

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา
ในอำเภอเมืองสมุทรปราการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1*

TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP OF SCHOOL ADMINISTRATORS
IN MUEANG SAMUTPRAKAN DISTRICT UNDER SAMUTPRAKAN
PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 1

ทิพวรรณ บัวบุญมา¹ และ วัสสิกา รุมาคม²

Thippawan Buabunma¹ and Vassiga Rumakhom²

¹⁻²มหาวิทยาลัยเซนต์จอห์น

¹⁻²Saint John's University, Thailand

Corresponding Author's Email: kobour.nmc@gmail.com

วันที่รับบทความ : 2 กรกฎาคม 2568; วันที่แก้ไขบทความ 26 สิงหาคม 2568; วันที่ตอบรับบทความ : 28 สิงหาคม 2568

Received 2 July 2025; Revised 26 August 2025; Accepted 28 August 2025

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอเมืองสมุทรปราการ 2) เปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอเมืองสมุทรปราการ จำแนกตาม วุฒิการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และขนาดโรงเรียน 3) ศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอเมืองสมุทรปราการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 เป็นการวิจัยแบบผสมผสาน โดยกลุ่มตัวอย่างได้แก่ ครูและ

Citation:



*ทิพวรรณ บัวบุญมา และ วัสสิกา รุมาคม. (2568). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา
ในอำเภอเมืองสมุทรปราการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1.

วารสารสหศาสตร์การพัฒนาสังคม, 3(4), 704-722.

Thippawan Buabunma and Vassiga Rumakhom. (2025). Transformational Leadership Of School
Administrators In Mueang Samutprakan District Under Samutprakan Primary Educational Service
Area Office 1. Journal of Interdisciplinary Social Development, 3(4), 704-722.;

DOI: <https://doi.org/10.>

Website: <https://so12.tci-thaijo.org/index.php/JISDIADP/>

พนักงานราชการของโรงเรียนในอำเภอเมืองสมุทรปราการสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 จำนวน 285 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือแบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว และการวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอเมืองสมุทรปราการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด 2) ครูและพนักงานราชการที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนในอำเภอเมืองสมุทรปราการ ในภาพรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ในขณะที่ ครูและพนักงานราชการที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน และปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนในอำเภอเมืองสมุทรปราการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05, 3. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอเมืองสมุทรปราการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 มีจำนวน 13 แนวทาง

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำ, ผู้นำการเปลี่ยนแปลง, ผู้บริหารสถานศึกษา, สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

Abstract

This research aimed to 1) study transformational leadership of school administrators in Mueang Samut Prakan District, 2) compare transformational leadership of school administrators in Mueang Samut Prakan District classified by educational qualification, work experience, and school size, and 3) study approaches to develop transformational leadership of school administrators in Mueang Samut Prakan District, under the Office of the Primary Educational Service Area 1. This mixed-method research was conducted. The sample consisted of 285 teachers and government employees from schools in Mueang Samut Prakan

District, under the Office of the Primary Educational Service Area 1. The research instruments were questionnaires and interviews. The statistics used for data analysis were frequency, percentage, mean, standard deviation, t-test, one-way analysis of variance, and content analysis. The results showed that 1) transformational leadership of school administrators in Mueang Samut Prakan District, under the Office of the Primary Educational Service Area 1, was at the highest level overall. 2) Teachers and government employees with different educational qualifications had different opinions on transformational leadership of school administrators in Mueang Samut Prakan District, but did not differ significantly at the 0.05 level. Meanwhile, teachers and government employees with different work experience and working in schools of different sizes had different opinions on transformational leadership of school administrators in Mueang Samut Prakan District. Under the jurisdiction of the Samut Prakan Primary Educational Service Area Office, Area 1, overall there are significant differences at the statistical level of 0.05, 3. Guidelines for developing leadership for change of school administrators in Mueang Samut Prakan District, under the jurisdiction of the Samut Prakan Primary Educational Service Area Office, Area 1, there are 13 guidelines.

Keywords: Leadership, Transformational Leadership, Administrators, Primary Educational Service Area Office

บทนำ

ในกระแสการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของโลก ประเทศไทยต้องเผชิญกับความท้าทายทั้งจากแรงกดดันภายนอก เช่น กระแสโลกาภิวัตน์ ความก้าวหน้าทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี และแรงกดดันภายในจากโครงสร้างประชากร สิ่งแวดล้อม เศรษฐกิจ สังคม และการเมือง ซึ่งล้วนส่งผลกระทบต่อระบบการศึกษา ระบบการศึกษาจึงต้องปรับเปลี่ยนเพื่อรองรับ โดยแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560–2579 กำหนดแนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพ

การบริหารสถานศึกษาและพัฒนาระบบบุคลากรครู (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 มีพันธกิจในการพัฒนาผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษาให้มีสมรรถนะ ความเชี่ยวชาญ จรรยาบรรณ และจิตวิญญาณความเป็นครู โดยเน้น 1) การจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) และการสร้างนวัตกรรม (Co-creation) 2) การพัฒนาตนเองทางวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง 3) การวัดและประเมินผลเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ (Assessment for Learning) และ Personalized Learning ผ่านการอบรมแบบเข้มข้น ออนไลน์ และ e-learning อย่างไรก็ตาม ยังมีจุดอ่อนด้านจำนวนครู เฉพาะทางและทักษะการใช้เทคโนโลยีเพื่อการเรียนการสอน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1, 2567)

การบรรลุพันธกิจดังกล่าวขึ้นอยู่กับผู้บริหารสถานศึกษาซึ่งมีบทบาทในการกำหนด วิสัยทัศน์ นโยบาย และสนับสนุนการเรียนการสอน จึงต้องมีภาวะผู้นำ ความรู้ ความสามารถ ด้านการแก้ปัญหา การใช้เทคโนโลยี และการสร้างสรรค์ (วรัญญา ยินดี, อัญชิษฐา เขียงนิยม และมัทนา วังถนอมศักดิ์, 2565) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นหัวใจสำคัญที่ช่วยพัฒนาองค์กรและผู้ตามให้เติบโต โดยสร้างแรงจูงใจและความร่วมมือ (อว้ชชนนท์ อิ่มเพ็ง, 2566) ผู้บริหารควรถ่ายทอดวิสัยทัศน์ กระตุ้นความคิดสร้างสรรค์ของครู และเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วม ในการพัฒนาการศึกษา (จารุวรรณ นุสา และสิทธิชัย สอนสุภี, 2564)

งานวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์เชิง บวกกับประสิทธิผลของสถานศึกษา (อรณิชา ทศตา, 2564; อว้ชชนนท์ อิ่มเพ็ง, 2566) ดังนั้น การศึกษาค้นคว้านี้มุ่งเน้นผู้บริหารในอำเภอเมืองสมุทรปราการ ซึ่งมีนักเรียน 20,402 คน และครู 1,068 คน มากที่สุดในจังหวัด (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1, 2567) เพื่อใช้ผลการวิจัยเป็นแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สถานศึกษาในสังกัดให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอเมืองสมุทรปราการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1

2. เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอเมืองสมุทรปราการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 จำแนกตาม วุฒิการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และขนาดโรงเรียน

3. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอเมืองสมุทรปราการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1

การทบทวนวรรณกรรม

การศึกษาวิจัยเรื่องภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ผู้วิจัยได้ทบทวนแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำและภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเพื่อกำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย โดยภาวะผู้นำหมายถึงความสามารถของผู้นำในการใช้อิทธิพลเพื่อจูงใจผู้ใต้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพและเต็มใจ (เปรมทิพย์ คำทะเนตร, 2564; อรวรรณ ภัทรดำเนินสุข, 2564) ซึ่งภาวะผู้นำที่เข้มแข็งถือเป็นปัจจัยสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรให้บรรลุเป้าหมาย ส่วนภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง พฤติกรรมของผู้นำที่สามารถจูงใจ สร้างแรงบันดาลใจ และกระตุ้นให้บุคลากรยอมรับการเปลี่ยนแปลง พร้อมพัฒนาแนวคิด ทักษะ และทัศนคติเพื่อการพัฒนาองค์กรอย่างยั่งยืน (Bass & Avolio, 1994; จิตอิสราภาพ ใจอารีย์, 2564) โดยองค์ประกอบสำคัญของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ได้รับการยอมรับและกล่าวถึงบ่อยครั้ง ได้แก่ (1) การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ซึ่งเน้นการเป็นแบบอย่างที่ดี มีวิสัยทัศน์ และยึดมั่นในจริยธรรม (อุทุมพร จันทรสิงห์, 2561; Bass & Avolio, 1994) (2) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ซึ่งผู้นำต้องให้ความสนใจ สนับสนุน และส่งเสริมศักยภาพของบุคลากรแต่ละราย (เปรมทิพย์ คำทะเนตร, 2564; อาวัชนนท์ อิมเพ้ง, 2566) (3) การกระตุ้นทางปัญญา ซึ่งคือการส่งเสริมให้ครูเกิดความคิดสร้างสรรค์ กล้าคิดแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ และริเริ่มนวัตกรรมใหม่ ๆ (อารีรัตน์ ศรีรักษา, 2564; จารุวรรณ นุสา และสิทธิชัย สอนสุภี, 2564) และ (4) การสร้างแรงบันดาลใจ ซึ่งผู้บริหารต้องสามารถจูงใจครูให้เกิดทัศนคติเชิงบวก มีแรงจูงใจ และมุ่งมั่นทำงานเพื่อเป้าหมายร่วมกัน (Kouzes & Posner, 2010; จิตอิสราภาพ ใจอารีย์, 2564) ซึ่งองค์ประกอบทั้งสี่นี้ไม่เพียงแต่สะท้อนบทบาทของผู้นำที่สามารถรับมือกับการเปลี่ยนแปลงในยุคปัจจุบันได้อย่างมีประสิทธิภาพ แต่ยังเป็นกรอบแนวคิดสำคัญที่ผู้วิจัยนำมาใช้ในการศึกษาภาวะผู้นำการ

เปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในบริบทของพื้นที่อำเภอเมืองสมุทรปราการ เพื่อสะท้อนลักษณะผู้นำที่สามารถสร้างความเปลี่ยนแปลงได้จริงในสถานศึกษายุคใหม่

จากการทบทวนเอกสารและงานวิจัย ผู้วิจัยได้กำหนดกรอบแนวคิดในการภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ใน 5 องค์ประกอบ ตั้งแต่ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ไปจนถึงด้านการสร้างแรงบันดาลใจ เพื่อพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และนำไปสู่แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอเมืองสมุทรปราการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 เป็นการวิจัยแบบผสมผสานระหว่างวิธีการวิจัยเชิงปริมาณและวิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยผู้วิจัยออกแบบงานวิจัย ออกเป็น 2 ขั้นตอน คือ

ระยะที่ 1 ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอเมืองสมุทรปราการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1

ระยะที่ 2 จัดทำแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอเมืองสมุทรปราการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1

ระยะที่ 1 ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอเมืองสมุทรปราการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1

การวิจัยในระยะนี้ เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1. ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอเมืองสมุทรปราการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 และ 2. เปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอเมืองสมุทรปราการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 จำแนกตามวุฒิการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และขนาดโรงเรียน รายละเอียดดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอเมืองสมุทรปราการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ผู้วิจัยได้ศึกษาเกี่ยวกับประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ดังนี้

1) ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ ครูและพนักงานราชการของโรงเรียนในอำเภอเมืองสมุทรปราการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ประจำปีการศึกษา 2567 จำนวน 1,068

โดยผู้วิจัยจำแนกจำนวนประชากรตามขนาดโรงเรียน 4 ขนาดโดยพิจารณาให้จำนวนประชากรของโรงเรียนแต่ละขนาดให้มีจำนวนไม่แตกต่างกันมากจนเกินไป ได้แก่ 1. โรงเรียนขนาดเล็ก (นักเรียน ไม่เกิน 700 คน) จำนวนประชากร 331 คน 2. โรงเรียนขนาดกลาง (นักเรียน 701-1,300 คน) จำนวนประชากร 276 คน 3. โรงเรียนขนาดใหญ่ (นักเรียน 1,301-1,500 คน) จำนวนประชากร 211 คน 4. โรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ (นักเรียน 1,501 คนขึ้นไป) จำนวนประชากร 250 คน

2) กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ ครูและพนักงานราชการของโรงเรียนในอำเภอเมืองสมุทรปราการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ประจำปีการศึกษา 2567 จำนวน 1,068 คน กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยการคำนวณจากตารางของ Krejcie and Morgan (1970) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 285 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม (Questionnaires) เกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอเมืองสมุทรปราการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 จำนวน 1 ฉบับ โดยแบ่งเป็น 2 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 แบบสอบถามปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะข้อคำถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List) ได้แก่ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และขนาดโรงเรียน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามข้อมูลเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอเมืองสมุทรปราการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 เป็นข้อมูลสอบถามพฤติกรรมและการกระทำที่แสดงให้เห็นถึงภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมี

อุดมการณ์ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ

3. การสร้างเครื่องมือในการวิจัย

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างตามลำดับ ดังนี้

3.1 ศึกษาหลักการ แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอเมืองสมุทรปราการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 รวบรวมข้อมูลที่ได้มาใช้ในการออกแบบคิดในการสร้างแบบสอบถาม

3.2 สร้างแบบสอบถามให้ครอบคลุมวัตถุประสงค์ของการวิจัยและตัวแปรทุกตัวตามกรอบแนวคิดของการวิจัย

3.3 เสนอแบบสอบถามฉบับร่างต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เพื่อตรวจสอบรูปแบบความถูกต้อง ครอบคลุมเนื้อหาที่ต้องการวัด และความเหมาะสมของภาษา

3.4 ปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

3.5 ตรวจสอบความตรงของแบบสอบถามโดยการนำแบบสอบถามไปให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 ท่าน ได้แก่

1) ผู้อำนวยการสถานศึกษา จำนวน 2 ท่าน

2) ครูที่มีวิทยฐานะไม่ต่ำกว่า คศ. 3 จำนวน 2 ท่าน

3) อาจารย์ของสถาบันอุดมศึกษาที่มีประสบการณ์ในด้านการสร้างผลงานวิจัยด้านการบริหารการศึกษาไม่ต่ำกว่า 5 ปี

ตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาของข้อคำถามด้วยการหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างแบบสอบถามกับวัตถุประสงค์ (Index of Item-Objective Congruence/ IOC) คัดเลือกข้อคำถามที่มีค่าความเที่ยงตรงตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไปมาใช้ (ชูศรี วงศ์รัตน์, 2560) จากนั้นจัดทำเป็นแบบสอบถามเพื่อใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป ซึ่งค่า IOC ของข้อคำถามทุกข้อมีค่า 1.00

3.6 นำแบบสอบถามที่ได้รับการเสนอแนะจากผู้เชี่ยวชาญมาปรับปรุงและเสนอให้อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์พิจารณาอีกครั้ง

3.7 ตรวจสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยการนำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try Out) กับครูที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 40 คน และนำมาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามโดยใช้สูตรการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) มีเกณฑ์กำหนดตั้งแต่ 0.70 ขึ้นไป ซึ่งค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาครอนบาคของข้อคำถามที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ มีค่าเท่ากับ 0.738

3.8 จัดทำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์เพื่อใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยมีวิธีการเก็บรวบรวมดังนี้

4.1 ผู้วิจัยนำแบบสอบถามพร้อมหนังสือขอความร่วมมือไปยังโรงเรียนในอำเภอเมืองสมุทรปราการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 เพื่อรวบรวมข้อมูลครูผู้สอนในโรงเรียนกลุ่มตัวอย่าง

4.2 ยื่นหนังสือจากวิทยาลัยนวัตกรรมการศึกษา มหาวิทยาลัยเซนต์จอห์นถึงผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอเมืองสมุทรปราการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ทั้งด้วยตนเองและไปรษณีย์

4.3 ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการโดยส่งแบบสอบถามไปเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างแต่ละโรงเรียน ด้วยการส่ง QR Code ทางไปรษณีย์ แล้วให้ตอบแบบสอบถามกลับมาในรูปแบบของ Google Form และรอการตอบแบบสอบถามกลับคืนภายใน 15 วัน หลังจากแจกแบบสอบถาม

4.4 ผู้วิจัยตรวจสอบความครบถ้วนและความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม หากพบว่าแบบสอบถามไม่สมบูรณ์หรือไม่ได้รับคืน ผู้วิจัยจะส่งแบบสอบถามให้อีกครั้งและติดตามการส่งคืน

4.5 ผู้วิจัยตรวจสอบข้อมูลความสมบูรณ์และความถูกต้องของแบบสอบถามที่ส่งคืนกลับมา ก่อนนำมาวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

เมื่อผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมาตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามแล้วทำการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

5.1 วิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และขนาดโรงเรียน โดยใช้การแจกแจงค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

5.2 ข้อมูลเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอเมืองสมุทรปราการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 วิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และแบ่งคะแนนเฉลี่ย 5 ระดับ ดังนี้ (ลัดดาวัลย์ เพชรโรจน์ และอัจฉรา ชานีประศาสน์, 2562)

ค่าเฉลี่ย 4.50 ขึ้นไป หมายถึง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับ มากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.50 – 4.49 หมายถึง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับ มาก

ค่าเฉลี่ย 2.50 – 3.49 หมายถึง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับ ปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.50 – 2.49 หมายถึง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับ น้อย

ค่าเฉลี่ยต่ำกว่า 1.50 หมายถึง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับ น้อยที่สุด

5.3 เปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอเมืองสมุทรปราการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 วิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

- 1) เปรียบเทียบวุฒิการศึกษา วิเคราะห์ด้วยการทดสอบค่าที (t-test) Independent
- 2) เปรียบเทียบประสบการณ์การทำงานและขนาดโรงเรียน วิเคราะห์ข้อมูลด้วยค่าความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA/F-test) กรณีพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติจะนำไปทดสอบความแตกต่างรายคู่โดยวิธีของ Scheffe (Scheffe's Method)

ระยะที่ 2 จัดทำแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอเมืองสมุทรปราการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1

การวิจัยในระยะนี้ เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ มีวัตถุประสงค์เพื่อเพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอเมืองสมุทรปราการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 รายละเอียดดังนี้

1. ผู้ให้ข้อมูล

ผู้ให้ข้อมูลที่ได้แก่ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน โดยผู้เชี่ยวชาญมีคุณสมบัติเป็นผู้มีความรู้และประสบการณ์ในการบริหารสถานศึกษาโดยมีรายละเอียด ดังนี้

1.1 รองผู้อำนวยการ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 จำนวน 1 ท่าน

1.2 ผู้อำนวยการสถานศึกษา จำนวน 1 ท่าน และ รองผู้อำนวยการสถานศึกษา จำนวน 1 ท่าน โดยทั้ง 2 ท่าน มีประสบการณ์การบริหารไม่น้อยกว่า 5 ปี

1.3 ครูที่มีวิทยฐานะไม่ต่ำกว่า คศ. 3 จำนวน 2 ท่าน

2. การสร้างเครื่องมือในการวิจัย

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยในขั้นตอนนี้ ประกอบด้วยรายละเอียดดังนี้

2.1 สร้างแบบสัมภาษณ์ให้ครอบคลุมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอเมืองสมุทรปราการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 จำนวน 4 ด้านได้แก่ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ในประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดของแต่ละด้าน

2.2 เสนอแบบสัมภาษณ์ฉบับร่างต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เพื่อตรวจสอบรูปแบบ ความถูกต้อง

2.3 จัดทำแบบสัมภาษณ์ฉบับสมบูรณ์เพื่อใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

3.1 ผู้วิจัยสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน

3.2 ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์มาวิเคราะห์เพื่อจัดทำแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอเมืองสมุทรปราการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

วิเคราะห์ข้อมูลจากการสัมภาษณ์โดยใช้วิธีการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content Analysis)

ผลการวิจัย

1. ผลการศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอเมืองสมุทรปราการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ปรากฏดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ผลการศึกษาค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอเมืองสมุทรปราการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ในภาพรวม

(n= 285)

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	ลำดับ
1. ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์	4.90	0.09	มากที่สุด	2
2. ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	4.88	0.14	มากที่สุด	4
3. ด้านการกระตุ้นทางปัญญา	4.89	0.10	มากที่สุด	3
4. ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ	5.00	0.02	มากที่สุด	1
ภาพรวม	4.92	0.04	มากที่สุด	

จากตารางที่ 1 พบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนในอำเภอเมืองสมุทรปราการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.92$, S.D. = 0.04) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ($\bar{X} = 5.00$, S.D. = 0.02) อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ($\bar{X} = 4.90$, S.D. = 0.09) อยู่ในระดับมากที่สุด ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ($\bar{X} = 4.89$, S.D. = 0.10) อยู่ในระดับมากที่สุด และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ($\bar{X} = 4.88$, S.D. = 0.14) อยู่ในระดับมากที่สุดตามลำดับ

2. ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอเมืองสมุทรปราการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 จำแนกตาม วุฒิการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และขนาดโรงเรียน ปรากฏดังตารางที่ 3

ตารางที่ 2 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาใน
อำเภอเมืองสมุทรปราการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสมุทรปราการ
เขต 1 จำแนกตามวุฒิการศึกษา

(n= 285)

ข้อ	ภาวะผู้นำการ เปลี่ยนแปลงของ ผู้บริหาร สถานศึกษา	วุฒิการศึกษา	n	$\bar{X}$	S.D.	t- value	p- value
1.	ด้านการมีอิทธิพล อย่างมีอุดมการณ์	ปริญญาตรี สูงกว่าปริญญาตรี	231 54	4.90 4.88	0.09 0.08	1.556	0.121
2.	ด้านการคำนึงถึง ความเป็นปัจเจก บุคคล	ปริญญาตรี สูงกว่าปริญญาตรี	231 54	4.88 4.85	0.14 0.13	1.620	0.106
3.	ด้านการกระตุ้น ทางปัญญา	ปริญญาตรี สูงกว่าปริญญาตรี	231 54	4.89 4.91	0.11 0.07	-1.580	0.117
4.	ด้านการสร้างแรง บันดาลใจ	ปริญญาตรี สูงกว่าปริญญาตรี	231 54	5.00 5.00	0.01 0.02	0.656	0.512
ภาพรวม		ปริญญาตรี สูงกว่าปริญญาตรี	231 54	4.92 4.91	0.04 0.04	1.404	0.161

*มีนัยทางสถิติที่ระดับ 0.05

ครูและพนักงานราชการที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการ
เปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนในอำเภอเมืองสมุทรปราการ ในภาพรวม
แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ในขณะที่ ครูและพนักงานราชการที่มี
ประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน และปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดต่างกัน มีความคิดเห็นต่อ
ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนในอำเภอเมืองสมุทรปราการ

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ในภาพรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

3. การนำเสนอแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ในอำเภอเมืองสมุทรปราการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1

3.1 แนวทางการพัฒนา ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ 1) ผู้บริหารสถานศึกษา ต้องมีความเป็นประชาธิปไตย ให้สิทธิเสรีภาพในการทำงาน ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชารู้สึกเต็มใจ และกล้าที่จะแสดงความคิดเห็นในการปฏิบัติงาน 2) ผู้บริหารสถานศึกษารับฟังความคิดเห็น ของครูอย่างจริงใจ แสดงให้ครูเห็นว่าความคิดเห็นของครูมีคุณค่า 3) ผู้บริหารสถานศึกษาเปิด โอกาสให้บุคลากรได้แลกเปลี่ยนความคิดเห็น และช่วยกันแก้ปัญหา เพื่อนำไปสู่การ เปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นได้จริง อาทิ การจัดการประชุม เพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็น

3.2 แนวทางการพัฒนาด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล 1) ผู้บริหาร สถานศึกษาพิจารณาภาระงานของครู พิจารณาความเป็นไปได้ที่ครูจะสามารถบริหารจัดการ ภาระงานของตน เพื่อมอบหมายและกระจายภาระงานอย่างเหมาะสม 2) ผู้บริหารสถานศึกษา สร้างความเข้าใจในเรื่องภาระงาน ระหว่างครูด้วยกัน และส่งเสริมให้ครูช่วยเหลือเกื้อกูลกัน 3) ผู้บริหารสถานศึกษามอบหมายงานให้ครูตรงกับสิ่งที่สนใจ ถนัด และชอบ รู้จักเรียนรู้ความ ผิดพลาดมาเป็นบทเรียนในการทำงาน

3.3 แนวทางการพัฒนาด้านการกระตุ้นทางปัญญา 1) ผู้บริหารสถานศึกษากระตุ้นให้ ครูเห็นความสำคัญของการปรับตัวให้เข้ากับโลกอนาคต เน้นย้ำให้ครูเรียนรู้จากแหล่งเรียนรู้ ต่างๆ และพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ รวมถึงรู้จักการใช้เทคโนโลยีช่วยในการทำงาน 2) ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้ครูคิดและลงมือทำสิ่งใหม่ ๆ สนับสนุนงบประมาณ จัดหา ทรัพยากร เทคโนโลยีหรือสื่อการเรียนรู้ต่างๆที่เอื้อต่อการทดลองวิธีใหม่ ๆ รวมถึงให้การ ยอมรับในความมุ่งมั่นและความพยายามของครูในการคิดและทดลองแนวทางใหม่ ๆ แม้จะยังไม่สำเร็จก็ตาม 3) ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้ครูคิดและลงมือทำสิ่งใหม่ ๆ โดยเน้นการ ทำงานร่วมกันและการสื่อสารอย่างสร้างสรรค์

3.4 แนวทางการพัฒนาด้านการสร้างแรงบันดาลใจ 1) ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างความ ตระหนักให้ครูเห็นความสำคัญของการเปลี่ยนแปลงเพื่อพัฒนานักเรียนและโรงเรียน 2) ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นที่ปรึกษาในการทำงานที่ดี มีการชื่นชมให้กำลังใจครูทั้งก่อนและ

หลังจากการปฏิบัติงาน 3) ผู้บริหารสถานศึกษามีรางวัลสำหรับผลงานของครู เพื่อให้ครูรู้สึกว่าการที่ตนทำมีคุณค่า 4) ผู้บริหารสถานศึกษาให้การยกย่อง แสดงความชื่นชมครูต่อหน้าสาธารณชน อาทิ กล่าวคำขอบคุณหรือชื่นชมผลงานของครูในที่ประชุมอย่างเปิดเผยให้คนอื่นได้เห็นและถือเป็นแบบอย่างที่ดี

อภิปรายผล

จากผลการศึกษาเรื่องภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอเมืองสมุทรปราการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 สามารถสรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอเมืองสมุทรปราการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1

ครูและพนักงานราชการของโรงเรียนในอำเภอเมืองสมุทรปราการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ อยู่ในระดับมากที่สุด ด้านการกระตุ้นทางปัญญา อยู่ในระดับมากที่สุด และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล อยู่ในระดับมากที่สุด ตามลำดับ

2. การเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอเมืองสมุทรปราการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ตามความคิดเห็นของครูและพนักงานราชการจำแนกตาม วุฒิการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และขนาดโรงเรียน

2.1 จากผลการศึกษาที่พบว่า ครูและพนักงานราชการของโรงเรียนในอำเภอเมืองสมุทรปราการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอเมืองสมุทรปราการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ในภาพรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากครูและพนักงานราชการของโรงเรียนในอำเภอเมืองสมุทรปราการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่

การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ทุกคนได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่ตามนโยบาย ระเบียบ กฎเกณฑ์เดียวกันภายใต้นโยบายของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 สอดคล้องกับผลการวิจัยของธัญญา มาตังสิดา (2565) ที่ได้ศึกษา ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 พบว่า ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน จำแนกตามวุฒิการศึกษา พบว่า โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่าง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.2 จากผลการศึกษาที่พบว่า ครูและพนักงานราชการของโรงเรียนในอำเภอเมืองสมุทรปราการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอเมืองสมุทรปราการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1 ในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ครูและพนักงานราชการของโรงเรียนในอำเภอเมืองสมุทรปราการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1 ที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน อาจมีทักษะความรู้ หรือกระบวนการคิดในการทำงานตามที่ผู้บริหารมอบหมาย รวมถึงได้รับรู้พฤติกรรมของผู้บริหารในระดับที่แตกต่างกันตามระยะเวลาการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน สอดคล้องกับผลการวิจัยของ วันวิสา เสียงสนั่น กรองทิพย์ นาควิเชตร (2567) ที่ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.3 จากผลการศึกษาที่พบว่า ครูและพนักงานราชการของโรงเรียนในอำเภอเมืองสมุทรปราการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1 ที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอเมืองสมุทรปราการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1 ในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดต่างกันมีโอกาสนในการพัฒนาความสามารถเฉพาะด้านของตนเองในระดับที่แตกต่างกัน รวมถึงมีโอกาสนในการได้รับทรัพยากรหรือเทคโนโลยีที่ใช้ในการจัดการเรียนการสอนในระดับที่แตกต่างกัน สอดคล้องกับผลการวิจัยของ ริชชีวัน สะแลแม

และ นวรัตน์ ไชยมภู (2564) ที่ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 ซึ่งผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาจำแนกตามขนาดโรงเรียน ภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

สรุป/ข้อเสนอแนะ

จากผลการศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอเมืองสมุทรปราการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ในครั้งนี้ ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้ 1) ข้อเสนอแนะที่ได้จากการศึกษา 1. จากผลการวิจัยที่พบว่า ในภาพรวมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอเมืองสมุทรปราการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ผู้วิจัยจึงมีข้อเสนอแนะสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา โดยขอเสนอตามกระบวนการคุณภาพ PDCA ดังนี้ Plan ผู้บริหารสถานศึกษาวางแผนร่วมกับฝ่ายงานบริหารบุคคล ในการจัดเก็บข้อมูลพื้นฐานของครู พนักงานราชการและบุคลากร อาทิ ประวัติ ความสามารถพิเศษ ความถนัด ความสนใจ รวมถึงวางแผนการจัดกิจกรรมหรือพัฒนาแบบเฉพาะบุคคล และสร้างแผนการสนับสนุน Do การดำเนินการตามแผน มอบหมายภาระงานให้เหมาะสมกับจุดแข็งและความสนใจของแต่ละบุคคล อาทิ มอบหมายให้ครูที่ชื่นชอบ และมีความสามารถด้านนวัตกรรมได้รับโอกาสนำเสนอไอเดียใหม่ ๆ Check ผู้บริหารสถานศึกษาติดตามและประเมินผลการดำเนินงานหลายรูปแบบ อาทิ การสังเกต การสะท้อนความคิด การประเมินความพึงพอใจ รับทราบข้อเสนอแนะ ปัญหา อุปสรรคต่าง ๆ โดยพิจารณาข้อเสนอแนะ และหาแนวทางแก้ไขปัญหา เพื่อการปรับปรุงในครั้งต่อไป Act ผู้บริหารสถานศึกษานำผลการประเมินมาปรับปรุงหรือพัฒนาหาแนวทางใหม่ พร้อมทั้งส่งเสริมการมีส่วนร่วมอย่างต่อเนื่องในครั้งต่อไป 2) ข้อเสนอแนะเพื่อนำผลการวิจัยไปใช้ 2.1) ควรศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียนในอำเภอเมืองสมุทรปราการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 2.2) ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอเมืองสมุทรปราการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 2.3) ควร

ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภออื่น ๆ ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1

เอกสารอ้างอิง

- จารุวรรณ นุสา และ สิทธิชัย สอนสุภี. (2564). องค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 2. การประชุมวิชาการเสนอผลงานวิจัยระดับบัณฑิตศึกษาแห่งชาติ ครั้งที่ 22. คณะสหวิทยาการ มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- จิตอิสราภ ใจอารีย์. (2564). การศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในกลุ่มเครือข่ายดอยสันติคีรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3. ใน การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยพะเยา.
- เปรมทิพย์ คำทะเนตร. (2564). ปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร. ใน วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- วรัญญา ยินดี และคณะ. (2565). ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคนิวนอร์มัล. วารสารวิชาการสถาบันพัฒนาพระวิทยากร, 5(4), 93–108.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1. (2567). แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567. กลุ่มนโยบายและแผน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560–2579. บริษัท พรินทวามกราฟฟิค จำกัด.
- อรณิชา ทศตา. (2564). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3. วารสารคณะศึกษาศาสตร์ วิทยาลัยนครราชสีมา, 27(2), 63–76. <https://so06.tcithaijo.org/index.php/apheitss/article/view/249055/171045>

- อรรธรณ ภัทรดำเนินสุข. (2564). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม. ใน วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- อารีรัตน์ ศรีรักษา. (2564). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 1. ใน วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- อวชนนท์ อิ่มเพ็ง. (2566). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2. ใน วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- อุทุมพร จันทรสิงห์. (2561). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2. ใน วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.