

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนในสหวิทยาเขตสมเด็จพระสังฆราช
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาฬสินธุ์

Transformation leadership of school administrators in Somdet School
Network under the Secondary Educational Service Area Office
Kalasin

พงษ์พัฒน์ กุลวงศ์¹, วรชัย วิภูอุปโภค²

หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพมหานคร^{1, 2}

Pongpat Goonwong¹, Vorachai Viphoouparakhot²

Master of Education, Program in Educational Administration,

Bangkokthonburi University^{1, 2}

E-mail: Pongpat2731@gmail.com¹, Vorachai.vip@bkkthon.ac.th²

Received: February 13, 2024; Revised: June 26, 2025; Accepted: June 30, 2025

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนในสหวิทยาเขตสมเด็จพระสังฆราช และ 2) เปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนในสหวิทยาเขตสมเด็จพระสังฆราชสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาฬสินธุ์ตามการประเมินของครู จำแนกตามระดับการศึกษาและประสบการณ์ในการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษา เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ ประชากรได้แก่ ครูในโรงเรียนสหวิทยาเขตสมเด็จพระสังฆราช ปีการศึกษา 2566 จำนวน 216 คน ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิจำนวน 138 คน วิธีดำเนินการวิจัยมี 4 ขั้นตอน ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง สร้างเครื่องมือ เก็บรวบรวมข้อมูล และวิเคราะห์ข้อมูล เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ สถิติเชิงพรรณนาและการทดสอบค่าที ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนในสหวิทยาเขตสมเด็จพระสังฆราช โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และ 2) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนในสหวิทยาเขตสมเด็จพระสังฆราช ตามการประเมินของครู จำแนกตามระดับการศึกษาและประสบการณ์ทำงานโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ผู้บริหารโรงเรียน สหวิทยาเขตสมเด็จพระสังฆราช สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาฬสินธุ์

ABSTRACT

The objectives of this research were: (1) to study the transformational leadership of school administrators in Somdet School Network under the Secondary Educational Service Area Office Kalasin; and (2) to compare the transformational leadership of school administrators in Somdet School Network under the Secondary Educational Service Area Office Kalasin classified by education levels, age and work experiences. Research methodology was a survey research. The population included 216 teachers in the academic year 2566 and the sample was 138 teachers obtained by stratified random sampling technique. The research process consisted of 4 steps: studying related literature and research; creating instruments; collecting data; and analyzing the data. The instrument used for data collection was a 5-point rating scale questionnaire. The statistics used for data analysis were descriptive and t-test. The study results found that: 1) the transformational leadership of administrators at Somdet School Network overall and each aspect were at high level; and 2) comparison of the transformational leadership of administrators at Somdet School Network classified by education levels, age and work experiences, overall and each aspect were not different.

KEYWORDS: Transformational Leadership, School Administrator, Somdet School Network, The Secondary Educational Service Area Office Kalasin

บทนำ

ประเทศไทยได้ให้ความสำคัญด้านการศึกษาระดับสูงในการพัฒนาประเทศมาโดยตลอด กระทรวงศึกษาธิการ โดยสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษาจึงได้จัดทำแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579 ขึ้น เพื่อวางกรอบเป้าหมายและทิศทางการจัดการศึกษาของประเทศ โดยมุ่งจัดการศึกษาให้คนไทยทุกคนสามารถเข้าถึงโอกาสและความเสมอภาคในการศึกษาที่มีคุณภาพ พัฒนาระบบ การบริหารจัดการศึกษาที่มีประสิทธิภาพ พัฒนากำลังคนให้มีสมรรถนะในการทำงานที่สอดคล้อง กับความต้องการของตลาดงาน และการพัฒนาประเทศ (สำนักงานเลขาธิการสภา

การศึกษา, 2560) และความท้าทายที่เป็นพลวัตของโลกศตวรรษที่ 21 ทั้งในส่วนที่เป็นแรงกดดันภายนอก ได้แก่ การเปลี่ยนแปลงของบริบทเศรษฐกิจและสังคมโลก อันเนื่องจากการปฏิวัติดิจิทัล (Digital Revolution) การเปลี่ยนแปลงสู่อุตสาหกรรม 4.0 (The Fourth Industrial Revolution) การดำเนินงานเพื่อบรรลุเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืนขององค์การสหประชาชาติ 2030 (Sustainable Development Goals : SDGs 2030) ที่ประเทศไทยได้ให้สัตยาบัน รวมทั้งผลกระทบของการเป็นประชาคมอาเซียน และความต้องการกำลังคนที่มีทักษะในศตวรรษที่ 21 ประกอบกับแรงกดดัน จากภายในประเทศจากการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากรที่ส่งผลให้ ประเทศ

เข้าสู่สังคมสูงวัยอย่างสมบูรณ์ในอนาคตอันใกล้การติดกับดักประเทศที่มีรายได้ปานกลาง ทักษะความคิด เชื้อ ค่านิยม วัฒนธรรม และพฤติกรรมของประชากรที่ปรับเปลี่ยนไปตามกระแสโลกาภิวัตน์การเติบโตทางเศรษฐกิจของประเทศที่ส่งผลให้ทรัพยากรธรรมชาติถูกทำลายและเสื่อมโทรมอย่างรวดเร็ว รวมทั้งระบบการศึกษาที่ยังมีปัญหาหลายประการ นับตั้งแต่ปัญหาคุณภาพของคนไทยทุกช่วงวัยปัญหาคุณภาพและมาตรฐานการจัดการศึกษาในทุกกระดับ จุดอ่อนของระบบ การศึกษาและการพัฒนาบุคลากรด้านวิทยาศาสตร์ ภาษาอังกฤษ เทคโนโลยีและการบริหาร จัดการศึกษาของสถานศึกษาที่ยังไม่เหมาะสม ขาดความคล่องตัว ยังมีความเหลื่อมล้ำในด้านโอกาส และความเสมอภาคทางการศึกษา จึงมีความจำเป็นที่ประเทศไทยต้องปฏิรูปการศึกษา เพื่อให้ระบบการศึกษาเป็นกลไกหลัก ของการขับเคลื่อนประเทศ ภายใต้ กรอบยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2560 – 2579) และกรอบทิศทางของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560 – 2564) เพื่อให้สามารถนำพาประเทศไปสู่ความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืนในอีก 20 ปีข้างหน้า (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560) โดยการบริหารถือได้ว่าเป็นกระบวนการที่สำคัญในการจัดการสถานศึกษาจะประสบความสำเร็จได้ ตามที่ ธีระ รุญเจริญ (2550) กล่าวถึงความเป็นมืออาชีพในการจัดและบริหาร การศึกษายุคปฏิรูปการศึกษาต้องมีการเสริมพลังผู้บริหารสถานศึกษาให้มีโอกาสใช้ความเป็นผู้นำอย่างเต็มศักยภาพ เพื่อให้ผู้บริหารสถานศึกษามีเวลาอยู่ทำงานที่สถานศึกษามากขึ้น Bass, B.M. (1985) กล่าวถึงผู้บริหารมีบทบาทสำคัญยิ่งการบริหารโรงเรียนจะมีประสิทธิภาพและดำเนินไปโดยได้

ผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์มากนักน้อยเพียงไรขึ้นอยู่กับความสามารถของผู้ดำรงตำแหน่งผู้บริหาร คุณลักษณะของผู้บริหารเป็นลักษณะหรือพฤติกรรม กระบวนการที่ผู้บริหารแสดงให้เห็นถึงการบริหารจัดการในสถานศึกษาหรือสิ่งที่ดีที่มีในตัวของผู้บริหารอันเกิดจากความรู้ ความสามารถ เกี่ยวกับภาวะผู้นำ การมีวิสัยทัศน์มีคุณธรรม จริยธรรม ถ้าผู้บริหารมีคุณลักษณะความสามารถที่เหมาะสม ถูกต้อง เป็นที่ยอมรับในการบริหารงานย่อมได้รับความร่วมมือ ร่วมใจจาก ผู้ร่วมงานเป็นอย่างดี ทำให้ผลงานมีคุณภาพ มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลของสถานศึกษา (อาริชา วัฒนครใหญ่, 2560) โดยจะเห็นได้ว่าผู้นำเป็นบุคคลที่มีความสำคัญต่อความสำเร็จของกลุ่มเป็นอย่างมาก ผู้นำที่มีคุณสมบัติที่ดีและปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่ที่เหมาะสม ก็ย่อมจะสามารถพากลุ่มให้บรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความสำเร็จหรือล้มเหลวขององค์การ ซึ่งภาวะผู้นำเป็นกระบวนการหรือวิธีการที่ทำให้เกิดการปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล หรือกลุ่มบุคคลโดยที่บุคคลเพื่อให้การดำเนินการ บรรลุวัตถุประสงค์ในสถานการณ์ใดสถานการณ์หนึ่ง โดยการใช้อำนาจ อิทธิพลแรงจูงใจ การตัดสินใจอย่างมีศิลปะเพื่อพยายามให้บรรลุเป้าหมายในสถานการณ์หนึ่ง อำนาจการ ให้เกิดความร่วมมือในการดำเนินงานจนบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ (อรอนงค์ กลางนภา, 2561) ซึ่งในทศวรรษที่ผ่านมา การศึกษาแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำ ที่มีประสิทธิภาพมีจำนวนมาก แต่มีแนวคิดทฤษฎีหนึ่งที่ได้รับการยอมรับและกล่าวถึงกันมากคือภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง Bass & Avolio (1994) เป็นกระบวนการที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงานและผู้

ตาม โดยเปลี่ยนแปลงความพยายาม ของผู้ร่วมงาน และ ผู้ตามให้สูงขึ้นกว่าความพยายามที่คาดหวังในการพัฒนาความสามารถของผู้ร่วมงานและผู้ตามไปสู่ระดับที่สูงขึ้นและมีศักยภาพมากขึ้นทำให้เกิดการตระหนักถึงในการกิจและวิสัยทัศน์ของกลุ่มและขององค์กรจูงใจผู้ร่วมงานได้ไกลเกินกว่าความสนใจของพวกเขา ไปสู่ประโยชน์ของกลุ่มหรือสังคมซึ่งกระบวนการที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงาน หรือผู้ตามนี้ จะกระทำโดยผ่านองค์ประกอบของพฤติกรรมเฉพาะ 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการกระตุ้นทาง และด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล และในประเทศไทยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงนี้มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลขององค์การผลการ ปฏิบัติงาน ทั้งของกลุ่ม และของผู้ใต้บังคับบัญชา เจตคติต่อการทำงาน ความพึงพอใจในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์การพฤติกรรมความเป็นพลเมืองดี รวมถึงการพัฒนาบุคลากรในองค์การ และตัวแปรหรือปัจจัยอื่นๆอีกมากมาย (รัตติกรณ์ จงวิศาล, 2551) สถานศึกษาในกลุ่มสหวิทยาเขตสมเด็จพระสังฆราชสังฆการีสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขตกาฬสินธุ์ ถือเป็นกลุ่มสถานศึกษาซึ่งกำลังเผชิญกับสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ทั้งด้านบุคลากร ครู นักเรียน ผู้ปกครองรวมทั้งการเปลี่ยนแปลงด้านนวัตกรรมและเทคโนโลยีซึ่งส่งผลต่อการจัดการศึกษาในสถานศึกษาในทุกมิติอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษา จึงจำเป็นต้องมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาถือเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนการพัฒนาสถานศึกษาให้สามารถปรับตัวต่อความเปลี่ยนแปลงได้อย่างมี

ประสิทธิภาพ สนับสนุนหลักการนี้จากงานวิจัยของแสงอุษา โพธิ์ศรี และวรชัย วิภูอุปารคฺท (2567) พบว่า ครูในสถานศึกษาอาชีวศึกษามีการรับรู้ที่ผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสูง จะสามารถสร้างแรงบันดาลใจและยอมรับความคิดเห็นที่หลากหลาย อันนำไปสู่การพัฒนาองค์กรอย่างต่อเนื่อง ขณะที่ Kou Jia, Viphooouparakhot, V & Jirarotepinyo, N. (2024) พบว่า การพัฒนาสมรรถนะผู้นำของผู้บริหารระดับกลางในวิทยาลัยอาชีวศึกษาในมณฑลเหอหนาน ส่งผลโดยตรงต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการและบริหารทรัพยากรบุคคล จากผลการวิจัยของ He Dingyi, Viphooouparakhot, V & Jirarotepinyo, N. (2024) เสนอแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของครูศิลปะในโรงเรียนมัธยมเขตกวางโจว โดยเน้นการสร้างภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมเพื่อให้สามารถพัฒนาการเรียนการสอนได้อย่างสร้างสรรค์และเหมาะสมกับศตวรรษที่ 21 สอดคล้องกับบรรพชาธิคุณ หลวงโย และคณะ (2564) ที่ชี้ว่าการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารควรมุ่งสู่ความสามารถในการวิเคราะห์สถานการณ์ วางวิสัยทัศน์ และสื่อสารอย่างมีพลัง เพื่อขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงอย่างยั่งยืน ทั้งหมดนี้แสดงให้เห็นว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงไม่เพียงแต่มีความสำคัญในการบริหารสถานศึกษาเท่านั้น แต่ยังเป็นปัจจัยหลักที่ช่วยยกระดับคุณภาพการจัดการศึกษาในระดับระบบ

จากความเป็นมาและความสำคัญดังกล่าว ทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจในการศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนในสหวิทยาเขตสมเด็จพระสังฆราชสังฆการีสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขตกาฬสินธุ์ เพื่อนำผลการศึกษาไปเป็นข้อเสนอแนะให้กับผู้บริหารการศึกษา ผู้บริหาร

สถานศึกษา และผู้เกี่ยวข้อง ได้นำไปใช้ในการปรับปรุงและพัฒนาภาวะผู้นำเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงสังคม เศรษฐกิจและเทคโนโลยีต่อไป

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนในสหวิทยาเขตสมเด็จพระสังฆราช สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภาคพื้นสมุทร

2. เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนในสหวิทยาเขตสมเด็จพระสังฆราช สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภาคพื้นสมุทรตามการประเมินของครู จำแนกตามระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน

สมมติฐาน

1. ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีระดับการศึกษาต่างกันตามการประเมินของครู มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารแตกต่างกัน

2. ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกันตามการประเมินของครู มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารแตกต่างกัน

วิธีดำเนินการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัยมี 4 ขั้นตอน ได้แก่ ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง สร้างเครื่องมือเก็บรวบรวมข้อมูล และ วิเคราะห์ข้อมูล เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบค่าที

ประชากรและตัวอย่าง

ประชากร ได้แก่ ครูในโรงเรียนสหวิทยาเขตสมเด็จพระสังฆราช สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภาคพื้นสมุทร ปฏิบัติงานในปีการศึกษา 2566 จำนวน 216 คน

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครู จำนวน 138 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตาราง Krejcie and Morgan (1970) ด้วยการสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย

เครื่องมือ

แบบสอบถามมี 2 ตอน มีรายละเอียดดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามแบบตรวจรายการระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนในสหวิทยาเขตสมเด็จพระสังฆราช สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภาคพื้นสมุทรซึ่งแบบสอบถามแบบมาตราประมาณค่า 5 ระดับ ทดสอบความเที่ยงตรงตามเนื้อหา โดยได้ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ระหว่าง 0.67 - 1.00 และ ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Cronbach's Alpha Coefficient) ของ Cronbach, L. J. (1951) ซึ่งเป็นค่าสถิติที่ใช้วัดความเที่ยง (reliability) ของแบบสอบถาม ได้ค่าเท่ากับ 0.87 แสดงว่าเครื่องมือมีความเที่ยงอยู่ในระดับดี

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถาม ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพผู้ตอบแบบสอบถาม คำนวณหาค่าทางสถิติโดยใช้การแจกแจงความถี่ และค่าเฉลี่ยร้อยละ

2. การวิเคราะห์แบบสอบถาม ตอนที่ 2 ข้อมูลระดับการศึกษาต่างกันตามการประเมินของครู มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารแตกต่างกัน โดยการหาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ด้วยมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับของ Likert (1932) ซึ่งเป็นแบบสอบถามแบบวัดประเมินค่า (Rating Scale) นำมาตรวจให้คะแนนตามค่าน้ำหนัก 5 ระดับ

จากนั้นนำไปบันทึก และวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) แล้วนำไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์ในการแปลความหมายซึ่งเป็นช่วงคะแนน (บุญชม ศรีสะอาด, 2553) ค่าเฉลี่ย 4.51 – 5.00 หมายถึง มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารระดับมากที่สุดค่าเฉลี่ย 3.51 – 4.50 หมายถึง มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารระดับมาก ค่าเฉลี่ย 2.51 – 3.50 หมายถึง มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ย 1.51 – 2.50 หมายถึง มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารระดับน้อย ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.50 หมายถึง มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารระดับน้อยที่สุด

3. วิเคราะห์เปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนในสหวิทยาเขต สมเด็จพระสังฆราชสังฆการีสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภาคเหนือ จำแนกตามระดับการศึกษา และประสบการณ์ทำงาน โดยทดสอบค่าที (t-test)

ผลการศึกษา

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนในสหวิทยาเขต สมเด็จพระสังฆราชสังฆการีสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภาคเหนือ สรุปได้ดังนี้

จากข้อมูลกลุ่มตัวอย่างครูจำนวนทั้งสิ้น 138 คน พบว่า ครูส่วนใหญ่มีวุฒิการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี จำนวน 99 คน คิดเป็นร้อยละ 71.74 ขณะที่ครูที่มีวุฒิการศึกษาสูงกว่าระดับปริญญาตรี ประกอบด้วยระดับปริญญาโทและปริญญาเอก มีจำนวน 39 คน คิดเป็นร้อยละ 28.26 แสดงให้เห็นถึงสัดส่วนที่ยังมีผู้บริหารจำนวนไม่น้อยที่จำเป็นต้องได้รับการส่งเสริมด้านการศึกษาต่อเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ และศักยภาพในการ

บริหารงานสถานศึกษา ในด้านประสบการณ์การทำงาน เมื่อจัดแบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม คือ กลุ่มที่มีประสบการณ์ไม่เกิน 15 ปี และกลุ่มที่มีประสบการณ์มากกว่า 15 ปี พบว่าครูส่วนใหญ่มีประสบการณ์มากกว่า 15 ปี จำนวน 96 คน คิดเป็นร้อยละ 69.57 ในขณะที่ครูที่มีประสบการณ์ไม่เกิน 15 ปี มีจำนวน 42 คน คิดเป็นร้อยละ 30.43 ข้อมูลนี้สะท้อนให้เห็นว่าผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มตัวอย่างส่วนมากเป็นผู้ที่มีประสบการณ์ยาวนาน ซึ่งอาจมีผลดีต่อการตัดสินใจ การวางนโยบาย และการขับเคลื่อนการพัฒนาสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ.

ผลการวิจัย ตารางที่ 1 แสดงให้เห็นว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนในสหวิทยาเขตสมเด็จพระสังฆราชสังฆการีสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภาคเหนือ ภาพรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยเมื่อแยกพิจารณารายด้าน พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมาก (Mean = 4.40, SD. = 0.22) โดยเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับจากด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดไปต่ำสุด ดังนี้ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (Mean = 4.47, SD. = 0.29) ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ และด้านการกระตุ้นทางปัญญา ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากัน คือ (Mean = 4.44, SD. = 0.27) และ (Mean = 4.44, SD. = 0.29) ตามลำดับ ส่วนด้านการสร้างแรงบันดาลใจ (Mean = 4.41, SD. = 0.25) สะท้อนให้เห็นว่าผู้บริหารโรงเรียนมีความสามารถในการแสดงภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอย่างครอบคลุม โดยเฉพาะด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลซึ่งเน้นการให้ความสำคัญกับความแตกต่างและศักยภาพของบุคลากรแต่ละราย ส่งผลต่อความพึงพอใจและการมี

ตารางที่ 2 ผลการเปรียบเทียบระดับการรับรู้ของครูต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนในสหวิทยาเขตสมเด็จ จำแนกตามระดับการศึกษา

(n=138)

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ ผู้บริหาร	ปริญญาตรี		สูงกว่าปริญญาตรี		t	Sig.
	Mean	SD.	Mean	SD.		
1. ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ร่วม	4.26	0.35	4.27	0.35	-0.12	0.90
2. การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์	4.44	0.27	4.45	0.31	-0.05	0.96
3. การสร้างแรงบันดาลใจ	4.40	0.26	4.42	0.18	-0.25	0.80
4. การกระตุ้นเขาวนปัญญา	4.44	0.29	4.45	0.28	-0.13	0.89
5. การคำนึงถึงปัจเจกบุคคล	4.47	0.29	4.50	0.24	-0.33	0.74
เฉลี่ยรวม	4.40	0.23	4.42	0.18	-0.23	0.82

ตารางที่ 3 ผลการเปรียบเทียบระดับการรับรู้ของครูต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนในสหวิทยาเขตสมเด็จ จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน

(n=138)

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ ผู้บริหาร	ประสบการณ์ไม่ เกิน 15 ปี		ประสบการณ์ ตั้งแต่ 15 ปี ขึ้นไป		t	Sig.
	Mean	S.D	Mean	S.D		
	1. ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ร่วม	4.28	0.37	4.24		
2. ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์	4.45	0.29	4.44	0.27	0.22	0.82
3. ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ	4.47	0.27	4.38	0.24	1.88	0.80
4. ด้านการกระตุ้นเขาวนปัญญา	4.45	0.26	4.44	0.30	0.26	0.06
5. ด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล	4.46	0.27	4.48	0.30	-0.34	0.74
เฉลี่ยรวม	4.42	0.22	4.40	0.23	0.63	0.53

อภิปรายผล

จากผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนในสหวิทยาเขตสมเด็จอยู่ในระดับมากทั้งภาพรวมและรายด้าน ซึ่งสะท้อนถึงการบริหารที่มีทิศทางชัดเจนและได้รับการยอมรับจากครูผู้สอน โดยเฉพาะในด้านการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมที่ผู้บริหารสามารถดึงดูดความร่วมมือ

ของบุคลากรและวางแนวทางการพัฒนาอย่างมีเป้าหมาย สอดคล้องกับงานของทัศน ไชยจิตร. (2564) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพ การทำงานเป็นทีมรวมทั้งจรรุวรรณ นุสา และสิทธิชัย สอนสุภี (2564) ชี้ว่าผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำด้านนี้จะสามารถโน้มน้าวให้ครูเข้าใจและยอมรับวิสัยทัศน์ของสถานศึกษาได้

นอกจากนี้ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ก็ได้รับการประเมินในระดับมากเช่นกัน โดยผู้บริหารมีพฤติกรรมการจูงใจและสร้างความสำเร็จ ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของชวณิชิต รักเถาว์ (2552) ที่พบว่าโรงเรียนเอกชนในจังหวัดปัตตานีมีผู้บริหารที่สามารถสร้างอิทธิพลทางความคิดและแรงศรัทธาในองค์กร ส่วนด้านการสร้างแรงบันดาลใจ แม้จะอยู่ในระดับมาก แต่เมื่อเทียบกับด้านอื่นกลับมีค่าเฉลี่ยต่ำกว่า เช่นเดียวกับข้อค้นพบของเนตรนภา เจตน์จำนงค์ (2564) และอรรวรรณ ภัทรดำเนินสุข (2564) ที่ชี้ให้เห็นว่าผู้บริหารอาจยังขาดกลยุทธ์บางประการในการสร้างแรงผลักดันภายในให้กับครูอย่างเต็มที่ ขณะที่ด้านการกระตุ้นทางปัญญาและการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลต่างก็สะท้อนถึงภาวะผู้นำที่สนับสนุนการพัฒนาศักยภาพของครูตามความถนัดและความสนใจ ซึ่งมีความสอดคล้องกับพรนภา เลื่อยคลังและคณะ (2558) และสิทธิพร สมบูรณ์ทรัพย์ (2560) ที่เน้นความสำคัญของการดูแลรายบุคคลและการส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ของครูอย่างต่อเนื่อง สำหรับการเปรียบเทียบภาวะผู้นำตามระดับการศึกษาและประสบการณ์ของผู้บริหารพบว่าไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ซึ่งอาจสะท้อนว่าผู้บริหารยุคใหม่มีมาตรฐานการศึกษาขั้นสูงและผ่านกระบวนการพัฒนาภาวะผู้นำมาอย่างเท่าเทียมกัน โดยเฉพาะการรู้จักปรับใช้หลักการบริหารในสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม สอดคล้องกับงานของศรสวรรค์ บุญณกรณ์ชัย (2561), สุธาสินี สิงห์ประโคน (2560) และแสงเดือน กมลมาลย์ (2555) ที่พบผลการวิจัยในทำนองเดียวกันว่า ปัจจัยด้านเพศ อายุ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์การทำงานไม่ส่งผลต่อความแตกต่างของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในภาพรวม ทั้งนี้ สะท้อนให้เห็นว่า

“ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง” ไม่ได้เกิดจากปัจจัยส่วนบุคคลเพียงอย่างเดียว แต่เป็นผลจากกระบวนการเรียนรู้ พัฒนา และการปรับตัวของผู้บริหารให้เท่าทันบริบทการศึกษาในยุคเปลี่ยนผ่านอย่างแท้จริง

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลการวิจัยไปประยุกต์ใช้

1. ภาวะผู้นำโดยมีอุดมการณ์ ผู้บริหารควรเป็นแบบอย่างที่ดี มีวินัย ควบคุมอารมณ์ได้ และเน้นการนำด้วยการปฏิบัติมากกว่าคำสั่ง เปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ
2. การสร้างแรงบันดาลใจ ผู้บริหารควรกระตุ้นให้ครูและบุคลากรมีความเสียสละ ทำงานเป็นทีม สร้างความสามัคคี และบริหารแบบมีส่วนร่วมเพื่อประโยชน์ขององค์กร
3. การกระตุ้นทางปัญญา ส่งเสริมการคิดเชิงบวก เห็นปัญหาเป็นโอกาส เปิดรับความคิดเห็น และใช้เหตุผล ข้อมูล และความร่วมมือในการแก้ไขปัญหาอย่างสร้างสรรค์
4. การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล เอาใจใส่ความแตกต่างของบุคลากร ติดตามและนิเทศงานอย่างเหมาะสมกับแต่ละบุคคล ปฏิบัติด้วยความเสมอภาค และเปิดโอกาสให้ปรึกษาหารืออย่างเป็นกันเอง

ข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน เปรียบเทียบกันระหว่างโรงเรียนมัธยมอื่น ๆ ที่อยู่ภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภาคพื้นดิน หรือเขตการศึกษาอื่น
2. ควรใช้วิธีวิจัยแบบผสมผสาน (Mixed Methods) โดยรวมทั้งการเก็บข้อมูลเชิงปริมาณและ

เชิงคุณภาพ เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกที่สะท้อนมุมมอง

ทั้งในเชิงสถิติและประสบการณ์จริงจากผู้ปฏิบัติงาน

เอกสารอ้างอิง

- จารุวรรณ นุสา และสิทธิชัย สอนสุภี. (2564). องค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 2. *การประชุมวิชาการเสนอผลงานวิจัยระดับบัณฑิตศึกษาแห่งชาติ ครั้งที่ 22* (902-911). ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ชวนชิต รักเถาว์. (2552). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนตามทัศนะของครูและผู้บริหารโรงเรียนเอกชนในจังหวัดปัตตานี*. (สารนิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต) สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- ทัศนีย์ ไชยจิตร. (2564). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพ การทำงานเป็นทีมของครูโรงเรียนในอำเภอน้ำยืน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5. *วารสารมหาวิทยาลัยราชธานี*. 5 (1). มกราคม - เมษายน, 103-119.
- ธีระ รุญเจริญ. (2550). *ความเป็นมืออาชีพในการจัดและบริหารการศึกษายุคปฏิรูปการศึกษา*. ข้าวฟาง.
- เนตรนภา เจตน์จางค์. (2564). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพ ของสถานศึกษาของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร*. (วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยสยาม.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2553). *การวิจัยเบื้องต้น*. (พิมพ์ครั้งที่ 5). โรงพิมพ์สุวีรียาสาน.
- วรปรัชญ์ หลวงโย และคณะ. (2564). กลยุทธ์การพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาใน ศตวรรษที่ 21. *วารสารวิชาการและวิจัยสังคมศาสตร์*, 16(2), 59-72.
- ศรสวรรค์ บุญณกรณ์ชัย. (2561). *ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 โรงเรียน ทวีธาภิเศก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1*. (วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต) มหาวิทยาลัยเกริก.
- รัตติกรณ์ จงวิศาล. (2551). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร: ทฤษฎีและการประยุกต์ใช้ในบริบทไทย*. สำนักพิมพ์แห่งมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สิทธิพร สมบูรณ์ทรัพย์. (2560). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนสมศักดิ์วิทยา*. (วิทยานิพนธ์หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต) มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- สุธาสิณี สิงห์ประโคน. (2560). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32*. (การค้นคว้าอิสระหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต) มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). *แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 - 2579*.: พรักหวานกราฟฟิค.

- แสงเดือน กมลมาลย์. (2555). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดนนทบุรี*. (วิทยานิพนธ์หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต) มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- แสงอุษา โพธิ์ศรี และวรชัย วิภูอุปโภคตร. (2567). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามการ ประเมินของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดกาฬสินธุ์. *วารสารสังคมศาสตร์และ มนุษยศาสตร์ สถาบันอุดมศึกษาเอกชนแห่งประเทศไทย*.30(1). 145-155.
- อรรธรณ ภัทรดำเนินสุข. (2564). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการ ปฏิบัติงานของ ครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม*. (วิทยานิพนธ์ หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต) มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- อรอนงค์ กลางนภา. (2561). *การศึกษาคุณลักษณะผู้นำที่มีประสิทธิภาพของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา*. (วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต) มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- อารีชา วัฒนครใหญ่. (2560). *การพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคการเปลี่ยนแปลง*. โรงพิมพ์ แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- Bass, B.M. (1985). *Leadership and Performance beyond Expectations*. The Free Press. Bass. B.M., & B.J. Avolio. (1994). *Transformational Leadership Development*. Pola Alto, Consulting Psychologists Press. 88
- Cronbach, L. J. (1951). Coefficient alpha and the internal structure of tests. *Psychometrika*, 16(3), 297–334.
- He Dingyi, Viphoouparakhot, v., & Jirarotepinyo, N. (2024). Guidelines for leadership development for art teachers in Guangzhou Middle Schools under Guangdong Province. *APHEIT International Journal of Interdisciplinary Social Sciences and Technology*. 13(2), 66-76. (July-December).
- Kou Jia, Viphoouparakhot, v., & Jirarotepinyo, N. (2024). The Leadership Competency Development for Middle Administrators of Higher Vocational Colleges under Henan Province. *Journal of Paramita*. 6(1).244-259. (January-June)
- Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30(3), 607–610.
- Likert, R. (1932). A technique for the measurement of attitudes. *Archives of Psychology*, 140, 1–55.