

แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารเพื่อส่งเสริมการบริหารงานด้านคุณภาพ การเรียนการสอนของสถานศึกษาในอำเภออุทุม

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2

GUIDELINES FOR DEVELOPING TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP OF ADMINISTRATORS TO
PROMOTE QUALITY OF TEACHING AND LEARNING PERFORMANCE OF EDUCATIONAL INSTITUTIONS
IN U-THONG DISTRICT UNDER THE SUPHANBURI PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 2

ธัชวิญญ์ นาคเอก¹, ทศพร เกตุถนอม²

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา วิทยาลัยเทคโนโลยีสยาม

Thachawin Nak-ek¹, Thasporn Keettanom²

Educational Administration, Siam Technology College

Corresponding Author E-mail : thachawin.249@gmail.com¹, kettanom23@gmail.com²

(Received : February 23, 2026; Edit : March 14, 2026; accepted : March 18, 2026)

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร 2) เพื่อศึกษาระดับการบริหารงานด้านคุณภาพการเรียนการสอน 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับการบริหารงานด้านคุณภาพการเรียนการสอน 4) เพื่อประมวลข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารเพื่อส่งเสริมการบริหารงานด้านคุณภาพการเรียนการสอน ตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูของสถานศึกษาในอำเภออุทุม จำนวน 205 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าร้อยละ สถิติสหสัมพันธ์เพียร์สัน

ผลการวิจัย พบว่า 1) ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารเพื่อส่งเสริมการบริหารงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล 2) ระดับการบริหารงานด้านการเรียนการสอน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านผลสำเร็จของงาน 3) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับการบริหารงานด้านคุณภาพการเรียนการสอน มีความสัมพันธ์กันในทิศทางบวกและมีความสัมพันธ์ค่อนข้างสูง ($r=0.713$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 4) ประมวลข้อเสนอแนะเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารเพื่อส่งเสริมการบริหารงานด้านคุณภาพการเรียนการสอน โดยใช้แนวทาง คือ ผู้บริหารต้องรับฟังความคิดเห็นและสามารถให้คำปรึกษาได้ พร้อมทั้งสนับสนุนให้บุคลากรทุกคนรู้จักพัฒนาตนเองและสามารถสร้างแรงบันดาลใจในการทำงาน อีกทั้งส่งเสริมการทำงานเป็นทีม

คำสำคัญ : การบริหารงาน คุณภาพการเรียนการสอน ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

Abstract

The objectives of this research were: 1) to study the level of transformational leadership of school administrators 2) to study the level of instructional quality management 3) to investigate the relationship between administrators' transformational leadership and instructional quality management 4) to compile suggestions regarding guidelines for developing transformational leadership to promote instructional quality management. The sample used in the research consisted of 205 teachers from educational institutions in U Thong District. The research instrument was a questionnaire. The statistics used for data analysis were frequency, mean, standard deviation, percentage, Pearson's correlation coefficient.

The results revealed that 1) the level of transformational leadership behaviors of school administrators was at the highest, level Individual aspects. 2) the promotion of instructional management was at the highest level. The aspects with the highest means were Work Achievement. 3) There was a positive relationship between the transformational leadership of administrators and instructional quality management, with a relatively high correlation ($r=0.713$), at a statistical significance level of 0.01. 4) Administrators must listen to opinions and provide fair counseling to colleagues. Furthermore, they should support all personnel in self-development, ensure clear and systematic work planning As well as promoting teamwork.

Keywords : Management, Quality of Instruction, Transformational Leadership

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

โรงเรียนประถมศึกษาและโรงเรียนขยายโอกาสมุ่งเน้นการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อยกระดับดัชนีคุณภาพชีวิต พร้อมปลูกฝังจิตสำนึกในการทำประโยชน์ต่อสังคมตามบทบาทพลเมือง นอกจากนี้โรงเรียนยังมีความต้องการที่จะมุ่งเน้นการเสริมสร้างองค์ความรู้และทักษะชีวิตที่จำเป็น เพื่อให้ผู้เรียนปรับตัวเท่าทันการเปลี่ยนแปลงของโลกยุคปัจจุบัน ควบคู่ไปกับการมีสุขภาวะที่สมบูรณ์ทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ สามารถประกอบอาชีพและดำเนินชีวิตได้อย่างมีความสุข ทางสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 ได้ดำเนินการเร่งรัดปฏิรูปการศึกษาโดยการพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยเฉพาะผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน จากข้อมูลการทดสอบทางการศึกษาแห่งชาติของสถาบันทดสอบทางการศึกษาแห่งชาติ (องค์การมหาชน) ปีการศึกษา 2567 ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 และชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนต่ำหลายสถานศึกษา ทำให้คะแนนทดสอบ O-NET ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 และชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ต่ำ ปีการศึกษา 2567 พบว่า สถานศึกษาจัดการศึกษาตามความพร้อมและตามบริบทของสถานศึกษา รวมถึงการสอนในชั้นเรียนส่วนใหญ่เป็นการบรรยายมากกว่าการให้ผู้เรียนลงมือปฏิบัติหรือให้ผู้เรียนคิดเอง บางสถานศึกษามีครูที่จบการศึกษาไม่ตรงกับวิชาที่สอน รวมถึงภาระงานของครูที่มากเกินไป สถานศึกษาขนาดเล็กที่อยู่นอกเมืองจะมีความกระตือรือร้น ความเอาใจใส่ในการเรียนน้อย ส่งผลให้คะแนนการทดสอบการศึกษาระดับชาติขั้นพื้นฐาน (O-NET) ต่ำ ทั้งนี้สาเหตุของการเปลี่ยนแปลงเป็นผลมาจากการเปลี่ยนแปลงของสภาพสังคมที่มีความเจริญก้าวหน้าอย่างรวดเร็ว แต่การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นนั้นยังคงอยู่บนพื้นฐานและเป้าหมายเดียวกัน คือ การเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการจัดการศึกษาให้แก่ผู้เรียน โรงเรียนมีเป้าหมายเชิงยุทธศาสตร์ในการพัฒนาทักษะพื้นฐานและการดำรงชีวิตของผู้เรียนให้เท่าทันต่อพลวัตของโลกปัจจุบัน ควบคู่ไปกับการส่งเสริมสุขภาวะองค์รวมเพื่อคุณภาพชีวิตและการทำงานที่ยั่งยืน ท่ามกลางความแตกต่างของระดับคุณภาพการศึกษา ปัจจัยหลักที่ส่งผลต่อการขับเคลื่อนสถานศึกษา คือ สมรรถนะของผู้บริหาร ในการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง ที่สามารถส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพพร้อมรับความท้าทายในทุกบริบท

ปัจจุบันองค์กรทุกประเภททั้งภาครัฐและเอกชนต่างต้องปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อม อันเนื่องมาจากกระแสโลกาภิวัตน์ (Globalization) การมีผู้นำที่มีศักยภาพทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคม จึงเป็นสิ่งที่ท้าทายสำหรับองค์กรทุกประเภท ผู้นำเป็นบุคคลที่ได้รับการยอมรับว่าต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ ความสามารถและทักษะที่เหมาะสมในแต่ละสถานการณ์ ดังนั้นผู้นำจึงต้องหาทางพัฒนาตนเองอยู่เสมอ (อรอุมา ศรีประทุมวงศ์, 2563) โรงเรียนเป็นหน่วยงานทางการศึกษาระดับปฏิบัติการที่สำคัญที่สุดที่จะนำพาการปฏิรูปด้านการศึกษาทุกด้านสู่การเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้น ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ (ฉบับที่ 4) พุทธศักราช 2562 ได้ให้ความหมายของ “ผู้บริหารสถานศึกษา” หมายถึง บุคลากรวิชาชีพที่รับผิดชอบการบริหารการศึกษาแต่ละแห่งของทั้งภาครัฐและเอกชน ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้องบริหารจัดการศึกษาให้เกิดประโยชน์กับผู้เรียนมากที่สุด พัฒนาคุณภาพการศึกษา เพื่อให้การปฏิรูปการศึกษาของชาติเปลี่ยนแปลงไปสู่ทิศทางที่ดีขึ้น ทั้งหมดนี้ ขึ้นอยู่กับ “ภาวะผู้นำ” ของผู้บริหารโรงเรียนเป็นสำคัญ

สถานศึกษามุ่งเน้นการพัฒนาผู้เรียนให้มีองค์ความรู้และทักษะชีวิตที่จำเป็น เพื่อให้เท่าทันต่อพลวัตการเปลี่ยนแปลงของโลกปัจจุบัน ควบคู่ไปกับการมีสุขภาวะที่สมบูรณ์ทั้งร่างกายและจิตใจ ทั้งนี้ ความสำเร็จในการจัดการศึกษาที่มีระดับคุณภาพที่แตกต่างกันนั้น ปัจจัยสำคัญประการหนึ่งคือการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาซึ่งถือเป็นกลไกหลักในการผลักดันบุคลากรให้ก้าวทันต่อสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป โดยอาศัยบทบาทของ ผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) ผู้ช่วยปรับเปลี่ยนมุมมองและกระบวนทัศน์ (Paradigm) ของผู้ร่วมงานให้เกิดความตระหนักรู้ในวิสัยทัศน์ (Vision) และพันธกิจ (Mission) ขององค์กรร่วมกัน ทั้งนี้ ท่ามกลางระดับคุณภาพการศึกษาที่แตกต่างกัน ปัจจัยสำคัญในการขับเคลื่อนสถานศึกษา คือ “ผู้บริหาร” ซึ่งเป็นผู้นำที่มีบทบาทหลักในการผลักดันบุคลากรให้ก้าวทันต่อสภาวะการเปลี่ยนแปลงในทุกมิติ โดยอาศัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) เพื่อปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ และสร้างความตระหนักรู้ในวิสัยทัศน์และพันธกิจขององค์กรร่วมกัน ผู้นำลักษณะนี้จะช่วยยกระดับขีดความสามารถและศักยภาพของทีมงานให้สูงขึ้น มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ที่มีคุณค่าเหนือกว่าความสนใจส่วนบุคคล โดยอาศัยองค์ประกอบสำคัญ ได้แก่ การสร้างบารมี (Charisma) การสร้างแรงบันดาลใจ (Inspirational motivation) การกระตุ้นทางปัญญา (Intellectual stimulation) และการคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล (Individualized consideration) เพื่อนำพาองค์กรและสังคมก้าวพ้นวิกฤต สู่ความก้าวหน้าอย่างเป็นสากลในยุคปัจจุบัน (Bass and Avolio, 1990)

จะเห็นได้ว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความสำคัญ ผู้บริหารที่มีวิสัยทัศน์กว้างไกลและภาวะผู้นำที่ปรับเปลี่ยนตามสถานการณ์ได้อย่างสมเหตุสมผล คือ ปัจจัยสำคัญต่อความสำเร็จขององค์กร โดยผู้นำเหล่านี้จะใช้ทักษะปฏิสัมพันธ์ในการสร้างแรงบันดาลใจให้บุคลากรปฏิบัติงานด้วยความอิสระ เพื่อขับเคลื่อนองค์กรไปสู่เป้าหมายร่วมกัน (เกศสุตา วรณสินธ์, 2562) ได้อธิบายว่า

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง เป็นลักษณะเฉพาะของผู้นำที่มีเป้าหมายในการยกระดับองค์กร ผ่านการพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากร ตลอดจนการสร้างวัฒนธรรมในพันธกิจและวิสัยทัศน์ร่วมกัน เพื่อกระตุ้นความพยายามในการบรรลุเป้าหมายที่สูงขึ้น ขณะที่ (จิระเดช สวัสดิ์ภักดิ์, 2562) อธิบายถึง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง คือกระบวนการที่ผู้นำใช้ในการปรับเปลี่ยนองค์กรผ่านการยกระดับขีดความสามารถของผู้ร่วมงานและผู้ตาม โดยมีความสำคัญในการกระตุ้นจิตวิญญาณและสร้างทัศนคติเชิงบวก เพื่อให้บุคลากรสัมผัสได้ถึงเป้าหมายในอนาคตที่ชัดเจน ความเป็นผู้นำนี้จะเปลี่ยนแรงจูงใจภายในให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ของส่วนรวม ทำให้ผู้ตามมีความผูกพันต่อเป้าหมายระยะยาวและพร้อมที่จะปฏิบัติงานอย่างเต็มกำลัง เพื่อความสำเร็จที่เหนือกว่าเดิม อีกทั้ง (อังกูร เถาว์วัลย์, 2562) กล่าวถึง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นคุณสมบัติสำคัญในการยกระดับองค์กรให้ก้าวหน้า โดยมุ่งพัฒนาขีดความสามารถและเปลี่ยนทัศนคติของบุคลากรให้ตระหนักถึงภารกิจและวิสัยทัศน์ร่วมกัน ผู้นำจะทำหน้าที่กระตุ้นจิตวิญญาณและสร้างทัศนคติเชิงบวก เพื่อให้ทีมงานมองเห็นภาพอนาคตที่ชัดเจน จนพร้อมที่จะละทิ้งผลประโยชน์ส่วนตนมุ่งสู่เป้าหมายระยะยาวของส่วนรวม โดยเฉพาะในบริบทของโรงเรียน ภาวะผู้นำนี้เป็นดัชนีชี้วัดความสำเร็จผ่านการสร้างเครือข่ายความสัมพันธ์เชิงลึกและการริเริ่มกระบวนการใหม่ เพื่อโน้มน้าวให้ทุกคนร่วมรับผิดชอบหน้าที่ อันจะนำไปสู่การพัฒนาผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนให้สูงขึ้นอย่างเป็นรูปธรรม

จากที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารเพื่อส่งเสริมการบริหารงานด้านคุณภาพการเรียนการสอนของสถานศึกษาในอำเภออุ้มทอง เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารเพื่อส่งเสริมการบริหารงานด้านการเรียนการสอนของสถานศึกษาในอำเภออุ้มทอง และศึกษาความสัมพันธ์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับการบริหารงานด้านคุณภาพการเรียนการสอนของสถานศึกษาในอำเภออุ้มทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 เพื่อให้ผู้บริหารได้ทราบข้อมูลพฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของตนเอง สามารถนำข้อมูลไปใช้พัฒนาตนเองให้เกิดภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่เหมาะสม และมีศักยภาพในการบริหารงานมากยิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดวัตถุประสงค์ ไว้ดังนี้

1. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร
2. เพื่อศึกษาระดับการบริหารงานด้านคุณภาพการเรียนการสอนของสถานศึกษาในอำเภออุ้มทอง
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับการบริหารงานด้านคุณภาพการเรียนการสอนของสถานศึกษาในอำเภออุ้มทอง
4. เพื่อประมวลข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารเพื่อส่งเสริมการบริหารงานด้านคุณภาพการเรียนการสอนของสถานศึกษาในอำเภออุ้มทอง

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูของสถานศึกษาในอำเภออุ้มทอง จำนวน 439 คน

2. ตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

ตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูของสถานศึกษาในอำเภออุ้มทอง จำนวน 205 คน โดยการเปิดจากตารางสำเร็จรูปของเครจซี่และมอร์แกน

ตัวแปร

1. ตัวแปรอิสระได้มาจากการสังเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารของสถานศึกษาในอำเภออุ้มทอง ประกอบด้วยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง 4 ด้าน ได้แก่ 1) การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ 2) การกระตุ้นทางปัญญา 3) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล 4) การสร้างแรงบันดาลใจ

2. ตัวแปรตาม ได้มาจากการสังเคราะห์องค์ประกอบของการบริหารงานด้านคุณภาพการเรียนการสอนของสถานศึกษาในอำเภออุ้มทอง การบริหารงานด้านคุณภาพการเรียนการสอน 4 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านสัมพันธภาพ 2) ด้านผลสำเร็จของงาน 3) ด้านความรักในงาน 4) ด้านการเป็นที่ยอมรับ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารเพื่อส่งเสริมการบริหารงานด้านคุณภาพการเรียนการสอนของสถานศึกษาในอำเภออุ้มทอง ครั้งนี้ใช้เครื่องมือในการวิจัย เป็นแบบสอบถามความคิดเห็น ประกอบด้วย

1. แบบสอบถามความคิดเห็น (Survey Opinionnaire) เกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารเพื่อส่งเสริมการบริหารงานด้านคุณภาพการเรียนการสอนของสถานศึกษาในอำเภออุ้มทอง แบ่งเป็น 4 ตอน คือ

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภออุ้มทอง

ตอนที่ 3 แบบสอบถามระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารงานด้านคุณภาพการเรียนการสอนของสถานศึกษาในอำเภออุ้มทอง เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ

ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารเพื่อส่งเสริมการบริหารงานด้านคุณภาพการเรียนการสอนของสถานศึกษาในอำเภออุ้มทอง

การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือ

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างเครื่องมือตามขั้นตอนและวิธีการ โดยมีลำดับขั้นตอน ดังนี้

1. ศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารเพื่อส่งเสริมการบริหารงานด้านคุณภาพการเรียนการสอนของสถานศึกษาในอำเภออุ้มทอง เพื่อใช้ตั้งข้อคำถาม และแบบสอบถาม

2. สร้างแบบสอบถามโดยกำหนดประเด็นของคำถามให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์และนิยามศัพท์เฉพาะของตัวแปรที่ศึกษา โดยสร้างเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ตามแบบของลิเคิร์ท

3. นำแบบสอบถามที่สร้างเสร็จแล้วเสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เพื่อตรวจสอบ ให้คำแนะนำ ข้อเสนอแนะ เพื่อการปรับปรุงแก้ไข

4. นำแบบสอบถามเสนอผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) และความเหมาะสมของภาษาที่ใช้โดยหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามศัพท์เฉพาะโดยใช้วิธีหาค่า Index of Item Objective Congruency (IOC)

จากการตรวจสอบจากผู้เชี่ยวชาญ พบว่า มีค่าดัชนีความสอดคล้องตั้งแต่ 0.80 – 1.00 จำนวน 50 ข้อ จากนั้นคัดเลือกข้อคำถามที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องตั้งแต่ 0.80 - 1.00 มาใช้จัดทำเป็นแบบสอบถามเพื่อใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

5. นำแบบสอบถามที่ได้มาปรับปรุงตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ แล้วไปทดลองใช้ (Try-Out) กับครูจำนวน 30 คน ที่ไม่ใช่ตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย โดยทดลองกับครูของสถานศึกษาในอำเภออุ้มทอง

6. นำแบบสอบถามที่ทดลองใช้มาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามโดยใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธีของครอนบาค ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ

7. นำแบบสอบถามที่ผ่านการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา ไปจัดทำชุดแบบสอบถามฉบับจริงแล้วนำไปเก็บรวบรวมข้อมูลกับตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้

1. ผู้วิจัยขอหนังสือจากคณะศึกษาศาสตร์ วิทยาลัยเทคโนโลยีสยาม ถึง ผู้อำนวยการสถานศึกษาในอำเภอ อุ้มทอง เพื่อขออนุญาตเก็บข้อมูลจากตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

2. ผู้วิจัยนำหนังสือจากคณะศึกษาศาสตร์ วิทยาลัยเทคโนโลยีสยาม เสนอต่อผู้อำนวยการสถานศึกษาในอำเภออุ้มทอง เพื่อขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลจาก ครูของสถานศึกษาในอำเภออุ้มทอง ในการตอบแบบสอบถาม

3. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปเก็บข้อมูลกับครูในอำเภออุ้มทองที่เป็นตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย โดยการขออนุญาตต่อผู้อำนวยการสถานศึกษา และชี้แจงวัตถุประสงค์พร้อมทั้งอธิบายวิธีการตอบแบบสอบถาม เพื่อให้เกิดความเข้าใจในการตอบแบบสอบถาม จำนวน 205 คน

4. ผู้วิจัยได้รับแบบสอบถามกลับคืน ถูกต้องสมบูรณ์ทุกขั้นตอน จำนวน 205 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100

การวิเคราะห์ข้อมูล

1.1 วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน โดยใช้การแจกแจงความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage)

1.2 วิเคราะห์ข้อมูลภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารเพื่อส่งเสริมการบริหารงานด้านคุณภาพการเรียนการสอนของสถานศึกษาในอำเภออุ้มผาง โดยหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: S.D.) แล้วนำค่าเฉลี่ยที่ได้ไปเทียบกับเกณฑ์การแปลความหมายของค่าเฉลี่ย ตามแนวคิดของ เบสท์และคาน

1.3 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับการบริหารงานด้านคุณภาพการเรียนการสอนของสถานศึกษาในอำเภออุ้มผาง โดยนำผลการประเมินมาวิเคราะห์ค่าความสัมพันธ์ของตัวแปร 2 ตัว โดยใช้สถิติสหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson's Correlation Coefficient)

1.4 ประมวลข้อมูลเชิงเนื้อหาข้อเสนอแนะความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารเพื่อส่งเสริมการบริหารงานด้านคุณภาพการเรียนการสอนของสถานศึกษาในอำเภออุ้มผาง

ผลการวิจัย

การวิจัยเรื่องภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารเพื่อส่งเสริมการบริหารงานด้านคุณภาพการเรียนการสอนของสถานศึกษาในอำเภออุ้มผาง สรุปการวิจัยได้ดังนี้

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภออุ้มผาง โดยภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด 3 ด้าน คือ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ และมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก 1 ด้าน คือ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ

2. การบริหารงานด้านการเรียนการสอนของสถานศึกษาในอำเภออุ้มผาง โดยภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด 3 ด้าน คือ ด้านผลสำเร็จของงาน ด้านการเป็นที่ยอมรับ ด้านสัมพันธ์ภาพ และมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก 1 ด้าน คือ ด้านความรักในงาน

3. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับการบริหารงานด้านคุณภาพการเรียนการสอนของสถานศึกษาในอำเภออุ้มผาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 มีความสัมพันธ์กันทางบวก และมีความสัมพันธ์ค่อนข้างสูง ($r = 0.713$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

4. ประมวลข้อเสนอแนะเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารเพื่อส่งเสริมการบริหารงานด้านคุณภาพการเรียนการสอนของสถานศึกษาในอำเภออุ้มผาง 4 ด้าน เพื่อยกระดับคุณภาพการเรียนการสอน จัดทำเป็น "กลยุทธ์เชิงรุกเพื่อพัฒนาทุนมนุษย์ (Proactive Human Capital Development Strategy)" โดยเน้นการเปลี่ยนบทบาทผู้บริหารจากการเป็น "ผู้สั่งการ" มาเป็น "ผู้นำการเปลี่ยนแปลง" ดังนี้

1. กลยุทธ์ "ผู้นำต้นแบบสร้างศรัทธา" (Idealized Influence Strategy)

เป้าหมาย: สร้างความเชื่อมั่นและระบบการทำงานที่เป็นธรรม

แนวทางปฏิบัติเชิงรุก:

Systemic Transparency: พัฒนาระบบการทำงานที่มีแผนงาน (Workflow) ชัดเจนและเข้าถึงได้ทุกคน เพื่อลดความซ้ำซ้อนและสร้างมาตรฐานเดียวกัน

Emotional Intelligence Leadership: จัดอบรมเสริมสร้างทัศนคติและการควบคุมอารมณ์สำหรับผู้บริหาร เพื่อให้เป็นแบบอย่าง (Role Model) ในการเผชิญหน้ากับวิกฤตหรือปัญหาด้วยเหตุผล

Core Value Alignment: กำหนดอุดมการณ์ของสถานศึกษาให้ชัดเจน และสื่อสารผ่านการปฏิบัติจริง ไม่ใช่เพียงแค่ตัวอักษร

กลยุทธ์ "ปลุกพลังปัญญาและนวัตกรรม" (Intellectual Stimulation Strategy)

เป้าหมาย: ส่งเสริมการมีส่วนร่วมและความคิดสร้างสรรค์

แนวทางปฏิบัติเชิงรุก:

Participatory Visioning: ใช้กระบวนการ Design Thinking ดึงบุคลากรทุกระดับมาร่วมวางแผนกลยุทธ์และวิสัยทัศน์สถานศึกษา เพื่อให้ครูรู้สึกถึงความเป็น "เจ้าของ" (Ownership) ในเป้าหมายนั้น

The Challenging Assignment: มอบหมายโครงการพิเศษที่ท้าทายความสามารถ (Stretch Assignments) ตามความถนัดของแต่ละคน พร้อมสนับสนุนงบประมาณในการศึกษาดูงานหรืออบรมภายนอกพื้นที่เพื่อเปิดโลกทัศน์

กลยุทธ์ "ดูแลใจ พัฒนาคณรายบุคคล" (Individualized Consideration Strategy)

เป้าหมาย: สร้างความผูกพันและทางก้าวหน้าในอาชีพ

แนวทางปฏิบัติเชิงรุก:

Career Path Coaching: ผู้บริหารควรทำบทบาทเป็น Coach หรือ Mentor โดยมีการพูดคุยตัวต่อตัว (One-on-One) เพื่อรับฟังปัญหาและช่วยวางแผนความก้าวหน้าทางวิชาชีพของครูแต่ละท่านอย่างเท่าเทียม

Inclusion & Empathy Culture: สร้างวัฒนธรรมการทำงานที่เข้าถึงง่าย (Flat Organization) ลดช่องว่างระหว่างผู้บริหารและครู เน้นการดูแลแบบ "ใจซื่อใจ" โดยปราศจากอคติหรือการเลือกปฏิบัติ

กลยุทธ์ "สร้างพลังบันดาลใจสู่ความสำเร็จ" (Inspirational Motivation Strategy)

เป้าหมาย: กระตุ้นแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

แนวทางปฏิบัติเชิงรุก:

Value-Driven Motivation: สื่อสารให้บุคลากรเห็นว่า งานที่เขาทำ "มีคุณค่า" ต่อผู้เรียนและสังคมอย่างไร มากกว่าการสั่งงานตามหน้าที่

Success Recognition: สร้างระบบการชื่นชมและให้รางวัล (Recognition) เมื่อบุคลากรทำเป้าหมายสำเร็จ เพื่อกระตุ้นให้เกิดความต้องการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง

อภิปรายผลการวิจัย

ผลการวิจัย เรื่องแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารเพื่อส่งเสริมการบริหารงานด้านคุณภาพการเรียนการสอนของสถานศึกษาในอำเภออุ้มทอง มีประเด็นสำคัญที่นำมาอภิปรายผล ดังนี้

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภออุ้มทอง ผลการวิจัยพบว่า โดยภาพรวมมีพฤติกรรมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีพฤติกรรมอยู่ในระดับมากที่สุด 3 ด้าน คือ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ และมีพฤติกรรมอยู่ในระดับมาก 1 ด้าน คือ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ

ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ผลการวิจัยพบว่า โดยภาพรวมมีพฤติกรรมอยู่ในระดับมากที่สุด ที่เป็นเช่นนี้เพราะผู้บริหารประพฤติตนให้เป็นที่น่าเคารพนับถือ น่าศรัทธา และแสดงให้เห็นถึงความแน่วแน่ในอุดมการณ์ สอดคล้องกับงานวิจัยของ (เนตรนภา เจตน์จักษ์, 2564) ที่ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เนื่องจาก ปัจจัยที่สำคัญของภาวะผู้นำที่ผู้บริหารจะต้องมีคุณลักษณะของผู้นำที่มีอิทธิพล มีอุดมการณ์ต่อผู้ใต้บังคับบัญชาให้เกิดความตระหนักรู้ในการกิจและวิสัยทัศน์ เพื่อให้การจัดการศึกษา ตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น ผู้นำที่ประสบความสำเร็จท่ามกลางกระแสการเปลี่ยนแปลง มีการพัฒนาและวางเป้าหมายที่ชัดเจน รวมทั้งการสร้างวินัยในตนเองในการวางแผนและ ประเมินการทำงาน มีการกำหนดผลสำเร็จ สร้างความมั่นใจในคุณค่าของงาน ใช้การสร้างแรงจูงใจ การยกย่องชมเชยและให้การยอมรับต่อผู้ใต้บังคับบัญชา บริหารงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ผลการวิจัยพบว่า โดยภาพรวมมีพฤติกรรมอยู่ในระดับมากที่สุด ที่เป็นเช่นนี้เพราะ ผู้บริหารคิดและแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ และสนับสนุนให้บุคลากรใช้กลยุทธ์ใหม่ ๆ ในการแก้ปัญหา สอดคล้องกับงานวิจัยของ (ณภัทร กอบกัญกิจ, 2567) ที่ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดอุทัยธานี ผลการวิจัยพบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก เนื่องจาก เป็นเพราะโลกปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วทำให้ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีการปรับตัวในการเป็นผู้นำ เทคโนโลยีมาปรับใช้ในการบริหารจัดการ ให้เกิดการทำงานที่สะดวกและคล่องตัวในการทำงานยิ่งขึ้น โดยอยู่บนพื้นฐานของ ความ เป็นไปได้ ยึดมั่นคุณธรรม จริยธรรม เสียสละ ทุ่มนเทในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี เป็น กัลยาณมิตร รับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของครู มีการกระตุ้นให้ครูเกิดความตระหนักในภาระหน้าที่ของตนเอง และส่วนรวม สร้างเจตคติที่ดี คิดใน เชิงบวก เพื่อสื่อถึงเป้าหมายสถานศึกษาที่ต้องการอย่างชัดเจน เป็นผู้สร้างความเชื่อมั่น ให้แก่ครู ในการ ปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย

ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ผลการวิจัยพบว่า โดยภาพรวมมีพฤติกรรมอยู่ในระดับมากที่สุด ที่เป็นเช่นนี้ เพราะ ผู้บริหารให้ความสำคัญกับความรู้สึกรักและความคิดของบุคลากร รวมถึงปฏิบัติต่อบุคลากรโดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่าง บุคคล สอดคล้องกับงานวิจัยของ (วันชาติ ยอดสูงที่สุด, 2566) ที่ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร

สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เนื่องจาก ผู้บริหารต้องคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลและเชื่อมั่นในผู้อื่น เป็นผู้มีความฉลาด กระตือรือร้น โดยมีการบริหารจัดการงานต่าง ๆ ที่ดีและบริหารงานแบบประชาธิปไตย มีความศรัทธาเชื่อมั่นว่าผู้อื่นมีความสามารถและเคารพสิทธิของผู้อื่น ตลอดจนรับฟังความแตกต่างระหว่างบุคคล ยอมรับในความแตกต่าง ยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น ตลอดจนรับฟังความต้องการของผู้ตาม แสดงออกซึ่งพฤติกรรมที่เหมาะสมในฐานะผู้นำ ผู้นำจะต้องสื่อสารให้ผู้ตาม ทราบถึงความคาดหวังของผู้นำ มีการแนะนำและการมอบหมายงานอย่างถ้อยแถลงมิตร มีการพัฒนาหรือสนับสนุนในการทำงานเพื่อให้บุคลากรสามารถบรรลุเป้าหมายส่วนตนและส่วนรวม

ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ผลการวิจัยพบว่า โดยภาพรวมมีพฤติกรรมอยู่ในระดับมาก ที่เป็นเช่นนี้เพราะ ผู้บริหารเป็นผู้สร้างแรงจูงใจในการทำงานให้กับบุคลากร และเป็นผู้กระตุ้นให้บุคลากรมีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ (นันทกรณ คล้ายชัย, 2566) ที่ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุทัยธานี ชัยนาท ผลการวิจัยพบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก เนื่องจาก ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถสื่อสารดึงดูดใจ สู้วิสัยทัศน์และภารกิจขององค์กร กระตุ้นแรงจูงใจให้ครูเกิดแรงบันดาลใจ กระตือรือร้น ตระหนัก เข้าใจ และเห็นคุณค่าของเป้าหมาย ซึ่งทำให้ครูเห็นสภาพทั้งดงามของอนาคต และสร้างเจตคติที่ดี การคิดในแง่บวกและสร้างสื่อความคาดหวังที่ต้องการอย่างชัดเจน

2. การบริหารงานด้านคุณภาพการเรียนการสอนของสถานศึกษาในอำเภออุ้มผาง ผลการวิจัยพบว่า โดยภาพรวมมีการส่งเสริมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีการส่งเสริมอยู่ในระดับมากที่สุด 3 ด้าน คือ ด้านผลสำเร็จของงาน ด้านการเป็นที่ยอมรับ ด้านสัมพันธภาพ และมีการส่งเสริมอยู่ในระดับมาก 1 ด้าน คือ ด้านความรักในงาน

ด้านสัมพันธภาพ ผลการวิจัยพบว่า โดยภาพรวมมีการส่งเสริมอยู่ในระดับมากที่สุด ที่เป็นเช่นนี้เพราะ ผู้บริหารให้ความร่วมมือและช่วยเหลือในการปฏิบัติงานของบุคลากร และเปิดโอกาสให้บุคลากรได้แสดงความคิดเห็นและมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ สอดคล้องกับงานวิจัยของ (พชรพรรณ ผลยะมา, 2566) ที่ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยด้านสัมพันธภาพที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัทแห่งหนึ่ง ผลการวิจัยพบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก เนื่องจาก งานวิจัยนี้ได้เพิ่มเติมเกี่ยวกับแนวคิดความคิดสัมพันธภาพ การที่บุคคลอื่น และการเปลี่ยนแปลงจากการพึ่งพาตนเองไปสู่การพึ่งพาซึ่งกันและกัน ซึ่งการอดทนที่จะอยู่ร่วมกับบุคคลอื่น ได้แก่ ความสามารถในการยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล การมีน้ำใจ การให้ความช่วยเหลือ กรสนับสนุน การให้และการยอมรับ นำมาสู่การมีความสุขในการทำงาน นอกจากนี้ ในงานวิจัยได้มีการต่อยอดแนวคิด โดยทำการศึกษายกย่องในแต่ละองค์ประกอบ ในแต่ละปัจจัย เพื่อให้สามารถวัดความสุขในการทำงานของพนักงานได้อย่างชัดเจน และนำไปใช้ในทางปฏิบัติได้มากขึ้น สำหรับความสัมพันธ์ของปัจจัยด้านสัมพันธภาพในที่ทำงานทั้ง 3 องค์ประกอบที่สำคัญ ที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงาน

ด้านผลสำเร็จของงาน ผลการวิจัยพบว่า โดยภาพรวมมีการส่งเสริมอยู่ในระดับมากที่สุด ที่เป็นเช่นนี้เพราะ ผู้บริหารให้การสนับสนุนอย่างเพียงพอ ทำให้บุคลากรสามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จตามเป้าหมาย และให้คำแนะนำ ช่วยเหลือในการแก้ปัญหาได้เป็นอย่างดี เมื่อเกิดปัญหาในการทำงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ (ธัญญรัตน์ สาริกา, 2566) ที่ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินการคลัง มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ ผลการวิจัยพบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เนื่องจากปัจจัยเชิงตัวลักษณะของงาน ด้านความสำเร็จของงาน ด้านความหน้าในงาน และด้านการได้รับการยอมรับนับถือมีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เนื่องจากผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินการคลัง มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ มีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน โดยมองว่างานที่ปฏิบัติอยู่นั้นมีความท้าทาย จึงมุ่งที่จะปฏิบัติงานให้สำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ทำให้ผลการปฏิบัติงานเป็นที่ยอมรับจากเพื่อนร่วมงานและองค์กร

ด้านความรักในงาน ผลการวิจัยพบว่า โดยภาพรวมมีการส่งเสริมอยู่ในระดับมาก ที่เป็นเช่นนี้เพราะ ผู้บริหารช่วยให้บุคลากรตระหนักถึงคุณค่าและความสำคัญของงานที่ทำ และสร้างแรงบันดาลใจให้บุคลากรมีความรับผิดชอบต่อนหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย สอดคล้องกับงานวิจัยของ (ณัฐวิณ ฉายสุวรรณ, 2564) ที่ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความสุขในการทำงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลเขาคันทรง อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี ผลการวิจัยพบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เนื่องจาก ความสุขในการทำงานส่วนใหญ่เกิดจากตัวพนักงาน ๆ เอง ดังนั้น เมื่อพนักงาน ๆ เกิดความกระตือรือร้นในการทำงานจะรู้สึกสนุกกับงาน ยินดี เต็มใจทำงาน และมีความสุขเมื่อทำงานที่ทำหรืองานที่ได้รับมอบหมายประสบความสำเร็จ ดังนั้น ผู้บริหารจึงควรกำหนดนโยบายในการทำงานเพื่อเสริมแรงในการทำงานให้พนักงานเกิดความสุขมากยิ่งขึ้น เช่น การยกย่อง เชิดชูเกียรติ ให้รางวัลสำหรับผู้ที่มีผลการประเมิน การปฏิบัติงานประจำปีดีเด่น หรือบุคลากรที่ได้รับรางวัลในด้านต่าง ๆ ด้วยการประกาศเกียรติคุณ และมอบรางวัล ในกิจกรรมสำคัญ ๆ เช่น งานปีใหม่ ที่ประชุมคณะกรรมการ ตลอดจนการประชุมสัมพันธ์ผ่านสื่อ ทั้งทางเว็บไซต์ Facebook Line และสื่อสิ่งพิมพ์ต่าง ๆ

ด้านการเป็นที่ยอมรับ ผลการวิจัยพบว่า โดยภาพรวมมีการส่งเสริมอยู่ในระดับมากที่สุด ที่เป็นเช่นนี้เพราะ ผู้บริหารให้ความสำคัญกับคำแนะนำและแนวคิดที่บุคลากรเสนอเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอน พร้อมทั้งเปิดโอกาสให้บุคลากรได้แสดงศักยภาพและนำความสามารถมาใช้ในการพัฒนาโรงเรียน สอดคล้องกับงานวิจัยของ (จิรภัทร์ โพธิ์บาทะ, 2565) ที่ได้ศึกษาวิจัยเรื่องความสุขในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี ผลการวิจัยพบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก เนื่องจาก บุคลากรมีความสุขเมื่อได้รับความเชื่อถือจากเพื่อนร่วมงาน หัวหน้างาน และบุคลากรอื่น ๆ ที่มีโอกาสร่วมงาน และเป็นที่ปรึกษาที่ดีให้แก่เพื่อนร่วมงาน พร้อมทั้งเป็นที่ยอมรับของเพื่อนร่วมงานและยังได้รับความไว้วางใจให้รับผิดชอบงานที่มีความสำคัญต่อชื่อเสียงขององค์กร อีกทั้งเพื่อนร่วมงานมาขอคำแนะนำหรือความช่วยเหลือ ผู้บริหารให้การยอมรับความรู้ความสามารถในการทำงาน พร้อมทั้งมอบหมายให้ทำหน้าที่อื่น ๆ ขององค์กร นอกเหนือจากหน้าที่ประจำ

3. ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับการบริหารงานด้านคุณภาพการเรียนการสอนของสถานศึกษาในอำเภออุ้มทอง โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กันในทิศทางบวก มีความสัมพันธ์ค่อนข้างสูง ($r = 0.713$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการบริหารงานด้านคุณภาพการเรียนการสอนของสถานศึกษาในอำเภออุ้มทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 อยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณาเป็นรายคู่ พบว่า คู่ที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์สูงสุด คือ การสร้างแรงบันดาลใจกับด้านสัมพันธภาพ รองลงมาคือ การสร้างแรงบันดาลใจกับด้านการเป็นที่ยอมรับ และคู่ที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ต่ำสุด คือ การกระตุ้นทางปัญญากับด้านความรักในงาน ทั้งนี้เป็นเพราะว่า ผู้บริหารเป็นผู้สร้างแรงจูงใจในการทำงานให้กับบุคลากรและให้ความร่วมมือ ความช่วยเหลือในการปฏิบัติงานของบุคลากรเป็นอย่างดี รวมทั้งผู้บริหารยังกระตุ้นให้บุคลากรมีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานและเปิดโอกาสให้บุคลากรได้แสดงศักยภาพและนำความสามารถมาใช้ในการพัฒนาโรงเรียน นอกจากนี้ผู้บริหารมีการคิด วิเคราะห์ และแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ รวมถึงให้บุคลากรตระหนักถึงปัญหาต่าง ๆ ที่อาจจะเกิดขึ้น โดยผู้บริหารช่วยให้บุคลากรตระหนักถึงคุณค่าและความสำคัญของงานที่ทำ พร้อมทั้งสร้างแรงบันดาลใจและให้การสนับสนุนด้านทรัพยากรและสิ่งอำนวยความสะดวกที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน อีกทั้งยังรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของบุคลากรอีกด้วย

คู่ที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์สูงสุด คือ การสร้างแรงบันดาลใจกับด้านสัมพันธภาพสอดคล้องกับงานวิจัยของ (วรรณพร ทองอร่าม, 2567) ที่ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวกอยู่ในระดับสูง มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ($r = 0.851$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เนื่องจาก ภาวะผู้นำที่ครอบคลุมทั้ง 4 ด้านของผู้บริหาร ยังทำหน้าที่เป็นแรงจูงใจสำคัญในการพัฒนาครูและองค์กร ซึ่งส่งผลกระทบต่อเนื่องไปถึงการพัฒนาประเทศชาติ การสร้างบรรยากาศการทำงานที่ดีและเพิ่มประสิทธิภาพในการเรียนการสอน จะเกิดขึ้นได้เมื่อผู้บริหารมีความเชื่อมั่นและวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน ความกระตือรือร้นในการนำพาโรงเรียนสู่การเปลี่ยนแปลงนี้เอง จะทำให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาสัมผัสได้ถึงคุณค่าและความสำคัญในบทบาทหน้าที่ของตน จนเกิดเป็นพลังขับเคลื่อนการศึกษาไทยให้ก้าวไปข้างหน้าอย่างมั่นคง

คู่ที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์รองลงมา คือ การกระตุ้นทางปัญญากับด้านการเป็นที่ยอมรับ สอดคล้องกับงานวิจัยของ (เหมวรรณ นิธิวรการ, 2568) ที่ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด ผลการวิจัยพบว่า โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กันเชิงบวกในระดับสูง มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ($r = 0.859$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เนื่องจาก บริหารสถานศึกษามีความเป็นภาวะผู้นำ ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีทั้งด้านการปฏิบัติตนและการปฏิบัติงาน คำนึงถึงประโยชน์ ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล ส่งเสริม สนับสนุนให้ครูสร้างระบบความคิดในการแก้ปัญหา อย่างเป็นระบบและสร้างสรรค์ด้วยตนเอง ผู้บริหารให้ความสำคัญกับครูทุกคนอย่างเท่าเทียม โดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่าง บุคคลของครู ส่งผลให้ครูมีกำลังใจในการปฏิบัติงาน เพราะครูได้ใช้ความคิดสร้างสรรค์และมีโอกาสในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ มีขอบเขตในการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน

คู่ที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ต่ำสุด คือ การกระตุ้นทางปัญญากับด้านความรักในงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ (นันทภรณ์ คล้ายชัย, 2567) ที่ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุทัยธานี ชัยนาท ผลการวิจัยพบว่า โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กันทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์ในระดับสูง ($r = 0.75$) เนื่องจาก ผู้บริหารให้ความสำคัญกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู มีการยกย่องชมเชย และสร้างแรงบันดาลใจอย่างต่อเนื่อง จะส่งผลให้บุคลากรมีความตระหนักและมองเห็นคุณค่าของเป้าหมายที่วางไว้ร่วมกัน ปัจจุบันเหล่านี้เองที่กลายเป็นพื้นฐานที่สำคัญที่ทำให้การดำเนินงาน

ภายในสถานศึกษาประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้อย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 จากการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ผู้บริหารควรส่งเสริมให้บุคลากรมีการคิดในแง่บวกและสร้างเจตคติที่ดีในการทำงาน พร้อมทั้งเป็นแบบอย่างในการทำงานที่นึกถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าส่วนตน

1.2 จากการวิจัยพบว่า การบริหารงานด้านคุณภาพการเรียนการสอนของสถานศึกษาในอำเภออุ้มผาง ผู้บริหารจำเป็นต้องให้การสนับสนุนด้านทรัพยากรและสิ่งอำนวยความสะดวกที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน พร้อมทั้งรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของบุคลากรที่เกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอน

1.3 จากการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารมีความสัมพันธ์กับการบริหารงานด้านคุณภาพการเรียนการสอนของสถานศึกษาในอำเภออุ้มผาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ในระดับค่อนข้างสูง ดังนั้น ผู้บริหารควรสร้างตนเองให้มีภาวะผู้นำด้านอื่น ๆ เพิ่มขึ้น ควบคู่กับการใช้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเพื่อส่งเสริมการบริหารงานด้านคุณภาพการเรียนการสอนของสถานศึกษาให้เพิ่มมากขึ้น

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในสถานศึกษา

2.2 ควรศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานด้านคุณภาพการเรียนการสอนกับการพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา

เอกสารอ้างอิง

- จิรภัทร์ โพธิ์บาทะ. (2565). ความสุขในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี. งานนิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยบูรพา.
- จิระเดช สวัสดิ์ภักดิ์. (2562). การศึกษาบทบาทภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษาในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด. วิทยานิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- ณภัทร กอบกัยกิจ. (2567). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดอุทัยธานี. วารสารครุศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์, 8 (1), 1-14.
- ณัฐวิณัฏ ฉายสุวรรณ. (2564). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความสุขในการทำงานของพนักงานองค์การบริหารส่วน ตำบลเขาคันทรง อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ธัญญารัตน์ สาริกา. (2566). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานด้าน การเงินการคลัง. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ.
- นันทภรณ์ คล้ายชัย. (2567). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา อุทัยธานี ชัยนาท. วารสารครุศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์, 7 (1), 342-351.
- พชรพรรณ ผลยะมา. (2566). ปัจจัยด้านสัมพันธภาพที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัทแห่งหนึ่ง. สารนิพนธ์ปริญญาการจัดการมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยมหิดล.
- พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2562. (2562, 1 พฤษภาคม). ราชกิจจานุเบกษา. เล่ม 136 ตอนที่ 57 ก, 49-53.
- วรรณพร ทองอร่าม. (2567). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา กับแรงจูงใจการปฏิบัติงาน ของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1. วารสารวิชาการ นวัตกรรมการบริหารการศึกษา, 3 (1), 24-34.
- วันชาติ ยอดสูงสุต. (2566). การศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเชียงราย เขต 2. การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองการศึกษามหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยพะเยา.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2. (2567). แผนปฏิบัติการประจำปี งบประมาณ. [Online]. Available: <https://www.sp2.go.th/new/2024/02/05/แผนปฏิบัติการ-ประจำปี-2/>

[2567, กุมภาพันธ์ 5].

อรอุมา ศรีประทุมวงศ์. (2563). **ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์การศึกษา นอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ กลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.**

อังกูร เถาว์ลย์. (2562). **ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็น องค์กรแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.**

เกศสุตา วรรณสินธุ์. (2562). **ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.**

เนตรนภา เจตน์จำนงค์. (2564). **ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของสถานศึกษาของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยสยาม.**

เหมวรรณ นิธิวรการ. (2568). **ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด. วารสารเสียงธรรมจากมหายาน มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ, 11 (2), 99-113.**

Bass, B. M., & Avolio, B. J. (1990). **Transformational leadership development.** Pola Alto, California: Consulting Psychologists Press. [Online]. Available: https://books.google.co.th/books/about/Transformational_Leadership_Development.html?id=dMKoHAACAAJ&redir_esc=y [2024, February 5].

Best, W. j. (1970). Khan, JV (1989). **Research in education.** New York : Prentice - Hall Inc. [Online]. Available:<https://www.academia.edu/RegisterToDownload/academicWelcomeFlow/RelatedWorks> [2024, February 5].