
ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน ศูนย์พัฒนาวิชาการนาเจลิยง
ห้วยโป่งยางงาม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์
เขต 3

**Transformational leadership of administrators in Nachaliang Huai
pong yang ngam academic development center under Phetchabun
primary educational service area office 3**

ณัฐพล สีหาฤทธิ์¹, วรชัย วิภูอุปโภคตร²

หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี^{1,2}

Natthapon Sriharit¹, Vorachai Viphoouparakhot²

Mater of Education in Educational Administration,

Bangkok Thonburi University^{1,2}

E-mail : Natthapon2527@gmail.com¹

E-mail : vorachai.vip@bkkthon.ac.th²

Received: February 26, 2024 ; Revised: December 4, 2025 ; Accepted: December 23, 2025

บทคัดย่อ

วัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน ศูนย์พัฒนาวิชาการนาเจลิยงห้วยโป่งยางงาม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3 และ 2) เปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน ตามการประเมินของครู จำแนกตามวุฒิ การศึกษาและประสบการณ์การทำงาน เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ ประชากรคือครูโรงเรียนศูนย์พัฒนาวิชาการนาเจลิยงห้วยโป่งยางงาม จำนวน 110 คน กลุ่มตัวอย่างใช้วิธีสุ่มแบบง่าย จำนวน 86 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม มาตรฐานประมาณค่า 5 ระดับ การวิเคราะห์ข้อมูลใช้ สถิติเชิงพรรณนา และการทดสอบค่าที่ ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และ 2) การเปรียบเทียบความแตกต่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนประเมินโดยครูที่มีระดับการศึกษาต่างกัน พบว่า 1) โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน และ 2) ผลการประเมินภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงโดยครูที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกันไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ หรือภาวะผู้นำเชิงبارมี แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน ศูนย์พัฒนาวิชาการนาเจลิยงห้วยโป่งยางงาม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3

ABSTRACT

The research objectives were 1) to study transformational leadership of school administrators in NaChaliang Huai Pong Yang Ngam Academic Development Center, under the Office of Primary Educational Area 3 and 2) to compare the transformational leadership of school administrators classified by education level and work experience of teachers. The methodology was a survey research. The population included 110 teachers of NaChaliang Huai Pong Yang Ngam Academic Development Center. The sample of 86 teachers was obtained by simple random sampling. The research instrument used for the data collection was a 5-point rating scale questionnaire. Statistics used in data analysis were descriptive and Independent t-test. The results revealed that 1) the transformational leadership of school administrators were at high level overall and each aspect; and 2) the comparison of transformational leadership of school administrators found that; 2.1) teachers with different education levels evaluated the transformational leadership of school administrators, overall and each aspect, not different; and 2.2) teachers with different work experiences evaluated the transformational leadership of school administrators overall not different, except the charismatic leader aspect which was different at significance level of .05.

KEYWORDS: Transformational leadership of administrators, NaChaliang Huai Pong Yang Ngam Academic Development Center, Phetchabun Primary Educational Service Area Office 3

บทนำ

การศึกษาเป็นเครื่องมือสำคัญในการสร้างคน สร้างสังคม และสร้างชาติ เป็นกลไกหลักในการพัฒนากำลังคนให้มีคุณภาพ สามารถดำรงชีวิตอยู่ร่วมกับบุคคลอื่นในสังคมได้อย่างเป็นสุขในกระแส การเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของโลกศตวรรษที่ 21 เนื่องจากการศึกษามีบทบาทสำคัญในการสร้าง ความได้เปรียบของประเทศ เพื่อการแข่งขันและยืนหยัดในเวทีระดับโลกภายใต้ระบบ เศรษฐกิจและสังคมที่ เป็นพลวัตประเทศต่าง ๆ ทั่วโลกจึงให้ความสำคัญและทุ่มเท

กับการพัฒนาการศึกษาเพื่อพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์ของตนให้สามารถก้าวทันการเปลี่ยนแปลงของระบบเศรษฐกิจ และสังคมของ ประเทศภูมิภาค และของโลก ควบคู่กับการธำรงรักษาอัตลักษณ์ของประเทศ ในส่วนของประเทศไทย ได้ให้ความสำคัญกับการจัดการศึกษา การพัฒนา ศักยภาพและขีดความสามารถของคนไทยให้มีทักษะ ความรู้ความสามารถ และสมรรถนะที่ สอดคล้องกับความต้องการของตลาดงานและการพัฒนาประเทศภายใต้แรงกดดันภายนอกจาก กระแสโลกาภิวัตน์ และแรงกดดันภายในประเทศ

ที่เป็นปัญหาวิกฤตที่ประเทศต้องเผชิญ เพื่อให้คนไทยมีคุณภาพชีวิตที่ดี สังคมไทยเป็นสังคมคุณธรรม จริยธรรม และประเทศสามารถก้าวข้ามกับดักประเทศที่มีรายได้ปานกลางไปสู่ประเทศที่พัฒนาแล้ว รองรับการเปลี่ยนแปลงของโลกทั้งในปัจจุบันและอนาคต (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560)

องค์กรทุกประเภททั้งภาครัฐและเอกชนต่างต้องปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อม อันเนื่องมาจากกระแสโลกาภิวัตน์ (Globalization) และเป็นที่แน่นอนว่าภายในองค์กรต้องมีการเปลี่ยนแปลงเช่นเดียวกัน ผู้นำจึงเป็นบุคคลที่มีบทบาทสำคัญที่จำเป็นในการนำองค์กรไปสู่ความเปลี่ยนแปลงได้อย่างมีประสิทธิภาพ การมีผู้นำที่มีศักยภาพทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคม จึงเป็นสิ่งที่ท้าทายสำหรับองค์กรทุกประเภท ผู้นำเป็นบุคคลที่ได้รับการยอมรับว่า ต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ และทักษะที่เหมาะสมในแต่ละสถานการณ์ ดังนั้นผู้นำจึงต้องหาทางพัฒนาตนเอง อยู่เสมอ (สมุทธานาย, 2556) และในโรงเรียนเป็นหน่วยงานทางการศึกษาระดับปฏิบัติการที่สำคัญที่สุดที่จะนำพาการปฏิรูปด้านการศึกษาทุกด้านสู่การเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้น ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2562 ให้ความหมายของ “ผู้บริหารสถานศึกษา” หมายถึง บุคลากรวิชาชีพที่รับผิดชอบการบริหารการศึกษาแต่ละแห่งของทั้งภาครัฐและเอกชน ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้องบริหารจัดการศึกษาให้เกิดประโยชน์แก่นักเรียนมากที่สุด พัฒนา คุณภาพการศึกษา เพื่อให้การปฏิรูปการศึกษาของชาติเปลี่ยนแปลง

ไปสู่ทิศทางที่ดีขึ้น ทั้งหมดนี้ ขึ้นอยู่กับ “ภาวะผู้นำ” ของผู้บริหารโรงเรียนเป็นสำคัญ Bass and Avolio (1990) ได้กล่าวถึง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง สามารถเห็นได้จาก ผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformation) ผู้ร่วมงานและผู้ตาม ทำให้ผู้ร่วมงานและผู้ตามมองเห็นตนเอง และมองเห็นในแง่มุมมองหรือกระบวนทัศน์ (Paradigm) ใหม่ ๆ ทำให้เกิดการตระหนักรู้ (Awareness) ในเรื่องวิสัยทัศน์ (Vision) และภารกิจ (Mission) ของทีมและองค์กร พัฒนาความสามารถของผู้ร่วมงานและผู้ตามไปสู่ระดับความสามารถที่สูงขึ้น ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะประกอบด้วย การสร้างบารมี (Charisma) การสร้างแรงบันดาลใจ (Inspirational motivation) การกระตุ้นให้ใช้ปัญญา (Intellectual stimulation) และการคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล (Individualized consideration) จะเห็นได้ว่าแนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำเป็นสิ่งสำหรับสังคมไทยที่ต้องได้รับการพัฒนาให้พ้นจากภาวะวิกฤตให้เกิดการเปลี่ยนแปลง และช่วยพัฒนาสังคมได้ อีกทั้งมีความเป็นสากลเหมาะสมกับยุคปัจจุบัน ดังนั้นภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงจึงเป็นทักษะที่สำคัญของผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารโรงเรียนจึงเป็นบุคคลที่สำคัญที่สุด และต้องมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง เพราะเป็นภาวะที่ผู้บริหารโรงเรียนต้องแสดงบทบาทของตนให้ชัดเจน เช่น เป็นผู้มีความรู้ มีวิสัยทัศน์ เป็นแบบอย่างที่ดีสำหรับบุคลากร มีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานมีวิสัยทัศน์ในการบริหารพัฒนา บุคลากรอย่างจริงจังและต่อเนื่อง และปกครองอย่างเสมอภาค และเห็นคุณค่า (สุขุม จุสนิธ, 2560)

เมื่อพิจารณาผลการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาจากผลทดสอบการศึกษาระดับชาติ (O-NET) ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3 ได้รายงานข้อมูลสารสนเทศทางการศึกษาในแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 พบว่า คะแนนเฉลี่ยของ ผลการทดสอบการศึกษาระดับชาติ (O-NET) ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ปีการศึกษา 2564 ของ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3 ต่ำกว่าระดับประเทศทุกวิชา เมื่อเปรียบเทียบกับคะแนนเฉลี่ยของผลการทดสอบการศึกษาระดับชาติ (O-NET) นอกจากนี้ยังพบว่า มีปัญหาเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน คือ เมื่อประสบปัญหา ผู้บริหารเกิดความล่าเอียงในการแก้ไขปัญหา ผู้บริหารขาดความเป็นกันเอง ครูไม่สามารถเข้าไปปรึกษาในเรื่องต่าง ๆ ได้เท่าที่ควร เพราะมีความเกรงกลัว และรับรู้ความต้องการ ของครูเพียงกลุ่มหนึ่งเท่านั้น ซึ่งทำให้เกิดความเหลื่อมล้ำในการทำงาน ส่วนข้อเสนอแนะคือ ผู้บริหาร ควรสร้างมาตรฐานด้านความซื่อสัตย์ในการทำงานให้กับครู เพราะเป็นสิ่งที่ส่งผลโดยตรงต่อ คุณลักษณะส่วนบุคคล และยังมีผลต่อเนื่องไปยังโรงเรียนในภาพรวม

ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน ศูนย์พัฒนาวิชาการนาเฉลียงห้วยโป่งยางงาม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3 เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน ศูนย์พัฒนาวิชาการนาเฉลียงห้วยโป่งยางงาม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3 เพื่อให้ผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3 ทราบข้อมูลพฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของตนเอง สามารถนำข้อมูลไปใช้พัฒนาตนเองให้เกิดภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ที่เหมาะสม และมีศักยภาพในการ

บริหารงานมากยิ่งขึ้น อีกทั้งสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3 สามารถใช้เป็นข้อมูลในการวางแผนเพื่อจัดอบรมพัฒนาผู้บริหารโรงเรียน ในด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการบริหารการศึกษาที่ดียิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์

1. ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน ศูนย์พัฒนาวิชาการนาเฉลียงห้วยโป่งยางงาม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3

2. เปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน ศูนย์พัฒนาวิชาการ นาเฉลียงห้วยโป่งยางงาม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3 ตามการประเมินของครู จำแนกตามวุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน

สมมติฐาน

1. ผู้บริหารที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน ตามการประเมินของครู มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน ศูนย์พัฒนาวิชาการนาเฉลียงห้วยโป่งยางงาม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3 แตกต่างกัน

2. ผู้บริหารที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน ตามการประเมินของครู มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน ศูนย์พัฒนาวิชาการนาเฉลียงห้วยโป่งยางงาม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3 แตกต่างกัน

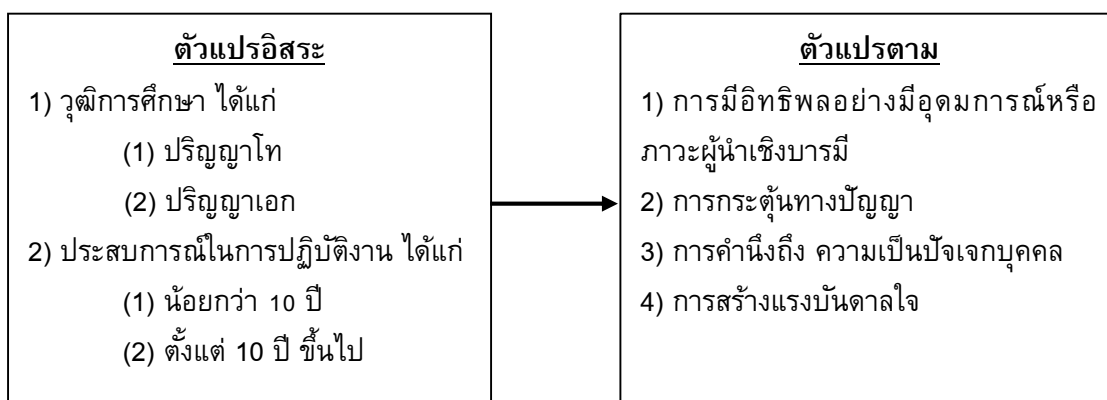
ประโยชน์ที่ได้รับ

1. ผู้บริหารโรงเรียนศูนย์พัฒนาวิชาการนาเฉลียงห้วยโป่งยางงาม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3 ทราบข้อมูลพฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของตนเอง สามารถ นำข้อมูลไปใช้พัฒนาตนเอง

ให้เกิดภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่เหมาะสม และมีศักยภาพในการบริหารงาน มากยิ่งขึ้น

2. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3 สามารถใช้เป็นข้อมูลในการวางแผน เพื่อจัดอบรมพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนในด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล ในการบริหารการศึกษาที่ดียิ่งขึ้น

วิธีดำเนินการวิจัย



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ประชากรและตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ครูในโรงเรียนศูนย์พัฒนาวิชาการนาเฉลียงห้วยโป่งยางงาม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3 ประกอบด้วย 9 โรงเรียน ประจำปีการศึกษา 2566 จำนวน 110 คน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ครูในโรงเรียนศูนย์พัฒนาวิชาการนาเฉลียงห้วยโป่งยางงาม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3 จาก 9 โรงเรียน ประจำปีการศึกษา 2566 จำนวน 86 คน โดยการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างตามตารางของ Krejcie and Morgan (1970) และสุ่มโดยวิธีการการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified sampling) โดยการแบ่งประชากรทั้งหมดออกเป็นกลุ่มย่อยๆ

ที่มีลักษณะคล้ายคลึงกัน แล้วจึงสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย

เครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) ที่ผู้วิจัยได้สร้างและพัฒนาขึ้น จากการศึกษาเอกสารทางวิชาการ และงานวิจัยต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับเรื่องที่จะทำการศึกษา แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสถานภาพของผู้บริหารสถานศึกษาในสถานศึกษาของผู้ตอบแบบสอบถาม (ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน) มีลักษณะเป็นแบบสอบถามแบบเลือกตอบ (Check List)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน ศูนย์พัฒนาวิชาการนาเฉลียงห้วยโป่งยางงาม สังกัด

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เพชรบูรณ์ เขต 3 ลักษณะคำถามเป็นแบบมาตรา ส่วนประมาณค่า (Rating Scale) มี 5 ระดับ ตาม วิธีของลิเคิร์ต (Likert) โดยแต่ละระดับมีความหมาย ดังนี้

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. วิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้การคำนวณแจกแจงความถี่และ หาค่าร้อยละ

2. วิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน ศูนย์พัฒนา วิชาการนาเฉลียงห้วยโป่งยางงาม สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เพชรบูรณ์ เขต 3 โดยหาค่าเฉลี่ย (Mean) และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และนำค่าเฉลี่ยที่ได้ไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์การ แปลความหมาย ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2556) ค่าเฉลี่ย 4.51 – 5.00 หมายถึง มีภาวะผู้นำการ เปลี่ยนแปลงของผู้บริหารอยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ย 3.51 – 4.50 หมายถึง มีภาวะผู้นำการ เปลี่ยนแปลงของผู้บริหารอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 2.51 – 3.50 หมายถึง มีภาวะผู้นำการ เปลี่ยนแปลงของผู้บริหารอยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ย 1.51 – 2.50 หมายถึง มีภาวะผู้นำการ เปลี่ยนแปลงของผู้บริหารอยู่ในระดับน้อย ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.50 หมายถึง มีภาวะผู้นำการ เปลี่ยนแปลงของผู้บริหารอยู่ในระดับน้อยที่สุด

3. วิเคราะห์เปรียบเทียบภาวะผู้นำการ เปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน ศูนย์พัฒนา วิชาการนาเฉลียงห้วยโป่งยางงาม สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เพชรบูรณ์ เขต 3 จำแนกตามวุฒิการศึกษา ประสิทธิภาพในการทำงาน โดยทดสอบค่าที (t-test)

สรุปผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน ศูนย์ พัฒนาวิชาการนาเฉลียงห้วยโป่งยางงาม สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เพชรบูรณ์ เขต 3 สรุปได้ดังนี้

กลุ่มตัวอย่างเป็นครูในศูนย์พัฒนา วิชาการนาเฉลียงห้วยโป่งยางงาม สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เพชรบูรณ์ เขต 3 จาก 9 โรงเรียน ประจำปี การศึกษา 2566 ผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 86 คน ตามการประเมินของครู จำแนกตามวุฒิ การศึกษา ประสิทธิภาพในการทำงานของ ผู้บริหารโรงเรียนคิดเป็นระดับการศึกษาปริญญา โท จำนวน 69 คน คิดเป็นร้อยละ 80.20 และระดับ ปริญญาเอก จำนวน 17 คน คิดเป็น ร้อยละ 19.80 ตามประสิทธิภาพในการทำงาน พบว่า ต่ำกว่า 10 ปี จำนวน 29 คน คิดเป็น ร้อยละ 33.70 และตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป จำนวน 57 คน คิดเป็นร้อยละ 66.30

ผลการวิจัยตารางที่ 1 แสดงให้เห็นว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน ศูนย์พัฒนาวิชาการนาเฉลียงห้วยโป่งยางงาม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เพชรบูรณ์ เขต 3 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับ มาก ($\bar{X}$ = 4.13, SD = 0.29) โดยเรียงลำดับ ค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านการคำนึงถึง ความเป็นปัจเจกบุคคล ($\bar{X}$ = 4.22, SD = 0.35) ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ($\bar{X}$ = 4.17, SD = 0.31) ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์หรือภาวะ ผู้นำเชิงบารมี ($\bar{X}$ = 4.10, SD = 0.35) และด้านการ กระตุ้นทางปัญญา ($\bar{X}$ = 4.01, SD = 0.37) ตามลำดับ

ตารางที่ 1 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน ศูนย์พัฒนาวิชาการนาเกลือจังหวัดอ่างทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3 โดยรวมและรายด้าน (n=86)

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน	$\bar{X}$	SD	ระดับ
1. ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์หรือภาวะผู้นำเชิงبارมี	4.10	0.35	มาก
2. ด้านการกระตุ้นทางปัญญา	4.01	0.37	มาก
3. ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	4.22	0.35	มาก
4. ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ	4.17	0.31	มาก
รวม	4.13	0.29	มาก

ตารางที่ 2 เปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน ศูนย์พัฒนาวิชาการ นาเกลือจังหวัดอ่างทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3 จำแนกตามวุฒิการศึกษา (n=86)

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ของผู้บริหารโรงเรียน	วุฒิการศึกษา				t	p
	ปริญญาโท		ปริญญาเอก			
	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD		
1. ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ หรือ ภาวะผู้นำเชิงبارมี	4.13	0.37	3.98	0.25	1.562	0.122
2. ด้านการกระตุ้นทางปัญญา	4.00	0.38	4.02	0.33	-0.158	0.875
3. ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	4.22	0.38	4.26	0.24	-0.419	0.676
4. ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ	4.17	0.34	4.17	0.08	-0.004	0.997
รวม	4.13	0.31	4.11	0.15	0.294	0.769

*p < .05

ตารางที่ 3 เปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน ศูนย์พัฒนาวิชาการ นาเฉลียง ห้วยโป่งยางงาม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน (n=86)

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ของผู้บริหารโรงเรียน	ประสบการณ์ในการทำงาน				t	p
	น้อยกว่า 10 ปี		ตั้งแต่ 10 ปี ขึ้นไป			
	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD		
1. ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ หรือภาวะผู้นำเชิงبارมี	3.96	0.25	4.17	0.38	-2.968*	0.004
2. ด้านการกระตุ้นทางปัญญา	3.93	0.31	4.04	0.39	-1.329	0.187
3. ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	4.16	0.17	4.26	0.41	-1.117	0.267
4. ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ	4.19	0.13	4.16	0.37	0.309	0.758
รวม	4.06	0.14	4.16	0.34	-1.465	0.147

*p < .05

จากตาราง 2 - 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน ศูนย์พัฒนาวิชาการนาเฉลียงห้วยโป่งยางงาม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3 จำแนกตามวุฒิการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน จากตาราง 2 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน จำแนกตามวุฒิการศึกษาในภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จากตาราง 3 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน ในภาพรวมไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า เกือบทุกด้านไม่แตกต่างกัน ยกเว้นด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ หรือภาวะผู้นำเชิงบาร์มี แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลการวิจัยไปประยุกต์ใช้

1. ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ หรือภาวะผู้นำเชิงบาร์มี ผู้บริหารโรงเรียนควรมีเป้าหมายที่เป็นอุดมการณ์ ยึดถือปฏิบัติตามระเบียบ กฎหมาย ข้อบังคับต่าง ๆ ตามความถูกต้อง และดำเนินงานตามอำนาจหน้าที่ กระตุ้นบุคลากรให้ตระหนักในหน้าที่ มีความแน่วแน่ตั้งใจ ปฏิบัติหน้าที่ โดยคำนึงถึงผลประโยชน์ของส่วนรวมเป็นหลัก

2. ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ผู้บริหารโรงเรียนควรกระตุ้นให้ครูและบุคลากรมีความเสียสละ ทำงานเป็นทีม สร้างความสามัคคี และบริหารแบบมีส่วนร่วม เปิดโอกาสให้ข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษามีส่วนร่วมในการตัดสินใจ

3. ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ผู้บริหารโรงเรียนควรสร้างบรรยากาศของการให้ ความสนับสนุนบุคลากร ดูแลเอาใจใส่

ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาโดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล โดยมอบหมายงานให้ตรงตามความถนัดความสามารถ และศักยภาพของบุคลากร เพื่อให้บุคลากรทำงานอย่างมีความสุข ส่งเสริมและสนับสนุนให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา มีการพัฒนาศักยภาพของตนเองให้สูงขึ้นตามความถนัดและความสนใจ

4. ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ผู้บริหารโรงเรียนควรเป็นผู้สร้างแรงจูงใจในการทำงานให้กับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเป็นแบบอย่างที่ดีในการทำงาน ในด้านนั้น ๆ กระตุ้นให้บุคลากรทำงานเพื่อให้งานบรรลุวัตถุประสงค์ ส่งเสริมให้บุคลากรร่วมกันสนับสนุนให้กำลังใจ และให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน

ข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน ศูนย์พัฒนาวิชาการนาเจลิยงห้วยโป่งยางงาม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3

2. ควรศึกษารูปแบบการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน ศูนย์พัฒนาวิชาการนาเจลิยงห้วยโป่งยางงาม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3

3. ควรศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน ศูนย์พัฒนาวิชาการนาเจลิยงห้วยโป่งยางงาม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3 โดยศึกษาจากกลุ่มตัวอย่างอื่น เช่น ผู้บริหารศึกษานิเทศก์ หรือจากบุคลากรทางการศึกษาอื่น

เอกสารอ้างอิง

- บุญชม ศรีสะอาด. (2556). *การวิจัยเบื้องต้น (พิมพ์ครั้งที่ 9)*. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- สมุทพร ชำนาญ. (2556). *ภาวะผู้นำทางการศึกษา ทฤษฎี และปฏิบัติ (พิมพ์ครั้งที่ 2)*. ระยอง: พี เอสการพิมพ์.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). *แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 - 2579*. กรุงเทพมหานคร: พรักหวานกราฟฟิค.
- สุขุม จุสนิธ. (2560). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์.
- Bass, B. M., & Avolio, B. J. (1990). *Transformational leadership development*. Palo Alto, California: Consulting Psychologists Press.
- Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining Sample Size for research activities. *Educational and Psychological Measurement*, 10(3), 607-610.