

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มโรงเรียนหนองแขวง
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3
Transformational Leadership of School Administrators in the Nong Waeng
School Cluster, under the Buriram Primary Educational
Service Area Office 3

ธีระชัย ไชยตะมาศ¹ และวิรัชพัชร วงศ์วัฒนเกษม²

วิทยาลัยนครราชสีมา

Teerachai Chaitamat¹ and Wiralpath Wongwatkasem²

Nakhonratchasima College

Corresponding Author E-mail : 6604033200126@nmc.ac.th

(Received: 30 December, 2025 ; Edit: 31 December, 2025; accepted: 31 December, 2025)

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มโรงเรียนหนองแขวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 และ 2) เปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มโรงเรียนหนองแขวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 จำแนกตามระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน กลุ่มตัวอย่าง ประกอบด้วยครูจำนวน 103 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.87 และมีค่าดัชนีความสอดคล้องอยู่ระหว่าง 0.67-1.00 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบค่าที

ผลการวิจัยพบว่า

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มโรงเรียนหนองแขวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก
2. เปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มโรงเรียนหนองแขวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 จำแนกตามระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

คำสำคัญ : ผู้บริหารสถานศึกษา, ภาวะผู้นำ, ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

Abstract

The objectives of this research were: (1) to study the transformational leadership of administrators in schools group Nongwaeng under Buriram Primary Educational Service Area Office 3; and (2) to compare the transformational leadership of administrators in schools group Nongwaeng under Buriram Primary Educational Service Area Office 3; 1 according to teachers assessment, classified by education level and work experience. The research was survey research. The population used in this research were 140 teachers in schools Nongwaeng under Buriram Primary Educational Service Area Office 3;. The sample was obtained via stratified random sampling method. It consisted of 103 teachers. The instrument used for data collection was a 5-point estimation scale questionnaire. Statistics used for data analysis were frequency, percentage, mean, Standard Deviation, and t-test.

The results were found that:

1. the transformational leadership of administrators in schools group Nongwaeng under Buriram Primary Educational Service Area Office 3, overall were at high level; and
2. comparison of the transformational leadership of administrators in schools group Nongwaeng under Buriram Primary Educational Service Area Office 3, classified by education level, and work experience , overall and aspect were not different.

Keywords: School administrators, leadership, transformational leadership.

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ปัจจุบันสังคมไทยได้ก้าวเข้าสู่ยุคดิจิทัลอย่างเต็มรูปแบบ ส่งผลให้กิจกรรมทางการเมือง การปกครอง เศรษฐกิจ และสังคมดำเนินไปอย่างรวดเร็วและมีการแข่งขันสูง การเข้าถึงข้อมูลปริมาณมหาศาลผ่านโลกออนไลน์ กลายเป็นส่วนหนึ่งของชีวิตประจำวัน ซึ่งได้ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงต่อคุณลักษณะและพฤติกรรมของเด็กและเยาวชน ในสังคมไทยอย่างชัดเจน ในขณะเดียวกัน รัฐบาลได้ประกาศนโยบาย “ไทยแลนด์ 4.0” โดยมีเป้าหมายเพื่อให้ประเทศไทยก้าวพ้นจากกับดักรายได้ปานกลางและเข้าสู่การเป็นประเทศรายได้สูง อาศัยการนำนวัตกรรมทางเศรษฐกิจและสังคม รวมถึงการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณภาพสูงมาเป็นพลังขับเคลื่อนประเทศ (ไกรยศ ภัทรวาท, 2559: 1) นโยบายดังกล่าวสะท้อนให้เห็นถึงความจำเป็นของการพัฒนาศักยภาพบุคลากรเพื่อรองรับการแข่งขันในเวทีเศรษฐกิจทั้งระดับภูมิภาคและระดับนานาชาติ สรุปได้ว่า การศึกษาเป็นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน

การพัฒนาประเทศชาติให้เจริญก้าวหน้าจำเป็นต้องอาศัยการจัดการศึกษาที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งหนึ่งในปัจจัยสำคัญที่จะทำให้การจัดการศึกษาของชาติมีคุณภาพ คือบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาได้รับการแต่งตั้งให้เป็นผู้บังคับบัญชาดูแลและควบคุมการบริหารงานในโรงเรียนให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ใน

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ผู้บริหารสามารถใช้ศิลปะและกระบวนการต่าง ๆ เพื่อมีอิทธิพลเชิงบวกต่อผู้ปฏิบัติงานในโรงเรียน กระตุ้นให้ทุกฝ่ายปฏิบัติงานได้บรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้ ผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งในการนำองค์การสู่การปฏิรูปการศึกษามีเกียรติและศักดิ์ศรี พร้อมทั้งบริหารจัดการอย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้การใช้งบประมาณ เทคโนโลยี เวลา และบุคลากรในสถานศึกษาเป็นไปอย่างเหมาะสม รวมถึงการนำหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2551 หลักสูตรการสอนเทคโนโลยี การศึกษา และแนวทางการบริหารจัดการสมัยใหม่มาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด อย่างไรก็ตาม จากการประเมินการปฏิรูปการศึกษาในช่วงที่ผ่านมา พบว่ายังมีหลายประเด็นที่ต้องเร่งพัฒนาและปรับปรุง โดยเฉพาะด้านคุณภาพผู้เรียน ครู อาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา ตลอดจนประสิทธิภาพของการบริหารจัดการ ทั้งนี้ การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นต้องเป็นไปอย่างมีคุณภาพและมีประสิทธิภาพ เพื่อแก้ไขปัญหาให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคม การดำเนินงานดังกล่าวเชื่อมโยงไปสู่การปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สอง ภายใต้วิสัยทัศน์ที่ว่า “คนไทยได้เรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างมีคุณภาพ” โดยเน้นการบริหารการเปลี่ยนแปลงเพื่อบรรลุเป้าหมายการพัฒนาคุณภาพการศึกษาใหม่ การพัฒนาครูพันธุ์ใหม่ การพัฒนาสถานศึกษาและแหล่งเรียนรู้ใหม่ รวมทั้งการสร้างระบบการบริหารจัดการใหม่ที่ตอบสนองต่อความต้องการของสังคมและประเทศชาติในอนาคต

ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นบุคคลที่มีบทบาทสำคัญและถือเป็นกุญแจแห่งความสำเร็จในการพัฒนาการจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพ พร้อมรับมือกับความท้าทายและการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในยุคการศึกษา 4.0 ไม่เพียงแต่ต้องปฏิบัติหน้าที่ตามภารกิจที่ได้รับมอบหมายเท่านั้น แต่ยังทำหน้าที่เป็นจุดเชื่อมโยงนโยบายกับการปฏิบัติที่ใกล้ชิดกับผู้เรียนมากที่สุด ผู้บริหารจึงต้องมีคุณลักษณะที่ดี มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะ และคุณธรรมจริยธรรมในการบริหารงาน อีกทั้งยังต้องปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงในด้านต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นค่านิยม ความเชื่อ ประเพณี วัฒนธรรม ตลอดจนการเปลี่ยนแปลงด้านนโยบาย สังคม เศรษฐกิจ และเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว การพัฒนาการจัดการศึกษาให้เป็นที่ยอมรับของครูและบุคลากรในสถานศึกษานั้น มีอิทธิพลสำคัญต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงานภายใต้ความไว้วางใจ ความร่วมมือ ความเชื่อมั่น และความศรัทธา ซึ่งจะส่งผลให้การดำเนินงานในสถานศึกษาบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย (ปณตนนท์ เกียรติประภากุล, 2561: 1998) โดยหลักสำคัญที่ก่อให้เกิดความสำเร็จในการบริหารจัดการ คือ ความเป็นธรรมในสภาพการทำงาน การสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน และการให้ความสำคัญแก่บุคลากร เพื่อให้บุคลากรมีส่วนร่วม ยอมรับ และเชื่อมั่นในความสามารถของตนเอง (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, สำนักงานการบริหารงานบุคคลและนิติการ, 2559: 16) ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาในยุคการศึกษา 4.0 จึงจำเป็นต้องเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง และผู้นำการเปลี่ยนแปลงต้องเป็นผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ มีวิสัยทัศน์เป็นฐานของการปฏิบัติงานในทุกภารกิจที่รับผิดชอบ (ณิรดา เวชญาลักษณ์, 2560: 206) ซึ่งคุณลักษณะดังกล่าวถือเป็นปัจจัยสำคัญของผู้นำที่ประสบความสำเร็จในยุคปัจจุบัน

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นพฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่สะท้อนให้เห็นถึงกระบวนการบริหารและจัดการศึกษา โดยมีเป้าหมายสำคัญคือการทำให้ผู้ตามเกิดความไว้วางใจ รู้สึกชื่นชม จงรักภักดี และเคารพนับถือต่อผู้นำ จนสามารถกระตุ้นแรงจูงใจให้ทำงานได้ผลเกินกว่าความคาดหวังเดิม (สุพรรณิกา สุบรรณาจ, 2560: 28) ศศิธร รักษาพนม (2557: 49-50) ได้กล่าวว่า ผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีหน้าที่และความรับผิดชอบในการนำพาองค์กรไปสู่เป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ โดยใช้การปฏิสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานเพื่อสร้างความร่วมมือ สร้างแรงจูงใจ และทำให้สมาชิก

รับรู้ถึงคุณค่าของตนที่มีต่องานและองค์กร อันนำไปสู่การสร้างค่านิยมเชิงบวก การยกระดับแรงจูงใจและคุณธรรม จนทำให้สมาชิกรู้สึกอยากปรับเปลี่ยนตนเอง ผู้นำการเปลี่ยนแปลงต้องประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีทั้งด้านความรู้ ความสามารถ และคุณธรรม ซึ่งจะทำให้ผู้ร่วมงานเกิดความนิยม ยกย่อง และไว้วางใจ นักการศึกษาหลายท่านมีความเห็นสอดคล้องกันว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสามารถจำแนกได้ 4 ด้าน ได้แก่ 1) การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ 2) การสร้างแรงบันดาลใจ 3) การกระตุ้นทางปัญญา และ 4) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ซึ่งแนวคิดนี้สอดคล้องกับการสังเคราะห์ของ Bass และ Riggio (2006: 5-7) ในบริบทของทิศทางการพัฒนาการศึกษาไทยสู่ยุค 4.0 ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องเผชิญความท้าทายทั้งในระดับบุคคลและองค์กร เพื่อขับเคลื่อนสถานศึกษาให้สามารถบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ (ปนตนนท์ เกียรติประภากุล, 2561: 1998) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงจึงเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยนำพาการจัดการศึกษาให้ก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลงและตอบสนองต่อความต้องการของสังคมยุคใหม่

ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาที่เป็นผู้นำในการบริหารจัดการต้องเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง ต้องมีสมรรถนะในการบริหารการเปลี่ยนแปลง และต้องมีความพร้อม ทั้งด้านความรู้ ความสามารถ และคุณลักษณะสำคัญที่จะทำให้การดำเนินการเปลี่ยนแปลงเป็นไปอย่างมีคุณภาพ และมีประสิทธิภาพ เพื่อนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างของระบบการศึกษา และที่สำคัญยิ่ง ก็คือ การผลักดันให้เกิดการปฏิรูปหลักสูตร และการเรียนการสอน ซึ่งเป็นหัวใจและกลไกสำคัญ ในการพัฒนาคุณภาพประชากรของประเทศ การเปลี่ยนแปลงสำคัญทางด้านวิชาการนี้ มีผลโดยตรงต่อสถานศึกษา และเป็นความท้าทายอย่างยิ่งสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษามีความจำเป็นอย่างยิ่ง และเป็นองค์ประกอบสำคัญอยู่สองส่วน คือ การบริหารงาน และการบริหารคน ต้องมีการจัดการระบบงานตามวัตถุประสงค์ เพื่อให้สามารถกระทำภาระงานได้ตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลนั้น ต้องมีรูปแบบการดำเนินงานของบุคลากรในสถานศึกษา การสนับสนุนอย่างจริงจังจากทุกฝ่าย สิ่งสำคัญจะต้องอาศัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่เข้มแข็ง ในการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน การจัดการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อการบริหารจัดการศึกษาของสถานศึกษาในปัจจุบันที่มีการเปลี่ยนแปลงทางด้านเทคโนโลยีทางสังคมโลกอย่างรวดเร็ว การพัฒนาคนไทยให้มีคุณภาพต้องอาศัยกระบวนการจัดการเรียนรู้ที่มีคุณภาพ ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาเป็นปัจจัยหลักที่ส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงการทำงาน และความพึงพอใจในการบริหารจัดการบุคลากรในสถานศึกษา และต้องมีองค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงดังที่ Bass and Riggio (2006: 21-25) ได้วิเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ประกอบด้วย การสร้างบารมีหรือการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ หรือภาวะผู้นำบารมี การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นทางปัญญา การคำนึงถึงความเป็นเอกัตถะบุคคล อีกทั้งผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องพัฒนาให้สอดคล้องและทันสมัยทันสถานการณ์ สามารถปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลง มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง กำหนดบทบาทหน้าที่ของบุคลากรในสถานศึกษา และจัดรูปแบบการบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพตามยุคสมัยทันต่อเทคโนโลยี

สถานศึกษาในกลุ่มโรงเรียนหนองแขง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์เขต 3 เป็นกลุ่มสถานศึกษาที่ต้องเผชิญกับสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ทั้งด้านบุคลากร นักเรียน ผู้ปกครอง รวมทั้งการบริหารจัดการเพื่อให้สอดคล้องกับนโยบายของรัฐบาลตลอดจนเทคโนโลยีที่มีความเจริญก้าวหน้าอย่างรวดเร็ว ผู้บริหารจึงมีบทบาท สำคัญอย่างยิ่งในการใช้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเข้ามาบริหารจัดการสถานศึกษา เพื่อให้สถานศึกษาสามารถเดินต่อไปพร้อมกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่อง

จากเหตุผลดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มโรงเรียนหนองแวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 เพื่อให้ทราบถึงระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา และนำข้อมูลที่ได้ไปใช้ปรับปรุงพฤติกรรมการบริหารงานของตนให้เหมาะสมตลอดจนพัฒนาและปรับเปลี่ยนวิธีการบริหารงานให้สามารถก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างมีประสิทธิภาพในยุคการปฏิรูปการศึกษา อันจะช่วยรองรับความเปลี่ยนแปลงด้านสังคม เศรษฐกิจ เทคโนโลยี และการศึกษา เพื่อเสริมสร้างทักษะที่จำเป็นต่อการก้าวทันความเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 ของโลกต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มโรงเรียนหนองแวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3
2. เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มโรงเรียนหนองแวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 จำแนกตามระดับการศึกษา ประสบการณ์ในปฏิบัติงาน

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้วิจัย คือ ครูในกลุ่มโรงเรียนหนองแวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 ปีการศึกษา 2567 จำนวน 140 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้วิจัย คือ ครูในกลุ่มโรงเรียนหนองแวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 ซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 103 คน ได้มาโดยการสุ่มแบบแบ่งชั้น โดยใช้เกณฑ์การกำหนดขนาด กลุ่มตัวอย่างตามตารางของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan ,1970:607-610)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List) เป็นสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม คือ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในปฏิบัติงาน

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มโรงเรียนหนองแวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 มีลักษณะเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scales) 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด โดยจัดเรียงเนื้อหา ข้อคำถามตามแนวคิดทฤษฎี ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ประกอบด้วย 4 ด้านได้แก่

1. ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์
2. ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ
3. ด้านการกระตุ้นทางปัญญา
4. ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

โดยผู้วิจัยได้กำหนดค่าระดับคะแนน (ศิริพงษ์ เสงายน, 2557: 74) ซึ่งมีความหมายดังนี้

- 5 หมายถึง ความคิดเห็นที่มีต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมากที่สุด
- 4 หมายถึง ความคิดเห็นที่มีต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมาก
- 3 หมายถึง ความคิดเห็นที่มีต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงปานกลาง
- 2 หมายถึง ความคิดเห็นที่มีต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงน้อย
- 1 หมายถึง ความคิดเห็นที่มีต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงน้อยที่สุด

การสร้างและการหาคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างเครื่องมือ ตามขั้นตอนดังนี้

1. ศึกษาค้นคว้า ตำรา เอกสาร บทความและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มโรงเรียนหนองแขวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 และรายละเอียดวัตถุประสงค์ของการศึกษา เพื่อเป็นแนวทางการสร้างแบบสอบถาม
 2. ศึกษาความหมาย ทฤษฎี หลักการ แนวคิด องค์ประกอบเพื่อทำเป็นนิยามเชิงปฏิบัติการ (นิยามศัพท์เฉพาะ) และนำนิยามศัพท์เชิงปฏิบัติการมาเป็นแนวทางในการสร้างข้อคำถาม
 3. สร้างเครื่องมือในการศึกษาตามกรอบแนวคิด โดยแบ่งเป็นองค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา 4 ด้าน ดังต่อไปนี้
 - 3.1 การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์
 - 3.2 การสร้างแรงบันดาลใจ
 - 3.3 การกระตุ้นทางปัญญา
 - 3.4 การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล
 4. นำร่างแบบสอบถามเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาสารนิพนธ์ เพื่อตรวจสอบเนื้อหาและภาษาที่ใช้ในแบบสอบถามและนำข้อเสนอแนะมาปรับปรุงแก้ไข
 5. นำเครื่องมือที่ปรับปรุงแล้วเสนอให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน เพื่อพิจารณาตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ซึ่งเป็นความสอดคล้อง ระหว่างเนื้อหาที่ต้องการจะวัดกับเนื้อหาที่ปรากฏในเครื่องมือ โดยกำหนดคะแนนไว้ดังนี้
 - + 1 เมื่อเห็นว่า ตรงกับข้อบ่งชี้เนื้อหาตามที่ระบุไว้
 - 0 เมื่อไม่แน่ใจว่า ตรงกับข้อบ่งชี้เนื้อหาตามที่ระบุไว้
 - 1 เมื่อแน่ใจว่า ไม่ตรงกับข้อบ่งชี้เนื้อหาตามที่ระบุไว้
- แล้วนำความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญมาพิจารณาหาค่าดัชนีความสอดคล้องของเนื้อหาในข้อ ข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (Index of Item Objective Congruence: IOC) โดยใช้เกณฑ์ในการพิจารณาดังนี้ ถ้า $IOC > 0.5$ แสดงว่าข้อคำถามนั้นใช้ได้ ถ้า $IOC < 0.5$ แสดงว่า ข้อคำถามนั้นไม่ควรปรับปรุงหรือตัดทิ้ง (สุรศักดิ์ อมรัตน์ศักดิ์, 2557: 328-331) ซึ่งผลปรากฏว่า ข้อคำถาม จำนวน 30 ข้อ มีค่าดัชนีความสอดคล้องของเนื้อหาในข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ อยู่ระหว่าง 0.67-1.00 ซึ่งถือว่า ข้อคำถามนั้นใช้ได้
6. นำข้อเสนอแนะจากผู้เชี่ยวชาญมาปรับปรุงแบบสอบถาม

7. หาความเชื่อมั่นของเครื่องมือ (Reliability) โดยนำแบบสอบถามที่ได้ปรับปรุง แก้ไขแล้วตามความเห็นของผู้เชี่ยวชาญและความเห็นชอบของอาจารย์ที่ปรึกษาไปทดลองใช้ (Try out) กับครูที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูในกลุ่มโรงเรียนสำโรงใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 จำนวน 30 คน

8. นำข้อมูลที่ได้จากการนำแบบสอบถามไปทดลองใช้มาวิเคราะห์หาความ เชื่อมั่นของเครื่องมือ โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธีของ (Cronbach) ซึ่งแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มโรงเรียนหนองแวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 ทั้งฉบับ ได้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา เท่ากับ 0.87

9. นำแบบสอบถามไปจัดพิมพ์เป็นแบบสอบถามฉบับจริง เพื่อนำเครื่องมือไปดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้ศึกษาได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการจัดส่งและตอบรับทางไปรษณีย์ ซึ่งมีขั้นตอนในการดำเนินงาน ดังนี้

4.1 ขออนุญาตส่งจากคณะศึกษาศาสตร์ วิทยาลัยนครราชสีมา ถึงผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อขออนุญาตและขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล

4.2 ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเองโดยใช้โปรแกรม Google Form

4.3 ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามได้ 103 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

4.4 นำคะแนนที่ได้จัดพิมพ์ลงเครื่องคอมพิวเตอร์ เพื่อเตรียมการวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามประกอบด้วย ระดับการศึกษาประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และขนาดสถานศึกษาโดยการแจกแจงความถี่และร้อยละ

2. เคราะห์ข้อมูลภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มโรงเรียนลำปลายมาศ 6 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 โดยการหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) โดยการแปลผลช่วงคะแนนเฉลี่ย ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2553: 121)

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 4.51 – 5.00 หมายถึง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สถานศึกษาอยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.51 – 4.50 หมายถึง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สถานศึกษาอยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 2.51 – 3.50 หมายถึง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สถานศึกษาอยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.51 – 2.50 หมายถึง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สถานศึกษาอยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.00 – 1.50 หมายถึง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สถานศึกษาอยู่ในระดับน้อยที่สุด

3. วิเคราะห์เปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มโรงเรียนหนองแขวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 โดยจำแนกตาม ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานโดยการหาค่าที (t-test)

ผลการวิจัย

1. ผลวิเคราะห์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มโรงเรียนหนองแขวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 รายละเอียดดังตารางที่ 4.2 – 4.6

ตาราง 1 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มโรงเรียนหนองแขวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 โดยภาพรวม

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์	4.49	0.64	มาก
2. ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ	4.48	0.65	มาก
3. ด้านการกระตุ้นทางปัญญา	4.46	0.65	มาก
4. ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	4.44	0.66	มาก
รวม	4.47	0.69	มาก

จากตาราง 1 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพรวม อยู่ในระดับ มาก ($\bar{X} = 4.47$, S.D. = 0.69) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อยตามลำดับ ได้แก่ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ($\bar{X} = 4.49$, S.D. = 0.64) ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ($\bar{X} = 4.48$, S.D. = 0.65) ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ($\bar{X} = 4.46$, S.D. = 0.65) ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ($\bar{X} = 4.45$, S.D. = 0.66)

2. ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มโรงเรียนหนองแขวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 จำแนกตามระดับการศึกษา ประสบการณ์ในปฏิบัติงาน

ตาราง 2 เปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มโรงเรียนหนองแขวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 จำแนกตามระดับการศึกษา

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สถานศึกษา	ระดับการศึกษา				t	P
	ปริญญาตรี		สูงกว่าปริญญาตรี			
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1. ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์	4.50	0.68	4.46	0.72	0.329	.742
2. ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ	4.48	0.69	4.46	0.67	-0.326	.751
3. ด้านการกระตุ้นทางปัญญา	4.47	0.68	4.45	0.70	0.359	.720
4. การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	4.45	0.70	4.46	0.69	-0.180	.875
รวม	4.47	0.69	4.46	0.69	0.351	.726

จากตารางที่ 2 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มโรงเรียนหนองแวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 ด้าน จำแนกตามระดับการศึกษา โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

ตาราง 3 เปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มโรงเรียนหนองแวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 ด้าน จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สถานศึกษา	ประสบการณ์การทำงาน				t	P
	1-10 ปี		1-10 ปี			
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1. ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์	4.50	0.68	4.49	0.69	0.194	.846
2. ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ	4.47	0.69	4.48	0.68	-0.190	.847
3. ด้านการกระตุ้นทางปัญญา	4.47	0.67	4.46	0.69	0.209	.834
4. การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	4.45	0.69	4.44	0.70	0.205	.838
รวม	4.47	0.68	4.47	0.69	0.103	.841

จากตารางที่ 3 พบว่า เปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มโรงเรียนหนองแวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 จำแนกประสบการณ์การทำงาน โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูล ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มโรงเรียนหนองแขวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 มีประเด็นสำคัญที่นำมาอภิปราย ดังนี้

1. จากผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มโรงเรียนหนองแขวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 อยู่ในระดับมาก โดยเมื่อเรียงลำดับจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา และด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงหมายถึงกระบวนการที่ผู้นำใช้ความสามารถในการชักจูงและสร้างแรงจูงใจให้ผู้ร่วมงานและผู้ตามเกิดความตั้งใจและพัฒนาตนเองเพื่อเป้าหมายขององค์กรและสังคม ซึ่งสอดคล้องกับนางวันวิสา เสี่ยงสนั่น (2567) ได้ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ เขต 1 พบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และ นายสุตกานต์ ลิ้มนิจโพธิ์ชากุล (2567) ได้ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มโรงเรียนลำปลายมาศ 6 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 พบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มโรงเรียนลำปลายมาศ 6 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

2. จากผลการวิจัยพบว่า ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มโรงเรียนหนองแขวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 เมื่อจำแนกตามระดับการศึกษา พบว่าภาพรวมและรายด้านไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญผลการวิจัยนี้แสดงให้เห็นว่า ไม่ว่าจะเป็นผู้บริหารที่จบการศึกษาระดับปริญญาตรี หรือสูงกว่าระดับปริญญาตรี เหตุผลหนึ่งที่อาจอธิบายได้ คือ ผู้บริหารสถานศึกษาในพื้นที่ดังกล่าวได้รับการพัฒนาและอบรมอย่างต่อเนื่องตามแนวทางของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 ส่งผลให้เกิดความรู้และทักษะในการบริหารที่ใกล้เคียงกัน แม้ว่าจะมีความแตกต่างในระดับวุฒิการศึกษา ซึ่งสะท้อนว่าระดับการศึกษาอาจไม่ใช่ปัจจัยหลักที่กำหนดรูปแบบภาวะผู้นำในบริบทนี้ ผลการวิจัยนี้ยังสอดคล้องกับงานศึกษาของ นายอนันต์ หงษ์ทอง (2564) ที่ได้วิเคราะห์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครราชสีมา เขต 5 ซึ่งพบว่าระดับการศึกษาไม่มีผลต่อความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติในภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง นอกจากนี้ยังตรงกับผลการศึกษาของ นายชุตติเดช กุลโชติธนนท์(2567) พบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดสระแก้ว จำแนกตามระดับการศึกษา โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน

3. จากผลการวิจัยพบว่า ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มโรงเรียนหนองแขวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 เมื่อจำแนกตามประสบการณ์ทำงาน พบว่า ทั้งในภาพรวมและในแต่ละด้านของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าประสบการณ์ในการปฏิบัติงานไม่ได้เป็นปัจจัยหลักที่ก่อให้เกิดความแตกต่างของระดับภาวะผู้นำในบริบทนี้ ผลการศึกษาชี้ให้เห็นว่า ผู้บริหารไม่ว่าจะมีประสบการณ์มากหรือน้อย ต่างก็สามารถแสดงพฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงได้ในระดับใกล้เคียงกัน ปรากฏการณ์นี้อาจมีสาเหตุจากการที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 ได้จัดให้มีการพัฒนาอบรมและติดตามประเมินผลผู้บริหารอย่างต่อเนื่อง ทั้งการอบรม การศึกษาดูงาน และการนิเทศอย่างใกล้ชิด ทำให้ผู้บริหารได้รับแนวทางและทักษะในการบริหารจัดการที่สอดคล้องและเท่าเทียมกัน ไม่

ว่าระดับประสบการณ์จะต่างกันอย่างไร นอกจากนี้ แนวทางการสรรหาและแต่งตั้งผู้บริหารในปัจจุบันมีการให้ความสำคัญกับคุณสมบัติด้านวิสัยทัศน์ ความสามารถในการบริหารเชิงกลยุทธ์ และความสามารถในการสร้างการเปลี่ยนแปลง มากกว่าการเน้นเฉพาะประสบการณ์ในอดีต ส่งผลให้ผู้บริหารรุ่นใหม่สามารถมีบทบาทในการนำการเปลี่ยนแปลงได้อย่างมีประสิทธิภาพเทียบเท่ากับผู้บริหารที่มีประสบการณ์มากกว่าผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับงานศึกษาของ นายชุตติเดช กุลโชติธนนท์ (2567) ได้ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดสระแก้ว จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน พบว่าโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน รวมถึงงานวิจัยนายสุตกานต์ ลิ่มนิจโพธิ์ขำกุล (2567) ได้ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มโรงเรียนลำปลายมาศ 6 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน พบว่าโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะ

จากผลการศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มโรงเรียนหนองแวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 ผู้ศึกษามีประเด็นที่ผู้ศึกษาขอเสนอแนะดังนี้

1. ข้อเสนอแนะสำหรับการนำไปใช้

- 1.1 ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ผู้บริหารควรแสดงให้เห็นว่าความไว้วางใจซึ่งกันและกันช่วยสร้างบรรยากาศดี ๆ ในการทำงาน และควรเป็นตัวอย่างที่ดีให้กับทีม
- 1.2 ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ผู้บริหารควรกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานมีทัศนคติที่ดี มองโลกในแง่บวก เพื่อให้ทุกคนมีแรงขับเคลื่อนในการทำงาน
- 1.3 ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ผู้บริหารควรวิเคราะห์ปัญหาโดยใช้ข้อมูลจริง และเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานแสดงความคิดเห็นอย่างสร้างสรรค์
- 1.4 ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ผู้บริหารควรให้คำแนะนำและช่วยเหลือในการทำงาน รวมทั้งสนับสนุนให้ผู้ร่วมงานพัฒนาตัวเองอยู่เสมอ

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

- 2.1 ควรศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในลักษณะการวิจัยเชิงคุณภาพ เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกเกี่ยวกับพฤติกรรมและกระบวนการบริหารของผู้บริหาร
- 2.2 ควรขยายขอบเขตการศึกษาไปยังสถานศึกษาในพื้นที่อื่น เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างด้านบริบทและปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง
- 2.3 ควรศึกษาเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลทางการศึกษา เพื่อประเมินความสัมพันธ์และผลกระทบของภาวะผู้นำต่อผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาอย่างชัดเจน

เอกสารอ้างอิง

- ไกรยศ ภัทราวาท. (2559). *ไทยแลนด์ 4.0 กับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์*. กรุงเทพมหานคร: ไม่ปรากฏสำนักพิมพ์.
- นิรดา เวชญาติลักษณ์. (2560). ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา. *วารสารศึกษาศาสตร์*, 18(2), 195–210.
- วันวิสา เสียงสนั่น. (2567). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาศรีนคร เขต 1*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, ไม่ปรากฏชื่อมหาวิทยาลัย.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2553). *การวิจัยเบื้องต้น* (พิมพ์ครั้งที่ 8). กรุงเทพมหานคร: สุวีริยาสาส์น.
- ปณตนนท์ เกียรติประภากุล. (2561). ภาวะผู้นำกับการเปลี่ยนแปลงองค์กรในศตวรรษที่ 21. *วารสารการบริหาร การศึกษา*, 12(3), 1985–2002.
- พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545. (2545). *ราชกิจจานุเบกษา*.
- ศศิธร รักษาชนม์. (2557). *ภาวะผู้นำทางการศึกษา*. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ศิริพงษ์ เสาภายน. (2557). *การวิจัยทางการศึกษา*. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุพรรณิกา สุบรรณาง. (2560). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา*. กรุงเทพมหานคร: ไม่ปรากฏสำนักพิมพ์.
- สุรศักดิ์ อมรรัตนศักดิ์. (2557). *ระเบียบวิธีวิจัยทางการศึกษา*. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, สำนักงานการปฏิรูปการศึกษาคณะและนิติการ. (2559). *แนวทางการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา*. กรุงเทพมหานคร: ผู้แต่ง.
- สุตกานต์ ลิ้มนิโจพิชชากุล. (2567). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มโรงเรียนลำปลายมาศ 6 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, ไม่ปรากฏชื่อมหาวิทยาลัย.
- อนันต์ หงษ์ทอง. (2564). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, ไม่ปรากฏชื่อมหาวิทยาลัย.
- ชุตติเดช กุลโชติธนนนท์. (2567). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดสระแก้ว*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, ไม่ปรากฏชื่อมหาวิทยาลัย.
- Bass, B. M., & Riggio, R. E. (2006). *Transformational leadership* (2nd ed.). Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum Associates.
- Cronbach, L. J. (1951). Coefficient alpha and the internal structure of tests. *Psychometrika*, 16(3), 297–334.
- Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30(3), 607–610.