

**ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน ในกลุ่มเครือข่ายบางแพ 1
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรีเขต 2
THE TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP OF SCHOOLS IN BANGPAE SCHOOL
CLUSTER 1 UNDER THE RATCHABURI PRIMARY
EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 2**

ภาศิริรัตน์ จันทรธี¹ วรกาญจน์ สุขสดเขียว²

Received : April 25, 2026

Revised : May 3, 2026

Accepted : June 22, 2026

บทคัดย่อ

การวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อทราบ 1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนในกลุ่มเครือข่ายบางแพ 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรีเขต 2 และ 2) แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน ในกลุ่มเครือข่ายบางแพ 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรีเขต 2 กลุ่มตัวอย่างจำนวน 86 คน ประกอบด้วยผู้บริหาร จำนวน 9 คน และ ข้าราชการครู จำนวน 77 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามความคิดเห็น และแบบสัมภาษณ์ วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ความถี่ ร้อยละ มัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์เนื้อหา ผลการวิจัยพบว่า

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน ในกลุ่มเครือข่ายบางแพ 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรีเขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปน้อย ดังนี้ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา และด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ตามลำดับ

2. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน ในกลุ่มเครือข่ายบางแพ 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรีเขต 2 ประกอบด้วย 1) ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ผู้บริหารควรประพฤติตนตามหลักคุณธรรม จริยธรรม และพัฒนาทักษะการบริหารตนเอง 2) ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ผู้บริหารควรสร้างวิสัยทัศน์ร่วม สื่อสารเป้าหมายองค์กร และส่งเสริมขวัญกำลังใจแก่บุคลากร

3) ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ผู้บริหารควรส่งเสริมการคิดสร้างสรรค์ การใช้นวัตกรรม การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ผ่าน PLC และใช้ข้อมูลสารสนเทศในการตัดสินใจ และ 4) ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ผู้บริหารควรคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล มอบหมายงานตามศักยภาพ และส่งเสริมการพัฒนาครูและบุคลากรอย่างต่อเนื่อง

คำสำคัญ : ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

¹ นักศึกษาปริญญาตรีศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร

² อาจารย์ที่ปรึกษา อาจารย์ รศ.ดร. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร

Abstract

The objectives of this research were 1) to study the transformational leadership of school directors in the Bang Phae 1 Network Cluster under the Ratchaburi Primary Educational Service Area Office 2, and 2) to find the guidelines for developing the transformational leadership of school directors in the Bang Phae 1 Network Cluster under the Ratchaburi Primary Educational Service Area Office 2. The sample consisted of 86 participants, including 9 school directors and 77 teachers. The research tools were an opinion questionnaire and an interview form. The data were analyzed using frequency, percentage, arithmetic mean, standard deviation, and content analysis.

The results of the research found that:

1. The transformational leadership of school directors in the Bang Phae 1 Network Cluster under the Ratchaburi Primary Educational Service Area Office 2 was at a high level overall. When considering each aspect, every aspect was also at a high level. Sorting the arithmetic mean from highest to lowest, the aspects were: Inspirational Motivation, Idealized Influence, Intellectual Stimulation, and Individualized Consideration, respectively.

2. Guidelines for developing the transformational leadership of school directors in the Bang Phae 1 Network Cluster under the Ratchaburi Primary Educational Service Area Office 2 consisted of: 1) Idealized Influence: directors should behave according to moral principles, ethics, and develop self-management skills. 2) Inspirational Motivation: directors should create a shared vision, communicate work goals to personnel, and promote morale among personnel. 3) Intellectual Stimulation: directors should encourage creative thinking, the utilization of innovations, knowledge sharing through PLC, and use information for making decisions. 4) Individualized Consideration: directors should consider individual differences, assign jobs based on potential, and continuously promote the development of teachers and personnel.

Keywords: Transformational Leadership

บทนำ

การเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในยุคปัจจุบันเป็นปัจจัยสำคัญที่บังคับให้องค์กรทางการศึกษาต้องปรับตัวอย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 ที่แม้ภาพรวมผลการประเมินจะอยู่ในระดับดี แต่ยังมีข้อท้าทายด้านการบริหารทรัพยากร งบประมาณ และการขับเคลื่อน PLC ให้เกิดผลอย่างเป็นรูปธรรม ขณะเดียวกัน คุณภาพผู้เรียนด้านการคิดวิเคราะห์และการสร้างนวัตกรรมยังเป็นที่ต้องเร่งพัฒนา สำหรับกลุ่มเครือข่ายบางแพที่ 1 พบว่าความแตกต่างด้านสมรรถนะของผู้บริหารและการยึดติดกับการบริหารแบบเดิม เป็นอุปสรรคต่อการสร้างแรงจูงใจและการพัฒนานวัตกรรมการเรียนการสอน ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาจึงจำเป็นต้องพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง เพื่อบริหารทรัพยากร สร้างการมีส่วนร่วม และปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมองค์กรสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ อันจะนำไปสู่การยกระดับคุณภาพการศึกษาและความเชื่อมั่นของผู้ปกครองได้อย่างยั่งยืน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2, 2567)

กลุ่มเครือข่ายบางแพ 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 ได้ตระหนักถึงความสำคัญของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน ซึ่งถือเป็นกลไกหลักในการขับเคลื่อนคุณภาพการศึกษาในยุคแห่งการเปลี่ยนแปลง จากการศึกษาเอกสารรายงานการสังเคราะห์ผลการประเมินตนเอง (SAR) ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 ประจำปีการศึกษา 2567 ตลอดจนการสัมภาษณ์เชิงลึกกับผู้บริหารในกลุ่มเครือข่าย และประสบการณ์ตรงของผู้วิจัยในฐานะครูผู้ปฏิบัติการ พบว่ามีประเด็นท้าทายและอุปสรรคสำคัญที่สะท้อนถึงความจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน โดยผู้วิจัยได้สังเคราะห์ประเด็นปัญหา ดังนี้

1. ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ พบว่าผู้บริหารยังไม่สามารถเป็นต้นแบบที่ดี ไม่สามารถสร้างความเชื่อมั่นผ่านอุดมการณ์ทางการบริหาร และยังขาดการปลูกฝังวัฒนธรรมองค์กรที่มุ่งเน้นคุณภาพอย่างยั่งยืนได้ ส่งผลให้บุคลากรขาดความกระตือรือร้นและมีพฤติกรรมเฉื่อยชา อีกทั้งกระบวนการบริหารในสถานศึกษายังไม่สามารถนำไปสู่การปฏิบัติได้อย่างเป็นรูปธรรม

2. ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ พบว่าอัตรากำลังและทรัพยากรทางการศึกษาที่ไม่เพียงพอ ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร และกระทบต่อความมุ่งมั่นในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน จะเห็นได้จากผลด้านการอ่าน การเขียน และการคิดวิเคราะห์ของผู้เรียนในรายงาน SAR สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 ซึ่งยังเป็นประเด็นที่ต้องพัฒนาเป็นอันดับหนึ่ง

3. ด้านการกระตุ้นทางปัญญา พบว่าผู้บริหารสถานศึกษายังไม่สามารถส่งเสริมให้ครูเกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และพัฒนานวัตกรรมได้อย่างเต็มศักยภาพ ขณะเดียวกันการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) ที่มุ่งเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญในหลายสถานศึกษายังขาดความชัดเจน ครูบางส่วนยังคงใช้รูปแบบการจัดการเรียนรู้อย่างเดิมซึ่งไม่เอื้อต่อการสร้างแรงจูงใจแก่ผู้เรียน นอกจากนี้การพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ยังไม่สามารถขับเคลื่อนให้เกิดการเปลี่ยนแปลงเชิงประจักษ์ในระดับชั้นเรียนได้อย่างแท้จริง

4. ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล พบว่าสถานศึกษาหลายแห่งยังไม่มีรูปแบบการจัดการเรียนรู้ที่เหมาะสมสำหรับผู้เรียนที่มีความต้องการจำเป็นพิเศษหรือผู้ที่ต้องการความช่วยเหลือเฉพาะด้าน อีกทั้งการสนับสนุนและพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนยังไม่สอดคล้องกับความต้องการหรือศักยภาพของแต่ละคนเท่าที่ควร นอกจากนี้ยังพบ

ข้อจำกัดในเรื่องการนิเทศ ติดตาม และการให้ข้อมูลสะท้อนกลับรายบุคคล ซึ่งส่งผลต่อการพัฒนาผู้เรียนและบุคลากรได้ไม่เต็มศักยภาพ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2, 2567)

จากปัญหาข้างต้น สะท้อนให้เห็นว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายบางแพ 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 ยังมีปัญหาและอุปสรรคอยู่หลายประการ ทั้งการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นทางปัญญา และการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษา เรื่องภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายบางแพ 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารให้สามารถขับเคลื่อนองค์กรท่ามกลางความท้าทายและยกระดับคุณภาพการศึกษาให้มีประสิทธิภาพบรรลุเป้าหมายต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อทราบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนในกลุ่มเครือข่ายบางแพ 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรีเขต 2
2. เพื่อทราบแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนในกลุ่มเครือข่ายบางแพ 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรีเขต 2

วิธีการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร คือ ผู้บริหารและข้าราชการครูในกลุ่มเครือข่ายบางแพที่ 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 จำนวนทั้งสิ้น 107 คน ประกอบด้วย 1) ผู้บริหาร (ผู้อำนวยการโรงเรียนหรือรักษาการในตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียน) จำนวน 11 คน 2) ข้าราชการครู จำนวน 96 คน

2. ตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรพื้นฐาน คือ สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษาสูงสุด ตำแหน่งหน้าที่หลักในโรงเรียน และประสบการณ์ในการทำงานตามตำแหน่งหน้าที่หลักในโรงเรียน

ตัวแปรที่ศึกษา คือ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ตามแนวคิดของบาสและริกจิโอ (Bass and Riggio) ซึ่งมีองค์ประกอบ 4 ประการ ได้แก่ 1) การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ 2) การสร้างแรงบันดาลใจ 3) การกระตุ้นทางปัญญา และ 4) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้มี 2 ประเภท ได้แก่ 1) แบบสอบถามความคิดเห็น (Opinionnaire) และ 2) แบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (Semi-structured Interview) ดังนี้

ประเภทที่ 1 แบบสอบถามความคิดเห็น (Opinionnaire) แบ่งออกเป็น 2 ตอน

ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบเลือกตอบ (Check list) ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษาสูงสุด ตำแหน่งหน้าที่ และประสบการณ์การทำงานในตำแหน่งหน้าที่

ตอนที่ 2 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในกลุ่มเครือข่ายบางแพ 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี 2 โดยใช้แนวคิดของบาสและริกจิโอ (Bass and Riggio) แบบสอบถามในส่วนนี้เป็นชนิดมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตั้งแต่ระดับมากที่สุดถึงระดับน้อยที่สุด ตามแนวคิดของลิเคิร์ท (Likert's Rating Scale) โดยใช้เกณฑ์การกำหนดน้ำหนักคะแนนและมาตราส่วนประมาณค่าตามลำดับ ดังนี้

ระดับ 5 หมายถึง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในกลุ่มเครือข่ายบางแพ 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี 2 อยู่ในระดับมากที่สุด มีคะแนนเท่ากับ 5 คะแนน

ระดับ 4 หมายถึง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในกลุ่มเครือข่ายบางแพ 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี 2 อยู่ในระดับมาก มีคะแนนเท่ากับ 4 คะแนน

ระดับ 3 หมายถึง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในกลุ่มเครือข่ายบางแพ 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี 2 อยู่ในระดับปานกลาง มีคะแนนเท่ากับ 3 คะแนน

ระดับ 2 หมายถึง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในกลุ่มเครือข่ายบางแพ 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี 2 อยู่ในระดับน้อย มีคะแนนเท่ากับ 2 คะแนน

ระดับ 1 หมายถึง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในกลุ่มเครือข่ายบางแพ 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี 2 อยู่ในระดับน้อยที่สุด มีคะแนนเท่ากับ 1 คะแนน

ประเภทที่ 2 แบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (Semi-structured Interview) มีลักษณะเป็นข้อคำถามปลายเปิด (open ended question) โดยนำผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามในตัวแปรที่มีค่ามัธยฐานและค่าร้อยละน้อยที่สุดของแต่ละด้านมาสร้างเป็นคำถาม เพื่อทราบแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนในกลุ่มเครือข่ายบางแพ 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี 2

4. การสร้างและพัฒนาเครื่องมือวิจัย

ผู้วิจัยดำเนินการสร้างและพัฒนาเครื่องมือการวิจัย โดยมีรายละเอียดดังนี้

1. แบบสอบถามความคิดเห็น (Opinionnaire) ผู้วิจัยได้ดำเนินการนำเครื่องมือในงานวิจัยของนางสาวจุฬาลักษณ์ ปานติระชะชี ทำเรื่องภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร ปีการศึกษา 2567 ที่ได้ค่าความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Index of item objective congruence: IOC) อยู่ระหว่าง 0.60 – 1.00 และค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α -coefficient) ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร เท่ากับ 0.976

2. แบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (Semi-structured Interview) ในการสร้างแบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (Semi-structured interview) ผู้วิจัยนำผลการวิเคราะห์ข้อมูลในแบบสอบถามความคิดเห็น ฉบับที่ 1 โดยการพิจารณาข้อที่มีค่ามัธยฐานและค่าร้อยละน้อยที่สุดในแต่ละด้านมาเป็นประเด็นปัญหาในการสร้างเป็นข้อคำถามของการสัมภาษณ์ และปรึกษาคณาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อสร้างเป็นแบบสัมภาษณ์ของการวิจัย เพื่อใช้ในการสัมภาษณ์แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในกลุ่มเครือข่ายบางแพ 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี 2 โดยการสัมภาษณ์ จำแนกออกเป็น 2 กลุ่มสัมภาษณ์ จำนวน 5 คน ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 3 คน และข้าราชการครู จำนวน 2 คน

5. การเก็บรวบรวมข้อมูล

เพื่อให้การวิจัยดำเนินไปอย่างราบรื่น ถูกต้องตามขั้นตอนและระเบียบของทางราชการ ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามลำดับขั้นตอน ดังนี้

1. ผู้วิจัยทำหนังสือถึงคณบดีคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร ผ่านภาควิชาการบริหารการศึกษา เพื่อขออนุญาตหนังสือขอความอนุเคราะห์ไปยังผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 สำหรับขอความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถามในการวิจัยครั้งนี้

2. การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการโดยใช้แบบสอบถามความคิดเห็นในรูปแบบออนไลน์ (Google Form) โดยผู้วิจัยจัดทำหนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลจากคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร ส่งไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง พร้อมแนบแบบสอบถามความคิดเห็น เอกสารประกอบประกอบด้วยคำชี้แจงในการตอบแบบสอบถาม และกำหนดให้ผู้ตอบส่งแบบสอบถามกลับผ่านระบบออนไลน์ (Google Form) ตามที่ผู้วิจัยกำหนด

3. ผู้วิจัยจัดทำหนังสือถึงคณบดีคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร ผ่านภาควิชาการบริหารการศึกษา เพื่อขอให้ออกหนังสือขอความอนุเคราะห์ไปยังผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 สำหรับขอความอนุเคราะห์ในการสัมภาษณ์ในการวิจัยครั้งนี้

4. ผู้วิจัยจัดเตรียมแบบสัมภาษณ์เกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในกลุ่มเครือข่ายบางแพ 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรีเขต 2

5. ผู้วิจัยใช้วิธีการจดบันทึกระหว่างการสัมภาษณ์ เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้างเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในกลุ่มเครือข่ายบางแพ 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรีเขต 2

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ใช้กลุ่มตัวอย่างซึ่งประกอบด้วย ผู้อำนวยการและข้าราชการครูในกลุ่มเครือข่ายบางแพ 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรีเขต 2 เป็นหน่วยวิเคราะห์ (unit of analysis) เมื่อผู้วิจัยได้รับแบบสอบถามตอบกลับครบถ้วนแล้ว จึงดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

1. การวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถาม เมื่อได้รับแบบสอบถามกลับคืน ผู้วิจัยรวบรวมและตรวจสอบความสมบูรณ์ของข้อมูล จากนั้นนำข้อมูลเข้าสู่การวิเคราะห์ด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป และนำเสนอผลการวิเคราะห์ในรูปแบบตาราง พร้อมคำบรรยายประกอบ

ตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน ในกลุ่มเครือข่ายบางแพ 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรีเขต 2 โดยภาพรวม

(n=86)

ด้าน	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1	ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์	4.25	0.69	มาก
2	ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ	4.28	0.78	มาก
3	ด้านการกระตุ้นทางปัญญา	4.24	0.59	มาก
4	ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	4.15	0.70	มาก
	รวม	4.23	0.63	มาก

จากตารางที่ 1 พบว่าผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนในกลุ่มเครือข่ายบางแพ 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรีเขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.23$, S.D. = 0.63) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงค่ามัธยฐานเลขคณิตจากมากไปน้อย ดังนี้ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ($\bar{X} = 4.28$, S.D. = 0.78) รองลงมา คือ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ($\bar{X} = 4.25$, S.D. = 0.69) ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ($\bar{X} = 4.24$, S.D. = 0.59) และด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ($\bar{X} = 4.15$, S.D. = 0.70) เมื่อพิจารณาส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน พบว่า มีค่าอยู่ระหว่าง 0.59 – 0.78 หมายความว่า การกระจายของข้อมูลน้อย ลักษณะเช่นนี้แสดงว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นสอดคล้องกันไปในทิศทางเดียวกัน

2. การวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากแบบสัมภาษณ์ ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์เนื้อหา วิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนในกลุ่มเครือข่ายบางแพที่ 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อให้การวิเคราะห์ข้อมูลสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. แบบสอบถามความคิดเห็น (Opinionnaire)

1.1 วิเคราะห์สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ คือ ความถี่ (frequency : f) และร้อยละ (percentage : %)

1.2 วิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนในกลุ่มเครือข่ายบางแพ 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 สถิติที่ใช้ คือ มัชฌิมเลขคณิต (arithmetic mean : $\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation : S.D.) โดยนำค่ามัธยฐานเลขคณิตที่ได้มาเทียบกับเกณฑ์ตามแนวคิดของเบสท์ (Best) ดังนี้

ค่ามัธยฐานเลขคณิต 4.50–5.00 หมายถึง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนในกลุ่มเครือข่ายบางแพ 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 อยู่ในระดับมากที่สุด

ค่ามัธยฐานเลขคณิต 3.50–4.49 หมายถึง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนในกลุ่มเครือข่ายบางแพ 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 อยู่ในระดับมาก

ค่ามัชฌิมเลขคณิต 2.50 – 3.49 หมายถึง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนในกลุ่มเครือข่ายบางแพ 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 อยู่ในระดับปานกลาง

ค่ามัชฌิมเลขคณิต 1.50 – 2.49 หมายถึง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนในกลุ่มเครือข่ายบางแพ 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 อยู่ในระดับน้อย

ค่ามัชฌิมเลขคณิต 1.00 – 1.49 หมายถึง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนในกลุ่มเครือข่ายบางแพ 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 อยู่ในระดับน้อยที่สุด

2. แบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (Semi-structured Interview)

วิเคราะห์แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนในกลุ่มเครือข่ายบางแพ 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรีเขต 2 โดยใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (content analysis) กำหนดนำผลจากการวิเคราะห์ข้อมูลมัชฌิมเลขคณิตที่ต่ำที่สุดมาเป็นประเด็นคำถามในการสัมภาษณ์

สรุปผลการวิจัย

จากการศึกษางานวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน ในกลุ่มเครือข่ายบางแพ 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรีเขต 2 พบว่า

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน ในกลุ่มเครือข่ายบางแพ 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรีเขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปน้อย ดังนี้ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา และด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ตามลำดับ

2. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน ในกลุ่มเครือข่ายบางแพ 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรีเขต 2 ตามแบบสอบถามทั้ง 4 ด้าน จึงนำมาเป็นประเด็นในการสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง จากผู้เชี่ยวชาญและผู้ทรงคุณวุฒิเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 5 คน ได้มีความคิดเห็น ดังนี้

2.1 ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ คือ ผู้บริหารควรประพฤติตนตามหลักคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพอย่างสม่ำเสมอ และผู้บริหารควรพัฒนาทักษะด้านการควบคุมอารมณ์และการบริหารตนเอง โดยใช้หลักสติและเหตุผลในการตัดสินใจ รวมทั้งเปิดรับความคิดเห็นของบุคลากรอย่างสร้างสรรค์

2.2 ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ คือ ผู้บริหารควรสร้างวิสัยทัศน์ร่วมของสถานศึกษา และสื่อสารเป้าหมายการดำเนินงานให้ครูและบุคลากรเข้าใจ และควรส่งเสริมขวัญและกำลังใจแก่บุคลากรอย่างต่อเนื่อง เช่น การยกย่องชมเชย การให้กำลังใจ และการเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการพัฒนางาน

2.3 ด้านการกระตุ้นทางปัญญา คือ ผู้บริหารควรส่งเสริมให้ครูและบุคลากรคิดค้นนวัตกรรมและวิธีการจัดการเรียนรู้ใหม่ ๆ โดยเปิดโอกาสให้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ผ่านกระบวนการ PLC และการวิจัยในชั้นเรียน และควรใช้ข้อมูลสารสนเทศและผลการประเมินต่าง ๆ มาเป็นฐานในการวิเคราะห์ปัญหาและตัดสินใจ พร้อมทั้งส่งเสริมให้ครูใช้กระบวนการคิดวิเคราะห์อย่างเป็นระบบในการแก้ไขปัญหาการจัดการเรียนรู้

2.4 ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล คือ ผู้บริหารควรศึกษาความแตกต่างระหว่างบุคคลของครูและบุคลากร เพื่อมอบหมายงานให้เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ และความถนัดของแต่ละบุคคล อันจะช่วยส่งเสริมศักยภาพในการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ และควรพัฒนาระบบการนิเทศ ติดตาม และการให้คำปรึกษาแบบรายบุคคลอย่างต่อเนื่อง โดยเปิดโอกาสให้ครูได้รับการพัฒนาตามความสนใจและความต้องการของตนเอง

อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัย มีประเด็นที่ควรนำมาพิจารณา เพื่อทราบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน ในกลุ่มเครือข่ายบางแพ 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรีเขต 2 ผู้วิจัยได้นำไปสู่การอภิปรายผลการวิจัย ดังนี้

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน ในกลุ่มเครือข่ายบางแพ 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรีเขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน ในกลุ่มเครือข่ายบางแพ 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรีเขต 2 อยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารโรงเรียนในกลุ่มเครือข่ายบางแพ 1 มีพฤติกรรมการบริหารที่สอดคล้องกับลักษณะของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง โดยสามารถประพัติน เป็นแบบอย่างที่ดี ยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม สร้างความเชื่อมั่นและความไว้วางใจแก่ครูและบุคลากร มีการสื่อสารวิสัยทัศน์และเป้าหมายของสถานศึกษาอย่างชัดเจน พร้อมทั้งสร้างแรงจูงใจและขวัญกำลังใจให้ผู้ร่วมงานเกิดความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงาน นอกจากนี้ ผู้บริหารยังเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรมีส่วนร่วมในการเสนอความคิดเห็น คิดวิเคราะห์และพัฒนานวัตกรรมในการปฏิบัติงาน รวมถึงให้ความสำคัญกับความแตกต่างระหว่างบุคคล โดยส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพของครูตามความรู้ ความสามารถ และความถนัดของแต่ละคน ส่งผลให้ครูและบุคลากรเกิดความผูกพันต่อองค์กร มีส่วนร่วมในการพัฒนาสถานศึกษา และสะท้อนให้เห็นถึงภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร นอกจากนี้ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 ยังมีการกำหนดนโยบายและแนวทางการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง ทั้งด้านการบริหารจัดการ การนิเทศติดตาม และการพัฒนาวิชาชีพผู้บริหาร ส่งผลให้ผู้บริหารมีความตระหนักและให้ความสำคัญต่อการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมากยิ่งขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัยของ กิตติศักดิ์ ปัญญา และฉลอง ชาตรุประชีวิน (2561) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลกเขต 3 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในภาพรวมอยู่ในระดับมาก

2. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน ในกลุ่มเครือข่ายบางแพ 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรีเขต 2 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัย โดยมีแนวทางดังนี้

2.1 ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ คือ ผู้บริหารควรประพฤติตนตามหลักคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพอย่างสม่ำเสมอ และผู้บริหารควรพัฒนาทักษะด้านการควบคุมอารมณ์และการบริหารตนเอง โดยใช้หลักสติและเหตุผลในการตัดสินใจ รวมทั้งเปิดรับความคิดเห็นของบุคลากรอย่างสร้างสรรค์ สอดคล้องกับงานวิจัยของ อีสริยะ นามเดช (2565) ได้ศึกษาเรื่อง แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร

สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ คือ ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้ผู้ได้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการตัดสินใจกับการดำเนินงานต่าง ๆ ของโรงเรียน

2.2 ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ คือ ผู้บริหารควรสร้างวิสัยทัศน์ร่วมของสถานศึกษา และสื่อสารเป้าหมายการดำเนินงานให้ครูและบุคลากรเข้าใจอย่าง และควรส่งเสริมขวัญและกำลังใจแก่บุคลากรอย่างต่อเนื่อง เช่น การยกย่องชมเชย การให้กำลังใจ และการเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการพัฒนางาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ อิศริยานามเดช(2565) ได้ศึกษาเรื่อง แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ คือ ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้ผู้ได้บังคับบัญชาได้เสนอแนวคิดและวิธีการทำงานใหม่ ๆ

2.3 การกระตุ้นทางปัญญา คือ ผู้บริหารควรส่งเสริมให้ครูและบุคลากรคิดค้นนวัตกรรมและวิธีการจัดการเรียนรู้ใหม่ ๆ โดยเปิดโอกาสให้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ผ่านกระบวนการ PLC และการวิจัยในชั้นเรียน และควรใช้ข้อมูลสารสนเทศและผลการประเมินต่าง ๆ มาเป็นฐานในการวิเคราะห์ปัญหาและตัดสินใจ พร้อมทั้งส่งเสริมให้ครูใช้กระบวนการคิดวิเคราะห์อย่างเป็นระบบในการแก้ไขปัญหาการจัดการเรียนรู้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ อิศริยานามเดช (2565) ได้ศึกษาเรื่อง แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการกระตุ้นทางปัญญา คือ ผู้บริหารควรให้ผู้ได้บังคับบัญชาร่วมกัน แลกเปลี่ยนประสบการณ์เรียนรู้ทางวิชาชีพ โดยมุ่งช่วยกันพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน และควรกำหนดนโยบาย ระบบการทำงาน และวัฒนธรรมการทำงานเป็นแบบทีม

2.4 ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล คือ ผู้บริหารควรศึกษาความแตกต่างระหว่างบุคคลของครูและบุคลากร เพื่อบริหารงานให้เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ และความถนัดของแต่ละบุคคล อันจะช่วยส่งเสริมศักยภาพในการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ และควรพัฒนาระบบการนิเทศ ติดตาม และการให้คำปรึกษาแบบรายบุคคล ผลการวิจัยพบว่า แนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ผู้บริหารสถานศึกษาควรยอมรับในความแตกต่างระหว่างบุคคล โดยมอบหมายงานให้ตรงตามความถนัด ความสามารถ และศักยภาพของบุคลากร เพื่อให้บุคลากรทำงานอย่างมีความสุข

ข้อเสนอแนะ

จากการวิจัยเพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน ในกลุ่มเครือข่ายบางแพ 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรีเขต 2 ผู้วิจัยจึงมีข้อเสนอแนะดังนี้

1. ข้อเสนอแนะทั่วไป

1. จากผลการวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน ในกลุ่มเครือข่ายบางแพ 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรีเขต 2 ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล มีค่ามัธยฐานเลขคณิตน้อยที่สุดอยู่ในอันดับสุดท้าย ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความสำคัญกับความแตกต่างระหว่างบุคคลของครูและบุคลากร โดยส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพให้เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ และความต้องการของแต่ละ

ละบุคคลอย่างต่อเนื่อง

2. จากแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน ในกลุ่มเครือข่ายบางแพ 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรีเขต 2 ผู้บริหารสถานศึกษาควรพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอย่างรอบด้าน โดยประพัตินเป็นแบบอย่างที่ดี สร้างวิสัยทัศน์ร่วมและแรงจูงใจในการทำงาน ส่งเสริมการคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรมผ่านการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ รวมทั้งให้ความสำคัญกับการพัฒนาศักยภาพของครูและบุคลากรตามความแตกต่างระหว่างบุคคล เพื่อยกระดับประสิทธิภาพการบริหารและคุณภาพการจัดการศึกษาของสถานศึกษาอย่างยั่งยืน

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรีเขต 2

2. ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรีเขต 2

3. ควรศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรีเขต 2

รายการอ้างอิง

กิตติศักดิ์ ปัญญา และฉลอง ชาตรุประชีวิน. (2561). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลกเขต3. *วารสารวิชาการและวิจัยสังคมศาสตร์*, 13(38), 135.

วันวิสา เสียงสนั่น , กรองทิพย์ นาควิเชตร. (2567). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1. *วารสารเสียงธรรมจากมหายาน*, 10(1), 110 -124.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2. (2567). *รายงานการสังเคราะห์ผลการประเมินตนเองของสถานศึกษา (Self Assessment Report: SAR) ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ปีการศึกษา 2567*. ราชบุรี : กลุ่มนิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา.

อิสริยะ นามเดช. (2565). แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2. *วารสารพุทธศาสตร์มจร อุบลราชธานี*, 4(2), 261-273.

John W. Best and James V. Kahn. (2006). *Research in Education*, 10thed. Massachusetts: Pearson Education Inc.

Rensis Likert. (1961). *The Human Organization*, (New York: McGraw-Hill, Book Company.