

ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการดำเนินงานกิจการลูกเสือ
ของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 3

The relationship between transformational leadership of school administrators and the
operation of scouting activities in education opportunity expansionschool under

the office of nakhon sawan primary education service area 3

ธนพล ฤทธิมหันต์^{1*} ปพนสรค์ โพธิพิทักษ์² สายทิตย์ ยะฟู³

Thanapon Ritmahan^{1*} Paponsan Potipithak² Saythit Yafu³

^{1,2,3}สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์

^{1,2,3}Department of Educational Administration, Faculty of Education, Nakhon Sawan Rajabhat
University, Thailand

*Corresponding Author E-mail : paoropan555@gmail.com

วันที่รับบทความ 24 กันยายน 2568

วันแก้ไขบทความ 12 กุมภาพันธ์ 2569

วันที่ตอบรับบทความ 10 มีนาคม 2569

บทคัดย่อ (Abstract)

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา 2) ศึกษาระดับการดำเนินงานกิจการลูกเสือ และ 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการดำเนินงานกิจการลูกเสือ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารและครู จำนวน 137 คน กำหนดขนาดจากการเปิดตารางสำเร็จรูปของเครซีและมอร์แกน ได้มาโดยวิธีการสุ่มอย่างง่าย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ที่มีค่าดัชนีความสอดคล้อง ระหว่าง 0.67 – 1.00 ค่าความเที่ยงเท่ากับ 0.97 และแบบสอบถามการดำเนินงานกิจการลูกเสือของผู้บริหารสถานศึกษา ที่มีค่าดัชนีความสอดคล้อง ระหว่าง 0.67 – 1.00 ค่าความเที่ยงเท่ากับ 0.88 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.24$, S.D. = 0.63) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.35$, S.D. = 0.62) รองลงมา คือ ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.29$, S.D. = 0.63) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.13$, S.D. = 0.64) 2) ระดับการดำเนินงานกิจการลูกเสือ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.29$, S.D. = 0.62) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านผู้กำกับลูกเสือ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.31$, S.D. = 0.61) รองลงมา คือ ด้านลูกเสือ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.30$, S.D. = 0.65) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านการจัดมวลกิจกรรมลูกเสือ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.26$, S.D. = 0.61) และ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการดำเนินงานกิจการลูกเสือ มีความสัมพันธ์ทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($r_{xy} = 0.53$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมี

ความสัมพันธ์กับการดำเนินงานกิจการลูกเสือในทางบวก ระหว่าง 0.17 - 0.62 โดยมีค่าความสัมพันธ์มากที่สุด คือ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล และด้านการสร้างวิสัยทัศน์ ($r_{xy} = 0.48$) รองลงมา ได้แก่ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ($r_{xy} = 0.39$) และด้านที่มีค่าความสัมพันธ์ต่ำสุด คือ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ($r_{xy} = 0.35$)

คำสำคัญ (Keywords) : ความสัมพันธ์, ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง, การดำเนินงานกิจการลูกเสือ

Abstract

The purposes of this research were: 1) to study the level of the transformational leadership of school administrators. 2) to study the level of operation of scouting activities and 3) to study the relationship between the transformational leadership of school administrators and operation of scouting activities. The sample group consisted of 137 directors and teachers using the table of Krejcie & Morgan that had been selected by a simple random sampling method. The instruments used in this research were a questionnaire on the transformational leadership of school administrator, with an Index of Item-Objective Congruence (IOC) ranging from 0.67 to 1.00 and a reliability coefficient of 0.97, and a questionnaire on the operation of scouting activities of school administrators, with an IOC ranging from 0.67 to 1.00 and a reliability coefficient of 0.88, respectively. The statistics used in this study were average, standard deviation and Pearson's product moment correlation coefficient.

The research findings were as follows: 1) The overall level of transformational leadership of school administrators was found to be high ($\bar{X} = 4.24$, S.D. = 0.63). Considering each dimension, the highest mean score was in the idealized influence, at a high level ($\bar{X} = 4.35$, S.D. = 0.62). followed by vision creation, also at a high level ($\bar{X} = 4.29$, S.D. = 0.63). The lowest mean score was in the intellectual stimulation, which was likewise at a high level ($\bar{X} = 4.13$, S.D. = 0.64). 2) The overall level of operation of scouting activities was high ($\bar{X} = 4.29$, S.D. = 0.62). Considering each dimension, the highest mean score was in scout leaders, at a high level ($\bar{X} = 4.31$, S.D. = 0.61). followed by scout, also at a high level ($\bar{X} = 4.30$, S.D. = 0.65). The lowest mean score was in organization of scout activities, at a high level ($\bar{X} = 4.26$, S.D. = 0.61). and 3) The relationship between transformational leadership and operation of scouting activities was overall at a moderate level of positive correlation, consistent with the research hypothesis ($r_{xy} = 0.53$). Considering each dimension, transformational leadership was positively correlated with operation of scouting activities, with correlation values ranging from 0.17 to 0.62. The highest correlation was found in the individualized consideration and vision creation ($r_{xy} = 0.48$). followed by inspirational motivation ($r_{xy} = 0.39$), while the lowest correlation was in intellectual stimulation ($r_{xy} = 0.35$). All correlations were intellectual stimulation at the .01 level.

Keywords : Relationship, Transformational Leadership, Scouting Activities

บทนำ (Introduction)

หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 มุ่งให้ผู้เรียนเป็นคนดี มีปัญญา มีความสุข และกำหนดจุดมุ่งหมายเพื่อให้เกิดกับผู้เรียนเมื่อจบการศึกษาขั้นพื้นฐานให้มีคุณธรรม จริยธรรม และค่านิยมที่พึงประสงค์เห็นคุณค่าของตัวเองมีวินัย โดยกำหนดวิสัยทัศน์ที่มุ่งพัฒนาผู้เรียน ทุกคนให้เป็นมนุษย์ที่มีความสมดุล ทั้งด้านร่างกาย สติปัญญา ความรู้ คุณธรรม มีจิตสำนึกในความเป็นพลเมืองไทยและพลเมืองโลก ยึดมั่นในหารปกครองตามระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุขมีความรู้และทักษะพื้นฐาน รวมทั้งเจตคติที่จำเป็นต่อการศึกษาต่อ การประกอบอาชีพ และการศึกษาตลอดชีวิต โดยมุ่งเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญบนพื้นฐานความเชื่อว่าทุกคนสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้ตามศักยภาพ (กระทรวงศึกษาธิการ. 2551 : 4) ความสำคัญของกิจกรรมลูกเสือ เน้น การลูกเสือ เป็นขบวนการทางการศึกษา สำหรับเยาวชนที่มีวัตถุประสงค์จะสร้างบุคลิกภาพ และพัฒนาการทางสังคมให้กับเยาวชนเพื่อให้เป็นพลเมืองดีของประเทศ โดยใช้วิธีการของลูกเสือ ยึดมั่นในกฎ และคำปฏิญาณการเรียนรู้ โดยการกระทำการปฏิบัติ กิจกรรมกลางแจ้ง การใช้ระบบหมู่ และความก้าวหน้าของบุคคล โดยใช้หลักสูตรและวิชาชีพลูกเสือและการลูกเสือ เป็นการอาสาสมัครทำงานให้การศึกษาพัฒนาเยาวชนโดยทั่วไป ช่วยเสริมสร้างสันติภาพความเข้าใจอันดี เพื่อความมั่นคงเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันทั่วโลก (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. 2553 : 27)

ภาวะผู้นำเป็นกระบวนการที่ผู้นำขององค์กรใช้ในการบริหารงานโดยการโน้มน้าวใจหรือกระตุ้นให้พูดได้บังคับบัญชาเกิดความร่วมมือในการทำกิจกรรมต่าง ๆ ตลอดจนการสร้างค่านิยมและความเชื่อเพื่อให้เกิดความร่วมมือในการปฏิบัติงานภายในองค์กรให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดเอาไว้ร่วมกัน ผู้นำเป็นบุคคลที่ได้รับการแต่งตั้งหรือการเลือกตั้งหรือการยกย่องจากกลุ่มให้ทำหน้าที่เป็นผู้นำ เช่น การชี้แนะสั่งการและช่วยเหลือให้กลุ่มปฏิบัติงานได้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งเอาไว้ ด้วยวิสัยทัศน์ความรู้ความสามารถที่ผู้นำจะแสดงออกด้วยพฤติกรรมต่าง ๆ ที่ช่วยให้กลุ่มบุคคลภายในองค์กรมีความสัมพันธ์ที่ดีภายในกลุ่ม ความเปลี่ยนแปลง ตลอดจนสถานการณ์ภายนอก ย่อมส่งผลให้ผู้บริหารจำเป็นต้องแสดงภาวะผู้นำตามทักษะและศิลปะในการบริหารงาน เพื่อผลักดันส่งเสริมให้องค์กรสามารถดำเนินไปด้วยความสำเร็จตามวิสัยทัศน์ขององค์กร โดยเฉพาะภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงตามสภาพทางการศึกษายังมีความสำคัญจำเป็นอย่างยิ่งสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา (พิบูล อภัยโส. 2557 : 21) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร มีความสำคัญกับการบริหารงานของสถานศึกษาให้เกิดการบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ได้กำหนดเอาไว้ โดยที่ผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่สามารถทำให้ประสิทธิผลของงานภายในองค์กรสูงขึ้น เป็นผู้ที่มีความสำคัญต่อความอยู่รอดและการพัฒนาประเทศชาติ ซึ่งภายใต้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ซึ่งเป็นมุมมองใหม่ที่ผู้นำมีความพยายามใช้อิทธิพลต่อผู้ร่วมงานให้มีความพยายามในการคาดหวังในผลของการปฏิบัติงานที่สูงขึ้นกว่าการคาดหวังปกติ ส่งเสริมและสนับสนุนให้ผู้ร่วมงานเกิดความพยายามใช้ศักยภาพของตนเองที่มีอยู่อย่างเต็มที่ สร้างการตระหนักรู้ในภารกิจของการวิสัยทัศน์ของการปฏิบัติงาน และพัฒนาความรู้ความสามารถของผู้ร่วมงานให้มีศักยภาพที่เพิ่มมากขึ้น การทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความตระหนักรู้ในภารกิจและวิสัยทัศน์ของกลุ่มและองค์กร การพยายามจูงใจผู้ร่วมงานหรือ

ผู้ตามเพื่อมุ่งสู่ผลประโยชน์ของกลุ่มหรือองค์กร มากกว่าผลประโยชน์ที่ตนจะได้รับนั้น มีความสำคัญอย่างยิ่ง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ถือได้ว่าเป็นกลไกสำคัญที่ทำหน้าที่ในการตอบสนองต่อนโยบายการประสานงาน และความร่วมมือระหว่างผู้บริหารองค์กรกับผู้ปฏิบัติงาน เพื่อการนำนโยบายสู่การขับเคลื่อนสู่การปฏิบัติให้ บรรลุผลสำเร็จเป็นไปตามเป้าหมายของที่องค์กรได้กำหนดเอาไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ (พุทธพงศ์ หลักคำ. 2560 : 2) และนอกจากนี้ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานยังได้กำหนดนโยบายและจุดเน้นของ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 ในด้านที่ 3 คุณภาพผู้เรียน ที่เน้น การส่งเสริม สนับสนุนให้ผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษา เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้และทันต่อการ เปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 และการพัฒนาในผู้บริหารมีภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลง ที่จะมีส่วนในการ ยกระดับคุณภาพทางการศึกษาที่สำคัญยิ่ง (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. 2565 : 3)

กระทรวงศึกษาธิการได้มีนโยบายต่อกิจการลูกเสือ โดยให้ทุกคนในโรงเรียนเป็นลูกเสือตั้งแต่อนุบาล จนกระทั่งออกไปประกอบอาชีพ โดยให้โรงเรียนเป็นผู้จัดกิจกรรมการเรียนการสอนและให้เรียนรู้จากการ กระทำ จัดกิจกรรมลูกเสือให้เป็นกิจกรรมบังคับและประสานงานกับคณะลูกเสือแห่งชาติอย่างใกล้ชิด โดยให้ ยกเว้นรูปแบบและมีผ้าผูกคอเป็นสัญลักษณ์เท่านั้นใช้ประกอบกับเครื่องแบบนักเรียนให้สถาบันการศึกษา จัดฝึกอบรมวิชาผู้บังคับบัญชาแก่นักศึกษาทุกคน และให้มี การฝึกอบรมวิชาผู้กำกับลูกเสือ แก่ผู้บริหาร ระดับสูงของกระทรวงศึกษาธิการที่ยังไม่มีวุฒิทางลูกเสือ และให้มีการวางแผนการฝึกอบรมผู้กำกับลูกเสือ ขึ้น ปี.ที.ซี และเอ.ที.ซี นอกจากนี้ให้ครูที่ฝึกอบรมลูกเสือให้มีความดีความชอบเป็นกรณีพิเศษ (อเนก ปัทม พงศา. 2550 : 39-40)

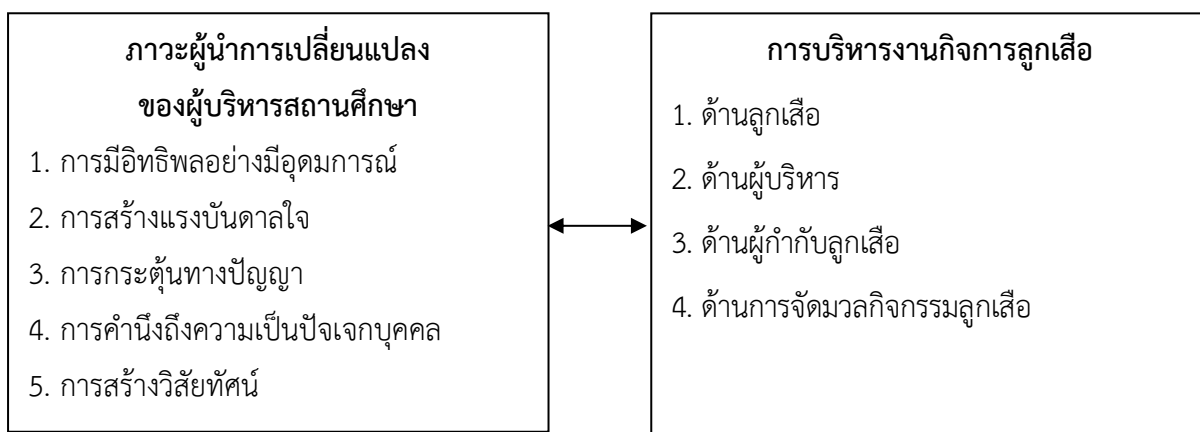
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 3 (2567 : 5) กำหนดนโยบายและ แนวทางดำเนินงานในการส่งเสริมสนับสนุนการจัดการศึกษาของสถานศึกษาในสังกัด โดยเน้นให้นักเรียนมี ความพร้อมทั้งกาย ใจ สติปัญญา มีพัฒนาการ และมีสุขภาวะที่ดี มีจิตสาธารณะรับผิดชอบต่อสังคมและผู้อื่น มัธยัสถ์ อดออม โอบอ้อมอารี มีวินัย รักชาติ ศาสนา และพระมหากษัตริย์ และเป็นพลเมืองดีของชาติ มีหลักคิดที่ถูกต้อง มีทักษะที่ จำเป็นในศตวรรษที่ 21 สู่การเป็นคนไทยที่มีทักษะสูง เป็นนวัตกรรมมีสัมมาชีพตามความถนัดของตนเอง ตาม แนวทางยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. 2561-2580) กลุ่มส่งเสริมจัดการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครสวรรค์เขต 3 จึงมีนโยบายให้โรงเรียนในสังกัด จัดกิจกรรมลูกเสือในโรงเรียนตามเกณฑ์การ ประเมินคุณภาพงานลูกเสือ ภายในสถานศึกษา สำนักการลูกเสือ ยุวกาชาด และกิจการนักเรียน สำนักงาน ปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ประกอบด้วยทั้งหมด 4 องค์ประกอบ ดังนี้ 1. ด้านลูกเสือ 2. ด้านผู้บริหาร 3. ด้านผู้ กำกับลูกเสือ 4. ด้านการจัดมวลกิจกรรมลูกเสือ

จากประเด็นและสภาพปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานกิจการลูกเสือ ของโรงเรียนขยายโอกาสทาง การศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 3 เพื่อเป็นประโยชน์ในการวางแผน พัฒนาภาวะผู้นำและคุณภาพของผู้บริหารสถานศึกษา รวมทั้งนำไปเป็นข้อมูลและแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับ การดำเนินงานกิจการลูกเสือ ของโรงเรียนขยายโอกาสทาง การศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 3 ให้ก้าวหน้ายิ่งขึ้นต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย (Research Objectives)

1. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 3
2. เพื่อศึกษาระดับการดำเนินงานกิจกรรมลูกเสือของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 3
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา กับ การดำเนินงานกิจกรรมลูกเสือ ของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 3

กรอบแนวคิดในการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดของการวิจัย

สมมติฐานการวิจัย (Research Hypothesis)

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา กับ การบริหารงานกิจกรรมลูกเสือ ของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 3 มีความสัมพันธ์กันทางบวก

วิธีดำเนินการวิจัย (Research Methods)

การพัฒนาแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา กับ การดำเนินงานกิจกรรมลูกเสือ ของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 3 มีรายละเอียดดังนี้

1. ศึกษาหลักการและทฤษฎีจากตำราเอกสารทางวิชาการและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
2. กำหนดขอบข่ายในการสร้างเครื่องมือ เพื่อให้ครอบคลุมและให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย

3. สร้างแบบสอบถามตามขอบเขตเนื้อหา จำนวน 1 ฉบับ ประกอบด้วยทั้งหมด 3 ตอน ตอนที่ 1 สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 50 ข้อ และตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับการดำเนินงานกิจการลูกเสือของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา จำนวน 40 ข้อ นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นปรึกษากับอาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อขอคำแนะนำและปรับปรุงแก้ไข

4. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้ว เสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 คน

5. หาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item Objective Congruence : IOC) ของคำถาม ในการแปลความหมายโดยเลือกข้อที่มีค่าเฉลี่ย IOC มากกว่า 0.50 ขึ้นไป ถือว่าข้อคำถามนั้นสอดคล้องเชิงเนื้อหาและวัตถุประสงค์สามารถนำไปใช้ได้ ผลตรวจสอบของแบบสอบถาม โดยผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 3 คน ซึ่งแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นมีค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.67 - 1.00

6. นำแบบสอบถามที่ได้รับข้อเสนอแนะจากผู้เชี่ยวชาญมาปรับปรุงแก้ไขและจัดพิมพ์ให้สมบูรณ์แล้วนำไปทดลองใช้ (Try Out) กับผู้บริหารสถานศึกษาและครู ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน

7. นำข้อมูลที่ได้จากการทดลองใช้มาตรวจสอบหาความเที่ยง (Reliability) โดยใช้สูตรวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธีการของครอนบาค (Cronbach) ผลปรากฏว่า แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา มีค่าความเที่ยงที่ 0.97 และแบบสอบถามเกี่ยวกับการดำเนินงานกิจการลูกเสือของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา มีค่าความเที่ยงที่ 0.88

8. จัดพิมพ์แบบสอบถามให้สมบูรณ์ และนำไปเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยต่อไป

วิธีเก็บรวบรวมข้อมูล

เพื่อให้การดำเนินวิจัยดำเนินเป็นไปอย่างราบรื่น และถูกต้องตามระเบียบวิธีวิจัยในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยจึงได้กำหนดการดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. ผู้วิจัยขอหนังสือจากคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ เพื่อขอความอนุเคราะห์ไปถึงผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อขออนุญาตและขอความร่วมมือในการรวบรวมข้อมูล

2. ผู้วิจัยส่งแบบสอบถามออนไลน์ (Google Forms) ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

3. ผู้วิจัยขอรับแบบสอบถามออนไลน์ (Google Forms) โดยได้รับแบบสอบถามคืนกลับมาครบทั้ง 137 คน คิดเป็นร้อยละ 100

4. ผู้วิจัยตรวจสอบความถูกต้องและความสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ได้รับกลับมาทั้งหมดอย่างละเอียด ก่อนจะนำไปวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

เมื่อได้รับแบบสอบถามทั้งหมดกลับคืนมาแล้ว ผู้วิจัยพิจารณาตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมาเพื่อดำเนินการต่อ ดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถาม ตอนที่ 1 เกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยการแจกแจงความถี่ (Frequency) และการหาค่าร้อยละ (Percentage)

2. วิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม ตอนที่ 2 ซึ่งเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ในภาพรวมรายด้านและรายข้อ โดยใช้สถิติพื้นฐานวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย $\bar{X}$ และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) โดยกำหนดเกณฑ์การแปลความหมายในด้านต่าง ๆ

3. วิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม ตอนที่ 3 ซึ่งเกี่ยวกับการดำเนินงานกิจการลูกเสือ ของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ในภาพรวมรายด้านและรายข้อ โดยใช้สถิติพื้นฐานวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย $\bar{X}$ และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) โดยกำหนดเกณฑ์การแปลความหมายในด้านต่าง ๆ

4. วิเคราะห์หาค่าความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการดำเนินงานกิจการลูกเสือ ของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 3 โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation) โดยใช้เกณฑ์การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (ปริญญา มีสุข. 2559 : 313) ดังนี้

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r_{xy})	ระดับความสัมพันธ์
0.70 - 1.00	หมายถึง มีความสัมพันธ์ในระดับสูง
0.30 - 0.69	หมายถึง มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง
0.01 - 0.29	หมายถึง มีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ
0.00	หมายถึง ไม่มีความสัมพันธ์กัน

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์

1. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อหาคุณภาพของเครื่องมือ ได้แก่ ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของแบบสอบถาม และการตรวจหาค่าความเที่ยง (Reliability) ของแบบสอบถามโดย ใช้สูตรวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธีการของครอนบาค (Cronbach)

2. สถิติเชิงพรรณนาที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อบรรยายข้อมูลวิจัย ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ทางสถิติด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์ ซึ่งหาค่าต่าง ๆ ได้แก่ ความถี่ (f) ร้อยละ (%) ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

3. สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน โดยใช้การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (r_{xy}) (Pearson Correlation Coefficient)

ผลการวิจัย (Research Results)

1. ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 3

ตารางที่ 1 แสดงระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 3

ข้อ	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	อันดับ
1	ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์	4.35	0.62	มาก	1
2	ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ	4.27	0.63	มาก	3
3	ด้านการกระตุ้นทางปัญญา	4.13	0.64	มาก	5
4	ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	4.15	0.64	มาก	4
5	ด้านการสร้างวิสัยทัศน์	4.29	0.63	มาก	2
รวมเฉลี่ย		4.24	0.63	มาก	

จากตารางที่ 1 พบว่า ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.24$, S.D. = 0.63) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.35$, S.D. = 0.62) รองลงมา คือ ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.29$, S.D. = 0.63) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้าน การกระตุ้นทางปัญญา อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.13$, S.D. = 0.64)

2. ผลการวิเคราะห์การดำเนินงานกิจการลูกเสือ ของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 3

ตารางที่ 2 แสดงระดับการดำเนินงานกิจการลูกเสือ ของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 3

ข้อ	การดำเนินงานกิจการลูกเสือ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	อันดับ
1	ด้านลูกเสือ	4.30	0.65	มาก	2
2	ด้านผู้บริหาร	4.29	0.60	มาก	3
3	ด้านผู้กำกับลูกเสือ	4.31	0.61	มาก	1
4	ด้านการจัดมวลงกิจกรรมลูกเสือ	4.26	0.61	มาก	4
รวมเฉลี่ย		4.29	0.62	มาก	

จากตารางที่ 2 พบว่า ระดับการดำเนินงานกิจการลูกเสือ ของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 3 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.29$, S.D. = 0.62) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านผู้กำกับลูกเสือ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.31$,

S.D. = 0.61) รองลงมา คือ ด้านลูกเสือ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.30$, S.D. = 0.65) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านการจัดมวลกิจกรรมลูกเสือ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.26$, S.D. = 0.61)

3. ผลการวิเคราะห์การหาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการดำเนินงานกิจการลูกเสือ ของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 3

ตารางที่ 3 ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการดำเนินงานกิจการลูกเสือ ของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 3

ตัวแปร	ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการดำเนินงานกิจการลูกเสือ										
	X ₁	X ₂	X ₃	X ₄	X ₅	X _{รวม}	Y ₁	Y ₂	Y ₃	Y ₄	Y _{รวม}
X ₁	1.00										
X ₂	.57**	1.00									
X ₃	.43**	.62**	1.00								
X ₄	.34**	.44**	.61**	1.00							
X ₅	.42**	.55**	.69**	.76**	1.00						
X _{รวม}	.68**	.79**	.84**	.81**	.86**	1.00					
Y ₁	.38**	.54**	.49**	.56**	.62**	.65**	1.00				
Y ₂	.22**	.19**	.19**	.36**	.34**	.33**	.46**	1.00			
Y ₃	.33**	.31**	.33**	.42**	.42**	.46**	.39**	.55**	1.00		
Y ₄	.23**	.16**	.17**	.13**	.17**	.16**	.23**	.55**	.42**	1.00	
Y _{รวม}	.38**	.39**	.35**	.48**	.48**	.53**	.69**	.85**	.77**	.73**	1.00

** นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 3 พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการดำเนินงานกิจการลูกเสือ ของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา มีความสัมพันธ์ทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($r_{xy} = 0.53$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่ามีความสัมพันธ์ในทางบวก ระหว่าง 0.17 - 0.62 โดยมีค่าความสัมพันธ์มากที่สุด คือ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (X₄) และด้านการสร้างวิสัยทัศน์ (X₅) ($r_{xy} = 0.48$) รองลงมา ได้แก่ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ (X₂) ($r_{xy} = 0.39$) และด้านที่มีค่าความสัมพันธ์ต่ำสุด คือ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา (X₃) ($r_{xy} = 0.35$)

สรุปผลการวิจัย (Conclusion)

1. ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยสูงสุดลงมา ได้แก่ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ อยู่ในระดับมาก ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ อยู่ในระดับมาก ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ อยู่ในระดับมาก ด้านการคำนึงถึง ความเป็นปัจเจกบุคคล อยู่ในระดับมาก และด้านการกระตุ้นทางปัญญา อยู่ในระดับมาก ตามลำดับ

2. ระดับการดำเนินงานกิจการลูกเสือ ของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 3 โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยสูงสุดลงมา ได้แก่ ด้าน ผู้กำกับลูกเสือ อยู่ในระดับมาก ด้านลูกเสือ อยู่ในระดับมาก ด้านผู้บริหาร อยู่ในระดับมาก และด้านการจัดมวลงกิจกรรมลูกเสือ อยู่ในระดับมาก ตามลำดับ

3. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการดำเนินงานกิจการลูกเสือ ของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา พบว่า ในภาพรวมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการดำเนินงานกิจการลูกเสือ ของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($r_{xy} = 0.53$)

อภิปรายผลการวิจัย (Research Discussion)

จากการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการดำเนินงานกิจการลูกเสือ ของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 3 ควรนำมาอภิปรายตามวัตถุประสงค์และสมมติฐานการวิจัย ดังนี้

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 3 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารมีวิสัยทัศน์และทักษะในการบริหารจัดการที่เน้นการพัฒนาและปรับปรุงองค์กรอย่างต่อเนื่อง รวมถึงได้รับการสนับสนุนจากหน่วยงานต้นสังกัดและบุคลากรในสถานศึกษา ทำให้สามารถขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงได้อย่างมีประสิทธิภาพและเป็นระบบ ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ สรศักดิ์ ชนนชนะ (2565) ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนเฉพาะความพิการ กลุ่ม 6 สังกัดสำนักงานบริหารงานการศึกษาพิการ อยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 3 เป็นรายด้าน ซึ่งมีประเด็นที่น่าสนใจและนำมาอภิปราย ดังนี้

1.1 ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ พบว่า โดยภาพรวมผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 3 มีระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษามีบุคลิกภาพและคุณธรรมที่น่าเชื่อถือ ยึดมั่นในค่านิยมและอุดมการณ์ที่ชัดเจน สามารถเป็นแบบอย่างที่ดีให้แก่ครูและบุคลากร ตลอดจนสามารถสร้างแรงศรัทธาและแรงจูงใจให้บุคลากรปฏิบัติงานตามวิสัยทัศน์และเป้าหมายของสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ศรีบุญญา ภูอาบทอง (2564) ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ

ผู้บริหารในสถานศึกษาเอกชนจังหวัดร้อยเอ็ด โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ยกเว้น ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ อยู่ในระดับมากที่สุด

1.2 การสร้างวิสัยทัศน์ พบว่า โดยภาพรวมผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 3 มีระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง การสร้างวิสัยทัศน์ อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารมีความสามารถในการกำหนดทิศทางและเป้าหมายของสถานศึกษาอย่างชัดเจน สื่อสารวิสัยทัศน์ให้ครูและบุคลากรเข้าใจตรงกัน พร้อมทั้งมีการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการกำหนดและขับเคลื่อนวิสัยทัศน์ ทำให้ทุกฝ่ายเกิดแรงจูงใจและความมุ่งมั่นในการพัฒนาสถานศึกษาไปสู่เป้าหมายร่วมกัน ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ พุทธพงศ์ หลีกคำ (2560) ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสูงที่สุด คือ ด้านการพัฒนาวิสัยทัศน์ และด้านที่มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงต่ำที่สุด คือ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์

1.3 ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ พบว่า โดยภาพรวมผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 3 มีระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสามารถสร้างบรรยากาศการทำงานที่กระตุ้นความมุ่งมั่นและความตั้งใจของครูและบุคลากร มีการให้กำลังใจและยกย่องความสำเร็จอย่างเหมาะสม รวมทั้งสามารถเชื่อมโยงเป้าหมายของงานกับคุณค่าของบุคลากร ทำให้ทุกฝ่ายเกิดแรงจูงใจในการพัฒนาสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ธนาภรณ์ เชื้อเมืองพาน (2565) ผลการวิจัยพบว่า ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาอำเภอเชียงแสน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ รองลงมา คือ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา

1.4 ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล พบว่า โดยภาพรวมผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 3 มีระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสามารถรับฟังความคิดเห็นและความต้องการของครูและบุคลากรอย่างรอบด้าน ให้ความสำคัญกับศักยภาพและ ความแตกต่างของแต่ละบุคคล ส่งเสริมให้บุคลากรได้แสดงความสามารถและมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ จึงทำให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจและมีแรงจูงใจในการพัฒนาการจัดการศึกษาอย่างต่อเนื่อง ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ นลินพร จินตเวชศาสตร์ (2565) ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาน่าน เขต 1 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน เมื่อพิจารณาเรียงลำดับด้าน สามารถเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมและด้านการสร้างบารมี หรือการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ตามลำดับ

1.5 ด้านการกระตุ้นทางปัญญา พบว่า โดยภาพรวมผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 3 มีระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ได้ด้านการกระตุ้นทางปัญญา อยู่ใน

ระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารมีความสามารถในการกระตุ้นให้ครูและบุคลากรคิดวิเคราะห์และแก้ไขปัญหาอย่างเป็นระบบ สนับสนุนการแลกเปลี่ยนแนวคิดและการเรียนรู้ร่วมกัน ส่งเสริมให้บุคลากรคิดนอกกรอบและพัฒนานวัตกรรมในการจัดการศึกษา จึงทำให้บุคลากรเกิดความตื่นตัวและพร้อมที่จะปรับปรุงพัฒนางานอย่างต่อเนื่อง ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ มงคล เกิดลาภ (2561) ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้าน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ การกระตุ้นทางปัญญา การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล การมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์ การสร้างแรงบันดาลใจ ตามลำดับ

2. ระดับการดำเนินงานกิจการลูกเสือ ของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 3 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะโรงเรียนมีการวางแผนและจัดกิจกรรมลูกเสืออย่างเป็นระบบ ครูผู้สอนได้รับการฝึกอบรมและสนับสนุนอย่างต่อเนื่อง ส่งเสริมให้นักเรียนได้เรียนรู้ทักษะ วินัย และคุณลักษณะที่พึงประสงค์อย่างครบถ้วน อีกทั้งผู้บริหารสามารถสร้างบรรยากาศการทำงานที่เอื้อต่อการพัฒนากิจการลูกเสือ ทำให้การบริหารงานลูกเสือมีคุณภาพและเกิดผลสัมฤทธิ์สูง ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ สุรกิจ นองขมวด (2558) ผลการวิจัยพบว่า บทบาทของผู้อำนวยการลูกเสือโรงเรียนในการส่งเสริมการปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชาลูกเสือโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก ยกเว้น ด้านการควบคุม อยู่ในระดับกลาง และเมื่อพิจารณาระดับการดำเนินงานกิจการลูกเสือ ของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 3 เป็นรายด้าน ซึ่งมีประเด็นที่น่าสนใจและนำมาอภิปราย ดังนี้

2.1 ด้านผู้กำกับลูกเสือ พบว่า โดยภาพรวมผู้บริหารสถานศึกษาและครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 3 มีระดับการดำเนินงานกิจการลูกเสือ ด้านผู้กำกับลูกเสือ อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารและครูมีความรู้ความสามารถในการกำกับดูแลลูกเสืออย่างใกล้ชิด มีทักษะในการให้คำแนะนำและฝึกฝนทักษะลูกเสือตามหลักสูตร อีกทั้งสามารถสร้างความร่วมมือและการมีส่วนร่วมของนักเรียน ทำให้กิจการลูกเสือดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพและสามารถพัฒนาทักษะ วินัย และคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนักเรียนได้ครบถ้วน ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ สุภาพร จตุรภัทร (2557) ผลการวิจัยพบว่า ควรคัดเลือกบุคลากรที่ทำหน้าที่ลูกเสือต้องเป็นผู้มีความรักศรัทธาและเห็นคุณค่าในการลูกเสือ มีความเสียสละอดทน ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีเสมอ ผู้บริหารต้องสนับสนุนให้เข้าอบรมอย่างต่อเนื่อง และเสริมสร้างขวัญและกำลังใจให้ครู การนำชั่วโมงลูกเสือมาคิดเป็นภาระงานได้ การประกาศเกียรติคุณสำหรับผู้ปฏิบัติงานด้านลูกเสือดีเด่น

2.2 ด้านลูกเสือ พบว่า โดยภาพรวมผู้บริหารสถานศึกษาและครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 3 มีระดับการดำเนินงานกิจการลูกเสือ ด้านลูกเสือ อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะนักเรียนลูกเสือมีความตั้งใจและมีวินัยในการเข้าร่วมกิจกรรม มีความร่วมมือกับครูและผู้กำกับลูกเสืออย่างสม่ำเสมอ อีกทั้งผู้บริหารและครูสามารถให้คำแนะนำและสนับสนุนการพัฒนาทักษะต่าง ๆ ของนักเรียนได้อย่างเหมาะสม ทำให้กิจการลูกเสือดำเนินไปอย่างราบรื่นและเกิดผลสัมฤทธิ์ตามวัตถุประสงค์ ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ สุภาพร จตุรภัทร (2557) ผลการวิจัยพบว่า การพัฒนาการลูกเสือไทยจำเป็นต้องมี

ปัจจัยสนับสนุนทั้งด้านระบบงานและบุคลากร ซึ่งรวมถึงการจัดทำฐานข้อมูลลูกเสือที่ถูกต้อง ครบถ้วน และทันสมัย เพื่อใช้ในการวางแผนกิจกรรม ประเมินผล และประชาสัมพันธ์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2.3 ด้านผู้บริหาร พบว่า โดยภาพรวมผู้บริหารสถานศึกษาและครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 3 มีระดับการดำเนินงานกิจการลูกเสือ ด้านผู้บริหาร อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารมีความสามารถในการวางแผนและบริหารงานลูกเสืออย่างเป็นระบบ มีการประสานงานกับครูและนักเรียนอย่างใกล้ชิด สามารถกำหนดเป้าหมายและติดตามผลการดำเนินงานได้อย่างต่อเนื่อง รวมทั้งสร้างบรรยากาศที่ส่งเสริมการทำงานร่วมกัน ทำให้กิจการลูกเสือดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดผลสัมฤทธิ์สูง ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ อุดุลย์ วังไชยเลิศ (2555) ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารควรเข้าร่วมการวางแผนกับผู้กำกับลูกเสือด้วยทุกครั้งและควรจัดประชุม และอบรมทบทวนผู้กำกับลูกเสือสัปดาห์ละ 2 ปีต่อครั้ง เพื่อความถูกต้อง

2.4 ด้านการจัดมวลกิจกรรมลูกเสือ พบว่า โดยภาพรวมผู้บริหารสถานศึกษาและครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 3 มีระดับการดำเนินงานกิจการลูกเสือ ด้านการจัดมวลกิจกรรมลูกเสือ อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารและครูมีการวางแผนและดำเนินกิจกรรมลูกเสืออย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง จัดกิจกรรมให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของหลักสูตรและความต้องการของนักเรียน รวมทั้งมีการปรับปรุงและพัฒนากิจกรรมอย่างสม่ำเสมอ ส่งผลให้การจัดมวลกิจกรรมลูกเสือมีคุณภาพและนักเรียนได้รับประสบการณ์การเรียนรู้ที่ครอบคลุมทั้งทักษะ วินัย และคุณลักษณะที่พึงประสงค์ ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ประชาวิทย์ สารวิเศษ (2557) ผลการวิจัยพบว่า ควรมีการจัดหาวัสดุอุปกรณ์และสื่อการสอนที่เพียงพอและทันสมัยเพื่ออำนวยความสะดวกแก่ผู้บังคับบัญชาลูกเสือที่จัดกิจกรรม และควรมีการวางแผนการทำงานร่วมกันเป็นหมู่คณะในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน และให้มีการวัดและประเมินผลตามหลักสูตรกิจกรรมลูกเสืออย่างจริงจังและต่อเนื่อง

3. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการดำเนินงานกิจการลูกเสือ ของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 3 ในภาพรวมมีความสัมพันธ์กันทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ความสัมพันธ์ทางบวกมากที่สุด ได้แก่ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐาน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษามีการเอาใจใส่ ดูแล และสนับสนุนบุคลากรตามความแตกต่างและศักยภาพของแต่ละบุคคล ทำให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจและมีแรงจูงใจในการพัฒนาการจัดกิจกรรมลูกเสือให้มีคุณภาพมากขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ กมล เกิดสมบูรณ์ (2567) ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารการจัดกิจกรรมลูกเสือมีความสัมพันธ์กันในทิศทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.1 โดยภาวะผู้นำที่มีความสัมพันธ์กับการบริหารการจัดกิจกรรมลูกเสือที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ภาวะผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จผลผลิตของงาน

ข้อเสนอแนะการวิจัย (Research Suggestions)

1. ข้อเสนอแนะทั่วไป

1.1 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 3 มีด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ซึ่งเป็นองค์ประกอบสำคัญของภาวะผู้นำที่ช่วยให้บุคลากรเกิดการคิดวิเคราะห์อย่างลึกซึ้ง ผู้บริหารจึงควรเริ่มต้นจากการตั้งคำถามเชิงวิเคราะห์เพื่อเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรได้พัฒนาการคิดอย่างสร้างสรรค์ ควรจัดบรรยากาศการเรียนรู้ภายในองค์กร เพื่อแลกเปลี่ยนประสบการณ์และแนวคิดใหม่ ๆ

1.2 การดำเนินงานกิจการลูกเสือ ของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 3 มีด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการจัดมวกิจกรรมลูกเสือ ซึ่งเป็นองค์ประกอบสำคัญที่ช่วยพัฒนาทักษะ วินัย และคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนักเรียน โรงเรียนจึงควรเริ่มต้นจากการวางแผนจัดกิจกรรมให้สอดคล้องกับหลักสูตรและความต้องการของผู้เรียน ตลอดจนสนับสนุนให้ครูผู้สอนลูกเสือมีการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้

1.3 ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการดำเนินงานกิจการลูกเสือ ของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 3 พบว่า มีด้านที่มีค่าความสัมพันธ์ต่ำสุด คือ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ซึ่งเป็นองค์ประกอบสำคัญที่ช่วยให้บุคลากรเกิดการคิดเชิงวิเคราะห์และพัฒนานวัตกรรมในการจัดกิจการลูกเสือ ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความสำคัญในการสร้างบรรยากาศที่ส่งเสริมการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและการคิดอย่างสร้างสรรค์

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาเกี่ยวกับรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อส่งเสริมการจัดกิจการลูกเสืออย่างมีประสิทธิภาพ

2.2 ควรศึกษาเกี่ยวกับการพัฒนากิจกรรมลูกเสือเชิงนวัตกรรมเพื่อส่งเสริมการคิดเชิงวิเคราะห์ของครูและนักเรียนในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา

2.3 ควรศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างการกระตุ้นทางปัญญาของผู้บริหารกับคุณภาพการจัดกิจการลูกเสือในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา

เอกสารอ้างอิง (References)

- กมล เกิดสมบุญ. (2567). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารกับการจัดกิจกรรมลูกเสือของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2551). หลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์การศาสนา.

- ธนาภรณ์ เชื้อเมืองพาน. (2565). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษาอำเภอเชียงแสนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3. การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยพะเยา.*
- นลินพร จินตเวชศาสตร์. (2565). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต1. การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยพะเยา.*
- ประชากรรัฐ สารวิเศษ. (2557). *การศึกษาสภาพในการดำเนินงานกิจกรรมลูกเสือวิสามัญของวิทยาลัยการอาชีพกาญจนบุรี สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.*
- ปริญญา มีสุข. (2559). *การวิจัยทางการศึกษา = Educational Research. กรุงเทพฯ: ทริบเพิล เอ็ดดูเคชั่น.*
- พิฑูล อภัยโส. (2557). *โปรแกรมการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่มุ่งสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดนครพนม. วิทยานิพนธ์ปริญญาคุุณบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.*
- พุทพวงศ์ หลักคำ. (2560). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.*
- มงคล เกิดลาภ. (2561). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครูผู้สอนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา.*
- ศรัณญา ภูอาบทอง. (2564). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของสถานศึกษาเอกชนในจังหวัดร้อยเอ็ด. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด.*
- สรศักดิ์ ชนินชนะ. (2565). *การศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนเฉพาะความพิการ กลุ่ม 6 สังกัดสำนักงานการศึกษาพิเศษ. การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยพะเยา.*
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 3. (2567). *แผนพัฒนาการศึกษา ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566 – 2570). นครสวรรค์ : สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศึกษานครสวรรค์ เขต 3.*
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2553). *แนวทางการบริหารจัดการหลักสูตร. กรุงเทพฯ : ชุมชนสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.*
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2565). *คู่มือการพัฒนาหลักสูตรการพัฒนาผู้นำการเปลี่ยนแปลงเพื่อรองรับการกระจายอำนาจสำหรับครูและศึกษานิเทศก์. กรุงเทพฯ : ชุมชนสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.*

สุภาพร จตุรภัทร. (2557). แนวทางการพัฒนาการลูกเสือไทยเพื่อส่งเสริมความเป็นพลเมืองดี. นครปฐม: มหาวิทยาลัยมหิดล.

สุรกิจ นองขมวด. (2558). บทบาทของผู้อำนวยการลูกเสือโรงเรียนในการส่งเสริมการปฏิบัติงานของบังคับบัญชาลูกเสือในกองลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ โรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดสุโขทัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 38. การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยนเรศวร.

อดุลย์ วังไชยเลิศ. (2555). สภาพการดำเนินงานกิจกรรมลูกเสือ-เนตรนารีสามัญรุ่นใหญ่ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 35. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง.

อเนก ปัทมพงศา. (2550). ปัญหาการบริหารกิจการลูกเสือของสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุราษฎร์ธานีเขต 1. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.