

การศึกษาภาวะผู้นำแบบคล่องตัวของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 2

THE STUDY OF AGILE LEADERSHIP OF SCHOOL ADMINISTRATORS
UNDER NAKHON RATCHASIMA PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 2

เพ็ญภา ฉลาดเขียว¹, กิตติ วงษ์ชวลิตกุล²

มหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล

Pennapa Chaladkhiaw¹, Kitti Vongchavalitkul²

Vongchavalitkul University

Corresponding Author E-mail : pennapa_cha@vu.ac.th¹, kitti_von@vu.ac.th²

(Received : February 25, 2026; Edit : March 12, 2026; accepted : March 14, 2026)

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำแบบคล่องตัวของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 2 2) เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำแบบคล่องตัวของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดสถานศึกษา กลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 2 ปีการศึกษา 2568 จำนวน 120 คน ใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถามแบบประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ มีค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถาม 0.80 – 1.00 และมีค่าความเชื่อมั่นโดยรวมทั้งฉบับเท่ากับ 0.98 วิเคราะห์ข้อมูลด้วยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อหาความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และทดสอบสมมติฐานด้วยสถิติเชิงอนุมาน ได้แก่ การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว และการเปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe's method) ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำแบบคล่องตัวของผู้บริหารสถานศึกษา ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ =4.08, S.D.= 0.76) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการมีส่วนร่วม ($\bar{X}$ =4.13, S.D.=0.79) ด้านการทำงานเป็นทีม ($\bar{X}$ =4.11, S.D.=0.76) ด้านความสามารถในการตัดสินใจ ($\bar{X}$ =4.06, S.D.=0.75) และด้านความสามารถในการปรับตัว ($\bar{X}$ =4.03, S.D.=0.74) ตามลำดับ 2) การเปรียบเทียบภาวะผู้นำแบบคล่องตัวของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามประสบการณ์ทำงานของผู้บริหาร พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสบการณ์การบริหารต่างกัน มีภาวะผู้นำแบบคล่องตัว โดยภาพรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 3) การเปรียบเทียบภาวะผู้นำแบบคล่องตัวของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามขนาดสถานศึกษา พบว่า ผู้บริหารที่มีขนาดสถานศึกษาต่างกัน มีภาวะผู้นำแบบคล่องตัวในภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน โดยผู้บริหารที่มีขนาดสถานศึกษาขนาดกลางขึ้นไป ($\bar{X}$ =4.16, S.D.=0.77) มีภาวะผู้นำแบบคล่องตัวสูงกว่าผู้บริหารที่มีขนาดสถานศึกษาขนาดเล็ก ($\bar{X}$ =4.02, S.D.=0.68) ในทุกด้าน

คำสำคัญ: ผู้บริหารสถานศึกษา, ภาวะผู้นำแบบคล่องตัว

Abstract

The purposes of this research were: 1) examine the level of agile leadership among school administrators under the Nakhon Ratchasima Primary Educational Service Area Office 2 and 2) perform a comparative analysis of these leadership levels based on work experience and school size. The sample comprised 120 school administrators during the 2025 academic year, selected via stratified random sampling. Data collection was conducted using a 5-point Likert scale questionnaire, which demonstrated an Index of Item-Objective Congruence (IOC) between 0.80 and 1.00 and an overall reliability coefficient of 0.98. Statistical analysis included frequency, percentage, mean ($\bar{x}$) and standard deviation (S.D.), while hypothesis testing was executed using One-way Analysis of Variance (ANOVA) and Scheffé's post-hoc comparison method. The empirical findings revealed that: 1) the agile leadership of school administrators was overall at a high level ($\bar{x}$ =4.08, S.D.= 0.76), with all sub-dimensions also rated highly, specifically participation ($\bar{x}$ =4.13, S.D.=0.79), teamwork ($\bar{x}$ =4.11, S.D.=0.76), decision-making competence ($\bar{x}$ =4.06, S.D.=0.75), and adaptability ($\bar{x}$ =4.03, S.D.=0.74), respectively 2) school administrators with varying levels of professional experience exhibited statistically significant differences in agile leadership across all dimensions at the .05 level and 3) no significant disparity in agile leadership was observed among administrators from different school sizes, either in the overall or individual dimensions Administrators in medium-sized schools and larger ($\bar{x}$ =4.16, S.D.=0.77) exhibited significantly higher levels of agile leadership across all dimensions compared to those in small-sized schools ($\bar{x}$ =4.02, S.D.=0.68)

Keywords : Agile Leadership, School Administrators

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การขับเคลื่อนประเทศไทยสู่ระบบเศรษฐกิจฐานนวัตกรรมภายใต้โมเดล Thailand 4.0 ส่งผลให้ระบบการศึกษาต้องเร่งปฏิรูปเพื่อสร้างทรัพยากรมนุษย์ที่มีสมรรถนะสูง (สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2565) แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 - 2579 จึงกำหนดทิศทางการศึกษายุทธศาสตร์ที่มุ่งเน้นการพัฒนาทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 เพื่อให้ผู้เรียนมีความสามารถในการปรับตัวและเรียนรู้ท่ามกลางการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็ว (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560) อย่างไรก็ตาม การดำเนินงานตามนโยบายต้องเผชิญกับอุปสรรคจากสภาวะ VUCA World ที่เต็มไปด้วยความผันผวน (Volatility) ความไม่แน่นอน (Uncertainty) ความซับซ้อน (Complexity) และความคลุมเครือ (Ambiguity) (กองทุนเพื่อความเสมอภาคทางการศึกษา, 2567) สภาวะดังกล่าวชี้ให้เห็นว่าโครงสร้างการบริหารสถานศึกษาแบบรวมศูนย์หรือการสั่งการตามลำดับชั้น (Bureaucratic Hierarchy) ขาดความยืดหยุ่นและไม่สามารถตอบสนองต่อวิกฤตการณ์หรือโอกาสใหม่ๆ ได้ทันทั่วทั้งที่ ในบริบทนี้ภาวะผู้นำแบบคล่องตัว (Agile Leadership) จึงเป็นโมเดลที่สำคัญในการบริหารสถานศึกษายุคใหม่ โดยเน้นสมรรถนะการปรับตัวเชิงกลยุทธ์ (Strategic Agility) การเรียนรู้จากประสบการณ์อย่างต่อเนื่อง (Learning Agility) และการสร้างวัฒนธรรมการทำงานแบบบูรณาการที่เอื้อต่อการสร้างนวัตกรรม (Joiner & Josephs, 2007) ในบริบทของสถานศึกษา ภาวะผู้นำแบบคล่องตัว (Agile Leadership) จึงก้าวพ้นขอบเขตของแนวคิดทางธุรกิจสู่การเป็นแนวปฏิบัติที่มุ่งเน้น 'ความยืดหยุ่นเชิงปฏิบัติการ' เช่น การปรับเปลี่ยนแผนการจัดการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับวิกฤตการณ์หรือโอกาสใหม่ๆ ได้อย่างทันทั่วทั้งที่ การให้อำนาจการตัดสินใจแก่ครูผู้สอนเพื่อแก้ปัญหาเฉพาะหน้าในชั้นเรียน และการสร้างกระบวนการเรียนรู้จากการปฏิบัติจริงที่เน้นการสะท้อนคิด (Reflection) อย่างต่อเนื่อง ผู้นำที่มีความคล่องตัวจึงเปรียบเสมือนผู้ออกแบบระบบนิเวศการเรียนรู้ที่พร้อมรับมือกับความหลากหลายและความผันผวนได้อย่างยั่งยืน

บริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 2 ถือเป็นพื้นที่ที่มีความน่าสนใจเชิงวิชาการอย่างยิ่งเนื่องจากสภาวะแวดล้อมมีความหลากหลายเชิงบริบท (Contextual Diversity) อย่างมีนัยสำคัญ พื้นที่รับผิดชอบครอบคลุมทั้งเขตอำเภอที่เป็นฐานการผลิตทางอุตสาหกรรมและอำเภอที่เป็นสังคมเกษตรกรรมทางไกล ส่งผลให้สถานศึกษาแต่ละแห่งเผชิญกับความท้าทายที่แตกต่างกัน ทั้งในด้านความพร้อมของทรัพยากรทางการศึกษาและช่องว่างทางดิจิทัล (Digital Divide) และเมื่อพิจารณาจากแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 2, 2567) ที่มุ่งเน้นยกระดับคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนในสังกัดให้สอดคล้องกับเป้าหมายระดับประเทศ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์ (AI) ในการจัดการเรียนการสอน อย่างไรก็ตามการจะขับเคลื่อนนโยบายอันยิ่งใหญ่นี้ให้บรรลุผลสำเร็จในบริบทที่มีความซับซ้อนและหลากหลายของแต่ละโรงเรียนนั้น จำเป็นต้องอาศัยพลังจากภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลสูงสุดต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวของการดำเนินงาน

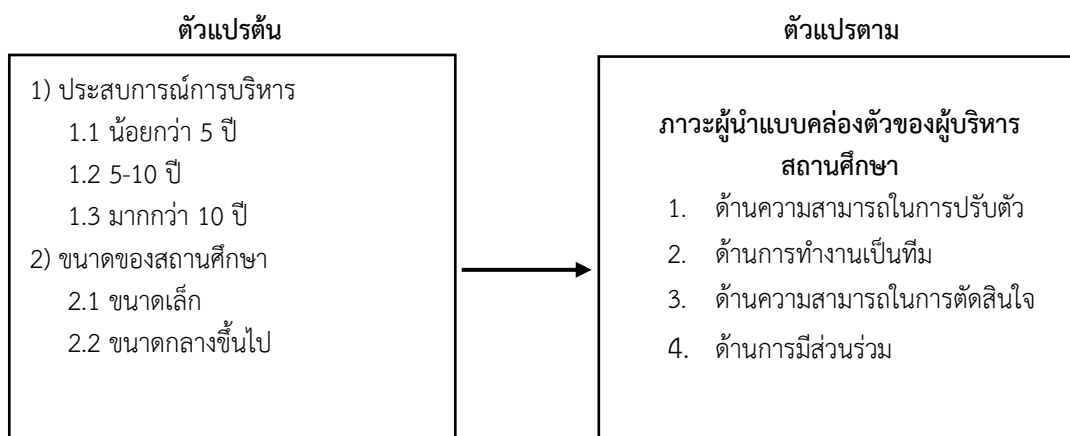
ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาภาวะผู้นำแบบคล่องตัวของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 2 เพื่อศึกษาภาวะผู้นำแบบคล่องตัวของผู้บริหาร โดยมีเป้าหมายเพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงประจักษ์ในการพัฒนาแนวทางการบริหารงานสถานศึกษาให้สอดคล้องกับยุคแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างยั่งยืน

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำแบบคล่องตัวของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 2
2. เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำแบบคล่องตัวของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์การบริหาร และขนาดสถานศึกษา

กรอบแนวคิดการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ศึกษาภาวะผู้นำแบบคล่องตัวของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 2 ผู้วิจัยได้นำแนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำแบบคล่องตัวของผู้บริหารสถานศึกษา Hermansyah, Harapan Tua, Mayarni (2005), Alexander Krieg (2019), Nick Horney, Bill Pasmore & Tom O'Shea (2010), Christopher Klopper & Donna Pendergast (2017), N. Bushuyeva, D. Bushuiev, V. Bushuyeva (2021), Necati Çobanoğlu & Selçuk Demir (2022), Gökçe Özdemir (2023), Filiz Çalışkan Yılmaz & Mustafa Özgenel (2023), Barrett-Maitland et al. (2024), Riccardo Rialtia, Raffaele Filieri (2024), ธนพล ก่อฐานะ (2568) and Edy Rakhmadi, Arin Ika Puspitaningsih & Rody Putra Sartika (2025) จำแนกออกเป็นด้าน ได้แก่ 1) ด้านความสามารถในการปรับตัว 2) ด้านการทำงานเป็นทีม 3) ด้านความสามารถในการตัดสินใจ และ 4) ด้านการมีส่วนร่วม จากแนวคิดดังกล่าวสามารถแสดงเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

สมมติฐานการวิจัย

1. ภาวะผู้นำแบบคล่องตัวของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 2 อยู่ในระดับมาก
2. ภาวะผู้นำแบบคล่องตัวของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 2 จำแนกตามประสิทธิภาพการบริหาร และขนาดสถานศึกษา แตกต่างกัน มีภาวะผู้นำแบบคล่องตัวแตกต่างกัน

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากร ที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ คือ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 2 ปีการศึกษา 2568 จำนวนทั้งหมด 174 คน
2. กลุ่มตัวอย่าง ที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 2 ปีการศึกษา 2568 จำนวน 120 คน

ตัวแปร

1. ตัวแปรต้น (Independent Variable) ได้แก่ ประสิทธิภาพการบริหาร จำแนกเป็น 3 กลุ่ม ประกอบด้วย น้อยกว่า 5 ปี 5-10 ปี และมากกว่า 10 ปี ขนาดของสถานศึกษา จำแนกเป็น 2 ขนาด ประกอบด้วย ขนาดเล็กและขนาดกลางขึ้นไป
2. ตัวแปรตาม (Dependent Variable) ได้แก่ ภาวะผู้นำแบบคล่องตัวของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 2 ประกอบด้วย 4 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านความสามารถในการปรับตัว 2) ด้านการทำงานเป็นทีม 3) ด้านความสามารถในการตัดสินใจ 4) ด้านการมีส่วนร่วม

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเอง แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้
ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามที่เกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามซึ่งเป็น ผู้บริหารสถานศึกษา และครูหัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 2 ลักษณะเป็นแบบ สำนวณรายการ (Check

List) ประกอบด้วย ประสิทธิภาพการบริหารและขนาดของโรงเรียนของผู้บริหาร

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำแบบคล่องตัวของผู้บริหาร สถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 2 ได้แก่ 1) ความสามารถในการปรับตัว 2) การทำงานเป็นทีม 3) ความสามารถในการตัดสินใจ 4) ความร่วมมือ เป็นแบบมาตรา ส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating scale)

การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือ

ผู้วิจัยได้สร้างเครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามในการวิจัย ดำเนินการมีรายละเอียดตามขั้นตอนดังนี้

1. ศึกษาหลักการ ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง แล้วนำผลการศึกษามาสร้างแบบสอบถาม
2. กำหนดกรอบแนวคิดในการสร้างเครื่องมือ
3. ผู้วิจัยสร้างเครื่องมือเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ตามแนวคิดของลิเคิร์ต (Likert, 1932) โดยกำหนดเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้ 5 หมายถึง ปฏิบัติในระดับมากที่สุด, 4 หมายถึง ปฏิบัติในระดับมาก, 3 หมายถึง ปฏิบัติในระดับปานกลาง, 2 หมายถึง ปฏิบัติในระดับน้อย และ 1 หมายถึง ปฏิบัติในระดับน้อยที่สุด
4. เสนอตารางเครื่องมือต่ออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อตรวจสอบและให้ข้อเสนอแนะ
5. นำเครื่องมือที่ปรับปรุงแล้วเสนอผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 ท่าน เพื่อตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาและความถูกต้องด้านภาษา โดยประเมินค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามศัพท์ (IOC) ซึ่งได้ดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถามรวมทั้งฉบับเท่ากับ 0.80-1.00

6. นำเครื่องมือไปทดลองใช้ (Try out) เพื่อหาค่าความเชื่อมั่นโดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach, 1990 : 202-204) กับผู้ตอบแบบสอบถามที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน แล้วนำผลการทดลองมาใช้คำนวณเพื่อหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ด้วยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha) โดยภาพรวมทั้งฉบับมีค่าเท่ากับ 0.98 และรายด้านมีค่าอยู่ระหว่าง 0.94 – 0.98 จึงนำไปใช้(บุญชม ศรีสะอาด, 2560)

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังต่อไปนี้

1. ประสานงานกับคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล เพื่อทำหนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยถึงผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 2 เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการใช้แบบสอบถามเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 120 คน
2. ผู้วิจัยส่งแบบสอบถามไปยังสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครราชสีมา เขต 2 ที่ได้กำหนดเป็นกลุ่มตัวอย่างทางออนไลน์ โดยการส่ง QR Code แบบสอบถาม ไปยังสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง และให้ตอบกลับภายใน 15 วัน
3. ผู้วิจัยได้เก็บรวบรวมข้อมูลใช้ Google form โดยการส่ง QR Code เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 2 และรับแบบสอบถามตอบกลับด้วย Google form
4. ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ปฏิบัติตามหลักจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ โดยขออนุญาตจากคณะกรรมการจริยธรรมของมหาวิทยาลัยก่อนดำเนินการ พร้อมทั้งชี้แจงวัตถุประสงค์ ขั้นตอน และสิทธิของผู้ให้ข้อมูล เพื่อให้การเข้าร่วมเป็นไปโดยสมัครใจ ข้อมูลทั้งหมดจะถูกเก็บเป็นความลับ รายงานผลในภาพรวม และทำลายข้อมูลส่วนบุคคลหลังเสร็จสิ้นการวิจัย

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อหาค่าทางสถิติโดยใช้โปรแกรม คอมพิวเตอร์สำเร็จรูป ดังนี้

1. วิเคราะห์แบบสอบถาม ตอนที่ 1 เกี่ยวกับ ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบ แบบสอบถาม โดยการแจกแจงความถี่ (Frequency) และ หาค่าร้อยละ (Percentage)
2. วิเคราะห์แบบสอบถาม ตอนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำแบบคล่องตัวของผู้บริหาร สถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 2 โดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และ ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ใช้สถิติใช้สถิติ t-test Independent Samples สำหรับตัวแปรที่มี 2 กลุ่ม และ F-test แบบ One Way ANOVA สำหรับตัวแปรที่มี 3 กลุ่ม เมื่อพบว่ามีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จะทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ โดยวิธีการของ Schetfe's Method

ผลการวิจัย

1. ภาวะผู้นำแบบคล่องตัวของผู้บริหารสถานศึกษา ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการมีส่วนร่วม ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านความสามารถในการตัดสินใจ และด้านความสามารถในการปรับตัว ตามลำดับ

ตารางที่ 1 ภาวะผู้นำแบบคล่องตัวของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 2 โดยภาพรวมและรายด้าน

ภาวะผู้นำแบบคล่องตัวของผู้บริหารสถานศึกษา	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	ลำดับที่
1) ด้านความสามารถในการปรับตัว	4.03	0.74	มาก	4
2) ด้านการทำงานเป็นทีม	4.11	0.76	มาก	2
3) ด้านความสามารถในการตัดสินใจ	4.06	0.75	มาก	3
4) ด้านการมีส่วนร่วม	4.13	0.79	มาก	1
รวม	4.08	0.76	มาก	

จากตารางที่ 1 พบว่า ภาวะผู้นำแบบคล่องตัวของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 2 ในภาพรวมอยู่ใน ระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการมีส่วนร่วมมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด โดยอยู่ในระดับมาก รองลงมา คือด้านการทำงานเป็นทีม โดยอยู่ในระดับมาก และด้านความสามารถในการปรับตัว มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด แต่อยู่ในระดับมากเช่นกัน

2. การเปรียบเทียบภาวะผู้นำแบบคล่องตัวของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามประสบการณ์ทำงานของผู้บริหาร และขนาดสถานศึกษา

ตารางที่ 2 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำแบบคล่องตัวของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครราชสีมา เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์บริหาร โดยภาพรวมและรายด้าน

ภาวะผู้นำแบบคล่องตัว	ประสบการณ์การบริหาร					
	น้อยกว่า 5 ปี		5 – 10 ปี		มากกว่า 10 ปี	
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.
1. ด้านความสามารถในการปรับตัว	3.12	0.54	4.19	0.55	4.48	0.41
2. ด้านการทำงานเป็นทีม	3.23	0.67	4.25	0.53	4.55	0.48
3. ด้านความสามารถในการตัดสินใจ	3.26	0.66	4.16	0.57	4.48	0.49
4. ด้านการมีส่วนร่วม	3.25	0.69	4.26	0.60	4.60	0.49
รวม	3.21	0.57	4.22	0.53	4.52	0.41

จากตาราง 2 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 2 ที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน เมื่อเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ประสบการณ์การบริหารมากกว่า 10 ปี มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมา คือ ประสบการณ์การบริหาร 5 - 10 ปี และค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ประสบการณ์การบริหารน้อยกว่า 5 ปี

ตารางที่ 3 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำแบบคล่องตัวของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครราชสีมา เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์การบริหารโดยภาพรวมและรายด้าน

ภาวะผู้นำแบบคล่องตัวของผู้บริหารสถานศึกษา	แหล่งความแปรปรวน	ss	df	MS	F	Sig.
1. ด้านความสามารถในการปรับตัว	ระหว่างกลุ่ม	36.61	2	18.30	74.63*	0.00
	ภายในกลุ่ม	28.70	117	0.25		
	รวม	65.30	119			
2. ด้านการทำงานเป็นทีม	ระหว่างกลุ่ม	34.05	2	17.03	56.26*	0.00
	ภายในกลุ่ม	35.41	117	0.30		
	รวม	69.46	119			
3. ด้านความสามารถในการตัดสินใจ	ระหว่างกลุ่ม	29.15	2	14.58	45.41*	0.00
	ภายในกลุ่ม	37.56	117	0.32		

	รวม	66.71	119			
4. ด้านการมีส่วนร่วม	ระหว่างกลุ่ม	35.20	2	17.60	52.08*	0.00
	ภายในกลุ่ม	39.53	117	0.34		
	รวม	74.73	119			
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	33.67	2	16.84	68.89*	0.00
	ภายในกลุ่ม	28.60	117	0.24		
	รวม	62.27	119			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียวเพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำแบบคล่องตัวของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์การบริหารในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผู้วิจัยจึงทำการเปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ่ ปรากฏผลดังตารางที่ 4-7

ตารางที่ 4 การเปรียบเทียบรายคู่ในภาพรวมจำแนกตามประสบการณ์การบริหาร

ประสบการณ์การบริหาร	$\bar{x}$	ความแตกต่างของค่าเฉลี่ย		
		น้อยกว่า 5 ปี	5 – 10 ปี	มากกว่า 10 ปี
		3.21	4.22	4.52
น้อยกว่า 5 ปี	3.21	-	1.01*	1.31*
5 – 10 ปี	4.22		-	0.30*
มากกว่า 10 ปี	4.52			-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4 พบว่า ภาวะผู้นำแบบคล่องตัวของผู้บริหารสถานศึกษา ในภาพรวมผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสบการณ์น้อยกว่า 5 ปี มีความแตกต่างจากผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสบการณ์ 5 – 10 ปี และแตกต่างจากผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสบการณ์มากกว่า 10 ปี และภาวะผู้นำแบบคล่องตัวของผู้บริหารสถานศึกษา ในภาพรวมของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสบการณ์ 5 – 10 ปี แตกต่างจากผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสบการณ์ มากกว่า 10 ปี

ตารางที่ 5 การเปรียบเทียบรายคู่ด้านการปรับตัว จำแนกตามประสบการณ์การบริหาร

ประสบการณ์การบริหาร	$\bar{x}$	ความแตกต่างของค่าเฉลี่ย		
		น้อยกว่า 5 ปี	5 – 10 ปี	มากกว่า 10 ปี
		3.12	4.19	4.48
น้อยกว่า 5 ปี	3.12	-	1.07*	1.36*
5 – 10 ปี	4.19		-	0.29*
มากกว่า 10 ปี	4.48			-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 5 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสบการณ์ น้อยกว่า 5 ปี, 5-10 ปี และ มากกว่า 10 ปี มีภาวะผู้นำแบบคล่องตัวด้านการปรับตัวแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 6 การเปรียบเทียบรายคู่ด้านการทำงานเป็นทีม จำแนกตามประสบการณ์การบริหาร

ประสบการณ์การบริหาร	$\bar{x}$	ความแตกต่างของค่าเฉลี่ย		
		น้อยกว่า 5 ปี	5 – 10 ปี	มากกว่า 10 ปี
		3.23	4.25	4.55
น้อยกว่า 5 ปี	3.23	-	1.02*	1.32*
5 – 10 ปี	4.25		-	0.30*
มากกว่า 10 ปี	4.55			-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 6 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสบการณ์ น้อยกว่า 5 ปี, 5-10 ปี และ มากกว่า 10 ปี มีภาวะผู้นำแบบคล่องตัวด้านการทำงานเป็นทีม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 7 การเปรียบเทียบรายคู่ด้านความสามารถในการตัดสินใจ จำแนกตามประสบการณ์การบริหาร

ประสบการณ์การบริหาร	$\bar{x}$	ความแตกต่างของค่าเฉลี่ย		
		น้อยกว่า 5 ปี	5 – 10 ปี	มากกว่า 10 ปี
		3.26	4.16	4.48
น้อยกว่า 5 ปี	3.26	-	0.90*	1.22*
5 – 10 ปี	4.16		-	0.32*
มากกว่า 10 ปี	4.48			-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 15 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสบการณ์ น้อยกว่า 5 ปี, 5-10 ปี และ มากกว่า 10 ปี มีภาวะผู้นำแบบคล่องตัวด้านความสามารถในการตัดสินใจ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 7 การเปรียบเทียบรายคู่ด้านการมีส่วนร่วม จำแนกตามประสบการณ์การบริหาร

ประสบการณ์การบริหาร	$\bar{x}$	ความแตกต่างของค่าเฉลี่ย		
		น้อยกว่า 5 ปี	5 – 10 ปี	มากกว่า 10 ปี
		3.25	4.26	4.60
น้อยกว่า 5 ปี	3.25	-	1.01*	1.35*
5 – 10 ปี	4.26		-	0.34*
มากกว่า 10 ปี	4.60			-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสบการณ์ น้อยกว่า 5 ปี, 5-10 ปี และ มากกว่า 10 ปี มีภาวะผู้นำแบบคล่องตัวด้านการมีส่วนร่วม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 8 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำแบบคล่องตัวของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 2 จำแนกตามขนาดสถานศึกษาโดยภาพรวมและรายด้าน

ภาวะผู้นำแบบคล่องตัว	ขนาดของสถานศึกษา				t	Sig.
	ขนาดเล็ก		ขนาดกลางขึ้นไป			
	$\bar{x}$	S.D.	$\bar{x}$	S.D.		
1. ด้านความสามารถในการปรับตัว	3.95	0.71	4.12	0.77	-1.21	0.23
2. ด้านการทำงานเป็นทีม	4.03	0.75	4.21	0.78	-1.34	0.18
3. ด้านความสามารถในการตัดสินใจ	4.02	0.69	4.11	0.83	-0.67	0.50
4. ด้านการมีส่วนร่วม	4.09	0.77	4.20	0.83	-0.72	0.47
รวม	4.02	0.68	4.16	0.77	-1.04	0.30

จากตารางที่ 8 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียวเพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำแบบคล่องตัวของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 2 ในภาพรวมไม่แตกต่างกัน

อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการศึกษาภาวะผู้นำแบบคล่องตัวของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 2 ผลการวิจัย ภาพรวมมีประเด็น ที่ควรนำมาอภิปรายดังนี้

1. ภาวะผู้นำแบบคล่องตัวของผู้บริหารสถานศึกษา แบ่งออกเป็น 4 ด้าน ได้แก่ ด้านความสามารถในการปรับตัว ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านความสามารถในการตัดสินใจ และด้านการมีส่วนร่วม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ผลการวิจัยดังกล่าวสะท้อนให้เห็นว่าผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 2 มีศักยภาพใน การปรับตัวตามกลยุทธ์ มีบทบาทสำคัญในการสร้างความร่วมมือและการทำงานร่วมกันระหว่างครู บุคลากรทางการศึกษา ปรับแนวทางการบริหารให้เหมาะสมกับสถานการณ์การดำเนินงานให้สอดคล้องกับบริบทที่เปลี่ยนแปลงตามนโยบายการศึกษาและแผนปฏิบัติการประจำปี

งบประมาณ พุทธศักราช 2568 ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 2 ในการขับเคลื่อนนโยบาย การศึกษาสู่การปฏิบัติจริงในระดับสถานศึกษา ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับการศึกษาของ ณัฐนันท์ ลุนพัตน์ (2568) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบอโลจิสต์ของผู้บริหารโรงเรียนกับการส่งเสริมสมรรถนะหลักของครูในสหวิทยาเขตเบญจสิโรตสังักัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ผลการศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำแบบอโลจิสต์ของผู้บริหารโรงเรียน อยู่ ในระดับมาก ทั้งในภาพรวมและรายด้าน สอดคล้องกับงานวิจัยของปติวรรตา เกิดสุข, สุชาดา นันทะไชย และสุภารัตน์ สารสว่าง (2565) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบอโลจิสต์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิภาพการทำงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ ระดับภาวะผู้นำแบบอโลจิสต์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ โดยภาพรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก อภิวัฒน์ มรรคผล และอุไร สุทธิแย้ม (2566) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำแบบ Agile ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ผลการศึกษาภาวะผู้นำแบบ Agile ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 โดยภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก

2. ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำแบบคล่องตัวของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 2

3. ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำแบบคล่องตัวของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์การบริหารที่มีประสบการณ์การบริหารต่างกันมีภาวะผู้นำแบบคล่องตัวแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้เมื่อเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ประสบการณ์การ บริหารมากกว่า 10 ปี รองลงมา คือ ประสบการณ์การบริหาร 5 - 10 ปี และค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ประสบการณ์การทำงานของครู น้อยกว่า 5 ปี และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่าแตกต่างกันทุกด้าน ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารที่มี ประสบการณ์การบริหารมากผ่านกระบวนการเรียนรู้จากการปฏิบัติงานจริง ได้เผชิญกับสถานการณ์ที่หลากหลาย ทั้งด้านการ เปลี่ยนแปลงนโยบาย การบริหารบุคลากร การจัดการทรัพยากร และการแก้ไขปัญหาที่มีความซับซ้อน ส่งผลให้มีความเข้าใจบริบท ของสถานศึกษาอย่างรอบด้าน และประสบการณ์การทำงานทำหน้าที่ช่วยส่งเสริมให้ผู้บริหารมองเห็น คุณค่าของเทคโนโลยีในแง่ของ ผลลัพธ์ สามารถปรับรูปแบบการบริหารให้สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงได้ดีกว่า โดยเลือกใช้เทคโนโลยีเป็นเครื่องมือหลัก ในการพัฒนาการทำงานที่สอดคล้องกับเป้าหมายของสถานศึกษามากกว่าการปรับตัวแบบรับกระแสเพียงอย่างเดียว สามารถปรับ รูปแบบการบริหารให้สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงได้อย่างเหมาะสม มีแนวโน้มแสดงภาวะผู้นำแบบคล่องตัวด้านการ ทำงานเป็นทีมและด้านการมีส่วนร่วมในระดับสูง เห็นถึงความสามารถในการสร้างความร่วมมือ การเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรมี ส่วนร่วมในการตัดสินใจ และการสร้างบรรยากาศการทำงานที่เอื้อต่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ผู้บริหารที่มีประสบการณ์ยาวนาน ตระหนักถึงข้อจำกัดของการบริหารแบบสั่งการเพียงฝ่ายเดียว และเห็นความสำคัญของการใช้ศักยภาพของบุคลากรเป็นกลไกสำคัญ ในการขับเคลื่อนสถานศึกษา ผู้บริหารที่มีประสบการณ์การบริหารมากมีความโดดเด่นด้านความสามารถในการตัดสินใจและการ ปรับตัว ซึ่งเป็นองค์ประกอบสำคัญของภาวะผู้นำแบบคล่องตัว โดยผู้บริหารกลุ่มดังกล่าวสามารถตัดสินใจภายใต้สถานการณ์ที่มีความ ไม่แน่นอน และปรับเปลี่ยนแนวทางการบริหารให้เหมาะสมกับบริบทที่เปลี่ยนแปลงได้ดีกว่าผู้บริหารที่มีประสบการณ์น้อย ทั้งนี้ เนื่องจากประสบการณ์ที่สั่งสมช่วยให้ผู้บริหารมีความมั่นใจในการประเมินสถานการณ์ คาดการณ์ผลกระทบ และเลือกแนวทาง ปฏิบัติที่เหมาะสมมากขึ้น ในขณะที่ผู้บริหารที่มีประสบการณ์การบริหารน้อยกว่า 5 ปี แม้จะมีระดับภาวะผู้นำแบบคล่องตัวอยู่ใน ระดับมาก แต่ยังมีข้อจำกัดในด้านการตัดสินใจเชิงกลยุทธ์และการบริหารความซับซ้อนของสถานศึกษา ซึ่งอาจเนื่องมาจากยังอยู่ ในช่วงของการเรียนรู้บทบาทหน้าที่ การปรับตัวเข้าสู่ตำแหน่งบริหาร และการสร้างความเชื่อมั่นจากครูและบุคลากรในสถานศึกษา

เนื่องจากการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งศึกษาการเปรียบเทียบภาวะผู้นำโดยจำแนกตามประสบการณ์ในการบริหาร ขณะที่ งานวิจัยที่เกี่ยวข้องซึ่งผู้วิจัยได้ทบทวน พบว่าส่วนใหญ่เป็นการศึกษาเปรียบเทียบตามประสบการณ์ในการทำงานของครู ซึ่งมีได้ สะท้อนถึงประสบการณ์การบริหารสถานศึกษาโดยตรง จึงไม่สามารถนำผลการวิจัยดังกล่าวมาใช้สนับสนุนผลการวิจัยครั้งนี้ได้อย่าง เหมาะสม

4. ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำแบบคล่องตัวของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 2 จำแนกตามขนาดสถานศึกษาที่มีขนาดสถานศึกษาต่างกัน มีภาวะผู้นำแบบคล่องตัวไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่ สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ผลการวิจัยสะท้อนให้เห็นว่า นโยบายและกรอบการบริหารของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครราชสีมา เขต 2 มีความเป็นเอกภาพและมีมาตรฐานเดียวกันในการกำหนดบทบาท หน้าที่ และแนวทางการบริหาร ของผู้บริหารสถานศึกษา ส่งผลให้ผู้บริหารทุกขนาดสถานศึกษามีทิศทางและรูปแบบการบริหารที่ใกล้เคียงกัน โดยเฉพาะในด้านการ ปรับตัว การทำงานเป็นทีม การตัดสินใจและการมีส่วนร่วม ซึ่งเป็นองค์ประกอบสำคัญของภาวะผู้นำแบบคล่องตัวโดยการพัฒนา

ภาวะผู้นำแบบคล่องตัวของผู้บริหารสถานศึกษาในปัจจุบัน มุ่งเน้นการพัฒนาสมรรถนะรายบุคคลมากกว่าการพิจารณาปัจจัยเชิงโครงสร้าง เช่น ขนาดของสถานศึกษา นโยบายการอบรม การพัฒนา และการประเมินผู้บริหารมีลักษณะครอบคลุมและใช้เกณฑ์เดียวกัน การกำหนดนโยบายด้านการพัฒนาผู้บริหารไม่แยกตามขนาดสถานศึกษา สะท้อนโอกาสเชิงนโยบายในการออกแบบแนวทางการพัฒนาผู้บริหารแบบบูรณาการ โดยสามารถใช้รูปแบบการพัฒนาเดียวกันสำหรับผู้บริหารทุกขนาดสถานศึกษา และเน้นการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันระหว่างผู้บริหารจากบริบทที่แตกต่างเพื่อเสริมสร้างเครือข่ายความร่วมมือและยกระดับคุณภาพการบริหารจัดการสถานศึกษาในภาพรวมของเขตพื้นที่ สอดคล้องกับงานวิจัยของอภิวัฒน์ มรรคผล และอุไร สุทธิแย้ม (2566) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำแบบAgile ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า 1) ผลการศึกษาภาวะผู้นำแบบAgile ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 โดยภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก 2) ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำแบบAgile ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 พบว่า ครูที่มีวุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และสังกัดขนาดสถานศึกษา ต่างกัน โดยภาพรวมและรายด้านแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1) ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลการวิจัยไปประยุกต์ใช้ ผลการวิจัยที่พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำแบบคล่องตัวอยู่ในระดับมาก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 2 ควรนำผลการวิจัยไปใช้เป็นแนวทางในการส่งเสริมและพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง โดยสนับสนุนการเรียนรู้เชิงปฏิบัติและกระบวนการชี้แนะจากผู้บริหารต้นแบบ เพื่อแลกเปลี่ยนและต่อยอดแนวปฏิบัติที่ดีในการบริหารจัดการ รวมทั้งส่งเสริมการพัฒนาความคล่องตัวในการบริหารงาน โดยเฉพาะในกลุ่มผู้บริหารที่มีระดับภาวะผู้นำต่ำ ผ่านการอบรมเชิงปฏิบัติการด้านการบริหารการเปลี่ยนแปลง การตัดสินใจ และการสร้างระบบการทำงานที่ยืดหยุ่น เพื่อเสริมสร้างศักยภาพในการบริหารจัดการให้สอดคล้องกับบริบททางการศึกษาที่เปลี่ยนแปลง

2) ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำแบบคล่องตัวจำแนกตามประสบการณ์การบริหาร พบว่าผู้บริหารที่มีประสบการณ์การบริหารน้อยกว่ามีระดับภาวะผู้นำแบบคล่องตัวต่ำกว่าผู้บริหารที่มีประสบการณ์มาก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาควรจัดให้มีระบบการพัฒนาผู้บริหารอย่างเป็นระบบ เช่น การนิเทศ การให้คำปรึกษา หรือการพี่เลี้ยงทางวิชาชีพ เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะด้านการตัดสินใจ การทำงานเป็นทีม และการมีส่วนร่วมของผู้บริหารในช่วงต้นของการดำรงตำแหน่ง

3) ผลการวิจัยที่พบว่า ภาวะผู้นำแบบคล่องตัวของผู้บริหารสถานศึกษาไม่แตกต่างกันตามขนาดของสถานศึกษา สะท้อนให้เห็นว่า ภาวะผู้นำแบบคล่องตัวสามารถพัฒนาและประยุกต์ใช้ได้ในทุกบริบท ดังนั้น สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาควรกำหนดแนวทางการพัฒนาผู้บริหารที่มุ่งเน้นสมรรถนะรายบุคคล โดยไม่จำเป็นต้องแยกตามขนาดสถานศึกษา แต่ควรส่งเสริมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างผู้บริหารจากสถานศึกษาที่มีบริบทแตกต่างกัน

4) ผู้บริหารสถานศึกษาควรนำผลการวิจัยไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาตนเอง โดยให้ความสำคัญกับการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลง การส่งเสริมการทำงานเป็นทีม การตัดสินใจอย่างมีเหตุผล และการเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการเพื่อยกระดับประสิทธิภาพการบริหารสถานศึกษาอย่างยั่งยืน

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1) ควรมีการศึกษาปัจจัยอื่นที่อาจส่งผลต่อภาวะผู้นำแบบคล่องตัวของผู้บริหารสถานศึกษา เช่น วัฒนธรรมองค์กร บรรยากาศการทำงาน หรือการสนับสนุนจากหน่วยงานต้นสังกัด เพื่อให้เข้าใจปัจจัยเชิงลึกที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาภาวะผู้นำแบบคล่องตัวมากยิ่งขึ้น

2) ควรมีการศึกษารูปแบบหรือโปรแกรมพัฒนาภาวะผู้นำแบบคล่องตัวของผู้บริหารสถานศึกษา และศึกษาผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการและคุณภาพการจัดการศึกษาในระยะยาว

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2553). **พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553**. กรุงเทพฯ : ครุสภาลาดพร้าว.
- กองทุนเพื่อความเสมอภาคทางการศึกษา. (2567) สถานการณ์ความเหลื่อมล้ำทางการศึกษาปี 2567 และทิศทางสำคัญในปี 2568 ประเทศไทยกับการแก้ปัญหาเชิงระบบเพื่อความเสมอภาคทางการศึกษา. [Online]. <https://www.eef.or.th/wp-content/uploads/2025/02/Inequality-situation-report.pdf>. [2568, มิถุนายน 23]
- ณัฐนันท์ ลุนพัฒน์. (2568). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบบอโลล์ของผู้บริหารโรงเรียนกับการส่งเสริมสมรรถนะหลักของครูในสหวิทยาเขตเบญจวิธียังสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2. วารสารศึกษาศาสตร์ปริทัศน์, 40(2), 53-65
- ธนพล ก่อฐานะ. (2568). ผู้นำแห่งอนาคต. นนทบุรี: สามดีออล.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2560). การวิจัยเบื้องต้น (พิมพ์ครั้งที่ 10). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- ปติวิธดา เกิดสุข และคณะ. (2565). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบบอโลล์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิภาพการทำงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์. วารสารบริหารการศึกษา มศว, 19(37), 51- 62.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 2. (2567). แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 - 2579. [Online]. <https://bic.moe.go.th/images/stories/pdf/EDU2560-2579full.compressed.pdf>. [2568, กรกฎาคม 25]
- สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2565). แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 พ.ศ. 2566-2570.[Online].https://www.nesdc.go.th/wp-content/themes/plant3child/assets/pdf/13/article_file_20230307173847.pdf. [2568 กรกฎาคม 25].
- อภิวัฒน์ มรรคผล และอุไร สุทธิรัมย์. (2566) ภาวะผู้นำแบบ Agile ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2. วารสารบัณฑิตศึกษา : มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา, 16(1), 64 - 87
- อาทิตยา คล้ายแจ้ง และคณะ. (2567). ความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำแบบคล่องตัว (Agile) ของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครู ในเจเนอเรชั่นเอ็กซ์และเจเนอเรชั่นวาย สหวิทยาเขตวชิรบุรพา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2. วารสารสหวิทยาการวิจัยและวิชาการสถาบันส่งเสริมและพัฒนาวิชาการดอกเตอร์เคน, 5(4), 937 - 952.
- Alexander Krieg (2019). **Agile Organisationsentwicklung und agiles Change- Management**. In O. Linssen et al. (Hrsg.), **Projektmanagement und Vorgehensmodelle 2019**, Lecture Notes in Informatics (LNI), 253 – 261.
- Angela Taylor (2017). **AN EXAMINATION OF THE RELATIONSHIPS BETWEEN AGILE LEADERSHIP FACTORS AND CURRICULUM REFORM IN HIGHER EDUCATION**. Doctoral dissertation, Capella University, Minneapolis, MN.
- Christopher P. Gehler (2005). **Agile Leaders, Agile Institutions: Educating Adaptive and Innovative Leaders for Today and Tomorrow**. U.S. Army War College.
- Christopher Kloppe and Donna Pendergast (2017). **Agile Leadership and Responsive Innovation in Initial Teacher Education: An Australian Case Study**. *International Journal for Cross-Disciplinary Subjects in Education*, 8(2), 3045-3053.
- Edy Rakhmadi, et al. (2025). **Agile Leadership: Making Schools More Adaptive and Responsive**. *Proceedings Series of Educational Studies*, 11(1), 1-12.
- Elliott, S. N., and Clifford, M. (2014). **Principal assessment: Leadership behaviors known to influence schools and the learning of all students (Report)**. University of Florida, Collaboration for Effective Educator, Development, Accountability, and Reform Center (CEEDAR). https://ceedar.education.ufl.edu/wp-content/uploads/2014/09/LS-5_FINAL_09-26-14. [2025, July 18].
- Filiz Çalışkan Yılmaz and Mustafa Özgenel (2023). **Agile Leadership as An Antecedent of School Effectiveness: A Relational Investigation on Teachers**. *Journal of Education and Future*, 23, 27-40.

- Gökçe Özdemir (2023). **The Relationship between School Administrators' Agile Leadership and their Innovation Management Competencies**. International Journal of Education & Literacy Studies, 11(1), 1-12.
- Hermansyah, et al. (2005). **Agile leadership and educational management effectiveness in dynamic environments**. Journal of Educational Management Studies, 3(2), 45–57.
- Hoy, W.K. and Miskel, C.G. (1996). **Education Administration: Theory, Research and Practice**. New York: Random House.
- King Guo (2016). **Leaders of an agile organization: An explorative study on agile leadership in the context of Philips Magnetic Resonance**. Extended Master Thesis Organization Studies 2015-2016.
- Nadine Barrett-Maitland, et al. (2024). **From tradition to innovation: Proposing agile leadership as the new paradigm for a higher education institution in a developing country**. Power and Education, 17(2), 255-278.
- N. Bushuyeva, et al. (2021). **Modelling of Erosion of the Agile Leadership Project Manager Competences**. Scientific Journal of Astana IT University, 5(2), 40-51.
- Necati Çobanoğlu and Selçuk Demir (2022). **Crisis Management, Agile Leadership, and Organizational Culture in Primary Schools**. International Journal of Education & Literacy Studies, 10(2), 1-11
- Nick Horney, et al. (2010). **Agility in a world of change and complexity**. People & Strategy, 33(4), 32–38.
- William B. Joiner and Stephen A. Josephs. (2007). **Leadership Agility: Five Levels of Mastery for Anticipating and Initiating Change**. Colorado Mountain College.: Jossey-Bass.
- Riccardo Rialtia and Raffaele Filieri. (2024). **Agile leadership and organizational adaptability in the digital age**. Journal of Business Research, 172, 114–129.
- Scott, K., and Walker, A. (1985). **Teams: Teamwork & teambuilding**. Singapore: Prentice-Hall.