

***รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำการปรับเปลี่ยนของผู้บริหารสถานศึกษา**

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ

A Model of Adaptive Leadership Development for School Administrator

Under Bueng Kan Primary Educational Service Area Office

ปัจฉารรณ พรหมศิริ^{1*} ประมุข ชูสอน²

Patchawan Promsiri^{1*} Pramook Chusorn²

¹หลักสูตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาคุณภาพการศึกษา มหาวิทยาลัยขอนแก่น

Master of Education Program in Educational Administration and Quality Development

Khon Kaen University, Thailand

²อาจารย์สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาคุณภาพการศึกษา คณะสหวิทยาการ มหาวิทยาลัยขอนแก่น

Lecturer of Master of Education Program in Educational Administration and Quality Development,

Faculty of Interdisciplinary Studies, Khon Kaen University, Thailand

*Corresponding author e-mail: patchawanpromsiri@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ของภาวะผู้นำการปรับเปลี่ยนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ 2) ตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำการปรับเปลี่ยนของผู้บริหารสถานศึกษากับข้อมูลเชิงประจักษ์ 3) สร้างรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำการปรับเปลี่ยนของผู้บริหารสถานศึกษา การวิจัยนี้เป็นการวิจัยแบบผสมผสานวิธี กลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้บริหารและครู จำนวน 320 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือ แบบสอบถามแบบมาตราประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าความตรงเชิงเนื้อหา อยู่ระหว่าง 0.67-1.00 มีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.988 และแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง วิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันด้วยโปรแกรม M-plus และประเมินความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ของรูปแบบ ผลการศึกษา พบว่า (1) ภาวะผู้นำการปรับเปลี่ยนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ มีจำนวน 4 องค์ประกอบ 12 ตัวบ่งชี้ ได้แก่ 1) การสร้างบรรยากาศการปรับเปลี่ยน มี 3 ตัวบ่งชี้ 2) การทำงานเป็นทีมอย่างสร้างสรรค์ มี 3 ตัวบ่งชี้ 3) วิสัยทัศน์แบบองค์รวม มี 3 ตัวบ่งชี้ และ 4) การพัฒนาทักษะเชิงดิจิทัล มี 3 ตัวบ่งชี้ (2) โมเดลการวัดองค์ประกอบภาวะผู้นำการปรับเปลี่ยนของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ซึ่งมีค่า $(\chi^2) = 50.597$, $df = 36$, $P\text{-Value} = 0.054$, $RMSEA = 0.036$, $SRMR = 0.023$, $CFI = 0.996$, $TLI = 0.992$ และ (3) ผลการเสนอ

* Received: 14 April 2025, Revised: 14 May 2025, Accepted: 23 May 2025

และประเมินรูปแบบภาวะผู้นำการปรับเปลี่ยนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาบึงกาฬ พบว่า มีผลการประเมินความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์อยู่ใน ระดับมากที่สุด

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำการปรับเปลี่ยน; รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำ; ผู้บริหารสถานศึกษา

ABSTRACT

This research aimed to: 1) investigate the components and indicators of transformational leadership among school administrators under the Bueng Kan Primary Educational Service Area Office, 2) examine the goodness of fit between the transformational leadership indicator model for school administrators and empirical data, and 3) develop a transformational leadership development model for school administrators. This mixed-methods research involved a sample of 320 administrators and teachers. The research instruments included a 5-point Likert scale questionnaire with content validity ranging from 0.67 to 1.00 and reliability of 0.988, and a semi-structured interview protocol. Confirmatory factor analysis was conducted using M-plus software, and the model's appropriateness, feasibility, and usefulness were evaluated. The research findings revealed that: 1) transformational leadership among school administrators under the Bueng Kan Primary Educational Service Area Office comprised four components with 12 indicators: creating a transformational climate (3 indicators), creative teamwork (3 indicators), holistic vision (3 indicators), and digital skills development (3 indicators); 2) the researcher-developed measurement model of transformational leadership components for school administrators demonstrated good fit with empirical data ($\chi^2 = 50.597$, $df = 36$, $p\text{-value} = 0.054$, $RMSEA = 0.036$, $SRMR = 0.023$, $CFI = 0.996$, $TLI = 0.992$); and 3) the evaluation of the proposed transformational leadership model for school administrators under the Bueng Kan Primary Educational Service Area Office showed appropriateness, feasibility, and usefulness at the highest level..

Keywords: Adaptive Leadership; A Model of Leadership; School Administrator

บทนำ

ปัจจุบันโลกมีความผันผวนไปอย่างรวดเร็วจนเกิดการเปลี่ยนแปลงหลายอย่าง ด้วยปัจจัยทางเทคโนโลยีที่เกิดขึ้นในศตวรรษที่ 21 ภาวะหลังจากเกิดการแพร่ระบาดของเชื้อไวรัส COVID 19 ส่งผลให้ประชาชนต้องปรับตัวเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมอย่างมาก โดยเฉพาะในยุคที่เกิดความผันผวนและความเปราะบางที่เกิดขึ้นต่อผู้คนในยุค BANI World การเปลี่ยนแปลงอย่างค่อยเป็นค่อยไปจนมาถึงการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลันทันด่วน คาดการณ์ได้ยาก เป็นความท้าทายของการจัดการศึกษาที่กระทรวงศึกษาธิการจะต้องมีการขับเคลื่อนการศึกษาไทยให้สอดคล้องกับที่รัฐบาลไทยที่ได้พยายามอย่างมากในการปรับปรุงคุณภาพการศึกษา รวมทั้งการเพิ่มการสนับสนุนให้กับโรงเรียนและดำเนินการปฏิรูปการศึกษามาโดยตลอด (กระทรวงศึกษาธิการ, 2566) จากความท้าทายที่เกิด ส่งผลให้ผู้บริหารการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาประสบปัญหาเกี่ยวกับการบริหารจัดการทั้งด้านสภาพแวดล้อมที่เกิดขึ้นทั้ง

ภายในและภายนอกองค์กรที่มีการเปลี่ยนแปลงไป การบริหารจัดการบุคลากรที่ต้องมีความยืดหยุ่นแต่ต้องอยู่ภายใต้กฎระเบียบที่ถูกต้อง การบริหารจัดการทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัด ความก้าวหน้าทางด้านเทคโนโลยีที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว การเปลี่ยนแปลงด้านนวัตกรรมอย่างพลิกผัน ทำให้ผู้บริหารเกิดความสับสนจนเกิดเป็นประเด็นสำคัญและเป็นความท้าทายที่ผู้บริหารจะต้องทำความเข้าใจและเตรียมพร้อมรับมือให้ทันต่อสถานการณ์การเปลี่ยนแปลง (กุลชลี จงเจริญ, 2567)

กระแสการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อการบริหารองค์กรจากแบบเดิมสู่การบริหารองค์กรแบบใหม่ที่ทันสมัยขึ้น การเปลี่ยนแปลงระบบการศึกษาของประเทศไทยจึงจำเป็นต้องอาศัยผู้บริหารที่มีวิสัยทัศน์ที่ก้าวไกล ผู้บริหารจึงถือได้ว่าเป็นหัวใจสำคัญในการปรับเปลี่ยนการศึกษา การบริหารที่จะประสบความสำเร็จได้นั้น ผู้บริหารจะต้องนำทฤษฎีและหลักการที่เหมาะสมมาปรับใช้ในการบริหาร ที่จะช่วยให้กระบวนการทำงานมีระเบียบและแบบแผนที่ชัดเจน ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องจะต้องศึกษาและทำความเข้าใจวิธีการบริหารจัดการ รวมไปถึงเข้าใจบริบทขององค์กรและโรงเรียน เพื่อให้การดำเนินเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และต้องมีการปฏิบัติตามระเบียบ ข้อบังคับอย่างเคร่งครัด การบริหารจะต้องมีความสอดคล้องและปฏิบัติตามหลักการที่ถูกต้องอย่างต่อเนื่องเพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปในทิศทางที่ดีขึ้น (ธีรศักดิ์ อุปรมัย อุปไมยอริชัย และคณะ, 2563)

ภาวะผู้นำการปรับเปลี่ยนถือได้ว่าเป็นแนวทางใหม่ ๆ ที่ผู้นำในยุคใหม่จะต้องศึกษาและเรียนรู้เพื่อวิสัยทัศน์ที่เปิดรับต่อความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในปัจจุบัน การนำภาวะผู้นำการปรับเปลี่ยนมาเสริมสร้างประสิทธิภาพของงานและเพิ่มสมรรถนะของผู้นำจึงเป็นแนวทางที่เหมาะสมในการนำมาใช้ โดยสามารถสรุปเป็นคำนิยามได้ดังนี้ คือ เป็นผู้นำที่เน้นการใช้กระบวนการร่วมกับความสามารถส่วนบุคคล ซึ่งจะส่งผลให้ประสิทธิภาพการทำงานเพิ่มขึ้น โดยเป็นการเสริมพลังให้ทีมงานให้พร้อมที่จะเรียนรู้สิ่งใหม่ให้ทันกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง ตามเป้าหมายขององค์กรเพื่อสร้างศักยภาพของแต่ละบุคคลและมุ่งสู่การพัฒนาอย่างต่อเนื่องขององค์กรภายใต้เวลาและขอบเขตที่จำกัด (ประจักษ์จินต์ โสภณพนิชกุล และคณะ, 2566) ทฤษฎีภาวะผู้นำการปรับเปลี่ยน มุ่งเน้นที่พฤติกรรมของผู้นำในการจัดการและบริหารงาน ซึ่งเน้นการปรับตัวและเปลี่ยนแปลงเพื่อสนับสนุนและพัฒนาผู้ร่วมงาน ผู้นำต้องมีความสามารถในการปรับเปลี่ยนวิธีการบริหารจัดการตามสถานการณ์ เพื่อสนับสนุนผู้ร่วมงานให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ อีกทั้งยังพัฒนาความสามารถของทีมงานให้ก้าวไปสู่ระดับที่สูงขึ้น และเพิ่มศักยภาพในการทำงานร่วมกันเป็นทีม ทำให้ผู้ร่วมงานตระหนักถึงภารกิจและวิสัยทัศน์ที่กว้างไกลกว่าความสนใจส่วนตัวไปยังประโยชน์ของกลุ่มหรือสังคม โดยกระบวนการที่ผู้นำใช้ในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาผู้ร่วมงานจะมีอิทธิพลในการสร้างการรับรู้และการมีส่วนร่วมที่สูงขึ้นในองค์กรทฤษฎีนี้เน้นการใช้ทักษะการปรับตัวเพื่อพัฒนาทีมและสร้างแรงจูงใจให้ผู้ร่วมงานมีส่วนร่วมในเป้าหมายและวิสัยทัศน์ที่กว้างขึ้น (รุ่งโรจน์ ศรีสังข์ และ นันทิยา น้อยจันทร์, 2566)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานหลังจากการเผชิญกับการแพร่ระบาดของเชื้อไวรัส COVID 19 ส่งผลให้ผู้บริหารสถานศึกษาประสบปัญหาการบริหารจัดการ เนื่องจากนโยบายต่าง ๆ มีการปรับเปลี่ยนไปเพื่อให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น ไม่ว่าจะเป็นการบริหารจัดการของผู้บริหารสถานศึกษา การออกแบบการจัดการเรียนการสอนของครูและบุคลากรทางการศึกษา การพัฒนาความรู้ความสามารถของผู้เรียนให้ครอบคลุมต่อความต้องการทางสังคมมากยิ่งขึ้น ซึ่งกิจกรรมที่ถูกออกแบบควรเป็นกิจกรรมนำไปใช้ประโยชน์ได้จริง ทำให้บรรยากาศการทำงานมีความเคร่งเครียด ส่งผลกระทบถึงความสัมพันธ์ของบุคลากรในสถานศึกษา บุคลากรขาดแรงบันดาลใจในการทำงาน ส่งผลให้ประสิทธิภาพในการทำงานลดลง ด้วยเหตุนี้จึงจำเป็นต้องได้รับการพัฒนาและปรับปรุงแก้ไขอย่างเร่งด่วน จึงถือเป็นความท้าทายของผู้บริหารสถานศึกษา ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาต้องได้รับการพัฒนาภาวะผู้นำการปรับเปลี่ยน เพื่อสามารถนำองค์ความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการบริหารสถานศึกษา พัฒนาสิ่งแวดล้อม ครูและบุคลากรทางการศึกษา ตลอดจนนักเรียน ให้สามารถพร้อมรับกับความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในปัจจุบันได้อย่างมีประสิทธิภาพตลอดไป

จากความสำคัญดังกล่าว ผู้วิจัยจึงได้ดำเนินการศึกษารูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำการปรับเปลี่ยนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ เพื่อนำผลการวิจัยที่ได้ไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาให้มีภาวะผู้นำการปรับเปลี่ยน โดยภาวะผู้นำการปรับเปลี่ยนจะช่วยให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬมีผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรทางการศึกษา ที่มีวิสัยทัศน์ในการบริหารสถานศึกษาที่มองเห็นถึงปัญหาและการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น และสามารถแก้ปัญหาได้อย่างฉับไวต่อสถานการณ์การบริหารที่ปรับเปลี่ยนไป โดยอาศัยการทำงานเป็นทีมที่เข้มแข็งของบุคลากรในองค์กร ทั้งนี้เพื่อให้บริบทของสถานศึกษาแต่ละแห่งมีแนวทางการบริหารที่สอดคล้องต่อความเปลี่ยนแปลงของสังคม และเพื่อพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาให้เป็นผู้บริหารยุคใหม่ที่เข้าใจต่อครูและบุคลากรทางการศึกษา และนักเรียน พร้อมทั้งจะพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นสถานศึกษาแห่งการปรับเปลี่ยนและเปลี่ยนแปลงให้ก้าวทันต่อโลกได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไปในอนาคต

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ของภาวะผู้นำการปรับเปลี่ยนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ
2. เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำการปรับเปลี่ยนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬกับข้อมูลเชิงประจักษ์

3. เพื่อสร้างรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำการปรับเปลี่ยนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ

ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยเรื่อง รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำการปรับเปลี่ยนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ เป็นการวิจัยแบบผสมผสานวิธี ประกอบด้วยวิจัยเชิงปริมาณและวิจัยเชิงคุณภาพ โดยมีรายละเอียดการดำเนินการวิจัย ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ผู้บริหาร จำนวน 249 คน และครู จำนวน 2,172 คน จำนวน 212 โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ ปีการศึกษา 2567 รวมทั้งหมด 2,421 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ผู้บริหารและครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ ปีการศึกษา 2567 ที่ได้จากการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างเป็นฟังก์ชันของจำนวนพารามิเตอร์ ซึ่งการวิจัยครั้งนี้มีจำนวนพารามิเตอร์เท่ากับ 16 พารามิเตอร์ โดยผู้วิจัยได้กำหนดอัตราส่วนระหว่างกลุ่มตัวอย่างกับจำนวนพารามิเตอร์เท่ากับ 20 : 1 ดังนั้น จึงได้กลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้บริหารและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ จำนวน 320 คน โดยวิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน

1.3 กลุ่มเป้าหมายในการสัมภาษณ์และการประเมินรูปแบบ แบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม คือ กลุ่มที่ 1 กลุ่มผู้ให้ข้อมูล จำนวน 3 ท่าน สำหรับการสัมภาษณ์ถึงโครงสร้างเพื่อตรวจสอบและยืนยันร่างรูปแบบ และกลุ่มที่ 2 ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 3 ท่าน สำหรับการประเมินรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำการปรับเปลี่ยนของผู้บริหารสถานศึกษา ทั้ง 3 ด้าน ได้แก่ ด้านความเหมาะสม ด้านความเป็นไปได้ และด้านความเป็นประโยชน์ เพื่อตรวจสอบความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ของรูปแบบก่อนการนำไปใช้ โดยมีเกณฑ์การคัดเลือก ดังนี้ 1. ดำรงตำแหน่งผู้บริหารการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ 2. มีประสบการณ์ด้านการบริหารการศึกษาไม่ต่ำกว่า 5 ปี 3. มีความเชี่ยวชาญด้านการปรับใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการทำงาน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

2.1 แบบสอบถาม โดยแบ่งแบบสอบถามออกเป็น 2 ตอน ประกอบด้วย ตอนที่ 1 เป็นข้อมูลสภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ ได้แก่ 1) เพศ 2) ตำแหน่ง 3) อายุ 4) ประสบการณ์ในการปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งปัจจุบัน 5) ระดับการศึกษา และ 6) ขนาดสถานศึกษา ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามข้อมูลเกี่ยวกับระดับภาวะผู้นำการปรับเปลี่ยนของผู้บริหาร

สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ มีลักษณะเป็นแบบสอบถามมาตรฐานประมาณค่า 5 ระดับ

2.2 **แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง** สร้างขึ้นตามองค์ประกอบของรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำการปรับเปลี่ยนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ ได้แก่ ชื่อรูปแบบ หลักการและแนวคิด วัตถุประสงค์ เป้าหมายความสำเร็จ และกลไกขับเคลื่อนสู่ความสำเร็จ

2.3 **แบบประเมินความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์** ของรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำการปรับเปลี่ยนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ

3. วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

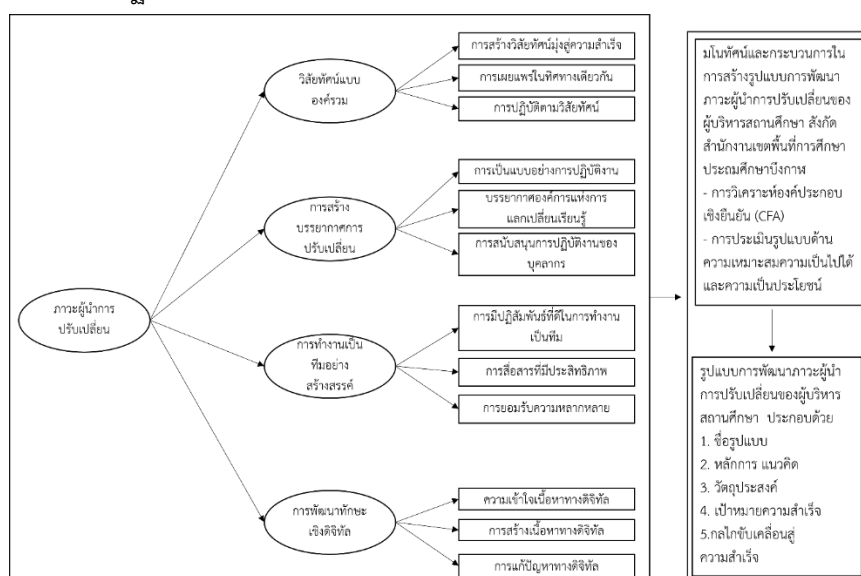
ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยการส่งแบบสอบถามแบบสอบถามให้แก่ผู้บริหารสถานศึกษาและครู จำนวน 320 คน โดยแนบหนังสือขอความอนุเคราะห์พร้อมกับแบบสอบถามการวิจัยไปยังโรงเรียนกลุ่มตัวอย่าง

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 วิเคราะห์สถิติพื้นฐานความเหมาะสมขององค์ประกอบตัวบ่งชี้ โดยใช้ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และค่าสัมประสิทธิ์การกระจาย (C.V.)

4.2 วิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน โดยใช้ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ และค่าสัมประสิทธิ์พหุคูณ (R^2)

4.3 วิเคราะห์ความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ โดยใช้ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดของการวิจัย

ผลการวิจัย

จากการศึกษารูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำการปรับเปลี่ยนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี สรุปลักษณะได้ดังนี้

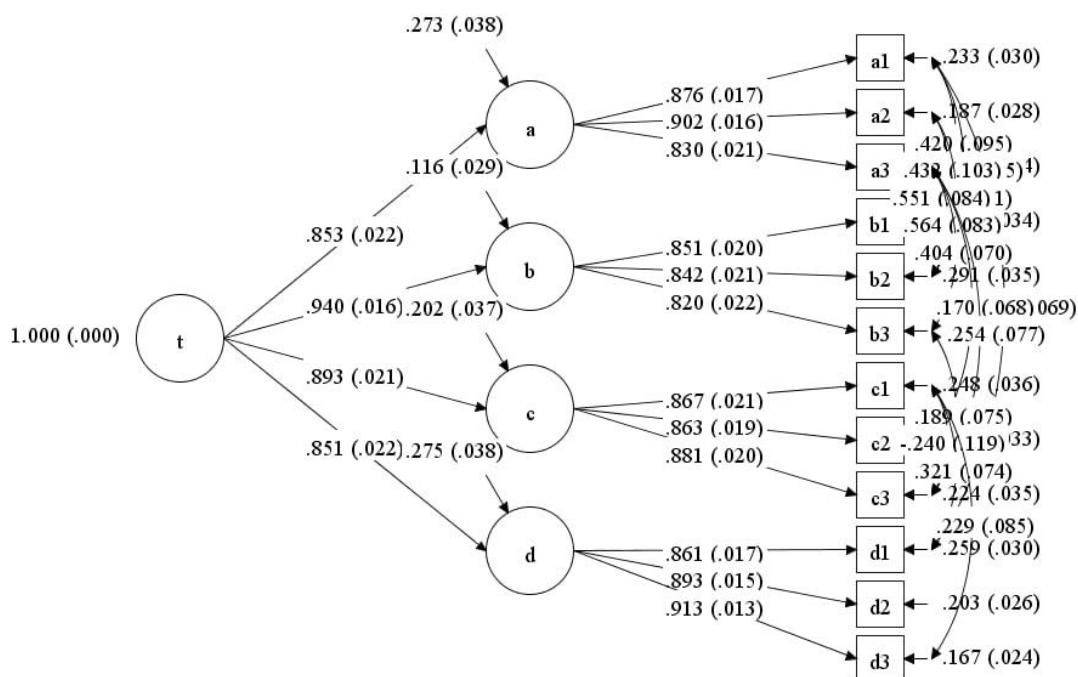
1. ผลการวิเคราะห์สถิติพื้นฐานความเหมาะสมขององค์ประกอบและตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำการปรับเปลี่ยนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี นำเสนอดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์สถิติพื้นฐานความเหมาะสมขององค์ประกอบตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำการปรับเปลี่ยนของผู้บริหารสถานศึกษา โดยใช้ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และค่าสัมประสิทธิ์การกระจาย (C.V.)

ภาวะผู้นำการปรับเปลี่ยนของผู้บริหารสถานศึกษา	$\bar{X}$	S.D.	C.V.	การแปลผล
1. วิสัยทัศน์แบบองค์รวม	4.27	0.49	11.48	เหมาะสม
2. การสร้างบรรยากาศการปรับเปลี่ยน	4.30	0.48	11.16	เหมาะสม
3. การทำงานเป็นทีมอย่างสร้างสรรค์	4.28	0.50	11.68	เหมาะสม
4. การพัฒนาทักษะเชิงดิจิทัล	4.18	0.61	14.59	เหมาะสม
รวม	4.26	0.46	10.80	เหมาะสม

จากตารางที่ 1 พบว่า ผลการวิเคราะห์สถิติพื้นฐานความเหมาะสมของตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำการปรับเปลี่ยนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.26$, S.D.= 0.46) และพบว่าองค์ประกอบด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือการสร้างบรรยากาศการปรับเปลี่ยน ($\bar{X} = 4.30$, S.D.= 0.48) รองลงมาคือ การทำงานเป็นทีมอย่างสร้างสรรค์ ($\bar{X} = 4.28$, S.D.= 0.50) และต่ำที่สุด คือ การพัฒนาทักษะเชิงดิจิทัล ($\bar{X} = 4.18$, S.D.=0.61) มีการกระจายของข้อมูลอยู่ระหว่าง 10.80 – 14.59

2. ผลการตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำการปรับเปลี่ยนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานีกับข้อมูลเชิงประจักษ์ นำเสนอดังภาพประกอบที่ 2 ตารางที่ 2 และตารางที่ 3



Chi-square = 50.597 df = 36 ค่า P-Value = 0.054 RMSEA = 0.036 SRMR = 0.023

CFI = 0.996 TLI = 0.992

ภาพประกอบ 2 ผลการตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลตัวบ่งชี้

ตารางที่ 2 ตารางค่าดัชนีความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลภาวะผู้นำการปรับเปลี่ยนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ โดยภาพรวม

ค่าดัชนีความกลมกลืน	เกณฑ์	ผลการวิเคราะห์	ผลการพิจารณา
χ^2 - Test	P > 0.05	$\chi^2 = 50.597$ df = 36 P-Value = 0.054	ผ่าน
χ^2 / df	< 2.00	1.405	กลมกลืนดี
RMSEA	≤ 0.05	0.036	กลมกลืนดี
SRMR	≤ 0.08	0.023	กลมกลืนดี
CFI	≥ 0.95	0.996	กลมกลืนดี
TLI	≥ 0.95	0.992	กลมกลืนดี

จากตารางที่ 2 พบว่า ดัชนีความกลมกลืนของโมเดลภาวะผู้นำการปรับเปลี่ยนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ เป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนด เมื่อพิจารณาค่าไคร์สแควร์ (χ^2) เท่ากับ 50.597 ค่าองศาอิสระ (df) เท่ากับ 36 ค่านัยสำคัญทางสถิติ (P-Value) เท่ากับ 0.054 แสดงว่าค่าไคร์สแควร์ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ค่าความคลาดเคลื่อนในการประเมินพารามิเตอร์ (RMSEA) เท่ากับ 0.036 ค่าดัชนีรากที่สองกำลังสองเฉลี่ย (SRMR) เท่ากับ 0.023 ค่าดัชนีวัดความสอดคล้องเปรียบเทียบ (CFI) เท่ากับ 0.996 ค่าดัชนีตรวจสอบความกลมกลืน (TLI) เท่ากับ 0.992 แสดงว่า โมเดลภาวะผู้นำการปรับเปลี่ยนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

ตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันขององค์ประกอบภาวะผู้นำการปรับเปลี่ยนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ

ภาวะผู้นำการปรับเปลี่ยน	น้ำหนักองค์ประกอบ			ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (R^2)
	β	S.E.	t	
1. วิสัยทัศน์แบบองค์รวม	0.853	0.022	38.61	0.727
2. การสร้างบรรยากาศการปรับเปลี่ยน	0.94	0.016	59.972	0.884
3. การทำงานเป็นทีมอย่างสร้างสรรค์	0.893	0.021	43.56	0.798
4. การพัฒนาทักษะเชิงดิจิทัล	0.851	0.022	37.975	0.725

จากตารางที่ 3 พบว่า ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันขององค์ประกอบหลักภาวะผู้นำการปรับเปลี่ยนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ พบว่า องค์ประกอบในรูปคะแนนมาตรฐานที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ มีขนาดตั้งแต่ 0.851-0.94 โดยองค์ประกอบในรูปคะแนนมาตรฐานที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมากที่สุด ได้แก่ การสร้างบรรยากาศการปรับเปลี่ยน ($\beta = 0.94$) มีค่าสัมประสิทธิ์พยากรณ์ (R^2) เท่ากับ 0.884 รองลงมาได้แก่ การทำงานเป็นทีมอย่างสร้างสรรค์ ($\beta = 0.893$) มีค่าสัมประสิทธิ์พยากรณ์ (R^2) เท่ากับ 0.798 และองค์ประกอบในรูปคะแนนมาตรฐานที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบน้อยที่สุดได้แก่ การพัฒนาทักษะเชิงดิจิทัล ($\beta = 0.851$) มีค่าสัมประสิทธิ์พยากรณ์ (R^2) เท่ากับ 0.725 ตามลำดับ

3. ผลการวิเคราะห์ผลการประเมินความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ของรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำการปรับเปลี่ยนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ นำเสนอดังตารางที่ 4

รูปแบบการพัฒนาภาวะ ผู้นำการปรับเปลี่ยนของ ผู้บริหารสถานศึกษา	ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้			ความเป็นประโยชน์		
	($\bar{X}$)	S.D.	ความ หมาย	($\bar{X}$)	S.D.	ความ หมาย	($\bar{X}$)	S.D.	ความ หมาย
1. ชื่อรูปแบบ	4.67	0.58	มากที่สุด	4.67	0.58	มากที่สุด	4.67	0.58	มากที่สุด
2. หลักการและแนวคิด	4.67	0.58	มากที่สุด	4.67	0.58	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
3. วัตถุประสงค์	5.00	0.00	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
4. เป้าหมายความสำเร็จ	4.89	0.13	มากที่สุด	4.86	0.17	มากที่สุด	4.86	0.17	มากที่สุด
5. กลไกขับเคลื่อนสู่ ความสำเร็จ	4.87	0.15	มากที่สุด	4.77	0.18	มากที่สุด	4.93	0.08	มากที่สุด
รวม	4.86	0.17	มากที่สุด	4.80	0.19	มากที่สุด	4.90	0.10	มากที่สุด

จากตารางที่ 4 พบว่า รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำการปรับเปลี่ยนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ โดยภาพรวมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.86$, S.D. = 0.17) ความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.80$, S.D. = 0.19) และมีความเป็นประโยชน์อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.90$, S.D. = 0.10)

อภิปรายผล

จากผลการวิจัยในแต่ละประเด็นตามวัตถุประสงค์นั้น สามารถอภิปรายแนวคิดที่เกี่ยวข้องเพื่อ ยืนยันผลการวิจัยที่ได้ในแต่ละประเด็น ดังต่อไปนี้

1. การศึกษาองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ของภาวะผู้นำการปรับเปลี่ยนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ ในครั้งนี้ ได้จากการสังเคราะห์เอกสารและ งานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในประเทศและต่างประเทศ เพื่อให้ได้องค์ประกอบและตัวบ่งชี้ของภาวะผู้นำการ ปรับเปลี่ยนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ พบว่า ภาวะผู้นำการปรับเปลี่ยนของผู้บริหารสถานศึกษา มี 4 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) วิสัยทัศน์แบบองค์รวม มี 3 ตัวบ่งชี้ 2) การสร้างบรรยากาศการปรับเปลี่ยน มี 3 ตัวบ่งชี้ 3) การทำงานเป็นทีมอย่างสร้างสรรค์ มี 3 ตัวบ่งชี้ และ 4) การพัฒนาทักษะเชิงดิจิทัล มี 3 ตัวบ่งชี้ สามารถอธิบายได้ว่า ภาวะผู้นำการ ปรับเปลี่ยนของผู้บริหารสถานศึกษาควรจะเป็นการบริหารจัดการของผู้บริหารที่จัดการต่อสถานการณ์ที่ เปลี่ยนแปลงไป ผู้บริหารสามารถปรับตัวได้ต่อทุกสถานการณ์ มีการแก้ปัญหายั่งยืน มีวิสัยทัศน์ ที่กว้างไกล โดยการบริหารต้องอาศัยความร่วมมือจากผู้ร่วมงาน มีการพัฒนาเพิ่มศักยภาพทั้งต่อตนเอง และผู้ร่วมงาน เข้าใจในเทคโนโลยีดิจิทัลและสามารถนำมาบูรณาการในการบริหารจัดการในสถานศึกษา ได้เพื่อนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จ สอดคล้องกับงานวิจัยของ วรพัทธ ดือนันต์กรณ์ และ ต้องลักษณะ

บุญธรรม (2566) ได้ศึกษาเรื่อง การวิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำการปรับเปลี่ยนของครู ประถมศึกษา จังหวัดปทุมธานี และได้กล่าวถึงองค์ประกอบของภาวะผู้นำการปรับเปลี่ยน ไว้ทั้งหมด 5 องค์ประกอบ ประกอบด้วย 1) การทำงานเป็นทีมอย่างสร้างสรรค์ 2) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ 3) สมรรถนะเชิงวัฒนธรรม 4) การพัฒนาศักยภาพตนเอง และ 5) วิสัยทัศน์แบบองค์รวม นอกจากนี้องค์ประกอบภาวะผู้นำการปรับเปลี่ยน ยังสอดคล้องกับ Mayet N. (2021) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของภาวะผู้นำการปรับเปลี่ยนไว้ทั้งหมด 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) กระบวนการวิเคราะห์เพื่อการปรับเปลี่ยน 2) การตัดสินใจของผู้นำการปรับเปลี่ยนต่อสถานการณ์ที่ฉุกเฉิน 3) ความสามารถทางอารมณ์และสังคม 4) การสร้างเครือข่ายของภาวะผู้นำการปรับเปลี่ยน และ 5) การพัฒนาศักยภาพตนเอง ดังนั้นองค์ประกอบของภาวะผู้นำการปรับเปลี่ยนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา บึงกาฬ ซึ่งมีทั้งหมด 4 องค์ประกอบ จึงเป็นตัวบ่งชี้รวมของภาวะผู้นำการปรับเปลี่ยนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา บึงกาฬ ได้เป็นอย่างดี

2. จากผลการศึกษาองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำการปรับเปลี่ยนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา บึงกาฬ พบว่า องค์ประกอบที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบสูงสุด ได้แก่ 1) การสร้างบรรยากาศการปรับเปลี่ยน ($\beta = 0.94$, $R^2 = 0.884$) 2) การทำงานเป็นทีมอย่างสร้างสรรค์ ($\beta = 0.893$, $R^2=0.798$) 3) วิสัยทัศน์แบบองค์รวม ($\beta = 0.853$, $R^2=0.727$) และ 4) การพัฒนาทักษะเชิงดิจิทัล ($\beta = 0.851$, $R^2=0.725$) ตามลำดับ เมื่อพิจารณาค่าไคร์สแควร์ (χ^2) เท่ากับ 50.597 ค่านัยสำคัญทางสถิติ (P-Value) เท่ากับ 0.054 และค่าความคลาดเคลื่อนในการประเมินพารามิเตอร์ (RMSEA) เท่ากับ 0.036 โดยมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ เป็นตามเกณฑ์ของนงลักษณ์ วิรัชชัย (2551) ค่าสถิติไค-สแควร์ (χ^2) ระดับนัยสำคัญ มากกว่า 0.05 ($P > 0.05$) และค่าดัชนีรากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของการประมาณค่าความคลาดเคลื่อน (RMSEA) ควรมีค่าน้อยกว่า 0.07

3. รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำการปรับเปลี่ยนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา บึงกาฬ ถูกพัฒนาขึ้นจากผลการศึกษาในระยะที่ 1 ผู้วิจัยนำผลการศึกษาดังกล่าวมาเป็นข้อมูลมาเป็นข้อมูลพื้นฐานในการพัฒนารูปแบบ เนื่องจากผู้วิจัยได้มีการศึกษาแนวคิดทฤษฎี เอกสารที่เกี่ยวข้องทั้งในประเทศและต่างประเทศเกี่ยวกับภาวะผู้นำการปรับเปลี่ยน เพื่อนำมากำหนดเป็นองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ของภาวะผู้นำการปรับเปลี่ยน ทั้งนี้ยังมีการเก็บข้อมูลเชิงปริมาณด้วยแบบสอบถาม และนำข้อมูลมาวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis: CFA) เพื่อให้องค์ประกอบที่มีความเหมาะสมกับบริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา บึงกาฬ โดยเรียงค่าน้ำหนักองค์ประกอบจากมากไปน้อยได้ คือ 1) การสร้างบรรยากาศการปรับเปลี่ยน 2) การทำงานเป็นทีมอย่างสร้างสรรค์ 3) วิสัยทัศน์แบบองค์รวม และ 4) การพัฒนาทักษะเชิงดิจิทัล ตามลำดับ จากนั้นนำข้อมูลมาวางรูปแบบ โดยรูปแบบที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นประกอบด้วย 5 ส่วน ได้แก่ 1) ชื่อ

รูปแบบ 2) หลักการและแนวคิดของรูปแบบ 3) วัตถุประสงค์ 4) เป้าหมายความสำเร็จ และ 5) กลไกขับเคลื่อนสู่ความสำเร็จ จากนั้นผู้วิจัยพบผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อสัมภาษณ์ถึงโครงสร้างและให้ผู้ทรงคุณวุฒิที่มีประสบการณ์ด้านการบริหารสถานศึกษาตรวจสอบและประเมินรูปแบบด้านความเหมาะสม ความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์ จะเห็นได้ว่ากระบวนการต่าง ๆ ได้ดำเนินการอย่างมีลำดับขั้นตอนที่เป็นระบบ สอดคล้องกับแนวคิดการสร้างรูปแบบของ สาคร มหาทิงส์ และ เกรียงไกร ชูระพันธ์ (2565) ที่ได้จำแนกประเภทของรูปแบบที่เป็นรูปแบบเชิงอธิบาย ซึ่งเป็นรูปแบบที่ใช้ภาษาเป็นสื่อในการบรรยายหรืออธิบายปรากฏการณ์ที่ศึกษา

ผลการประเมินด้านความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ของรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำการปรับเปลี่ยนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ อยู่ในระดับมากที่สุด เนื่องจากผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 3 ท่าน ที่เป็นผู้บริหารการศึกษาหรือผู้บริหารสถานศึกษา มีประสบการณ์ทางการบริหาร 5 ปีขึ้นไป มีวุฒิการศึกษาในระดับปริญญาเอก มีความคิดเห็นที่ตรงกันว่าภาวะผู้นำการปรับเปลี่ยนของผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีความสามารถในการกระตุ้นและสร้างแรงบันดาลใจให้กับทีมงานในการปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงได้ดี ทำให้ทีมงานมีความกระตือรือร้นและมีส่วนร่วมในกระบวนการเปลี่ยนแปลงอย่างเต็มที่ มีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนและสามารถสื่อสารได้อย่างมีประสิทธิภาพในการปรับเปลี่ยนทิศทางการองค์กร มีการวางแผนที่ชัดเจนและสอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน แต่ยังต้องมีการปรับปรุงในบางด้านเพื่อให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงในอนาคตได้ดียิ่งขึ้น มีการพัฒนาตนเองในด้านเทคโนโลยีดิจิทัลและนำไปปรับใช้ในสถานการณ์ที่เกิดขึ้นเพื่อการทำงานที่มีประสิทธิภาพ สอดรับกับ ยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. 2561 – 2580) ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ จึงได้กำหนดประเด็นยุทธศาสตร์ที่เน้นทั้งการแก้ไขปัญหาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในปัจจุบัน และการเสริมสร้างและยกระดับการพัฒนา โดยได้กล่าวถึงการปฏิรูปการเรียนรู้แบบพลิกโฉมไว้ว่า การพัฒนาระบบการเรียนรู้ที่ตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 จะต้องมีการออกแบบระบบการเรียนรู้ใหม่ มีการเปลี่ยนบทบาทของผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษา เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการการศึกษา (สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี, 2561) และสอดคล้องกับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ ที่ได้มุ่งการปรับโครงสร้างองค์กรให้ยืดหยุ่นทันสมัยรองรับการเปลี่ยนแปลง พัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีความรู้ด้านเทคโนโลยีที่สอดคล้องกับการรู้ดิจิทัลและสมรรถนะครูในทุกด้าน มีการบูรณาการการบริหารจัดการทุกภาคส่วนในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาอย่างต่อเนื่องในการจัดการศึกษา (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ, 2567) ดังนั้นรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำการปรับเปลี่ยนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ จึงมีความเหมาะสมในการนำไปใช้ต่อไป

ข้อเสนอแนะการวิจัย

1. ข้อเสนอแนะในการนำวิจัยไปใช้

1.1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหรือหน่วยงานต้นสังกัดที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาคุณภาพผู้บริหารและคุณภาพของสถานศึกษา สามารถนำผลการวิจัยไปใช้กำหนดนโยบายหรือยุทธศาสตร์ ในการพัฒนาคุณภาพสถานศึกษาได้ เช่น นำองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ของภาวะผู้นำการปรับเปลี่ยนมา กำหนดตัวชี้วัดในการพัฒนางานให้สอดคล้องต่อนโยบายที่เปลี่ยนแปลงไป

1.2 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประถมศึกษาป็นภาพ ควรนำรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำการปรับเปลี่ยนของผู้บริหารสถานศึกษา ไปพัฒนาคู่มือการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาให้สามารถรับมือต่อการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในปัจจุบัน

1.3 ผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประถมศึกษาป็นภาพสามารถนำ ผลการวิจัยไปปรับใช้เป็นแนวทางพัฒนาครูและบุคลากรให้สามารถทำงานในสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพได้

ข้อเสนอแนะเพื่อการทำวิจัยครั้งต่อไป

1.1 ควรทำวิจัยเชิงปริมาณและวิจัยเชิงคุณภาพ โดยทำเป็นกรณีศึกษาและสร้าง ประสิทธิภาพและประสิทธิผลอย่างต่อเนื่องภายใต้การบริหารงานของผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำการ ปรับเปลี่ยน เพื่อนำองค์ความรู้เชิงลึกที่ได้มาพัฒนาต่อยอดหรือพัฒนาโมเดลใหม่ต่อไป

1.2 ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาครูและบุคลากรให้มีภาวะผู้นำการปรับเปลี่ยน เพื่อพัฒนาครูและบุคลากรในสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพในการทำงานมากขึ้น

องค์ความรู้ใหม่

จากการศึกษารูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำการปรับเปลี่ยนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประถมศึกษาป็นภาพ ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำไปใช้เป็นแนวทางใน การพัฒนาองค์กร หรือสถานศึกษาได้ โดยสามารถพัฒนาบุคลากรและสถานศึกษาตามองค์ประกอบทั้ง 4 องค์ประกอบ ได้แก่ วิสัยทัศน์แบบองค์รวม การสร้างบรรยากาศการปรับเปลี่ยน การทำงานเป็นทีม อย่างสร้างสรรค์ และ การพัฒนาทักษะเชิงดิจิทัล หากผู้บริหารสถานศึกษาคำนึงถึงองค์ประกอบทั้ง 4 องค์ประกอบ และปฏิบัติตามอย่างเคร่งครัด ผู้บริหารจะสามารถปรับตัวได้ต่อสถานการณ์การ เปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในปัจจุบันและสามารถมองภาพรวมสถานการณ์ได้ พร้อมทั้งหาแนวทางในการ พัฒนาตนเองและองค์กรให้ก้าวทันต่อสถานการณ์เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อ สถานศึกษาต่อไปในอนาคต

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2566). *การศึกษาไทยในยุคเปลี่ยนผ่าน*. บริษัทอมรินทร์พริ้นติ้งแอนด์พับลิชชิ่ง จำกัด (มหาชน).
- กุลชลี จงเจริญ. (2567). ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาใหม่: ความท้าทายและความซับซ้อนทางบริบทของความเป็นผู้นำในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน. *Silpakorn University e-Journal (Social Sciences, Humanities, and Arts)*, 44(3), 76-89.
- ธีรศักดิ์ อุปรมย์ อุปรมย์อริชัย และคณะ. (2563). *การบริหารและการจัดการศึกษาสู่การพัฒนาที่ยั่งยืน*. สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- นงลักษณ์ วิรัชชัย และคณะ. (2551). *การวิจัยและพัฒนาตัวบ่งชี้คุณธรรมจริยธรรม*. พรักหวานกราฟฟิค.
- ประจักษ์จินต์ โสภณพนิชกุล และคณะ. (2566). ภาวะผู้นำการปรับเปลี่ยนของหัวหน้าหน่วยงานเวชศาสตร์ฟื้นฟู. *วารสารจิตวิทยามหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต*, 13(1), 1-7.
- รุ่งโรจน์ ศรีสังข์ และ นันทิยา น้อยจันทร์. (2566). ภาวะผู้นำการปรับเปลี่ยนของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21. ใน การประชุมวิชาการและนำเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ ครั้งที่ 5; 3 เมษายน 2566; กรุงเทพฯ. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา.
- วรพัทธ์ ดอนันต์กรณ์ และ ต้อมลักษณ์ บุญธรรม. (2566). การวิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำการปรับเปลี่ยนของครูประถมศึกษา จังหวัดปทุมธานี. *วารสารการบริหารและนิเทศการศึกษามหาวิทยาลัยมหาสารคาม*, 14(2), 65-76.
- สาคร มหาหิงส์ และ เกรียงไกร ฐะพันธ์. (2565). การวิจัยแบบผสมวิธี. *Journal of Roi Kaensarn Academi*, 7(11), 559-576.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ. (2567). *แผนปฏิบัติการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ*. <https://www3.bkn.go.th/?p=53988>
- สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี. (2561). *ยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ. 2561-2580*. https://www.ratchakitcha.soc.go.th/DATA/PDF/2561/A/082/T_0001.PDF
- Mayet N. (2021). *Adaptive leadership capacity in extreme contexts: The experience of public-sector leaders in SouthAfrica during the COVID-19 pandemic*. Pretoria University.