

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนบ้านปล่องเหลียม องค์การบริหารส่วนจังหวัดสมุทรสาคร

The Transformational Leadership of Banplongliam School's Administrator Samutsakhon Provincial Administrative Organization

¹ภิชญกัญญู เรือนทองดี ²ชัตติยา ดวงสำราญ

¹Pichayakan Ruenthongdee ²Khattiya Duangsamran

^{1,2}ภาควิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยศิลปากร

^{1,2}Department of Educational Administration, Silpakorn University

¹Corresponding author, e-mail: RUENTHONGDEE_P@su.ac.th

Received September 11, 2025; Revised October 18, 2025; Accepted: April 28, 2025

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ดังนี้ 1. เพื่อทราบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในโรงเรียนบ้านปล่องเหลียม องค์การบริหารส่วนจังหวัดสมุทรสาคร 2. เพื่อทราบแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในโรงเรียนบ้านปล่องเหลียม องค์การบริหารส่วนจังหวัดสมุทรสาคร การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยการวิจัยเชิงพรรณนา ผู้ให้ข้อมูล ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษาหรือผู้ปฏิบัติหน้าที่แทนรองผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้ากลุ่มสาระทั้ง 8 สาระ รวมจำนวนทั้งสิ้น 9 คนและครู 23 คนรวมผู้ให้ข้อมูลจำนวน 32 คน การสุ่มกลุ่มตัวอย่างใช้วิธีเจาะจง (Purposive Sampling) เครื่องมือที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ 1.แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนบ้านปล่องเหลียม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ แบบสอบถามใช้ค่ามัธยฐานเลขคณิต (Altermatic mean: μ) และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation: σ) 2.แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ แบบสัมภาษณ์ ใช้การวิเคราะห์เนื้อหา ผลการวิจัย พบว่า 1. ผลการวิจัยของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนบ้านปล่องเหลียมอยู่ในระดับมากโดยภาพรวม และรายด้านอยู่ในระดับดีมากและดี ทั้ง 4 ด้าน โดยเรียงลำดับค่ามัธยฐานเลขคณิตด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านการสร้างแรง บันดาลใจ และด้านการกระตุ้นทางปัญญา ตามลำดับ 2. แนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในโรงเรียนบ้านปล่องเหลียม องค์การบริหารส่วนจังหวัดสมุทรสาคร เป็นพหุแนวทาง โดยนำข้อคำถามมาเป็นประเด็นเพื่อหาแนวทางพัฒนาจำนวน 4 ซึ่งประกอบด้วย ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านการสร้างแรง บันดาลใจและด้านการกระตุ้นทางปัญญา ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

คำสำคัญ: การเปลี่ยนแปลง; ผู้บริหาร; ภาวะผู้นำ



Abstract

This research article aimed to study 1) To investigate the transformational leadership of the administrators at Banplongliam school's administrator, Samutsakhon provincial administrative organization. 2) To examine the approaches for developing the transformational leadership of the administrators at Banplongliam school's administrator Samutsakhon provincial administrative organization. This research is descriptive research. The sample consisted of a school administrator, 8 heads of learning departments, and 23 teachers, totaling 32 respondents. They were selected by Purposive random sampling. The instrument for collecting data was Questionnaires regarding transformational leadership of administrators at Ban Plong Liam School. The statistics used in data analysis were questionnaires using arithmetic mean (Arithmetic mean: μ) and standard deviation (standard deviation: σ). 2. Structured interviews. Analysis data by Descriptive statistics and Content Analysis. The research results were found as follows; 1. The study revealed that the overall transformational leadership of the administrators at Banplongliam School was at a high level. By individual aspects, the results indicated very high and high levels across all four dimensions, ranked by mean scores as follows: consideration of individual differences, idealized influence, inspirational motivation, and intellectual stimulation, respectively. 2. The approaches for developing transformational leadership of the administrators at Banplongliam school's administrator Samutsakhon provincial administrative organization, were multi-faceted. The questions in the instruments were used as a framework to identify development strategies across four dimensions: idealized influence, inspirational individualized consideration.

Keywords: Transformation; Administrator; Leadership

บทนำ

สำนักงานพัฒนารัฐบาลดิจิทัลเน้นว่าการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นรากฐานสำคัญสู่การเป็นประเทศพัฒนาแล้วในอนาคต คนไทยต้องมีความพร้อมทั้งกาย ใจ สติปัญญา มีคุณธรรมและทักษะในศตวรรษที่ 21 พร้อมเรียนรู้ตลอดชีวิต การศึกษาไทยจึงต้องปฏิรูปตั้งแต่ปฐมวัยถึงผู้ใหญ่ เชื่อมโยงกับวิถีชีวิต และพัฒนาหลักสูตรให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี การเรียนรู้ต้องส่งเสริมทุกปัญหา ทักษะการคิดสร้างสรรค์ การทำงานร่วมกัน และความรับผิดชอบต่อสังคม ผู้บริหารการศึกษาต้องมีความรู้และทักษะทันสมัย ใช้เทคโนโลยีสนับสนุนการเรียนรู้เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้เป็นนวัตกรรมและพลเมืองที่มีคุณภาพ แข่งขันได้ในระดับนานาชาติ (สำนักงานพัฒนารัฐบาลดิจิทัล, 2560)

โรงเรียนบ้านปล่องเหลื่อมอยู่ภายใต้การดูแลขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสมุทรสาคร จากผลการประเมินตนเอง (SAR) พบว่าโรงเรียนควรกระตุ้นครูให้ใช้แหล่งเรียนรู้ในชุมชนมากขึ้น พร้อมทั้ง

ส่งเสริมการเข้าร่วมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เพื่อพัฒนานวัตกรรมการสอน ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับหลักสูตรท้องถิ่นและปรับให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของสังคม อีกทั้งควรส่งเสริมบทบาทผู้ปกครองในการพัฒนาผู้เรียนทุกช่วงวัย ตลอดจนสร้างแรงจูงใจแก่ครูและบุคลากร โดยผู้บริหารต้องมีภาวะผู้นำรอบด้าน ทั้งการกำหนดวิสัยทัศน์ การจัดการ 4 ฝ่ายหลัก และมีคุณลักษณะของผู้นำที่ซื่อสัตย์ มีจิตสาธารณะ และคิดสร้างสรรค์ เพื่อพัฒนาโรงเรียนให้สามารถบรรลุถึงวิสัยทัศน์ของโรงเรียน

จากปัญหาที่กล่าวมา ภาวะผู้นำของผู้บริหารถือเป็นปัจจัยสำคัญในการขับเคลื่อนสถานศึกษาให้มีคุณภาพและตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคม เศรษฐกิจ และเทคโนโลยี งานวิจัยนี้มีเป้าหมายเพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนบ้านปล่องเหลียม จังหวัดสมุทรสาคร โดยมุ่งวิเคราะห์บทบาทและแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำที่เหมาะสมในช่วงเวลาปัจจุบันที่สังคมเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว งานวิจัยจะใช้ระเบียบแบบผสมผสาน (Mixed Methods Research) เช่น การเก็บข้อมูลจากเอกสาร การใช้แบบสอบถาม และการสัมภาษณ์เชิงลึก เพื่อนำไปสังเคราะห์เป็นแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำที่สอดคล้องกับความต้องการของสถานศึกษา ชุมชน และผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง

โรงเรียนบ้านปล่องเหลียม ภายใต้การดูแลขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสมุทรสาคร พบว่ามีความจำเป็นต้องส่งเสริมการใช้แหล่งเรียนรู้ในชุมชน การสร้างนวัตกรรมและการเข้าร่วมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) รวมถึงการตระหนักถึงหลักสูตรท้องถิ่น การส่งเสริมบทบาทผู้ปกครอง และการสร้างแรงจูงใจให้บุคลากร เพื่อรับมือกับความเปลี่ยนแปลงทางสังคม เทคโนโลยี และเศรษฐกิจ ภาวะผู้นำของผู้บริหารจึงมีความสำคัญในการกำหนดกลยุทธ์ วิสัยทัศน์ สร้างแรงบันดาลใจ และจัดการทรัพยากรอย่างเหมาะสม เพื่อขับเคลื่อนโรงเรียนสู่ความก้าวหน้าและพัฒนาคุณภาพผู้เรียน ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนบ้านปล่องเหลียม เพื่อให้ทราบบทบาทและแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหาร พร้อมกับวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาภาวะผู้นำและแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในโรงเรียนดังกล่าว

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อทราบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในโรงเรียนบ้านปล่องเหลียม จังหวัดสมุทรสาคร
2. เพื่อทราบแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในโรงเรียนบ้านปล่องเหลียม จังหวัดสมุทรสาคร

ระเบียบวิธีวิจัย

งานวิจัยนี้เป็นงานวิจัยวิจัยแบบเชิงพรรณนา (descriptive research) พื้นที่วิจัย คือ โรงเรียนบ้านปล่องเหลียม องค์การบริหารส่วนจังหวัดสมุทรสาคร

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง (Census Study) ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษาหรือผู้ปฏิบัติหน้าที่แทน รองผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้ากลุ่มสาระทั้ง 8 สาระ รวมจำนวนทั้งสิ้น 9 คน



และครู 23 คน รวมผู้ให้ข้อมูลจำนวน 32 คน ใช้วิธีการคัดเลือกกลุ่มตัวอย่างสุ่มแบบเจาะจง (Purposive random Sampling)

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย มี 2 ชนิด ได้แก่

1) แบบสอบถาม เป็นแบบสอบถามความคิดเห็น โดยแบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้ ตอนที่ 1 สอบถามสถานภาพและข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบเลือกตอบ (check list) คือ เพศ อายุ ระดับการศึกษาสูงสุด ตำแหน่งปัจจุบัน และประสบการณ์ในตำแหน่งปัจจุบัน ตอนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนบ้านปล่องเหลื่อม ตามแนวคิดของ Bass and Avolio ได้แก่ 1. การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ 2. การสร้างแรงบันดาลใจ 3. การกระตุ้นทางปัญญา 4. การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล โดยออกแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า อันดับคุณภาพ 5 ระดับ ของไลเคิร์ต (Likert's Rating Scale) ซึ่งมีค่าความเที่ยงตรงของเนื้อหาอยู่ระหว่าง 0.60 – 1.00 ใช้ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในโรงเรียนบ้านปล่องเหลื่อม จังหวัดสมุทรสาคร

2) แบบสัมภาษณ์ เป็นแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง (structure – interview questions) ใช้ในการสอบถามแนวทางทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในโรงเรียนบ้านปล่องเหลื่อม องค์การบริหารส่วนจังหวัดสมุทรสาคร โดยเลือกจากข้อคำถามที่มีความซับซ้อนมาเลขคณิตที่น้อยที่สุด จำนวน 4 ด้าน ตามแนวคิดของ Bass and Avolio ได้แก่ 1. การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ 2. การสร้างแรงบันดาลใจ 3. การกระตุ้นทางปัญญา 4. การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล เพื่อให้การวิจัยดำเนินการอย่างราบรื่นและถูกต้องตามระเบียบของทางราชการผู้วิจัยจึงดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอนดังนี้ ผู้วิจัยขอความอนุเคราะห์คณะศึกษาศาสตร์ออกหนังสือขออนุญาตจัดเก็บข้อมูลเพื่อขออนุญาตผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านปล่องเหลื่อม ดังนี้

1) ผู้วิจัยทำหนังสือถึงหัวหน้าภาควิชาการบริหารศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ เพื่อขอให้ออกหนังสือถึงผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านปล่องเหลื่อม องค์การบริหารส่วนจังหวัดสมุทรสาคร เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

2) ผู้วิจัยได้นำเอกสารที่ออกโดยภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ ส่งต่อไปยังโรงเรียนบ้านปล่องเหลื่อมซึ่งอยู่ภายใต้องค์การบริหารส่วนจังหวัดสมุทรสาคร เพื่อขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล

3) การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลแบบสอบถามด้วยตนเอง

4. การวิเคราะห์ข้อมูล ในการวิจัยครั้งนี้ ใช้ประชากร ประกอบด้วย ครูและบุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียนบ้านปล่องเหลื่อม องค์การบริหารส่วนจังหวัดสมุทรสาคร 32 คน ซึ่งประกอบด้วยผู้บริหารสถานศึกษาหรือผู้ปฏิบัติหน้าที่แทน รองผู้บริหารสถานศึกษา 1 คน และหัวหน้ากลุ่มสาระทั้ง 8 สาระ และ ครู 23 คน

1) การวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถาม เมื่อได้รับข้อมูลกลับคืนมา รวบรวมและพิจารณาแบบสอบถามทั้งหมด เพื่อคัดเลือกแบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์และถือว่าเป็นหน่วยวิเคราะห์ (unit of analysis) นำมาวิเคราะห์ข้อมูล

2) การวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการบันทึกการสนทนากลุ่ม เพื่อหาข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ของโรงเรียนบ้านปล่องเหลียม สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสมุทรสาคร ผู้วิจัยรวบรวมข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์มาทำการวิเคราะห์เนื้อหา (content analysis)

ผลการศึกษา

1. วัตถุประสงค์ข้อที่ 1 เพื่อทราบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในโรงเรียนบ้านปล่องเหลียม จังหวัดสมุทรสาคร พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนบ้านปล่องเหลียม องค์การบริหารส่วนจังหวัดสมุทรสาคร โดยรวม ดังปรากฏในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในภาพรวม

(N= 32)

ด้าน	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร	μ	σ	ระดับ	ลำดับ
1	การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์	4.51	0.57	มากที่สุด	2
2	การสร้างแรงบันดาลใจ	4.49	0.62	มาก	3
3	การกระตุ้นทางปัญญา	4.37	0.63	มาก	4
4	การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	4.59	0.58	มากที่สุด	1
รวม		4.49	0.60	มาก	

จากตารางที่ 1 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร โรงเรียนบ้านปล่องเหลียมโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.49$, $\sigma = 0.60$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้านเช่นเดียวกัน โดยเรียงจากค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปน้อย คือ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล มีค่ามัชฌิมเลขคณิตมากที่สุด ($\mu = 4.59$, $\sigma = 0.58$) รองลงมา คือ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ($\mu = 4.51$, $\sigma = 0.57$) ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ($\mu = 4.49$, $\sigma = 0.62$) และด้านการกระตุ้นทางปัญญา ($\mu = 4.37$, $\sigma = 0.63$) เมื่อพิจารณาส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน พบว่า มีการกระจายของข้อมูลอยู่ระหว่าง 0.57-0.63 ตามลำดับ

2. วัตถุประสงค์ข้อที่ 2 เพื่อทราบแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในโรงเรียนบ้านปล่องเหลียม จังหวัดสมุทรสาคร พบว่า 1) แนวทางการพัฒนาผู้บริหารให้เป็นที่ยอมรับและไว้วางใจ คือการเป็นแบบอย่างที่ดี มีจิตสาธารณะ เสียสละเพื่อส่วนรวม กำหนดทิศทางและสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ชัดเจน เปิดรับความคิดเห็น และประเมินตนเองต่อเนื่อง เพื่อให้บุคลากรเห็นความมุ่งมั่นในการพัฒนาโรงเรียน 2) แนวทางการพัฒนาผู้บริหารในการสื่อสารวิสัยทัศน์ คือการถ่ายทอดภาพอนาคตของโรงเรียนอย่างชัดเจน สร้างความเข้าใจร่วมกันในวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าประสงค์ เพื่อให้ครูและบุคลากรทำงานไปในทิศทางเดียวกัน 3) แนวทางการพัฒนาผู้บริหารด้าน



การคิดและแก้ปัญหา คือการใช้การคิดอย่างมีระบบและวิจารณ์ญาณ มองเห็นโอกาสและความเสี่ยง ปรับตัวต่อสถานการณ์ที่ไม่คาดคิดได้รวดเร็ว ใช้เครื่องมือเช่น SWOT ในการวางแผนและตัดสินใจอย่างมีประสิทธิภาพ 4) แนวทางการพัฒนาผู้บริหารด้านการยอมรับความแตกต่าง คือการเปิดใจรับฟังและเข้าใจความหลากหลายของบุคคล ส่งเสริมความเท่าเทียม เปิดโอกาสให้แต่ละคนแสดงศักยภาพตามความถนัด และสนับสนุนการพัฒนาตามความสามารถเฉพาะตน

อภิปรายผลการวิจัย

1. ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนบ้านปล่องเหลื่อมอยู่ในระดับมาก ทั้งภาพรวมและรายด้าน ทั้งนี้เป็นผลมาจากผู้บริหารมีวิสัยทัศน์กว้างไกล บริหารจัดการอย่างโปร่งใส รับผิดชอบและเป็นแบบอย่างที่ดี รวมทั้งมีการวางแผนเชิงกลยุทธ์ พัฒนาองค์กรอย่างต่อเนื่อง และส่งเสริมการมีส่วนร่วมของบุคลากรและผู้ปกครอง นอกจากนี้ยังสามารถปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลง ใช้เทคโนโลยีทางการศึกษา และสร้างบรรยากาศการทำงานที่ดี ผลดังกล่าวสอดคล้องกับงานวิจัยของสุภาวดี ฤทธิ์หิมี ได้ทำการวิจัยเรื่องภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับมาก ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 1 ในภาพรวมทุกค่าของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 (สุภาวดี ฤทธิ์หิมี, 2564) เช่นเดียวกับทิพย์ศรี รักษาสิน ที่ได้ศึกษาเรื่องภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก (ทิพย์ศรี รักษาสิน, 2564)

2. ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 พบว่าแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในโรงเรียนบ้านปล่องเหลื่อม จังหวัดสมุทรสาคร มีดังนี้ 1) ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด เนื่องจากผู้บริหารประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี มีจริยธรรม ซื่อสัตย์ รับผิดชอบ และยอมรับความผิดพลาดเพื่อเรียนรู้และปรับปรุงการทำงาน อีกทั้งยังมีการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าประสงค์ของโรงเรียนอย่างชัดเจน เปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วม และเสียสละทรัพยากรส่วนตัวเพื่อประโยชน์ขององค์กร ส่งผลให้ครูและบุคลากรเกิดความศรัทธาและร่วมมือพัฒนาโรงเรียนอย่างเต็มที่ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของพัสกร โหมเพ็ง และคณะ (2565) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ตามการรับรู้ของครูในสถานศึกษา เครือข่ายที่ 42 สำนักงานเขตหนองจอก สังกัดกรุงเทพมหานคร ซึ่งพบว่า ทภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์อยู่ในระดับมากที่สุด 2) ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ผลการวิจัยพบว่าอยู่ในระดับมาก เนื่องจากผู้บริหารสามารถเชื่อมโยงวิสัยทัศน์กับเป้าหมายที่ปฏิบัติได้จริง กำหนดเป้าหมายระยะสั้นและระยะยาว มีการติดตามผลอย่างต่อเนื่อง เปิดโอกาสให้บุคลากรมี

ส่วนร่วมในการกำหนดทิศทาง และให้การสนับสนุนพร้อมแรงเสริมเชิงบวก ส่งผลให้ครูและบุคลากร รู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของการพัฒนาโรงเรียน (พัสกร โหมเพ็ง และคณะ, 2565)

องค์ความรู้ใหม่จากการวิจัย

จากผลการวิจัย ผู้วิจัยได้นำเสนอองค์ความรู้ใหม่ ดังนี้



ภาพประกอบ 1 แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

จากการศึกษาแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารทำให้เกิด องค์ความรู้ใหม่ คือ ควรให้ความสำคัญในด้านการพัฒนาด้านอุดมการณ์ การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นทางปัญญา และการพัฒนาด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ซึ่งทั้ง 4 ด้าน เป็นแนวทางที่สำคัญของการบริหารสถานศึกษา รวมไปถึงการที่ผู้บริหารประพฤติตนเป็นที่ยอมรับ ไว้วางใจ และเป็นที่ภาคภูมิใจต่อครูและบุคลากร มีการสื่อสารถึงวิสัยทัศน์หรือภาพในอนาคตของโรงเรียนให้แก่ครู และบุคลากรได้อย่างชัดเจน ผู้บริหารมีการคิดและแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ และเข้าใจ และยอมรับ ความแตกต่างระหว่างบุคคล คือ ผู้บริหารยอมรับและมีความเข้าใจถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล พร้อมเรียนรู้และปรับตัวเพื่อรับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นตลอดเวลา ทั้งนี้เพื่อเป็นการพัฒนาผู้บริหาร บุคลากร และสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพ

สรุป

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนบ้านปล่องเหลียมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.51$, $\sigma = 0.57$) ทุกด้าน โดยด้านที่สูงที่สุดคือการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล รองลงมาคือการมี อธิติพลอย่างมีอุดมการณ์ การสร้างแรงบันดาลใจ และการกระตุ้นทางปัญญา ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน อยู่ระหว่าง 0.57–0.63 แสดงถึงความสม่ำเสมอของผลการประเมิน แนวทางการพัฒนาผู้บริหาร ได้แก่ การประพฤติตนเป็นแบบอย่าง สร้างความไว้วางใจและวัฒนธรรมองค์กรที่ชัดเจน การสื่อสาร วิสัยทัศน์ร่วมกับครูและบุคลากรเพื่อให้เข้าใจตรงกัน การคิดและแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ โดยใช้การ วิเคราะห์เชิงกลยุทธ์เพื่อปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลง และการเข้าใจยอมรับความแตกต่างระหว่าง บุคคล เปิดโอกาสให้แสดงศักยภาพตามความถนัด เพื่อพัฒนาโรงเรียนอย่างมีคุณภาพและยั่งยืน.



ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัย ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

1.1 ผู้บริหารควรให้ความสำคัญในการส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรที่เคารพความแตกต่าง เช่น เพศ อายุ ความเชื่อ เปิดพื้นที่รับฟังความคิด ความรู้สึก และประสบการณ์ของแต่ละบุคคลหลีกเลี่ยงการเปรียบเทียบบุคลากร สร้างสภาพแวดล้อมที่เท่าเทียม เปิดโอกาสให้แต่ละคนได้ใช้ความสามารถเฉพาะตนในบทบาทสำคัญ สนับสนุนการพัฒนาศักยภาพตามความถนัด เช่น การจัดนิทรรศการหรือเขียนบทความ ส่งเสริมความภาคภูมิใจในการปฏิบัติงานและการเติบโตแบบเฉพาะบุคคล

1.2 ผู้บริหารควรส่งเสริมการคิดเชิงระบบผ่านการตั้งคำถามปลายเปิด สร้างพื้นที่ปลอดภัยทางความคิดให้ครูแสดงความคิดเห็นได้โดยไม่ถูกปิดกั้น เปิดช่องทางหลากหลายให้ครูแสดงความคิดเห็น เช่น เวทีอภิปราย กล้องข้อเสนอ สนับสนุนให้ครูทดลองแนวคิดและวิธีการใหม่ ๆ พร้อมรับความเสี่ยงเป็นโอกาส ส่งเสริมการเรียนรู้ด้วยตนเองและการพัฒนาผ่านระบบออนไลน์ จัดระบบคลังความรู้ภายในโรงเรียนเพื่อแลกเปลี่ยนแนวทางปฏิบัติที่ดี

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

งานวิจัยนี้เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนบ้านปล่องเหลียม องค์การบริหารส่วนจังหวัดสมุทรสาคร เผยแพร่ออกไปและเพื่อเป็นประโยชน์ในการศึกษาค้นคว้าต่อผู้บริหาร บุคลากรทางการศึกษา และผู้ที่สนใจ จึงมีข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป ดังนี้

2.1 ควรทำการวิจัย เรื่องภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในโรงเรียน องค์การบริหารส่วนจังหวัดสมุทรสาคร ทุกโรงเรียน

2.2 ควรมีการทำวิจัยเชิงคุณภาพเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา องค์การบริหารส่วนจังหวัดสมุทรสาคร

2.3 ควรมีการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนในองค์การบริหารส่วนจังหวัดสมุทรสาคร

เอกสารอ้างอิง

ทิพย์งค์ รักษาสิน. (2564). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคล ของสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดฉะเชิงเทรา. *วารสารวิชาการวิทยาลัยบริหารศาสตร์*, 4(4), 31-32.

พัสกร โหมเพ็ง และคณะ. (2565). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ตามการรับรู้ของครูในสถานศึกษาเครือข่ายที่ 42 สำนักงานเขตหนองจอก สังกัดกรุงเทพมหานคร. *Jornal of Roi Kaensarn Academi*, 7(7), 93-108.

สำนักงานพัฒนารัฐบาลดิจิทัล. (2560). *ร่างยุทธศาสตร์ชาติระยะ 20 ปี (พ.ศ.2560-2579)*. สืบค้นข้อมูลเมื่อ 29 ธันวาคม 2567 จาก https://www.dga.or.th/wp-content/uploads/2018/08/file_32600e26a233b3fc9c88e48300c10334.pdf

สุภาวดี ฤทธิ์หมื่น. (2564). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา



นครสวรรค์ เขต 1. วารสารวิจัยมหาวิทยาลัยเวสเทิร์น มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์, 7(1), 222-228.

