

การศึกษาภาวะผู้นำการปรับเปลี่ยนของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5
A Study of the Adaptive Leadership of School Administrators under
Nakhon Ratchasima Primary Educational Service Area Office 5

ณัฐศิกานต์ นากลาง* วรสิทธิ์ รัตนวราหะ** และ อำนาจ อยู่คำ***

คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล*, **, ***

Natsikan Naklang* Worasit Rattanavaraha** and Amnart Yookam***

Faculty of Education, Vongchavalitkul University*, **, ***

Corresponding author E-mail: Natsikan_nak@vu.ac.th

(Received: October 8, 2024; Revised: November 14, 2024; Accepted: November 26, 2024)

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาภาวะผู้นำการปรับเปลี่ยนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5 และ 2) เปรียบเทียบภาวะผู้นำการปรับเปลี่ยนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5 จำแนกตามประสบการณ์ในการบริหารสถานศึกษาและขนาดสถานศึกษา กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5 จำนวน 140 คน โดยใช้วิธีการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างจากการเปิดตารางของ Krejcie and Morgan เพื่อให้เกิดความเที่ยงตรงผู้วิจัยจึงเก็บข้อมูลเพิ่มจากครูในโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างอีกโรงเรียนละ 1 คน จำนวน 140 คน รวม 280 คน โดยใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิตามขนาดของสถานศึกษา เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ตามแนวคิดของลิเคอร์ท มีค่าดัชนีความสอดคล้องอยู่ระหว่าง 0.60 – 1.00 และวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามด้วยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาตามวิธีของครอนบาค ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.95 วิเคราะห์ข้อมูลที่รวบรวมได้จากแบบสอบถามโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบทางสถิติเพื่อวิเคราะห์ความแปรปรวนโดยใช้สถิติ F-test และตรวจสอบความแตกต่างระหว่างกลุ่มเป็นรายคู่ตามวิธีของเชฟเฟ

ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำการปรับเปลี่ยนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการสร้างความกลมเกลียวอยู่ในระดับมากที่สุด นอกนั้นอยู่ในระดับมาก 2) ภาวะผู้นำการปรับเปลี่ยนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5 ที่มีประสบการณ์ในการบริหารสถานศึกษาต่างกัน พบว่า โดยภาพรวมแตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านวิสัยทัศน์แบบองค์รวมและด้านการจัดการความรู้ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และสถานศึกษาที่มีขนาดสถานศึกษาต่างกัน พบว่า โดยภาพรวมแตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการสร้างความกลมเกลียว แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำการปรับเปลี่ยน, ผู้บริหารสถานศึกษา

Abstract

The objectives of this research were to: 1) study the adaptive leadership of school administrators under Nakhon Ratchasima Primary Educational Service Area Office 5, and 2) compare the adaptive leadership of school administrators under Nakhon Ratchasima Primary Educational Service Area Office 5, classified according to experience in managing educational institutions and the size of educational institutions. The sample group in this research consisted of 140 educational institution administrators under Nakhon Ratchasima Primary Educational Service Area Office 5. The sample size was determined using Krejcie and Morgan's sample size table. In addition, supplementary data were collected from one teacher in each school, resulting in a total sample of 280 participants. The participants were selected using stratified random sampling based on school size. The instrument used for data collection was a rating scale questionnaire based on a five-level Likert scale, with an Item-Objective Congruence (IOC) index ranging from 0.60 to 1.00. The reliability of the entire questionnaire was analyzed using Cronbach's alpha coefficient, which yielded a value of .95. The data collected from the questionnaires were analyzed using computer software. The statistical methods employed included frequency, percentage, mean, and standard deviation. Inferential statistics were used to analyze variance and examine pairwise differences between groups using the F-test and Scheffé's method.

The results revealed that: The adaptive leadership of school administrators under Nakhon Ratchasima Primary Educational Service Area Office 5 was at a high level overall. When considering individual aspects, creating harmony was found to be at the highest level, while the remaining aspects were also at a high level. The adaptive leadership of school administrators under Nakhon Ratchasima Primary Educational Service Area Office 5 differed significantly according to experience in managing educational institutions, with overall differences observed, particularly in holistic vision and knowledge management at the .05 level. Differences were also found among schools of different sizes overall. When considering each aspect, creating harmony showed statistically significant differences at the .05 level.

Keywords: Adaptive Leadership, School Administrators

1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในยุคปัจจุบันกล่าวได้ว่าเป็นยุคแห่งการเปลี่ยนแปลงทั้งความเสี่ยงที่ปรากฏเป็นรูปธรรม ทั้งวิกฤตการณ์แพร่ระบาดของโรคโควิด 19 ที่เป็นโรคระบาดในรอบ 100 ปีมีหนึ่งครั้ง ตามมาด้วยสงครามรัสเซีย-ยูเครนที่เป็นหนึ่งในความขัดแย้งที่รุนแรงที่สุดหลังสงครามโลกครั้งที่ 2 รวมทั้งภาวะเงินเฟ้ออย่างรุนแรงที่สุดในรอบ 30 ปี (ธนาคารแห่งประเทศไทย, 2566) ในขณะที่โลกกำลังปรับตัวเข้าสู่ยุคชีวิตวิถีใหม่ (New Normal) ภายหลังจากการแพร่ระบาดของโรคโควิด 19 เริ่มคลี่คลายลง ประเทศไทยต้องเตรียมการเพื่อรับมือต่อความท้าทายสำคัญที่จะเกิดขึ้นภายในประเทศจากโลกแห่งความไม่แน่นอน ผันผวน และซับซ้อน ไปสู่โลกอนาคตที่เป็นแบบเปราะบาง ไม่มั่นคง คาดการณ์ได้ยาก และขาดความชัดเจน เช่น การก้าวไปสู่สังคมผู้สูงอายุ การอยู่ร่วมและปรับตัวให้เท่าทันกับความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีและนวัตกรรมต่าง ๆ การเพิ่มขึ้นของช่องว่างระหว่างวัย การเปลี่ยนแปลงซึ่งเป็นผลกระทบมาจากสภาพภูมิอากาศ การพัฒนาประเทศสู่ความเป็นเมืองเพื่ออนาคตที่ยั่งยืนของประเทศ (กระทรวงสาธารณสุข, 2565) ทำให้องค์กรต่าง ๆ ได้รับผลกระทบอย่างมีนัยสำคัญ ซึ่งถือได้ว่าเป็นความเสี่ยงที่

เข้ามาประชิดตัวมากขึ้น ทุกวงการต่างได้รับผลกระทบจากการแพร่ระบาดของโรคโควิด 19 ไม่เว้นแม้แต่วงการการศึกษา เช่น เกิดสภาวะถดถอยทางการเรียนรู้ในเด็กปฐมวัย ธุรกิจเทคโนโลยีการเรียนรู้ออนไลน์เติบโตอย่างรวดเร็ว ส่งผลกระทบไปยังสถาบันการศึกษารวมถึงสภาพจิตใจของผู้บริหาร บุคลากรและนักเรียนที่ต้องทำงานและเรียนในโลกแห่งความสับสนนี้ ดังนั้น ทุกสิ่งจึงต้องปรับเปลี่ยนและพัฒนาไปพร้อมกันเพื่อให้สามารถดำรงอยู่ในสังคม การศึกษาจึงมีความสำคัญในการพัฒนาประเทศในฐานะเป็นผู้มีบทบาทในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในประเทศให้กลายเป็นบุคลากรและผู้นำที่มีความรู้ที่สามารถทำประโยชน์ให้กับสถานศึกษาและประเทศได้ ซึ่งจำเป็นต้องปรับตัวให้สอดคล้องกับยุคสมัย การศึกษาไทยจึงต้องการปฏิรูปแนวคิดทางการศึกษาใหม่ ๆ มาประยุกต์ใช้ไม่ว่าจะเป็นการจัดการศึกษาต้องยึดหลักว่าผู้เรียนมีความสำคัญที่สุด ผู้เรียนทุกคนสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้ การพัฒนาบุคลากรทั้งด้านผู้ผลิตและผู้ใช้เทคโนโลยีเพื่อการศึกษา อันจะนำไปสู่การแสวงหาความรู้ได้ด้วยตนเองอย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต (ราชกิจจานุเบกษา, 2542) ผู้บริหารสถานศึกษาในยุคปัจจุบันต้องเผชิญกับความท้าทายและปัญหาที่หลากหลายและซับซ้อนมากขึ้นกว่าเดิม ซึ่งส่งผลกระทบต่อการบริหารจัดการและการพัฒนาการศึกษา ปัญหาเหล่านี้เกิดจากปัจจัยหลายประการ ทั้งปัจจัยภายในและภายนอกสถานศึกษา การจะฝ่าฟันวิกฤตจำเป็นต้องเรียนรู้แนวทางใหม่ ๆ เพื่อใช้รับมือกับสถานการณ์ที่จะเกิดขึ้นในอนาคต หลักคิดที่สามารถนำไปปรับใช้เพื่ออยู่กับโลกที่เปราะบาง ผู้บริหารจึงต้องประเมินบริบทพร้อมปรับตัว ให้สามารถก้าวผ่านและเดินหน้าต่อไปได้

ภาวะผู้นำเป็นหนึ่งในบทบาทที่สำคัญของผู้บริหารหน่วยงานในการนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ภาวะผู้นำเป็นทั้ง “ศาสตร์” และ “ศิลป์” ในการบริหารงานการใช้อำนาจที่ได้รับตามกฎหมายในการชี้นำบุคคลในองค์กรให้ร่วมดำเนินงานตามแผนงาน และแนวทางที่ได้กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ (สถาบันพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา, 2565) ภาวะผู้นำเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่งสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา ที่จะบริหารงานให้ประสบความสำเร็จ ในยุคที่เปราะบางนี้ จำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีภาวะผู้นำ ที่สามารถนำโรงเรียนให้ฝ่าฟันวิกฤตต่าง ๆ ที่ต้องเผชิญกับสถานการณ์ที่คาดการณ์ไม่ได้ และต้องสร้างความเชื่อมั่นให้ครูและนักเรียนให้มีขวัญกำลังใจที่จะฝ่าฟันวิกฤต และสามารถปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วที่เกิดขึ้น เพื่อให้โรงเรียนบรรลุเป้าหมายที่ต้องการ ผู้บริหารสถานศึกษาจึงจำเป็นต้องมีภาวะผู้นำที่สามารถปรับเปลี่ยนการบริหาร ให้ไวต่อการเปลี่ยนแปลงทางสังคม ให้เหมาะสมกับสภาพการณ์ที่เปลี่ยนแปลงและองค์กรต้องมีการปรับตัวอยู่เสมอ ต้องเป็นภาวะผู้นำที่สร้างศรัทธาให้กับบุคลากรในองค์กร ในการการฝ่าฟันวิกฤตการณ์ต่าง ๆ ให้ผ่านพ้นและนำองค์กรไปสู่ความเจริญรุ่งเรืองได้ ภาวะผู้นำการปรับเปลี่ยนเป็นรูปแบบภาวะผู้นำรูปแบบหนึ่งที่สามารถนำองค์กรให้อยู่รอดและเติบโตในสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลง กล่าวเผชิญกับสถานการณ์ต่าง ๆ และสามารถทำให้ประสิทธิผลของงานและองค์กรสูงขึ้น แม้ว่าสภาพการณ์ขององค์กรจะมีข้อจำกัดเพียงใดก็ตาม อีกทั้งภาวะผู้นำนี้ยังมิใช่รูปแบบการนำที่สามารถถ่ายทอดและสามารถเปลี่ยนแปลงเรียนรู้ ให้ตรงตามความต้องการขององค์กรในสถานการณ์ต่าง ๆ ที่องค์การเผชิญอยู่ (ณัฐภัทร อินทรปริดา และคณะ, 2565) ภาวะผู้นำการปรับเปลี่ยน จะสามารถระดมพลังของบุคลากร เพื่อรับมือกับความเปลี่ยนแปลงและความสำเร็จโดยต้องเป็นผู้สนับสนุนช่วยเหลือ ส่งเสริมการเรียนรู้มีความคิดสร้างสรรค์ ยอมรับความแตกต่างของบุคลากรสามารถสร้างความร่วมมือในการแก้ไขปัญหา ทำให้ผู้อื่นยอมรับและปฏิบัติตาม รวมทั้งนำองค์กรไปสู่ความเจริญรุ่งเรือง (ศานตมล แสงพล และคณะ, 2562) ซึ่งภาวะผู้นำการปรับเปลี่ยนของผู้บริหารสถานศึกษามีองค์ประกอบดังนี้ 1) ด้านวิสัยทัศน์แบบองค์รวม ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการมองภาพปัจจุบันและอนาคตที่รอบด้าน มองความหลากหลาย ความเปลี่ยนแปลง และความสำเร็จของผู้บริหารสถานศึกษา และกำหนดจุดหมายปลายทางที่เชื่อมโยงกับภารกิจ ค่านิยม และความเชื่อ เข้าด้วยกัน แล้วมุ่งสู่จุดหมายปลายทางที่ต้องการ 2) ด้านสมรรถนะทางวัฒนธรรม ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการในการดำเนินงานต่าง ๆ ในสภาพแวดล้อมที่มีความแตกต่างหรือมีความหลากหลายทางวัฒนธรรมได้อย่างมีประสิทธิภาพ ยอมรับธรรมชาติของการเปลี่ยนแปลงและพร้อมปรับตัวให้เข้ากับวัฒนธรรมอื่น 3) ด้านการสร้าง ความกลมเกลียว ความสามารถของผู้บริหาร

สถานศึกษาในการกล้าเผชิญกับสถานการณ์ การรวมพลังและแสวงหาความร่วมมือจากผู้ร่วมงาน โดยใช้ประเพณี ความเชื่อ วัฒนธรรมของบุคคลในสถานศึกษา เพื่อให้เกิดความรู้สึกร่วมกัน ปรับตัวเข้าหากัน ร่วมมือกัน ช่วยเหลือกัน ซึ่งบุคคลในสถานศึกษาจะให้ความสำคัญต่อการมีส่วนร่วม มีความเห็นพ้องไปในทิศทางเดียวกัน เข้าใจกัน และเชื่อใจกัน และ 4) ด้านการจัดการความรู้ ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการรวบรวมองค์ความรู้ที่มีอยู่ในสถานศึกษา ซึ่งกระจายอยู่ภายในผู้บริหารและครู หรือเอกสาร มาพัฒนาให้เป็นระบบ เพื่อให้ทุกคนในสถานศึกษา สามารถเข้าถึงความรู้ และพัฒนาตนเองให้เป็นผู้รู้ รวมทั้งปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5 มีเป้าประสงค์ ให้ผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษาเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีมีสมรรถนะ ความรู้ความเชี่ยวชาญ จรรยาบรรณ และมาตรฐานวิชาชีพ รวมทั้งจิตวิญญาณความเป็นครูนักเรียน ครูและบุคลากรทางการศึกษา และโรงเรียนได้รับการดูแลความปลอดภัยจากภัยความรุนแรง อุบัติเหตุการละเมิดสิทธิ์และภัยที่เกิดจากผลกระทบทางสุขภาพทางกายและจิตใจ สามารถปรับตัวต่อโรค อุบัติใหม่ โรคอุบัติซ้ำ และรองรับวิถีชีวิตใหม่ โดยมีแนวทางสนับสนุน พัฒนา และส่งเสริมให้ผู้บริหาร ครู บุคลากรทางการศึกษา และนักเรียน เรียนรู้และรับมือภัยในรูปแบบต่าง ๆ ให้มีความพร้อมปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงที่อาจต้องเผชิญ เพื่อให้สามารถแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ให้ทันท่วงที (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5, 2567)

จากวิกฤติการณ์ที่ผ่านมาและเป็นอยู่ในปัจจุบันก่อให้เกิดปัญหากับองค์กรต่าง ๆ งานวิจัยนั้นน่าจะเป็นสิ่งที่จะกระตุ้นให้ผู้บริหารสถานศึกษาได้นำไปพัฒนาตนเองและพัฒนาหน่วยงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น ผู้วิจัยในฐานะที่ปฏิบัติงานอยู่ในโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5 จึงมีความสนใจศึกษาภาวะผู้นำการปรับเปลี่ยนของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อประโยชน์ในการนำไปใช้เป็นแนวทาง ในการวางแผนปรับปรุง และพัฒนาภาวะผู้นำการปรับเปลี่ยนของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อให้พร้อมในการรับมือการเปลี่ยนแปลงของโลกในศตวรรษที่ 21 ตลอดจนความผันผวน ซับซ้อน การมีภาวะผู้นำการปรับเปลี่ยนจะทำให้รับมือกับสถานการณ์ที่จะเกิดขึ้นในอนาคตได้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

2.1 เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำการปรับเปลี่ยนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5

2.2 เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำการปรับเปลี่ยนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5 จำแนกตามประสบการณ์ในการบริหารสถานศึกษาและขนาดสถานศึกษา

3. วิธีดำเนินการวิจัย

3.1 ประชากร ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5 ปีการศึกษา 2566 จำนวน 213 คน

3.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5 จำนวน 140 คน โดยใช้วิธีการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างจากการเปิดตารางของ Krejcie and Morgan (1970) เพื่อให้เกิดความเที่ยงตรงผู้วิจัยจึงเก็บข้อมูลเพิ่มจากครูในโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างอีกโรงเรียนละ 1 คน จำนวน 140 คน รวม 280 คน

ขั้นที่ 1 ผู้วิจัยใช้การสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) โดยใช้ขนาดสถานศึกษาเป็นชั้นภูมิ คือ สถานศึกษาขนาดเล็ก มีจำนวนนักเรียนไม่เกิน 119 คน สถานศึกษาขนาดกลาง มีจำนวนนักเรียนตั้งแต่ 120 – 719 คน และสถานศึกษาขนาดใหญ่และขนาดใหญ่พิเศษ มีจำนวนนักเรียนตั้งแต่ 720 คนขึ้นไป ตามระเบียบของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ

ขั้นที่ 2 ผู้วิจัยใช้วิธีการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างจากการเปิดตารางของ Krejcie and Morgan (1970) จำนวนผู้บริหาร และครู ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ประชากร และกลุ่มตัวอย่าง

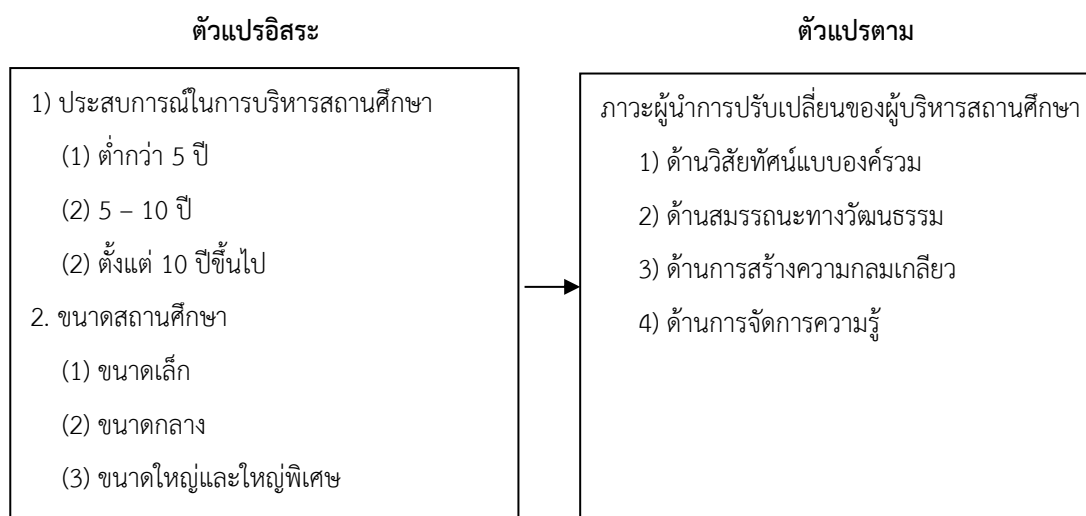
ขนาดสถานศึกษา	จำนวน (แห่ง)	ประชากรผู้บริหาร (คน)	กลุ่มตัวอย่างผู้บริหาร (คน)	ครูในโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง (คน)
ขนาดเล็ก	125	125	82	82
ขนาดกลาง	78	78	51	51
ขนาดใหญ่และใหญ่พิเศษ	10	10	7	7
รวมทั้งสิ้น	213	213	140	140

3.3 ตัวแปรที่ใช้ในงานวิจัย

3.3.1 ตัวแปรอิสระ ได้แก่ สภาพทั่วไปของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย 1) ประสบการณ์ในการบริหารสถานศึกษา และ 2) ขนาดสถานศึกษา

3.3.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ ภาวะผู้นำการปรับเปลี่ยนของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย 1) ด้านวิสัยทัศน์แบบองค์รวม 2) ด้านสมรรถนะทางวัฒนธรรม 3) ด้านการสร้างความกลมเกลียว และ 4) ด้านการจัดการความรู้

3.4 กรอบแนวคิดในการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

3.5 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) แบ่งออกเป็น 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบสำรวจรายการ (Checklist) มีคำถาม จำนวน 2 ข้อ ประกอบด้วย ประสบการณ์การบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา และขนาดสถานศึกษา

ตอนที่ 2 สอบถามระดับการปฏิบัติเกี่ยวกับภาวะผู้นำการปรับเปลี่ยนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5 แบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ

(Rating Scale) ตามแนวคิดของลิเคิร์ต (Likert's Rating Scale) จำนวน 40 ข้อ มีค่าความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม (Index of Item Objective Congruence: IOC) ระหว่าง 0.60 – 1.00 และมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.95 โดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาตามวิธีของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient)

3.6 การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการรวบรวมข้อมูล ตามลำดับดังนี้

3.6.1 ติดต่อจัดทำหนังสือขอความอนุเคราะห์ขอเก็บรวบรวมข้อมูลจากคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล ถึงผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5 เพื่อขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูลในการทำวิจัย

3.6.2 ติดต่อประสานงานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5 เพื่อจัดส่งหนังสือขอความอนุเคราะห์พร้อมทั้งขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูลกับสถานศึกษา

3.6.3 ผู้วิจัยลงพื้นที่สำรวจข้อมูลและเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง

3.6.4 เก็บรวบรวมแบบสอบถามกลับคืนมาทั้งหมด 280 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

3.6.5 นำแบบสอบถามที่ได้จากการเก็บรวบรวมข้อมูลมาตรวจสอบความสมบูรณ์จากนั้นจึงนำแบบสอบถามที่มีความถูกต้องครบถ้วนมาจัดเรียงข้อมูลแยกข้อมูลและตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์ที่ตั้งไว้

3.7 การวิเคราะห์ข้อมูล

3.7.1 นำข้อมูลจากแบบสอบถามมาแปลงค่าแล้วทำการบันทึกในตารางบันทึกข้อมูล

3.7.2 นำข้อมูลที่ได้ไปวิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป ดังนี้

1) ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ใช้การวิเคราะห์ข้อมูล โดยการหาค่าความถี่ (Frequency) และหาค่าร้อยละ (Percentage)

2) นำข้อมูลของผู้บริหารสถานศึกษาและครูมาหาค่าเฉลี่ยการปฏิบัติ ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5 ใช้การวิเคราะห์โดยหาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) โดยกำหนดเกณฑ์การแปลความหมายค่าเฉลี่ย (บุญชม ศรีสะอาด, 2560)

3) วิเคราะห์การเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5 จำแนกตามประสบการณ์ในการบริหารสถานศึกษา และขนาดสถานศึกษา โดยใช้สถิติทดสอบ ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) การทดสอบ F-test และตรวจสอบความแตกต่างระหว่างกลุ่มเป็นรายคู่ตามวิธีของเชฟเฟ (Scheffe's Pairwise Comparison Test)

4. ผลการวิจัย

4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5 โดยภาพรวมและรายด้าน ดังแสดงในตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับภาวะผู้นำการปรับเปลี่ยนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5 โดยภาพรวมทั้ง 4 ด้าน

ภาวะผู้นำการปรับเปลี่ยนของ ผู้บริหารสถานศึกษา	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	อันดับ
1. ด้านวิสัยทัศน์แบบองค์รวม	4.49	0.31	มาก	2
2. ด้านสมรรถนะทางวัฒนธรรม	4.42	0.26	มาก	4
3. ด้านการสร้างความกลมเกลียว	4.59	0.35	มากที่สุด	1
4. ด้านการจัดการความรู้	4.47	0.23	มาก	3
ภาพรวม	4.49	0.18	มาก	

จากตารางที่ 2 พบว่า ระดับภาวะผู้นำการปรับเปลี่ยนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.49$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการสร้าง ความกลมเกลียวอยู่ในระดับมากที่สุด นอกนั้นอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านการสร้าง ความกลมเกลียว ($\bar{X} = 4.59$) รองลงมาคือ ด้านวิสัยทัศน์แบบองค์รวม ($\bar{X} = 4.49$) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านสมรรถนะทางวัฒนธรรม ($\bar{X} = 4.42$)

4.2 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำการปรับเปลี่ยนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 5 จำแนกตามประสบการณ์การในการบริหารสถานศึกษา

ตารางที่ 3 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำการปรับเปลี่ยนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 5 จำแนกตามประสบการณ์การในการบริหารสถานศึกษา

ภาวะผู้นำการปรับเปลี่ยนของ ผู้บริหารสถานศึกษา	ประสบการณ์ในการบริหารสถานศึกษา					
	ต่ำกว่า 5 ปี		5 – 10 ปี		มากกว่า 10 ปีขึ้นไป	
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.
1. ด้านวิสัยทัศน์แบบองค์รวม	4.55	0.26	4.36	0.34	4.67	0.33
2. ด้านสมรรถนะทางวัฒนธรรม	4.46	0.20	4.35	0.34	4.39	0.11
3. ด้านการสร้าง ความกลมเกลียว	4.63	0.38	4.57	0.31	4.34	0.23
4. ด้านการจัดการความรู้	4.50	0.21	4.40	0.25	4.54	0.15
ภาพรวม	4.54	0.16	4.42	0.21	4.49	0.06

จากตารางที่ 3 พบว่า ระดับภาวะผู้นำการปรับเปลี่ยนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 5 จำแนกตามประสบการณ์การในการบริหารสถานศึกษา โดยผู้บริหารที่มีประสบการณ์ในการ บริหารสถานศึกษาสูงสุด คือ ผู้บริหารที่มีประสบการณ์ในการบริหารสถานศึกษาต่ำกว่า 5 ปี มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 4.54$) รองลงมา คือ ผู้บริหารที่มีประสบการณ์ในการบริหารสถานศึกษามากกว่า 10 ปีขึ้นไป มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 4.49$) และผู้บริหารที่มี ประสบการณ์ในการบริหารสถานศึกษาต่ำสุด คือ ผู้บริหารที่มีประสบการณ์ในการบริหารสถานศึกษา 5 – 10 ปี มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 4.42$)

ตารางที่ 4 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำการปรับเปลี่ยนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5 จำแนกตามประสบการณ์การในการบริหารสถานศึกษา

ภาวะผู้นำการปรับเปลี่ยนของ ผู้บริหารสถานศึกษา	แหล่งความ แปรปรวน	df	SS	MS	F	P
1. ด้านวิสัยทัศน์แบบองค์รวม	ระหว่างกลุ่ม	2	1.440	.720	8.302*	.000
	ภายในกลุ่ม	137	11.882	.087		
	รวม	139	13.322			
2. ด้านสมรรถนะทางวัฒนธรรม	ระหว่างกลุ่ม	2	.405	.203	3.075	.051
	ภายในกลุ่ม	137	9.086	.066		
	รวม	139	9.492			
3. ด้านการสร้างความกลมเกลียว	ระหว่างกลุ่ม	2	.559	.280	2.285	.106
	ภายในกลุ่ม	137	16.767	.122		
	รวม	139	17.326			
4. ด้านการจัดการความรู้	ระหว่างกลุ่ม	2	.313	.157	3.098*	.048
	ภายในกลุ่ม	137	6.925	.051		
	รวม	139	7.238			
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	2	.414	.207	6.635*	.002
	ภายในกลุ่ม	137	4.270	.031		
	รวม	139	4.683			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

จากตาราง 4 พบว่า ระดับภาวะผู้นำการปรับเปลี่ยนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5 ที่มีประสบการณ์การในการบริหารสถานศึกษาต่างกัน พบว่า โดยภาพรวมแตกต่างกัน
เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านวิสัยทัศน์แบบองค์รวม และด้านการจัดการความรู้ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ
ที่ระดับ .05 นอกนั้นไม่แตกต่างกัน

4.3 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำการปรับเปลี่ยนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5 จำแนกตามขนาดสถานศึกษา

ตารางที่ 5 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5 จำแนกตามขนาดสถานศึกษา

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ ผู้บริหารสถานศึกษา	ขนาดสถานศึกษา					
	ขนาดเล็ก		ขนาดกลาง		ขนาดใหญ่และ ขนาดใหญ่พิเศษ	
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.
1. ด้านวิสัยทัศน์แบบองค์รวม	4.55	0.26	4.48	0.29	4.46	0.35
2. ด้านสมรรถนะทางวัฒนธรรม	4.49	0.26	4.41	0.19	4.38	0.31
3. ด้านการสร้าง ความกลมเกลียว	4.89	0.17	4.50	0.38	4.47	0.30
4. ด้านการจัดการความรู้	4.53	0.23	4.47	0.14	4.42	0.28
ภาพรวม	4.62	0.17	4.47	0.10	4.43	0.21

จากตารางที่ 5 พบว่า ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5 จำแนกตามขนาดสถานศึกษา โดยสถานศึกษาที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ สถานศึกษาขนาดเล็ก
มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 4.62$) รองลงมา คือ สถานศึกษาขนาดกลาง มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 4.47$) และสถานศึกษาที่มีค่าเฉลี่ย คือ
สถานศึกษาขนาดใหญ่และขนาดใหญ่พิเศษ มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 4.43$)

ตารางที่ 6 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5 จำแนกตามขนาดสถานศึกษา

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ ผู้บริหารสถานศึกษา	แหล่งความ แปรปรวน	df	SS	MS	F	P
1. ด้านวิสัยทัศน์แบบองค์รวม	ระหว่างกลุ่ม	2	.211	.106	1.105	.334
	ภายในกลุ่ม	137	13.110	.096		
	รวม	139	13.322			
2. ด้านสมรรถนะทางวัฒนธรรม	ระหว่างกลุ่ม	2	.242	.121	1.792	.171
	ภายในกลุ่ม	137	9.250	.068		
	รวม	139	9.492			
3. ด้านการสร้าง ความกลมเกลียว	ระหว่างกลุ่ม	2	4.504	2.252	24.059*	.000
	ภายในกลุ่ม	137	12.822	.094		
	รวม	139	17.326			
4. ด้านการจัดการความรู้	ระหว่างกลุ่ม	2	.245	.122	2.397	.095
	ภายในกลุ่ม	137	6.994	.051		
	รวม	139	7.239			
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	2	.776	0.388	13.606*	.000
	ภายในกลุ่ม	137	3.907	0.029		
	รวม	139	4.683			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

จากตาราง 6 พบว่า ระดับภาวะผู้นำการปรับเปลี่ยนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5 ที่มีขนาดสถานศึกษาต่างกัน พบว่า โดยภาพรวมแตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการสร้างความกลมเกลียว แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นอกนั้นไม่แตกต่างกัน

5. สรุปและอภิปรายผล

จากผลการวิจัย เรื่อง การศึกษาภาวะผู้นำการปรับเปลี่ยนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5 ผลการวิจัยภาพรวมมีประเด็นที่ควรนำมาอภิปราย ดังนี้

5.1 ผลการศึกษาระดับภาวะผู้นำการปรับเปลี่ยนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการสร้างความกลมเกลียวอยู่ในระดับมากที่สุด นอกนั้นอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านการสร้างความกลมเกลียว รองลงมา คือ ด้านวิสัยทัศน์แบบองค์รวม ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5 มีการวางแผนและกำหนดวิสัยทัศน์ร่วมกับครูและบุคลากรในสถานศึกษา มีการบริหารจัดการสถานศึกษาแบบมีส่วนร่วมให้บรรลุตามวิสัยทัศน์ที่กำหนดไว้ มีการส่งเสริมให้ผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษาทำงานร่วมกัน เปิดโอกาสและรับฟังความคิดเห็นของครู มีการกำชับให้ครูให้มีความพร้อมปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลง ที่อาจต้องเผชิญตลอดเวลา สอดคล้องกับเป้าประสงค์ของ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5 ให้ผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษาเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี มีสมรรถนะ ความรู้ความเชี่ยวชาญ และโรงเรียนได้รับการดูแลความปลอดภัยจากภัยที่เกิดขึ้น สามารถปรับตัวต่อโรคอุบัติใหม่ และรองรับวิถีชีวิตใหม่ ให้มีความพร้อมปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลง ที่อาจต้องเผชิญ เพื่อให้สามารถแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ให้ทันทั่วทั้งที่ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5, 2567) และสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุวัฒน์ จุลสุวรรณ (2563) จากผลการวิจัย เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการปรับเปลี่ยนกับประสิทธิภาพการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผลการวิจัยพบว่า ระดับภาวะผู้นำการปรับเปลี่ยนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานโดยรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ Muhd, et al. (2022) จากผลการวิจัย เรื่อง ภาวะผู้นำการปรับตัวในสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคโควิด 19 ผลการวิจัยพบว่า การเป็นผู้นำการปรับเปลี่ยนในโรงเรียนเพื่อให้ปรับตัวได้มากขึ้นนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาต้องพัฒนาทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในระดับสูง และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านสมรรถนะทางวัฒนธรรม ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ สภาพแวดล้อมโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5 ไม่มีความแตกต่างหรือมีความหลากหลายทางวัฒนธรรม จึงทำให้ ด้านสมรรถนะทางวัฒนธรรมส่งผลต่อระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5 ต่ำที่สุด สอดคล้องงานวิจัยของ ศานตมล แสงพล และคณะ (2562) จากข้อค้นพบเรื่อง องค์ประกอบภาวะผู้นำแบบปรับเปลี่ยนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 จังหวัดปทุมธานี จากการเรียงลำดับความสำคัญ โดยให้ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กรมีค่าต่ำที่สุด สอดคล้องงานวิจัยของ Charlotte & Helen (2023) จากงานวิจัยเรื่อง สมรรถนะทางวัฒนธรรมกับความเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพในการทำงาน จากข้อค้นพบ ความสามารถทางวัฒนธรรมเกิดจากความสามารถของบุคคลจากวัฒนธรรมที่แตกต่างกันในการโต้ตอบอย่างมีประสิทธิภาพกับผู้อื่นจากวัฒนธรรมที่แตกต่างกัน

5.2 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำการปรับเปลี่ยนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5 ที่มีประสบการณ์ในการบริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมแตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านวิสัยทัศน์แบบองค์รวม และด้านการจัดการความรู้ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสบการณ์ในการบริหารสถานศึกษามากกว่า 10 ปีขึ้นไป

มีภาวะผู้นำการปรับเปลี่ยนด้านวิสัยทัศน์แบบองค์รวม และด้านการจัดการความรู้ สูงกว่าผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสบการณ์ในการบริหารสถานศึกษาน้อยกว่า 5 ปี และผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสบการณ์ในการบริหารสถานศึกษา 5 - 10 ปี ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ประสบการณ์ในการบริหารสถานศึกษามีส่วนช่วยให้ผู้บริหารสามารถเผชิญหน้ากับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารที่มีประสบการณ์มากจะได้พบกับสถานการณ์และปัญหาต่าง ๆ มากกว่า ทำให้สามารถปรับตัวได้ดีกว่า รู้จักการใช้วิธีการที่เหมาะสมในการจัดการกับปัญหา มักมีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกลและชัดเจนกว่า เพราะผ่านการวางแผนและดำเนินการตามวิสัยทัศน์นั้นมาหลายครั้ง และมักมีวิธีการในการรวบรวม จัดเก็บ และเผยแพร่ความรู้ภายในองค์กรอย่างเป็นระบบ ช่วยให้บุคลากรในองค์กรสามารถเข้าถึงข้อมูลและทรัพยากรที่จำเป็นต่อการทำงานได้ง่ายขึ้น ส่งผลให้การทำงานเป็นไปอย่างราบรื่นและมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Muhammad, et al. (2023) จากงานวิจัยเรื่อง บทบาทของภาวะผู้นำการปรับเปลี่ยนในองค์กรแห่งการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมวัฒนธรรมขององค์กรด้วยประสิทธิภาพในการเปลี่ยนแปลงของตนเอง พบว่า ภาวะผู้นำการปรับเปลี่ยน เป็นภาวะผู้นำที่ต้องมีวิสัยทัศน์และพันธกิจที่ชัดเจน รวมถึงมีการจัดการความรู้ในองค์กร และใช้ประสบการณ์ในการนำองค์กรให้ผ่านพ้นวิกฤติหรือสถานการณ์ต่าง ๆ ได้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Britt, et al. (2023) จากงานวิจัยเรื่อง ผลกระทบของภาวะผู้นำแบบปรับตัวต่อความเหนียวแน่นในการศึกษาพิเศษในช่วงการแพร่ระบาดของโรคโควิด 19 พบว่า ผลกระทบที่รับรู้ ผลกระทบต่อการทำงานและชีวิต การจัดการองค์กร และผู้บริหาร ทั้งหมดนี้เกี่ยวข้องกับระดับภาวะผู้นำการปรับเปลี่ยนของผู้บริหารสถานศึกษา และมีความสัมพันธ์ที่มีนัยสำคัญทางสถิติกับประสบการณ์ของครูที่เป็นบวกมากขึ้น ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสบการณ์มากจะรับรู้เกี่ยวกับการตอบสนองของโรงเรียนและมีจัดการความรู้ในโรงเรียนในช่วงการแพร่ระบาดของโรคโควิด 19 ได้ดีกว่าผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสบการณ์น้อย

5.3 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำการปรับเปลี่ยนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5 ที่มีขนาดสถานศึกษาต่างกัน โดยภาพรวมแตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการสร้างความกลมเกลียว แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นอกนั้นไม่แตกต่างกัน โดยผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนขนาดเล็กมีภาวะผู้นำการปรับเปลี่ยน ด้านการสร้างความกลมเกลียวสูงกว่าผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนขนาดใหญ่และขนาดใหญ่พิเศษ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ โรงเรียนขนาดเล็กมีจำนวนบุคลากรที่น้อย ทำให้ทุกคนรู้จักกันเป็นอย่างดี การสื่อสารและการติดต่อกันในโรงเรียนจึงทำได้ง่าย และบุคลากรโรงเรียนขนาดเล็กมีโอกาสมี่มีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ของโรงเรียนมากกว่าบุคลากรในโรงเรียนขนาดใหญ่และขนาดใหญ่พิเศษ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัย ของ ศานตมล แสงพล และคณะ (2562) จากผลการวิจัยเรื่อง การวิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำแบบปรับเปลี่ยนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 จังหวัดปทุมธานี ผลการวิจัยพบว่า ข้าราชการครูที่อยู่ในโรงเรียนขนาดต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำแบบปรับเปลี่ยนของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการทำงานเป็นทีมแตกต่างกัน โดยข้าราชการครูที่อยู่ในโรงเรียนขนาดเล็กมีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในด้านการทำงานเป็นทีมสูงกว่าโรงเรียนขนาดใหญ่ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัย ของ ปาจริย์ สุวรรณศิริ และคณะ (2564) จากผลการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนตามทัศนะของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า ครูที่อยู่ในโรงเรียนขนาดต่างกันมีทัศนะเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการยอมรับนับถือ ด้านการโน้มน้าวจิตใจ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยครูที่อยู่ในโรงเรียนขนาดเล็กมีทัศนะต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน มากกว่าครูที่อยู่ในโรงเรียนขนาดใหญ่

6. ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัย เรื่อง การศึกษาภาวะผู้นำการปรับเปลี่ยนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5 ครั้งนี้ ผู้วิจัยขอเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้และสำหรับการวิจัยในครั้งต่อไป ดังนี้

6.1 ข้อเสนอแนะในการนำผลวิจัยไปใช้ ผู้วิจัยได้นำผลของการวิจัยในแต่ละด้านมาเสนอแนะ โดยนำข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด มาเป็นแนวทางในการปรับปรุงแก้ไข และพัฒนาภาวะผู้นำการปรับเปลี่ยนของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อใช้ในการบริหารโรงเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนี้

6.1.1 ด้านวิสัยทัศน์แบบองค์รวม เมื่อมีโอกาส ผู้บริหารสถานศึกษาควรศึกษาดูงาน เพิ่มพูนความรู้ตนเองอยู่เสมอ เพื่อให้สามารถนำพาสถานศึกษาไปในทิศทางที่ถูกต้องและทันสมัย และสามารถนำความรู้และแนวคิดใหม่ ๆ มาประยุกต์ใช้ในการบริหารจัดการสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

6.1.2 ด้านสมรรถนะทางวัฒนธรรม ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความสำคัญกับทุกความคิดเห็น เพราะจะช่วยสร้างสภาพแวดล้อมที่เปิดกว้างและส่งเสริมการมีส่วนร่วมของทุกฝ่าย ซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาการจัดการศึกษาและการบริหารสถานศึกษาที่มีประสิทธิภาพ

6.1.3 ด้านการสร้างความกลมเกลียว ผู้บริหารสถานศึกษาควรยอมรับว่าความผิดพลาดของผู้อื่นเป็นเรื่องธรรมดา สามารถปรับปรุงแก้ไขได้ ซึ่งจะช่วยสร้างวัฒนธรรมที่เน้นการเรียนรู้และพัฒนาในโรงเรียน ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญในการนำพาโรงเรียนไปสู่ความสำเร็จ

6.1.4 ด้านการจัดการความรู้ ผู้บริหารสถานศึกษาควรบูรณาการความรู้เพื่อสร้างสิ่งใหม่ ๆ ที่แตกต่างอย่างมีประสิทธิภาพและมีคุณค่า เพื่อเป็นแนวทางที่ช่วยให้โรงเรียนสามารถพัฒนาอย่างมีประสิทธิภาพ อีกทั้งยังช่วยให้ครูและนักเรียนมีความคิดสร้างสรรค์และทักษะในการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงในสังคมได้อย่างดี

6.2 ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

6.2.1 ควรศึกษาปัจจัยภายนอกที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการปรับเปลี่ยนของผู้บริหารสถานศึกษา

6.2.2 ควรศึกษาเปรียบเทียบภาวะผู้นำการปรับเปลี่ยนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5 กับเขตพื้นที่การศึกษาอื่น

7. เอกสารอ้างอิง

กระทรวงสาธารณสุข. (2565). รายงานการสัมมนาแผนปฏิบัติการด้านสุขภาพโลก พ.ศ. 2564 - 2570 ประจำปี 2565 (ณรงค์ อภิกุลวณิช) ในการสัมมนาแผนปฏิบัติการด้านสุขภาพโลก พ.ศ. 2564 - 2570 ประจำปี 2565. การประชุมจัดโดยสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข, โรงแรมสยามดาชาดา เขาใหญ่.

สถาบันพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา. (2565). ภาวะผู้นำทางการศึกษาโลกยุคผันผวน.

<http://www.nidtep.go.th/2017/publish/doc/20220906-1.pdf>

ณัฐภัทร อินทรปรีดา, ประสาร มาลากุล ณ อยุธยา และ ผ่องพรรณ เกิดพิทักษ์. (2565). ภาวะผู้นำการปรับเปลี่ยนเพื่อเสริมสร้างการบริหารจัดการงานในโลกแห่งความผันผวน. วารสารราชพฤกษ์, 20(2), 16-28.

ธนาคารแห่งประเทศไทย. (2566). จาก VUCA ถึง BANI คู่กับ “รุ่ง มัลลิกะมาส” ถึงโลกใหม่ ความเสี่ยงใหม่ และโจทย์ใหม่ของคน ธปท. พระสยาม. <https://www.bot.or.th/th/research-and-publications/articles-and-publications/bot-magazine/Phrasiam-66-1/executive-talk-66-1.html>

- ธัญรัตน์ บัวแย้ม และนิคม นาคอ้าย. (2565). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษา กำแพงเพชร เขต 1. *Journal of Roi Kaensam Academi*, 7(1), 235-252. <https://so02.tci-thaijo.org/index.php/JRKSA/article/view/251700/171151>
- ปาริยัตน์ สุวรรณศิริ, ละมุน รอดขวัญ และ อัจฉราพรพน พุ่มผกา. (2564). ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนตามทัศนะของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 3. *วารสารนาครบุตรปริทรรศน์*, 13(3), 56-67. <https://so04.tci-thaijo.org/index.php/nakboot/article/view/252448/173419>
- พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542. (2542). *ราชกิจจานุเบกษา*. (เล่ม 116 ตอน 74 ก. น.1-23).
- ศานตมล แสงพล, ชีระดา ภิญโญ และอาจารย์ คูวัธนไพศาล. (2562). การวิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำแบบปรับเปลี่ยนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 จังหวัดปทุมธานี. *วารสารปัญญาภิวัฒน์*, 11(2), 229-243. <https://so05.tci-thaijo.org/index.php/pimjournal/article/view/207582/144088>
- สุวัฒน์ จุลสุวรรณ. (2563). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการปรับเปลี่ยนกับประสิทธิภาพการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. *วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยการจัดการและเทคโนโลยีอีสเทิร์น*, 17(2), 28-40. <https://so06.tci-thaijo.org/index.php/umt-poly/article/view/246302/166907>
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 5. (2567). *แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567*. http://www.korat5.go.th/data_16013
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 5. (2567). *อำนาจหน้าที่*. http://www.korat5.go.th/data_14609
- Britt, W. S., Renee, I. M., Janna, B., & Robin, H. L. (2023). The Impact of Adaptive Leadership on Burnout in Special Education During the COVID-19 Pandemic. *Sage Journal*, 19(2), 221-240. <https://doi.org/10.1177/19427751231168990>
- Charlotte, C. P., & Helen, G. H. (2023). Cultural Competency: Effective Leadership in Practice for Key Stakeholders in Higher Education. *International Journal of Responsible Leadership and Ethical Decision-Making*, 5(1), 1-10. <https://doi.org/10.4018/IJRL EDM.317139>
- Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining Sample Size for Research Activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30(3), 607-610. <https://doi.org/10.1177/001316447003000308>
- Muhammad, S. C., Fauzia, S., Saima, N., & Nuria C. (2023) Role of Adaptive Leadership in Learning Organizations to Boost Organizational Innovations with Change Self-efficacy. *Springer Nature Journal*, 2024(43), 27262-27281. <https://doi.org/10.1007/s12144-023-04669-z>
- Muhd, Z. H., Noraida, A., Siti, N. A. H., Suhaila, C. N., Azhan, A., Mohd N. I., & Mohd, L. H. I. (2022). Adaptive Leadership: Leading The Change of The Covid-19 Endemic Era. *International Journal of Mechanical Engineering Education*, 7(4), 40-47.
- Syed, A. R. B. (2021). *Sample Size Determination Using Krejcie and Morgan Table*. ResearchGate. <https://doi.org/10.13140/RG.2.2.11445.19687>