

**ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3***
**TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP OF SCHOOL ADMINISTRATORS
UNDER THE BURIRAM PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE
AREA OFFICE 3**

สุทิน เสาแก้ว¹, พรหมินทร์ ศรีหมื่นไวย² และ พจน์ เจริญสันเทียะ³

Sutin Saokakaew¹, Prommin Srimuenwai² and Phot Charoensanthia³

¹⁻³วิทยาลัยนครราชสีมา

¹⁻³Nakhonratchasima College , Thailand

Corresponding Author's Email: sutin@rattanakaburi.ac.th

วันที่รับบทความ : 21 เมษายน 2569; วันที่แก้ไขบทความ 4 พฤษภาคม 2569; วันที่ตอบรับบทความ : 6 พฤษภาคม 2569

Received 21 April 2026; Revised 4 May 2026; Accepted 6 May 2026

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา 2) เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร จำแนกตามตำแหน่ง ระดับการศึกษา และขนาดของสถานศึกษา 3) เพื่อศึกษาแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ในสถานศึกษาชั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 ปีการศึกษา 2568 จำนวน 343 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามตารางเครจซี่เมอร์แกนและลุ่ม

Citation:



* สุทิน เสาแก้ว, พรหมินทร์ ศรีหมื่นไวย และ พจน์ เจริญสันเทียะ. (2569). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3.

วารสารสหศาสตร์การพัฒนาสังคม, 4(3), 1737-1751.

Sutin Saokakaew, Prommin Srimuenwai and Phot Charoensanthia. (2026). Transformational Leadership Of School Administrators Under The Buriram Primary Educational Service Area Office 3.

Journal of Interdisciplinary Social Development, 4(3), 1737-1751.;

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

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

แบบแบ่งชั้น และมีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.92 สถิติที่ใช้การวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที และค่าเอฟ

ผลการวิจัยพบว่า

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

2. ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 จำแนกตามตำแหน่ง ระดับการศึกษา และขนาดของสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. แนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์เขต 3 ประกอบด้วย 4 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์ 2) ด้านการสร้างความมั่นใจ 3) ด้านการกระตุ้นทางปัญญา และ 4) ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำ, การเปลี่ยนแปลง, ผู้บริหารสถานศึกษา

Abstract

This research aims to 1) study the transformational leadership of school administrators, 2) compare the transformational leadership of administrators classified by position, educational level, and school size, and 3) study approaches to developing transformational leadership of school administrators under the Buriram Primary Educational Service Area Office 3. The sample group used in this research consisted of 343 school administrators and teachers in primary schools under the Buriram Primary Educational Service Area Office 3 during the 2025 academic year. The sample size was determined using the Krejcie-Morgan table and stratified random sampling. The reliability of the entire questionnaire was 0.92. The statistical methods used for data analysis included frequency, percentage, mean, standard deviation, t-test, and F-test.

The research findings revealed that:

1. The transformational leadership of school administrators under the Buriram Primary Educational Service Area Office 3 was, overall, at a high level.

2. A comparison of the transformational leadership of school administrators under the Buriram Primary Educational Service Area Office 3, categorized by position, educational level, and school size, showed statistically significant differences at the .05 level, both overall and in each aspect.

3. The guidelines for developing transformational leadership among school administrators under the Buriram Primary Educational Service Area Office 3 consist of four aspects: 1) Ideological influence, 2) Inspiration, 3) Intellectual stimulation, and 4) Consideration of individual needs.

Keywords: Leadership, Change, School Administrators

บทนำ

ในยุคโลกาภิวัตน์ปัจจุบัน วิถีชีวิตของมนุษย์ได้รับอิทธิพลจากการเปลี่ยนแปลงของโลกอย่างลึกซึ้ง ทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคม และเทคโนโลยี ซึ่งมีความรวดเร็ว ซับซ้อน และเชื่อมโยงกันมากยิ่งขึ้น สถานการณ์ดังกล่าวส่งผลต่อทิศทางการพัฒนาประเทศอย่างมีนัยสำคัญ จึงจำเป็นต้องพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีคุณภาพ มีความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่ตอบสนองต่อความเปลี่ยนแปลงของโลกยุคใหม่ การพัฒนาระบบการศึกษาและการเรียนรู้จึงต้องดำเนินการควบคู่กับการยกระดับทักษะฝีมือให้สอดคล้องกับการเติบโตของคนในทุกช่วงวัย ในช่วงที่นวัตกรรมและเทคโนโลยีดิจิทัลก้าวหน้าอย่างรวดเร็ว การสื่อสารไร้พรมแดนได้กลายเป็นปัจจัยสำคัญที่ผลักดันให้ประเทศต่าง ๆ ทั่วโลกต้องเร่งเตรียมความพร้อมเพื่อรับมือกับการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว รัฐบาลไทยได้ยกระดับการพัฒนาความสามารถในการแข่งขันของประเทศให้เป็น “วาระแห่งชาติ” และกำหนดยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2561–2580) เพื่อมุ่งสู่ “ประเทศไทยมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้วตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” โดยให้ความสำคัญกับการพัฒนาคนให้มีศักยภาพ ความรู้ และทักษะที่เพียงพอในการเผชิญกับความท้าทายในอนาคต (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2561)

ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และฉบับแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 ได้กำหนดหลักการจัดการศึกษาที่เน้นการเรียนรู้ตลอดชีวิต การมีส่วนร่วมของสังคม และการพัฒนาเนื้อหาและกระบวนการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579 ยังได้กำหนดเป้าหมายเพื่อให้ประชาชนทุกคนเข้าถึงการศึกษาที่มีคุณภาพ เท่าเทียม และทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลก (สำนักเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560) กระทรวงศึกษาธิการได้ดำเนินนโยบายปฏิรูปการศึกษาเพื่อขยายโอกาสทางการเรียนรู้ พัฒนามาตรฐานการศึกษาและหลักสูตรให้สอดคล้องกับความต้องการของชุมชนและท้องถิ่น โดยเปิดโอกาสให้ทุกภาคส่วนร่วมมือกันสร้างเครือข่ายการเรียนรู้ เพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาให้ก้าวทันต่อบริบทโลก (พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ, 2553)

ภาวะผู้นำเป็นองค์ประกอบที่มีบทบาทสำคัญต่อความสำเร็จของการบริหารองค์กร เพราะเป็นกระบวนการที่บุคคลหนึ่งใช้ความสามารถและอิทธิพลทางสังคมในการโน้มน้าวและส่งเสริมให้ผู้อื่นร่วมมือกันดำเนินงานเพื่อบรรลุเป้าหมายร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ ผู้นำที่มีคุณภาพไม่ได้ทำหน้าที่เพียงสั่งการหรือควบคุมงานเท่านั้น แต่ต้องสามารถสร้างแรงบันดาลใจ กระตุ้นให้เกิดความมุ่งมั่น และพัฒนาความสัมพันธ์ที่ดีภายในองค์กร เพื่อขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงในทิศทางที่เป็นประโยชน์และยั่งยืน ในบริบททางการศึกษา เนื่องจากเป็นปัจจัยที่กำหนดทิศทางของการจัดการเรียนรู้และการพัฒนาครู บุคลากร และผู้เรียนให้ก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคมสมัยใหม่ ผู้นำทางการศึกษาที่มีวิสัยทัศน์ชัดเจน จะสามารถสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรปฏิบัติงานอย่างมีเป้าหมายร่วมกัน ส่งผลให้โรงเรียนมีประสิทธิภาพและคุณภาพทางการศึกษาสูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง (ภาวะผู้นำทางการบริหารการศึกษาและสถานศึกษา, 2562)

สถานศึกษาจึงต้องการผู้บริหารที่มีความรู้ ทักษะ และศิลปะในการบริหารคนและงานอย่างสมดุล เนื่องจากโรงเรียนเป็นองค์กรที่มีบุคลากรหลากหลาย ทั้งด้านวัยวุฒิและคุณวุฒิ ผู้บริหารที่ดีต้องแสดงภาวะผู้นำด้วยปัญญาและบุคลิกภาพที่เหมาะสม เพื่อเป็นแบบอย่างและขับเคลื่อนองค์กรสู่ความสำเร็จ เมื่อโลกก้าวเข้าสู่ศตวรรษที่ 21 อย่างรวดเร็ว ระบบการศึกษาจึงจำเป็นต้องปรับตัวเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีทักษะที่สอดคล้องกับความต้องการของยุคใหม่ โดยเฉพาะบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาที่เปรียบเสมือนผู้นำกองทัพในการขับเคลื่อนคุณภาพการเรียนรู้ของครูและนักเรียน หากผู้นำมีวิสัยทัศน์และความสามารถ ย่อมสามารถนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จได้

โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 ได้นำนโยบาย “เรียนดี มีความสุข” มาปรับใช้ เพื่อสร้างสมดุลระหว่างคุณภาพการเรียนรู้และความสุขของผู้เรียน โดยมุ่งพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ทั้งด้านการขยายโอกาสทางการศึกษา การยกระดับคุณภาพผู้เรียน การเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการ และการส่งเสริมความปลอดภัยในสถานศึกษา ความร่วมมือจากทุกภาคส่วนจึงเป็นหัวใจสำคัญในการผลักดันให้การพัฒนาการศึกษาบรรลุเป้าหมาย คือ ผู้เรียนได้รับการศึกษาที่มีคุณภาพ เข้าถึงได้อย่างเท่าเทียม และพร้อมสำหรับศตวรรษที่ 21 (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3, 2567)

ด้วยเหตุผลดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 เพื่อให้ได้ข้อมูลสารสนเทศที่สามารถใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาการบริหารสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพและเท่าทันต่อการเปลี่ยนแปลงในยุคปัจจุบัน

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3
2. เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 จำแนกตามตำแหน่ง ระดับการศึกษา และขนาดของสถานศึกษา
3. เพื่อศึกษาแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 ดังนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษากับประชากร กลุ่มตัวอย่าง และกลุ่มผู้ให้ข้อมูล ดังนี้

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 ปีการศึกษา 2568 จำนวน 3,135 คน

2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการตอบแบบสอบถาม ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 ปีการศึกษา 2568 จำนวน 343 คน กำหนดขนาดโดยใช้ตารางเครจซี่และมอร์แกน และได้มาโดยการสุ่มการสุ่มแบบแบ่งชั้น (stratified random sampling)

3. กลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญเกี่ยวกับแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงคือผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความเชี่ยวชาญในการบริหารสถานศึกษา จำนวน 7 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยใช้เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลแบ่งออกเป็น 2 ประเภท ได้แก่ แบบสอบถาม และแบบสัมภาษณ์ ประกอบด้วย

1. แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 2 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list) ได้แก่ ตำแหน่ง ระดับการศึกษา และขนาดของสถานศึกษา

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ดังนี้

5 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก

3 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง

2 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อย

1 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อยที่สุด

2. แบบสัมภาษณ์ แบบมีโครงสร้างเกี่ยวกับแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังต่อไปนี้

1. ขอนหนังสือจากคณะศึกษาศาสตร์ วิทยาลัยนครราชสีมา เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยต่อผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3

2. ผู้วิจัยส่งหนังสือจากวิทยาลัยนครราชสีมา ไปยังสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย โดยเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง

3. ผู้วิจัยติดตามเก็บรวบรวมแบบสอบถามคืนด้วยตนเอง ได้แบบสอบถามกลับคืนจำนวน 343 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100

4. ผู้วิจัยใช้การสัมภาษณ์ที่มีการกำหนดคำถามไว้ล่วงหน้า โดยผู้ตอบจะได้รับคำถามเช่นเดียวกัน และในลำดับขั้นตอนเดียวกัน ซึ่งจะช่วยให้ผู้ถามถามได้ตรงประเด็นที่ต้องการ ไม่ออกนอกเรื่อง ไม่เกินขอบเขตที่กำหนดไว้ และข้อมูลที่ได้รับสามารถนำมาประมวลผลได้ โดยมีขั้นตอนการสัมภาษณ์ ดังนี้

4.1 กำหนดเวลาในการสัมภาษณ์ 15-20 นาที และนัดหมายกลุ่มผู้ให้ข้อมูล

4.2 เตรียมอุปกรณ์จัดบันทึกให้เหมาะสมกับสถานการณ์

4.3 แนะนำตัวเอง และสร้างบรรยากาศให้รู้สึกเป็นกันเอง

4.4 บอกวัตถุประสงค์ในการสัมภาษณ์

4.5 ป้อนคำถามเหมาะสมกับเวลา และทำการบันทึกหลังจากการสัมภาษณ์เสร็จ

4.6 ขอขอบคุณผู้ให้สัมภาษณ์ และวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป โดยทำการวิเคราะห์ข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับตำแหน่ง ระดับการศึกษาและขนาดของสถานศึกษาของกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามโดยหาความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage)

2. วิเคราะห์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 ทั้งโดยภาพรวม รายด้านและรายข้อโดยหาค่าเฉลี่ย

(—X) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แล้วนำไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์ (บุญชม ศรีสะอาด, 2556 : 121) ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.51 – 5.00 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51 – 4.50 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.51 – 3.50 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51 – 2.50 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.50 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อยที่สุด

3. วิเคราะห์เปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 จำแนกตามตำแหน่ง และระดับการศึกษาโดยใช้ค่า t – test (Independent samples)

4. วิเคราะห์เปรียบเทียบการภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษาโดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว โดยใช้ F-test (One way ANOVA) เมื่อพบมีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จะทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่โดยวิธีการของเชฟเฟ่ (Scheffe')

5. วิเคราะห์เกี่ยวกับแนวทางในการภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 โดยการสังเคราะห์เนื้อหาที่ได้จากการสัมภาษณ์ (Content analysis) และวิเคราะห์เชิงพรรณนา (Descriptive analysis)

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. สถิติที่ใช้ในการหาคุณภาพของเครื่องมือ ได้แก่

1.1 ความตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) โดยหาค่าดัชนีความสอดคล้อง IOC ระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์

1.2 ความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ โดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha coefficient) ตามวิธีของครอนบาค

2. สถิติพื้นฐาน ได้แก่

2.1 ความถี่ (Frequency)

2.2 ร้อยละ (Percentage)

2.3 ค่าเฉลี่ย (Mean)

2.4 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)

3. สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน ได้แก่ (บุญชม ศรีสะอาด, 2553 : 136 -143)

3.1 t- test แบบ Independent samples

3.2 F- test แบบ One way ANOVA และทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่โดยวิธีการของเชฟเฟ้ (Scheffe')

ผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 ผู้วิจัยสามารถสรุปได้ ดังนี้

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

2. บุคลากรที่มีตำแหน่ง ระดับการศึกษา และปฏิบัติงานในสถานศึกษาที่มีขนาดแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 ดังนี้

2.1 จำแนกตามตำแหน่ง โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ส่วนรายด้านมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.2 จำแนกตามระดับการศึกษา โดยภาพรวมและรายด้านมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.3 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้านมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. แนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย 4 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์ 2) ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ 3) ด้านการกระตุ้นทางปัญญา และ 4) ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

อภิปรายผล

จากการสรุปผลการวิจัย เรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 ผู้วิจัยได้นำประเด็นสำคัญมา อภิปรายผลดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นที่มีต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ทั้งในภาพรวม รายด้าน และรายข้อ พบว่า โดยภาพรวมและรายด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยสามารถเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา และด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ตามลำดับ ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง โดยมุ่งเน้นให้ครูและบุคลากรทางการศึกษามีศักยภาพในการจัดการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับบริบทของพื้นที่ มีการนำนโยบายด้านการพัฒนาคุณภาพการศึกษาไปสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม พร้อมทั้งประยุกต์ใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีดิจิทัลในการบริหารจัดการ ส่งผลให้การดำเนินงานมีประสิทธิภาพ เป็นระบบ และสอดคล้องกับมาตรฐานการศึกษา นอกจากนี้ ความสำเร็จดังกล่าวยังเป็นผลจากการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง และเป็นระบบ ทั้งในด้านการพัฒนาศักยภาพผู้บริหาร การนิเทศ กำกับ ติดตามจากหน่วยงานต้นสังกัด ตลอดจนการส่งเสริมให้สถานศึกษามีวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นการเรียนรู้และการพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ อีกทั้งผู้บริหารยังมีบทบาทสำคัญในการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง โดยมีความมุ่งมั่นในการพัฒนาองค์กรอย่างมีทิศทางและชัดเจน ซึ่งส่งผลให้เกิดบรรยากาศและสภาพแวดล้อมทางการเรียนรู้ที่เอื้อต่อการพัฒนาผู้เรียนและบุคลากรในสถานศึกษา

2. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 จำแนกตามตำแหน่ง ระดับการศึกษา และขนาดของสถานศึกษา สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

2.1 จำแนกตามตำแหน่ง พบว่า โดยภาพรวมความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ และด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ส่วนด้านการสร้างแรงบันดาลใจ และด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา ไม่แตกต่างกัน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้

อาจเนื่องมาจากบุคลากรที่ดำรงตำแหน่งแตกต่างกันมีบทบาท หน้าที่ ความรับผิดชอบ และขอบเขตการตัดสินใจที่ไม่เหมือนกัน ส่งผลให้มีมุมมองและการรับรู้ ต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารแตกต่างกันในบางมิติ นอกจากนี้ ความเชื่อ ค่านิยม และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานของแต่ละตำแหน่งยังมีอิทธิพลต่อการตีความและการตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงในสถานศึกษา ดังนั้น การตระหนักถึงความแตกต่างดังกล่าวจึงมีความสำคัญต่อการกำหนดนโยบายและแนวทางการบริหารที่สอดคล้องกับความต้องการของบุคลากรแต่ละกลุ่ม อันจะนำไปสู่การขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงของสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับงานวิจัยของพจน์ เจริญสันเทียะ (2567) ที่พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และแนวทางการพัฒนาครอบคลุม 4 ด้าน ได้แก่ การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นทางปัญญา และการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล อีกทั้งยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ อาวัชนนท์ อัมเพ็ง (2566) ที่พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารแตกต่างกันตามตำแหน่ง และมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

2.2 จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า โดยภาพรวมความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ส่วนด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ และด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา ไม่แตกต่างกัน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจากระดับการศึกษาของบุคลากรเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อการรอบความคิด ความรู้ และประสบการณ์ทางวิชาการ ซึ่งมีอิทธิพลต่อการรับรู้และการตีความภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง บุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่างกันจึงอาจมีมุมมองต่อบทบาทและพฤติกรรมของผู้บริหารแตกต่างกัน โดยเฉพาะในมิติที่เกี่ยวข้องกับการดูแลเอาใจใส่รายบุคคล สอดคล้องกับงานวิจัยของ พนิดา อินทรเหมือน และคณะ (2565) ที่พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และแตกต่างกันตามปัจจัยบางประการ

2.3 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา พบว่า โดยภาพรวมความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา และด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ส่วนด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ไม่

แตกต่างกัน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจากขนาดของสถานศึกษามีผลต่อการบริหารจัดการ ทั้งในด้านทรัพยากร โครงสร้างองค์กร และรูปแบบการดำเนินงาน ซึ่งส่งผลต่อการรับรู้และประสบการณ์ของบุคลากรที่มีต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สถานศึกษาที่มีขนาดแตกต่างกันย่อมเผชิญกับข้อจำกัดและโอกาสที่ไม่เหมือนกัน ทำให้การประเมินและการตอบสนองต่อภาวะผู้นำมีความแตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ วันวิสา เสียงสนั่น และกรองทิพย์ นาควิเชตร (2567) ที่พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงแตกต่างกันตามขนาดของสถานศึกษาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชณันภัสร์ ปิยะภัทรวิรัตน์ (2565) ที่พบว่า ขนาดของสถานศึกษาส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในทุกด้านอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

3. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สามารถสรุปได้ดังนี้

3.1 ด้านการมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์ ผู้บริหารสถานศึกษาควรประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี แสดงออกถึงคุณธรรม จริยธรรม และความรับผิดชอบในวิชาชีพอย่างชัดเจน พร้อมทั้งพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องทั้งด้านความรู้และทักษะการบริหารจัดการ รวมถึงกำหนดวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน มุ่งเน้นประโยชน์ส่วนรวม และสร้างความเชื่อมั่นแก่บุคลากรผ่านการมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน

3.2 ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ผู้บริหารควรส่งเสริมบรรยากาศการทำงานเชิงบวก สร้างแรงจูงใจให้บุคลากรเกิดความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงาน เปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นและการตัดสินใจ ตลอดจนพัฒนาทักษะการสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ และแสดงความเชื่อมั่นในศักยภาพของบุคลากร ซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างยั่งยืน

3.3 ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ผู้บริหารควรส่งเสริมให้บุคลากรมีการคิดวิเคราะห์ คิดสร้างสรรค์ และกล้าแสดงความคิดเห็น สนับสนุนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และเปิดรับความคิดเห็นที่หลากหลาย รวมทั้งสามารถกำหนดแนวทางการแก้ไขปัญหาอย่างเป็นระบบ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการดำเนินงานของสถานศึกษา

3.4 ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับความแตกต่างระหว่างบุคคล โดยสนับสนุนการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับศักยภาพของแต่ละบุคคล ส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีภายในองค์กร ให้การดูแล เอาใจใส่ และพัฒนาบุคลากรอย่างทั่วถึง เพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็งและประสิทธิภาพขององค์กรการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

ของผู้บริหารสถานศึกษา ควรมุ่งเน้นการพัฒนาผู้บริหารให้เป็นผู้ที่มีคุณธรรม จริยธรรม และเป็นแบบอย่างที่ดี ควบคู่กับการกำหนดวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนและมุ่งประโยชน์ส่วนรวม สามารถสร้างแรงบันดาลใจและแรงจูงใจในการทำงานให้แก่บุคลากร ผ่านการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ และการเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ นอกจากนี้ ผู้บริหารควรส่งเสริมบรรยากาศการทำงานที่เอื้อต่อการคิดวิเคราะห์ คิดสร้างสรรค์ และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ รวมถึงการเปิดรับความคิดเห็นที่หลากหลาย เพื่อพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ขณะเดียวกันต้องให้ความสำคัญกับความแตกต่างระหว่างบุคคล โดยสนับสนุนและพัฒนาศักยภาพของบุคลากรอย่างเหมาะสมและทั่วถึง อันจะนำไปสู่การเสริมสร้างประสิทธิภาพและความเข้มแข็งของสถานศึกษาอย่างยั่งยืน

สรุป/ข้อเสนอแนะ

ในการศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 ผู้วิจัยสรุปได้ว่า 1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2. ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 จำแนกตามตำแหน่ง ระดับการศึกษา และขนาดของสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้าน แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 3. แนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์เขต 3 ประกอบด้วย 4 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์ 2) ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ 3) ด้านการกระตุ้นทางปัญญา และ 4) ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล **ข้อเสนอแนะ** 1. สามารถนำผลการวิจัยไปใช้เป็นแนวทางในการนิเทศ กำกับ ติดตาม และประเมินผลการดำเนินงานด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อให้เกิดประสิทธิผลในการบริหารจัดการมากยิ่งขึ้น 2. สถานศึกษาชั้นพื้นฐานทุกสังกัด สามารถนำผลการวิจัยไปใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อยกระดับคุณภาพการบริหารจัดการและการจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น 3. ผู้บริหารสถานศึกษา สามารถนำสารสนเทศที่ได้จากการวิจัยไปประยุกต์ใช้ในการพัฒนาตนเองและปรับปรุงรูปแบบการบริหารงาน เพื่อเพิ่มประสิทธิผลและพัฒนาคุณภาพผู้เรียน

เอกสารอ้างอิง

- ชนันภัสร์ ปิยะภัทรวิรัตน์. (2565). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด
สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษจังหวัดยะลา. ใน วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต.
ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2553). การวิจัยเบื้องต้น. (พิมพ์ครั้งที่ 10). กรุงเทพมหานคร: สุวีริยาสาส์น.
- พจน์ เจริญสันเทียะ. (2567). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1. ใน วิทยานิพนธ์
มหาบัณฑิต. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์. วิทยาลัยนครราช
สีมา.
- พนิดา อินทรเหมือนและคณะ. (2565). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1. ใน วิทยานิพนธ์
มหาบัณฑิต. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์และศิลปศาสตร์.
มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.
- พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ. (2553). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ. เรียกใช้เมื่อ 30
ตุลาคม 2568 จาก <https://www.moe.go.th/-2542/>
- ภาวะผู้นำทางการบริหารการศึกษาและสถานศึกษา. (2562). ภาวะผู้นำทางการบริหาร
การศึกษาและสถานศึกษา. เรียกใช้เมื่อ 30 ตุลาคม 2568 จาก [https://e-
book.npru.ac.th/?act=MDEwMF9ib29rX2RldGFpbC5waHA=&bid=195](https://e-book.npru.ac.th/?act=MDEwMF9ib29rX2RldGFpbC5waHA=&bid=195)
- วันวิสา เสียงสนั่นและกรองทิพย์ นาควิเชตร. (2567). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1. ใน
วิทยานิพนธ์. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์. วิทยาลัย
นครราชสีมา.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2561). สำนักงาน
คณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. เรียกใช้เมื่อ 30 ตุลาคม 2568
จาก <https://www.nesdc.go.th/>
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3. (2567). สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3. เรียกใช้เมื่อ 26 ตุลาคม 2568 จาก [https://
www.brm3.go.th/](https://www.brm3.go.th/)

- สำนักเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). สำนักเลขาธิการสภาการศึกษา. เรียกใช้เมื่อ 30 ตุลาคม 2568 จาก <https://www.onec.go.th/>
- อวิชชนท์ อิ่มเพ็ง. (2566). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2. ใน วิทยานิพนธ์สาขาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- Krejcie, R. V. & Morgan, D. W. (1970). Determining Sample Size for Research Activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30(3), 607-610.