

**ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราชินบุรี เขต 2
Transformational Leadership of School Administrators
under Prachin Buri Primary Educational Service Area Office 2**

ยุทธภูมิ น้อยเพชร¹ และอภิสิทธิ์ บุญยา²

วิทยาลัยนครราชสีมา

Yutthaphum Noiphet¹ and Apisit Boonya²

Nakornratchasima College

Corresponding Author's E-mail: apisit@nmc.ac.th

(Received: 30 April, 2026; Revised: 8 July, 2026; accepted: 8 July, 2026)

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราชินบุรี เขต 2 และ 2) เปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราชินบุรี เขต 2 ตามความคิดเห็นของข้าราชการครู จำแนกตามวุฒิการศึกษาและประสบการณ์การทำงาน ตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ได้แก่ ข้าราชการครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราชินบุรี เขต 2 ปีการศึกษา 2567 จำนวน 269 คน โดยใช้ตารางกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของ Krejcie & Morgan (1970) จากนั้นดำเนินการสุ่มตัวอย่างแบบอย่างง่าย (Simple Random Sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) อยู่ระหว่าง 0.80–1.00 โดยมีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.2 สถิติที่ใช้การวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบค่าที (t-test)

ผลการวิจัยพบว่า

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราชินบุรี เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ มีค่าเฉลี่ยมากเป็นลำดับแรก
2. ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราชินบุรี เขต 2 ตามความคิดเห็นของข้าราชการครู จำแนกตามวุฒิการศึกษาและประสบการณ์การทำงาน โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

คำสำคัญ :การบริหารการศึกษา, ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง, ผู้บริหารสถานศึกษา, ปราชินบุรี

Abstract

This research aimed to: (1) examine the level of transformational leadership among school administrators under the Prachin Buri Primary Educational Service Area Office 2; and (2) compare transformational leadership of school administrators as perceived by teachers, classified by educational background and work experience. The sample consisted of 269 teachers under the Prachin Buri Primary Educational Service Area Office 2 in the academic year 2024. The sample size was determined using Krejcie and Morgan's table (1970), and simple random sampling was employed. The research instrument was a questionnaire with an Index of Item-Objective Congruence (IOC) ranging from 0.80 to 1.00. The overall reliability of the questionnaire was 0.20. The statistics used for data analysis included percentage, mean, standard deviation, and t-test.

The findings revealed that:

1. The overall level of transformational leadership among school administrators under the Prachin Buri Primary Educational Service Area Office 2 was at the highest level. When considered by aspect, idealized influence had the highest mean score.
2. The comparison of transformational leadership of school administrators, as perceived by teachers classified by educational background and work experience, showed no statistically significant differences overall or in each aspect.

Keywords: Educational Administration, Transformational Leadership, School Administrators, Prachin Buri

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในศตวรรษที่ 21 ระบบการศึกษาทั่วโลกเผชิญกับความเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ซับซ้อน และยากต่อการคาดการณ์ อันเป็นผลมาจากกระแสโลกาภิวัตน์ ความก้าวหน้าของเทคโนโลยีดิจิทัล และการแข่งขันทางเศรษฐกิจ ฐานความรู้ที่ทวีความเข้มข้นมากขึ้น สถานศึกษาจึงจำเป็นต้องปรับบทบาทจากการเป็นเพียงแหล่งถ่ายทอดความรู้เชิงเนื้อหา ไปสู่การเป็น “องค์กรแห่งการเรียนรู้” ที่ส่งเสริมการคิดวิเคราะห์ การแก้ปัญหา และการเรียนรู้ตลอดชีวิตของผู้เรียนอย่างเป็นระบบ นอกจากนี้ยังต้องสามารถตอบสนองต่อความต้องการของสังคมที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วได้อย่างยืดหยุ่นและมีประสิทธิภาพ ปัจจัยสำคัญที่จะขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวคือ “ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา” ซึ่งมีบทบาทในการกำหนดวิสัยทัศน์ ทิศทาง และกลยุทธ์ขององค์กร โดยเฉพาะภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่สามารถสร้างแรงจูงใจและปลุกพลังศักยภาพของบุคลากรให้ร่วมกันพัฒนาองค์กรอย่างต่อเนื่อง (Leithwood & Jantzi, 2005)

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นรูปแบบภาวะผู้นำที่มุ่งเน้นการเปลี่ยนแปลงเชิงคุณค่าและพฤติกรรมของบุคลากรในองค์กร ผ่านองค์ประกอบสำคัญ ได้แก่ การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นทางปัญญา และการคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล องค์ประกอบเหล่านี้ช่วยเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรและกระตุ้นให้บุคลากรมีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานเกินกว่ามาตรฐานที่กำหนด งานวิจัยในระดับนานาชาติ

พบว่าภาวะผู้นำลักษณะนี้มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิผลของโรงเรียน ทั้งในด้านคุณภาพการจัดการเรียนการสอน บรรยากาศองค์กร และผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียน (Robinson, Lloyd, & Rowe, 2018) นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับการศึกษาของ ธัญญลักษณ์ สุขสมบูรณ์ และคณะ (2024) ที่ชี้ให้เห็นว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนสถานศึกษาไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่มีความเข้มแข็งและยั่งยืน

ในบริบทของประเทศไทย งานวิจัยหลายชิ้นได้สะท้อนให้เห็นถึงความสำคัญของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างเป็นรูปธรรม โดยเฉพาะในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นรากฐานสำคัญของการพัฒนาศักยภาพคนสู่ยุค การศึกษาของ จรณกร คนบุญ (2025) พบว่าผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสามารถส่งเสริมการมีส่วนร่วมของครูและบุคลากร สร้างวัฒนธรรมองค์กรเชิงบวก และพัฒนาการจัดการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ ขณะเดียวกัน ธเนศพล พันธุ์แก้ว และนลธวัช ยุทธวงศ์ (2025) ชี้ให้เห็นว่าภาวะผู้นำลักษณะนี้ช่วยส่งเสริมการทำงานเป็นทีมและการพัฒนาวัตกรรมในสถานศึกษาได้อย่างต่อเนื่อง อีกทั้ง ศิริประภา นนท์เค้า (2566) ยังพบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิผลของสถานศึกษาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงบทบาทสำคัญของผู้นำในการยกระดับผลการดำเนินงานของโรงเรียนในทุกมิติ

อย่างไรก็ตาม แม้ว่าจะมีหลักฐานเชิงประจักษ์สนับสนุนถึงความสำคัญของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอย่างชัดเจน แต่ในทางปฏิบัติยังพบว่าผู้บริหารสถานศึกษาบางส่วนยังคงใช้รูปแบบการบริหารแบบดั้งเดิมที่เน้นการสั่งการ การควบคุม และการปฏิบัติตามระเบียบเป็นหลัก ซึ่งอาจไม่สอดคล้องกับบริบทของการเปลี่ยนแปลงในยุคปัจจุบัน ส่งผลให้การบริหารจัดการขาดความยืดหยุ่น ไม่เอื้อต่อการสร้างนวัตกรรม และจำกัดการมีส่วนร่วมของครูและบุคลากรในองค์กร นอกจากนี้ยังอาจส่งผลให้การพัฒนาคุณภาพผู้เรียนไม่บรรลุเป้าหมายตามที่กำหนดไว้ ทั้งในด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21

สำหรับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 2 ซึ่งมีบริบทของพื้นที่ที่หลากหลาย ทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม และความพร้อมของทรัพยากรทางการศึกษา สถานศึกษาในสังกัดต้องเผชิญกับความท้าทายที่แตกต่างกัน เช่น ความเหลื่อมล้ำทางโอกาสทางการศึกษา การเข้าถึงเทคโนโลยี และความแตกต่างของบริบทชุมชน ผู้บริหารสถานศึกษาจึงจำเป็นต้องมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่สามารถปรับตัวให้สอดคล้องกับบริบทดังกล่าว บริหารจัดการทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ และสร้างความร่วมมือจากทุกภาคส่วน ทั้งครู ผู้ปกครอง และชุมชน เพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาอย่างทั่วถึงและเท่าเทียม

ด้วยเหตุนี้การศึกษาระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 2 จึงมีความสำคัญอย่างยิ่ง เนื่องจากจะช่วยสะท้อนสภาพการบริหารงานในปัจจุบัน และเป็นข้อมูลพื้นฐานในการกำหนดแนวทางพัฒนาศักยภาพผู้บริหารให้สอดคล้องกับความต้องการของสถานศึกษา อันจะนำไปสู่การยกระดับประสิทธิผลของสถานศึกษาและคุณภาพผู้เรียนในระยะยาวต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 2
2. เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 2 ตามความคิดเห็นของข้าราชการครู จำแนกตามวุฒิการศึกษาและประสบการณ์การทำงาน

วิธีดำเนินการวิจัย

1.ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง การวิจัยครั้งนี้กำหนดประชากรเป็นข้าราชการครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราชญ์บุรี เขต 2 ปีการศึกษา 2567 ซึ่งมีจำนวนทั้งสิ้น 943 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราชญ์บุรี เขต 2, 2567) และกำหนดกลุ่มตัวอย่างจำนวน 269 คน โดยใช้ตารางกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของ Krejcie & Morgan (1970) เพื่อให้ได้ขนาดตัวอย่างที่เหมาะสมและเป็นตัวแทนของประชากร จากนั้นดำเนินการสุ่มตัวอย่างด้วยวิธีการสุ่มอย่างง่าย (simple random sampling) เพื่อให้ทุกหน่วยของประชากรมีโอกาสถูกเลือกอย่างเท่าเทียม อันช่วยลดอคติและเพิ่มความน่าเชื่อถือของผลการวิจัยในเชิงสถิติ

2.เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราชญ์บุรี เขต 2 โดยแบ่งออกเป็น 2 ตอน ได้แก่ ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบ มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (checklist) ครอบคลุมวุฒิการศึกษาและประสบการณ์ทำงาน และตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ตามวิธีของลิเคิร์ท (Likert scale) ตั้งแต่ระดับมากที่สุด (5) ถึงน้อยที่สุด (1) โดยกำหนดเกณฑ์การแปลความหมายของคะแนนอย่างชัดเจน

3.การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือ

ผู้วิจัยได้พัฒนาแบบสอบถามโดยศึกษาทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และสร้างข้อคำถามให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย จากนั้นนำแบบสอบถามให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน ตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา โดยมีค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) อยู่ระหว่าง 0.80–1.00 และนำไปทดลองใช้กับกลุ่มที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน เพื่อหาค่าความเชื่อมั่นด้วยค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค ได้ค่าเท่ากับ .92 แสดงว่าเครื่องมือมีคุณภาพและสามารถนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลได้อย่างเหมาะสม

4.การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม โดยทำหนังสือขอความอนุเคราะห์จากวิทยาลัยนครราชสีมาไปยังผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราชญ์บุรี เขต 2 เพื่อขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูล จากนั้นผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปเก็บข้อมูลด้วยตนเองจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 269 คน พร้อมชี้แจงวัตถุประสงค์และวิธีการตอบแบบสอบถามอย่างชัดเจน และได้รับแบบสอบถามกลับคืนครบถ้วนสมบูรณ์จำนวน 269 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

5.การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ตรวจสอบความถูกต้องครบถ้วนมาวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ โดยวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามด้วยการแจกแจงความถี่และค่าร้อยละ สำหรับข้อมูลเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ใช้ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานในการวิเคราะห์ และแปลผลตามเกณฑ์ระดับ 5 ระดับ นอกจากนี้ได้ทำการเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงจำแนกตามวุฒิการศึกษา โดยใช้สถิติทดสอบที (t-test for Independent Samples) และจำแนกตามประสบการณ์ทำงาน โดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA)

ผลการวิจัย

1. ผลการศึกษาระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราชญ์บุรี เขต 2

การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราชญ์บุรี เขต 2 ใน 4 ด้านโดยหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ผลการวิเคราะห์ ปรากฏดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราชญ์บุรี เขต 2 โดยรวมและรายด้าน (n = 269)

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	ลำดับที่
1. ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์	4.76	.27	มากที่สุด	1
2. ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ	4.74	.24	มากที่สุด	2
3. ด้านการกระตุ้นทางปัญญา	4.73	.26	มากที่สุด	3
4. ด้านการคำนึงถึงความปัจเจกบุคคล	4.66	.32	มากที่สุด	4
โดยรวม	4.72	.22	มากที่สุด	

จากตารางที่ 1 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราชญ์บุรี เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.72$ S.D. = .22) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ($\bar{X} = 4.76$ S.D.=.27) ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ($\bar{X} = 4.74$ S.D.=.24) ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ($\bar{X} = 4.73$ S.D.=.26) และด้านการคำนึงถึงความปัจเจกบุคคล ($\bar{X} = 4.66$ S.D.=.32)ตามลำดับ

2. ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราชญ์บุรี เขต 2 ตามความคิดเห็นของข้าราชการครู จำแนกตามวุฒิการศึกษาและประสบการณ์การทำงาน

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราชญ์บุรี เขต 2 จำแนกตามวุฒิการศึกษา ผลการวิเคราะห์ ปรากฏดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 การเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 2 จำแนกตาม วุฒิการศึกษา (n = 269)

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 2	วุฒิการศึกษา				t	p
	ปริญญาตรี		สูงกว่าปริญญาตรี			
	(n = 217)		(n = 105)			
	$\bar{x}$	S.D.	$\bar{x}$	S.D		
1. ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์	4.77	.27	4.73	.27	1.14	.26
2. ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ	4.76	.24	4.69	.25	1.88	.06
3. ด้านการกระตุ้นทางปัญญา	4.75	.25	4.68	.29	1.76	.08
4. ด้านการคำนึงถึงความปัจเจกบุคคล	4.67	.31	4.64	.34	.69	.49
รวม	4.74	.21	4.68	.23	1.74	.08

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 2 พบว่า ข้าราชการครูที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 2 โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์การทำงานผลการวิเคราะห์ ปรากฏดังตารางที่ 3 ต่อไปนี้

ตารางที่ 3 การเปรียบเทียบ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน

รายการ	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	p
1. ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์	ระหว่างกลุ่ม	.34	2	.17	2.37	.10
	ภายในกลุ่ม	14.33	266	.07		
	รวม	14.67	268			
2. ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ	ระหว่างกลุ่ม	.30	2	.15	2.55	.08
	ภายในกลุ่ม	11.50	266	.06		
	รวม	11.80	268			

3. ด้านการกระตุ้นทางปัญญา	ระหว่างกลุ่ม	.09	2	.04	.61	.54
	ภายในกลุ่ม	13.79	266	.07		
	รวม	13.88	268			
4. ด้านการคำนึงถึงความปัจเจกบุคคล	ระหว่างกลุ่ม	.11	2	.06	.53	.59
	ภายในกลุ่ม	20.63	266	.10		
	รวม	20.74	268			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	.09	2	.04	.94	.39
	ภายในกลุ่ม	9.28	266	.05		
	รวม	9.37	268			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 3 พบว่าข้าราชการครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราชญ์บุรี เขต 2 โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

อภิปรายผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราชญ์บุรี เขต 2 มีประเด็นสำคัญที่นำมาอภิปรายผลการวิจัยดังนี้

1. ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราชญ์บุรี เขต 2 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าผู้บริหารสามารถแสดงบทบาทผู้นำเชิงกลยุทธ์ที่ครอบคลุมทั้งการกำหนดวิสัยทัศน์ การสร้างแรงจูงใจ การส่งเสริมการคิดเชิงนวัตกรรม และการให้ความสำคัญต่อความแตกต่างระหว่างบุคคลได้อย่างเป็นระบบ ทั้งนี้อาจเป็นผลมาจากบริบทการเปลี่ยนแปลงของระบบการศึกษาในยุคปัจจุบันที่มุ่งเน้นประสิทธิภาพเชิงผลลัพธ์และการพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ส่งผลให้ผู้บริหารต้องพัฒนาศักยภาพของตนเองอย่างต่อเนื่องเพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว ผลการศึกษานี้สอดคล้องกับ จรรณกร คนบุญ (2025) และ ธนศพล พันธุ์แก้ว และนลธวัช ยุทธวงศ์ (2025) ที่พบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาส่งผลต่อการพัฒนาองค์กร การสร้างบรรยากาศการทำงานเชิงบวก และการมีส่วนร่วมของบุคลากรในระดับสูง ขณะเดียวกันยังสอดคล้องกับ ธีรณัฐลักษณ์ สุขสมบูรณ์ และคณะ (2024) ที่อธิบายว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนสถานศึกษาไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ผ่านการกระตุ้นทางปัญญาและการสร้างแรงบันดาลใจ นอกจากนี้ ศิริประภา นนท์เค้า (2566) และ ปานฟ้า บุญอินทร์ และคณะ (2025) ยังยืนยันว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิภาพของสถานศึกษาอย่างมีนัยสำคัญ โดยเฉพาะในมิติของผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน บรรยากาศองค์กร และความร่วมมือของบุคลากร ดังนั้นจึงสามารถสรุปได้ว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลโดยตรงต่อคุณภาพการบริหารจัดการสถานศึกษาและความยั่งยืนของการพัฒนาคุณภาพการศึกษาในภาพรวม

2. ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 จำแนกตามวุฒิการศึกษาและประสบการณ์การทำงาน พบว่าโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่กำหนดไว้ แสดงให้เห็นว่าปัจจัยส่วนบุคคลของครูทั้งด้านวุฒิการศึกษาและประสบการณ์การทำงานไม่ส่งผลต่อการรับรู้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษาในปัจจุบันมีการพัฒนาสมรรถนะทางวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง มีมาตรฐานการบริหารงานที่เป็นระบบเดียวกัน และสามารถแสดงพฤติกรรมภาวะผู้นำได้อย่างเหมาะสมในทุกบริบทของสถานศึกษา ส่งผลให้ครูทุกกลุ่มมีการรับรู้ที่สอดคล้องกัน ผลการวิจัยดังกล่าวสอดคล้องกับ วัยพิสิทธิ์ โจนกิตติกุล และคณะ (2025) ที่พบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในบริบทสถานศึกษาอยู่ที่อยู่ในระดับสูงและไม่แตกต่างกันตามคุณลักษณะบุคคล เนื่องจากผู้บริหารต้องปรับตัวตามบริบทเทคโนโลยีและมาตรฐานเดียวกันทั่วทั้งองค์กร นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับแนวคิดของ Leithwood & Jantzi (2005) ที่อธิบายว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีลักษณะเป็นพฤติกรรมเชิงระบบที่สามารถส่งผลต่อองค์กรโดยรวมมากกว่าปัจจัยส่วนบุคคล รวมถึง Robinson et al. (2018) ที่ชี้ว่าภาวะผู้นำของผู้บริหารมีอิทธิพลต่อผลลัพธ์ทางการศึกษาในระดับองค์กรมากกว่าความแตกต่างของผู้รับรู้ และสอดคล้องกับ ศิริประภา นนท์แก้ว (2566) ที่พบว่าความแตกต่างของคุณลักษณะบุคคลไม่ก่อให้เกิดความแตกต่างต่อการรับรู้ภาวะผู้นำอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ สะท้อนให้เห็นว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารมีความเป็นเอกภาพและสามารถรับรู้ได้ในลักษณะใกล้เคียงกันภายใต้ระบบการบริหารจัดการที่เป็นมาตรฐานเดียวกันในสถานศึกษาไทยปัจจุบัน

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

- 1.1. ผู้บริหารสถานศึกษาควรนำผลการวิจัยไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง โดยเฉพาะด้านการกระตุ้นทางปัญญาและการสร้างแรงบันดาลใจ เพื่อส่งเสริมให้ครูเกิดการคิดเชิงสร้างสรรค์และพัฒนาวัฒนธรรมการจัดการเรียนรู้
- 1.2. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ควรนำผลการวิจัยไปใช้ในการวางแผนพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ ผ่านการอบรมหรือพัฒนาศักยภาพที่เน้นภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในทุกมิติ
- 1.3. ควรส่งเสริมให้สถานศึกษาสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เอื้อต่อการมีส่วนร่วมของครู โดยใช้ภาวะผู้นำของผู้บริหารเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนการพัฒนาอย่างยั่งยืน

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

- 2.1. ควรมีการศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในรูปแบบเชิงคุณภาพ เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกเกี่ยวกับพฤติกรรมและแนวทางการบริหารที่แท้จริง
- 2.2. ควรศึกษาปัจจัยอื่น ๆ ที่อาจส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง เช่น วัฒนธรรมองค์กร บรรยากาศการทำงาน หรือแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู
- 2.3. ควรขยายขอบเขตการวิจัยไปยังพื้นที่หรือระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน เพื่อเปรียบเทียบและวิเคราะห์ความแตกต่างของภาวะผู้นำในบริบทที่หลากหลายมากขึ้น

เอกสารอ้างอิง

- จรรณกร คนบุญ. (2025). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนสหวิทยาเขตพระนครศรีรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเพชรบุรี. *วารสารชมรมบัณฑิตศิลป์*, 3(1). สืบค้นจาก <https://so13.tci-thaijo.org/index.php/jotgac/article/view/788>
- ธนศพล พันธุ์แก้ว, และ นลธวัช ยุทธวงศ์. (2025). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนสายน้ำวัง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 1. *วารสารสมาคมพัฒนาวิชาชีพการบริหารการศึกษาแห่งประเทศไทย (สพบท.)*, 7(3), 351–368. สืบค้นจาก <https://so04.tci-thaijo.org/index.php/JAPDEAT/article/view/280653>
- ธัญญลักษณ์ สุขสมบูรณ์, พิษญาภา ยืนยาว, และ ชีรวัธ ชาติตันติโชค. (2024). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครปฐม. *มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ นายเรืออากาศ*, 12, 49–61. สืบค้นจาก <https://so04.tci-thaijo.org/index.php/KANNICHA/article/view/270297>
- ปานฟ้า บุญอินทร์, อุดมพันธ์ พิชญ์ประเสริฐ, และ ปกรณ์ชัย สุพัฒน์. (2025). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 กับประสิทธิภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานการศึกษา เทศบาลเมืองศรีสะเกษ. *วารสารสมาคมพัฒนาวิชาชีพการบริหารการศึกษาแห่งประเทศไทย (สพบท.)*, 7(3), 189–202. สืบค้นจาก <https://so04.tci-thaijo.org/index.php/JAPDEAT/article/view/282002>
- วัยพิสิษฐ์ วิจารณ์กิตติกุล, สิทธิชัย มูลเขียน, สาโรจน์ แก้วอรุณ, และ ธรรมรส โชติบุญพร. (2025). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ในเขตบึงกุ่ม สังกัดกรุงเทพมหานคร. *วารสารวิทยาลัยสงฆ์ นครลำปาง*, 14(2), 196–212. สืบค้นจาก <https://so04.tci-thaijo.org/index.php/NBJ/article/view/279175>
- ศิริประภา นนท์เค้า. (2566). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- Leithwood, K., & Jantzi, D. (2005). A review of transformational school leadership research 1996–2005. *Leadership and Policy in Schools*, 4(3), 177–199.
- Robinson, V. M., Lloyd, C. A., & Rowe, K. J. (2018). The impact of leadership on student outcomes: An analysis of the differential effects of leadership types. *Educational Administration Quarterly*, 44(5), 635–674.