใจต่อการปฏิบัติงานของครูเป็นรายบุคคล พร้อมทั้งทำให้ครูรู้สึกว่ามีคุณค่าและสามารถจัดการกับปัญหาที่เผชิญได้ รวมไปถึงการกระตุ้นให้ครูเกิดทัศนคติเชิงบวกในการปฏิบัติงานอยู่เสมอ

2. ผลการพัฒนารูปแบบการเสริมสร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลยเขต 3 มีวิธีการเสริมสร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง 5 ด้าน ดังนี้

2.1 การสร้างแรงบันดาลใจ มีวิธีการเสริมสร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ได้แก่ 1) ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสนใจต่อการปฏิบัติงานของครูเป็นรายบุคคล 2) ผู้บริหารสถานศึกษาทำให้ครูรู้สึกว่ามีคุณค่าและสามารถจัดการกับปัญหาที่เผชิญได้ และ 3) ผู้บริหารสถานศึกษากระตุ้นให้ครูเกิดทัศนคติเชิงบวกในการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ วิฑูรย์ วงศ์จันทร์ ที่ได้ศึกษาเรื่องภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จังหวัดจันทบุรี ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารมีการกระตุ้นให้กำลังใจเพื่อให้เกิดความร่วมมือร่วมใจ ในการทำงานเป็นทีม สร้างเจตคติที่ดีในการปฏิบัติงาน แสดงความเชื่อมั่นว่าผู้ร่วมงานจะสามารถบรรลุเป้าหมายและแสดงถึงความแน่วแน่ในการทำงานให้สำเร็จตามที่กำหนดไว้ ผู้บริหารแสดงความชื่นชมในความสามารถและผลงานของผู้ร่วมงานเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจให้ผู้ร่วมงานมีความมั่นใจในความสามารถของตนเองและเกิดความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานให้บรรลุตามเป้าหมายขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ (วิฑูรย์ วงศ์จันทร์, 2560)

2.2 การกระตุ้นการใช้ปัญญา มีวิธีการเสริมสร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ได้แก่ 1) ผู้บริหารสถานศึกษาให้กำลังใจครูในการพยายามแก้ปัญหาจนกว่าจะประสบความสำเร็จ 2) ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้ครูนำแนวคิดใหม่ ๆ ในพัฒนางานเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพมากที่สุด และ 3) ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูหาแนวทางแก้ไขปัญหอย่างเป็นระบบ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ล้านนา มาปลูก ที่ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สหวิทยาเขต สุดถิ่นไทย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36 ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารใช้ทักษะที่หลากหลายของสมาชิกในทีมขณะดำเนินการแก้ไขปัญหาใหม่ ๆ และส่งเสริมให้ครูมองปัญหาว่าเป็นสิ่งท้าทายและเป็นโอกาสในการแก้ไขปัญหาร่วมกัน (ล้านนา มาปลูก, 2562)

2.3 การคำนึงถึงปัจเจกบุคคล มีวิธีการเสริมสร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ได้แก่ 1) ผู้บริหารสถานศึกษาดูแล เอาใจใส่ ความต้องการของครูเป็นรายบุคคล 2) ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนครูในการพัฒนาจุดเด่นและแก้ไขจุดด้อยของตน และ 3) ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างบรรยากาศการให้การสนับสนุน เข้าใจ และยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล สอดคล้องกับงานวิจัยของ โสภณ วงษ์คงดี ที่ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 (สหวิทยาเขตระยอง 2) ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารให้ความเอาใจใส่และเป็นกันเองต่อผู้ร่วมงานทุกคน เปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานแสดงความสามารถในการทำงาน และมีความรับผิดชอบ ผู้บริหารให้คำปรึกษาในการทำงานแก่ทุกคน (โสภณ วงษ์คงดี, 2559)

2.4 การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ มีวิธีการเสริมสร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ได้แก่ 1) ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำพาครูในปฏิบัติงานต่าง ๆ ไปสู่เป้าหมายที่วางไว้ได้ 2) ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้มีคุณธรรม จริยธรรมสูง และ 3) ผู้บริหารสถานศึกษามีอิทธิพลต่อการตัดสินใจของครู สอดคล้องกับงานวิจัยของ ธัญมาศ แดงสีดา ที่ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารทำงานโดยยึดหลักความถูกต้อง ผู้บริหารแสดงให้เห็นบุคลาการเห็นถึงความแน่วแน่ในอุดมการณ์ และผู้บริหารแสดงให้เห็นถึงคุณค่าของตนเองในทุกอิริยาบถ (ธัญมาศ แดงสีดา, 2565)

2.5 การมีวิสัยทัศน์ มีวิธีการเสริมสร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ได้แก่ 1) ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำพาสถานศึกษาบรรลุตามวิสัยทัศน์ที่วางไว้ 2) ผู้บริหารสถานศึกษาเสริมแรงของครูด้วยการให้รางวัล หรือคำชมเชยเป็นการตอบแทน และ 3) ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงเป้าหมายและผลลัพธ์ในอนาคตให้ครูเข้าใจได้อย่างชัดเจน สอดคล้องกับงานวิจัยของ พนิดา อินทรเหมือน ที่ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาพัทลุง เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ แสวงหาแนวทางใหม่ ๆ ในการแก้ไขปัญหา สร้างภาคีเครือข่ายในการร่วมกันแก้ไขปัญหาต่าง ๆ และส่งเสริมให้ครูมองปัญหาว่าเป็นสิ่งท้าทายและเป็นโอกาสในการแก้ไขปัญหาาร่วมกัน (พนิดา อินทรเหมือน, 2565)

3. ผลการประเมินรูปแบบการเสริมสร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลยเขต 3 โดยประเมินอิงผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน เกี่ยวกับความเหมาะสม ความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์ พบว่า โดยภาพรวมทุกด้านอยู่ในระดับมากที่สุด สอดคล้องกับงานวิจัยของ รุ่งอรุณ หงส์เวียงจันทร์ ที่ได้ศึกษาเรื่อง รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตภาคตะวันตก ผลการวิจัยพบว่า มีความเหมาะสม และความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมากที่สุดทุกองค์ประกอบ (รุ่งอรุณ หงส์เวียงจันทร์, 2560) และสอดคล้องกับงานวิจัยของ สายฝน สวัสดิ์เอื้อ ที่ได้ศึกษาเรื่อง รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาประถมศึกษาขนาดเล็กในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผลการวิจัยพบว่า มีความเหมาะสมและความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งสามารถนำไปใช้เป็นรูปแบบการเสริมสร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาได้ (สายฝน สวัสดิ์เอื้อ, 2566)



สรุปและข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง รูปแบบการเสริมสร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3 มีผลสรุปการวิจัย ดังนี้ 1) สภาพปัจจุบัน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก สภาพที่พึงประสงค์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และความต้องการจำเป็นสูงสุด คือ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ รองลงมาคือ การคำนึงถึงปัจเจกบุคคล การกระตุ้นการใช้ปัญญา การมีวิสัยทัศน์ และการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ตามลำดับ 2) รูปแบบการเสริมสร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา 1) ชื่อรูปแบบ 2) หลักการของรูปแบบ 3) วัตถุประสงค์ของรูปแบบ และ 4) วิธีการเสริมสร้าง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีองค์ประกอบ 5 ด้าน ได้แก่ 4.1) การสร้างแรงบันดาลใจ ควรให้ความสนใจต่อการปฏิบัติงานของครูเป็นรายบุคคล โดยทำให้ครูรู้สึกว่ามีคุณค่าและสามารถจัดการกับปัญหาที่เผชิญ พร้อมทั้งกระตุ้นให้เกิดทัศนคติเชิงบวกในการปฏิบัติงาน 4.2) การกระตุ้นการใช้ปัญญา ควรให้กำลังใจครูในการแก้ปัญหาและสนับสนุนให้นำแนวคิดใหม่ ๆ ในพัฒนางาน รวมไปถึงส่งเสริมให้หาแนวทางแก้ไขปัญหาย่อยอย่างเป็นระบบ 4.3) การคำนึงถึงปัจเจกบุคคล ควรดูแล เอาใจใส่ ความต้องการของครูเป็นรายบุคคล โดยการพัฒนาจุดเด่นและแก้ไขจุดด้อย พร้อมทั้งสร้างบรรยากาศการให้การสนับสนุน เข้าใจ และยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล 4.4) การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ต้องนำพาครูในปฏิบัติงานไปสู่เป้าหมายที่วางไว้ เป็นผู้มีความซื่อสัตย์ จริยธรรมสูง และมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจของครู และ 4.5) การมีวิสัยทัศน์ ต้องนำพาสถานศึกษาบรรลุตามวิสัยทัศน์ที่วางไว้ เสริมแรงด้วยการให้รางวัลหรือคำชมเชย รวมไปถึงแสดงเป้าหมายและผลลัพธ์ในอนาคตให้เข้าใจอย่างชัดเจน และ 3) ผลการประเมินรูปแบบการเสริมสร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านความเหมาะสม ด้านความเป็นไปได้ และ ด้านความเป็นประโยชน์ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งเป็นสิ่งบ่งชี้ว่ารูปแบบนี้สามารถนำไปใช้ไปประยุกต์ใช้เป็นแนวทางในการเสริมสร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามรูปแบบการบริหาร และบริบทของแต่ละสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ และมีข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป ดังนี้ 3.1) ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการเสริมสร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา 3.2) ควรศึกษารูปแบบการเสริมสร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในบริบทอื่น 3.3) ควรศึกษาผลการใช้รูปแบบการเสริมสร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา 3.4) ควรมีการวิจัยเกี่ยวกับการนำรูปแบบการเสริมสร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสู่การปฏิบัติในสถานศึกษา และ 3.5) ควรนำรูปแบบการเสริมสร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ไปสร้างคู่มือและประเมินผลคู่มือ

เอกสารอ้างอิง

กลุ่มนโยบายและแผน. (2565). รายงานผลการดำเนินงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3. เรียกใช้เมื่อ 20 กรกฎาคม 2565 จาก <https://plan.loei3.go.th>
 คณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2566). แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566 - 2570). กรุงเทพมหานคร: สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ.

- ธัญมาศ แดงสีดา. (2565). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1. วารสารบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา, 17(1), 148-172.
- นุชนาถ แผ้วไธสง. (2567). แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4. วารสารวิทยาลัยบัณฑิตเอเชีย, 14(1), 149-162.
- บุญชม ศรีสะอาด และสุรทอง ศรีสะอาด. (2552). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- พนิดา อินทรเหมือน. (2565). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1. ใน วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.
- พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ (ฉบับที่ 4). (2562). ราชกิจจานุเบกษา เล่ม 136 ตอนที่ 57 ก หน้า 49 (1 พฤษภาคม 2562).
- รุ่งอรุณ หงส์เวียงจันทร์. (2560). รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐานในเขตภาคตะวันตก. วารสารสารสนเทศ มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา, 16(1), 132-135.
- ล้านนา มาปลูก. (2562). การศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สหวิทยาเขตสุพรรณบุรี สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36. ใน วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยพะเยา.
- วิฑูรย์ วงศ์จันทร์. (2560). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จังหวัดจันทบุรี. ใน วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สายฝน สวัสดิ์เอื้อ. (2566). รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาประถมศึกษาขนาดเล็กในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. วารสารมจรอุบลปริทรรศน์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตอุบลราชธานี, 8(3), 1381-1390.
- สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา. (2548). คุณลักษณะและสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ. กรุงเทพมหานคร: คุรุสภา.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 - 2579. กรุงเทพมหานคร: บริษัทพริกหวานกราฟฟิค จำกัด.
- โสภณ วงษ์คงดี. (2559). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18. ใน วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยบูรพา.
- อารี กังสานุกุล. (2553). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 2. ใน วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยบูรพา.

Cronbach, L. L. (1990). *Essentials of Psychological Testing*. (5th ed.). New York: Harper Collins.

Likert, R. (1993). *A Technique for the Measurement of Attitude*. Chicago: Rand Mc Nally.

Yamane, T. (1973). *Statistics: An Introductory Analysis*. (3rd ed.). New York: Harper and Row.