

TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP OF SCHOOL ADMINISTRATORS UNDER CHONBURI PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 2

Thanyalack SRIKASEM^{1*}, Kanporn AIEMPHAYA¹ and Niwat NOYMANEE¹

1 Faculty of Education, Rajabhat Rajanagarindra University, Thailand; thanyalack2011@gmail.com
(Corresponding Author)

ARTICLE HISTORY

Received: 7 April 2025

Revised: 21 April 2025

Published: 6 May 2025

ABSTRACT

The research aims to 1) study levels of transformational leadership of school administrators under Chonburi primary educational service area office 2; 2) compare the transformational leadership of school administrators under Chonburi primary educational service area office 2 classified by gender, educational level, work experience and school size. The sample was 302 teachers under Chonburi primary educational service area office 2 in the academic year 2024. The sample size was determined from Krejcie and Morgan's table. The proportion of the sample was determined by school size and simple random sampling method. The research instrument was a five-scale rating questionnaire with reliability of .97. The statistics used for data analysis were frequency, percentage, mean, standard deviation, t-test, and one-way ANOVA. The research results were found as follows 1) The level of transformational leadership of school administrators under Chonburi primary educational service area office 2 overall and each aspect was high, ranking by mean scores from high to low as follows: idealized influence, individualized consideration, inspirational motivation, and intellectual simulation. 2) The results of comparing transformational leadership of school administrators under Chonburi primary educational service area office 2 revealed that there was no significant difference in transformational leadership based on gender, education, and work experience. When classified by school size, there was a difference with a statistical significance level of .05.

Keywords: Leadership, Transformational Leadership, School Administrator

CITATION INFORMATION: Srikasem, T., Aiemphaya, K., & Noymanee, N. (2025). Transformational Leadership of School Administrators under Chonburi Primary Educational Service Area Office 2. *Procedia of Multidisciplinary Research*, 3(5), 1

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลบุรี เขต 2

ชัยลักษณ์ ศรีเกษม¹, กัญญา เอี่ยมพญา¹ และ นิวัตต์ น้อยมณี¹

¹ คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏราชชนนครินทร์; thanyalack2011@gmail.com (ผู้ประพันธ์บรรณกิจ)

บทคัดย่อ

การวิจัยมีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา 2) เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานและขนาดของโรงเรียน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลบุรี เขต 2 ปีการศึกษา 2567 จากการเปิดตารางสำเร็จรูปของเครจซี่และมอร์แกน ได้กลุ่มตัวอย่าง 302 คน กำหนดสัดส่วนกลุ่มตัวอย่างโดยพิจารณาจากขนาดสถานศึกษาและทำการสุ่มอย่างง่าย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามแบบมาตรฐานส่วนประมาณค่า 5 ระดับ โดยมีความเชื่อมั่นเท่ากับ .97 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าทีและการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า ค่าเฉลี่ยโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ และด้านการกระตุ้นทางปัญญา 2) ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และจำแนกตามขนาดสถานศึกษา โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำ, ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง, ผู้บริหารสถานศึกษา

ข้อมูลการอ้างอิง: ชัยลักษณ์ ศรีเกษม, กัญญา เอี่ยมพญา และ นิวัตต์ น้อยมณี. (2568). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลบุรี เขต 2. *Procedia of Multidisciplinary Research*, 3(5), 1

บทนำ

ภายใต้การเปลี่ยนแปลงด้านการศึกษาท่ามกลางกระแสโลกาภิวัตน์ การบริหารการศึกษาในยุคปัจจุบันนั้นจึงมีการเปลี่ยนแปลงไปจากเดิม ผู้บริหารสถานศึกษามีความจำเป็นอย่างยิ่งในการบริหารจัดการศึกษาในรูปแบบใหม่ โดยเฉพาะอย่างยิ่งภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง เข้ามาบริหารจัดการศึกษาในสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความสำคัญต่อการพัฒนาองค์กร เนื่องจากสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา ดังนั้นวิธีที่จะทำให้ผู้บริหารประสบความสำเร็จสูงสุด คือ ผู้บริหารต้องเปลี่ยนแปลงตนเอง ไม่เพียงแต่ผู้บริหารเท่านั้นที่ต้องเปลี่ยนแปลง แต่หมายรวมถึงบุคลากรในองค์กรที่ต้องมีการเตรียมพร้อมและพัฒนาศักยภาพให้สามารถรับกับการเปลี่ยนแปลงและรับสิ่งใหม่ๆ ที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว (ธัญจิรา พุเต็มวงศ์, ศิริพร สิ้นพรม และ มัทนา วัณณอมศักดิ์, 2566: 119)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ได้จัดทำแผนพัฒนาการศึกษาระดับพื้นฐาน พ.ศ.2566-2570 ฉบับปรับปรุง ปีงบประมาณ พ.ศ.2567 (2566ก: 30-31) ซึ่งได้วิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในและการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและเจ้าหน้าที่ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 โดยวิเคราะห์แบบ 7S พบว่าประเด็นที่สอดคล้องกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาและควรได้รับการพัฒนา ได้แก่ ด้านโครงสร้าง พบว่า มีบุคลากรบางส่วนมีความคิดเห็นต่างกันจึงส่งผลให้การมอบหมายงานไม่สอดคล้องกับความสามารถของแต่ละบุคคล ด้านกลยุทธ์ของหน่วยงาน พบว่า การถ่ายทอดกลยุทธ์สู่การปฏิบัติไม่หลากหลาย ด้านระบบของหน่วยงาน พบว่า การปฏิบัติงานมีปัญหาและอุปสรรค บุคลากรบางส่วนไม่ให้ความร่วมมือในการทำงาน วิธีการพัฒนาบุคลากรไม่หลากหลาย ด้านแบบแผนหรือพฤติกรรมกรรมการบริหารจัดการ พบว่า ผู้บริหารระดับสูงในหน่วยงานโยกย้าย เปลี่ยนแปลงบ่อย ด้านบุคลากร พบว่า ขาดบุคลากรที่มีความรู้ ทักษะในการปฏิบัติงาน ด้านทักษะความรู้ความสามารถของหน่วยงาน พบว่า บุคลากรขาดความชำนาญด้านเทคโนโลยี และด้านค่านิยมร่วมกันของสมาชิกในหน่วยงาน พบว่า บุคลากรบางส่วนไม่ให้ความสำคัญต่อค่านิยมของหน่วยงาน

จากสภาพปัญหาและความสำคัญที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาเรื่องภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพ สามารถบริหารสถานศึกษาไปสู่ความสำเร็จได้ตามเป้าหมายต่อไป

การทบทวนวรรณกรรม

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 แสดงออกในการบริหารจัดการสถานศึกษาให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้น ทำให้ผู้ร่วมงานเกิดความไว้วางใจในการปฏิบัติงานหรือภารกิจต่างๆ เกิดความจงรักภักดีและเชื่อถือในตัวผู้นำ ทำงานเป็นระบบ มีวิสัยทัศน์ มองการณ์ไกล สามารถปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลง มีคุณธรรม ทำงานด้วยจิตสำนึก เห็นประโยชน์ของการทำงานเพื่อส่วนรวม พัฒนาคณะซึ่งเป็นผู้ตามให้ก้าวไปสู่การทำงานที่ดีกว่าเดิม พัฒนาความสามารถให้สูงขึ้นและปฏิบัติงานบรรลุตามเป้าหมายวางไว้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยประกอบด้วย 4 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้บริหารประพฤติตนเป็นแบบอย่างแก่ผู้ร่วมงาน เป็นที่ยกย่อง เคารพนับถือ ศรัทธา ไว้วางใจและทำให้ผู้ร่วมงานเกิดความภาคภูมิใจเมื่อได้ร่วมงานกัน ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์และสามารถถ่ายทอดวิธีการทำงานไปยังผู้ร่วมงานได้อย่างชัดเจน มีอุดมการณ์ที่แน่วแน่ ชัดเจน มีความเสียสละ มีความยินดี ทุ่มเทในการปฏิบัติงานตามภารกิจอย่างเต็มความสามารถ แสดงให้เห็นถึงความเฉลียวฉลาด มีความตั้งใจและเชื่อมั่นในตนเอง มีความสามารถในการควบคุมอารมณ์ได้ในทุกสถานการณ์ มีคุณธรรมและจริยธรรม คำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าส่วนตน มีการยอมรับความผิดพลาดร่วมกัน และมีอิทธิพลในการดึงดูดใจจนได้รับ การยอมรับนับถือจากผู้ร่วมงาน 2) ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้บริหารจูงใจให้ผู้ร่วมงานเกิด แรงบันดาลใจในการ

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยใช้การสำรวจ (Survey) 1) ประชากรในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ปีการศึกษา 2567 จำนวน 112 แห่ง รวมทั้งสิ้น 1,370 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2, 2566ข: 25) กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ปีการศึกษา 2567 จำนวน 302 คน มาจากการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจากการเปิดตารางสำเร็จรูปของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970: 608) ได้กลุ่มตัวอย่าง 302 คน จากนั้นนำไปสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified random sampling) โดยใช้ขนาดโรงเรียนเป็นชั้น (Strata) กำหนดสัดส่วนของกลุ่มตัวอย่าง พิจารณาจากประชากรในแต่ละขนาดโรงเรียน โดยการเทียบบัญญัติไตรยางศ์ และทำการสุ่มอย่างง่าย (Simple random sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น แบ่งออกเป็น 2 ตอน ได้แก่ ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบสำรวจ (check list) และตอนที่ 2 แบบสอบถามระดับภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 เป็นแบบสอบถามแบบมาตราประมาณค่า 5 ระดับ ตรวจสอบเครื่องมือโดยหาค่า (IOC: index of item-objective congruence) จากผู้เชี่ยวชาญ 5 คน เลือกข้อคำถามที่มีค่าระหว่าง 0.50-1.00 โดยมีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเท่ากับ .97 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติพื้นฐานได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและสถิติอ้างอิง ได้แก่ การทดสอบค่าที การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว

ผลการวิจัย

ผลการศึกษาเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 193 คน คิดเป็นร้อยละ 63.91 ระดับการศึกษาส่วนใหญ่ ได้แก่ ปริญญาตรี จำนวน 216 คน คิดเป็นร้อยละ 71.52 ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานส่วนใหญ่ ได้แก่ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานระหว่าง 5-10 ปี จำนวน 112 คน คิดเป็นร้อยละ 37.09 ขนาดโรงเรียนส่วนใหญ่ ได้แก่ โรงเรียนขนาดกลาง จำนวน 154 คน คิดเป็น ร้อยละ 50.99

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 โดยรวมและรายด้าน

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา	n = 302		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	S.D.		
1. ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์	4.33	.33	มาก	1
2. ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ	4.31	.33	มาก	3
3. ด้านการกระตุ้นทางปัญญา	4.30	.39	มาก	4
4. ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	4.32	.34	มาก	2
รวม	4.31	.32	มาก	

จากตารางที่ 1 พบว่า ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 พบว่า โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.31$, S.D. = .32) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยสูงเป็นอันดับแรก ได้แก่ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ($\bar{X} = 4.33$, S.D. = .33) รองลงมาได้แก่ ด้านการคำนึงถึงความเป็น

เป็นปัจเจกบุคคล ($\bar{X} = 4.32$, S.D. = .34) รองลงมาได้แก่ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ($\bar{X} = 4.31$, S.D. = .33) และอันดับสุดท้ายได้แก่ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ($\bar{X} = 4.30$, S.D. = .39)

ผลการทดสอบสมมติฐาน

ตารางที่ 2 การเปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 จำแนกตามเพศ โดยรวมและรายด้าน (n = 302)

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา	เพศ				t	P
	ชาย (n = 109)		หญิง (n = 193)			
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
1) ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์	4.35	.34	4.31	.33	.814	.416
2) ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ	4.33	.32	4.30	.34	.839	.402
3) ด้านการกระตุ้นทางปัญญา	4.31	.39	4.30	.40	.277	.782
4) ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	4.32	.34	4.31	.34	.265	.791
รวม	4.33	.31	4.31	.32	.591	.555

จากตารางที่ 2 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 จำแนกตามเพศ โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตาราง 3 การเปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 จำแนกตามระดับการศึกษา โดยรวมและรายด้าน (n = 302)

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับการศึกษา				t	P
	ปริญญาตรี (n = 216)		สูงกว่าปริญญาตรี (n = 86)			
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
1) ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์	4.31	.35	4.36	.29	-1.244	.215
2) ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ	4.30	.34	4.34	.32	-1.040	.299
3) ด้านการกระตุ้นทางปัญญา	4.28	.41	4.35	.35	-1.288	.199
4) ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	4.32	.36	4.32	.29	.089	.929
รวม	4.30	.34	4.34	.26	-.975	.330

จากตารางที่ 3 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 จำแนกตามระดับการศึกษา โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 4 การเปรียบเทียบความแปรปรวนของค่าเฉลี่ย ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวมและรายด้าน (n = 302)

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ ผู้บริหารสถานศึกษา	แหล่งความ แปรปรวน	SS	Df	MS	F	P
1) ด้านการมีอิทธิพลอย่างมี อุดมการณ์	ระหว่างกลุ่ม	.461	2	.230	2.104	.124
	ภายในกลุ่ม	32.728	299	.109		
	รวม	33.189	301			
2) ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ	ระหว่างกลุ่ม	.503	2	.252	2.285	.104
	ภายในกลุ่ม	32.918	299	.110		
	รวม	33.421	301			
3) ด้านการกระตุ้นทางปัญญา	ระหว่างกลุ่ม	.653	2	.326	2.120	.122
	ภายในกลุ่ม	46.025	299	.154		
	รวม	46.678	301			
4) ด้านการคำนึงถึงความเป็น ปัจเจกบุคคล	ระหว่างกลุ่ม	.324	2	.162	1.418	.244
	ภายในกลุ่ม	34.159	299	.114		
	รวม	34.483	301			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	.444	2	.222	2.232	.109
	ภายในกลุ่ม	29.748	299	.099		
	รวม	30.192	301			

จากตารางที่ 4 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 5 การเปรียบเทียบความแปรปรวนของค่าเฉลี่ย ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 จำแนกตามขนาดของโรงเรียน โดยรวมและรายด้าน (n = 302)

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ ผู้บริหารสถานศึกษา	แหล่งความ แปรปรวน	SS	Df	MS	F	P
1) ด้านการมีอิทธิพลอย่างมี อุดมการณ์	ระหว่างกลุ่ม	2.719	3	.906	8.865*	.000
	ภายในกลุ่ม	30.470	298	.102		
	รวม	33.189	301			
2) ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ	ระหว่างกลุ่ม	3.642	3	1.214	12.150*	.000
	ภายในกลุ่ม	29.779	298	.100		
	รวม	33.421	301			
3) ด้านการกระตุ้นทางปัญญา	ระหว่างกลุ่ม	4.391	3	1.464	10.314*	.000
	ภายในกลุ่ม	42.287	298	.142		
	รวม	46.678	301			

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ ผู้บริหารสถานศึกษา	แหล่งความ แปรปรวน	SS	Df	MS	F	P
4) การคำนึงถึงความเป็น ปัจเจกบุคคล	ระหว่างกลุ่ม	3.902	3	1.301	12.676*	.000
	ภายในกลุ่ม	30.581	298	.103		
	รวม	34.483	301			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	3.285	3	1.095	12.126*	.000
	ภายในกลุ่ม	26.907	298	.090		
	รวม	30.192	301			

*P ≤ .05

จากตารางที่ 5 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 จำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สรุปและอภิปรายผลการวิจัย

จากการศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา ชลบุรี เขต 2 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษามีอิทธิพลต่อครู โดยสามารถกระตุ้นให้ครูมีความพยายามมากกว่าที่คาดหวัง และส่งเสริมให้พัฒนาศักยภาพของตนเองให้สูงขึ้น ให้ความสำคัญกับครู และสามารถสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน เพื่อให้ครูรู้สึกมั่นใจและศรัทธาในองค์กร ประพฤติตน เป็นแบบอย่างที่ดี สนับสนุนให้ครูมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ร่วมกัน นอกจากนี้ยังเปิดโอกาสให้ครูได้แสดงความคิดเห็นเพื่อรับฟังปัญหาและแนวทางในการพัฒนางานและพัฒนาองค์กรร่วมกัน สอดคล้องกับบาสและอโวลิโอ(Bass & Avolio, 1990: 19-21; อ้างถึงใน สิริพัชร งามไตรโร, 2565: 11) กล่าวว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นการ เปลี่ยนแปลงความพยายามของผู้ร่วมงานให้สูงขึ้นกว่าความพยายามที่คาดหวังพัฒนาความสามารถของผู้ร่วมงานไปสู่ ระดับที่สูงและมีศักยภาพมากขึ้น ทำให้เกิดการตระหนักรู้ในภารกิจและวิสัยทัศน์ของทีมและองค์กร

จากการศึกษาเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 โดยจำแนกตาม เพศ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และขนาดโรงเรียน สามารถอภิปรายผล ได้ดังนี้

1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 จำแนกตามเพศ โดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานการวิจัย ทั้งนี้อาจ เนื่องมาจาก ในปัจจุบันความหลากหลายทางเพศได้รับการยอมรับมากขึ้น ผู้บริหารสถานศึกษาซึ่งมีบทบาทสำคัญในการส่งเสริมความเท่าเทียมและความเป็นธรรมให้กับทั้งครูและนักเรียน มีการยอมรับความแตกต่างและส่งเสริมความเสมอภาคในการให้โอกาส การเคารพในความสามารถและศักยภาพของแต่ละบุคคลโดยไม่แบ่งแยกเพศ ให้เกียรติและปฏิบัติต่อทุกเพศอย่างเท่าเทียม ส่งผลให้ครูที่มีเพศต่างกันในสถานศึกษามีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในสถานศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับ กิรติวรรณ กล้ายณมิตร, จักรวาล สุขไมตรี และ สืบสวัสดิ์ วุฒิวรดิษฐ์ (2565: 353) กล่าวว่า ในสังคมโลกปัจจุบันการบริหารจัดการแนวใหม่ กลุ่มบุคคลที่มีความหลากหลายทางเพศกับความไม่เท่าเทียมในหน่วยงานภาครัฐ มีความ สอดคล้องกับแนวคิดการไม่เลือกปฏิบัติและแนวคิดความเท่าเทียมด้านโอกาสของบุคลากรในหน่วยงาน ซึ่งในองค์กร

ปัจจุบัน เป็นยุคที่ทรัพยากรมนุษย์ล้วนมีความหลากหลาย จึงทำให้การไม่เลือกปฏิบัติและความเท่าเทียมใน หน่วยงาน เป็นเรื่องที่ทุกภาคส่วนให้ความสำคัญเป็นอย่างมาก

2) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 จำแนกตามระดับการศึกษา โดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานการวิจัย ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจากการศึกษามีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ทำให้ครูจำเป็นต้องหาความรู้และประสบการณ์ใหม่ๆ เพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง ดังนั้น ครูจึงต้องพัฒนาความรู้ของตนเองอย่างต่อเนื่อง ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูที่มีระดับการศึกษาต่างก็มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและเป็นสื่อกลางในการเสริมสร้างความเข้าใจที่ดีในการทำงานร่วมกัน ส่งผลให้ครูในสถานศึกษาที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับ สัญญา สดประเสริฐ (2562: 11) กล่าวว่า ครูควรมีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง และมุ่งมั่นในการแสวงหาความรู้ใหม่ๆ การเป็นครูมืออาชีพสามารถเกิดขึ้นได้หากครูมีความตระหนักในการพัฒนาตนเอง และพร้อมที่จะปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลง โดยการเปิดใจให้กว้างและมีทัศนคติที่เป็นกลาง ครูควรพยายามเรียนรู้ให้ทันเหตุการณ์และมีความรอบรู้ สามารถเชื่อมโยงและวิเคราะห์สถานการณ์ต่างๆ ในสังคม รวมทั้งมีมุมมองที่กว้างไกลและความคิดสร้างสรรค์ในการ ออกแบบกระบวนการเรียนรู้

3) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานการวิจัย ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจากครูผู้สอนที่มีประสบการณ์แตกต่างกัน ต่างก็มีการพัฒนาตนเองและแสวงหาความรู้ใหม่ๆ อย่างต่อเนื่อง ครูทุกคนมีศักยภาพ สามารถศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมและนำองค์ความรู้มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน ครูสามารถปรับตัวได้ดีต่อการเปลี่ยนแปลง เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูพัฒนาความรู้ในด้านต่างๆ อยู่เสมอ ส่งผลให้ครูในสถานศึกษาที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับ ทิศนา แสงระวี และ เรชา ชูสุวรรณ (2565: 24) กล่าวว่า ครูผู้สอนผู้ซึ่งมีบทบาทสำคัญในการจัดการเรียนรู้ ต้องตระหนักและเล็งเห็นความสำคัญของการพัฒนาตนเองด้านการเรียนรู้ และการฝึกฝนทักษะ ผ่านการกำหนดเป้าหมาย การวางแผนการเรียนรู้ การแสวงหาวิธีการเรียนรู้ และการประเมินผลการเรียนรู้ของตนเอง เพื่อการพัฒนาตนเองให้มีความตื่นตัวและก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลงทางความรู้ การฝึกฝนทักษะการคิดและทักษะด้านเทคโนโลยีในการสร้างทางเลือกแห่งการเรียนรู้ที่ทันสมัย เหมาะสม สอดคล้องตามความต้องการของตนเองและผู้เรียน

4) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 จำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานการวิจัย ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจากการบริหารจัดการในโรงเรียนที่มีขนาดต่างกัน ย่อมมีวิธีการดำเนินงานที่แตกต่างกัน ซึ่งขึ้นอยู่กับความสามารถ ศักยภาพและความรับผิดชอบของผู้บริหารสถานศึกษา ความแตกต่างนี้อาจเกิดจากหลายปัจจัย เช่น ทรัพยากรที่มีอยู่ ลักษณะเฉพาะชุมชน สภาพแวดล้อมในและนอกโรงเรียน ส่งผลให้ครูในโรงเรียนที่มีขนาดต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 แตกต่างกัน สอดคล้องกับ รุจิภาญจน์ วุฒิพรพรพงศ์ (2565: 18) กล่าวว่า การบริหารงานในสถานศึกษาขนาดเล็กต้องผสมผสานศาสตร์และศิลป์ ในการบริหารจัดการภายใต้เงื่อนไขของทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดให้ สอดคล้องกับความต้องการของสถานศึกษา การบริหารงานของสถานศึกษา จะประสบความสำเร็จมากน้อยเพียงใดขึ้นอยู่กับทักษะการบริหารงานของผู้บริหาร แม้สถานศึกษาขนาดเล็กจะมีปัญหาอยู่หลายด้าน หากได้รับการบริหารจัดการที่ดีจากผู้บริหารสถานศึกษาและการสนับสนุนจากทุกภาคส่วน สถานศึกษาขนาดเล็กจะประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลสูงสุดตามบริบทของสถานศึกษา

ข้อเสนอแนะที่ได้รับจากการวิจัย

- 1) ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ผู้บริหารสถานศึกษาบริหารควรให้ความสำคัญกับผลประโยชน์ส่วนรวม สร้างความร่วมมือ ร่วมกันพัฒนาและเป็นหนึ่งเดียวกับผู้ร่วมงาน ซึ่งส่งผลให้สถานศึกษานั้นมีความเข้มแข็งและเจริญก้าวหน้ามากยิ่งขึ้น
- 2) ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีความเชื่อมั่น ไว้วางใจในผู้ร่วมงานกับภาระงานที่มอบหมายให้ไป เพราะความเชื่อมั่น ไว้วางใจจะส่งผลให้ผู้ร่วมงานมีความร่วมมือในการทำงานมากขึ้น ซึ่งนำไปสู่ประสิทธิภาพ การทำงานที่สูงขึ้น
- 3) ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ผู้บริหารสถานศึกษาควรกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานเกิดการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ แสวงหาแนวทางใหม่ ๆ มาแก้ปัญหาในหน่วยงาน
- 4) ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ผู้บริหารสถานศึกษา ควรให้การดูแลเอาใจใส่ผู้ร่วมงานเป็นรายบุคคลให้มาก คำนึงถึงความต้องการและความแตกต่างระหว่างบุคคล จะทำให้ผู้ร่วมงานรู้สึกมีคุณค่าและมีความสำคัญ

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

- 1) ควรศึกษารูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา
- 2) ควรศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา
- 3) ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา

เอกสารอ้างอิง

- กียรติวรรณ กัลยาณมิตร, จักรวาล สุขไมตรี และ สืบสวัสดิ์ วุฒิวรดิษฐ์. (2565). กลุ่มบุคคลที่มีความหลากหลายทางเพศ กับความไม่เท่าเทียมในหน่วยงานภาครัฐ. *วารสารการบริหารนิติบุคคลและนวัตกรรมท้องถิ่น*, 8(3), 351-360.
- ทิตินา แสงระวี และ เรชา ชูสุวรรณ. (2565). ครูไทยกับการจัดการเรียนรู้ในยุค Digital Disruption. *วารสารมหาจุฬานาครทรรศ*, 9(4), 13-26.
- ธัญจิรา พุเต็มวงศ์, ศิริพร สิ้นพรม และ มัทนา วัฒนอมศักดิ์. (2566). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา. *วารสารศึกษาศาสตร์ มมร*, 11(2), 116-124.
- รุจิภาณุจันท์ วุฒิพรวารพงศ์. (2565). ทักษะการบริหารงานในสถานศึกษาขนาดเล็ก. *วารสารนวัตกรรมการบริหารการศึกษา*, 1(2), 11-19.
- สัญญา สดประเสริฐ. (2562). ศตวรรษที่ 21: ทักษะการเรียนรู้สู่ความเป็นครูมืออาชีพ. *วารสารสหวิทยาการมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์*, 2(1), 1-12.
- สิริพัชร งามไตรโร. (2565). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อการบริหารงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ กรณีศึกษาเทศบาลนครหาดใหญ่ อำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา. สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2. (2566ก). *แผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาระดับพื้นฐาน พ.ศ.2566-2570 ฉบับปรับปรุง ปีงบประมาณ พ.ศ.2567*. ชลบุรี: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2.
- _____. (2566ข). *สารสนเทศทางการศึกษา ปีการศึกษา 2566*. ชลบุรี: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรีเขต 2.
- Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining Sample Size for Research Activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30(3), 607-610.

Data Availability Statement: The raw data supporting the conclusions of this article will be made available by the authors, without undue reservation.

Conflicts of Interest: The authors declare that the research was conducted in the absence of any commercial or financial relationships that could be construed as a potential conflict of interest.

Publisher's Note: All claims expressed in this article are solely those of the authors and do not necessarily represent those of their affiliated organizations, or those of the publisher, the editors and the reviewers. Any product that may be evaluated in this article, or claim that may be made by its manufacturer, is not guaranteed or endorsed by the publisher.



Copyright: © 2025 by the authors. This is a fully open-access article distributed under the terms of the Attribution-NonCommercial-NoDerivatives 4.0 International (CC BY-NC-ND 4.0).