

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา
โรงเรียนมัธยมกลุ่มบุญวัฒนาจังหวัดนครราชสีมา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครราชสีมา

Transformational Leadership of School Administrators in the
Boonwattana School Group under the Secondary
Educational Service Area Office Nakhon Ratchasima

ศุภกิตต์ บุญเชิด¹ และ วิรลพัชร วงศ์วัฒน์เกษม²

วิทยาลัยนครราชสีมา

Supakit Booncherd¹ and Wiralpat Wongwatkasem²

Nakornratchasima College

Corresponding Author E-mail : 6704030302046@nmc.ac.th, wiralpat@nmc.ac.th

(Received: 29 April, 2026; Edit: 14 May, 2026; accepted: 14 May, 2026)

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนมัธยมศึกษากลุ่มบุญวัฒนา จังหวัดนครราชสีมา และเพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำดังกล่าว จำแนกตามระดับการศึกษา และ ประสบการณ์ในการทำงาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ ผู้บริหารและครูผู้สอนในโรงเรียนมัธยมศึกษากลุ่มบุญวัฒนา ปีการศึกษา 2568 จำนวน 260 คน โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามแนวคิดของเครจซี่และมอร์แกน และใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติทดสอบค่าที

ผลการวิจัยพบว่า

1. ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนมัธยมศึกษากลุ่มบุญวัฒนา จังหวัดนครราชสีมา โดยรวมอยู่ในระดับมาก
2. ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามระดับการศึกษาและประสบการณ์ในการทำงาน โดยภาพรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

คำสำคัญ : ผู้บริหารสถานศึกษา, สหวิทยาเขตกลุ่มโรงเรียนบุญวัฒนา, ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

Abstract

This research aims to examine the level of transformational leadership among school administrators in the Boonwattana secondary school group in Nakhon Ratchasima, and to compare such leadership based on educational level and work experience. The sample group consisted of 260 administrators and teachers from the Boonwattana secondary school group in the 2025 academic year (B.E. 2568). The sample size was determined using the Krejcie and Morgan approach, and stratified random sampling was employed. The research instrument was a 5-point rating scale questionnaire. Data were analyzed using frequency, percentage, mean, standard deviation, and t-test statistics.

The research findings revealed that:

1. The overall level of transformational leadership among school administrators was at a high level.
2. When comparing based on educational level and work experience, statistically significant differences were found at the .05 level.

Keywords: School Administrators, Boonwattana School Cluster, Transformational Leadership

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

สังคมโลกปัจจุบัน มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในหลายๆด้าน ทั้งเศรษฐกิจ สังคม เทคโนโลยี และการเมือง โดยเฉพาะความก้าวหน้าทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีสารสนเทศที่ทำให้การสื่อสารเป็นไปอย่างไร้ขีดจำกัด ส่งผลที่ทำให้เกิด การเปลี่ยนแปลง ในรูปแบบการดำเนินชีวิตและการเรียนรู้ของมนุษย์อย่างต่อเนื่อง (วรพจน์ วงศ์กิจรุ่งเรือง และ อธิป จิตตฤกษ์, 2554)

การศึกษาจึงเป็นกลไกสำคัญในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีศักยภาพสอดคล้องกับความต้องการของสังคมในยุคใหม่ โดยมุ่งเน้นการพัฒนาทักษะที่จำเป็น เช่น การคิดวิเคราะห์ ความคิดสร้างสรรค์ การสื่อสาร และการทำงานร่วมกัน เพื่อให้สามารถปรับตัวและแข่งขันได้ในระดับสากล(สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2557)

นโยบายด้านการศึกษาของภาครัฐได้ให้ความสำคัญกับการยกระดับคุณภาพผู้เรียน ควบคู่กับการลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา รวมถึงการพัฒนาระบบการจัดการศึกษาให้มีความยืดหยุ่นและตอบสนองต่อบริบทของพื้นที่ (จันทร์านิ สงวนนาม, 2545) กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จะต้องมีการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมในการบริหารให้ทันสมัย มีการปฏิบัติงานที่อาศัยความรู้ ความสามารถ ทักษะ และประสบการณ์ของแต่ละคน ต้องทำงานให้เกิดความสำเร็จ ประยุกต์เอาความรู้ หลักการ และทฤษฎีนำมาใช้ในการทำงาน เพื่อให้เกิดความเหมาะสมกับสถานการณ์และสิ่งแวดล้อม เสริมสร้างแรงบันดาลใจแก่ผู้ร่วมงาน ส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม จิตสำนึก และค่านิยมที่ดี ปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการทำงาน ให้กลายมาเป็นเชิงรุกให้มากขึ้น ต้องมีทักษะ ความรู้ ความสามารถ

และคุณลักษณะที่ดีในเชิงการบริหาร ผู้บริหารต้องอาศัยภาวะผู้นำมาช่วยเสริมสร้างให้เกิดแรงบันดาลใจ เพื่อกระตุ้นให้ใต้บังคับบัญชาเกิดความร่วมมือ เพื่อที่จะนำไปสู่ความมีเอกภาพภายในองค์กร และการมีส่วนร่วมเพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย

ภายใต้บริบทดังกล่าว บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษามีความสำคัญอย่างยิ่ง เนื่องจากเป็นผู้นำในการกำหนดทิศทางและขับเคลื่อนองค์กรให้บรรลุเป้าหมาย ผู้บริหารจำเป็นต้องมีภาวะผู้นำที่สามารถสร้างแรงบันดาลใจ ส่งเสริมการมีส่วนร่วม และปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมุ่งศึกษาภาวะผู้นำ เพื่อเป็นข้อมูลในการพัฒนาการบริหารจัดการสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของสังคม

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยกำหนดวัตถุประสงค์ของการวิจัย ดังนี้

1. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนมัธยมศึกษากลุ่มบุญวัฒนา จังหวัดนครราชสีมา
2. เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนมัธยมศึกษากลุ่มบุญวัฒนา จังหวัดนครราชสีมา โดยจำแนกตามระดับการศึกษาและประสบการณ์ในการทำงาน

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ดังนี้

1. ประชากร ได้แก่ ผู้บริหารและครูผู้สอนในโรงเรียนมัธยมศึกษากลุ่มบุญวัฒนา จังหวัดนครราชสีมา จำนวน 780 คน
2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารและครูผู้สอนในโรงเรียนมัธยมศึกษากลุ่มบุญวัฒนา จังหวัดนครราชสีมา จำนวน 260 คน ได้มาจากการกำหนดขนาดตามตารางของเครจซี่และมอร์แกน และใช้วิธีสุ่มแบบแบ่งชั้น

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยใช้เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 2 ตอน ประกอบด้วย

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

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนมัธยมศึกษาบุญวัฒนา เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) ตามวิธีของลิเคิร์ท (Likert)

การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมีการสร้างตามขั้นตอน ดังนี้

1. ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ตามแนวคิดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อนำมาเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

2. ศึกษาวิธีสร้างเครื่องมือแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) ตามวิธีของลิเคิร์ต (Likert) และการสร้างแบบสอบถามจากตำราของ (บุญชม ศรีสะอาด, 2553)

3. ผู้วิจัยดำเนินการสร้างแบบสอบถาม โดยดำเนินการพัฒนาแบบสอบถามมาจากผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาชั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครราชสีมา ปีการศึกษา 2568 ได้จำนวนแบบสอบถาม 30 ข้อ

4. นำแบบสอบถามเสนออาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์เพื่อตรวจสอบความถูกต้องเหมาะสมและพิจารณาให้ข้อเสนอแนะ

5. ปรับปรุงแบบสอบถามตามข้อเสนอแนะของอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ แล้วนำเสนอผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน เพื่อตรวจพิจารณาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของข้อคำถาม โดยการหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (IOC : Index of item objective congruence) ได้ค่าอยู่ระหว่าง 0.80 ถึง 1.00

6. นำแบบสอบถามที่ผ่านการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญมาปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะ

7. นำเสนอแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try - out) กับบุคลากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน จากผู้บริหารสถานศึกษาที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนบุญวัฒนา อำเภอเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครราชสีมา ปีการศึกษา 2568

8. คัดเลือกข้อคำถามที่มีความเหมาะสมจำนวน 30 ข้อ มาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ โดยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach) ซึ่งค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.98

9. จัดพิมพ์แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ เพื่อนำไปเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาต่อไป

การจัดเก็บและรวบรวมข้อมูล

ในการดำเนินการรวบรวมข้อมูลสำหรับการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ปฏิบัติงานตามลำดับขั้นตอน ดังนี้

1. การประสานงานขอความอนุเคราะห์: เริ่มจากการขอหนังสือรับรองอย่างเป็นทางการจากคณะศึกษาศาสตร์ วิทยาลัยนครราชสีมา เพื่อนำไปยื่นต่อผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครราชสีมา ในการขออนุญาตเข้าเก็บข้อมูลงานวิจัย

2. การติดต่อสถานศึกษา: ผู้วิจัยได้นำส่งหนังสือประสานงานไปยังโรงเรียนต่างๆ ที่ถูกกำหนดให้เป็นกลุ่มตัวอย่าง พร้อมทั้งดำเนินการจัดเก็บข้อมูลภาคสนามด้วยตนเอง

3. การตรวจสอบความสมบูรณ์ของข้อมูล: หลังจากเสร็จสิ้นการลงพื้นที่ ผู้วิจัยได้ติดตามรวบรวมแบบสอบถามกลับคืนมาได้ทั้งสิ้น 260 ชุด ซึ่งคิดเป็นร้อยละ 100 ของกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด

การวิเคราะห์ข้อมูล

ในกระบวนการวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยดำเนินการประมวลผลข้อมูลที่ได้รับด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์ทางสถิติ โดยมีลำดับขั้นตอนในการวิเคราะห์ดังนี้

1. สถิติเชิงพรรณนาสำหรับข้อมูลทั่วไป: ทำการแจกแจงความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) เพื่อวิเคราะห์ลักษณะพื้นฐานของกลุ่มตัวอย่างที่ให้ข้อมูลเกี่ยวกับระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนในกลุ่มบุญวัฒนา สังกัด สพม.นครราชสีมา

2. การวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง: คำนวณหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของข้อมูลทั้งในภาพรวม แยกตามรายด้าน และรายข้อ จากนั้นจึงนำผลที่ได้มาแปลผลตามเกณฑ์ของบุญชม ศรีสะอาด (2556) ซึ่งกำหนดค่าคะแนนไว้ดังนี้ :

4.51 – 5.00 อยู่ในระดับการปฏิบัติมากที่สุด

3.51 – 4.50 อยู่ในระดับการปฏิบัติมาก

2.51 – 3.50 อยู่ในระดับการปฏิบัติปานกลาง

1.51 – 2.50 อยู่ในระดับการปฏิบัติน้อย

1.00 – 1.50 อยู่ในระดับการปฏิบัติน้อยที่สุด

3. การทดสอบสมมติฐาน: ดำเนินการเปรียบเทียบความแตกต่างของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โดยพิจารณาตามตัวแปรด้านตำแหน่งและวุฒิการศึกษา โดยใช้สถิติ t-test แบบ Independent samples

ผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นที่มีต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมกลุ่มบุญวัฒนา จังหวัดนครราชสีมา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครราชสีมา ปรากฏดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นที่มีต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมกลุ่มบุญวัฒนา จังหวัดนครราชสีมา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครราชสีมา โดยภาพรวมและรายด้าน

ด้านที่	รายการ	ระดับปฏิบัติ		แปลผล	อันดับที่
		$\bar{X}$	S.D.		
1	ด้านการมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์	4.05	0.42	มาก	4
2	ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ	4.18	0.47	มาก	3
3	ด้านการกระตุ้นทางปัญญา	4.33	0.49	มาก	1
4	ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	4.28	0.58	มาก	2
ภาพรวม		4.29	0.43	มาก	

จากตาราง 1 แสดงว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมกลุ่มบุญวัฒนา จังหวัดนครราชสีมา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครราชสีมา จากผลการศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในภาพรวมมีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.29$, S.D. = 0.43) เมื่อวิเคราะห์เจาะจงในแต่ละด้าน พบว่าทุกองค์ประกอบมีระดับการปฏิบัติอยู่ในเกณฑ์มากเช่นเดียวกัน โดยมีรายละเอียดเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยสูงสุดไปหาต่ำสุด ดังนี้คือ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ($\bar{X} = 4.33$, S.D. = 0.49) ถัดมาได้แก่ ด้านการ

คำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ($X = 4.28$, $S.D. = 0.58$) และ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ($X = 4.18$, $S.D. = 0.47$) ตามลำดับ ในขณะที่ ด้านการมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับต่ำที่สุด ($X = 4.05$, $S.D. = 0.42$)

2. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมกลุ่มบุญวัฒนา จังหวัดนครราชสีมา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาานครราชสีมา จำแนกตามระดับการศึกษา ปรากฏดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 การศึกษาเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นที่มีต่อการดำเนินงานของผู้บริหารโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาานครราชสีมา (กลุ่มมัธยมบุญวัฒนา) โดยทำการจำแนกความแตกต่างตามระดับการศึกษา ซึ่งครอบคลุมทั้งในมิติภาพรวมและประเด็นรายด้าน

ด้าน ที่	รายการ	ระดับปริญญาตรี		สูงกว่าระดับ ปริญญาตรี		t	p-value
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1	ด้านการมีอิทธิพลเชิง อุดมการณ์	4.25	0.41	4.39	0.59	0.89*	.0229
2	ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ	4.27	0.52	4.35	0.68	0.74*	.0218
3	ด้านการกระตุ้นทางปัญญา	4.34	0.56	4.26	0.73	0.54*	.0124
4	ด้านการคำนึงถึงความเป็น ปัจเจกบุคคล	4.30	0.53	4.45	0.45	0.69*	.0135
ภาพรวม		4.27	0.49	4.33	0.45	0.85*	.0105

* $p \leq .05$

จากตาราง 2 แสดงว่า ผลการศึกษาชี้ให้เห็นว่า ผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มมัธยมบุญวัฒนา ภายใต้สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาานครราชสีมา มีระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งภาพรวมและรายมิติ เมื่อนำตัวแปรด้านระดับการศึกษามาใช้ในการจำแนก

3. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมกลุ่มบุญวัฒนา จังหวัดนครราชสีมา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาานครราชสีมา จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน ปรากฏดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 การศึกษาเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นที่มีต่อการดำเนินงานของผู้บริหารโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาานครราชสีมา (กลุ่มมัธยมบุญวัฒนา) โดยทำการจำแนกความแตกต่างตามประสบการณ์ในการทำงาน ซึ่งครอบคลุมทั้งในมิติภาพรวมและประเด็นรายด้าน

ด้าน ที่	รายการ	ต่ำกว่า 10 ปี		10 ปี ขึ้นไป		t	p-value
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1	ด้านการมีอิทธิพลเชิง อุดมการณ์	4.15	0.59	4.27	0.63	0.56*	.0119
2	ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ	4.25	0.63	4.29	0.59	0.72*	.0232
3	ด้านการกระตุ้นทางปัญญา	4.43	0.72	4.35	0.75	0.69*	.0132
4	ด้านการคำนึงถึงความเป็น ปัจเจกบุคคล	4.38	0.69	4.30	0.69	0.78*	.0147
ภาพรวม		4.29	0.39	4.39	0.49	0.83*	.0108

*p ≤ .05

จากตาราง 3 แสดงว่า ผลการศึกษาชี้ให้เห็นว่า ผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มมัธยมบุญวัฒนา ภายใต้สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครราชสีมา มีระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งภาพรวมและรายมิติ เมื่อนำตัวแปรด้านประสบการณ์ในการทำงาน มาใช้ในการจำแนก

อภิปรายผลการวิจัย

เมื่อพิจารณาจากผลการศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมกลุ่มบุญวัฒนา ภายใต้สังกัด สพม.นครราชสีมา ผู้วิจัยได้คัดเลือกประเด็นที่มีนัยสำคัญมาขยายความและวิเคราะห์ผลเพิ่มเติม ดังรายละเอียดต่อไปนี้

1. ผลการศึกษาชี้ให้เห็นภาพลักษณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่เป็นผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลงในระดับสูงสุดซึ่งมิตติดังกล่าวแสดงถึงทักษะในการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติอย่างสัมฤทธิ์ผล และความสามารถในการปรับรูปแบบการบริหารงานให้มีความทันสมัยและสอดคล้องกับเกณฑ์ที่กำหนดและบริบททางการศึกษาตลอดจนสอดคล้องกับสถานศึกษานั้นได้ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ อานนท์ แสนภูวา (2565) พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน โดยรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ อัสภา ศรีล้านมี (2566) พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในยุควิถีใหม่และประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครูโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

2. ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือการกระตุ้นทางปัญญา แสดงให้เห็นว่าผู้บริหารให้ความสำคัญกับการส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรมในกระบวนการเรียนรู้เนื่องจากด้านนี้จะส่งผลทางตรงต่อการเปลี่ยนแปลงได้อย่างชัดเจนมาก ในการจัดการเรียนการสอน จะช่วยส่งเสริมบรรยากาศแห่งการเรียนรู้ในองค์กร และสอดคล้องกับงานวิจัยของ จิตอิสราภาพ โจอารีย์ (2564) พบว่า บุคลากรระดับบริหารจำเป็นต้องเป็นผู้มีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกลและเท่าทันต่อสถานการณ์ โดยมีความเข้าใจอย่างลึกซึ้งในบริบทความเปลี่ยนแปลงของโลกการศึกษายุค 4.0 เพื่อการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ธัญญมาศ แดงสีดา (2565) พบว่าจากการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า ปัจจัยด้านการกระตุ้นทางปัญญา มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ทางสถิติ

3. ในขณะที่ด้านการมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด อาจเนื่องมาจากเป็นลักษณะเชิงนามธรรมที่ประเมินได้ยากและขึ้นอยู่กับความรู้ของบุคลากร เนื่องจากอิทธิพลเชิงอุดมการณ์เกี่ยวข้องกับค่านิยม ความเชื่อ และจริยธรรมของผู้ว่า ซึ่งมักแสดงออกทางพฤติกรรมทางอ้อม เช่น ความเสียสละ ความซื่อสัตย์ ความยึดมั่นในหลักการ สิ่งเหล่านี้ไม่สามารถวัดได้โดยตรงจากการสังเกตทั่วไป อีกทั้งการที่ผู้นำจะถูกมองว่ามีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์หรือไม่ ขึ้นอยู่กับความรู้สึของผู้ตามและสอดคล้องกับงานวิจัยของ จิตอิสราภาพ ใจอารีย์ (2564) พบว่า สำหรับด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ แนวทางที่สำคัญคือการที่ผู้บริหารต้องมุ่งมั่นในการขับเคลื่อนคุณภาพศิษย์ให้เป็นรูปธรรม โดยใช้หลักธรรมาภิบาลและความเที่ยงตรงเป็นเครื่องมือในการตัดสินใจ ควบคู่ไปกับการตระหนักในอำนาจหน้าที่และพันธกิจของตนเองอย่างเคร่งครัด

4. ความแตกต่างตามระดับการศึกษาสะท้อนให้เห็นว่าปัจจัยส่วนบุคคลมีผลต่อมุมมองต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา อาจเนื่องจากระดับการศึกษาของผู้ประเมิน เช่น ครู หรือบุคลากรทางการศึกษา อาจส่งผลต่อการรับรู้หรือประเมินภาวะผู้นำของผู้บริหารในลักษณะที่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ อานนท์ แสนภูวา (2565) เมื่อวิเคราะห์ตามตัวแปรด้านวุฒิการศึกษา พบผลลัพธ์ที่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ในภาพรวม และสอดคล้องกับงานวิจัยของ อาวชนันท์ อิมเพ้ง (2566) พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ปรากฏให้เห็นเด่นชัด เมื่อทำการจำแนกความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนตามปัจจัยด้านระดับการศึกษา

5. ความแตกต่างตามตำแหน่งตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับงานวิจัยของอานนท์ แสนภูวา (2565) พบว่าประสบการณ์ในการปฏิบัติงานโดยรวมมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และสอดคล้องกับงานวิจัยของ อัษฎา ศรีล้านมี (2566) พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในยุควิถีใหม่ จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 มุ่งพัฒนาศักยภาพด้านผู้นำการเปลี่ยนแปลงให้ครบถ้วนทั้ง 4 องค์ประกอบ โดยจัดลำดับความสำคัญในการพัฒนาด้านที่มีคะแนนการปฏิบัติค่อนข้างน้อย คือการให้ความสำคัญกับความแตกต่างระหว่างบุคคลของครูและบุคลากร

1.2 เน้นการถ่ายทอดเป้าหมายและทิศทางการพัฒนาโรงเรียนให้แก่ทีมงานอย่างต่อเนื่อง เพื่อเสริมสร้างสัมพันธภาพและความร่วมมือในการดำเนินงานให้บรรลุผลสำเร็จ

1.3 พลิกโฉมรูปแบบการบริหารสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่เปิดกว้าง กระตุ้นให้บุคลากรได้แสดงศักยภาพทางความคิดที่นอกเหนือจากกรอบเดิมๆ เพื่อสร้างนวัตกรรม ทางการศึกษาที่มีคุณภาพ

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรจัดให้มีการประเมินภาวะผู้นำอย่างรอบด้าน และหลายแหล่งข้อมูล เพื่อใช้ประกอบการพิจารณาในการพัฒนาหรือโยกย้ายผู้บริหาร

2.2 ควรออกแบบหลักสูตรหรือกิจกรรมพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา พัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำ เน้นการพัฒนาองค์ประกอบของภาวะผู้นำ

เอกสารอ้างอิง

- จิตอิสราภาพ โจอารีย์. (2564). การศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในกลุ่มเครือข่ายดอยสันติคีรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยพะเยา.
- ธัญญา มาศ แดงสีดา. (2565). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1. (วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา). คณะศิลปศาสตร์ : มหาวิทยาลัยเกริก.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2553). การวิจัยเบื้องต้น. พิมพ์ครั้งที่ 8. กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น.
- วรพจน์ วงศ์กิจรุ่งเรือง และอชิป จิตฤกษ์. (2554). ทักษะแห่งอนาคตใหม่: การศึกษาเพื่อศตวรรษที่ 21. กรุงเทพมหานคร : โอเพ่นเวิลด์ส.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2557). การศึกษา (Education) สำคัญอย่างไรกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์.
<https://th.hrnote.asia/orgdevelopment/190625-education-for-hrd/>
- อัษฎา ศรีล้านมี. (2566). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในยุควิถีใหม่ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- อานนท์ แสนภวา. (2565). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานีเขต 3. (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- อวิชฌนธ์ อิมเพ็ง. (2566). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครพนม เขต 2. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา), มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.