

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อองค์กร
นวัตกรรมทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2

Transformational Leadership of School Administrators Affecting
Innovation Organization Under the Ratchaburi Primary
Educational Service Area Office 2

^{1*}กาญจนา สิงห์หา Kanchana Singha

^{2**}พิชญภา ยืนยาว Pitchayapa Yuenyaw

^{3***}นภาพรณ ยอดสิน Napaporn Yodsin

^{1,2,3}คณะครุศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม

^{1,2,3}Faculty of Education, Nakhon Pathom Rajabhat University

*First author, e-mail: whan.kan288@gmail.com

Corresponding author, e-mail: **pitchayapatom@gmail.com

***jeabplaynet@hotmail.com

Received July 14, 2025; Revised July 29, 2025; Accepted: December 17, 2025



บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา 2) ศึกษาระดับองค์กรนวัตกรรมทางการศึกษาและ 3) วิเคราะห์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อองค์กรนวัตกรรมทางการศึกษา การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา กลุ่มตัวอย่าง คือ ข้าราชการครู จำนวน 297 คน ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 ได้มาโดยการสุ่มแบบแบ่งชั้นตามสัดส่วนโดยกระจายตามเขตพื้นที่ เครื่องมือที่ใช้ คือ แบบสอบถาม ความน่าเชื่อถือของเครื่องมือได้รับการตรวจสอบโดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบัค สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน ผลการวิจัยพบว่า 1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับมาก ทุกด้าน โดยเรียงจาก



มากไปน้อย ได้แก่ การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล การกระตุ้นทางปัญญา การสร้างแรงบันดาลใจ และการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ตามลำดับ 2. องค์กรนวัตกรรมทางการศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ได้แก่ การพัฒนาพลังงานในทรัพยากรมนุษย์ รองลงมาคือ วัฒนธรรมองค์กร รูปแบบองค์กร ระบบข้อมูลข่าวสาร กิจกรรมส่งเสริมนวัตกรรม การกำหนด วิสัยทัศน์และการประเมินผลการทำงานและ 3. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ได้แก่ การสร้างแรงบันดาลใจ การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล และการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ มีผลต่อองค์กร นวัตกรรมทางการศึกษา สามารถร่วมกันทำนายได้ร้อยละ 90.80 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

คำสำคัญ: ผู้บริหารสถานศึกษา; ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง; องค์กรนวัตกรรมทางการศึกษา

Abstract

The purposes of this research were to: 1) study the level of transformational leadership of school administrators; 2) study the level of innovation organization; and 3) analyze the transformational leadership of school administrators affecting the innovation organization. This study is descriptive research. The sample of the study consisted of 297 teachers under the Ratchaburi Primary Educational Service Area Office 2, derived by proportional stratified random sampling as distributed by district. The research instrument used was a questionnaire. The reliability of the instrument was examined using Cronbach's alpha coefficient. Statistics used for data analysis were frequency, percentage, mean, standard deviation, and stepwise multiple regression analysis. The research results were as follows 1. Overall and in specific aspects, the transformational leadership of school administrators was at a high level. Specifically, all aspects were at a high level. The aspects were individualized consideration, intellectual stimulation, inspirational motivation, and idealized influence, respectively. 2. Overall, innovation organization was at a high level. Specifically, the aspects were at a high level, the aspects were human energy development, organizational culture, organizational form, information system, energy and activity flow, organizational visioning, and performance appraisal, respectively. 3. The transformational leadership of school administrators in the aspects of inspirational motivation, individualized consideration and idealized influence together

predicted the innovation organization at a percentage of 90.80 with a statistical significance level of .01.

Keywords: School Administrator; Transformational Leadership; Innovation Organization

บทนำ

โลกปัจจุบันมีความเปลี่ยนแปลงที่ผันผวน รวดเร็ว และไม่แน่นอน ทั้งด้านวิทยาการและความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีสารสนเทศ ด้านเศรษฐกิจ ด้านการเมือง ด้านวัฒนธรรม และด้านสังคม แนวโน้มการเปลี่ยนแปลงต่างๆ จะยิ่งเกิดขึ้นอย่างรวดเร็วและมีผลกระทบที่รุนแรงมากขึ้น เช่นด้านระบบการสื่อสารออนไลน์ที่ส่งผลต่อพฤติกรรมของคนในสังคม พฤติกรรมการเรียนรู้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ได้อย่างรวดเร็วในทุกที่ทุกเวลา ด้านความก้าวหน้าของปัญญาประดิษฐ์ หรือ Artificial intelligence ที่จะส่งผลกระทบต่อการทำงานของมนุษย์มากขึ้นทุกขณะ และจะมีผลต่อความต้องการด้านทักษะของกำลังคนที่เปลี่ยนแปลงในอนาคต ด้านโครงสร้างประชากรเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ โดยเฉพาะประเทศไทยกำลังเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ ในขณะที่อัตราเด็กเกิดใหม่ต่ำ ทำให้จำนวนผู้เรียนในทุกระดับการศึกษามีแนวโน้มลดลง ส่งผลต่อขนาดและประเภทโรงเรียน การเปลี่ยนแปลงในโลกอนาคตนั้นเต็มไปด้วยความไม่แน่นอนและความท้าทายใหม่ ที่มีทั้งการเปลี่ยนแปลงที่พึงประสงค์และการเปลี่ยนแปลงที่ไม่พึงประสงค์ ดังนั้น การจัดการศึกษาจึงต้องพัฒนาให้ผู้เรียนมีความสามารถในการตอบสนองการเปลี่ยนแปลงของโลกอนาคต (กระทรวงศึกษาธิการ, 2564) ซึ่งถือได้ว่าเป็นพันธกิจของสถานศึกษา

ผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทสำคัญในการบริหารจัดการสถานศึกษาให้บรรลุเป้าหมายของสถานศึกษาและมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารต้องมีภาวะผู้นำในการนำทีมให้ทำงานให้บรรลุเป้าหมาย ภายใต้การเปลี่ยนแปลงซึ่งภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (transformational leadership) ของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นแนวทางการบริหารที่มุ่งเน้นการสร้างแรงบันดาลใจและกระตุ้นให้บุคลากรในสถานศึกษามีส่วนร่วมในการพัฒนาและปรับปรุงสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง ดังที่ชฌน์กัสน์ปิยะภัทรวิรัตน์ (2565) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นองค์ประกอบสำคัญที่ส่งเสริมความสำเร็จขององค์กร โดยสะท้อนถึงศักยภาพของผู้นำที่สามารถพัฒนาและใช้ความสามารถอย่างเต็มที่ ก่อให้เกิดอิทธิพลต่อบุคลากรในองค์กร ซึ่งส่งผลให้เกิดความร่วมมือร่วมใจในการทำงาน อีกทั้งยังเป็นตัวแปรสำคัญที่ก่อให้เกิดภาวะผู้นำซึ่งได้รับการยอมรับ ความไว้วางใจ และแรงสนับสนุนจากทีมงาน เพื่อขับเคลื่อนเป้าหมายขององค์กรให้ประสบความสำเร็จ โดยสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติที่เน้นการยกระดับคุณภาพของทรัพยากรมนุษย์



ทั้งนี้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 ได้ดำเนินการสังเคราะห์ผลการประเมินตนเองของสถานศึกษา จำนวน 141 แห่ง ด้านกระบวนการบริหารและการจัดการ จุดที่ควรพัฒนามากที่สุด คือ มีการบริหารอัตรากำลังทรัพยากรทางการศึกษาให้เพียงพอ (ร้อยละ 21.25) รองลงมา คือ จัดให้มีชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (ร้อยละ 9.20) และจัดระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ (ร้อยละ 7.77) ตามลำดับ ด้านกระบวนการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ จุดที่ควรพัฒนามากที่สุด คือ มีรูปแบบการจัดการเรียนรู้เฉพาะสำหรับผู้ที่มีความจำเป็นและต้องการความช่วยเหลือพิเศษ (ร้อยละ 12.00) รองลงมา คือ ผู้เรียนได้ฝึกทักษะการแสดงออก แสดงความคิดเห็น สรุปลงข้อสรุปความรู้และประยุกต์ใช้ด้วยตนเอง (ร้อยละ 7.98) และใช้สื่อเทคโนโลยีสารสนเทศ แหล่งเรียนรู้และภูมิปัญญาท้องถิ่นที่เอื้อต่อการเรียนรู้ (ร้อยละ 7.80) ตามลำดับ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2, 2566)

จากปัญหาและความสำคัญที่กล่าวไว้เบื้องต้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งมีผลต่อองค์กรนวัตกรรมทางการศึกษา โดยมุ่งศึกษาจากสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 ซึ่งผลการวิจัยที่ได้จะสามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการบริหารสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพ ทั้งในด้านการจัดการทั่วไป และโดยเฉพาะด้านการบริหารงานบุคคล เพื่อให้สถานศึกษาสามารถบรรลุเป้าหมายและพัฒนาเป็นองค์กรนวัตกรรมทางการศึกษาได้อย่างยั่งยืน

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2
2. เพื่อศึกษาระดับองค์กรนวัตกรรมทางการศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2
3. เพื่อวิเคราะห์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลกระทบต่อองค์กรนวัตกรรมทางการศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2

วิธีดำเนินการวิจัย

บทความวิจัยเรื่องภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลกระทบต่อองค์กรนวัตกรรมทางการศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 ในครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (descriptive research) ประกอบด้วยรายละเอียดดังนี้

1. **ขอบเขตด้านเนื้อหา** การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลกระทบต่อองค์กรนวัตกรรมทางการศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่

การศึกษาประณตศึกษาราชบุรีเขต 2 โดยผู้วิจัยได้นำแนวคิดของ Bass et al. (2003) มาใช้เป็นกรอบแนวคิดด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ซึ่งประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ หรือที่เรียกว่า “4 Is” ได้แก่ 1) การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ 2) การสร้างแรงบันดาลใจ 3) การกระตุ้นทางปัญญา 4) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล สำหรับตัวแปรด้านองค์กรนวัตกรรมการศึกษา ผู้วิจัยได้ประยุกต์แนวคิดของภารดี อนันต์นาวี (2564) มาใช้เป็นองค์ประกอบในการศึกษา ซึ่งประกอบด้วย 7 ด้าน ได้แก่ 1) การกำหนดวิสัยทัศน์ขององค์กร 2) วัฒนธรรมองค์กร 3) ระบบข้อมูลข่าวสาร 4) กิจกรรมส่งเสริมนวัตกรรม 5) การพัฒนาศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ 6) รูปแบบโครงสร้างองค์กร 7) การประเมินผลการดำเนินงาน

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ประชากรในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ข้าราชการครูในสถานศึกษาที่อยู่ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประณตศึกษาราชบุรี เขต 2 ในปีการศึกษา 2567 จำนวนทั้งสิ้น 1,229 คน สำหรับกลุ่มตัวอย่าง คือ ข้าราชการครูในสถานศึกษาในสังกัดเดียวกัน ซึ่งได้มาจากการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามตารางของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970 อ้างถึงใน จิตติรัตน์ แสงเลิศอุทัย, 2559) ได้ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นตามสัดส่วน (Proportional Stratified Random Sampling) จำแนกตามที่ตั้งของอำเภอ ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 297 คน

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นตามแนวคิด ทฤษฎี และเอกสารที่เกี่ยวข้อง โดยแบ่งออกเป็น 2 ส่วน ได้แก่ 1.ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วยคำถามเกี่ยวกับ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงานในสถานศึกษา และที่ตั้งของสถานศึกษา โดยใช้รูปแบบแบบสำรวจรายการ (Checklist) 2. ข้อมูลเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา และระดับขององค์กรนวัตกรรมการศึกษา ใช้มาตราส่วนประมาณค่าแบบ 5 ระดับ (Rating Scale) ตามแนวคิดของ Likert (1932) อ้างถึงใน สุวิมล ติรภานันท์ (2551) โดยผู้วิจัยได้กำหนดค่าคะแนนของแบบสอบถามไว้ 5 ระดับ

4. การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ ตรวจสอบคุณภาพด้านความเที่ยง (reliability) โดยใช้การหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α -coefficient) ของ Cronbach (1970) อ้างถึงใน สุวิมล ติรภานันท์ (2551) ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง เท่ากับ 0.98 และค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาขององค์กรนวัตกรรมการศึกษา เท่ากับ 0.99

5. การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการทำหนังสือถึงสำนักงานบัณฑิตศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม เพื่อขอความอนุเคราะห์ไปยังโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประณตศึกษาราชบุรี เขต 2 ในการขอความร่วมมือเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง จากนั้น ผู้วิจัยได้จัดส่งแบบสอบถามจำนวน 297 ฉบับ ไปยังข้าราชการครูในสถานศึกษาดังกล่าว



พร้อมทั้งนัดหมายวันและเวลาในการรับคืนด้วยตนเอง ซึ่งได้รับแบบสอบถามกลับคืนครบถ้วนจำนวน 297 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 ภายหลังจากการรับแบบสอบถาม ผู้วิจัยได้ตรวจสอบความสมบูรณ์ของข้อมูล ก่อนนำเข้าสู่กระบวนการวิเคราะห์ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ

6. การวิเคราะห์ข้อมูล ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถาม โดยทำการคัดเลือกเฉพาะฉบับที่มีความสมบูรณ์ครบถ้วนก่อนนำเข้าสู่กระบวนการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ โดยการวิเคราะห์ข้อมูลแบ่งออกเป็นสองส่วน ได้แก่ การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage) โดยนำเสนอผลในรูปแบบตารางประกอบคำบรรยาย และการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงลึกเกี่ยวกับระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา และระดับขององค์กรนวัตกรรมทางการศึกษา โดยใช้การหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: S.D.) ซึ่งผลที่ได้จะนำไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์การแปลผลตามแนวคิดของบุญชม ศรีสะอาด (2560)

นอกจากนี้ ผู้วิจัยยังได้วิเคราะห์ค่าสหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา กับระดับขององค์กรนวัตกรรมทางการศึกษาในในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 โดยใช้สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient: r_{xy}) และพิจารณาความสัมพันธ์ตามเกณฑ์ของชูศรี วงศ์รัตน์ (2550) อีกทั้งได้วิเคราะห์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อองค์กรนวัตกรรมทางการศึกษา ด้วยการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) โดยผลการวิเคราะห์ทั้งหมดนำเสนอในรูปแบบตารางประกอบคำบรรยายเพื่อความชัดเจนในการตีความข้อมูล

ผลการวิจัย

1. วัตถุประสงค์ข้อที่ 1 พบว่าการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 ปรากฏผลดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและลำดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2

(n = 297)

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	ลำดับ
1. การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์	4.26	0.66	มาก	4
2. การสร้างแรงบันดาลใจ	4.28	0.74	มาก	3
3. การกระตุ้นทางปัญญา	4.29	0.66	มาก	2
4. การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	4.32	0.68	มาก	1

รวม	4.32	0.69	มาก
-----	------	------	-----

จากตารางที่ 1 แสดงว่า ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.32$, S.D. = 0.69) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน ประกอบด้วย การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.32$, S.D. = 0.68) รองลงมา ได้แก่ การกระตุ้นทางปัญญา ($\bar{X} = 4.29$, S.D. = 0.66) การสร้างแรงบันดาลใจ ($\bar{X} = 4.28$, S.D. = 0.74) และการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ($\bar{X} = 4.26$, S.D. = 0.66) ตามลำดับ

2. วัตถุประสงค์ข้อที่ 2 พบว่าการวิเคราะห์ระดับองค์การนวัตกรรมทางการศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 ปรากฏผลดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและลำดับองค์การนวัตกรรมทางการศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2

(n = 297)

องค์การนวัตกรรมทางการศึกษา	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	ลำดับ
1. การกำหนดวิสัยทัศน์ขององค์กร	4.35	0.65	มาก	6
2. วัฒนธรรมองค์กร	4.40	0.68	มาก	2
3. ระบบข้อมูลข่าวสาร	4.37	0.68	มาก	4
4. กิจกรรมส่งเสริมนวัตกรรม	4.36	0.78	มาก	5
5. การพัฒนาพลังงานในทรัพยากรมนุษย์	4.51	0.59	มากที่สุด	1
6. รูปแบบองค์กร	4.40	0.75	มาก	3
7. การประเมินผลการทำงาน	4.28	0.71	มาก	7
รวม	4.38	0.65	มาก	

จากตารางที่ 2 แสดงว่า ระดับองค์การนวัตกรรมทางการศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.38$, S.D. = 0.65) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ การพัฒนาพลังงานในทรัพยากรมนุษย์ ($\bar{X} = 4.51$, S.D. = 0.59) มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ประกอบด้วย วัฒนธรรมองค์กร มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.40$, S.D. = 0.68) รองลงมา ได้แก่ รูปแบบองค์กร ($\bar{X} = 4.40$, S.D. = 0.75) ระบบข้อมูลข่าวสาร ($\bar{X} = 4.37$, S.D. = 0.68) กิจกรรมส่งเสริมนวัตกรรม ($\bar{X} = 4.36$, S.D. = 0.78) การกำหนดวิสัยทัศน์ขององค์กร ($\bar{X} = 4.35$, S.D. = 0.65) และการประเมินผลการทำงาน ($\bar{X} = 4.28$, S.D. = 0.71) ตามลำดับ



3. วัตถุประสงค์ข้อที่ 3 พบว่าผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลกระทบต่อองค์กรนวัตกรรมทางการศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2

ตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลกระทบต่อองค์กรนวัตกรรมทางการศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2

(n = 297)

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	Sig.
Regression	3	113.32	37.78	958.49	.00
Residual	293	11.55	0.04		
Total	296	124.87			

ตัวแปรที่ได้รับการคัดเลือกเข้าสมการ	B	Beta	SE _b	t	Sig
ค่าคงที่	0.38		0.08	4.73	.00
การสร้างแรงบันดาลใจ (X ₂)	0.28	0.31	0.05	6.17	.00
การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (X ₄)	0.44	0.46	0.04	12.14	.00
การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (X ₁)	0.22	0.22	0.04	5.17	.00

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

R = 0.953 R² = 0.908 SEE. = 0.199

จากผลการวิเคราะห์ในตารางที่ 3 พบว่า ตัวแปรด้านการสร้างแรงบันดาลใจ (X₂) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (X₄) และการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (X₁) ได้รับการคัดเลือกเข้าสู่สมการถดถอยพหุคูณ และสามารถอธิบายความแปรปรวนของระดับองค์กรนวัตกรรมทางการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

การวิเคราะห์พบว่า ค่าประสิทธิภาพในการพยากรณ์ (R²) เท่ากับ 0.908 ซึ่งหมายความว่าตัวแปรทั้งสามนี้สามารถร่วมกันทำนายระดับขององค์กรนวัตกรรมทางการศึกษาได้คิดเป็นร้อยละ 90.80 แสดงให้เห็นว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในด้านการสร้างแรงบันดาลใจ การให้ความสำคัญกับปัจเจกบุคคล และการมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์ มีบทบาทสำคัญในการส่งเสริมการเป็นองค์กรนวัตกรรมของสถานศึกษาในพื้นที่ดังกล่าว ทั้งนี้ สามารถถอดสมการพยากรณ์ได้ดังนี้

สมการวิเคราะห์การถดถอยในรูปของคะแนนดิบ คือ

$$\hat{Y}_{\text{tot}} = 0.38 + 0.28 (X_2) + 0.44 (X_4) + 0.22 (X_1)$$

สมการวิเคราะห์การถดถอยในรูปของคะแนนมาตรฐาน คือ

$$\hat{Z}_{\text{tot}} = 0.31 (Z_2) + 0.46 (Z_4) + 0.22 (Z_1)$$

อภิปรายผลการวิจัย

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด สพป.ราชบุรี เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล อยู่ในระดับสูงที่สุด รองลงมาได้แก่ การกระตุ้นทางปัญญาการสร้างแรงบันดาลใจ และการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ตามลำดับ ทั้งนี้เพราะภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาแสดงให้เห็นว่าผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนและพัฒนาศึกษาภายในโรงเรียนอย่างเป็นระบบ โดยผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญกับ ความแตกต่างระหว่างบุคคล เอาใจใส่ ดูแล สนับสนุนครู และนักเรียนตามความเหมาะสม ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่ก่อให้เกิดความร่วมมือและแรงจูงใจในการพัฒนาโรงเรียน อีกทั้งยังมีความสามารถในการปลุกเร้าให้ครูมีพลังใน การทำงาน กระตุ้นให้เกิดการนำนวัตกรรมมาใช้ในการเรียนการสอนมากยิ่งขึ้น และยังเป็นแบบอย่างทางคุณธรรมและจริยธรรมได้อย่างชัดเจน สามารถจูงใจให้ครูปฏิบัติงานตามเป้าหมายและวิสัยทัศน์ของโรงเรียนได้อย่างมั่นคง สอดคล้องกับแนวคิดของวรรณธนู วรรณกิจ ได้อธิบายว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงคือความสามารถหรือพฤติกรรมของผู้นำที่มีผลต่อการขับเคลื่อนให้ผู้ใต้บังคับบัญชาหรือผู้ร่วมงานสามารถดำเนินงานให้สำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ โดยผู้นำจะอาศัยกลไกของการสร้างอิทธิพลและแรงจูงใจ เพื่อปรับเปลี่ยนทัศนคติ มุมมอง และวิสัยทัศน์ของผู้ตามให้ก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลง และนำไปสู่การพัฒนาองค์กรอย่างยั่งยืนในบริบทของสังคมที่เปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา (วรรณธนู วรรณกิจ, 2566) จากการศึกษาของรุ่งนภา จันทร์ลี ซึ่งมุ่งเน้นวิเคราะห์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาโรงเรียนให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในพื้นที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 ผลการวิจัยระบุว่า ครูและบุคลากรทางการศึกษามีความคิดเห็นโดยรวมว่า ผู้บริหารมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับสูง ทั้งในภาพรวมและในแต่ละด้านที่เกี่ยวข้อง (รุ่งนภา จันทร์ลี, 2562) จะเห็นได้ว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงช่วยส่งเสริมผู้บริหารสถานศึกษาให้มีหลักการพัฒนาและปรับปรุงโรงเรียนที่ตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษาและสังคมที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว เป็นหัวใจสำคัญของการบริหารสถานศึกษาในยุคปัจจุบัน ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะสามารถพัฒนาโรงเรียนให้ก้าวหน้า สร้างความเปลี่ยนแปลงเชิงบวก ส่งเสริมการจัดกิจกรรม การเรียนการสอนของครูโดยการนำนวัตกรรมใหม่ๆ เข้ามาใช้มากยิ่งขึ้น ส่งผลต่อการยกระดับคุณภาพการศึกษาของผู้เรียนได้อย่างแท้จริง

2. องค์กรนวัตกรรมทางการศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า องค์กรนวัตกรรมทางการศึกษา ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน โดยการพัฒนาผลงานในทรัพยากรมนุษย์ อยู่ใน



ระดับสูงสุด รองลงมา ได้แก่ รูปแบบองค์กร การกำหนดวิสัยทัศน์ขององค์กร การประเมินผลการทำงาน ระบบข้อมูลข่าวสาร วัฒนธรรมองค์กร และกิจกรรมส่งเสริมวัฒนธรรมตามลำดับ ทั้งนี้เพราะองค์กรนวัตกรรมการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 มีความเข้มแข็งและมีความพร้อมในการขับเคลื่อนการศึกษาโดยใช้แนวทางเชิงนวัตกรรมเป็นฐาน มีแนวโน้มการจัดการศึกษาในยุคปัจจุบันที่มุ่งเน้นการพัฒนาองค์กรให้มีความยืดหยุ่น พร้อมปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงและสนับสนุนการเรียนรู้ตลอดชีวิต และแสดงให้เห็นว่าโรงเรียนมีความพร้อมและความสามารถในการเป็นองค์กรนวัตกรรมการศึกษา ปฏิบัติตามนโยบายการพัฒนาการศึกษาของประเทศไทยในศตวรรษที่ 21 ที่มุ่งเน้นการสร้างสรรค์นวัตกรรมเพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษา สอดคล้องกับการตีอนันต์นาวิ กล่าวว่างค์กรนวัตกรรมการศึกษาที่มีนวัตกรรมการบริหารจัดการด้วยวิธีการใหม่ๆ ผลิตภัณฑ์สิ่งใหม่ๆ กระบวนการดำเนินงานการจัดการเรียนการสอนในรูปแบบต่างๆ ใหม่ๆ แตกต่างจากที่เคยปฏิบัติ และมีการสนับสนุนให้บุคลากรใช้ หรือคิดค้นองค์ความรู้เทคโนโลยีสิ่งประดิษฐ์ใหม่ๆ เพื่อให้การบริหารงานมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลสูงสุดต่อองค์กรและผู้เรียน (การตีอนันต์นาวิ, 2564) สอดคล้องกับงานวิจัยของธัญรดี หิรัญกิตติกร ได้ศึกษาวิจัยเรื่องการศึกษาความต้องการความเป็นองค์กรนวัตกรรมการศึกษาของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตภาษีเจริญ: กรุงเทพฯ ผลการวิจัยพบว่าความต้องการความเป็นองค์กรนวัตกรรมการศึกษา โดยภาพรวมทั้ง 6 ด้าน อยู่ในระดับมาก และพบว่ารายด้านนั้นคือด้านความสำคัญของบุคลากรมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ต่อมาคือด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม ด้านการสื่อสาร ด้านโครงสร้างและองค์กรที่เหมาะสม ด้านบรรยากาศที่เอื้อต่อการสร้างนวัตกรรม ส่วนในด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือการพัฒนาบุคลากร (ธัญรดี หิรัญกิตติกร, 2564) จะเห็นได้ว่าองค์กรนวัตกรรมการศึกษาเป็นแนวทางสำคัญในการยกระดับคุณภาพการจัดการศึกษาในยุคปัจจุบัน ซึ่งมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วทั้งในด้านเทคโนโลยี สังคม และนโยบายการศึกษา องค์กรนวัตกรรมการศึกษาจึงเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนสถานศึกษาให้สามารถดำเนินการได้อย่างมีประสิทธิภาพ ยืดหยุ่น และสอดคล้องกับเป้าหมายของการพัฒนาที่ยั่งยืน

3. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อองค์กรนวัตกรรมการศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 ปรากฏผลเรียงตามลำดับอิทธิพลจากมากไปหาน้อย ดังนี้ 1) การสร้างแรงบันดาลใจ 2) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล และ 3) การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ เป็นตัวแปรที่ได้รับเลือกเข้าสมการถดถอย และสามารถอธิบายความผันแปรองค์กรนวัตกรรมการศึกษา ในสังกัดสำนักงานดังกล่าว อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยสามารถร่วมกันทำนายองค์กรนวัตกรรมการศึกษาในสังกัดสำนักงานดังกล่าว ได้ร้อยละ 90.80 ทั้งนี้เนื่องจากภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทสำคัญต่อการพัฒนาและขับเคลื่อนสถานศึกษาสู่องค์กรนวัตกรรมการศึกษา โดยกระตุ้นการคิด

ใหม่ สร้างแรงจูงใจ ส่งเสริมวัฒนธรรมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ และการเปลี่ยนแปลงภายในองค์กรไปสู่สิ่งที่ดีกว่า ให้ทันต่อยุคที่การเปลี่ยนแปลงทางการศึกษาเกิดขึ้นอย่างรวดเร็วและซับซ้อน ซึ่งถือเป็นหลักสำคัญขององค์กรนวัตกรรมทางการศึกษาอย่างแท้จริง สอดคล้องกับแนวคิดของ Bass et al. อธิบายว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงคือกระบวนการที่ผู้นำส่งอิทธิพลต่อทีมงานและผู้ใต้บังคับบัญชา โดยยกระดับความพยายามในการทำงานให้สูงกว่าที่คาดหวัง พร้อมทั้งเสริมสร้างสมรรถภาพของบุคลากรให้พัฒนาไปในทิศทางที่ก้าวหน้าและมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น นำไปสู่การตื่นรู้ในพันธกิจร่วม และวิสัยทัศน์ของหน่วยงานและองค์กร อีกทั้งยังปลูกจิตสำนึกให้มองข้ามผลประโยชน์ส่วนตน เพื่อมุ่งสู่เป้าหมายร่วมกันขององค์กรและสังคมโดยรวม (Bass et al., 2003) สอดคล้องกับแนวคิดของกรกต ขาวสะอาด ระบุว่า หน่วยงานที่สามารถเปลี่ยนผ่านไปสู่การเป็นองค์กรที่ขับเคลื่อนด้วยนวัตกรรมได้อย่างแท้จริง จะมีศักยภาพในการคิดค้นสิ่งใหม่อย่างมีคุณภาพ สามารถปรับตัวต่อความเปลี่ยนแปลงของสถานการณ์ต่างๆ ได้อย่างต่อเนื่อง และยังคงรักษาการดำเนินงานให้มั่นคง แม้จะเผชิญกับความท้าทาย ทั้งยังมีโอกาสพัฒนาไปสู่การเป็นองค์กรชั้นนำในด้านนวัตกรรมในอนาคต (กรกต ขาวสะอาด, 2564) เมื่อวิเคราะห์รายด้าน พบว่า องค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ที่มีอิทธิพลต่อองค์กรนวัตกรรมทางการศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 ประกอบด้วย

3.1 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการสร้างแรงบันดาลใจส่งผลต่อองค์กรนวัตกรรมทางการศึกษา ในสังกัด สพป.ราชบุรี เขต 2 ทั้งนี้เนื่องจากการสร้างแรงบันดาลใจแสดงให้เห็นถึงบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการจูงใจครูให้เห็นคุณค่าและเป้าหมายร่วมกันให้มีความมุ่งมั่นสู่การเปลี่ยนแปลง เป็นแรงผลักดันที่ทำให้ครูมีพลังในการริเริ่มและพัฒนานวัตกรรมทางการศึกษา สอดคล้องกับแนวคิดของวิไลลักษณ์ สีดา ได้อธิบายไว้ว่าการสร้างแรงบันดาลใจ หมายถึง พฤติกรรมของผู้นำที่มุ่งมั่นและกระตุ้นให้ผู้ตามเกิดพลังในการทำงาน โดยผู้นำจะเน้นการปลุกเร้าให้ผู้ตามเห็นคุณค่าและความหมายของงาน มองงานเป็นสิ่งที่ท้าทาย สร้างบรรยากาศของความมีชีวิตชีวาภายในทีม พร้อมทั้งถ่ายทอดพลังแห่งความกระตือรือร้นและมุ่งมั่นในเชิงบวก เพื่อส่งเสริมให้เกิดทัศนคติที่ดีต่อการทำงานร่วมกัน (วิไลลักษณ์ สีดา, 2562) ดังนั้นจึงกล่าวได้ว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการสร้างแรงบันดาลใจจะช่วยกระตุ้นให้ครูเกิดการลงมือทำมีความกระตือรือร้นในการเริ่มต้นสิ่งใหม่ๆ ส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์และการแก้ปัญหา กล้าคิดนอกกรอบ และไม่กลัวความผิดพลาด นำไปสู่การพัฒนานวัตกรรมหรือวิธีการใหม่ๆ ที่สามารถต่อยอดองค์ความรู้ได้ ผู้บริหารสถานศึกษาที่สามารถสร้างแรงบันดาลใจให้กับครูนั้นจะส่งผลให้เกิดทีมที่มีความมุ่งมั่น ร่วมแรงร่วมใจกันอย่างเต็มที่ และพร้อมที่จะพัฒนาองค์กรให้บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนด



3.2 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลส่งผลต่อองค์กรนวัตกรรมทางการศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 ทั้งนี้เนื่องจากการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล แสดงให้เห็นว่าผู้บริหารสถานศึกษาที่ให้ความสำคัญต่อครูเป็นรายบุคคลเข้าใจความต้องการ ความสามารถ และแรงจูงใจเฉพาะตัวของครูแต่ละคน จะสามารถสร้างความผูกพันความไว้วางใจ และการมีส่วนร่วมในองค์กรได้มากขึ้น ส่งผลให้เกิดบรรยากาศที่เอื้อต่อการสร้างนวัตกรรมทางการศึกษา สอดคล้องกับแนวคิดของ Kouze & Posner ได้กล่าวถึงการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ไว้ว่า ผู้นำต้องรู้จักผู้ร่วมงานและสื่อสารสร้างแรงบันดาลใจให้ผู้ร่วมงานเกิดความผูกพันในวิสัยทัศน์ พยายามศึกษาและพูดคุยกับครูเป็นรายบุคคล ชักชวนให้มาร่วมกันทำงาน มอบหมายงานตรงกับความรู้ความสามารถพร้อมมอบอำนาจ การตัดสินใจให้กับทีมงาน แบ่งเวลาให้คำแนะนำที่ทีมงานอยู่เสมอ ร่วมคิดร่วมทำกับทีมงานอยู่ตลอดเวลา ขอความคิดเห็นและแนวทางแก้ไขปัญหาที่หลากหลายจากทีมงานพร้อมทั้งร่วมกันตัดสินใจทุกครั้ง เมื่อประสบปัญหาในการทำงานผู้บริหารเข้าไปแก้ปัญหาให้สำเร็จลุล่วงด้วยดี (Kouze & Posner, 2007 อ้างถึงใน ลลิตา วิมูลชาติ, 2565) สอดคล้องกับงานวิจัยของพิมพ์พร วงศ์อนุสิทธิ์ ได้ดำเนินการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับบทบาทภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารหญิงที่มีผลต่อความสำเร็จของโรงเรียน ภายใต้การกำกับดูแลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครพนม ผลการวิเคราะห์พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงซึ่งพิจารณาจาก 4 มิติหลัก มีความสามารถในการอธิบายความแปรผันของผลสัมฤทธิ์ของโรงเรียนได้ โดยพบว่า 3 มิติ ได้แก่ การใส่ใจความแตกต่างรายบุคคล (X_4) การสร้างแรงขับเคลื่อนภายใน (X_2) และการกระตุ้นด้านความคิดและสติปัญญา (X_3) มีนัยสำคัญทางสถิติในระดับ .01 และอีก 1 มิติ คือ การเป็นผู้นำที่ยึดมั่นในอุดมการณ์ (X_1) มีนัยสำคัญทางสถิติในระดับ .05 ทั้งนี้ มิติที่มีอิทธิพลในการคาดการณ์มากที่สุด คือ การใส่ใจในความเป็นเอกลักษณ์เฉพาะบุคคล (X_4) ซึ่งมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอย 0.341 รองลงมา ได้แก่ การสร้างแรงบันดาลใจ (X_2) เท่ากับ 0.208 การส่งเสริมการคิดอย่างมีวิจารณญาณ (X_3) มีค่า 0.185 และการมีแนวทางอันมั่นคงทางจริยธรรม (X_1) มีค่า 0.146 โดยองค์ประกอบทั้ง 4 ด้านนี้สามารถร่วมกันอธิบายระดับประสิทธิผลของโรงเรียนได้ร้อยละ 69.3 พร้อมค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์อยู่ที่ ± 0.24671 (พิมพ์พร วงศ์อนุสิทธิ์, 2564) ดังนั้น จึงกล่าวได้ว่า เมื่อผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล จะคำนึงถึงความแตกต่างของครูในโรงเรียนเป็นรายบุคคล ซึ่งเป็นรากฐานของการบริหารสถานศึกษาที่มีประสิทธิภาพและมีมนุษยธรรม นอกจากจะช่วยให้ครูทำงานได้อย่างเต็มศักยภาพยังเป็นการสร้างความยั่งยืนให้กับโรงเรียน ทั้งในเรื่องของการบริหารทรัพยากรบุคคล คุณภาพของผลการปฏิบัติงาน และวัฒนธรรมองค์กรที่เปิดกว้างและเป็นมิตรต่อครูทุกคน

3.3 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ส่งผลต่อองค์กรนวัตกรรมทางการศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 ทั้งนี้เนื่องจากการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ สะท้อนถึงความเป็นผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ยึดมั่นในคุณธรรม มีวิสัยทัศน์ และ ความเชื่อมั่นในเป้าหมายขององค์กร ซึ่งสร้างความศรัทธาและความเชื่อมั่นให้แก่ครู ทำให้สามารถขับเคลื่อนองค์กรไปในทิศทางของนวัตกรรมได้อย่างมั่นคง สอดคล้องกับแนวคิดของธนวัฒน์ มาลัยกรอง ได้ให้ความหมายของการมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์ หมายถึง การที่ผู้บริหารมีการวางระเบียบไว้เป็นแนวปฏิบัติ มีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล มีศีลธรรมจริยธรรม ได้รับการยกย่อง ศรัทธาและเป็นที่ไว้วางใจของผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งเมื่อตั้งเป้าหมายแล้วสามารถทำได้เสมอ มักจะมีวิธีทำงานให้สำเร็จได้อย่างเหนือความคาดหมาย กล่าวตัดสินใจทำในสิ่งใหม่ๆ ที่สร้างสรรค์ มองหาแนวทางลดขั้นตอนการปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดความคล่องตัวในการปฏิบัติงาน ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีสำหรับผู้ใต้บังคับบัญชา และสามารถชี้แจงวิธีการปฏิบัติงานให้กับผู้ใต้บังคับบัญชาได้อย่างชัดเจน (ธนวัฒน์ มาลัยกรอง, 2566) ดังนั้นจึงกล่าวได้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ จะสามารถสร้างความไว้วางใจและความศรัทธาให้กับครูได้รู้สึกมั่นใจและไว้วางใจ พร้อมทั้งจะร่วมมือและปฏิบัติตามด้วยความสมัครใจช่วยส่งเสริมการตัดสินใจที่ถูกต้อง เป็นแบบอย่างที่ดี กลายเป็นแรงบันดาลใจ เกิดความตระหนักในคุณค่าของการทำความดี การคิดเพื่อส่วนรวม ทำให้ครูเห็นเป้าหมายที่มีคุณค่าร่วมกัน และเกิดแรงจูงใจในการพัฒนาและร่วมมือกันมากยิ่งขึ้น

สำหรับการวิจัยครั้งนี้พบว่า การกระตุ้นทางปัญญา ไม่ส่งผลต่อองค์กรนวัตกรรมทางการศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 ทั้งนี้คงเป็นเพราะการกระตุ้นทางปัญญา ผู้บริหารสถานศึกษายังส่งเสริมให้ครูตั้งคำถาม ท้าทายกรอบความคิดเดิม และแสวงหาวิธีใหม่ในการทำงานไม่มากพอ ครูยังมีความเคยชินต่อการทำงานตามระเบียบแบบแผนตลอดจนการขาดแหล่งเรียนรู้ การเปิดโอกาสให้ครูแสดงความคิดเห็นหรือริเริ่มแนวคิดใหม่ได้อย่างอิสระ ผู้บริหารสถานศึกษาบางส่วนอาจมีภาวะผู้นำที่เน้นการบริหารจัดการงานตามนโยบายมากกว่าการบริหารจัดการแนวคิด ทำให้การกระตุ้นทางปัญญาเกิดขึ้นในระดับที่จำกัดหรือยังไม่ต่อเนื่อง จึงไม่สามารถพัฒนาไปสู่องค์กรนวัตกรรมทางการศึกษาในทางปฏิบัติได้อย่างเป็นรูปธรรมการเปลี่ยนแปลงองค์กรให้เป็นองค์กรนวัตกรรมทางการศึกษาไม่สามารถพัฒนาได้จากการออกคำสั่งหรือการให้ข้อมูลเพียงอย่างเดียว แต่ต้องสร้างวัฒนธรรมแห่งการเรียนรู้ กระตุ้นการใช้ปัญญา และพื้นที่ให้ครูได้คิดค้นทดลอง ลองผิดลองถูก ล้มเหลว และเรียนรู้ร่วมกัน ซึ่งในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 อาจยังไม่เกิดขึ้นอย่างแพร่หลายในสถานศึกษา ดังนั้น ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการกระตุ้นทางปัญญา จึงไม่ส่งผลต่อองค์กรนวัตกรรมทางการศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2

องค์ความรู้ใหม่

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อองค์กรนวัตกรรมทางการศึกษา โดยผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 มีภาวะผู้นำด้านการสร้างแรงบันดาลใจ การให้ความสำคัญกับปัจเจกบุคคล และการมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์สูง จึงส่งผลให้โรงเรียนมีความเป็นองค์กรนวัตกรรมทางการศึกษามากยิ่งขึ้น ตามโมเดลดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา

บทสรุป

การวิจัยเรื่องภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อองค์กรนวัตกรรมทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในภาพรวมอยู่ในระดับ มาก และองค์กรนวัตกรรมทางการศึกษาในภาพรวมอยู่ในระดับ มาก เช่นกัน ซึ่งภาพรวมรายด้านก็อยู่ในระดับมาก มีองค์ประกอบด้านการพัฒนาผลงานในทรัพยากรมนุษย์ เพียงด้านเดียวเท่านั้นที่อยู่ในระดับ มากที่สุด แสดงให้เห็นว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในด้านการสร้างแรงบันดาลใจ การให้ความสำคัญกับปัจเจกบุคคล และการมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์ มีบทบาทสำคัญในการส่งเสริมการเป็นองค์กรนวัตกรรมของสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัย ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังนี้

1. ข้อเสนอแนะเพื่อการนำไปใช้

1.1 ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีความสามารถในการกำหนดทิศทางของสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยยึดพันธกิจขององค์กรเป็นหลักสำคัญ เพื่อให้ครูเกิดความศรัทธาและเห็นคุณค่าของงานที่ทำร่วมกัน การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์จะเกิดขึ้นได้จากการที่ผู้บริหารสถานศึกษาประพฤติตนอย่างซื่อสัตย์ เสียสละ ยุติธรรม และยึดหลักธรรมาภิบาล ทำให้ครูเกิดการยอมรับในความเป็นผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา นอกจากนั้นยังต้องแสดงออกถึงความขยันหมั่นเพียร มีความรับผิดชอบ ตรงต่อเวลา และความมีระเบียบวินัย เพื่อเป็นแรงบันดาลใจให้ครูปฏิบัติตามด้วยความสมัครใจ ส่งเสริมให้ครูและบุคลากรมีความกล้าแสดงออก เสนอแนวคิด มีส่วนร่วมในการวางแผนหรือพัฒนานวัตกรรมในองค์กร การมีอุดมการณ์ร่วมกันระหว่างผู้บริหารสถานศึกษาและครูจะช่วยส่งเสริมบรรยากาศการทำงานที่เอื้อต่อการแลกเปลี่ยนความคิด การทำงานเป็นทีม และการร่วมกันพัฒนาโรงเรียนจะทำให้โรงเรียนเป็นองค์กรนวัตกรรมทางการศึกษาได้มากยิ่งขึ้น

1.2 ผู้บริหารสถานศึกษาควรสร้างระบบการประเมินผลการทำงานที่โปร่งใส ยุติธรรม และหลากหลาย พิจารณาข้อมูลจากหลายแหล่ง เช่น การประเมินตนเอง (Self-Assessment) เชื่อมโยงการประเมินกับแผนพัฒนารายบุคคล (ID Plan) ผลการประเมินควรถูกนำมาใช้ในการออกแบบแผนพัฒนาตนเองของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อเพิ่มพูนทักษะการบริหาร การวางแผน การจัดการเชิงนวัตกรรม ใช้ผลการประเมินเพื่อขับเคลื่อนองค์กรนวัตกรรมทางการศึกษา มีการติดตามผลการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาต้องส่งเสริมการประเมินผล การทำงานของครูในโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพเพื่อพัฒนาสู่การเป็นองค์กรนวัตกรรมทางการศึกษาต่อไป

1.3 จากผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อองค์กรนวัตกรรมทางการศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 ส่งผลต่อองค์กรนวัตกรรมทางการศึกษา ทั้งหมด 3 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การสร้างแรงบันดาลใจ โดยผู้บริหารสถานศึกษาแสดงให้เห็นถึงความสำคัญของผลประโยชน์ที่โรงเรียนจะได้รับจากความสำเร็จของการทำงานร่วมกัน 2) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล โดยผู้บริหารสถานศึกษามีปฏิสัมพันธ์ที่ดีระหว่างครูทำให้เกิดบรรยากาศที่สนับสนุนซึ่งกันและกันและ 3) การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ โดยผู้บริหารสถานศึกษามีอุดมการณ์ที่แน่วแน่ ตัดสินใจโดยใช้เหตุผลใน การทำงาน

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา

2.2 ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อองค์กรนวัตกรรมทางการศึกษา

เอกสารอ้างอิง

- กรกต ขาวสะอาด. (2564). การพัฒนารูปแบบการบริหารเพื่อการเป็นองค์กรนวัตกรรมสถานศึกษา
ขั้นพื้นพื้นพื้นพื้นฐาน. วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา.
คณะครุศาสตร์: มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2564). ข้อเสนอระบบการเรียนรู้ที่ตอบสนองการเปลี่ยนแปลงของโลกอนาคต
ในปี 2040. กรุงเทพฯ: ห้างหุ้นส่วนจำกัด อีเลฟเลน สตาร์ อินเทอร์เน็ต.
- จิตติรัตน์ แสงเลิศอุทัย. (2559). วิธีวิทยาการวิจัยทางการศึกษา. นครปฐม: คณะครุศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม.
- ชนันภัสร์ ปิยะภัทรวิรัตน์. (2565). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนัก
บริหารงานการศึกษาพิเศษจังหวัดยะลา. การค้นคว้าอิสระการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชา
การบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.
- ชูศรี วงศ์รัตนะ. (2550). เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย. (พิมพ์ครั้งที่ 10). นนทบุรี: ไทยเนรมิตกิจ
อินเทอร์เน็ต โปรเกรสซิฟ.
- ธนพัฒน์ มาลัยกรอง. (2566). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อพฤติกรรม
การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคในพื้นที่จังหวัดสกลนคร.
วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์.
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ธัญรดี หิรัญกิตติกร. (2564). การศึกษาความต้องการความเป็นองค์กรนวัตกรรมของโรงเรียน
ในสังกัดสำนักงานเขตภาษีเจริญ กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. วิทยาลัยครูสุริยเทพ บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยรังสิต.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2560). การวิจัยเบื้องต้น ฉบับปรับปรุงใหม่. (พิมพ์ครั้งที่ 10). กรุงเทพฯ: บริษัท
สุวีริยาสาส์น จำกัด.
- พิมพ์พร วงศ์อนุสิทธิ์. (2564). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสตรีที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของ
โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครพนม. วิทยานิพนธ์
ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ภารดี อนันต์นาวิ. (2564). องค์การนวัตกรรมทางการศึกษา: การบริหารจัดการ. วารสารวิชาการ
มหาวิทยาลัยนอร์ท กรุงเทพ, 10(2): 10-21

- รุ่งนภา จันทรีลี. (2562). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา. *วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย. มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.*
- ลลิตา วิมูลชาติ. (2565). แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3. *วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย. มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.*
- วรรณณ วรณกิจ. (2566). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารศูนย์การศึกษาพิเศษ เครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพ กลุ่มเครือข่ายที่ 5. *วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย. มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.*
- วิไลลักษณ์ สีดา. (2562). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3. *วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย. มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.*
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2. (2566). รายงานการสังเคราะห์ผลการประเมินตนเองของสถานศึกษา ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ปีการศึกษา 2566. <http://rb-2.go.th>
- สุวิมล ติรกานันท์. (2551). *ระเบียบวิธีการวิจัยทางสังคมศาสตร์: แนวทางสู่การปฏิบัติ.* (พิมพ์ครั้งที่ 7). กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- Bass, B. M., et al. (2003). Predicting unit performance by assessing transformational and transactional leadership. *Journal of Applied Psychology*, 88(2): 207-218.

