

ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1

FACTORS AFFECTING THE TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP OF SCHOOL

ADMINISTRATORS UNDER THE OFFICE OF BURIRUM PRIMARY

EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 1

สุนิตา อาญาเมือง¹, บรรจบ บุญจันทร์²มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา^{1,2}Sunita Aryamueang¹, Banjob Boonchan²Nakhon Ratchasima Rajabhat University^{1,2}Corresponding Author E-mail : 22aryamueang@gmail.com¹, banjobbun21@gmail.com²

(Received : August 25, 2025; Edit : September 4, 2025; accepted : September 6, 2025)

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน 2) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และ 3) สร้างสมการพยากรณ์ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 กลุ่มตัวอย่างคือ ผู้บริหารและครูจำนวน 327 คน โดยใช้แบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ซึ่งผ่านการตรวจสอบคุณภาพด้วยค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ระหว่าง 0.80-1.00 และค่าความเชื่อมั่นระหว่าง 0.934-0.958 วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติพื้นฐาน ค่าสหสัมพันธ์เพียร์สัน และการถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน

ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนและปัจจัยที่เกี่ยวข้องโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด อย่างไรก็ตาม เมื่อวิเคราะห์ด้วยการถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน พบว่าปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ได้แก่ การบริหารอย่างมีส่วนร่วม ความฉลาดทางอารมณ์ การติดต่อสื่อสาร การกำหนดวิสัยทัศน์ การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ และการเป็นแบบอย่างที่ดี ทั้งนี้สมการพยากรณ์ที่สามารถอธิบายความแปรปรวนของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงได้ร้อยละ 85.5 และสามารถสร้างสมการพยากรณ์ในรูปของคะแนนดิบและสมการพยากรณ์ในรูปของคะแนนมาตรฐาน ได้ดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปของคะแนนดิบ

$$\hat{y} = 0.288 + .227 (X_3) + .208 (X_5) + .177 (X_8) + .130 (X_1) + .105 (X_4) + .087 (X_6)$$

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$\hat{x}_y = 0.252 (X_3) + 0.225 (X_5) + 0.208 (X_8) + 0.135 (X_1) + 0.108 (X_4) + 0.100 (X_6)$$

คำสำคัญ: ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ผู้บริหารโรงเรียน

Abstract

The objectives of this research were to 1) examine the transformational leadership of school administrators, 2) investigate the factors influencing transformational leadership, and 3) develop a predictive equation of such factors under the Office of Buriram Primary Educational Service Area 1. The sample consisted of 327 administrators and teachers. Data were collected through a five-point Likert scale questionnaire, which was validated with an Item-Objective Congruence (IOC) index ranging from 0.80-1.00, and reliability coefficients ranging from 0.934 to 0.958. Data were analyzed using descriptive statistics, Pearson's correlation, and stepwise multiple regression analysis.

The research results were found that the overall level of transformational leadership among school administrators and its related factors was at the highest level. However, stepwise multiple regression analysis revealed that the factors significantly influencing transformational leadership were participatory management, emotional intelligence, communication, vision setting, becoming a learning organization, and serving as a role model. The resulting prediction equation was able to explain 85.5% of the variance in transformational leadership and could be formulated both in terms of raw scores and standardized scores as follows:

The regression equations of the raw score

$$\hat{y} = 0.288 + .227 (X_3) + .208 (X_5) + .177 (X_8) + .130 (X_1) + .105 (X_4) + .087 (X_6)$$

The regression equations of points in the form of standard score

$$\hat{x}_y = 0.252 (X_3) + 0.225 (X_5) + 0.208 (X_8) + 0.135 (X_1) + 0.108 (X_4) + 0.100 (X_6)$$

Keywords: Factors influencing transformational leadership, transformational leadership, school administrator

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การจัดการศึกษาในประเทศไทยได้รับการกำหนดและขับเคลื่อนภายใต้กรอบกฎหมายที่สำคัญหลายฉบับ เช่น รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550 พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม พระราชบัญญัติการศึกษาภาคบังคับ พ.ศ. 2545 พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 และพระราชบัญญัติข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 กฎหมายเหล่านี้เป็นกลไกสำคัญในการกำหนดทิศทางการพัฒนาการศึกษาไทย โดยมุ่งเน้นให้เด็ก เยาวชน และประชาชนได้รับโอกาสทางการศึกษาอย่างเสมอภาค และเกิดผลสัมฤทธิ์ที่สอดคล้องกับเจตนารมณ์ของกฎหมาย แม้จะมีความก้าวหน้าในเชิงปริมาณ แต่ยังคงมีความท้าทายในเชิงคุณภาพที่ต้องได้รับการแก้ไขอย่างจริงจัง (สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ, 2559 : 4)

ในระดับนโยบาย ภายใต้กรอบยุทธศาสตร์ชาติระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2560-2579) ได้กำหนดเป้าหมายในการพัฒนาประเทศให้มีความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน โดยใช้การศึกษาเป็นรากฐานสำคัญในการพัฒนาคนไทยให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี มีรายได้ที่มั่นคง และสามารถแข่งขันได้ในระบบเศรษฐกิจโลก อันเป็นแนวทางสู่การขับเคลื่อนประเทศไปสู่ไทยแลนด์ 4.0 ที่มุ่งเน้นนวัตกรรมและเศรษฐกิจสร้างสรรค์ (พรชัย เจดามาน และคณะ, 2559 : 2) การศึกษาในมิตินี้จึงไม่เพียงทำหน้าที่ในการสร้างองค์ความรู้ แต่ยังเป็นเครื่องมือสำคัญในการพัฒนาทุนมนุษย์ (Human capital) และยกระดับขีดความสามารถในการแข่งขันระยะยาวของประเทศ ทั้งนี้ การปฏิรูปการศึกษาในยุคปัจจุบันต้องเผชิญกับพลวัตของการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 ไม่ว่าจะเป็นด้านเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม และเทคโนโลยี ผู้บริหารสถานศึกษาจึงมีบทบาทสำคัญในฐานะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและเป็นตัวกลางเชื่อมนโยบายสู่การปฏิบัติในระดับโรงเรียน การมีวิสัยทัศน์ การปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง ตลอดจนการสร้างความร่วมมือ ความไว้วางใจ และบรรยากาศการทำงานที่เป็นธรรม ล้วนเป็นปัจจัยสำคัญที่จะทำให้การจัดการศึกษาบรรลุผลสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, สำนักงานการบริหารงานบุคคลและนิติการ, 2559 : 16)

ดังนั้น การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา จึงมีความสำคัญต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษา โดยเฉพาะในพื้นที่ที่มีความท้าทาย เช่น สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 ที่ครอบคลุมโรงเรียนจำนวนมากและต้องขับเคลื่อนนโยบายอย่างต่อเนื่อง เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพสอดคล้องกับเป้าหมายของยุทธศาสตร์ชาติและการศึกษาไทยในยุค 4.0 การวิจัยจึงมุ่งเน้นที่จะค้นหาปัจจัยดังกล่าวเพื่อเป็นแนวทางในการยกระดับประสิทธิภาพการบริหารจัดการสถานศึกษา และเสริมสร้างความเข้มแข็งของระบบการศึกษาไทยในระยะยาว (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, สำนักนโยบายและแผนการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2556 : 14) ทั้งนี้ แม้ว่าจะมีงานวิจัยจำนวนมากเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง แต่ยังคงขาดการศึกษาที่มุ่งเน้นการสร้างสมการพยากรณ์จากปัจจัยเชิงที่บริหารหลากหลาย ภายใต้บริบทเฉพาะของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1

วัตถุประสงค์การวิจัย

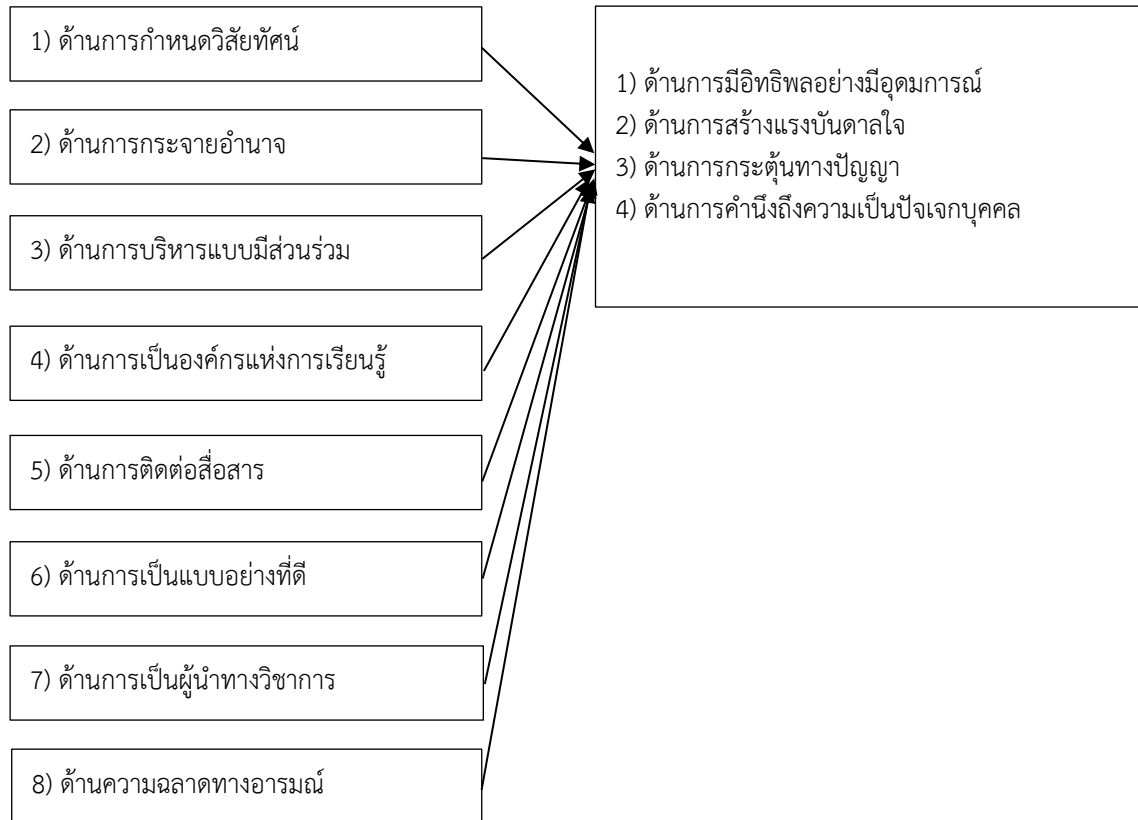
1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1
3. เพื่อสร้างสมการพยากรณ์ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1

กรอบแนวคิดในการวิจัย

ตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรพยากรณ์
ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

ตัวแปรเกณฑ์
ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง



ภาพ 1.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

สมมติฐานการวิจัย

ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนอย่างน้อย 1 ด้าน ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากร

ประชากรในการศึกษาครั้งนี้ประกอบไปด้วย ผู้บริหารสถานศึกษาและครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 ประจำปีการศึกษา 2567 จำนวน 2,133 คน โดยจำแนกเป็นผู้บริหารสถานศึกษาจำนวน 203 คน และครูจำนวน 1,930 คน

2. กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ประกอบไปด้วย ผู้บริหารสถานศึกษาและครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่

การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 ปีการศึกษา 2567 จำนวน 327 คน โดยกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างตามตารางเครซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970 : 607-610) กลุ่มตัวอย่างได้มาโดยการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified random sampling) โดยใช้ตำแหน่งการปฏิบัติงานเป็นชั้นภูมิในการสุ่มแล้วทำการสุ่มตัวอย่างตามสัดส่วน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ได้แก่ แบบสอบถาม โดยแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ลักษณะเป็นคำถามแบบเลือกตอบ

มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check lists) ได้แก่ ตำแหน่งการปฏิบัติงาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1

ตอนที่ 2 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 ซึ่งมีลักษณะคำถามเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) แบ่งออกเป็น 5 ระดับ ตามแนวคิดของลิเคิร์ต (Likert, 1967) โดยมีเกณฑ์ดังนี้

- 5 หมายถึง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนอยู่ในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนอยู่ในระดับมาก
- 3 หมายถึง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนอยู่ในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนอยู่ในระดับน้อย
- 1 หมายถึง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 ซึ่งมีลักษณะคำถามเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) แบ่งออกเป็น 5 ระดับ ตามแนวคิดของลิเคิร์ต (Likert, 1967) โดยมีเกณฑ์ดังนี้

- 5 หมายถึง การปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง การปฏิบัติอยู่ในระดับมาก
- 3 หมายถึง การปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง การปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย
- 1 หมายถึง การปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุด

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือแบบสอบถาม โดยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. ศึกษาเอกสาร หลักการ ทฤษฎี วรรณกรรมและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง กับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนและปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน
2. กำหนดรูปแบบและโครงสร้างเนื้อหาของแบบสอบถาม เป็นคำถามตรวจสอบรายการ (Check list) แบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) ของ Likert โดยนำข้อมูลที่ได้มาเรียบเรียงให้ครอบคลุมตามกรอบแนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน 4 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ 2) ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ 3) ด้านการกระตุ้นทางปัญญา และ 4) ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล และแนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยการบริหารโรงเรียน 8 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ 2) ด้านการกระจายอำนาจ 3) ด้านการบริหารแบบมีส่วนร่วม 4) ด้านการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ 5) ด้านการติดต่อสื่อสาร 6) ด้านการเป็นแบบอย่างที่ดี 7) ด้านการเป็นผู้นำทางวิชาการ และ 8) ด้านความฉลาดทางอารมณ์
3. นำแบบสอบถามเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อตรวจสอบ ความสมบูรณ์ของประเด็นคำถาม โครงสร้างของเนื้อหา ความถูกต้องเหมาะสมของภาษา และแบบสอบถาม เพื่อขอคำแนะนำและทำการปรับปรุงแก้ไข

4. นำแบบสอบถามที่ผ่านการปรับปรุงแก้ไขแล้ว นำเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน ตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content validity) ความถูกต้องของรูปแบบ (Format) และความถูกต้องของภาษา (Wording) ให้ผู้เชี่ยวชาญประเมินความสอดคล้อง ของคำถามกับวัตถุประสงค์หรือเนื้อหาแล้วนำมาวิเคราะห์หาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามศัพท์ (Index of Item Objective Congruence: IOC) โดยคัดเลือก ข้อคำถามที่มีค่า IOC ตั้งแต่ .60 ขึ้นไป จึงถือว่าผ่านเกณฑ์ (บุญชม ศรีสะอาด, 2556 : 103) และนำข้อเสนอแนะจากผู้เชี่ยวชาญมาเป็นแนวทางในการปรับปรุงแก้ไขเครื่องมือให้สมบูรณ์และเหมาะสม ผลการศึกษา พบว่า ค่า IOC มีค่าอยู่ระหว่าง 0.80-1.00

5. นำแบบสอบถามที่ได้มาปรับปรุงและแก้ไขตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ ไปทดลองใช้ (Try out) กับผู้บริหารและครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน เพื่อหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha-coefficient) ตามวิธีการของครอนบาค (Cronbach, 1990 : 202-204) ซึ่งได้ค่าความเชื่อมั่น ดังต่อไปนี้

5.1 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน มี 4 องค์ประกอบ ค่าความเชื่อมั่นโดยรวม เท่ากับ 0.934 และแยกตามองค์ประกอบ ดังนี้

5.1.1 ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.931

5.1.2 ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.846

5.1.3 ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.806

5.1.4 ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.909

5.2 ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน มี 8 องค์ประกอบ ค่าความเชื่อมั่นโดยรวม เท่ากับ 0.958 และจำแนกตามองค์ประกอบ ดังนี้

5.2.1 ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.847

5.2.2 ด้านการกระจายอำนาจ ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.779

5.2.3 ด้านการบริหารแบบมีส่วนร่วม ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.792

5.2.4 ด้านการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.882

5.2.5 ด้านการติดต่อสื่อสาร ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.831

5.2.6 ด้านการเป็นแบบอย่างที่ดี ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.796

5.2.7 ด้านการเป็นผู้นำทางวิชาการ ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.887

5.2.8 ด้านความฉลาดทางอารมณ์ ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.832

6. นำแบบสอบถามมาปรับปรุงให้เป็นฉบับสมบูรณ์ เพื่อนำไปใช้เก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ ดังนี้

1. นำแบบสอบถามมาตรวจสอบความถูกต้องและความสมบูรณ์

2. วิเคราะห์ข้อมูลในแบบสอบถามแต่ละตอนมีรายละเอียด ดังนี้

2.1 ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ สถานภาพการปฏิบัติงานนำมาวิเคราะห์ข้อมูล โดยสถิติที่ใช้ ได้แก่ ความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage)

2.2 ตอนที่ 2 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) จำแนกตามองค์ประกอบ เกณฑ์การแปลผลค่าเฉลี่ย พิจารณาและใช้หลักเกณฑ์ของช่วงระดับคะแนน (Class interval) ซึ่งแบ่งคะแนนออกเป็น 5 ระดับ (บุญชม ศรีสะอาด, 2553 : 103) ดังนี้

4.51-5.00 หมายถึง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนอยู่ในระดับมากที่สุด

3.51-4.50 หมายถึง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน อยู่ในระดับมาก

2.51-3.50 หมายถึง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนอยู่ในระดับปานกลาง

1.51-2.50 หมายถึง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน อยู่ในระดับน้อย

1.00-1.50 หมายถึง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนอยู่ในระดับน้อยที่สุด

2.3 ตอนที่ 3 ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) จำแนกตามองค์ประกอบ เกณฑ์การแปลผลค่าเฉลี่ย พิจารณาและใช้หลักเกณฑ์ของช่วงระดับคะแนน (Class interval) ซึ่งแบ่งคะแนนออกเป็น 5 ระดับ (บุญชม ศรีสะอาด, 2553 : 103) ดังนี้

4.51-5.00 หมายถึง ปัจจัยการบริหารโรงเรียนอยู่ในระดับมากที่สุด

3.51-4.50 หมายถึง ปัจจัยการบริหารโรงเรียนอยู่ในระดับมาก

2.51-3.50 หมายถึง ปัจจัยการบริหารโรงเรียนอยู่ในระดับปานกลาง

1.51-2.50 หมายถึง ปัจจัยการบริหารโรงเรียนอยู่ในระดับน้อย

1.00-1.50 หมายถึง ปัจจัยการบริหารโรงเรียนอยู่ในระดับน้อยที่สุด

2.4 ตอนที่ 4 นำข้อมูลจากแบบสอบถามตอนที่ 3 มาหาสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ โดยการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 โดยหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบ Pearson (Pearson's product moment correlation) ทั้งนี้เพื่อป้องกันการเกิด Multicollinearity คือการมีสหสัมพันธ์กันเองระหว่างตัวแปรพยากรณ์มากกว่า 2 ตัว ซึ่งการที่ตัวแปรพยากรณ์มีความสัมพันธ์กันในระดับที่สูง อาจส่งผลให้สมการตัวแปรที่ใช้ในการพยากรณ์ตัวแปรตามมีความคลาดเคลื่อน ดังนั้นจึงต้องตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรพยากรณ์เพื่อให้แน่ใจว่าตัวแปรพยากรณ์ สามารถคงอยู่ในสมการตัวแบบได้

เมื่อ r แทนค่า สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์สหสัมพันธ์

$r < 0.20$ ระดับความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรน้อย

$0.21 < r \leq 0.40$ ระดับความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรค่อนข้างน้อย

$0.41 < r \leq 0.60$ ระดับความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรปานกลาง

$0.61 < r \leq 0.80$ ระดับความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรค่อนข้างมาก

$r > 0.80$ ระดับความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรมาก

ในการทดสอบนัยสำคัญของสหสัมพันธ์นี้มีตารางบางเล่มเสนอแนะว่าเป็นวิธีการที่ย่งยากให้ใช้วิธีง่ายๆ คือใช้เกณฑ์ค่าสัมบูรณ์ของสหสัมพันธ์ที่มากกว่า 0.80 คือ $|r| > .80$ ถือว่ามีความสัมพันธ์กัน แสดงว่าเกิด collinearity (อุทัยวรรณ สายพัฒนะ, 2547 : 55-57) ซึ่งเกณฑ์นี้สามารถยืดหยุ่นได้ ขึ้นอยู่กับผู้วิจัยด้วย อย่างไรก็ตามในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้เกณฑ์การพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรพยากรณ์ด้วยกัน หากค่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรพยากรณ์ด้วยกันมี ค่า r มากกว่า .80 ผู้วิจัยจะดำเนินการพิจารณา จากค่า VIF และ Tolerance ซึ่งค่า VIF ควรมีค่าน้อยกว่า 10 และค่า Tolerance มีค่าไม่น้อยกว่า .10 จึงเป็นไปตามข้อตกลงเบื้องต้นของการใช้สถิติวิเคราะห์การถดถอย (อโนทัย ตริวานิช, 2552 : 55-57)

2.5 สร้างสมการพยากรณ์โดยการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise multiple regression analysis) เพื่อสร้างสมการพยากรณ์ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1

ผลการวิจัย

1. ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ 1 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามตำแหน่งการปฏิบัติงาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1

สถานภาพการดำรงตำแหน่ง	จำนวน (คน) (n = 327)	ร้อยละ
1. ผู้บริหารสถานศึกษา	31	9.48
2. ครู	296	90.52
รวม	327	100.00

จากตารางที่ 1 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีจำนวนทั้งหมด 327 คน คิดเป็นร้อยละ 100 โดยผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีสถานภาพในการดำรงตำแหน่งครู จำนวน 296 คน คิดเป็นร้อยละ 90.52 และมีสถานภาพในการดำรงตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 31 คน คิดเป็นร้อยละ 9.48

2. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1

จากวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้าน

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
1. ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์	4.71	0.43	มากที่สุด
2. ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ	4.67	0.45	มากที่สุด
3. ด้านการกระตุ้นทางปัญญา	4.62	0.43	มากที่สุด
4. ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	4.63	0.46	มากที่สุด
รวม	4.66	0.40	มากที่สุด

จากตารางที่ 2 พบว่า ค่าเฉลี่ยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.66$, S.D. = 0.40) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมากที่สุด โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ($\bar{X} = 4.71$, S.D. = 0.43) รองลงมา คือ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ($\bar{X} = 4.67$, S.D. = 0.45) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ($\bar{X} = 4.62$, S.D. = 0.43) ตามลำดับ

3. ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1

จากวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 ดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้าน

ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
1. ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์	4.66	0.42	มากที่สุด
2. ด้านการกระจายอำนาจ	4.68	0.62	มากที่สุด
3. ด้านการบริหารแบบมีส่วนร่วม	4.67	0.45	มากที่สุด
4. ด้านการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้	4.68	0.41	มากที่สุด
5. ด้านการติดต่อสื่อสาร	4.68	0.43	มากที่สุด
6. ด้านการเป็นแบบอย่างที่ดี	4.70	0.46	มากที่สุด
7. ด้านการเป็นผู้นำทางวิชาการ	4.65	0.44	มากที่สุด
8. ด้านความฉลาดทางอารมณ์	4.68	0.47	มากที่สุด
รวม	4.70	0.40	มากที่สุด

จากตารางที่ 3 พบว่า ค่าเฉลี่ยปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.70$, S.D. = 0.40) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมากที่สุด โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการเป็นแบบอย่างที่ดี ($\bar{X} = 4.70$, S.D. = 0.46) รองลงมา คือ ด้านการกระจายอำนาจ ($\bar{X} = 4.68$, S.D. = 0.62) ด้านการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ($\bar{X} = 4.68$, S.D. = 0.41) ด้านการติดต่อสื่อสาร ($\bar{X} = 4.68$, S.D. = 0.43) และ ด้านความฉลาดทางอารมณ์ ($\bar{X} = 4.68$, S.D. = 0.47) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านการเป็นผู้นำทางวิชาการ ($\bar{X} = 4.65$, S.D. = 0.43) ตามลำดับ

4. ผลการวิเคราะห์การพยากรณ์ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1

ตารางที่ 4 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการวิเคราะห์การพยากรณ์ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1

ตัวแปร	X_1	X_2	X_3	X_4	X_5	X_6	X_7	X_8	X	Y
ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ (X_1)	1	.527**	.744**	.710**	.700**	.711**	.696**	.693**	.830**	.773**
ด้านการกระจายอำนาจ (X_2)		1	.616**	.553**	.526**	.537**	.506**	.565**	.727**	.579**
ด้านการบริหารแบบมีส่วนร่วม (X_3)			1	.819**	.778**	.827**	.754**	.762**	.909**	.858**
ด้านการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (X_4)				1	.715**	.791**	.736**	.747**	.872**	.807**
ด้านการติดต่อสื่อสาร (X_5)					1	.821**	.745**	.797**	.875**	.842**
ด้านการเป็นแบบอย่างที่ดี (X_6)						1	.853**	.838**	.917**	.850**
ด้านการเป็นผู้นำทางวิชาการ (X_7)							1	.820**	.878**	.781**

ตัวแปร	X ₁	X ₂	X ₃	X ₄	X ₅	X ₆	X ₇	X ₈	X	Y
ด้านความฉลาดทาง										
อารมณ์ (X ₈)								1	.899**	.838**
ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะ										
ผู้นำการเปลี่ยนแปลง (X)									1	.911**
ภาวะผู้นำการ										
เปลี่ยนแปลง (Y)										1

จากตารางที่ 4 พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการวิเคราะห์การพยากรณ์ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 มีความสัมพันธ์กันทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกคู่ ซึ่งมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ส่วนใหญ่อยู่ในระดับค่อนข้างมาก โดยเรียงลำดับค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ดังนี้ ด้านการกระจายอำนาจกับการกำหนดวิสัยทัศน์ ($r = .527$) ด้านการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับการกำหนดวิสัยทัศน์ ($r = .744$) ด้านการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้กับการกำหนดวิสัยทัศน์ ($r = .710$) ด้านการติดต่อสื่อสารกับการกำหนดวิสัยทัศน์ ($r = .700$) ด้านการเป็นแบบอย่างที่ดีกับการกำหนดวิสัยทัศน์ ($r = .711$) ด้านการเป็นผู้นำทางวิชาการกับการกำหนดวิสัยทัศน์ ($r = .696$) ด้านความฉลาดทางอารมณ์กับการกำหนดวิสัยทัศน์ ($r = .693$) ด้านการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับการกระจายอำนาจ ($r = .616$) ด้านการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้กับการกระจายอำนาจ ($r = .553$) ด้านการติดต่อสื่อสารกับการกระจายอำนาจ ($r = .526$) ด้านการเป็นแบบอย่างที่ดีกับการกระจายอำนาจ ($r = .537$) ด้านการเป็นผู้นำทางวิชาการกับการกระจายอำนาจ ($r = .506$) ด้านความฉลาดทางอารมณ์กับการกระจายอำนาจ ($r = .565$) ด้านการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้กับการบริหารแบบมีส่วนร่วม ($r = .819$) ด้านการติดต่อสื่อสารกับการบริหารแบบมีส่วนร่วม ($r = .778$) ด้านการเป็นแบบอย่างที่ดีกับการบริหารแบบมีส่วนร่วม ($r = .827$) ด้านการเป็นผู้นำทางวิชาการกับการบริหารแบบมีส่วนร่วม ($r = .754$) ด้านความฉลาดทางอารมณ์กับการบริหารแบบมีส่วนร่วม ($r = .762$) ด้านการติดต่อสื่อสารกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ($r = .715$) ด้านการเป็นแบบอย่างที่ดีกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ($r = .791$) ด้านการเป็นผู้นำทางวิชาการกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ($r = .736$) ด้านความฉลาดทางอารมณ์กับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ($r = .747$) ด้านการเป็นแบบอย่างที่ดีกับการติดต่อสื่อสาร ($r = .821$) ด้านการเป็นผู้นำทางวิชาการกับการติดต่อสื่อสาร ($r = .745$) ด้านความฉลาดทางอารมณ์กับการติดต่อสื่อสาร ($r = .797$) ด้านการเป็นผู้นำทางวิชาการกับการเป็นแบบอย่างที่ดี ($r = .853$) ด้านความฉลาดทางอารมณ์กับการเป็นแบบอย่างที่ดี ($r = .838$) และด้านความฉลาดทางอารมณ์กับการเป็นผู้นำทางวิชาการ ($r = .820$)

ตารางที่ 5 ค่า Tolerance และ VIF ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1

ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน	Tolerance	VIF
ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ (X ₁)	.384	2.607
ด้านการกระจายอำนาจ (X ₂)	.590	1.694
ด้านการบริหารอย่างมีส่วนร่วม (X ₃)	.216	4.637
ด้านการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (X ₄)	.272	3.679
ด้านการติดต่อสื่อสาร (X ₅)	.262	3.822
ด้านการเป็นแบบอย่างที่ดี (X ₆)	.186	5.390
ด้านการเป็นผู้นำทางวิชาการ (X ₇)	.228	4.392

ด้านความฉลาดทางอารมณ์ (X_8)

.247

4.052

จากตารางที่ 5 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา มีค่า Tolerance อยู่ระหว่าง .186-.590 และค่า VIF อยู่ระหว่าง 1.694-5.390 โดยข้อตกลงเบื้องต้นของการใช้สถิติวิเคราะห์การถดถอย คือ ค่า Tolerance มากกว่า .10 และค่า VIF ต่ำกว่า 10 ซึ่งเป็นไปตามข้อตกลงเบื้องต้นของการวิเคราะห์การถดถอยปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1

ตารางที่ 6 การวิเคราะห์การถดถอยปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1

ตัวแปร	สัมประสิทธิ์	สัมประสิทธิ์	t	p
	การถดถอยจาก	การถดถอยจาก		
	คะแนนดิบไม่ปรับมาตรฐาน (b)	คะแนนมาตรฐาน (β)		
ค่าคงที่	.288		2.72	.007
ด้านการบริหารอย่างมีส่วนร่วม (X_3)	0.227	0.252	5.54	.000
ด้านความฉลาดทางอารมณ์ (X_8)	0.177	0.208	4.90	.000
ด้านการติดต่อสื่อสาร (X_5)	0.208	0.225	5.54	.000
ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ (X_1)	0.130	0.135	3.97	.000
ด้านการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (X_4)	0.105	0.108	2.67	.008
ด้านการเป็นแบบอย่างที่ดี (X_6)	0.087	0.100	2.04	.041
R = .926, R ² = .857, Adjusted R ² = .855, p = .041				

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 6 พบว่า ด้านการการบริหารอย่างมีส่วนร่วม ด้านความฉลาดทางอารมณ์ ด้านการติดต่อสื่อสาร ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ ด้านการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ และด้านการเป็นแบบอย่างที่ดี มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยด้านที่มีอิทธิพลสูงที่สุด คือ ด้านการบริหารอย่างมีส่วนร่วม รองลงมา คือ ด้านความฉลาดทางอารมณ์ ตามลำดับ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณระหว่างด้านเหล่านี้กับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 เป็น .926 และด้านเหล่านี้สามารถอธิบายความแปรปรวนภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 ได้ร้อยละ 85.5

จากตาราง 6 สามารถสร้างสมการพยากรณ์ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 ได้ดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปของคะแนนดิบ

$$\hat{y} = 0.288 + .227 (X_3) + .208 (X_5) + .177 (X_8) + .130 (X_1) + .105 (X_4) + .087 (X_6)$$

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$\hat{x}y = 0.252 (X_3) + 0.225 (X_5) + 0.208 (X_8) + 0.135 (X_1) + 0.108 (X_4) + 0.100 (X_6)$$

อภิปรายผล

จากการวิเคราะห์ข้อมูล และสรุปผลการวิจัย เรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 นำมาอภิปรายผล ดังนี้

1. ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดที่สุด คือ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจาก พฤติกรรมทางการบริหารของผู้บริหารที่แสดงให้เห็นถึงการเป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติงานจนเป็นที่ยอมรับของครูและบุคลากร มีความมุ่งมั่นทุ่มเทในการปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ มีทักษะและกระบวนการทางการบริหารที่ทำให้ครูและบุคลากรเชื่อมั่น มีอุดมการณ์ที่แสดงให้เห็นถึงการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง ความรู้ความสามารถในการทำงาน ตัดสินใจได้อย่างถูกต้องโดยพิจารณาอย่างรอบคอบคำนึงถึงประโยชน์ของส่วนรวม เป็นบุคคลที่น่าเคารพศรัทธาและเป็นแบบอย่างที่ดีในการดำเนินชีวิต มีความเสียสละและทุ่มเทให้กับการทำงานอย่างมีอุดมการณ์ กระตุ้นให้ครูและบุคลากรมีความรู้สึกรักและเกิดพลังในการอุทิศตนในการทำงาน และบริหารงานโดยส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูและบุคลากรปฏิบัติงานโดยให้ความไว้วางใจและให้เกียรติซึ่งกันและกัน สอดคล้องกับผลการวิจัยของ วันเพ็ญ โสมมา ที่ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 28 พบว่า โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด (วันเพ็ญ โสมมา, 2559) สอดคล้องกับผลการวิจัยของ โสภณ วงษ์คงดี ที่ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 18 (สทวิทยาเขตระยอง 2) ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด (โสภณ วงษ์คงดี, 2559) และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ รัตตินันท์ บุญกล้า ที่ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ผลการวิจัยพบว่า ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด (รัตตินันท์ บุญกล้า, 2561)

1.1 ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดที่สุด คือ ผู้บริหารมีความสามารถและอุดมการณ์ในการทำงานอย่างชัดเจน ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจาก ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ครู ทำให้ครูเกิดความภาคภูมิใจ เคารพนับถือ และศรัทธาไว้วางใจ ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกถึงความมุ่งมั่น ทุ่มเทในการปฏิบัติงาน และมีความสามารถในการจัดการอารมณ์ของตนเองได้เป็นอย่างดี มีวิสัยทัศน์ สามารถถ่ายทอดไปยังครูในการปฏิบัติงานที่ชัดเจน เป็นผู้มีศีลธรรม และจริยธรรมสูง ประพฤติตนเพื่อให้เกิดประโยชน์แก่ผู้อื่น เสียสละเพื่อประโยชน์ส่วนรวม จึงส่งผลทำให้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด สอดคล้องกับผลการวิจัยของ อรพรรณ ภัทรดำเนินสุข ที่ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม พบว่า ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อพิจารณาจำแนกตามรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน (อรพรรณ ภัทรดำเนินสุข, 2564) สอดคล้องกับผลการวิจัยของ กาญจนา พรัดชา ที่ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษานำร่องพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา จังหวัดชายแดนภาคใต้ พบว่า ระดับ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในสถานศึกษานำร่องพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา จังหวัดชายแดนภาคใต้ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ส่วนใหญ่อยู่ในระดับมากที่สุดที่สุด (กาญจนา พรัดชา, 2565) และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ สุนิสา ไชยประสิทธิ์ ที่ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจใน

การปฏิบัติงานของครูโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด (สุนิสา ไชยประสิทธิ์, 2567)

1.2 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ผู้บริหารให้กำลังใจแก่ครูและบุคลากรในการทำงาน ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารโรงเรียนให้ความสำคัญต่อกระบวนการสร้างแรงบันดาลใจแก่ผู้ร่วมงาน กระตุ้นผู้ร่วมงานให้มีส่วนร่วมในกิจกรรมอยู่เสมอและกล่าวแสดงความชื่นชมอย่างจริงใจ เมื่อผู้ร่วมงานปฏิบัติงานสำเร็จตามเป้าหมาย ดังนั้นการบริหารงานจะประสบผลสำเร็จมากที่สุดน้อยเพียงใดขึ้นอยู่กับเทคนิคการสร้างแรงบันดาลใจของผู้บริหาร สอดคล้องกับแนวคิดของ Griffiths ที่กล่าวว่า ความแตกต่างระหว่างผู้บริหารที่ประสบความสำเร็จกับผู้บริหารที่ประสบความล้มเหลวนั้น สิ่งที่แสดงออกให้เห็นเด่นชัด คือความสามารถในการพูดโน้มน้าวจิตใจคน ผู้นำ หรือผู้บริหารจึงต้องเป็นผู้ที่มีความสามารถในการใช้ภาษา ซึ่งจะเป็นการสร้างเสน่ห์ให้ผู้อื่นเชื่อถือ เพื่อให้ทำงานมีผลสัมฤทธิ์ตามที่กำหนดไว้ (Griffiths, 1956) ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Bass and Avolio ที่กล่าวว่า การจูงใจด้วยการสร้างแรงบันดาลใจเป็นพฤติกรรมของผู้นำ เกี่ยวกับการสื่อสารเพื่อดึงดูดใจสู่วิสัยทัศน์ โดยการใช้สัญลักษณ์เพื่อให้เกิดการใช้ความพยายามสูงขึ้นของผู้ตามและร่วมพัฒนาให้องค์การประสบผลสำเร็จ (Bass and Avolio, 1990) สอดคล้องกับงานวิจัยของ ญณมณ พันธุ์เวียง ที่ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารกับบรรยากาศองค์การของโรงเรียนมัธยมศึกษา กลุ่มเครือข่ายวังบูรพา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารกับบรรยากาศองค์การของโรงเรียนมัธยมศึกษา กลุ่มเครือข่ายวังบูรพา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด (ญณมณ พันธุ์เวียง, 2556)

1.3 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 ด้านการกระตุ้นทางปัญญา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูและบุคลากรค้นหาแนวทางใหม่ ๆ ในการแก้ปัญหา และผู้บริหารกระตุ้นให้ครูและบุคลากรเกิดความพยายามในการแก้ปัญหาย่างเป็นระบบ ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจาก ผู้บริหารโรงเรียนมีทักษะกระบวนการในการบริหาร โดยกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานใช้เทคโนโลยีใหม่ ๆ ในการจัดการเรียนการสอน ส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานนำความรู้ความสามารถไปให้เกิดประโยชน์ในการปฏิบัติงาน เสนอแนะวิธีการใหม่ ๆ ในการปฏิบัติงานแก่ผู้ร่วมงาน ซึ่งเป็นการสร้างความเข้มแข็งในองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วิวรรธณ จิตต์ปราณี ที่ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับทักษะในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับทักษะในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา โดยภาพรวมมีค่าอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ (วิวรรธณ จิตต์ปราณี, 2559) สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชณันท์สร ปิยะภัทรวีรัตน์ ที่ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษจังหวัดยะลา พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษจังหวัดยะลา ด้านการกระตุ้นทางปัญญา โดยภาพรวมอยู่ระดับมากที่สุด และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมากที่สุด (ชณันท์สร ปิยะภัทรวีรัตน์, 2565) สอดคล้องกับแนวคิดของ Bass ที่กล่าวว่า การกระตุ้นทางปัญญาเป็นกระบวนการที่ผู้นำกระตุ้นผู้ตามให้เห็นวิธีการหรือแนวทางใหม่ ๆ ในการแก้ปัญหา โดยส่งเสริมให้ผู้ตามเข้าใจในบทบาทและยอมรับในบทบาท สร้างความมั่นใจและส่งเสริมคุณค่าของผลลัพธ์ที่ต้องการ เป็นผลให้บุคลากรเกิดความพยายามในการปฏิบัติงานมากที่สุดขึ้นและแก้ปัญหาในการปฏิบัติงานด้วยความเรียบร้อย การกระตุ้นทางปัญญาช่วยให้ผู้ตามจัดการกับอุปสรรคของตนเอง และเสริมสร้างความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ (Bass, 1985)

1.4 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด

ทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารเข้าใจความแตกต่างในด้านความรู้ความสามารถ และความต้องการของครูและบุคลากร และ ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูและบุคลากรพัฒนาตนเองตามความสนใจและความสามารถเฉพาะตัว เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจาก ปัจจุบันเป็นยุคแห่งการปฏิรูปการศึกษา ผู้บริหารโรงเรียนจึงผลักดันให้บุคลากรทุกคนมีการพัฒนาตนเองสู่ความเป็นมืออาชีพโดยผู้บริหารมีนโยบายบริหารงานโดยยึดหลักการบริหารงานบุคคล มีการกำหนดหน้าที่การบริหารงานอย่างชัดเจน ยึดหลักความถนัดและเหมาะสม โดยการใช้คนให้เหมาะสมกับงานและความรู้ความสามารถ คำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ญณมณ พันธ์เวียง ที่ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารกับบรรยากาศองค์การของโรงเรียนมัธยมศึกษากลุ่มเครือข่ายวังบูรพา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 ผลการวิจัยพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารกับบรรยากาศองค์การของโรงเรียนมัธยมศึกษากลุ่มเครือข่ายวังบูรพา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด (ญณมณ พันธ์เวียง, 2556) สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชณันภัสร์ ปิยะภทธีรัตน์ ที่ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษจังหวัดยะลา พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษจังหวัดยะลา ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมากที่สุด (ชณันภัสร์ ปิยะภทธีรัตน์, 2565) สอดคล้องกับแนวคิดของ Bass ที่กล่าวว่า ผู้บริหารต้องเอาใจใส่ความต้องการตามความแตกต่างระหว่างบุคคลของผู้ตาม มีการกระจายอำนาจความรับผิดชอบ ส่งเสริมให้บุคลากรได้รับข่าวสารตามที่ปรารถนา เกิดความต้องการเฉพาะมีความรู้สึกเป็นตัวของตัวเอง (Bass, 1985)

2. ระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการเป็นแบบอย่างที่ดี ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจาก ผู้บริหารส่วนใหญ่ให้ความสำคัญกับการเป็นต้นแบบที่ดีแก่บุคลากรในโรงเรียน ทั้งในด้านจริยธรรม ความรับผิดชอบ ความเสมอภาค และความตั้งใจจริงในการพัฒนาองค์กร สอดคล้องกับผลการวิจัยของ ศศิธร รักษาชนม์ ที่ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 30 ผลการวิจัยพบว่า ระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด (ศศิธร รักษาชนม์, 2557) สอดคล้องกับผลการวิจัยของ ดวงพร ศรธงทอง ที่ได้ศึกษาเรื่อง แนวทางการพัฒนาปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผลการวิจัยพบว่า ระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด (ดวงพร ศรธงทอง, 2559) และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ สุพรรณิกา สุบรรณาจ ที่ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด (สุพรรณิกา สุบรรณาจ, 2560)

2.1 ระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารมีความยืดหยุ่นในการบริหารสามารถปรับเปลี่ยนได้ตามการเปลี่ยนแปลงของสังคม และ ผู้บริหารมีการประเมินผลการปฏิบัติงาน เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจาก ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการมองเห็นภาพปัจจุบันขององค์กรกำหนดเป้าหมาย แนวนโยบายในการวางแผนอย่างเป็นระบบ ใช้เทคนิควิธีการกระตุ้นเพื่อเปลี่ยนแปลงให้องค์กรเกิดการพัฒนาลูกตามีประสิทธิภาพ โดยภาพนั้นต้องมีความเป็นไปได้ชัดเจน สามารถวางแผนไปสู่การปฏิบัติ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของสถานศึกษา ดังนั้น ผู้บริหารควรกำหนดวิสัยทัศน์จากกระบวนการมีส่วนร่วมของผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสียและสอดคล้องกับบริบทของโรงเรียน ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพของโรงเรียนบุคลากรทุกฝ่ายในสถานศึกษา และนำผลการประเมินการปฏิบัติงานมาเป็นแนวทางการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจและยุทธศาสตร์ให้ทันสมัยและสอดคล้องกับ

การเปลี่ยนแปลงของสังคมในอนาคต และสอดคล้องกับแนวคิดของ เอกฉันท์ โชติฉันท์ ได้กล่าวถึงความสำคัญของวิสัยทัศน์ว่า วิสัยทัศน์เป็นสิ่งที่สะท้อนภาพลักษณ์ของผู้บริหารได้เป็นอย่างดี วิสัยทัศน์มีความสำคัญทั้งสำหรับผู้บริหารและองค์กรซึ่งเป็นสิ่งจำเป็นที่ช่วยกำหนดทิศทางในการที่จะทำให้สมาชิกในองค์กรหรือตนเองได้นั้น มีความสำคัญต่อการมุ่งไปสู่จุดหมาย เป็นสิ่งที่คอยกระตุ้นให้ทุกคนในองค์กรตลอดระยะเวลาของการนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จตามวิสัยทัศน์ขององค์กร (เอกฉันท์ โชติฉันท์, 2550) ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ผกาพรหม์ เชื้อเมืองพาน ที่ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในจังหวัดลำปาง พบว่า ปัจจัยการบริหารในสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ โดยภาพรวมมีการปฏิบัติในระดับมากที่สุด (ผกาพรหม์ เชื้อเมืองพาน, 2553) สอดคล้องกับแนวคิดของ Daft กล่าวว่า วิสัยทัศน์เปรียบเสมือนความฝันของอนาคตสำหรับองค์กร วิสัยทัศน์ คือ ความคิดหรืออุดมคติเกี่ยวกับอนาคตที่น่าประทับใจ แต่ยังไม่สามารถบรรลุได้ วิสัยทัศน์ไม่ใช่ความฝันแต่เป็นมุมมองที่ท้าทายเกี่ยวกับอนาคตที่บุคลากรทุกคนในองค์กรเชื่อถือว่าสามารถเป็นไปได้และดีกว่าปัจจุบัน (Daft, 2005)

2.2 ระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 ด้านการกระจายอำนาจ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดที่สุด คือ ผู้บริหารประเมินผลการปฏิบัติงานตามขอบเขต บทบาทหน้าที่ ที่ได้รับมอบหมาย เป็นเช่นนั้นอาจเนื่องมาจาก การกระจายอำนาจสถานศึกษาต้องมีการกำหนดขอบเขต บทบาทหน้าที่ ความรับผิดชอบ และมาตรฐานการปฏิบัติของหน่วยงานตามโครงการการบริหาร มีการมอบหมายการตัดสินใจและความรับผิดชอบ ตามบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบ มีการติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานตามขอบเขต บทบาทหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายและมีการนำผลการประเมินมาใช้ในการสร้างแรงจูงใจและพัฒนาสมรรถนะบุคลากร เพื่อพัฒนาองค์กรนำไปสู่การเปลี่ยนแปลง ดังนั้น ผู้บริหารควรกำหนดโครงสร้างการบริหารงานแต่ละฝ่ายอย่างชัดเจน ส่งเสริม สนับสนุนให้บุคลากรมีการพัฒนางานอย่างเป็นระบบ และมอบอำนาจ การปฏิบัติงานตามสายการบังคับบัญชาตามความรู้ความสามารถ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ ผกาพรหม์ เชื้อเมืองพาน ที่ได้กล่าวว่า การกระจายอำนาจ หมายถึง การให้อำนาจตัดสินใจ หรือวินิจฉัยสั่งการเพื่อการทำกิจกรรมเหล่านั้นด้วยตนเองอย่างอิสระ (autonomous) ขององค์กร คล่องตัว โปร่งใส ตรวจสอบได้ โดยส่วนกลางมีหน้าที่ให้การสนับสนุนและกำกับดูแลเท่านั้น (ผกาพรหม์ เชื้อเมืองพาน, 2553) สอดคล้องกับผลการวิจัยของ ผกาพรหม์ เชื้อเมืองพาน ที่ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในจังหวัดลำปาง พบว่า ปัจจัยการบริหารในสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู ด้านการใช้หลักการกระจายอำนาจ โดยภาพรวมมีการปฏิบัติในระดับมากที่สุด (ผกาพรหม์ เชื้อเมืองพาน, 2553) และสอดคล้องกับแนวคิดของ ศศิธร รักษาชนม์ กล่าวถึงผลที่เกิดจากการกระจายอำนาจและการจัดการศึกษา ซึ่งเป็นการกระจายอำนาจในการตัดสินใจในการบริหารจัดการศึกษาสู่โรงเรียนโดยตรง โดยมีความเชื่อพื้นฐานว่า การปฏิรูปใดๆ จะไม่เกิดผลสำเร็จชัดเจนหากไม่มีการจัดการที่โรงเรียนและห้องเรียน ซึ่งเป็นหน่วยปฏิบัติที่สำคัญที่สุดและใกล้ชิดนักเรียนมากที่สุด ถ้าโรงเรียนมีอิสระในการบริหารจัดการศึกษาเพื่อบุตรหลานของตนเอง ย่อมจัดการศึกษาได้อย่างมีคุณภาพและประสิทธิภาพมากกว่าโรงเรียนที่อยู่ภายใต้การบริหารสั่งการจากส่วนกลาง การกระจายอำนาจเป็นพื้นฐานสำคัญต่อความสำเร็จของการจัดการศึกษาแบบใช้สถานศึกษาเป็นฐาน (ศศิธร รักษาชนม์, 2557)

2.3 ระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 ด้านการบริหารแบบมีส่วนร่วม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดที่สุด คือ ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรเข้ามามีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นและแสดงความสามารถในการปฏิบัติงาน เป็นเช่นนั้นอาจเนื่องมาจาก การบริหารแบบมีส่วนร่วม เป็นลักษณะที่ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานได้เข้ามามีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจ ให้ความไว้วางใจ ผู้บริหารจะมีการกระจายอำนาจโดยผู้บริหารจะเป็นบุคคลสำคัญที่มีส่วนช่วยให้ผู้ร่วมงานได้มีโอกาสในการบริหารกิจการขององค์กร ซึ่งการตัดสินใจกระทำโดยกระบวนการกลุ่ม ในทุกระดับขององค์กร นอกจากนี้การบริหารแบบมีส่วนร่วมยังเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานมีโอกาสในการกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน ทำให้การทำงานภายในองค์กรมีทิศทางเดียวกัน รวมถึงช่วยลดความขัดแย้งของบุคลากรหลายๆ ฝ่ายภายใต้

ในองค์กร การคำนึงถึงความต้องการของผู้ปฏิบัติงาน ถือได้ว่าเป็นสิ่งสำคัญของการบริหารแบบมีส่วนร่วม ความต้องการความเป็นอิสระต่อความรับผิดชอบในงานเป็นสิ่งที่ผู้ปฏิบัติงานทุกคนปรารถนาการบริหารแบบมีส่วนร่วมน่าจะก่อให้เกิดประโยชน์ ดังนั้นผู้บริหารควรสนับสนุน ส่งเสริมให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการจัดทำโครงการแผนปฏิบัติการประจำปีของโรงเรียน สร้างบรรยากาศให้บุคลากรมีความรู้สึกในการเป็นเจ้าของร่วมกันในการพัฒนาโรงเรียนและให้ทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการกำหนดมาตรฐานการจัดการศึกษาของโรงเรียนซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ ผกาพรรณ เชื้อเมืองพาน ได้กล่าวว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วม หมายถึง การเปิดโอกาสให้ครูและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องดำเนินกิจกรรมร่วมกัน ให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการตรวจสอบและเสนอความคิดเห็นต่อการวางแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา มีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจที่สำคัญขององค์กรใช้ความคิดสร้างสรรค์และความเชี่ยวชาญในการแก้ปัญหาที่สอดคล้องกับความต้องการของท้องถิ่น (ผกาพรรณ เชื้อเมืองพาน, 2553) สอดคล้องกับผลการวิจัยของ กันทิมา ชัยอุดม ที่ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และพฤติกรรมการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 พบว่า พฤติกรรมการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครูที่ปฏิบัติการสอน โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด (กันทิมา ชัยอุดม, 2556) และสอดคล้องกับแนวคิดของ ศศิธร รักษาชนม์ กล่าวว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วม คือ กระบวนการให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนเกี่ยวข้องในกระบวนการตัดสินใจ โดยใช้ความคิดสร้างสรรค์และความเชี่ยวชาญของพวกเขาในการแก้ไขปัญหาของการบริหารและที่สำคัญอยู่บนพื้นฐานแนวคิดของการแบ่งอำนาจหน้าที่และพื้นฐานแนวคิดของการให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนเกี่ยวข้องอย่างแท้จริงในกระบวนการตัดสินใจที่สำคัญขององค์กร (ศศิธร รักษาชนม์, 2557)

2.4 ระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 ด้านการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ผู้บริหารให้บุคลากรเข้ารับการอบรม สัมมนาเพื่อแสวงหาความรู้ในการพัฒนางานในหน้าที่ให้มีประสิทธิภาพ เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจากโรงเรียนเป็นหน่วยงานที่เอื้ออำนวยความสะดวกและสร้างบรรยากาศแห่งการเรียนรู้ให้กับบุคลากรในหน่วยงานเกิดกระบวนการเรียนรู้ร่วมกันอย่างต่อเนื่อง เพิ่มศักยภาพในการทำงานของบุคลากร ในหน่วยงาน ให้ความสำคัญกับการเรียนรู้ พร้อมทั้งจะเรียนรู้อยู่ตลอดเวลา มีความกระตือรือร้น สนใจและใฝ่ที่จะเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ อยู่ตลอดเวลา ผู้บริหารและผู้ร่วมงานร่วมกันวาดฝันภาพอนาคตของหน่วยงานตลอดจนทิศทางของหน่วยงานอย่างชัดเจน บุคลากรในหน่วยงานมีความคิดความเข้าใจในเรื่องของตนเอง ผู้อื่น หน่วยงาน มีเหตุผลในการมองและเข้าใจโลกและสิ่งที่อยู่รอบตัวอย่างสร้างสรรค์ เกิดเป็นความเห็นที่สอดคล้องกันกลายเป็นวิสัยทัศน์ร่วมในหน่วยงาน เกิดความรู้สึกผูกพัน ตระหนัก เข้าใจและยอมรับในความเปลี่ยนแปลงของหน่วยงาน แลกเปลี่ยนความคิดเห็นและประสบการณ์ซึ่งกันและกัน พัฒนาความรู้และความสามารถของทีมให้เกิดขึ้นเพื่อนำไปสู่แนวทางในการปฏิบัติร่วมกัน อันเกิดจากความเต็มใจจากสมาชิกทุกคนของหน่วยงานที่จะนำหน่วยงานไปสู่เป้าหมายได้ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ ญัฐพันธ์ เจริญนันท์ กล่าวว่า องค์กรแห่งการเรียนรู้ หมายถึง หลักการหรือแนวทางปฏิบัติที่จะช่วยให้องค์กรมีความพร้อมและมีศักยภาพพร้อมรับกับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลง โดยสามารถปรับตัวให้ตอบสนองต่อการสร้างโอกาสใหม่ๆ ทางธุรกิจ และปรับอุปสรรคให้เป็นประโยชน์ต่อการดำเนินงาน (ญัฐพันธ์ เจริญนันท์, 2551) และสอดคล้องกับแนวคิดของ ผกาพรรณ เชื้อเมืองพาน ที่ได้ศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและองค์กรแห่งการเรียนรู้โดยได้ศึกษาในแง่การปฏิบัติกิจกรรมของผู้บริหารในการกระตุ้นให้เกิดการเรียนรู้เป็นรายบุคคลและรายกลุ่ม ผลการวิจัย พบว่า พฤติกรรมและการปฏิบัติของผู้บริหารเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลต่อการเรียนรู้เป็นรายบุคคลและรายกลุ่ม (ผกาพรรณ เชื้อเมืองพาน, 2553) และสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ สุมณฑา ทายูโก ที่ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดปัตตานี พบว่า ระดับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดปัตตานี ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมากที่สุด (สุมณฑา ทายูโก, 2556) ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Hoy and Miskel กล่าวว่า องค์กรแห่งการเรียนรู้ หมายถึง องค์กรที่สมาชิกได้พัฒนาขยายขีดความสามารถของตนเพื่อการสร้างสรรค์งานและการบรรลุเป้าหมายของงาน ซึ่งแนวคิดแปลกใหม่ได้รับการกระตุ้นให้มีการแสดงออก แรงบันดาลใจของสมาชิกได้รับการ

สนับสนุนและส่งเสริมสมาชิกในองค์กรได้เรียนรู้ถึงวิธีการเรียนรู้ซึ่งกันและกัน รวมทั้งองค์กรได้มีการขยายศักยภาพเพื่อแก้ไขปัญหาและสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่อย่างต่อเนื่อง (Hoy and Miskel, 2001)

2.5 ระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 ด้านการติดต่อสื่อสาร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดที่สุด คือ ผู้บริหารใช้ภาษาที่ชัดเจน เข้าใจง่าย และ ผู้บริหารใช้หลักเหตุผลในการสื่อสาร โดยการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกันในองค์กร เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจาก ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการสื่อสารทั้งในเชิงรับและเชิงรุก สามารถถ่ายทอดแนวนโยบาย วิสัยทัศน์ และเป้าหมายการเปลี่ยนแปลงไปยังครู บุคลากรทางการศึกษา และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องได้อย่างมีประสิทธิภาพ การสื่อสารเป็นกลไกสำคัญที่ช่วยให้เกิดความเข้าใจร่วมกันในองค์กร ซึ่งนำไปสู่การยอมรับและสนับสนุนการเปลี่ยนแปลง โดยเฉพาะในสภาพแวดล้อมของโรงเรียนที่ต้องเผชิญกับความท้าทายทางการศึกษาในยุคปัจจุบัน เช่น การปรับตัวเข้าสู่ยุคดิจิทัล การเปลี่ยนแปลงหลักสูตร หรือการบริหารจัดการเรียนรู้เชิงรุก ผู้บริหารจึงต้องมีทักษะการสื่อสารที่หลากหลาย ทั้งการพูด การเขียน และการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ กิตติศักดิ์ บุญรังศรี ที่ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน ด้านการสื่อสารในองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ (กิตติศักดิ์ บุญรังศรี, 2559) สอดคล้องกับผลการวิจัยของ วิวรรณ จิตต์ปราณี ที่ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับทักษะในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 พบว่า ระดับทักษะในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ทักษะในการสื่อสารและร่วมมือกัน โดยภาพรวมมีค่าอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ (วิวรรณ จิตต์ปราณี, 2559) สอดคล้องกับผลการวิจัยของ อภิสร่า มุ่งมาตร ที่ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน ด้านการติดต่อสื่อสาร โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ (อภิสร่า มุ่งมาตร, 2564)

2.6 ระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 ด้านการเป็นแบบอย่างที่ดี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดที่สุด คือ ผู้บริหารตัดสินใจอย่างมีเหตุผล เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารมีทักษะในการพิจารณา วิเคราะห์สถานการณ์ และตัดสินใจบนพื้นฐานของข้อมูลข้อเท็จจริง และหลักเหตุผลมากที่สุดว่าการใช้อารมณ์หรือความรู้สึกส่วนตัว ซึ่งเป็นหัวใจสำคัญของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง เพราะการเปลี่ยนแปลงย่อมมาพร้อมกับความไม่แน่นอน การตัดสินใจอย่างมีเหตุผลช่วยลดความเสี่ยง และสร้างความมั่นใจแก่ผู้ร่วมงาน สอดคล้องกับแนวคิดของชยยันต์ เพาพาน ได้กล่าวถึงตัวแบบที่ดี (Good model) ว่าหากคุณกำลังส่งเสริมทักษะในศตวรรษที่ 21 ต้องรู้ และฝึกพวกเขาให้มีความคิดสร้างสรรค์การทำงานร่วมกัน ฝึกการสื่อสารที่ดี และคิดวิเคราะห์เป็น การใช้เทคโนโลยีอย่างมีประสิทธิภาพ และการปลูกฝังสร้างสรรค์นวัตกรรม จัดสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยสำหรับการเรียนรู้และความเสี่ยง (ชยยันต์ เพาพาน, 2559) สอดคล้องกับแนวคิดของ วสันต์ บัวชุม ได้กล่าวว่า การเป็นแบบอย่างที่ดีของผู้บริหาร ผู้บริหารจะต้องปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีทั้งด้านการปฏิบัติตนและการปฏิบัติงาน มีการใช้หลักเหตุผลในการบริหารงาน เป็นแบบอย่างที่ดีในการพัฒนาสถานศึกษาเป็นแบบอย่างที่ดีในด้านความคิดสร้างสรรค์ การทำงานร่วมกัน ฝึกการสื่อสารที่ดี และคิดวิเคราะห์เป็น การใช้เทคโนโลยีอย่างมีประสิทธิภาพ การยอมรับฟังความคิดเห็นของคนอื่น และเป็นแบบอย่างที่ดีในการวิเคราะห์ปัญหา แก้ปัญหาและการตัดสินใจอย่างมีเหตุผล (วสันต์ บัวชุม, 2561) สอดคล้องกับผลการวิจัยของ ขวัญชนก ช้ายหนู ที่ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุงเขต 2 พบว่า ระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุงเขต 2 โดยรวมอยู่

ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการเป็นแบบอย่างที่ดี มีค่าเฉลี่ยสูงสุด (ขวัญชนก ชัยหนู, 2568)

2.7 ระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระดมศึกษาบุรีรัมย์ เขต ด้านการเป็นผู้นำทางวิชาการ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดที่สุด คือ ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูและบุคลากรเข้ารับการอบรมสัมมนาเกี่ยวกับเทคนิควิธีการสอนเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการจัดการเรียนการสอน เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจาก ผู้บริหารโรงเรียนมีบทบาทสำคัญในการส่งเสริมสนับสนุน และเป็นผู้นำในการพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนการสอน ตลอดจนการพัฒนาครูในด้านวิชาการ ซึ่งถือเป็นหัวใจสำคัญของการขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษาให้ประสบความสำเร็จ ผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำทางวิชาการจะมุ่งเน้นการยกระดับคุณภาพของโรงเรียนผ่านการพัฒนาระบบการเรียนรู้ โดยเน้นการมีส่วนร่วมของครูในกิจกรรมทางวิชาการ การส่งเสริมให้ครูได้พัฒนาเทคนิควิธีการสอน การจัดประชุมทางวิชาการ การสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ในองค์กร และการใช้ผลการประเมินเพื่อพัฒนาการเรียนการสอนอย่างต่อเนื่องผลการวิจัยนี้ สอดคล้องกับผลการวิจัยของ ฐิตาพร ตันเจริญรัตน์ ที่ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อแยกพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน (ฐิตาพร ตันเจริญรัตน์, 2563) สอดคล้องกับผลการวิจัยของ อภิสรา มุ่งมาตร ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน ด้านการเป็นผู้นำทางวิชาการ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ (อภิสรา มุ่งมาตร, 2564) สอดคล้องกับผลการวิจัยของ เมธี ทวีโชค ที่ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1 พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด (เมธี ทวีโชค, 2565) สอดคล้องกับผลการวิจัยของ ขวัญชนก ชัยหนู ที่ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 พบว่า ระดับปัจจัยด้านการเป็นผู้นำทางวิชาการส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด (ขวัญชนก ชัยหนู, 2568)

2.8 ระดับค่าเฉลี่ยปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระดมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 ด้านความฉลาดทางอารมณ์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดที่สุด คือ ผู้บริหารสามารถควบคุมความรู้สึกของตนเองได้ เมื่อเผชิญสถานการณ์ต่างๆ เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจาก ผู้บริหารโรงเรียนมีความสามารถในการตระหนักรู้และควบคุมอารมณ์ของตนเอง เข้าใจอารมณ์ของผู้อื่น และสามารถบริหารจัดการความสัมพันธ์ในสถานการณ์ต่างๆ ได้อย่างเหมาะสม อันเป็นพื้นฐานสำคัญในการนำการเปลี่ยนแปลงอย่างมีประสิทธิภาพ การที่ผู้บริหารมีความฉลาดทางอารมณ์สูง ย่อมส่งผลต่อความสามารถในการสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการทำงานร่วมกัน ลดความขัดแย้ง และส่งเสริมความร่วมมือในองค์กร โดยเฉพาะอย่างยิ่งในสถานการณ์ที่ต้องมีการเปลี่ยนแปลงหรือต้องรับมือกับแรงดันจากบุคลากรในโรงเรียน การควบคุมอารมณ์ของตนเองและการเข้าใจผู้อื่นอย่างลึกซึ้ง ช่วยให้ผู้บริหารสามารถโน้มน้าวใจและนำพาองค์กรไปในทิศทางที่ตั้งไว้ได้อย่างมั่นคง สอดคล้องกับผลการวิจัยของ สุตสาใจ กิจไกลลาศ ที่ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอมืองฉะเชิงเทรา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 พบว่า ปัจจัยด้านความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอมืองฉะเชิงเทรา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด (สุตสาใจ กิจไกลลาศ, 2562) สอดคล้องกับผลการวิจัยของ อภิสรา มุ่งมาตร ที่ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน ด้านการเป็นผู้นำทางวิชาการ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ (อภิสรา มุ่งมาตร, 2564) สอดคล้องกับผลการวิจัยของ อนุพล สนมศรี ที่ได้ศึกษาเรื่อง ความฉลาดทางอารมณ์ของ

ผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อบรรยากาศองค์การในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครพนม เขต 2 พบว่า ระดับความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครพนม เขต 2 โดยรวม อยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน (อนุพล สมศรี, 2565) สอดคล้องกับผลการวิจัยของวันชूरัณญา ดอแม ที่ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำด้านดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาปัตตานี เขต 1 พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำด้านดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาปัตตานี เขต 1 ปัจจัยด้านความฉลาดทางอารมณ์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ (วันชूरัณญา ดอแม, 2567) สอดคล้องกับผลการวิจัยของ ขวัญชนก ช้ายหนู ที่ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 พบว่า ระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด (ขวัญชนก ช้ายหนู, 2568)

3. ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 ที่นำมาวิเคราะห์จำนวน 8 ด้าน พบว่า มีจำนวน 6 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 โดยรวมได้ ได้แก่ ด้านการบริหารอย่างมีส่วนร่วม ด้านความฉลาดทางอารมณ์ ด้านการติดต่อสื่อสาร ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ ด้านการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ และด้านการเป็นแบบอย่างที่ดี มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยด้านที่มีอิทธิพลสูงที่สุด คือ ด้านการบริหารอย่างมีส่วนร่วม รองลงมา คือ ด้านความฉลาดทางอารมณ์ ตามลำดับ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณระหว่างด้านเหล่านี้กับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 เป็น .926 และด้านเหล่านี้สามารถอธิบายความแปรปรวนภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 ได้ร้อยละ 85.5 และพบว่ามีจำนวน 2 ด้าน ที่ไม่สามารถพยากรณ์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 โดยรวมได้ ได้แก่ ด้านการกระจายอำนาจ และด้านการเป็นผู้นำทางวิชาการ สอดคล้องกับสมมติฐานที่ว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนอย่างน้อย 1 ด้าน ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 ซึ่งจะอภิปรายแต่ละด้านดังนี้

3.1 ด้านการบริหารอย่างมีส่วนร่วม มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจาก ผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 เปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรมีอิสระในการใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ มีส่วนร่วมในการจัดทำแผนปฏิบัติการของโรงเรียน ให้ครูและบุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมในการดำเนินการเพื่อให้โรงเรียนประสบความสำเร็จ ผู้บริหารส่งเสริมสนับสนุนให้ทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการตรวจสอบและประเมินคุณภาพการศึกษาของโรงเรียน ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากร มีอิสระในการค้นหารูปแบบ วิธีการใหม่ๆ ในการพัฒนาโรงเรียน ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการเสนอความคิดเห็นและตัดสินใจแก้ปัญหาาร่วมกัน และผู้บริหารให้ทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการวางแผนกำหนดนโยบายและพัฒนาศึกษา การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษานั้นเป็นปัจจัยสำคัญอย่างหนึ่งซึ่งส่งผลต่อการมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สมศักดิ์ วิไลแก้ว ที่ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนสังกัดเทศบาลนครขอนแก่น พบว่า ปัจจัยด้านบริหารแบบมีส่วนร่วมส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนสังกัดเทศบาลนครขอนแก่น (สมศักดิ์ วิไลแก้ว, 2552) สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุทธาทิพ เจริญนิพนธ์วานิช ที่ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยส่งผลต่อภาวะผู้นำแบบให้บริการของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชนประเภทสามัญศึกษาในกรุงเทพมหานคร พบว่า ปัจจัยด้านบริหารแบบมีส่วนร่วมส่งผลต่อภาวะผู้นำแบบให้บริการของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชนประเภทสามัญศึกษาในกรุงเทพมหานคร

(สุทธาทิพ เจริญนิพนธ์วานิช, 2556) สอดคล้องกับผลการวิจัยของ สุพรรณิกา สุบรรณาจ ที่ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยด้านบริหารแบบมีส่วนร่วมส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3 (สุพรรณิกา สุบรรณาจ, 2560) สอดคล้องกับผลการวิจัยของ อภิสร่า มุ่งมาตร ที่ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 พบว่า ปัจจัยด้านบริหารแบบมีส่วนร่วมส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 (อภิสร่า มุ่งมาตร, 2564)

3.2 ด้านความฉลาดทางอารมณ์ มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจาก ผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 รับรู้และจัดการกับอารมณ์ของตนเองและผู้อื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ เกิดการยอมรับ การสนับสนุน และความร่วมมือจากบุคลากรในโรงเรียน ทำให้สามารถตัดสินใจภายใต้สถานการณ์ที่กดดันได้อย่างมีสติ รอบคอบ และเห็นอกเห็นใจผู้อื่น ซึ่งเป็นคุณสมบัติสำคัญของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ต้องเผชิญกับแรงต้าน ความไม่แน่นอน และความหลากหลายของบุคลากรในสถานศึกษา ส่งผลให้เกิดความสามารถในการสร้างสัมพันธ์ที่ดีภายในองค์กร รวมทั้งการสร้างบรรยากาศแห่งความร่วมมือและการยอมรับในการเปลี่ยนแปลง ผู้บริหารที่มีความฉลาดทางอารมณ์สูงจะมีทักษะในการสื่อสารที่ดี เข้าใจความรู้สึกและความต้องการของบุคลากรในองค์กร รวมถึงสามารถบริหารความเครียดและความขัดแย้งได้อย่างเหมาะสม ซึ่งเป็นปัจจัยที่สนับสนุนให้กระบวนการเปลี่ยนแปลงในองค์กรดำเนินไปอย่างราบรื่นและมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับผลการวิจัยของ สุพรรณิกา สุบรรณาจ ที่ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยด้านความฉลาดทางอารมณ์ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3 (สุพรรณิกา สุบรรณาจ, 2560) สอดคล้องกับผลการวิจัยของ อภิสร่า มุ่งมาตร ที่ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 พบว่า ปัจจัยด้านความฉลาดทางอารมณ์ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 (อภิสร่า มุ่งมาตร, 2564) สอดคล้องกับงานวิจัยของ วันชูรัชญา ดอแม ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำด้านดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 1 พบว่า ปัจจัยด้านความฉลาดทางอารมณ์ส่งผลต่อภาวะผู้นำด้านดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 1 (วันชูรัชญา ดอแม, 2567) สอดคล้องกับงานวิจัยของ ขวัญชนก ชัยหนู ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำทางการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 พบว่า ปัจจัยด้านความฉลาดทางอารมณ์ส่งผลต่อภาวะผู้นำทางการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 (ขวัญชนก ชัยหนู, 2568)

3.3 ด้านการติดต่อสื่อสาร มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจาก ผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 มีทักษะในการสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ สามารถถ่ายทอดวิสัยทัศน์ จุดมุ่งหมาย กลยุทธ์ และเหตุผลในการเปลี่ยนแปลงได้อย่างชัดเจน ตรงประเด็น และเข้าใจง่าย ซึ่งช่วยลดความสับสนและต่อต้านจากบุคลากรภายในองค์กร สร้างความไว้วางใจ เชื่อใจ ความร่วมมือ และการมีส่วนร่วมของครูและบุคลากรในสถานศึกษา นอกจากนี้ยังมีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น รับฟังข้อเสนอแนะ และแก้ไขปัญหาอย่างทันท่วงที ซึ่งเป็นปัจจัยที่เอื้อต่อการนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงอย่างราบรื่นและยั่งยืน สอดคล้องกับงานวิจัยของกิตติศักดิ์ บุญรังศรี (2559) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ พบว่า ปัจจัยด้านการสื่อสารในองค์กรส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ สอดคล้องกับงานวิจัยของ สมศักดิ์ แก้ววิไล ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนสังกัด

เทศบาลนครขอนแก่น พบว่า ปัจจัยด้านการสื่อสารในองค์การส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในสังกัดเทศบาลนครขอนแก่น (สมศักดิ์ แก้ววิไล, 2552) สอดคล้องกับงานวิจัยของ ศศิธร รักษาชนม์ ที่ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 30 พบว่า ปัจจัยด้านการติดต่อสื่อสารในองค์การส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 30 (ศศิธร รักษาชนม์, 2557) สอดคล้องกับแนวคิดของ วาติทยา ราชภักดี ได้กล่าวไว้ว่า การติดต่อสื่อสารหมายถึง การใช้วิธีการติดต่อสื่อสารกับบุคลากรด้วยวิธีการที่หลากหลาย ใช้ภาษาที่ชัดเจน เข้าใจง่าย ใช้หลักเหตุผลในการสื่อสารใช้เทคนิค หรือรูปแบบในการติดต่อประสานงานอย่างหลากหลายช่องทาง มีการแลกเปลี่ยนข่าวสารซึ่งกันและกัน มีระบบการสื่อสารที่มีความเที่ยงตรง รวดเร็ว และเพียงพอต่อการตัดสินใจของครู โดยการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกันในองค์การ ซึ่งการติดต่อสื่อสารที่ดี จะทำให้การดำเนินงานขององค์การราบรื่นไปสู่เป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ (วาติทยา ราชภักดี, 2561)

3.4 ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ที่เป็นเช่นนั้นอาจเนื่องมาจาก ผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 มีการกำหนดวิสัยทัศน์เป็นการเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย แผนการปฏิบัติงาน โครงการและกิจกรรมให้สอดคล้องกับบริบทของโรงเรียน ผู้บริหารมีการเผยแพร่วิสัยทัศน์ของตนเองเป็นการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพโรงเรียน ครู บุคลากรทุกฝ่ายในโรงเรียน มีการกำหนดเป้าหมายที่เป็นความต้องการให้เกิดขึ้นในอนาคตร่วมกันกับครูและบุคลากรอย่างเป็นรูปธรรม มีความยืดหยุ่นสามารถปรับเปลี่ยนได้ตามการเปลี่ยนแปลงของสังคม และมีการประเมินผลการปฏิบัติงานและนำผลการประเมินการปฏิบัติงานมาเป็นแนวทางในการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และยุทธศาสตร์ให้สอดคล้องและรองรับการเปลี่ยนแปลงในอนาคต สอดคล้องกับงานวิจัยของ สมศักดิ์ วิไลแก้ว ที่ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนสังกัดเทศบาลนครขอนแก่น พบว่า ปัจจัยด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในสังกัดเทศบาลนครขอนแก่น (สมศักดิ์ วิไลแก้ว, 2552) สอดคล้องกับงานวิจัยของ ศศิธร รักษาชนม์ ที่ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 30 พบว่า ปัจจัยด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 30 (ศศิธร รักษาชนม์, 2557) สอดคล้องกับงานวิจัยของ ดวงพร ศรธงทอง ที่ได้ศึกษาเรื่อง แนวทางการพัฒนาปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า มีปัจจัยเพียง 3 ด้าน ที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ได้แก่ ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ ด้านการกระจายอำนาจ และด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (ดวงพร ศรธงทอง, 2559) สอดคล้องกับผลการวิจัยของ อภิสร่า มุ่งมาตร ที่ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 พบว่า ปัจจัยด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 (อภิสร่า มุ่งมาตร, 2564)

3.5 ด้านการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ที่เป็นเช่นนั้นอาจเนื่องมาจาก ผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 มีการสร้างบรรยากาศที่กระตุ้น หรือส่งเสริมให้มีการสร้างองค์ความรู้และแลกเปลี่ยนเรียนรู้ของบุคลากรในองค์กร ส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการพัฒนาโรงเรียน ให้บุคลากรเข้ารับการอบรมสัมมนาเพื่อแสวงหาความรู้ในการพัฒนางานในหน้าที่ให้มีประสิทธิภาพ ส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูและบุคลากรในการพัฒนาตนเองและเลื่อนวิทยฐานะ ให้มีการคิดอย่างเป็นระบบและการแบ่งปันความรู้ในองค์กร ให้ผลลัพธ์ที่เกิดจากการแลกเปลี่ยนความรู้และนำมาใช้ในการปรับปรุงแก้ไขปัญหา ส่งเสริมศักยภาพและการเรียนรู้ของบุคลากรอย่างต่อเนื่องเพื่อให้เกิดความสำเร็จตามเป้าหมาย และสนับสนุนให้ครูและบุคลากรศึกษาต่อ เพื่อนำความรู้มาพัฒนาการปฏิบัติงานและการจัดการเรียนการสอนในโรงเรียน สอดคล้องกับงานวิจัยของ สมศักดิ์ วิไลแก้ว ที่ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร

สถานศึกษา โรงเรียนสังกัดเทศบาลนครขอนแก่น พบว่า ปัจจัยด้านการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในสังกัดเทศบาลนครขอนแก่น (สมศักดิ์ วิไลแก้ว, 2552) สอดคล้องกับงานวิจัยของผกาพรรณ เชื้อเมืองพาน ที่ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในจังหวัดลำปาง พบว่า ปัจจัยด้านการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในจังหวัดลำปาง (ผกาพรรณ เชื้อเมืองพาน, 2553) สอดคล้องกับแนวคิดของ ศศิธร รักษาชนม์ ที่ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 30 พบว่า ปัจจัยด้านการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา

เขต 30 (ศศิธร รักษาชนม์, 2557) สอดคล้องกับผลการวิจัยของ อภิสร มุ่งมาตร ที่ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 พบว่า ปัจจัยด้านการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 (อภิสร มุ่งมาตร, 2564)

3.6 ด้านการเป็นแบบอย่างที่ดี มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจาก ผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 เป็นแบบอย่างที่ดีในด้านการปฏิบัติตนและการปฏิบัติงานแก่ครูและบุคลากร ใช้หลักเหตุผลในการบริหารงาน เป็นแบบอย่างที่ดีในด้านความคิดสร้างสรรค์ ด้านการคิดวิเคราะห์เป็น และการใช้เทคโนโลยี การสรรหาวิธีการมาใช้ในการพัฒนาสถานศึกษา การตัดสินใจอย่างมีเหตุผล และเป็นแบบอย่างที่ดีในการยอมรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของผู้อื่นด้วยความจริงใจและนำมาปรับปรุงพัฒนางานให้เกิดประสิทธิผล จากที่กล่าวมาข้างต้นจะเห็นได้ชัดเจนว่าการเป็นแบบอย่างที่ดีเป็นส่วนสำคัญที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของครู เพราะหากผู้บริหารสามารถเป็นแบบอย่างที่ดีได้ ครูก็ย่อมสามารถปฏิบัติงานตามแบบอย่างนั้นได้ด้วยความตั้งใจ สอดคล้องกับผลการวิจัยของ ศศิธร รักษาชนม์ ที่ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 30 พบว่า ปัจจัยด้านการเป็นแบบอย่างที่ดีส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 30 (ศศิธร รักษาชนม์, 2557) สอดคล้องกับแนวคิดของ ชัยยนต์ เพาพาน กล่าวถึง ตัวแบบที่ดี (Good model) ว่าหากคุณกำลังส่งเสริมทักษะในศตวรรษที่ 21 ต้องรู้ และฝึกพวกเขาให้มีความคิดสร้างสรรค์ การทำงานร่วมกัน ฝึกการสื่อสารที่ดี และคิดวิเคราะห์เป็น การใช้เทคโนโลยี อย่างมีประสิทธิภาพ และการปลูกฝังสร้างสร้งสรรค์นวัตกรรม จัดสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยสำหรับการเรียนรู้และความเสี่ยง (ชัยยนต์ เพาพาน, 2559) สอดคล้องกับแนวคิดของ วสันต์ บัวชุม ได้สรุปไว้ว่า การเป็นแบบอย่างที่ดี หมายถึง ผู้บริหารปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีทั้งด้านการปฏิบัติตนและการปฏิบัติงาน มีการใช้หลักเหตุผลในการบริหารงาน เป็นแบบอย่างที่ดีในการพัฒนาสถานศึกษา เป็นแบบอย่างที่ดีในด้านความคิดสร้างสรรค์ การทำงานร่วมกัน ฝึกการสื่อสารที่ดี และคิดวิเคราะห์เป็น การใช้เทคโนโลยีอย่างมีประสิทธิภาพ การยอมรับฟังความคิดเห็นของคนอื่น และเป็นแบบอย่างที่ดีในการวิเคราะห์ปัญหาแก้ปัญหาและการตัดสินใจอย่างมีเหตุผล (วสันต์ บัวชุม, 2561) สอดคล้องกับผลการวิจัยของ อภิสร มุ่งมาตร ที่ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 พบว่า ปัจจัยด้านการเป็นแบบอย่างที่ดีส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 (อภิสร มุ่งมาตร, 2564)

3.7 ด้านการกระจายอำนาจ ไม่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจาก ผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 ยังคงเน้นการตัดสินใจในลักษณะรวมศูนย์อำนาจไว้ที่ผู้บริหาร โดยยังไม่ได้มอบอำนาจอย่างแท้จริงให้แก่บุคลากรในโรงเรียน ทำให้การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจยังอยู่ในระดับจำกัด นอกจากนี้ วัฒนธรรมองค์กรในระบอบราชการไทย ยังคงเน้นการควบคุมจากส่วนกลาง ทำให้แม้จะมีการกำหนดนโยบายด้านการกระจายอำนาจไว้ชัดเจน แต่การนำ

ไปปฏิบัติในทางปฏิบัติยังไม่สามารถเกิดผลได้อย่างแท้จริง สอดคล้องกับผลการวิจัยของ อภิสรา มุ่งมาตร ที่ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 พบว่า ด้านที่ไม่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 คือ ด้านการกระจายอำนาจ ด้านการติดต่อสื่อสาร และด้านการเป็นผู้นำทางวิชาการ (อภิสรา มุ่งมาตร, 2564)

3.8 ด้านการเป็นผู้นำทางวิชาการ ไม่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องจาก ผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 ปฏิบัติหน้าที่ในด้านวิชาการเพียงเพื่อให้เป็นไปตามนโยบาย เช่น การนิเทศภายใน การประเมินผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน หรือการส่งเสริมวิชาชีพครู โดยขาดการเชื่อมโยงบทบาทดังกล่าวเข้ากับการปรับเปลี่ยนโครงสร้างวัฒนธรรม หรือวิสัยทัศน์ขององค์กรที่จำเป็นต่อการเปลี่ยนแปลงนอกจากนี้ บริบทของโรงเรียนหลายแห่งยังอยู่ภายใต้กรอบของระบบราชการที่มีลักษณะรวมศูนย์อำนาจ งานวิชาการจึงกลายเป็นงานที่ต้องปฏิบัติตามระเบียบ ไม่สามารถนำมาใช้สร้างนวัตกรรมหรือขับเคลื่อนองค์กรได้อย่างยืดหยุ่น ทำให้ศักยภาพของผู้บริหารในฐานะผู้นำทางวิชาการไม่สามารถส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับผลการวิจัยของ อภิสรา มุ่งมาตร ที่ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 พบว่า ด้านที่ไม่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 คือ ด้านการกระจายอำนาจ ด้านการติดต่อสื่อสาร และด้านการเป็นผู้นำทางวิชาการ (อภิสรา มุ่งมาตร, 2564)

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัยที่ได้สรุปและอภิปรายผล ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังนี้

1. ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ผู้บริหารสถานศึกษาควรนำผลปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง เพื่อการพัฒนาตนเองและการบริหารสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น โดยเฉพาะในบริบทของการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของระบบการศึกษาและความคาดหวังของสังคม ซึ่งจำเป็นต้องอาศัยภาวะผู้นำที่มีความสามารถรอบด้าน

1.2 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ดังนั้น ผู้บริหารโรงเรียนจึงควรพัฒนาศักยภาพในด้านนี้เพิ่มเติม เพื่อให้สามารถขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

1.3 ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านการเป็นผู้นำทางวิชาการ ดังนั้น ผู้บริหารโรงเรียนจึงควรเข้ารับการอบรมและเสริมสร้างศักยภาพในด้านผู้นำทางวิชาการอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ ซึ่งจะช่วยให้ผู้บริหารสามารถขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงในโรงเรียนได้อย่างลึกซึ้ง ยั่งยืน และเกิดประสิทธิภาพสูงสุด

1.4 ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน ด้านการบริหารอย่างมีส่วนร่วม ด้านความฉลาดทางอารมณ์ ด้านการติดต่อสื่อสาร ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ ด้านการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ และด้านการเป็นแบบอย่างที่ดี ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์เขต 1 ดังนั้น ผู้บริหารโรงเรียนควรพัฒนาตนเองและนำผลการศึกษาดังกล่าวไปประยุกต์ใช้ในการบริหารสถานศึกษาอย่างรอบด้าน เปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ วางแผน และประเมินผลการดำเนินงานของโรงเรียน ซึ่งจะช่วยสร้างความ เป็นเจ้าของร่วม และส่งผลต่อความร่วมมือในการเปลี่ยนแปลงที่ยั่งยืน เสริมสร้างทักษะในการเข้าใจอารมณ์ของตนเองและผู้อื่น การควบคุมอารมณ์ และการสร้างแรงจูงใจ เพื่อสร้างสัมพันธภาพที่ดีในองค์กร ส่งเสริมบรรยากาศแห่งความเข้าใจ และลด

ความขัดแย้งในการทำงาน สื่อสารอย่างชัดเจน ตรงประเด็น เปิดกว้างต่อความคิดเห็น และสร้างช่องทางสื่อสารที่หลากหลาย เพื่อให้การถ่ายทอดนโยบายและข้อมูลเป็นไปอย่างทั่วถึงและเข้าใจตรงกัน พัฒนาคุณภาพผู้เรียนและโรงเรียนในระยะยาว พร้อมทั้งสามารถถ่ายทอดวิสัยทัศน์ให้บุคลากรเห็นคุณค่าและมีส่วนร่วมในการขับเคลื่อน ส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตของครูและบุคลากร สร้างวัฒนธรรมแห่งการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การวิจัยในชั้นเรียน และการเรียนรู้ร่วมกัน เพื่อให้โรงเรียนสามารถปรับตัวและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ประพฤติตนอย่างมีคุณธรรม จริยธรรม ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรับผิดชอบ มีวินัย และความเสียสละ เพื่อเป็นต้นแบบที่ดีแก่บุคลากรและผู้เรียนในโรงเรียน จะช่วยให้ผู้บริหารโรงเรียนสามารถขับเคลื่อนโรงเรียนให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง และยกระดับคุณภาพการศึกษาได้อย่างมั่นคงและยั่งยืน

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1

2.2 ควรศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1

2.3 ควรมีการศึกษารูปแบบปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1

2.4 ควรมีการศึกษารูปแบบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1

เอกสารอ้างอิง

- กาญจนา พรัดขำ. (2565). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษานำร่องพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา จังหวัดชายแดนภาคใต้. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.
- กันทิมา ชัยอุดม. (2556). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และพฤติกรรมการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยบูรพา.
- กิตติศักดิ์ บุญรังศรี. (2559). ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ขวัญชนก ชัยหนู. (2568). ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.
- ชัยยนต์ เพาพาน. 2559. ผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่ในศตวรรษที่ 21. ในงานการประชุมวิชาการระดับชาติคุรุศาสตร์ ครั้งที่ 1 การจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาท้องถิ่นสู่ประชาคมอาเซียน: ทิศทางใหม่ในศตวรรษที่ 21 กาฬสินธุ์: มหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์.
- ณัฏฐพันธ์ เขจรนันท์ และคณะ. (2546). กลยุทธ์การสร้างองค์การแห่งการคุณภาพ. กรุงเทพฯ: ธรรมกมลการพิมพ์.
- ณฤมณ พันธุ์เวียง. (2556). ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารกับบรรยากาศองค์การของโรงเรียนมัธยมศึกษา กลุ่มเครือข่ายวังบูรพา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ฐิตาพร ดันเจริญรัตน์. (2563). ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา

เขต 8. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยศิลปากร.

ดวงพร ศรธทอง. (2559). แนวทางการพัฒนาปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษา

ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล.

บุญชม ศรีสะอาด. (2556). การวิจัยเบื้องต้น (พิมพ์ครั้งที่ 9). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.

ผกาพรรณ เชื้อเมืองพาน. (2553). ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในจังหวัดลำปาง

วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

พรชัย เจดามานและคณะ. (2559). ยุทธศาสตร์การพัฒนาเพื่อการบริหารจัดการสู่การเปลี่ยนผ่านศตวรรษที่ 21 ไทยแลนด์

4.0. วารสารหลักสูตรและการเรียนการสอนคณะครุศาสตร์. มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม, 2(1), 1-14.

เมธี ทวีโชค. (2565). ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ยโสธร เขต 1

วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

รัตตินันท์ บุญกล้า. (2561). การศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

มัธยมศึกษา เขต 18. ปริญญาโทศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยบูรพา.

วทิตยา ราชภักดี. (2561). ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขต

พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

วิวรรธณ จิตต์ปรานิ. (2559). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับทักษะในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขต

พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยศิลปากร.

วสันต์ บัวชุม. (2561). คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษาในโรงเรียน

ประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต.

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

วันชูริยา ดอแม. (2567). ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำด้านดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ประถมศึกษาปัตตานี เขต 1. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.

วันเพ็ญ โสมมา. (2559). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา

เขต 28. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ.

ศศิธร รักชาชนม์. (2557). ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่

การศึกษามัธยมศึกษา เขต 30. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

สมศักดิ์ วิไลแก้ว. (2552). ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนสังกัดเทศบาลนคร

ขอนแก่น. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

สมณฑา ทายูโก. (2556). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สำนักงาน

เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดปัตตานี. ปริญญาคุศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.

สุดสายใจ กิจไกลลาศ. (2562). ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอเมือง

ฉะเชิงเทรา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6. ปริญญาโทการศึกษามหาบัณฑิต.

มหาวิทยาลัยบูรพา.

สุทธาทิพ เจริญนิพนธ์วานิช. (2556). ปัจจัยส่งผลต่อภาวะผู้นำแบบให้บริการของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชนประเภทสามัญ

ศึกษาในกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร.

สุพรรณิกา สุบรรณาจ. (2560). ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่

การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.

สุนิสา ไชยประสิทธิ์. (2567). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจใน

การปฏิบัติงานของครูโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2. วิทยานิพนธ์

- ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยมหิดล.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานนโยบายและแผนการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2556). **คู่มือการบริหารโรงเรียน “ในโครงการพัฒนาการบริหารรูปแบบนิติบุคคล”**. กรุงเทพฯ: ผู้แต่ง.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานการบริหารงานบุคคลและนิติการ. (2559). **การปฏิบัติงานการบริหารงานบุคคลสู่การขับเคลื่อนปฏิรูปการศึกษาในภูมิภาค**. กรุงเทพฯ: ผู้แต่ง.
- สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ. (2559). **แผนพัฒนาการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560-2564)**. กรุงเทพฯ: ผู้แต่ง.
- โสภณ วงษ์คงดี. (2559). **ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 18 (สทวิทยาเขตระยอง 2)**. ปริญญานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยบูรพา.
- อรรพรรณ ภัทรดำเนินสุข. (2564). **ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม**. ปริญญาคณะศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- อภิสร มุ่งมาตร. (2564). **ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21**. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- เอกฉันท โขติฉันท. (2550). **การศึกษาเปรียบเทียบวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานตามทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา จังหวัดนครราชสีมา**. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.
- อนุพล สนมศรี. (2565). **ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อบรรยากาศองค์การในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2**. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- Bass, B. M. & Avolio, B. J. (1994). **Improving organizational effectiveness through transformational leadership (1st ed)**. California: Sage.
- Bass, B. M. & Riggio, R. E. (2006). **Transformational leadership (2nd ed.)**. Mahwah, NJ: Erlbaum.
- Daft, R. L. (2005). **Leadership theory and practice (3rd ed.)**. Mason, OH: Thomson, South - Western.
- Griffiths, Daniel E. (1956). **Human relations in school administration**. New York: Appleton-Century-Crofts, Inc.
- Hoy, W. K. & Miskel, C. G. (2001). **Educational administration: Theory, research, and practice**. New York: McGraw-Hill.
- Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). **Determining sample size for research activities**. *Educational and Psychological Measurement*, 30(3), 607-610
- Likert, R. (1967). **The method of constructing an attitude scale**. New York: Wiley & Son.