

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการพัฒนา
สมรรถนะครูศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษา อำเภอแม่สรวย
จังหวัดเชียงราย*

TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP OF SCHOOL ADMINISTRATORS
AFFECTING TEACHER COMPETENCY DEVELOPMENT OF THE
EDUCATIONAL QUALITY DEVELOPMENT NETWORK CENTER,
MAE SUAI DISTRICT, CHIANG RAI PROVINCE

เจริญชัย วงศ์สิริธรรา¹ และ วัชร จตุพร²

Jaroenchai Wongsirithara¹ and Watchara Jatuporn²

¹⁻²วิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา

¹⁻²School of Education, University of Phayao, Thailand

Corresponding Author's Email: jkka6667@gmail.com

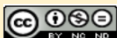
วันที่รับบทความ : 12 มีนาคม 2569; วันที่แก้ไขบทความ 28 มีนาคม 2569; วันที่ตอบรับบทความ : 30 มีนาคม 2569

Received 12 March 2026; Revised 28 March 2026; Accepted 30 March 2026

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษา อำเภอแม่สรวย จังหวัดเชียงราย 2) ศึกษาระดับการพัฒนาสมรรถนะครูศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษา อำเภอแม่สรวย จังหวัดเชียงราย 3) ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการ

Citation:



* เจริญชัย วงศ์สิริธรรา และ วัชร จตุพร. (2569). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการพัฒนาสมรรถนะครูศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษา อำเภอแม่สรวย จังหวัดเชียงราย.

วารสารส่งเสริมและพัฒนาวิชาการสมัยใหม่, 4(3), 1219-1240.

Jaroenchai Wongsirithara and Watchara Jatuporn. (2026). Transformational Leadership Of School Administrators Affecting Teacher Competency Development Of The Educational Quality Development Network Center, Mae Suai District, Chiang Rai Province.

Modern Academic Development and Promotion Journal, 4(3), 1219-1240.;

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

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

พัฒนาสมรรถนะครู และ 4) สร้างสมการพยากรณ์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการพัฒนาสมรรถนะครู กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษา อำเภอแม่สรวย จังหวัดเชียงราย จำนวน 284 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของเครจซี่และมอร์แกน และสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนา และสถิติการถดถอยพหุคูณ

จากผลการวิจัย พบว่า 1) ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ และด้านการสร้างอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์หรือการสร้างบารมี 2) ระดับการพัฒนาสมรรถนะครูในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการนิเทศการศึกษา ด้านการศึกษาต่อ ด้านการให้คำปรึกษาโดยครูพี่เลี้ยง ด้านการฝึกอบรมและสัมมนา และด้านการศึกษาดูงาน 3) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการพัฒนาสมรรถนะครู ได้แก่ การสร้างอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์หรือการสร้างบารมี การกระตุ้นทางปัญญา และการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล 4) สามารถร่วมกันพยากรณ์การพัฒนาสมรรถนะครูได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยสมการพยากรณ์การพัฒนาสมรรถนะครูในรูปคะแนนดิบ คือ $\hat{Y} = 0.877 + 0.165 (X_1) + 0.256 (X_3) + 0.385 (X_4)$ และสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน $Z = 0.204Z X_1 + 0.283Z X_3 + 0.444Z X_4$

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง, การพัฒนาสมรรถนะครู, ผู้บริหารสถานศึกษา

Abstract

This research article aimed to 1) to examine the level of transformational leadership of school administrators in the Educational Quality Development Network Center, Mae Suai District, Chiang Rai Province; 2) to investigate the level of teacher competency development in the Educational Quality Development Network Center, Mae Suai District, Chiang Rai Province; 3) to study the transformational leadership of school administrators that affects teacher competency development; and 4) to construct a predictive equation of

transformational leadership of school administrators influencing teacher competency development. The sample consisted of 284 school administrators and teachers working in the Educational Quality Development Network Center, Mae Suai District, Chiang Rai Province. The sample size was determined using the Krejcie and Morgan table, and the samples were selected through stratified random sampling. The research instrument was a questionnaire. Data were analyzed using descriptive statistics and multiple regression analysis.

The research findings revealed that 1) the overall level of transformational leadership of school administrators was at a high level. When ranked from highest to lowest mean scores, the dimensions were intellectual stimulation, individualized consideration, inspirational motivation, and idealized influence or charisma; 2) the overall level of teacher competency development was also at a high level. When ranked from highest to lowest mean scores, the dimensions were educational supervision, further study, mentoring and coaching by senior teachers, training and seminars, and study visits; and 3) the transformational leadership dimensions of school administrators that significantly affected teacher competency development were idealized influence or charisma, intellectual stimulation, and individualized consideration. These variables jointly predicted teacher competency development at a statistically significant level of .05 4) The raw score predictive equation for teacher competency development was $\hat{Y} = 0.877 + 0.165 (X_1) + 0.256 (X_3) + 0.385 (X_4)$ and the standardized score predictive equation was $Z = 0.204ZX_1 + 0.283ZX_3 + 0.444ZX_4$

Keywords: Transformational leadership, Teacher competency development, School administrators

บทนำ

การศึกษาเป็นกลไกสำคัญในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และขับเคลื่อนประเทศให้ก้าวทันการเปลี่ยนแปลงของโลกศตวรรษที่ 21 ภายใต้กรอบยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี พ.ศ. 2561-2580 และแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579 ที่มุ่งยกระดับคุณภาพคนไทย ในระดับสถานศึกษาผู้บริหารมีบทบาทสำคัญในการนำนโยบายสู่การปฏิบัติ โดยเฉพาะภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงตามแนวคิดของ Bass (1985) เป็นรูปแบบภาวะผู้นำที่มุ่งสร้างการเปลี่ยนแปลงเชิงบวกในองค์กร โดยผู้นำสามารถสร้างแรงจูงใจ กระตุ้นศักยภาพ และพัฒนาผู้ตามให้บรรลุเป้าหมายร่วมกัน ประกอบด้วย 4 ด้าน ได้แก่ การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นทางปัญญา และการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ซึ่งมีบทบาทสำคัญต่อการพัฒนาศักยภาพและสมรรถนะครูให้สามารถจัดการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพในบริบทการศึกษาที่เปลี่ยนแปลง แนวคิดดังกล่าวสอดคล้องกับการพัฒนาสมรรถนะครู อันมีพื้นฐานจากทฤษฎีสมรรถนะของ McClelland, D. C. (1973) ที่เน้นความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะส่วนบุคคล ซึ่งส่งผลต่อประสิทธิภาพในการจัดการเรียนรู้และการปฏิบัติงานในวิชาชีพครูอย่างมีคุณภาพ สมรรถนะครูจึงเป็นกลไกสำคัญในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาและการเตรียมผู้เรียนให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21

อย่างไรก็ตาม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 (2566) ด้วยบริบทของศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษา อำเภอแม่สรวย จังหวัดเชียงราย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ยังมีอุปสรรคและข้อจำกัดด้านการพัฒนาครู โดยเฉพาะการติดตามและประเมินผลการอบรมอย่างเป็นระบบ รวมถึงความพร้อมด้านทักษะดิจิทัลและการจัดการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 นอกจากนี้ ศักดิ์ชัย ภูเจริญ (2561) และนิติกรณ์ ฉันทวงศ์ชนะ (2562) พบว่า ครูจำนวนมากยังขาดสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก การบูรณาการเทคโนโลยี และการวัดประเมินผลตามสภาพจริง ขณะที่ภาณุวัฒน์ สังฆะมณี และยุทธศาสตร์ กงเพชร (2567) รายงานว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูงกับการพัฒนาสมรรถนะครู และ เอกชัย พุทธสอน (2563) ชี้ให้เห็นว่าองค์ประกอบด้านการกระตุ้นทางปัญญาและการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลมีอิทธิพลทางตรงต่อการพัฒนาครูในศตวรรษที่ 21 แม้มีหลักฐานสนับสนุนอย่างต่อเนื่อง แต่การศึกษาเชิงประจักษ์ในบริบทพื้นที่อำเภอแม่สรวยยังมีจำกัด ซึ่งสะท้อนถึงช่องว่างขององค์ความรู้ที่ควรได้รับการศึกษาวิเคราะห์อย่างเป็นระบบ

การศึกษาในครั้งนี้มุ่งศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาและการพัฒนาสมรรถนะครูศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษา อำเภอมะสรวย จังหวัดเชียงราย เพื่อสร้างองค์ความรู้เชิงประจักษ์ที่สอดคล้องกับบริบทพื้นที่ ผลการวิจัยครั้งนี้จะเป็นข้อมูลสำคัญในการกำหนดแนวทางพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาและครูอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง อันจะนำไปสู่การยกระดับคุณภาพการจัดการศึกษาและการพัฒนาผู้เรียนอย่างยั่งยืนต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษา อำเภอมะสรวย จังหวัดเชียงราย
2. เพื่อศึกษาระดับการพัฒนาสมรรถนะครูศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษา อำเภอมะสรวย จังหวัดเชียงราย
3. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการพัฒนาสมรรถนะครูศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษา อำเภอมะสรวย จังหวัดเชียงราย
4. เพื่อสร้างสมการพยากรณ์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการพัฒนาสมรรถนะครูศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษา อำเภอมะสรวย จังหวัดเชียงราย

สมมติฐานการวิจัย

1. ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษา อำเภอมะสรวย จังหวัดเชียงราย อยู่ในระดับมากขึ้นไป
2. ระดับการพัฒนาสมรรถนะครู ศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษา อำเภอมะสรวย จังหวัดเชียงราย อยู่ในระดับมากขึ้นไป
3. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการพัฒนาสมรรถนะครู ศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษา อำเภอมะสรวย จังหวัดเชียงราย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

4. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา อย่างน้อย 1 ด้าน สามารถพยากรณ์การพัฒนาสมรรถนะครู ศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษา อำเภอแม่สรวย จังหวัดเชียงราย ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

การทบทวนวรรณกรรม

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformation Leadership) นักการศึกษาและนักวิชาการได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงไว้ดังนี้ อุทุมพร จันทรสิงห์ (2561) กล่าวว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นกระบวนการที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ตาม โดยสามารถกระตุ้นและจูงใจให้ผู้ตามปฏิบัติงานได้สูงกว่าที่คาดหวัง สร้างความผูกพันต่อเป้าหมายขององค์กร และดำเนินงานให้บรรลุวิสัยทัศน์และพันธกิจ ผ่านการเป็นแบบอย่างที่ดี การสร้างแรงบันดาลใจ และการสนับสนุนผู้ปฏิบัติงาน เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในทางที่ดีโดยยึดประโยชน์ขององค์กรเป็นสำคัญ จุฑาทิพย์ สุจจริตกุล (2562) กล่าวว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นกระบวนการที่ผู้นำยกระดับความพยายามของผู้ตามให้สูงกว่าที่คาดหวัง ส่งผลให้เกิดผลการปฏิบัติงานที่เหนือความคาดหมาย โดยผู้นำสร้างความไว้วางใจ ความจงรักภักดี และพัฒนาศักยภาพของผู้ตาม พร้อมทั้งปลูกฝังให้เห็นคุณค่าของเป้าหมายส่วนรวม จนสามารถอุทิศตนเพื่อองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ อิมลาภ (2562) กล่าวว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นพฤติกรรมของผู้นำที่สามารถเพิ่มความพยายามของผู้ตามให้สูงกว่าที่คาดหวัง ส่งเสริมให้พัฒนาศักยภาพไปสู่ระดับที่สูงขึ้น โดยผู้นำสร้างความไว้วางใจ ตระหนักในวิสัยทัศน์ และจูงใจให้ผู้ตามมุ่งสู่เป้าหมายขององค์กร อันนำไปสู่ประสิทธิผลขององค์กร ลักษณะ สักเช็มหาร (2563) กล่าวว่า บุคคลที่เป็นผู้นำที่มีความพยายามและความสามารถในการเปลี่ยนแปลงบริบทขององค์กร ทั้งบุคคลในองค์กรให้เพิ่มขีดความสามารถในการทำงานได้อย่างมีศักยภาพ และปรับปรุงสภาพขององค์กรให้ดีขึ้น โดยใช้ทักษะในการนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงได้เป็นผลสำเร็จ มาหะมะซาตา เจ๊ะมะ (2564) กล่าวว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นความสามารถของผู้นำในการปรับเปลี่ยนบริบทขององค์กรและพัฒนาศักยภาพของบุคลากรให้สูงขึ้น พร้อมทั้งปรับปรุงองค์กรให้มีประสิทธิภาพ โดยอาศัยทักษะการนำการเปลี่ยนแปลงสู่ความสำเร็จ นลินพร จินตเวชศาสตร์ (2565) กล่าวว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นพฤติกรรมของผู้บริหารที่สามารถผลักดันให้สมาชิกในองค์กรปรับปรุงและพัฒนาการทำงานให้ดีขึ้น ส่งเสริมศักยภาพของบุคลากรให้สูงขึ้น พร้อมทั้งจูงใจให้ปฏิบัติงานเพื่อบรรลุเป้าหมาย

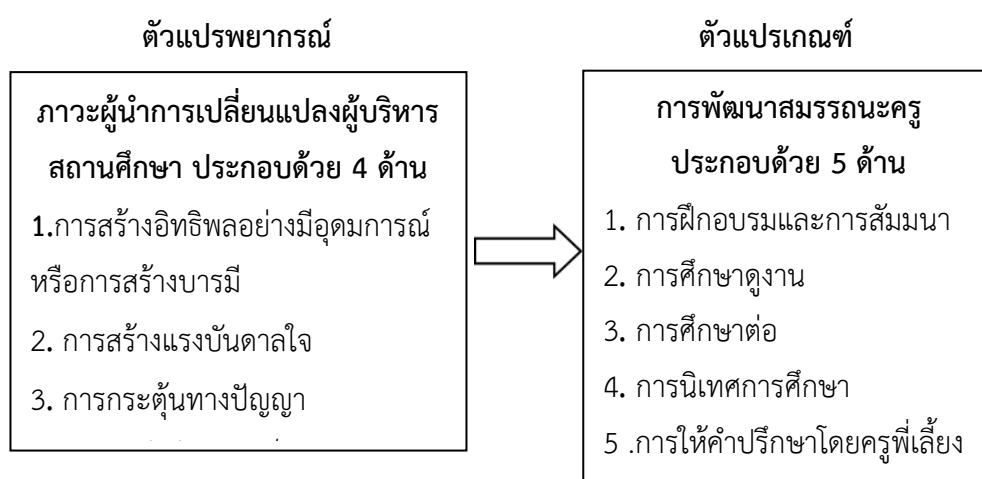
ขององค์กร โดยคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวมเป็นสำคัญ พนิดา อินทรเหมือน (2565) กล่าวว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นกระบวนการที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงาน โดยมีวิสัยทัศน์กว้างไกล เปิดรับความคิดเห็น และมุ่งประโยชน์ส่วนรวม ส่งเสริมให้บุคลากรใช้ศักยภาพอย่างเต็มที่ เพื่อสร้างผลงานที่มีประสิทธิภาพและพัฒนาองค์กรให้ก้าวหน้า และสุธิมา ผั่นเครือ (2568) กล่าวว่า พฤติกรรมของผู้นำที่มีอิทธิพลต่อผู้ตาม ผู้นำสามารถผลักดันให้ผู้ตามเกิดการเปลี่ยนแปลง เพื่อนำพาองค์กรไปสู่เป้าหมายให้สำเร็จ ผู้นำจะพยายามให้ผู้ตามเพิ่มขีดจำกัดความสามารถในการทำงานได้มีอย่างเต็มศักยภาพ โดยผู้นำคำนึงถึงประโยชน์ต่อองค์กรมากกว่าประโยชน์ส่วนตน

สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง ความสามารถของผู้นำในการใช้อิทธิพลสร้างแรงจูงใจ กระตุ้นให้ผู้ตามเกิดความศรัทธาเกินกว่าที่คาดหวัง เพื่อผลักดันการเปลี่ยนแปลงในองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ โดยเน้นการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร การสร้างความเชื่อใจ และการมุ่งสู่เป้าหมายร่วมกัน โดยคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าผลประโยชน์เฉพาะบุคคล

2. การพัฒนาสมรรถนะครู มีนักการศึกษาได้ให้ความหมายของการพัฒนาสมรรถนะครู ดังนี้ สุรศักดิ์ ปาเฮ (2556) กล่าวว่า กระบวนการเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะของครู เพื่อให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของสังคมและเทคโนโลยี เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์ (2559) กล่าวว่า การส่งเสริมความสามารถของครูตามมาตรฐานวิชาชีพ โดยครอบคลุมความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะส่วนบุคคลที่จำเป็นต่อการจัดการเรียนรู้และพัฒนาผู้เรียนไพฑูรย์ สีนลารัตน์ (2560) กล่าวว่า กระบวนการต่อเนื่องในการยกระดับความสามารถของครูให้สามารถจัดการเรียนรู้ วิจัยและพัฒนานวัตกรรม และประเมินผลได้อย่างมีคุณภาพ สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของสังคมและความต้องการของผู้เรียน วิชัย วงษ์ใหญ่ และมารุต พัฒนาผล (2562) กล่าวว่า กระบวนการยกระดับความสามารถของครูให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ครอบคลุมทั้งความรู้ ทักษะการจัดการเรียนรู้ และคุณลักษณะส่วนบุคคลที่สอดคล้องกับบริบทสังคมในศตวรรษที่ 21 ทิศนา แคมมณี (2563) กล่าวว่า การเสริมสร้างศักยภาพครูให้มีความรู้ด้านการสอน ทักษะการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ความสามารถในการใช้เทคโนโลยี และมีคุณลักษณะของครูมืออาชีพที่ยึดมั่นในจรรยาบรรณวิชาชีพ และนายฐกร พงธิปฐณี (2564) กล่าวว่า การพัฒนาคุณลักษณะเชิง

พฤติกรรมของครู อันเกิดจากความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะอื่น ๆ เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้ตามหรือสูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนด

สรุปได้ว่า การพัฒนาสมรรถนะครู หมายถึง กระบวนการเสริมสร้างและยกระดับความสามารถของครูทั้งในด้านความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะส่วนบุคคล ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานในวิชาชีพครูให้มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับบริบทที่เปลี่ยนแปลงของสังคมและเทคโนโลยี เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพและมีทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 ซึ่งสามารถนำมาเขียนกรอบแนวความคิดการวิจัยตามภาพที่ 1 ดังนี้



ภาพที่ 1 แสดงกรอบแนวความคิดการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู ในสถานศึกษาศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษา อำเภอแม่สรวย จังหวัดเชียงราย จำนวนทั้งสิ้น 669 คน แบ่งเป็น ผู้บริหารสถานศึกษา 66 คน และครู 603 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ข้อมูล ณ วันที่ 7 พฤษภาคม 2568)

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู ในสถานศึกษาศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษา อำเภอแม่สรวย จังหวัดเชียงราย โดยกำหนดขนาดของกลุ่ม

ตัวอย่างโดยใช้ตารางสำเร็จรูปของ เครจซีและมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970) เทียบประชากรที่ 700 คน ได้กลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 248 คน แบ่งเป็น ผู้บริหารสถานศึกษา 25 คน และครู 223 คน ดังนี้

1. ทำการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) โดยใช้ศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษา อำเภอแม่สรวย จังหวัดเชียงราย เป็นชั้นภูมิในการแบ่งชั้น ทั้งนี้ผู้วิจัยทำการเก็บข้อมูลให้ครอบคลุมทั้ง 5 ศูนย์เครือข่าย

2. ทำการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) โดยใช้วิธีการจับฉลากโรงเรียนตามศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษา อำเภอแม่สรวย จังหวัดเชียงราย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบ ได้แก่ เพศ อายุ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงานและตำแหน่ง เป็นแบบสอบถามแบบสำรวจรายการ (Check List)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ของผู้บริหารสถานศึกษาและครูในโรงเรียนศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษา อำเภอแม่สรวย จังหวัดเชียงราย 4 องค์ประกอบคือ 1) การสร้างอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์หรือการสร้างบารมี 2) การสร้างแรงบันดาลใจ 3) การกระตุ้นทางปัญญา และ 4) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล มีลักษณะเป็นแบบมาตราประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตามแนวคิดของลิเคอร์ท (Likert's Rating Scale)

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับการพัฒนาสมรรถนะครูในโรงเรียนศูนย์เครือข่ายการพัฒนาการศึกษา อำเภอแม่สรวย จังหวัดเชียงราย จำนวน 5 องค์ประกอบ คือ 1) การฝึกอบรมและการสัมมนา 2) การศึกษาดูงาน 3) การศึกษาต่อ 4) การนิเทศการศึกษา 5) การให้คำปรึกษาโดยครูพี่เลี้ยง มีลักษณะเป็นแบบมาตราประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตามแนวคิดของลิเคอร์ท (Likert's Rating Scale)

การสร้างเครื่องมือการวิจัย

ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือและตรวจสอบคุณภาพของแบบสอบถาม ผู้วิจัยได้ดำเนินการ ตามลำดับต่อไปนี้

1. ผู้วิจัยทำการศึกษา วิเคราะห์ และสังเคราะห์แนวคิด ทฤษฎีต่าง ๆ รวมถึงได้ศึกษาข้อคำถามจากรายงานการวิจัย และวิทยานิพนธ์ที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ

ผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการพัฒนาสมรรถนะครูของศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษา อำเภอมะสรวย จังหวัดเชียงราย

2. กำหนดนิยามศัพท์ตามตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย
 3. ดำเนินการสร้างและพัฒนาเครื่องมือให้ครอบคลุมตัวแปรที่ต้องการศึกษา โดยรวบรวมข้อคำถาม และปรับปรุงให้สอดคล้องกับนิยามศัพท์
 4. นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นนำเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาการวิจัย ตรวจสอบความถูกต้องด้านเนื้อหา โครงสร้างและภาษา ให้ได้ข้อคำถามที่ครอบคลุมแล้วนำมาปรับปรุงแก้ไข
 5. นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ไปทดลองใช้ (Try out)
- ผู้บริหารสถานศึกษากับครู ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน

การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. ตรวจสอบความถูกต้องของเครื่องมือและเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน ที่ได้จากการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Selection) เพื่อตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ระหว่างข้อคำถามกับนิยามศัพท์เชิงปฏิบัติการ โดยทำข้อคำถามมีค่าดัชนีความ สอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (IOC: index of item objective congruence) ปรากฏว่าข้อคำถามมีดัชนีความสอดคล้อง (IOC) อยู่ระหว่าง 0.67-1.00
2. นำเครื่องมือไปทดลองใช้ (Try out) กับผู้บริหารสถานศึกษาและครูในสถานศึกษา ศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษา อำเภอยางป่าเป้า จังหวัดเชียงราย ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน จากนั้นนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ด้วยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach) ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.98
3. นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบความเชื่อมั่น และมีความสมบูรณ์ไปใช้ในการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการรวบรวมข้อมูลตามลำดับและขั้นตอน ดังต่อไปนี้

1. ผู้วิจัยทำหนังสือจากวิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา ถึงประธานศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาทั้ง 5 ศูนย์เครือข่าย อำเภอมะสรวย จังหวัดเชียงราย เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
2. ผู้วิจัยดำเนินการแจกแบบสอบถามจำนวน 248 ชุด ให้แก่สถานศึกษาในศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษา อำเภอมะสรวย จังหวัดเชียงราย กระทำโดยแจก

แบบสอบถามด้วยตนเองและแจกแบบสอบถามทางระบบออนไลน์ กำหนดเวลาส่งคืนแบบสอบถามภายใน 30 วัน โดยได้รับแบบสอบถามกลับคืนจำนวน 248 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100 และได้ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามและดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ แบ่งการวิเคราะห์ข้อมูลได้ดังนี้

1. การวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม

1.1 ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์ด้วยการแจกแจงความถี่ (Frequency) และหาค่าร้อยละ (Percentage)

1.2 ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา และการพัฒนาสมรรถนะครูศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษา อำเภอแม่สรวย จังหวัดเชียงราย วิเคราะห์ข้อมูลโดยหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

2. การวิเคราะห์ความสัมพันธ์

การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ ผู้วิจัยได้ดำเนินการ ดังนี้

2.1 นำข้อมูลจากแบบสอบถามระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาและการพัฒนาสมรรถนะครูศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษา อำเภอแม่สรวย จังหวัดเชียงราย มาวิเคราะห์ความสัมพันธ์ โดยใช้การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Rxy) ของเพียร์สัน (Pearson's product moment coefficient)

2.2 นำข้อมูลที่ได้รับไปวิเคราะห์ตามวิธีการทางสถิติ โดยวิเคราะห์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการพัฒนาสมรรถนะครูศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษา อำเภอแม่สรวย จังหวัดเชียงราย โดยใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise multiple regression analysis) เพื่อสร้างสมการพยากรณ์

ผลการวิจัย

1. ผลการวิจัยระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษา อำเภอแม่สรวย จังหวัดเชียงราย พบว่า

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษา อำเภอแม่สรวย จังหวัดเชียงราย ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นราย

ด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา รองลงมา คือ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล และด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการสร้างอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์หรือการสร้างบารมี ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวม

ลำดับ	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ ผู้บริหารสถานศึกษา	n = 284			
		$\bar{X}$	S.D	แปลผล	อันดับ
1.	ด้านการสร้างอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ หรือการสร้างบารมี	4.42	0.58	มาก	4
2.	ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ	4.42	0.55	มาก	3
3.	ด้านการกระตุ้นทางปัญญา	4.43	0.51	มาก	1
4.	ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	4.42	0.54	มาก	2
	รวมเฉลี่ย	4.42	0.52	มาก	

2. ผลการวิจัยระดับการพัฒนาสมรรถนะครูศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษา อำเภอแม่สรวย จังหวัดเชียงราย พบว่า

การพัฒนาสมรรถนะครูศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษา อำเภอแม่สรวย จังหวัดเชียงราย ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการนิเทศการศึกษา รองลงมา คือ ด้านการศึกษาต่อ ด้านการให้คำปรึกษาโดยครูพี่เลี้ยง ด้านการฝึกอบรมและสัมมนา ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการศึกษาดูงาน ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการพัฒนาสมรรถนะครูโดยภาพรวม

ลำดับ	การพัฒนาสมรรถนะครู	n =284			
		$\bar{x}$	S.D.	แปลผล	อันดับ
1.	ด้านการฝึกอบรมและสัมมนา	4.43	.053	มาก	4
2.	ด้านการศึกษาดูงาน	4.39	0.57	มาก	5
3.	ด้านการศึกษาต่อ	4.46	0.52	มาก	2
4.	ด้านการนิเทศการศึกษา	4.50	0.47	มากที่สุด	1
5.	ด้านการให้คำปรึกษาโดยครูพี่เลี้ยง	4.44	0.51	มาก	3
	รวมเฉลี่ย	4.44	0.47	มาก	

3. ผลการวิจัยความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการพัฒนาสมรรถนะครูศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษา อำเภอมะสรวาย จังหวัดเชียงราย พบว่า

ผลการวิจัยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการพัฒนาสมรรถนะครูศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษา อำเภอมะสรวาย จังหวัดเชียงราย พบว่า ตัวแปรภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษา อำเภอมะสรวาย จังหวัดเชียงราย ทั้ง 4 ด้าน คือด้านการสร้างอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์หรือการสร้างบารมี (X_1) ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ (X_2) ด้านการกระตุ้นทางปัญญา (X_3) และด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (X_4) มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับค่อนข้างสูงกับการพัฒนาสมรรถนะครูอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.815 – 0.859 ดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 แสดงสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการพัฒนาสมรรถนะครู ศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษา อำเภอมะสรวาย จังหวัดเชียงราย

ตัวแปร	X1	X2	X3	X4	Y
X ₁	-	.888**	.849**	.834**	.815**
X ₂		-	.890**	.874**	.841**
X ₃			-	.866**	.841**
X ₄				-	.859**
Y					-

**P < .01

4. ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการพัฒนาสมรรถนะครูศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาอำเภอแม่สรวย จังหวัดเชียงราย พบว่า

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาทั้ง 3 ด้านมีอำนาจพยากรณ์การพัฒนาสมรรถนะครูศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษา อำเภอแม่สรวย จังหวัดเชียงราย ได้แก่ การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (X₄) การกระตุ้นทางปัญญา (X₃) และการสร้างอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์หรือการสร้างบารมี (X₁) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ 0.886 โดยตัวแปรต่าง ๆ สามารถอธิบายความแปรปรวนของการพัฒนาสมรรถนะครูได้ร้อยละ 78.6 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการทำนาย 0.21670 ดังตารางที่ 4

ตารางที่ 4 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise multiple regression analysis) เพื่อทำนายการพัฒนาสมรรถนะครูศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาอำเภอแม่สรวย จังหวัดเชียงราย

การพัฒนาสมรรถนะครู	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficient	t	P-Value
	B	Std.Error	Beta		
X ₄	0.385	0.055	0.444*	6.961*	0.000
X ₃	0.256	0.060	0.283*	4.251*	0.000

การพัฒนา สมรรถนะครู	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficient	t	P-Value
	B	Std.Error	Beta		
X ₁	0.165	0.049	0.204*	3.374*	0.001
R = 0.886 R ² = 0.786 Adj. R = 0.783 Std. Error = 0.21670					

*p < .05

5. ผลการวิเคราะห์การสร้างความพยากรณ์การพัฒนาสมรรถนะครูศูนย์ เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษา อำเภอมะสรวาย จังหวัดเชียงราย พบว่า

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสามารถร่วมกันพยากรณ์การพัฒนาสมรรถนะครูของศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษา อำเภอมะสรวาย จังหวัดเชียงราย ได้อย่างนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีจำนวน 3 ด้าน คือด้านการสร้างอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์หรือการสร้างบารมี (X₁) ด้านการกระตุ้นทางปัญญา (X₃) และด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (X₄) โดยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาทั้ง 3 ด้านร่วมกันพยากรณ์การพัฒนาสมรรถนะครูของศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษา อำเภอมะสรวาย จังหวัดเชียงราย ได้ร้อยละ 78.60 มีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์ 0.217 ดังตารางที่ 5

ตารางที่ 5 ค่าสถิติที่ดีที่สุดที่ใช้พยากรณ์การพัฒนาสมรรถนะครูศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษา อำเภอมะสรวาย จังหวัดเชียงราย

ตัวแปร	b	S.E.b	<i>β</i>	t	p
X ₁	0.165	0.049	0.204	3.374*	0.001
X ₃	0.256	0.060	0.283	4.251*	0.000
X ₄	0.385	0.555	0.444	6.961*	0.000
ค่าคงที่	0.877	0.122		7.212*	0.000
R =0.886, R ² =0.786, S.E.est = 0.217					

*p < .05

สามารถเขียนสมการพยากรณ์คะแนนดิบและสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน ดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

$$\hat{Y} = 0.877 + 0.165 (X_1) + 0.256 (X_3) + 0.385 (X_4)$$

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$Z = 0.204Z X_1 + 0.283Z X_3 + 0.444Z X_4$$

อภิปรายผล

การศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการพัฒนาสมรรถนะครูศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษา อำเภอแม่สรวย จังหวัดเชียงราย สามารถนำประเด็นสำคัญที่ได้จากการศึกษามาอภิปรายผลได้ ดังนี้

1. ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการให้ความสำคัญกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ควบคู่กับการพัฒนาองค์กร โดยเฉพาะด้านการกระตุ้นทางปัญญาซึ่งมีค่าเฉลี่ยสูงสุด แสดงให้เห็นถึงบทบาทในการส่งเสริมให้ครูคิดวิเคราะห์อย่างเป็นระบบ เปิดพื้นที่ที่แลกเปลี่ยนเรียนรู้ และพัฒนาแนวทางการจัดการเรียนรู้ใหม่ ๆ เพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษา ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล และการสร้างแรงบันดาลใจอยู่ในระดับมากเช่นกัน แสดงถึงการให้ความสำคัญต่อความแตกต่างของครู การสร้างขวัญกำลังใจ และแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ส่วนด้านการสร้างอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์แม้มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด แต่ยังอยู่ในระดับมาก แสดงถึงความน่าเชื่อถือและการยึดถือคุณธรรม สอดคล้องกับงานของจันทพร วิชัยกุล และปิยะนาถ บุญเมพิพิธ (2567) ที่พบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน

1.1 ผลการวิจัยด้านการกระตุ้นทางปัญญา พบว่าอยู่ในระดับมากและมีค่าเฉลี่ยสูงสุด แสดงให้เห็นถึงบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมทางการบริหารและการจัดการเรียนรู้ ควบคู่กับการกระตุ้นให้บุคลากรใช้กระบวนการคิดวิเคราะห์และการแก้ปัญหาเชิงสร้างสรรค์ โดยสอดคล้องกับศักยภาพและบริบทการปฏิบัติงาน อันส่งผลต่อการพัฒนาแนวคิดและการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับงานวิจัยของเกศินี สิงห์หล้า ทินกร ชอัมพงษ์ และเยาวเรศ ภักดีจิตร (2568) ที่พบว่าด้านการกระตุ้นทางปัญญาอยู่ในระดับมากและมีค่าเฉลี่ยสูงสุดเช่นเดียวกัน

1.2 ผลการวิจัยด้านการสร้างอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์หรือการสร้างบารมี พบว่าอยู่ในระดับมากและมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญกับการ

บริหารจัดการเชิงสนับสนุนและการแก้ปัญหาเฉพาะหน้าตามภารกิจเร่งด่วน มากกว่าการแสดงออกถึงจริยธรรมหรืออุดมการณ์ส่วนบุคคลที่สร้างความศรัทธาแก่บุคลากร สอดคล้องกับงานวิจัยของ จิตติสรภาพ ใจอารีย์ (2564) ที่พบว่าด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ อยู่ในระดับมากและมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดเช่นเดียวกัน

2. ผลการวิจัยการพัฒนาสมรรถนะครูศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษา อำเภอแม่สรวย โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการมีระบบการพัฒนาครูที่รูปธรรมและดำเนินการอย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะด้านการนิเทศการศึกษา ซึ่งมีค่าเฉลี่ยสูงสุด แสดงถึงการให้ความสำคัญกับการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ การให้ข้อเสนอแนะเชิงสร้างสรรค์ และการติดตามผลอย่างเป็นระบบ ส่งผลให้ครูสามารถปรับปรุงและพัฒนาการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ด้านการศึกษาต่อและการให้คำปรึกษาโดยครูพี่เลี้ยงที่อยู่ในระดับมาก แสดงถึงการส่งเสริมความก้าวหน้าทางวิชาชีพและการพัฒนาศักยภาพครูอย่างต่อเนื่อง ทั้งในเชิงวิชาการและเชิงปฏิบัติ ขณะที่ด้านการฝึกอบรม สัมมนา และการศึกษาดูงานซึ่งอยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน แสดงถึงการจัดกิจกรรมพัฒนาในหลากหลายรูปแบบ แม้ว่าการศึกษาดูงานจะมีค่าเฉลี่ยต่ำสุดเมื่อเทียบกับด้านอื่น แสดงถึงการเปิดโอกาสให้ครูเรียนรู้จากแหล่งภายนอกอย่างเหมาะสม สอดคล้องกับงานวิจัยของณรงค์ศักดิ์ โยธา (2564) ที่พบว่าสภาพการพัฒนาสมรรถนะครูในโรงเรียนโดยรวมอยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน

2.1 ผลการวิจัยด้านการนิเทศการศึกษา พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุดและมีค่าเฉลี่ยสูงสุด แสดงถึงผู้บริหารสถานศึกษามีกระบวนการนิเทศที่เป็นระบบ โดยมุ่งเน้นการให้คำปรึกษา ผลการปฏิบัติงาน และการส่งเสริมการมีส่วนร่วม ซึ่งถือเป็นกลไกสำคัญในการพัฒนาทักษะการจัดการเรียนรู้เชิงรุก นอกจากนี้ การติดตามและประเมินผลอย่างต่อเนื่องช่วยให้ครูมีการพัฒนาตนเองที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับงานวิจัยของวันทนา สมภักดี และบุญชม ศรีสะอาด (2564) ที่พบว่าสภาพการนิเทศโดยรวมและรายองค์ประกอบอยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน

2.2 ผลการวิจัยด้านการศึกษาดูงาน พบว่าอยู่ในระดับมาก และมีค่าเฉลี่ยต่ำสุดเมื่อทั้งนี้อาจเป็นเพราะข้อจำกัดด้านงบประมาณ ระยะเวลา และความรับผิดชอบของครู ส่งผลต่อความต่อเนื่องในการเข้าร่วมกิจกรรมและการนำความรู้ที่ได้รับไปประยุกต์ใช้ในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ สอดคล้องกับงานวิจัยของลักษมี สายบุตรและคณะ (2561) ซึ่งพบว่าแนวทางการพัฒนาสมรรถนะครูคณิตศาสตร์ที่มีความต้องการในระดับมากเช่นเดียวกัน

3. ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมมีอิทธิพลต่อการพัฒนาสมรรถนะครูศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษา อำเภอแม่สรวย จังหวัดเชียงราย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่กำหนดไว้ โดยตัวแปรที่ร่วมกันพยากรณ์ได้ร้อยละ 78.6 ได้แก่ การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล การกระตุ้นทางปัญญา และการสร้างอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ แสดงถึงการสนับสนุนรายบุคคล การส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ และการเป็นแบบอย่างที่ดีของผู้บริหาร ถือเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยยกระดับความรู้ ทักษะ และความสามารถทางวิชาชีพของครูอย่างเป็นรูปธรรม สอดคล้องกับแนวคิดของ Bass (1985) ที่อธิบายว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีบทบาทในการพัฒนาศักยภาพผู้ปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายในระดับที่สูงกว่าความคาดหวังขององค์กร ตลอดจนสอดคล้องกับงานวิจัยของภานุวัฒน์ สังฆะมณี และยุทธศาสตร์ กองเพชร (2567) ที่พบความสัมพันธ์ทางบวกระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับสมรรถนะครู

4. ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสามารถร่วมกันพยากรณ์การพัฒนาสมรรถนะครูได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสามารถสร้างแรงจูงใจ กระตุ้นการคิด และส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพของครูอย่างต่อเนื่อง ส่งผลให้ครูเกิดการพัฒนาวิชาชีพและเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ภานุวัฒน์ สังฆะมณี และ ยุทธศาสตร์ กองเพชร (2567) ที่พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับสมรรถนะครูในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

สรุป/ข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษามีอิทธิพลอย่างมีนัยสำคัญต่อการพัฒนาสมรรถนะครู โดยเฉพาะด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล การกระตุ้นทางปัญญา และการสร้างอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์หรือการสร้างบารมี ทั้งนี้ผู้บริหารที่ให้ความสำคัญกับความแตกต่างระหว่างบุคคล ส่งเสริมการพัฒนาวิชาชีพผ่านการฝึกอบรมและการสัมมนา การศึกษาดูงาน การนิเทศการศึกษา และการให้คำปรึกษาโดยครูพี่เลี้ยง ย่อมเอื้อต่อการเสริมสร้างศักยภาพครูอย่างต่อเนื่องและเป็นรูปธรรมสามารถนำไปประยุกต์ใช้เป็นกรอบในการกำหนดนโยบายและวางแผนพัฒนาบุคลากรของสถานศึกษา เพื่อพัฒนาสมรรถนะครูและคุณภาพการจัดการศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพเป็น

ระบบและยั่งยืน ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ 1. ผลการวิจัยพบว่า ด้านการกระตุ้นทางปัญญามีค่าเฉลี่ยสูงสุด ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความสำคัญกับการยกระดับการพัฒนาภาวะผู้นำในด้านการกระตุ้นทางปัญญาอย่างเป็นระบบ โดยมุ่งส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูใช้กระบวนการคิดอย่างสร้างสรรค์ การพัฒนาและประยุกต์ใช้นวัตกรรมทางการศึกษา

2. ผลการวิจัยพบว่า ด้านการสร้างอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์หรือการสร้างบารมี มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ดังนั้น สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ควรให้ความสำคัญและเร่งรัดการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในด้านการสร้างอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์หรือการสร้างบารมี โดยดำเนินการจัดอบรมและพัฒนาศักยภาพผู้บริหารอย่างเป็นระบบ ครอบคลุมด้านคุณธรรม จริยธรรม ความเป็นผู้นำเชิงแบบอย่าง และการสื่อสารวิสัยทัศน์อย่างมีประสิทธิภาพ

3. ผลการวิจัยพบว่า ด้านการนิเทศการศึกษา มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความสำคัญกับการส่งเสริมและพัฒนาระบบการนิเทศการศึกษาให้มีความเข้มแข็งและเป็นระบบ โดยมุ่งเน้นการนิเทศเชิงพัฒนา การให้คำแนะนำและข้อเสนอแนะเชิงสร้างสรรค์ การติดตามและประเมินผลการจัดการเรียนรู้ ตลอดจนการสะท้อนผลการปฏิบัติงานร่วมกันระหว่างผู้บริหารและครูอย่างต่อเนื่อง

4. ผลการวิจัยพบว่า ด้านการฝึกอบรมและสัมมนา มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ควรเร่งรัดนำผลการวิจัยไปใช้เป็นข้อมูลประกอบการวางแผนและปรับปรุงกระบวนการฝึกอบรมและสัมมนาให้มีความเป็นระบบและมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น โดยมุ่งเน้นเร่งรัดการกำหนดเนื้อหาและรูปแบบการพัฒนาที่ตอบสนองต่อปัญหาและความจำเป็นในการปฏิบัติงานจริงของครู

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป 1. ควรมีการศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการสร้างอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา 2. ควรมีการศึกษาวิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำด้านการสร้างอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อเสริมสร้างความศรัทธาและความเชื่อมั่นของครู 3. ควรมีการศึกษาวิจัยเรื่อง การพัฒนากลยุทธ์การฝึกอบรมและสัมมนาที่มีประสิทธิภาพเพื่อยกระดับสมรรถนะครู

เอกสารอ้างอิง

- เกศินี สิงห์ล้ำ, ทินกร ชอัมพงษ์ และเยาวเรศ ภัคดีจิตร. (2568). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานวิชาการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุทัยธานี เขต 2. *วารสารครุศาสตร์มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์*, 8(1), 219-233.
- เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์. (2559). *การศึกษาเพื่อสร้างสมรรถนะคนไทยในศตวรรษที่ 21*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์ซัคเซสมีเดีย.
- จันทพร วิชัยกุล และปิยะนาถ บุญเมพิพิธ. (2567). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคประเทศไทย 4.0 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1. *วารสารสิทธิมนุษยชน*, 25(2), 1809–1816.
- จิตติสรภาพ ใจอารีย์. (2564). การศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในกลุ่มเครือข่ายดอยสันติคีรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3. ใน *การค้นคว้าอิสระปริญญาโทฉบับที่ 3*. มหาวิทยาลัยพะเยา.
- จุฑาทิพย์ สุจริตกุล. (2562). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใน ยุคประเทศไทย 4.0 กรณีศึกษา: องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดภูเก็ต. *วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต*, 6(10). 4930-4943.
- ฐกร พงษ์นิพนธ์. (2564). การพัฒนาสมรรถนะครูในช่วงยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. 2561–2580). ใน *วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา*. มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ณรงค์ศักดิ์ โยธา. (2564). การพัฒนาสมรรถนะครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 2. ใน *วิทยานิพนธ์ปริญญาโทฉบับที่ 2*. มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ทิตนา แคมมณี. (2563). *ศาสตร์การสอน: องค์ความรู้เพื่อการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ* (พิมพ์ครั้งที่ 22). กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- นลินพร จินตเวชศาสตร์. (2565). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา น่าน เขต 1. ใน *การค้นคว้าอิสระปริญญาโทฉบับที่ 1*. มหาวิทยาลัยพะเยา.

- นิติกรณ์ ฉันทวงศ์ชนะ. (2562). การพัฒนาทักษะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู. ใน *วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต*. มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- พนิดา อินทรเหมือน. (2565). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1. ใน *วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต*. มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.
- ไพฑูรย์ สีนลาร์ตน์. (2560). *การศึกษาเพื่อสร้างสมรรถนะคนไทยในศตวรรษที่ 21*. สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ภาณุวัฒน์ สังฆะมณี และยุทธศาสตร์ กงเพชร. (2567). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับสมรรถนะครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5. *วารสารวิชาการและวิจัย มหาวิทยาลัยภาคตะวันออกเฉียงเหนือ*, 14(2), 85–94.
- มาหะมะชาตา เจ๊ะมะ. (2564). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอจะแนะ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 3. ใน *การค้นคว้าอิสระปริญญามหาบัณฑิต*. มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.
- ลักขณา สักเข็มหาร. (2563). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดนครพนม. ใน *การค้นคว้าอิสระปริญญามหาบัณฑิต*. มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ลักขมี สายบุตร และคณะ. (2561). การวิจัยประเมินความต้องการจำเป็นแบบสมบูรณ์เพื่อพัฒนาสมรรถนะครูคณิตศาสตร์. *วารสารศึกษาศาสตร์*, 29(1), 1–16.
- วันทนา สมภักดี และบุญชม ศรีสะอาด. (2564). การพัฒนารูปแบบการนิเทศเพื่อสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพครูโรงเรียนในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. *วารสารสังคมศาสตร์และมานุษยวิทยาเชิงพุทธ*, 6(12), 186–203.
- วิชัย วงษ์ใหญ่ และมารุต พัฒนา. (2562). *การพัฒนาหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะ*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ศักดิ์ชัย ภูเจริญ. (2561). แนวทางการพัฒนาสมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21. ใน *วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต*. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

- สุธิมา ฝันเครือ. (2568). สภาพและแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2. ใน *การค้นคว้าอิสระปริญญาโทบริหารธุรกิจ*. มหาวิทยาลัยพะเยา.
- สุรศักดิ์ ปาเฮ. (2556). *การพัฒนาสมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21*. เอกสารประกอบการอบรมสัมมนาครูและบุคลากรทางการศึกษา. โครงการความร่วมมือระหว่างเขตพื้นที่กับมหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2. (2566). *แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน 2566-2570 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2*
- อิสรา อิมลาภ. (2562). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผลการควบคุมภายในของบริษัท เอ็กซอนโมบิล จำกัด. ใน *วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ*. มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย.
- อุทุมพร จันทรสิงห์. (2561). การคำนึงถึงเอกลักษณ์บุคคลในภาวะผู้นำ. *วารสารเศรษฐศาสตร์*, 29(2), 77–89.
- เอกชัย พุทธสอน. (2563). อิทธิพลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อการพัฒนาครูในศตวรรษที่ 21. ใน *วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ*. มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่.
- Bass, B. M. (1985). *Leadership and performance beyond expectations*. Free Press.
- Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30(3), 607–610. <https://doi.org/10.1177/001316447003000308>
- Leithwood, K., Harris, A., & Hopkins, D. (2020). Seven strong claims about successful school leadership revisited. *School Leadership & Management*, 40(1), 5-22.
- Likert, R. (1967). *The method of constructing an attitude scale*. New York, NY: Wiley & Sons.
- McClelland, D. C. (1973). Testing for competence rather than for "intelligence". *American Psychologist*, 28(1), 1–14. <https://doi.org/10.1037/h0034092>