

การวิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำการปรับเปลี่ยนของครูประถมศึกษา จังหวัดปทุมธานี

## A Factor Analysis of The Adaptive Leadership of Teachers in Pathum Thani Province

วรพัตร์ ตีอนันต์กรณ<sup>1</sup>, ต๋องลักข์ บัญธรรม<sup>\*2</sup>

Vorrapath Deanunkorn<sup>1</sup>, Tongluck Boontham<sup>\*2</sup>

\* Corresponding Author: [tongluck@rmutt.ac.th](mailto:tongluck@rmutt.ac.th)

(Received: 2023-06-08; Revised: 2023-08-30; Accepted: 2023-08-30)

### บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อวิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำการปรับเปลี่ยนของครูประถมศึกษา จังหวัดปทุมธานี กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ผู้บริหารและครูประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดปทุมธานี จำนวน 359 คน ได้จากการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งกลุ่ม เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าความเชื่อมั่น .92 การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติ ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่หนึ่ง

ผลการวิจัย พบว่า ทุกองค์ประกอบภาวะผู้นำการปรับเปลี่ยนของครูประถมศึกษา จังหวัดปทุมธานี ภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากขึ้นไป ได้แก่ สมรรถนะเชิงวัฒนธรรม การทำงานเป็นทีมอย่างสร้างสรรค์ การพัฒนาศักยภาพของตนเอง การมุ่งผลสัมฤทธิ์ และวิสัยทัศน์แบบองค์รวม ตามลำดับ องค์ประกอบภาวะผู้นำการปรับเปลี่ยนของครูประถมศึกษามีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ไคสแควร์ ( $\chi^2$ ) = 6.76, df = 4, p-value = .15, CFI = .99, AGFI = .97, RMSEA = .44, GFI = .99, NFI = .97, RMR = .31

**คำสำคัญ:** ภาวะผู้นำการปรับเปลี่ยน, การวิเคราะห์องค์ประกอบ, ครูประถมศึกษา

<sup>1,2</sup> คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

<sup>1,2</sup> Faculty of Technical Education, Rajamangala University of Technology Thanyaburi.



## Abstract

This research aimed to study factor analysis of the adaptive leadership of teacher in Pathum Thani province. The simple group of this research consisted of 359 administrators and teachers in primary schools in Pathum Thani province, chosen with stratified random sampling. The research instrument used for collecting data was a five point Likert scale questionnaire with the reliability of .92. The data were analyzed using the statistical analysis of mean, standard deviation and first order confirmatory factor analysis.

The research results revealed that as the adaptive leadership of teachers in Pathum Thani province was at the high level were the cultural competency, the team work, the self-potential development, the achievement motivation and the holistic vision. And factor analysis of the adaptive leadership of teachers in Pathum Thani province was consistent with empirical data with Chi-square ( $\chi^2$ )= 6.76, df = 4, p-value = .15, CFI = .99, AGFI= .97, RMSEA= .44, GFI = .99, NFI = .97, RMR =.31

**Keywords:** Adaptive Leadership, Factor Analysis, Primary Teacher

## บทนำ

ในสภาวะการแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโควิด19 เมื่อมีความเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นการปรับตัว การเปลี่ยนวิธีการคิด การเตรียมพร้อม ไม่ว่าจะต้องเผชิญกับสถานการณ์ใด เราจะสามารถรับมือได้กับปัญหาที่ท้าทายได้และพร้อมที่จะเรียนรู้ตามสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป (Kay, 2010; Martin, 2010) ส่งผลต่อสภาพสังคมปัจจุบันต้องเผชิญกับสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว การเปลี่ยนแปลงนี้เกิดในหลายด้าน อาทิ ด้านสังคม เทคโนโลยี สมัยใหม่ เศรษฐกิจ ตลอดจนด้านวิถีชีวิต การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น ส่งผลกระทบต่อการจัดการศึกษาซึ่งมีบทบาทสำคัญในพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ เป็นคนดี มีปัญญา มีความสุขและมีความเป็นไทย มีศักยภาพศึกษาต่อและประกอบอาชีพ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560) ประกอบกับนโยบายการปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สอง ที่มีวิสัยทัศน์คือ คนไทยได้เรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างมีคุณภาพ มีจุดเน้นใน พัฒนาคุณภาพคนไทยยุคใหม่ คุณภาพครูยุคใหม่ คุณภาพสถานศึกษาและแหล่งเรียนรู้ยุคใหม่ และระบบการบริหารจัดการใหม่ การปฏิรูปการศึกษาจะบรรลุผลสำเร็จได้ต้องอาศัยการบริหารจัดการการศึกษาให้มีคุณภาพ ต้องเข้าใจและรู้จักพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง รู้จักการปรับเปลี่ยนนำความรู้ทางการมาประยุกต์ใช้ได้อย่างเหมาะสมกับสถานการณ์ สามารถนำความคิดเกี่ยวกับ



องค์กรสมัยใหม่มาประยุกต์ใช้ได้อย่างเหมาะสม (ประเวศ วะสี, 2543; วิโรจน์ สารรัตนะ, 2555) ผู้นำยุคใหม่นอกจากการบริหารงานให้มีประสิทธิภาพแล้ว ยังต้องสามารถปรับเปลี่ยนการแสดงผลงานให้มีความเหมาะสมเพื่อสนับสนุนให้งานบรรลุผลตามเป้าหมาย การทำงานของผู้นำสถานศึกษาเพียงคนเดียวไม่สามารถทำให้การจัดการศึกษาบรรลุผลสำเร็จได้ ผู้นำสถานศึกษาส่วนใหญ่ที่ประสบความสำเร็จต้องมีทีมงาน และสามารถประสาน ให้การดูแลช่วยเหลือในการทำงานได้อย่างกว้างขวางและครอบคลุม (ไพฑูรย์ สีนลารัตน์, 2553) ดังนั้นครูจึงมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา ครูที่มีภาวะผู้นำการปรับเปลี่ยน (Adaptive Leadership) จะสามารถระดมพลังของบุคลากรรวมถึงผู้เรียน เพื่อเตรียมพร้อมสำหรับการเปลี่ยนแปลงโดยเป็นผู้สนับสนุน ช่วยเหลือ ส่งเสริมการเรียนรู้มีความคิดสร้างสรรค์ ยอมรับความแตกต่างของบุคคล สามารถสร้างความร่วมมือในการแก้ไขปัญหา ทำให้ผู้อื่นยอมรับและปฏิบัติตาม รวมทั้งนำองค์กรไปสู่ความเจริญรุ่งเรือง สอดคล้องกับแนวคิดและทฤษฎีภาวะผู้นำ การปรับเปลี่ยนของ Heifetz (1994) ที่ได้กล่าวว่า ผู้นำไม่ใช่ผู้แก้ปัญหาให้ผู้อื่นแต่ผู้นำเป็นผู้ที่ระดมคนเพื่อมาแก้ไขปัญหา โดยเน้นกระบวนการที่ผู้นำส่งเสริมให้ผู้ตาม สามารถต่อสู้กับความท้าทายที่ยากลำบากได้ และเป็นการปรับเปลี่ยนการปรับตัวของผู้ตามให้เข้ากับสถานการณ์ (สุวรรณ เทพประสิทธิ์, 2555)

ครูจำเป็นต้องมีภาวะผู้นำโดยเฉพาะอย่างยิ่งภาวะผู้นำที่เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงและสถานศึกษาที่ต้องปรับตัวตลอดเวลา (Chaichana, 2013:p.4) ครูมีภาวะผู้นำการปรับเปลี่ยน เช่น การมุ่งผลสัมฤทธิ์ การพัฒนาศักยภาพของตนเอง การมีวิสัยทัศน์ การทำงานเป็นทีม การเรียนรู้ข้ามวัฒนธรรม เป็นต้น อันจะส่งผลให้ครูสามารถการบริหารจัดการในชั้นเรียนมีประสิทธิภาพเมื่อมีการเปลี่ยนแปลง มีส่วนร่วมในพัฒนาสถานศึกษาให้มีความเจริญก้าวหน้าได้อย่างมีคุณภาพ และทำให้สถานศึกษามีการบริหารจัดการอย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผลในอนาคต (Saenkaew, 2015:pp. 3-4) สรุปได้ว่าภาวะผู้นำการปรับเปลี่ยนของครู มีความจำเป็นในยุคที่มีการ เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้รู้ทันโลกที่เปลี่ยนแปลงไป ดังนั้นการศึกษาการวิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำการปรับเปลี่ยนของครูประถมศึกษา เพื่อเป็นแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำการปรับเปลี่ยนของครู ให้มีประสิทธิภาพตามมาตรฐานการศึกษาของชาติ และสามารถจัดการกับปัญหาที่ท้าทาย เพื่อพัฒนาผู้เรียนที่เป็นกำลังสำคัญในการขับเคลื่อนยุคที่พลิกผัน ได้ในอนาคต

## วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อวิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำการปรับเปลี่ยนของครูประถมศึกษา จังหวัดปทุมธานี



## วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรได้แก่ผู้บริหารและครูประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จำนวน 3,130 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 10 ตุลาคม 2565)

กลุ่มตัวอย่างได้แก่ผู้บริหารจำนวน 21 คน และครูประถมศึกษาจำนวน 338 คน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี จำนวน 359 คน ได้มาจากการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจากตารางสำเร็จที่ระดับความเชื่อมั่น 95% และมีความคลาดเคลื่อน  $\pm 5$  (ศิริชัย กาญจนวาสี, ทวีวัฒน์ ปิตยานนท์ และดิเรก ศรีสุโข, 2551) โดยใช้การสุ่มแบบแบ่งกลุ่ม (cluster random sampling)

## เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบสำรวจรายการ (Check list) เกี่ยวกับเพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งวิทยฐานะ อำเภที่ตั้งของสถานศึกษา อายุการปฏิบัติงาน

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ เกี่ยวกับองค์ประกอบภาวะผู้นำการปรับเปลี่ยนของครู ได้แก่ 1) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ 2) การพัฒนาศักยภาพตนเอง 3) วิสัยทัศน์แบบองค์รวม 4) การทำงานเป็นทีมอย่างสร้างสรรค์ และ 5) สมรรถนะเชิงวัฒนธรรม

## การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือ

ศึกษาแนวคิดและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดำเนินการสร้างเครื่องมือ แล้วนำแบบสอบถามให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบ เพื่อนำมาหาค่าความเที่ยงตรง (Validity) โดยการหาค่าดัชนีความสอดคล้องของคำถามกับวัตถุประสงค์ (Index of item-objective congruence: IOC) จากผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 ท่าน โดยเลือกเฉพาะข้อที่มีค่า IOC ระหว่าง 0.6 - 1.0 จำนวน 36 ข้อ นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขเรียบร้อยแล้วไปทดลองใช้ (Try out) กับกลุ่มประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน เพื่อหาคุณภาพของแบบสอบถามโดยการหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) เท่ากับ .92

## การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลจำนวน 359 ฉบับด้วยตัวเอง และตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามคิดเป็นร้อยละ 100



### สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์

1. สถิติพื้นฐาน ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) โดยนำค่าเฉลี่ยที่ได้เทียบกับเกณฑ์โดยใช้เกณฑ์การประเมิน และการแปลความหมาย (บุญชม ศรีสะอาด, 2553, น.100) ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย 4.51 - 5.00 หมายถึงระดับมากที่สุด

คะแนนเฉลี่ย 3.51 - 4.50 หมายถึงระดับมาก

คะแนนเฉลี่ย 2.51 - 3.50 หมายถึงระดับปานกลาง

คะแนนเฉลี่ย 1.51 - 2.50 หมายถึงระดับน้อย

คะแนนเฉลี่ย 1.00 - 1.50 หมายถึงระดับน้อยที่สุด

ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าความถี่ (Frequency)

2. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์คุณภาพเครื่องมือ ได้แก่ คำานวนความเที่ยงตรง (Content validity) ความเชื่อมั่นโดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของ Cronbach

3. วิธีการวิเคราะห์หองค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับหนึ่ง (First Order Confirmatory Factor Analysis)

### ตารางที่ 1 เกณฑ์ดัชนีความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์

ลำดับ	ค่าสถิติวัดระดับความกลมกลืน	เกณฑ์ระดับความกลมกลืน
1.	$\chi^2/df$	< 2
2.	ค่าดัชนี Non – Normed Fit Index (NNFI)	> 1.00
3.	ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (Goodness of Fit index : GFI)	> 0.90
4.	ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (Adjusted Goodness of Fit index : AGFI)	> 0.90
5.	ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนเปรียบเทียบ (Comparative Fit Index : CFI)	> 0.09



### ตารางที่ 1 เกณฑ์ดัชนีความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์ (ต่อ)

ลำดับ	ค่าสถิติวัดระดับความกลมกลืน	เกณฑ์ระดับความกลมกลืน
6.	ค่าดัชนีรากของกำลังที่สองเศษของการประมาณค่าความคลาดเคลื่อน (Root Mean Square Error of Approximation : RMSEA)	$< 0.05 =$ สอดคล้องดี $0.05 - 0.08 =$ พอใช้ได้ $0.08 - 0.10 =$ ไม่ค่อยดี $> 0.10 =$ สอดคล้องไม่ดี
7.	ค่าดัชนีรากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของส่วนที่เหลือมาตรฐาน (Standardized Root Mean Square Residual : SRMR)	$< 0.05$
8.	ค่าดัชนีรากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของส่วนที่เหลือ (Root Mean Square Residual : RMR)	$< 0.08$
9.	ค่าส่วนที่เหลือมาตรฐานที่ใหญ่ที่สุด (Largest Standardized Residual)	$< 2.00$

### ผลการวิจัย

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปพบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 298 คน คิดเป็นร้อยละ 83.0 อายุ 31 – 40 ปี จำนวน 160 คน คิดเป็นร้อยละ 44.6 ระดับการศึกษา สำเร็จการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 293 คน คิดเป็นร้อยละ 81.6 ไม่มีตำแหน่งวิทยฐานะจำนวน 217 คน คิดเป็นร้อยละ 60.4 ปฏิบัติงานในเขตพื้นที่เมืองปทุมธานี จำนวน 77 คน คิดเป็นร้อยละ 21.4 และอายุการปฏิบัติงานอยู่ 1 – 5 ปี จำนวน 145 คนคิดเป็นร้อยละ 40.4 ตามลำดับ

ตอนที่ 2 ผลการศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำการปรับเปลี่ยนของครูประถมศึกษา จังหวัดปทุมธานี พบว่า ภาพรวมค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ได้แก่ สมรรถนะเชิงวัฒนธรรมค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูงสุด รองลงมาคือการทำงานเป็นทีมอย่างสร้างสรรค์ การพัฒนาศักยภาพของตนเอง การมุ่งผลสัมฤทธิ์ และวิสัยทัศน์แบบองค์รวม ตามลำดับ ดังตารางที่ 2



**ตารางที่ 2** ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานขององค์ประกอบภาวะผู้นำการปรับเปลี่ยนของครู  
ประถมศึกษา จังหวัดปทุมธานี

ภาวะผู้นำการปรับเปลี่ยน	$\bar{X}$	S.D.	แปลความหมาย	ลำดับ
การมุ่งผลสัมฤทธิ์	4.42	0.42	มาก	4
การพัฒนาศักยภาพของตนเอง	4.45	0.36	มาก	3
วิสัยทัศน์แบบองค์รวม	4.00	0.55	มาก	5
การทำงานเป็นทีมอย่างสร้างสรรค์	4.83	0.22	มากที่สุด	2
สมรรถนะเชิงวัฒนธรรม	4.84	0.24	มากที่สุด	1

ตอนที่ 3 ผลวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่หนึ่งหนึ่งของภาวะผู้นำการปรับเปลี่ยนของครู  
ประถมศึกษา จังหวัดปทุมธานี พบว่า โมเดลมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์พิจารณาได้จากค่าไค-  
สแควร์  $\chi^2 = 6.76$  ,  $df = 4$  ,  $p = 0.15$ , ค่าดัชนีวัดความกลมกลืน (GFI) มีค่าเท่ากับ 0.99 ค่าดัชนีวัดความกลมกลืน  
ที่ปรับแก้แล้ว (AGFI) มีค่าเท่ากับ 0.97 และค่าดัชนีรากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของส่วนเหลือ (RMR) มีค่าเท่ากับ  
0.031 แสดงว่าโมเดลสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

เมื่อพิจารณาเมื่อพิจารณาองค์ประกอบภาวะผู้นำการปรับเปลี่ยนของครูประถมศึกษา จังหวัดปทุมธานี  
รายองค์ประกอบ พบว่าตัวแปรที่มีค่าน้ำหนักความสำคัญมากที่สุด ได้แก่ การทำงานเป็นทีมอย่างสร้างสรรค์ มีค่า  
เท่ากับ 0.96 รองลงมา ได้แก่ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ มีค่าเท่ากับ 0.68 สมรรถนะเชิงวัฒนธรรม มีค่าเท่ากับ 0.42 การ  
พัฒนาศักยภาพของตนเอง มีค่าเท่ากับ 0.16 และวิสัยทัศน์แบบองค์รวม มีค่าเท่ากับ 0.00 อธิบายได้ว่า  
องค์ประกอบวิสัยทัศน์แบบองค์รวมส่งผลต่อภาวะผู้นำการปรับเปลี่ยนของครูประถมศึกษา จังหวัดปทุมธานีอย่างไม่มี  
นัยสำคัญ ดังตารางที่ 3

**ตารางที่ 3** ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่หนึ่ง ภาวะผู้นำการปรับเปลี่ยนของครู ประถมศึกษา  
จังหวัดปทุมธานี

องค์ประกอบ	น้ำหนักองค์ประกอบ (b)	S.E.	t	$R^2$
การมุ่งผลสัมฤทธิ์	0.68	0.07	9.03	0.46
การพัฒนาศักยภาพของตนเอง	0.16	0.06	2.40	0.02
วิสัยทัศน์แบบองค์รวม	0.00	0.07	0.02	0.00
การทำงานเป็นทีมอย่างสร้างสรรค์	0.69	0.08	9.10	0.47
สมรรถนะเชิงวัฒนธรรม	0.42	0.06	6.62	0.18

ผลการทดสอบความเหมาะสม  $\chi^2 = 6.76$ ,  $df = 4$ ,  $p\text{-value} = 0.15$ ,  $CFI = 0.99$ ,  $AGFI = 0.97$ ,  $RMSEA = 0.44$ ,  $GFI = 0.99$ ,  $NFI = 0.97$ ,  $RMR = 0.31$



## อภิปรายผล

ผู้วิจัยขออภิปรายผลองค์ประกอบของภาวะผู้นำการปรับเปลี่ยนของครูประถมศึกษา จังหวัดปทุมธานี ทั้ง 5 องค์ประกอบมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ทั้งนี้เนื่องจากครูประถมศึกษา มีทักษะกระบวนการทำงานเป็นทีมสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่น โดยคำนึงถึงผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน มีความเข้าใจความแตกต่างระหว่างบุคคล พัฒนาความรู้ความสามารถของตนเองอยู่ตลอดเวลาและวางแผนเพื่อเตรียมรับมือกับสถานการณ์ที่อาจเกิดขึ้นในอนาคตได้ โดยอภิปรายเรียงตามองค์ประกอบที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (b) จากมากไปน้อย ดังนี้

องค์ประกอบที่ 1 การทำงานเป็นทีมอย่างสร้างสรรค์ มีทั้งหมด 3 ตัวบ่งชี้ ได้แก่ 1) การมีมนุษยสัมพันธ์ 2) การสร้างความร่วมมือ 3) การให้เกียรติผู้อื่น เป็นองค์ประกอบที่มีค่าน้ำหนักมากที่สุดเป็นลำดับแรก ทั้งนี้เนื่องจาก ครูประถมศึกษาส่วนใหญ่เป็นครูที่อายุราชการน้อย เน้นการทำงานแบบร่วมมือร่วมใจกันในการปฏิบัติงานทำให้การทำงานเป็นไปอย่างราบรื่น การทำงานร่วมกันต้องยอมรับนับถือเพื่อนร่วมงาน เห็นอกเห็นใจกัน และกัน เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่เพื่อนร่วมงาน เลือกลงมือดีของเพื่อนร่วมงานเสมอ ให้ความช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานด้วยความเต็มใจในทุกโอกาส ยิ้มแย้มและทักทายผู้เพื่อนร่วมงานเป็นประจำ สร้างเป้าหมายและร่วมมือร่วมใจทำงานให้บรรลุเป้าหมายร่วมกัน มุ่งมั่นในการทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงาน สนับสนุนเพื่อนร่วมงานให้ประสบความสำเร็จ สนับสนุนเพื่อนร่วมงานให้แสดงความคิดเห็น และพยายามรักษาสันติภาพที่ดีในการทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงาน สอดคล้องกับแนวคิดของ นวรัตน์ วดีชินอักษรวัฒน์ (2563) กล่าวว่า การมีมนุษยสัมพันธ์ เป็นการแสดงพฤติกรรมที่บุคคลแสดงออกถึงการมีสัมพันธภาพที่ดีกับบุคคลอื่นโดยการให้การยอมรับนับถือ การสร้างความร่วมมือระหว่างกัน การเห็นอกเห็นใจ การมีน้ำใจ มีความไวเนื้อเชื่อใจ มีความจริงใจ เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ และช่วยเหลือกันนำไปสู่ความพึงพอใจ รักใคร่ ร่วมมือ สามารถทำงานร่วมกัน จนบรรลุเป้าหมายในการปฏิบัติงานให้ประสบผลสำเร็จ การสร้างความร่วมมือ เป็นการแสดงพฤติกรรมที่บุคคลแสดงออกถึงการงานที่มี การตั้งเป้าหมายร่วมกัน มีความมุ่งมั่นพยายามที่จะทำงานร่วมกัน สนับสนุน ส่งเสริมให้มีการร่วมกันแสดงความคิดเห็น และสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงานร่วมกันเพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมาย การให้เกียรติ เป็นการแสดงพฤติกรรมที่บุคคลแสดงออกถึงการเคารพผู้อื่น การเห็นคุณค่าผู้อื่น การมีใจกว้างยอมรับความคิดเห็นและความสามารถของผู้อื่น ไม่ดูถูกและเหยียดหยามผู้อื่น

องค์ประกอบที่ 2 การมุ่งผลสัมฤทธิ์ มีทั้งหมด 4 ตัวบ่งชี้ ได้แก่ 1) ผลสัมฤทธิ์ของงาน 2) การพัฒนางานอย่างต่อเนื่อง 3) การปฏิบัติงานในหน้าที่ตามมาตรฐานและ 4) การคิดริเริ่มสร้างสรรค์ เป็นองค์ประกอบที่มีน้ำหนักรองลงมา ทั้งนี้เนื่องจาก การปฏิบัติงานของมุ่งเน้นการทำงานเพื่อผลสัมฤทธิ์ของงาน ครูควรวิเคราะห์ภารกิจงานที่ได้รับมอบหมาย แล้ววางแผนวิธีการปฏิบัติงาน เพื่อนำไปสู่ผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมายภารกิจงานที่ได้รับ





มอบหมาย ติดตามประเมินผลงาน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายของงาน ใช้ผลการประเมินการปฏิบัติงานปรับปรุงและพัฒนาการทำงานให้ดีขึ้น ปฏิบัติงานตามแผนที่กำหนดไว้ มุ่งเน้นสร้างผลงาน โดยปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง ใส่ใจรายละเอียดและสถานการณ์ต่างๆ คิดค้นวิธีการใหม่ๆ หรือนวัตกรรมเพื่อนำมาพัฒนางาน สอดคล้องกับ ไชนตี ยะยือริ (2562) พบว่า สมรรถนะหลักด้านมุ่งผลสัมฤทธิ์ ต้องปฏิบัติงานในหน้าที่ตามมาตรฐาน กำหนด มุ่งมั่นพัฒนาผลงานอย่างต่อเนื่อง การประเมินผลงาน และริเริ่มนำเสนอวิธีการทำงานแบบใหม่ เพื่อปรับปรุงการปฏิบัติงาน และประกอบด้วย ทำงานตามเป้าหมาย มุ่งมั่น อดทน ขยันหมั่นเพียร แก้ไขปัญหา เฉพาะหน้าได้ ทำงานตามนโยบาย รักษามาตรฐานการปฏิบัติงาน (ธีระพล เจริญสุข, 2564)

องค์ประกอบที่ 3 สมรรถนะเชิงวัฒนธรรม มีทั้งหมด 3 ตัวบ่งชี้ ได้แก่ 1) ความไวในวัฒนธรรม 2) การตระหนักถึงความสำคัญของวัฒนธรรม 3) การเข้าใจในความแตกต่างทางวัฒนธรรม ทั้งนี้เนื่องมาจาก การเข้าใจความแตกต่างระหว่างบุคคลมีความสำคัญในการอยู่ร่วมกันในสังคมและองค์กร ครูควรเคารพพิธีกรรมทางศาสนา ที่เพื่อนร่วมงานนับถือ เห็นความสำคัญของขนบธรรมเนียม ประเพณีของชาติอื่น ๆ ให้มีความสำคัญกับความคิด ที่แตกต่าง และเห็นว่าความคิดเห็นที่แตกต่างเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาองค์กร เรียนรู้วัฒนธรรมอื่น ๆ ตระหนัก ว่าวัฒนธรรมอื่นๆ มีความน่าภาคภูมิใจเทียบเท่าวัฒนธรรมของตนเอง ยอมรับการใช้ภาษาที่แตกต่าง ยอมรับ บุคคลที่นับถือศาสนา ขนบธรรมเนียม ประเพณีที่แตกต่างจากตนเอง สอดคล้องกับ สุวัฒน์ จุลสุวรรณ (2563) พบว่า การตระหนักถึงความสำคัญของวัฒนธรรม การเข้าใจในความแตกต่างทางวัฒนธรรม การเห็นคุณค่าทาง วัฒนธรรมเป็นตัวบ่งชี้ที่แสดงถึงสมรรถนะเชิงวัฒนธรรมสำหรับการศึกษาภาวะผู้นำการปรับเปลี่ยน และสมรรถนะ เชิงวัฒนธรรมเป็นการแสดงออกถึงการเข้าใจและเห็นถึงความสำคัญของภาษา ศาสนา และขนบธรรมเนียม จารีต ประเพณีต่าง ๆ เป็นสิ่งดีงามที่ทุกคนต้องยึดถือและปฏิบัติ การแสดงออกถึงการรับรู้ และการยอมรับความแตกต่าง ทางด้านการใช้ภาษา นับถือศาสนา และการยึดถือขนบธรรมเนียม จารีต ประเพณีของแต่ละบุคคล ให้มีความสำคัญ และใส่ใจกับบุคคลที่มีการใช้ภาษานับถือศาสนา และการยึดถือขนบธรรมเนียม จารีต ประเพณีแตกต่างไปจาก ตนเอง การแสดงออกถึงการยอมรับและเห็นว่าภาษา ศาสนา และขนบธรรมเนียม จารีต ประเพณีเป็นสิ่งที่ มี ประโยชน์ ดีงาม น่ายกย่องและควรปฏิบัติ มีความเคารพในภาษา ศาสนา และขนบธรรมเนียม จารีต ประเพณีของ บุคคลอื่น (นวรรตน์ วดีชินอักษรวัฒน์, 2563)

องค์ประกอบที่ 4 การพัฒนาศักยภาพตนเอง มีทั้งหมด 2 ตัวบ่งชี้ ได้แก่ 1) การศึกษาต่อ และ 2) การฝึกอบรม ทั้งนี้เนื่องมาจาก ครูควรศึกษาหาความรู้พัฒนาความสามารถตลอดเวลา เข้าร่วมกิจกรรมแลกเปลี่ยน เรียนรู้กับเพื่อนร่วมงานเกี่ยวกับงานที่ปฏิบัติ ศึกษาดูงานนอกสถานที่ที่สอดคล้องกับงานที่ปฏิบัติ รับผิดชอบ ปฏิบัติงานพิเศษที่ได้รับมอบหมายงานจากหัวหน้า เพื่อได้ทำงานในรูปแบบใหม่ๆหรืองานที่ทำท้าทายความสามารถ ปฏิบัติหน้าที่เป็นพี่เลี้ยงสอนงาน เพื่อให้รู้และความเข้าใจในระบบการทำงานรูปแบบใหม่ๆ พร้อมทั้งจะสับเปลี่ยน หมุนเวียนหน้าที่การทำงาน เพื่อให้เรียนรู้การทำงาน ลักษณะงานในรูปแบบต่างๆ สอดคล้องกับ นที สะอาด



นัก (2563) ได้อธิบายว่า พัฒนาศักยภาพบุคคล มีหลายรูปแบบ ได้แก่ การฝึกอบรมการประชุมสัมมนา การระดมความคิดเห็น และการให้ความรู้ในวิธีอื่น ๆ ที่สามารถทำให้บุคลากรมีความงอกงามเติบโตทางจิตใจ การพัฒนาบุคลากรจึงเป็นสิ่งที่มีความหมาย ระยะเวลา และมุ่งหวังผลในด้านการช่วยให้บุคลากรมีความงอกงามเติบโตมากกว่า การมุ่งเน้น เป้าหมายระยะสั้น และการแก้ไขข้อบกพร่องในการปฏิบัติงานของบุคลากร ซึ่งเป็นสิ่งที่การฝึกอบรมให้ความสำคัญ หรือกล่าวอีกนัยหนึ่งได้ว่าการพัฒนาบุคลากร เป็นกระบวนการที่ประกอบด้วย รูปแบบและวิธีหลายชนิด ตัวอย่างเช่นการฝึกอบรม การหมุนเวียนงาน การดูงาน การสอนงาน การให้การศึกษา ทั้งในแง่การส่งบุคลากรไปเรียนในสถานศึกษา หรือเรียนด้วยตนเอง การปรับปรุง คุณภาพชีวิตการทำงาน และการส่งเสริมสุขภาพและกีฬา เป็นต้น

องค์ประกอบที่ 5 วิสัยทัศน์แบบองค์รวม มีทั้งหมด 3 ตัวบ่งชี้ 1) การมีเป้าหมาย 2) การสร้างวิสัยทัศน์ 3) การมีวิสัยทัศน์นวัตกรรม เป็นองค์ประกอบที่มีค่าน้ำหนักน้อยที่สุด ทั้งนี้เนื่องมาจาก ครูประถมศึกษามีหน้าที่หลักในการจัดการเรียนการสอน มีประสบการณ์ด้านการบริหารน้อยและการได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานอื่น ๆ ไม่มากนัก จึงส่งผลให้การมองภาพวิสัยทัศน์ขององค์กรยังไม่ชัดเจน และความเข้าใจการวิเคราะห์สภาพปัจจุบัน สถานศึกษาและแนวโน้มสถานการณ์ที่จะเกิดขึ้นในอนาคตได้ สอดคล้องกับ นวรัตน์ วดีชินอักษรวิวัฒน์ (2563) พบว่า ภาวะผู้นำการปรับเปลี่ยนสำหรับหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ในโรงเรียนมัธยมศึกษา องค์ประกอบด้านวิสัยทัศน์แบบองค์รวมมีค่าน้ำหนักน้อยที่สุดเมื่อเทียบกับองค์ประกอบอื่นๆ อย่างมีนัยสำคัญ ทั้งนี้เนื่องมาจากหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ส่วนใหญ่ มีประสบการณ์การทำงานตั้งแต่ 20 ปีขึ้นไป ส่งผลให้หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้สามารถวิเคราะห์สภาพปัจจุบันของสถานศึกษาและแนวโน้มที่อาจเกิดขึ้นในอนาคตได้ ดังนั้นครูที่ประสบการณ์ทำงานน้อยสามารถวิเคราะห์สภาพปัจจุบันและแนวโน้มสถานการณ์ที่อาจเกิดขึ้นได้น้อยกว่า

## ข้อเสนอแนะ

### 1. ข้อเสนอแนะสำหรับนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 โมเดลองค์ประกอบยืนยันอันดับที่หนึ่งของภาวะผู้นำการปรับเปลี่ยนของครูประถมศึกษา ได้แก่ 1) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ 2) การพัฒนาศักยภาพของตนเอง 3) วิสัยทัศน์แบบองค์รวม 4) การทำงานเป็นทีมอย่างสร้างสรรค์ 5) สมรรถนะเชิงวัฒนธรรม ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาและหน่วยงานต้นสังกัดควรกำหนดนโยบายสนับสนุนพัฒนาครูให้มีภาวะผู้นำการปรับเปลี่ยน

1.2 องค์ประกอบภาวะผู้นำการปรับเปลี่ยนของครูประถมศึกษา ที่มีความสำคัญมากที่สุดคือ การทำงานเป็นทีมอย่างสร้างสรรค์ ดังนั้นผู้บริหารและหน่วยงานต้นสังกัดควรพัฒนาครูด้านการทำงานเป็นทีม โดยการจัดกิจกรรมและเปลี่ยนเรียนรู้ให้ครูได้แนวทางการทำงานเป็นทีมที่หลากหลายมาบูรณาการ เช่นเรียนรู้จากการปฏิบัติจริง การศึกษาดูงาน เป็นต้น



1.3. องค์ประกอบภาวะผู้นำการปรับเปลี่ยนของครูประถมศึกษา จังหวัดปทุมธานี ที่มีความสำคัญน้อยที่สุดคือ วิสัยทัศน์แบบองค์รวม ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมให้ครูมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ขององค์กร โดยการร่วมการวิเคราะห์จุดอ่อน จุดแข็ง โอกาสและอุปสรรคขององค์กร เพื่อพัฒนาองค์ประกอบด้านวิสัยทัศน์แบบองค์รวมให้สูงขึ้น

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการปรับเปลี่ยนของครู

2.2 ควรศึกษาการวิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำการปรับเปลี่ยนของผู้อำนวยการสถานศึกษา และผู้บริหารสถานศึกษา

## เอกสารอ้างอิง

- ไชยดี ยะยือริ. (2562). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานพัฒนาชุมชนในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้. วิทยานิพนธ์ กศ.ม., มหาวิทยาลัยทักษิณ, สงขลา.
- ไพฑูริย์ สีนลาร์ตัน. (2553). ผู้นำเชิงสร้างสรรค์และผลผลิตภาพ : กระบวนทัศน์ใหม่และผู้นำใหม่ทางการศึกษา. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ธีระพล เจริญสุข. (2564). การพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรกรมสรรพสามิตในเขตกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา, พระนครศรีอยุธยา.
- นที สะอาดนัก. (2563). แนวทางการพัฒนาศักยภาพบุคลากรสหกรณ์การเกษตรสู่องค์กรหลักระดับอำเภอ. กรุงเทพฯ : สำนักนายกรัฐมนตรี. ศูนย์ถ่ายทอดเทคโนโลยีที่ 16 จังหวัดเพชรบุรี
- นวรรตน์ ชินอัครวัฒน์. (2563). การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำการปรับเปลี่ยนสำหรับหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. วิทยานิพนธ์ กศ.ด., มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, มหาสารคาม.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2553). การวิจัยเบื้องต้น. พิมพ์ครั้งที่ 8. กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น.
- ประเวศ วะสี. (2543). สุขภาพในฐานะอุดมการณ์ของมนุษย์. พิมพ์ครั้งที่ 3. นนทบุรี: สำนักงานปฏิรูปสุขภาพ สถาบันวิจัยระบบสาธารณสุข.
- วิโรจน์ สารรัตน์. (2555). แนวคิด ทฤษฎี และประเด็นเพื่อการบริหารทางการศึกษา. กรุงเทพฯ: ทิพย์วิสุทธิ.
- ศิริชัย กาญจนาวาสี, ทวีวัฒน์ปิตยานนท์, ดิเรก ศรีใจ (2551). การเลือกใช้สถิติที่เหมาะสมสำหรับงานวิจัย. (ครั้งที่ 5). กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย



- สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา. (2560). *คู่มืองานการบริหารสถานศึกษา*. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.
- สุวรรณ เทพประสิทธิ์. (2555). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบวิถีทาง-เป้าหมายของผู้บริหารกับประสิทธิผลของโรงเรียน ในอำเภอคลองหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 1*. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม., มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี, ปทุมธานี.
- สุวัฒน์ จุลสุวรรณ. (2563). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการปรับเปลี่ยนกับประสิทธิภาพการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน*. วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยการจัดการและเทคโนโลยีอิเทิร์น, 17(2), 28-40 .
- Chaichana, M., Kongjit, C., Nimmolrat, A., & Kongjit, S. (2013, January 18" - 19"). *Using of Knowledge Management for Enhancing Educational Service Staff Proficiency Development in University Business*. *Advancements in Business*. Paper present at Economics & Innovation Management Research. Graduate School of Management. Oita, Japan. (pp 66). Japan : Ritsumeikan Asia Pacific University Beppu,
- Heifetz, R.A. (1994). *Leadership without Easy Answers*. Cambridge, MA: Harvard University Press.
- Kay, K. (2010). *21st century skills: Why they matter, what they are, and how we get there*. From <https://www.innovationlabs.com/plsd/resources/kenkay.pdf>
- Martin, J.M. (2010). *Stigma and Student Mental Health in Higher Education*. Higher Education Research and Development, 29(3), 259-274.
- Saenkaew, A. (2015). *Adaptation leadership of school administrators under the Secondary Educational Service Area Office 19*. Master's thesis, Khon Kaen University, Khon Kaen.