ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา กลุ่ม 6

Transformational leadership of school administrators Affiliated with the Nakhon Ratchasima Provincial Administrative Organization, Group 6.

กนกวรรณ ประสงค์สันต์[1] และวิรัลพัชร วงศ์วัฒน์เกษม[2]
วิทยาลัยนครราชสีมา
Kanokwan Prasongsan[1] and Wiralphat Wongwatkasem
Nakornratchasima College
Corresponding Author E-mail : 6704030302058@nmc.ac.th, wiralphat@nmc.ac.th

(Received: 8 May, 2026; Revised: 12 July, 2026; accepted: 12 July, 2026)

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา กลุ่ม 6 2) เปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา กลุ่ม 6 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน และระดับการศึกษา กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ในสถานศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา กลุ่ม 6 ปีการศึกษา 2568 กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางสำเร็จรูปของของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan) และใช้วิธีสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) จำนวน 165 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้การวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที การหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (IOC : Index of item objective congruence) ได้ค่าเท่ากับ 1.00 และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.95

ผลการวิจัยพบว่า

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา กลุ่ม 6 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

2. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา กลุ่ม 6 จำแนกตามระดับการศึกษาและประสบกาณ์ในการทำงาน โดยภาพรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

คำสำคัญ : ผู้บริหารสถานศึกษา, ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง, องค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา

Abstract

The objectives of this research were: 1) to study the transformational leadership of school administrators under the Nakhon Ratchasima Provincial Administrative Organization, Group 6; and 2) to compare these transformational leadership qualities based on work experience and educational attainment.The research sample consisted of 165 school administrators and teachers within the Nakhon Ratchasima Provincial Administrative Organization, Group 6, during the 2025 academic year. The sample size was determined using the Krejcie and Morgan table, and participants were selected through Stratified Random Sampling. The research instrument was a 5-point Likert scale questionnaire. Data were analyzed using frequency, percentage, mean, standard deviation, and t-test. The content validity, measured by the Index of Item-Objective Congruence (IOC), was 1.00, and the total reliability of the questionnaire was 0.95.

The results of the research revealed that:

1. The overall level of transformational leadership among school administrators under the Nakhon Ratchasima Provincial Administrative Organization, Group 6, was at a high level.

2. The overall and individual aspects of transformational leadership among school administrators under the Nakhon Ratchasima Provincial Administrative Organization, Group 6, differed significantly at the .05 level when classified by educational attainment and work experience.

Keywords : School Administrators, Transformational Leadership, Nakhon Ratchasima Provincial Administrative Organization

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในยุคที่โลกเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว สถานศึกษาต้องเผชิญกับความท้าทายใหม่ๆ สำหรับประเทศไทย กระทรวงศึกษาธิการมีนโยบายปฏิรูปการศึกษาที่เน้นการพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ซึ่งต้องอาศัยผู้บริหารที่มีวิสัยทัศน์ กล้าตัดสินใจ และสามารถสร้างแรงบันดาลใจให้บุคลากรดำเนินการเปลี่ยนแปลงได้อย่างมีประสิทธิภาพ อย่างไรก็ตาม ปัจจุบันยังพบว่าสถานศึกษาหลายแห่งเผชิญกับปัญหาการขาดภาวะผู้นำที่เหมาะสม ส่งผลกระทบต่อคุณภาพการจัดการศึกษา ปัจจุบันรัฐบาลได้มีนโยบายส่งเสริมให้มีการปฏิรูปการศึกษาและการเรียนรู้ โดยให้ความสำคัญทั้งการศึกษาในระบบและการศึกษาทางเลือกไปพร้อมกัน เพื่อสร้างคุณภาพของคนไทยให้สามารถเรียนรู้พัฒนาตนได้เต็มตามศักยภาพ ประกอบอาชีพและดำรงชีวิตได้โดยมีความใฝ่รู้ และทักษะที่เหมาะสม เป็นคนดีมีคุณธรรม สร้างเสริมคุณภาพการเรียนรู้โดยเน้นการเรียนรู้เพื่อ สร้างสัมมาชีพในพื้นที่ ลดความเหลื่อมล้ำและพัฒนากำลังคนให้เป็นที่ต้องการเหมาะสมกับพื้นที ทั้งในด้านการเกษตร อุตสาหกรรม และธุรกิจบริการและในระยะเฉพาะหน้าปรับเปลี่ยน การจัดสรรงบประมาณสนับสนุนการศึกษาให้สอดคล้องกับความจำเป็นของผู้เรียน และลักษณะ พื้นที่ของสถานศึกษาปรับปรุงและบูรณาการระบบการกู้ยืมเงินเพื่อการศึกษาให้มีประสิทธิภาพ เพื่อเพิ่มโอกาสแก่ผู้ยากจนหรือ

ด้อยโอกาส จัดระบบการสนับสนุนให้เยาวชนและประชาชนทั่วไป มีสิทธิเลือกรับบริการการศึกษาทั้งในระบบโรงเรียนและนอกโรงเรียน โดยจะพิจารณาจัดให้มี คูปองการศึกษาเป็นแนวทางหนึ่ง

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ที่แก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ 2 พ.ศ. 2545 และ ฉบับ ที่ 3 พ.ศ. 2553 มาตรา 39 กำหนดให้กระทรวงศึกษากระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาทั้งด้านการบริหารงานวิชาการ การบริหารงบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารงานทั่วไป ไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาโดยตรง โดยการให้ความสำคัญ กับการปฏิรูปด้านต่าง ๆ คือ ปฏิรูประบบการศึกษา ปฏิรูปการเรียนรู้ ปฏิรูประบบการบริหารจัดการศึกษา ปฏิรูปครู อาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา ปฏิรูประบบทรัพยากรเพื่อการลงทุนเพื่อการศึกษา ดังนั้นกระทรวงศึกษาธิการจึงมีนโยบายในการเปลี่ยนแปลงการจัดการศึกษาที่ได้การปฏิรูปการศึกษา ที่ได้กำหนดแนวทางในการปฏิรูปไว้ 4 ด้าน คือ ปฏิรูปสถานศึกษา ปฏิรูปครูและบุคลากรทางการศึกษา ปฏิรูปหลักสูตร และปฏิรูปกระบวนการจัดการเรียนการสอน และพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 มาตรา 44 กำหนดเจตนารมณ์ให้ สถานศึกษาเป็นนิติบุคคล มีอิสระมีความคล่องตัวในการบริหารสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพมากขึ้นโดยนำแนวคิดหลักของการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานที่เน้นการบริหารในรูปองค์คณะบุคคล คือคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยวิธีการบริหารแบบมีส่วนร่วม กระจายอำนาจส่วนกลางและเขตพื้นที่การศึกษาไปยังสถานศึกษา ส่งผลให้สถานศึกษาเป็นหน่วยงานทางการศึกษาที่สำคัญที่สุด ในการขับเคลื่อนให้เกิดการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว ในสภาวะปัจจุบันโลกอยู่ในยุคที่มีการเปลี่ยนแปลงและการแข่งขันกันอย่างสูง ซึ่งนับวันจะหวีความรุนแรงมากยิ่งขึ้นเรื่อย ๆ และในฐานะประเทศไทยเป็น ส่วนหนึ่งของประชาคมโลกจึงหลีกเลี่ยงไม่ได้ที่จะรับผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงและการแข่งขันอย่างรุนแรงนี้โดยกระทบทางด้านเศรษฐกิจ สังคม และการเมือง อันจะเห็นได้ชัดจากปัญหาและสภาพริกฤตการณ์ทั้งทางด้านเศรษฐกิจ สังคม และการเมืองในปัจจุบัน (พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ, 2553 : 2-3) กระทรวงศึกษาธิการได้กำหนดนโยบายแก้ไขปัญหาเร่งด่วน ในด้านของการบริหารจัดการการศึกษา พบว่าผู้บริหารสถานศึกษายังขาดทักษะในการบูรณาการการศึกษา การกระจายอำนาจทางการศึกษา การกำกับดูแลยังขาดประสิทธิภาพ และระบบการบริหารงบประมาณไม่สอดคล้องกับการดำเนินงาน (ดาว์พงษ์ รัตนสุวรรณ, บรรยาย, 2559) จึงเป็นประเด็น ที่น่าสนใจว่าในสภาวะแบบนี้ สังคมไทยควรมีการปรับตัวเปลี่ยนแปลงและพัฒนาตนอย่างไรเพื่อให้สามารถดำรงอยู่ได้อย่างมั่นคงยั่งยืน มีสันติสุขและสมารถเอาชนะวิกฤตการณ์ทางด้านต่าง ๆ ที่เรากำลังเผชิญอยู่ได้

ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนจึงเป็นสิ่งที่บอกได้ว่า การบริหารงานต่าง ๆ ของ โรงเรียนมีความสำเร็จมากน้อยเพียงใด ผู้บริหารที่มีความสามารถ จะต้องเป็นผู้มีภาวะผู้นำที่สร้าง ความสัมพันธ์ ประสานความร่วมมือร่วมใจของผู้ร่วมงาน สร้างกลยุทธ์ในการทำงาน ซึ่งอาจมีปัจจัย ต่าง ๆ หลายด้านประกอบกัน แต่วิธีการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนก็เป็นปัจจัยสำคัญ ที่มี ผลกระทบตอการรับรู้ของผู้ใต้บังคับบัญชาได้ และทำให้เกิดปัญหาการบริหารจัดการ (จันทรานี สงวนนาม, 2545) กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จะต้องมีการปรับเปลี่ยน พฤติกรรมในการบริหารให้ทันสมัย มีการปฏิบัติงานในลักษณะของการปฏิบัติที่อาศัยความรู้ ความสามารถ ทักษะ และประสบการณ์ของแต่ละคนที่จะต้องทำงานให้เกิดความสำเร็จตาม เป้าหมาย เป็นการประยุกต์เอาความรู้ หลักการและทฤษฎีไปปรับใช้ในการทำงานเพื่อให้เกิดความเหมาะสมกับสถานการณ์และสิ่งแวดล้อม ให้ความสำคัญกับสัมพันธ์ภาพที่ดีระหว่างผู้นำกับผู้ตาม เสริมสร้างแรงบันดาลใจแก่ผู้ร่วมงานจนก่อให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม จิตสำนึก และค่านิยมที่ดีต่อผู้ร่วมงานด้วยกัน ต้องมีการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการทำงาน จากลักษณะที่แต่เดิมทำงานในเชิงรับ ให้กลายมาเป็นเชิงรุกให้มากขึ้น ต้องมีทักษะ ความรู้ ความสามารถ และคุณลักษณะที่ดีในเชิงการบริหาร ผู้บริหารต้องอาศัยภาวะผู้นำมาช่วยเสริมสร้าง ให้ดูแรงบันดาลใจ เพื่อกระตุ้นให้ผู้ร่วมงาน หรือผู้ใต้บังคับบัญชา เกิดความร่วมมือใน

การทำงาน เพื่อที่จะนำไปสู่ความมีเอกภาพภายในองค์กร และการมีส่วนร่วมอย่างเต็มใจในการผลักดันให้ องค์การบรรลุเป้าหมายที่สูงขึ้น

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) ถือเป็นสมรรถนะหลักที่จำเป็นอย่างยิ่งสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาในยุคปัจจุบัน โดยมีองค์ประกอบสำคัญ 4 ประการ หรือที่รู้จักในนาม "4Is" (Bass & Avolio, 1990) ซึ่งเป็นกลไกในการขับเคลื่อนคุณภาพการจัดการศึกษา คือ ด้านการมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์ (Idealized Influence) เป็นคุณลักษณะเฉพาะตัวที่ผู้บริหารแสดงออกผ่านพฤติกรรมที่มีจริยธรรม ความซื่อสัตย์ และความเสียสละ จนกลายเป็นต้นแบบ (Role Model) ที่บุคลากรครูเกิดความเชื่อถือศรัทธา และพร้อมที่จะปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ของผู้นำด้วยความเต็มใจ เพื่อมุ่งสู่เป้าหมายความสำเร็จของสถานศึกษาร่วมกัน ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ (Inspirational Motivation) ผู้บริหารต้องใช้ทักษะการสื่อสารเชิงสร้างสรรค์ในการถ่ายทอดวิสัยทัศน์ที่ท้าทาย เพื่อชักนำให้บุคลากรมองเห็นคุณค่าและความหมายของงานที่ปฏิบัติ กระตุ้นให้เกิดความมุ่งมั่นทุ่มเทโดยก้าวข้ามผลประโยชน์ส่วนตน และแปรเปลี่ยนเป็นพลังในการพัฒนาองค์กรให้ก้าวหน้าสืบไป ด้านการกระตุ้นทางปัญญา (Intellectual Stimulation) เป็นพฤติกรรมที่ผู้บริหารพยายามส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรได้ใช้ศักยภาพทางปัญญาในการวิเคราะห์ปัญหาอย่างรอบคอบ ใช้เหตุผลมากกว่าอารมณ์ ตลอดจนกล้าที่จะเผชิญหน้ากับความท้าทายใหม่ ๆ และแสวงหานวัตกรรมทางการศึกษามาใช้ในการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ ด้านการคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล (Individualized Consideration) ผู้นำต้องมีความเข้าใจและยอมรับในความแตกต่างของบุคลากรรายบุคคล โดยทำหน้าที่เป็นพี่เลี้ยง (Coach) และผู้สนับสนุนที่ดี การมอบหมายงานตามความรู้ความถนัดจะช่วยสร้างความพึงพอใจในงาน (Job Satisfaction) และส่งผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพสูงสุดในบริบทของการปฏิรูปการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องบูรณาการองค์ประกอบทั้ง 4 ด้านนี้เข้ากับศักยภาพส่วนตน เพื่อเป็นแรงขับเคลื่อนสำคัญในการปรับเปลี่ยนสถานศึกษาให้เท่าทันต่อกระแสโลกาภิวัตน์ สอดคล้องกับแนวคิดของ อานนท์ แสนภูวา (2565) และ อัษฎา ศรีล้านมี (2566) ที่เน้นย้ำว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงไม่ได้เป็นเพียงทักษะการบริหารเท่านั้น แต่เป็นกระบวนการสร้างแรงจูงใจที่ส่งผลโดยตรงต่อการยกระดับคุณภาพการจัดการศึกษาให้มีมาตรฐานเป็นที่ยอมรับในระดับสากล

สำนักงานสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา เป็นหน่วยงานที่อยู่ภายใต้การกำกับดูแลของสำนักงานกรมการปกครองส่วนท้องถิ่น มีหน้าที่ในการจัดการศึกษาและให้บริการด้านการศึกษาโรงเรียนที่อยู่ในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา จำนวน 58 โรงเรียน การศึกษา 2568 มีบุคลากรทางการศึกษา จำนวน 1,968 คน จากรายงานผลการประเมินคุณภาพภายในสถานศึกษา ปีการศึกษา 2568 พบว่า ผลการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา กลุ่ม 6 พบปัญหาที่ สถานศึกษาบางส่วนยังไม่มีการมุ่งเน้นการพัฒนา ไม่ว่าจะเป็นคุณภาพผู้เรียนรอบด้าน การส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีในการสืบค้น การปลูกฝังนิสัยรักการอ่านและการจัดโครงการเพื่อแก้ไขผลการเรียนที่ไม่สมบูรณ์ การพัฒนาทักษะการคิดและ นวัตกรรมผ่านงานวิจัยและการสร้างสรรค์ การส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร และ ควรพัฒนาทักษะการทำงานร่วมกับผู้อื่น นอกจากนี้ยังส่งเสริมการเรียนรู้จากแหล่งเรียนรู้และภูมิปัญญา ท้องถิ่น.การพัฒนาทักษะชีวิต คุณธรรม จริยธรรม สุขภาพอนามัย การไม่เกี่ยวข้องกับยาเสพติด ซึ่งเห็นได้ว่านักเรียนยังขาดทักษะในการคิดวิเคราะห์สังเคราะห์ คิดเชิงสร้างสรรค์ แสดงให้เห็นถึงมาตรฐานการบริหารการศึกษาของสถานศึกษาบางแห่งยังไม่มีการ ขับเคลื่อนเพื่อให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติเท่าที่ควร ซึ่งสอดคล้องกับกระทรวงศึกษาธิการได้สรุปผลการประเมินคุณภาพการศึกษาโรงเรียนจากสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (สมศ.) พบว่า โรงเรียนส่วนใหญ่ยังขาดความพร้อมในการบริหารจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2550,น. 2) เช่นเดียวกับ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (คณะกรรมการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2550 : 3) ได้สรุปว่า การบริหารสถานศึกษาในปัจจุบันมีอุปสรรคจนไม่สามารถบริหารงานให้บรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่วางไว้เป็นเพราะผู้บริหารแต่ล่ะ

สถานศึกษามีวิธีการบริหารที่แตกต่างกัน และมุ่งบริหารตามภาระหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายเพียงอย่างเดียว ซึ่งไม่เพียงพอที่จะทำให้สถานศึกษาไปสู่เป้าหมายได้ผู้บริหารส่วนใหญ่ยังไม่ให้ความสำคัญกับการปฏิรูปการเรียนการสอนของครู และไม่ส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ซึ่งส่งผลต่อสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน ดังนั้น การบริหารและจัดการศึกษาในยุคโลกาภิวัฒน์ ผู้บริหารสถานศึกษาจึงจำเป็นต้องมีศักยภาพและใช้ภาวะผู้นำอย่างเหมาะสมกับสถานการณ์ปัจจุบันและอนาคต โดยมีภาวะผู้นำที่มีสมรรถนะในการบริหารการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษา (ธีระ รุญเจริญ, 2553 : 163) ในการสร้างและพัฒนาโรงเรียนให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยมุ่งผลประโยชน์ของผู้เรียนเป็นสำคัญเพื่อให้บรรลุเป้าหมายองค์กร

ดังนั้น จากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาดังกล่าวทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา กลุ่ม 6 เพื่อให้ได้ข้อความจริงอันเป็นประโยชน์ต่อผู้บริหารการศึกษา และนำไปประกอบการพัฒนาโรงเรียน ตลอดจนการพัฒนาตนเองให้เป็นผู้บริหารที่มีคุณภาพ ทำให้การบริหารโรงเรียน มีประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยกำหนดวัตถุประสงค์ของการวิจัย ดังนี้

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา กลุ่ม 6

2. เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา กลุ่ม 6 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน และระดับการศึกษา

สมมติฐานการวิจัย

1. บุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา กลุ่ม 6 แตกต่างกัน

2. บุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา กลุ่ม 6 แตกต่างกัน

วิธีดำเนินการวิจัย

1.ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา กลุ่ม 6 ปีการศึกษา 2568 จำนวน 290 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ในสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา กลุ่ม 6 ปีการศึกษา 2568 จำนวน 165 คน โดยกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างตามตารางเครจซี่และมอร์แกน และได้โดยการสุ่มแบบแบ่งชั้น (stratified random sampling)

2.เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยใช้เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 2 ตอน ประกอบด้วย

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไป เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list) ได้แก่ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา กลุ่ม 6 เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) ตามวิธีของลิเคิร์ท (Likert) มี 5 ระดับ โดยใช้เกณฑ์ประมาณค่าความคิดเห็นตามวิธีของลิเคิร์ท (Likert Scale)

3.การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมีการสร้างตามขั้นตอน ดังนี้

3.1 ศึกษาเอกสารและงานวิจัยเกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา กลุ่ม 6 เพื่อนำมาเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

3.2 ศึกษาวิธีสร้างเครื่องมือแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) ตามวิธีของลิเคอร์ท (Likert) และการสร้างแบบสอบถามจากตำราของ (บุญชม ศรีสะอาด 2556)

3.3 ผู้วิจัยดำเนินการสร้างแบบสอบถาม โดยดำเนินการพัฒนาแบบสอบถามมาจากผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา กลุ่ม 6 ปีการศึกษา 2568 ได้จำนวนแบบสอบถาม 30 ข้อ

3.4 นำแบบสอบถามเสนออาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์เพื่อตรวจสอบความถูกต้องเหมาะสมและพิจารณาให้ข้อเสนอแนะ

3.5 ปรับปรุงแบบสอบถามตามข้อเสนอแนะของอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ แล้วนำเสนอผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน เพื่อตรวจพิจารณาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของข้อคำถาม โดยการหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (IOC : Index of item objective congruence) ได้ค่าเท่ากับ 1.00

3.6 นำแบบสอบถามที่ผ่านการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญมาปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะ

3.7 นำเสนอแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try – out) กับบุคลากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน ในโรงเรียนตลาดไทรพิทยาคม อำเภอตลาดไทร สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา

3.8 คัดเลือกข้อคำถามที่มีความเหมาะสมจำนวน 30 ข้อ มาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ โดยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach) ซึ่งค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.95

3.9 จัดพิมพ์แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ เพื่อนำไปเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างต่อไป

4.การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังต่อไปนี้

4.1 ขอหนังสือจากคณะศึกษาศาสตร์ วิทยาลัยนครราชสีมา เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย ต่อผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา กลุ่ม 6

4.2. ผู้วิจัยส่งหนังสือจากวิทยาลัยนครราชสีมา ไปยังสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย โดยเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง

4.3 ผู้วิจัยติดตามเก็บรวบรวมแบบสอบถามคืนด้วยตนเอง ได้แบบสอบถามกลับคืน จำนวน 165 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100

5.การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปโดยทำการวิเคราะห์ข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้

5.1 วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา กลุ่ม 6 กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามโดยหาความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage)

5.2 วิเคราะห์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา กลุ่ม 6 ทั้งโดยภาพรวม รายด้านและรายข้อโดยหาค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แล้วนำไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์ (บุญชม ศรีสะอาด 2556) ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.51 – 5.00 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด
ค่าเฉลี่ย 3.51 – 4.50 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก
ค่าเฉลี่ย 2.51 – 3.50 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง
ค่าเฉลี่ย 1.51 – 2.50 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย
ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.50 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุด

5.3 วิเคราะห์เปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา กลุ่ม 6 จำแนกตามตำแหน่ง และระดับการศึกษาโดยใช้ค่า t – test (Independent samples)

ผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นที่มีต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา กลุ่ม 6 ปรากฏดังตารางที่ 4.2 – 4.6

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นที่มีต่อต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา กลุ่ม 6 โดยภาพรวมและรายด้าน

ด้านที่	รายการ	ระดับปฏิบัติ		แปลผล	อันดับที่
		$\overline{X}$	S.D.		
1	ด้านการมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์	4.20	0.22	มาก	1
2	ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ	4.15	0.27	มาก	3
3	ด้านการกระตุ้นทางปัญญา	4.12	0.26	มาก	4
4	ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	4.17	0.26	มาก	2
ภาพรวม		4.16	0.20	มาก	

จากตาราง 1 แสดงว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา กลุ่ม 6 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$= 4.16, S.D.= 0.20) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ทุกด้านมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก (ตามผลจริง) ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์ ($\overline{X}$= 4.20 , S.D.= 0.22) รองลงมาคือ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ($\overline{X}$= 4.17 , S.D.= 0.26) และด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ($\overline{X}$= 4.15 , S.D.= 0.27) ตามลำดับ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ($\overline{X}$= 4.12, S.D.= 0.26)

2. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา กลุ่ม 6 จำแนกตามตำแหน่ง และระดับการศึกษา ปรากฏดังตารางที่ 4.7

ตารางที่ 2 เปรียบเทียบความคิดเห็นต่อผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา กลุ่ม 6 จำแนกตามระดับการศึกษา โดยภาพรวมและรายด้าน

ด้านที่	รายการ	ระดับปริญญาตรี		สูงกว่าระดับปริญญาตรี		t	p-value
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1	ด้านการมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์	4.25	0.20	4.14	0.23	3.20*	.002
2	ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ	4.24	0.20	4.07	0.30	4.14*	.000
3	ด้านการกระตุ้นทางปัญญา	4.21	0.23	4.03	0.26	4.68*	.000
4	ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	4.24	0.21	4.11	0.28	3.24*	.001
ภาพรวม		4.23	0.15	4.09	0.22	4.86*	.000

*p ≤ .05

จากตาราง 2 แสดงว่า ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา กลุ่ม 6 จำแนกตามระดับการศึกษาโดยภาพรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 3 เปรียบเทียบความคิดเห็นต่อผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา กลุ่ม 6 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยภาพรวมและรายด้าน

ด้านที่	รายการ	ต่ำกว่า 10 ปี		10 ปี ขึ้นไป		t	p-value
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1	ด้านการมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์	4.25	0.23	4.18	0.21	1.76*	.083
2	ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ	4.22	0.22	4.12	0.28	2.24*	.027
3	ด้านการกระตุ้นทางปัญญา	4.18	0.24	4.09	0.27	1.88*	.063
4	ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	4.23	0.19	4.15	0.28	2.14*	.034
ภาพรวม		4.22	0.16	4.14	0.21	2.62*	.010

*p ≤ .05

จากตาราง 4.8 แสดงว่า ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา กลุ่ม 6 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยภาพรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

อภิปรายผลการวิจัย

จากการสรุปผลการวิจัย เรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา กลุ่ม 6 ผู้วิจัยได้นำประเด็นสำคัญมาอภิปรายผลดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา กลุ่ม 6 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านการมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์ รองลงมาคือ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล และด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงศักยภาพและความพร้อมของผู้บริหารในการขับเคลื่อนสถานศึกษาภายใต้บริบทขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่เน้นการพัฒนาอย่างรวดเร็ว โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ "ด้านการมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์" ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากโครงสร้างทางสังคมและวัฒนธรรมองค์กรของหน่วยงานท้องถิ่นที่ให้ความสำคัญกับการเคารพยกย่องผู้นำที่เป็นแบบอย่าง (Role Model) ผู้บริหารส่วนใหญ่จึงมุ่งเน้นการดำรงตนอย่างมีคุณธรรม จริยธรรม และเสียสละเพื่อส่วนรวม ทำให้บุคลากรครูเกิดความศรัทธาและพร้อมปฏิบัติงานตามวิสัยทัศน์ที่วางไว้อย่างเต็มใจ รองลงมาคือ "ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล" ซึ่งแสดงให้เห็นว่าผู้บริหารให้ความสำคัญกับความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล มีบทบาทเป็นพี่เลี้ยง (Coach) ที่ดี และใส่ใจในความแตกต่างของบุคลากร ทำให้ครูรู้สึกว่าตนเองมีคุณค่าและได้รับความสำคัญ ส่งผลให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรอย่างลึกซึ้ง อย่างไรก็ตาม "ด้านการกระตุ้นทางปัญญา" กลับมีค่าเฉลี่ยต่ำสุดเมื่อเทียบกับด้านอื่น ๆ ประเด็นนี้สามารถอภิปรายได้ว่า อาจมีสาเหตุมาจากภาระงานบริหารจัดการตามระเบียบของทางราชการและท้องถิ่นที่มีความซับซ้อนและเร่งด่วน ทำให้ผู้บริหารต้องเน้นการสั่งการตามระเบียบแบบแผนดั้งเดิมมากกว่าการเปิดโอกาสให้บุคลากรได้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์หรือตั้งคำถามกับวิธีการทำงานเดิม ๆ เพื่อแสวงหานวัตกรรมใหม่ ๆ นอกจากนี้ บรรยากาศในการทำงานบางส่วนอาจยังยึดติดกับวัฒนธรรมการทำงานแบบเน้นผลสำเร็จตามตัวชี้วัดระยะสั้น ทำให้การส่งเสริมให้บุคลากรคิดวิเคราะห์หรือแก้ไขปัญหาเชิงลึกอย่างเป็นระบบ (Critical Thinking) ยังทำได้ไม่เต็มที่เท่าที่ควร ดังนั้น ผู้บริหารจึงควรเพิ่มบทบาทในการเป็น "ผู้นำทางวิชาการ" ที่กล้าจะเปลี่ยนแปลง (Change Agent) กระตุ้นให้ครูตระหนักถึงความท้าทายใหม่ ๆ ในศตวรรษที่ 21 และสนับสนุนการทำงานที่เน้นการใช้สติปัญญาและการลองผิดลองถูกอย่างสร้างสรรค์ เพื่อยกระดับสถานศึกษาให้ก้าวหน้าอย่างยั่งยืนสืบไป และสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์ (2549) และ Bass (1985) ที่ระบุว่าผู้บริหารในยุคปฏิรูปการศึกษาต้องปรับบทบาทจากการเป็นเพียงผู้สั่งการมาเป็นผู้นำที่สร้างการเปลี่ยนแปลง โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ "ด้านการมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์" ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากบริบทของสถานศึกษาในสังกัด อบจ.นครราชสีมา มีวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นความสัมพันธ์และความเคารพศรัทธาในตัวผู้นำ ผู้บริหารส่วนใหญ่จึงมุ่งเน้นการปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี มีความโปร่งใส และยึดมั่นในจริยธรรม ส่งผลให้ครูและบุคลากรเกิดความเชื่อมั่นและพร้อมปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ ส่วนด้านที่รองลงมาคือ "ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล" สะท้อนว่าผู้บริหารมีการใช้ทักษะมนุษย์สัมพันธ์ที่ดี ใส่ใจในความต้องการและข้อจำกัดของครูแต่ละคน ทำให้เกิดบรรยากาศการทำงานที่อบอุ่นและมีความเป็นพี่น้อง ซึ่งเป็นลักษณะเด่นของการบริหารงานในส่วนท้องถิ่น อย่างไรก็ตาม "ด้านการกระตุ้นทางปัญญา" กลับมีค่าเฉลี่ย

ต่ำสุด ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากโครงสร้างการบริหารงานราชการส่วนท้องถิ่นยังคงมีระเบียบปฏิบัติและขั้นตอนที่เคร่งครัด ทำให้ผู้บริหารต้องใช้เวลาส่วนใหญ่ไปกับการควบคุมกำกับงานให้เป็นไปตามตัวชี้วัดหรือมาตรฐานที่ส่วนกลางกำหนด ส่งผลให้การเปิดพื้นที่ให้ครูได้คิดนอกกรอบ หรือการทดลองใช้นวัตกรรมใหม่ ๆ ที่มีความเสี่ยงต่อความผิดพลาดทำได้น้อยลง นอกจากนี้ บรรยากาศการทำงานอาจยังเน้นการแก้ปัญหาเฉพาะหน้ามากกว่าการส่งเสริมให้บุคลากรใช้การคิดวิเคราะห์เชิงระบบ (Critical Thinking) เพื่อหาวิธีการทำงานรูปแบบใหม่ ๆ ผู้บริหารจึงควรเพิ่มการสนับสนุนให้เกิดวัฒนธรรมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (PLC) เพื่อกระตุ้นให้ครูกล้าที่จะนำเสนอแนวคิดทางการศึกษาที่แตกต่างและทันสมัยยิ่งขึ้น

2. ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา กลุ่ม 6 จำแนกตามระดับการศึกษาโดยภาพรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้อาจระดับการศึกษาถือเป็น "ทุนทางปัญญา" ที่สำคัญในการหล่อหลอมกระบวนทัศน์และทักษะการบริหารเชิงกลยุทธ์ โดยผู้บริหารที่สำเร็จการศึกษาในระดับที่สูงขึ้น มักผ่านกระบวนการขัดเกลาทางวิชาการที่เข้มข้น มีโอกาสในการศึกษาวิจัยและเข้าถึงองค์ความรู้สมัยใหม่เกี่ยวกับการบริหารจัดการในศตวรรษที่ 21 ทำให้มีความเข้าใจในทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเชิงลึก และสามารถนำองค์ประกอบทั้ง 4 ด้าน ไปประยุกต์ใช้ในการแก้ปัญหาที่มีความซับซ้อนภายในสถานศึกษาได้ดีกว่า นอกจากนี้ การศึกษาระดับสูงยังช่วยพัฒนาทักษะการคิดวิเคราะห์ และการสื่อสารวิสัยทัศน์ที่ทรงพลัง ทำให้ผู้บริหารมีความมั่นใจในการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง และกล้าที่จะกระตุ้นทางปัญญาแก่บุคลากรครูเพื่อสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ ในบริบทของสถานศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา ซึ่งเป็นองค์กรขนาดใหญ่ที่มีภาระงานหลากหลายและต้องตอบสนองต่อความต้องการของท้องถิ่นที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ผู้บริหารที่มีระดับการศึกษาสูงมักจะมีเครือข่ายทางวิชาการและมีมุมมองที่ยืดหยุ่นต่อการบริหารจัดการความขัดแย้ง รวมถึงมีความสามารถในการสร้างแรงบันดาลใจที่ยึดโยงกับอุดมการณ์ทางการศึกษาที่ชัดเจนกว่า ซึ่งแตกต่างจากผู้บริหารที่มีระดับการศึกษาต่างกันที่อาจเน้นการบริหารตามประสบการณ์หรือเน้นการปฏิบัติตามระเบียบแบบแผนดั้งเดิม เป็นหลัก ส่งผลให้การแสดงออกถึงพฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในสถานการณ์ต่าง ๆ มีความเด่นชัดไม่เท่ากัน ผลการวิจัยนี้จึงชี้ให้เห็นว่าการส่งเสริมให้ผู้บริหารสถานศึกษาได้รับการพัฒนาตนเองผ่านการศึกษาต่อหรือการอบรมทางวิชาการชั้นสูง เป็นปัจจัยสำคัญที่จะช่วยยกระดับคุณภาพการบริหารจัดการสถานศึกษาในเขตพื้นที่จังหวัดนครราชสีมาให้ก้าวหน้าและเท่าทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลกและสอดคล้องกับงานวิจัยของ บุษยมาส ผาดี (2563) ที่พบว่าระดับการศึกษาที่สูงขึ้นส่งผลต่อการแสดงออกถึงภาวะผู้นำที่ซับซ้อนและชัดเจนยิ่งขึ้น ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากกระบวนการขัดเกลาทางวิชาการในระดับบัณฑิตศึกษา มักเน้นการพัฒนาทักษะการคิดวิเคราะห์เชิงกลยุทธ์และการสร้างวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล ผู้บริหารที่จบการศึกษาสูงกว่าจึงมีแนวโน้มที่จะเข้าใจและนำแนวคิดภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงไปประยุกต์ใช้ได้ครบถ้วนกว่า โดยเฉพาะในด้านการกระตุ้นทางปัญญาและการมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์

3. ผลการวิเคราะห์ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา กลุ่ม 6 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยภาพรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งประสบการณ์ถือเป็นปัจจัยสำคัญในการขัดเกลา "วุฒิภาวะผู้นำ" และทักษะการตัดสินใจเชิงกลยุทธ์ โดยผู้บริหารที่มีประสบการณ์สูงมักจะมี "ความชำนาญในการปฏิบัติ" ที่สะสมจากการเผชิญปัญหาและอุปสรรคที่หลากหลายในสถานศึกษา ทำให้มีความมั่นใจในการแสดงบทบาทผู้นำการเปลี่ยนแปลง โดยเฉพาะในด้านการมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์และการสร้างแรงบันดาลใจ ซึ่งต้องอาศัยบารมีและการยอมรับจากบุคลากรที่เกิดจากการสะสมผลงานและความสม่ำเสมอในการครองตนเป็นแบบอย่างตลอดระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในทางตรงกันข้าม ผู้บริหารที่มีประสบการณ์ต่างกันอาจมีมุมมองต่อการเปลี่ยนแปลงและการใช้นวัตกรรม

ที่แตกต่างกันไป โดยกลุ่มที่มีประสบการณ์น้อยอาจมีความกระตือรือร้นในการกระตุ้นทางปัญญาและการใช้นวัตกรรมใหม่ ๆ แต่ยังขาดทักษะการบริหารความสัมพันธ์หรือการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลเมื่อเทียบกับผู้บริหารที่มีประสบการณ์สูงกว่า ซึ่งมักจะมีความเข้าใจในธรรมชาติของบุคลากรและวัฒนธรรมองค์กรของท้องถิ่นนครราชสีมาอย่างลึกซึ้งกว่า ส่งผลให้การจูงใจและการบริหารจัดการความขัดแย้งมีประสิทธิภาพที่โดดเด่นกว่า ผลงานวิจัยนี้สอดคล้องกับแนวคิดของ สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์ (2549) และ จันทรานี สงวนนาม (2545) ที่ระบุว่าประสบการณ์ในการทำงานเป็นตัวแปรสำคัญที่ช่วยให้ผู้บริหารเกิดการเรียนรู้และพัฒนาสมรรถนะการบริหารจัดการจากสถานการณ์จริง ทำให้ผู้บริหารที่มีอายุงานต่างกันมีการแสดงออกถึงภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่เข้มข้นไม่เท่ากัน ดังนั้น การเสริมสร้างทักษะผู้นำจึงควรพิจารณาถึงความต้องการในการพัฒนาที่แตกต่างกันตามระยะเวลาของประสบการณ์ เพื่อยกระดับผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัด อบจ.นครราชสีมา ให้เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่สมบูรณ์แบบในทุกระดับประสบการณ์

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 การยกระดับการกระตุ้นทางปัญญา (Intellectual Stimulation): เนื่องจากเป็นด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ผู้บริหารควรจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมให้ครูและบุคลากรได้แสดงความคิดเห็นอย่างอิสระ เช่น การจัดตั้งเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (PLC) หรือกิจกรรม "Idea Pitching" เพื่อหาแนวทางใหม่ๆ ในการจัดการเรียนการสอน โดยที่ผู้บริหารต้องทำหน้าที่เป็น "ผู้อำนวยความสะดวก" (Facilitator) มากกว่าผู้สั่งการ

1.2 การสร้างแรงบันดาลใจผ่านวิสัยทัศน์ที่เท่าทันโลก: แม้ภาพรวมจะอยู่ในระดับมาก แต่ควรเพิ่มการส่งเสริมทักษะการวิเคราะห์ความเปลี่ยนแปลงของสังคมโลก (Global Literacy) ให้กับผู้บริหาร เพื่อให้นำมาสื่อสารและสร้างแรงบันดาลใจให้บุคลากรมองเห็นภาพความสำเร็จที่เชื่อมโยงกับมาตรฐานสากล

1.3 การบริหารจัดการตามความแตกต่างบุคคล: ควรนำผลการวิจัยในด้าน "การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล" มาใช้ในการจัดระบบสวัสดิการหรือการมอบหมายงาน โดยพิจารณาตามความถนัดและภาระความรับผิดชอบของครูแต่ละคน เพื่อสร้างความพึงพอใจและแรงจูงใจในการทำงานระดับสูง

1.4 การส่งเสริมวิทยฐานะและการศึกษาต่อ: ผลวิจัยชี้ว่าระดับการศึกษาและประสบการณ์ส่งผลต่อภาวะผู้นำที่ต่างกัน อบจ.นครราชสีมา ควรมีนโยบายสนับสนุนทุนการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น หรือจัดหลักสูตรพัฒนาผู้บริหารรุ่นใหม่ (Fast Track) เพื่อลดช่องว่างของสมรรถนะการบริหารที่เกิดจากประสบการณ์ที่แตกต่างกัน

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการวิจัยเชิงลึกโดยการสัมภาษณ์หรือการสนทนากลุ่ม (Focus Group) เพื่อหาเหตุผลเฉพาะเจาะจงว่า "อุปสรรคใด" ที่ทำให้ผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่ม 6 ไม่สามารถแสดงพฤติกรรมการกระตุ้นทางปัญญาได้เต็มที่ เพื่อนำไปสู่การแก้ปัญหาเชิงโครงสร้าง

2.2 ควรศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับ "ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน" หรือ "ความผูกพันต่อองค์กรของครู" เพื่อยืนยันว่าภาวะผู้นำในระดับที่พบนี้ส่งผลเชิงบวกต่อตัวชี้วัดความสำเร็จของโรงเรียนอย่างไร

2.3 ควรมีการวิจัยเพื่อพัฒนารูปแบบหรือคู่มือการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่เหมาะสมกับ "บริบทของท้องถิ่นนครราชสีมา" โดยเฉพาะ เพื่อใช้เป็นบรรทัดฐานในการพัฒนาผู้บริหารในกลุ่มอื่น ๆ ต่อไป

2.4 ควรเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงระหว่างผู้บริหารในสังกัด อบจ. กับสังกัดอื่นๆ (เช่น สพฐ. หรือ เทศบาล) ในเขตจังหวัดนครราชสีมา เพื่อค้นหาจุดแข็งและแนวปฏิบัติที่ดี (Best Practice) ที่มีความแตกต่างกันตามบริบทการบริหาร

เอกสารอ้างอิง

จันทรานี สงวนนาม. (2545). *ทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหารสถานศึกษา*. กรุงเทพฯ: บุคพอยท์.

ธีระ รุญเจริญ. (2553). *ความเป็นมืออาชีพในการจัดการและบริหารการศึกษายุคปฏิรูปการศึกษา* (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ: แอล.ที่เพรส

บุญชม ศรีสะอาด. (2556). *การวิจัยเบื้องต้นฉบับปรับปรุงใหม่*. (พิมพ์ครั้งที่ 9). กรุงเทพฯ : สุวิยาสาส์น

บุษยมาส ผาดี. (2563). *ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1*. (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพรพรรณี.

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) (2553). กรุงเทพฯ: ม.ป.พ.

สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์. (2548). *ภาวะผู้นำทฤษฎีและปฏิบัติ*. กรุงเทพฯ: วิรัตน์เอ็ดดูเคชั่น.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2550). *แนวทางการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาให้คณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาตามกฎกระทรวงกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการกระจายอำนาจการบริหารจัดการศึกษา*. ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.

อานนท์ แสนภูวา. (2565). *ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมและสมรรถนะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.

อัษฎา ศรีล้านมี. (2566). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในยุควิถีใหม่ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร*. (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัย-ราชภัฏสกลนคร.

Bass, B. M. (1985). *Leadership and performance beyond expectations*. New York: Free Press.