

รูปแบบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเพื่อเสริมสร้างนวัตกรรมเครือข่ายความร่วมมือ
ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

A Model of Transformational Leadership for Enhancing School-Community
Collaborative Network Innovation of School Administrators under Primary
Educational Service Area Offices in the Northeastern Region

ชัยณรงค์ พ่อทอง¹ กฤษดา ผ่องพิทยา² และจุฬาพรณภรณ์ ธนะแพทย์³

Chainarong Phothong¹ Kisdha Pongpitaya² and Churaphunporn Thanaphet³

Corresponding Author E-mail: chainarong.invest@gmail.com

Received: 2026-06-24; Revised: 2026-07-16; Accepted: 2026-07-30

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ สร้างและประเมินรูปแบบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเพื่อเสริมสร้าง นวัตกรรมเครือข่ายความร่วมมือระหว่างโรงเรียนกับชุมชนของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ใช้ระเบียบวิธีวิจัยแบบผสมผสาน ดำเนินการ 2 ระยะ ระยะที่ 1 สร้างรูปแบบโดยสังเคราะห์วรรณกรรมและวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (EFA) จากผู้บริหารสถานศึกษา 450 คน และประเมินความต้องการจำเป็นจากกลุ่มตัวอย่าง 385 คน ทั้งสองกลุ่มได้มาโดยวิธีการสุ่มแบบหลาย ขั้นตอน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีค่า IOC = 0.60–1.00 และค่าความ เชื่อมั่นเท่ากับ 0.978 และ 0.878 ตามลำดับ วิเคราะห์ข้อมูลด้วยค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ องค์ประกอบเชิงสำรวจ และดัชนี PNI_{modified} จากนั้นยกยกรูปแบบและตรวจสอบด้วยการสนทนากลุ่มจาก ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 11 คน ระยะที่ 2 ประเมินรูปแบบโดยการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 11 คน ได้มา โดยการเลือกแบบเจาะจง สถิติที่ใช้ในวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการวิจัยพบว่า

1. รูปแบบที่สร้างขึ้น เรียกว่า BRIDGE Model ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ เรียงตามลำดับค่า PNI_{modified} ได้แก่ ด้านแรงบันดาลใจสู่ความร่วมมือ ด้านวิสัยทัศน์ร่วมขับเคลื่อนเครือข่าย ด้านการเสริมพลัง สมาชิกเครือข่าย ด้านการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน ด้านอุดมการณ์และคุณธรรมผู้นำ และด้านค่านิยมนำ

¹นักศึกษาลัทธิสุตรปรัชญาคุณวุฒิบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์

¹Doctor of Philosophy in Educational Administration, Phetchabun Rajabhat University

²ผู้ช่วยศาสตราจารย์ประจำบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์

Assistant Professor of Graduate School, Phetchabun Rajabhat University

³อาจารย์ประจำบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์

Lecturer of Graduate School, Phetchabun Rajabhat University

การเปลี่ยนแปลง โดยมีส่วนประกอบของรูปแบบ 5 ด้าน ได้แก่ หลักการ วัตถุประสงค์ เนื้อหา การบริหารจัดการ รูปแบบ และการประเมินผล

2. ผลการประเมินรูปแบบ พบว่า ด้านความถูกต้องโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย = 4.52) ด้านความเหมาะสมโดยรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 4.50) ด้านความเป็นไปได้โดยรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 4.49) และด้านความเป็นประโยชน์โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย = 4.51)

คำสำคัญ : รูปแบบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง, นวัตกรรมเครือข่ายความร่วมมือ, ผู้บริหารสถานศึกษา

Abstract

This research aimed to develop and evaluate a transformational leadership model for strengthening school–community collaboration network innovation among school administrators under the Office of the Primary Educational Service Area in Northeastern Thailand. A mixed-methods research design was employed, conducted in two phases. Phase 1 involved developing the model through literature synthesis and exploratory factor analysis (EFA) based on data from 450 school administrators, together with a needs assessment survey of 385 samples. Both samples were obtained through multi-stage random sampling. The research instrument was a five-level rating scale questionnaire with an IOC value of 0.60–1.00 and reliability coefficients of 0.978 and 0.878, respectively. Data were analyzed using mean, standard deviation, exploratory factor analysis, and the Modified Priority Needs Index (PNI modified). A draft model was then formulated and examined through a focus group discussion with 11 experts. Phase 2 involved evaluating the model through an expert seminar with 11 experts obtained through purposive sampling. Statistics used for data analysis included mean and standard deviation. The results were as follows:

1. The developed model, termed the BRIDGE Model, comprised 6 components, ranked according to their PNI modified values, as follows: Building Inspiration, Realizing a Shared Vision, Increasing Network Empowerment, Developing Mutual Learning, Grounding in Ethics and Moral Leadership, and Embedding Values for Change. The model further consisted of 5 structural elements: principles, objectives, content, model management, and evaluation.

2. The model evaluation results revealed that accuracy was rated at the highest level overall ($\bar{X} = 4.52$), propriety was rated at a high level overall ($\bar{X} = 4.50$), feasibility was rated at a high level overall ($\bar{X} = 4.49$), and utility was rated at a highest level overall ($\bar{X} = 4.51$).

Keywords: Transformational Leadership Model, Collaborative Network Innovation, School Administrators

บทนำ

ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีดิจิทัลในศตวรรษที่ 21 ได้เปลี่ยนแปลงวิถีชีวิตและความต้องการทักษะของตลาดแรงงานอย่างรวดเร็ว ส่งผลให้นานาประเทศต้องปรับทิศทางการจัดการศึกษาเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว ประเทศไทยได้กำหนดทิศทางนี้ไว้อย่างชัดเจนในยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2561-2580) ซึ่งให้ความสำคัญกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นยุทธศาสตร์หลัก (สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2566) และแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579 ที่มุ่งให้คนไทยทุกคนเข้าถึงการเรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างมีคุณภาพ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2565) ในเชิงปฏิบัติ พระราชบัญญัติพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา พ.ศ. 2562 ได้เปิดทางให้สถานศึกษาออกแบบการจัดการศึกษาที่สอดคล้องกับบริบทชุมชนผ่านโครงการโรงเรียนร่วมพัฒนา ซึ่งสะท้อนเจตนารมณ์ของรัฐที่ต้องการเห็นความร่วมมือระหว่างโรงเรียนกับชุมชนเกิดขึ้นจริงในทุกพื้นที่ของประเทศ

อย่างไรก็ตาม การขับเคลื่อนนโยบายดังกล่าวให้เกิดผลในทางปฏิบัติจำเป็นต้องอาศัยผู้บริหารสถานศึกษาที่มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) เป็นกลไกสำคัญที่เชื่อมโยงโดยตรงกับความสำเร็จของเครือข่ายความร่วมมือ Burns (1978) นิยามภาวะผู้นำลักษณะนี้ว่าเป็นกระบวนการที่ผู้นำและผู้ตามต่างยกระดับซึ่งกันและกันสู่แรงจูงใจและศีลธรรมที่สูงขึ้น ขณะที่ Bass and Avolio (1994) ได้สังเคราะห์องค์ประกอบสำคัญสี่ด้าน ได้แก่ การมีอิทธิพลเชิงอุดมคติ การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นทางปัญญา และการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล คุณลักษณะเหล่านี้เป็นพื้นฐานสำคัญที่ทำให้ผู้บริหารสามารถเปลี่ยนบทบาทจาก "ผู้จัดการโรงเรียน" แบบเดิมไปสู่การเป็น "ผู้เชื่อมโยงเครือข่าย" ที่สามารถระดมความร่วมมือจากภาคส่วนต่างๆ เข้ามาเสริมพลังให้สถานศึกษาได้อย่างยั่งยืน ความเชื่อมโยงนี้ได้รับการยืนยันเชิงประจักษ์จากการศึกษาโรงเรียนกว่า 380 แห่งทั่วสหรัฐอเมริกา ซึ่งพบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารมีความสัมพันธ์โดยตรงกับคุณภาพการจัดระบบเครือข่ายความร่วมมือระหว่างโรงเรียนกับครอบครัวและชุมชน และส่งผลต่อเนื่องไปถึงระดับการมีส่วนร่วมของครูในการสร้างความร่วมมือดังกล่าวด้วย (Jung & Sheldon, 2020) กล่าวได้ว่าหากปราศจากภาวะผู้นำเช่นนี้ เครือข่ายความร่วมมือที่นโยบายมุ่งหวังไว้ก็ยากจะเกิดขึ้นและดำรงอยู่ได้อย่างมีคุณภาพในทางปฏิบัติ

ความจำเป็นในเรื่องนี้มีความสำคัญในบริบทของภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ซึ่งมีโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจำนวนมากที่สุดในประเทศถึง 9,825 โรงเรียน และมีสัดส่วนโรงเรียนขนาดเล็กสูงที่สุดเมื่อเทียบกับภูมิภาคอื่น (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2568) ข้อจำกัดด้านงบประมาณและบุคลากรที่โรงเรียนขนาดเล็กเผชิญอยู่อย่างต่อเนื่อง ทำให้การแสวงหาทรัพยากรจากภายนอกผ่านเครือข่ายความร่วมมือกับชุมชนไม่ใช่เพียงทางเลือก แต่เป็นเงื่อนไขจำเป็นต่อการดำรงอยู่และพัฒนาคุณภาพการศึกษา ทั้งนี้แม้ภูมิภาคนี้จะมีทุนทางสังคมที่เข้มแข็งจากแนวคิด "บวร" (บ้าน วัด โรงเรียน) ที่หล่อหลอมให้โรงเรียนเป็นศูนย์รวมของชุมชนมาช้านาน แต่ Li และ Karanxha (2024) ชี้ว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงส่งผลต่อผลลัพธ์ของนักเรียนผ่านการกำหนดวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนเป็นจุดเริ่มต้น สะท้อนว่าทุนทางสังคมเพียงอย่างเดียวยังไม่เพียงพอ หากไม่มีผู้นำที่สามารถจุดประกายและรักษาความร่วมมือนั้นไว้อย่างต่อเนื่องให้กลายเป็นนวัตกรรมเครือข่ายที่ยั่งยืน

ด้วยเหตุนี้ ผู้วิจัยจึงเห็นความจำเป็นในการพัฒนารูปแบบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเพื่อเสริมสร้างนวัตกรรมเครือข่ายความร่วมมือระหว่างโรงเรียนกับชุมชนของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เพื่อให้ได้องค์ความรู้ที่เป็นรูปธรรมสำหรับการเสริมพลังภาคีเครือข่ายทุกภาคส่วน และยกระดับคุณภาพการศึกษาในภูมิภาคนี้อย่างเป็นระบบ

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อสร้างรูปแบบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเพื่อเสริมสร้างนวัตกรรมเครือข่ายความร่วมมือระหว่างโรงเรียนกับชุมชนของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
2. เพื่อประเมินรูปแบบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเพื่อเสริมสร้างนวัตกรรมเครือข่ายความร่วมมือระหว่างโรงเรียนกับชุมชนของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

การทบทวนวรรณกรรม

การทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องพบว่าผู้บริหารสถานศึกษาในฐานะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีบทบาทเป็นแกนกลางสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรทางการศึกษา โดยต้องผสมผสานบทบาทเชิงบริหารตามโครงสร้างนโยบายเข้ากับคุณลักษณะเชิงจิตวิทยาที่สร้างแรงจูงใจและความผูกพันของบุคลากร สุกฤตยา ปงกันทา (2561) มองว่าผู้บริหารต้องกำกับ ควบคุม ดูแล และอำนวยความสะดวกแก่ผู้ร่วมงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งคุณภาพของผู้บริหารส่งผลต่อคุณภาพสถานศึกษาโดยตรง ทั้งในมิติของผลงานและวิธีปฏิบัติงานของแต่ละแห่ง ส่วนในมิติของการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง สรายุทธ เศรษฐขจร (2546) เน้นว่าผู้บริหารต้องมีวิสัยทัศน์ ความคิดสร้างสรรค์ ปรับตัวได้ทันกระแส และความสามารถในการมอบหมายอำนาจการตัดสินใจแก่ผู้ปฏิบัติ

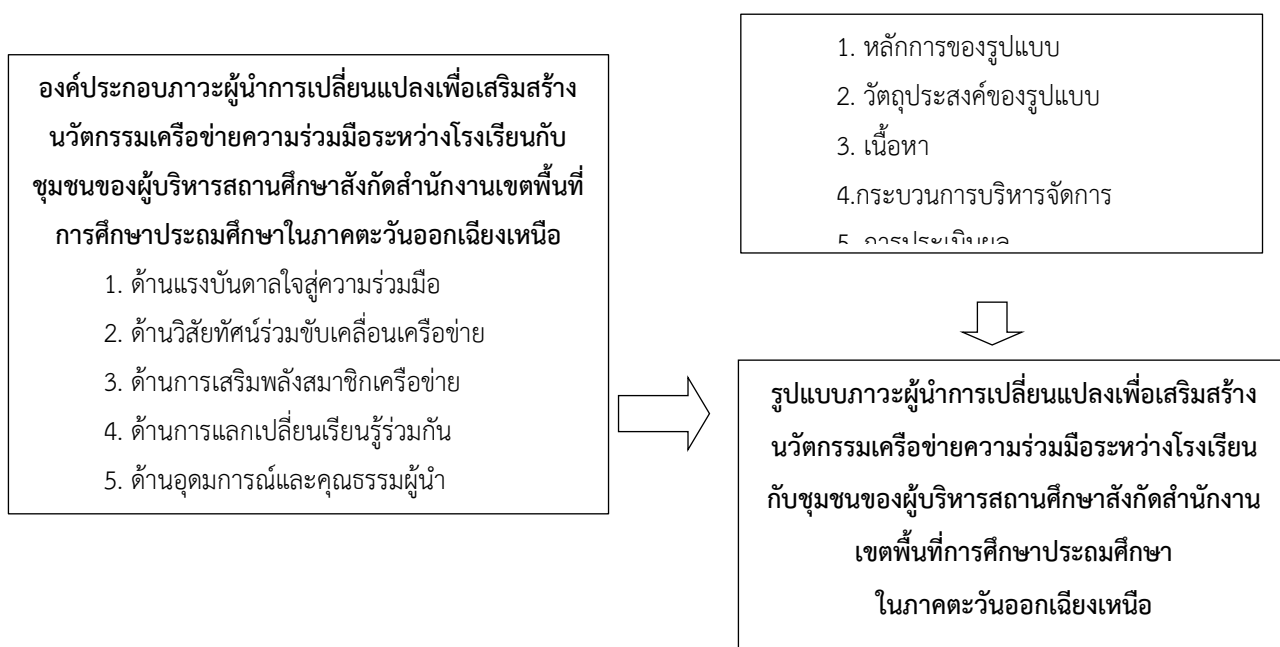
สำหรับแนวคิดนวัตกรรมเครือข่ายความร่วมมือระหว่างโรงเรียนกับชุมชน วรรณกรรมร่วมสมัยชี้ว่านวัตกรรมการศึกษาในปัจจุบันครอบคลุมการเปลี่ยนแปลงวิถีคิดและรูปแบบความสัมพันธ์ระหว่างผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทั้งระบบ มิใช่เพียงมิติเทคโนโลยี ขณะที่ Diaz-Gibson, J., et al. (2022) พบจากกรณีศึกษาในบาร์เซโลนาว่าเครือข่ายที่มีประสิทธิภาพต้องผสมผสานทั้งสายสัมพันธ์แนวนอนแนวนอนภายในกลุ่มและสายสัมพันธ์ทแยงที่เชื่อมโยงสู่ทรัพยากรภายนอก สอดคล้องกับ Hands (2023) ที่มองว่าความร่วมมือระหว่างโรงเรียนกับชุมชนต้องอาศัยการร่วมกำหนดเป้าหมายและแลกเปลี่ยนทรัพยากรอย่างต่อเนื่อง ในบริบทไทย เครือข่ายความร่วมมือยังอาศัยทุนทางสังคมที่มีอยู่แล้ว เช่น ความผูกพันกับวัดและผู้นำชุมชน ซึ่งเมื่อสังเคราะห์องค์ประกอบของเครือข่ายความร่วมมือจากงานวิจัยไทยหลายฉบับ พบ 5 องค์ประกอบที่ได้รับการยอมรับสูงสุด ได้แก่ การตระหนักถึงความจำเป็นในการสร้างเครือข่าย ซึ่งสะท้อนความเชื่อมั่นในศักยภาพของตนเองและความศรัทธาในการเข้าร่วม การมีส่วนร่วมของสมาชิกเครือข่ายในทุกขั้นตอนตั้งแต่ร่วมคิดถึงร่วมประเมินผล (สุธรรม ธรรมทัศน์านนท์, 2562) การประสานหน่วยงานองค์กรเครือข่ายเพื่อสร้างความเข้าใจที่ตรงกันผ่านการสื่อสารสองทาง (หวนใจ เวียงยั้ง, 2564)

โดยสรุป วรรณกรรมที่เกี่ยวข้องชี้ให้เห็นความเชื่อมโยงเชิงระบบระหว่างคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และองค์ประกอบของเครือข่ายความร่วมมือ ซึ่งทั้งสามด้านล้วนเป็นกลไกเสริมซึ่งกันและกันในการขับเคลื่อนนวัตกรรมความร่วมมือระหว่างโรงเรียนกับชุมชน องค์ความรู้ที่สังเคราะห์ได้นี้จึงเป็นฐานสำคัญที่ผู้วิจัยนำมาบูรณาการเพื่อพัฒนารูปแบบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเพื่อเสริมสร้างนวัตกรรมเครือข่ายความร่วมมือระหว่างโรงเรียนกับชุมชนของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือในการวิจัยครั้งนี้

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยเรื่อง รูปแบบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเพื่อเสริมสร้างนวัตกรรมเครือข่ายความร่วมมือระหว่างโรงเรียนกับชุมชนของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผู้วิจัยได้ศึกษาเกี่ยวกับ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเพื่อเสริมสร้างนวัตกรรมเครือข่ายความร่วมมือระหว่างโรงเรียนกับชุมชนของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยการสังเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเพื่อเสริมสร้างนวัตกรรมเครือข่ายความร่วมมือระหว่างโรงเรียนกับชุมชนของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จากการศึกษาเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องของ อรุณา ศรีประทุมวงศ์ (2563); เก็จจนา พลวงศ์ (2564); จารุวรรณ นุสา (2564); บุญญาพร บุราคร (2565) และสังเคราะห์องค์ประกอบเครือข่ายความร่วมมือระหว่างโรงเรียนกับชุมชน จากการศึกษาเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องของ สุธรรม ธรรมทัศนานนท์ (2562); หวานใจ เวียงยั้ง (2564); เชิดชัย พลกุลและคณะ (2567)

จากการที่ได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยนำมาสรุปเป็นกรอบแนวคิดการวิจัย ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยรูปแบบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเพื่อเสริมสร้างนวัตกรรมเครือข่ายความร่วมมือระหว่างโรงเรียนกับชุมชนของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีรายละเอียดการดำเนินการดังนี้

1.3 การตรวจสอบร่างรูปแบบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเพื่อเสริมสร้างนวัตกรรมเครือข่ายความร่วมมือระหว่างโรงเรียนกับชุมชนของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยการสนทนากลุ่ม (Focus Group) ของผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 11 คน ได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) (บุญชม ศรีสะอาด, 2560) ซึ่งมีคุณสมบัติดังนี้

1) เป็นอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษา ที่มีตำแหน่งทางวิชาการไม่ต่ำกว่าผู้ช่วยศาสตราจารย์ หรือมีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาเอก และมีประสบการณ์การสอนในสาขาวิชาบริหารการศึกษาไม่น้อยกว่า 5 ปี จำนวน 3 คน

2) ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหรือรองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาเอก จำนวน 4 คน

3) ผู้บริหารสถานศึกษาของสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาเอก หรือมีวิทยฐานะเชี่ยวชาญ หรือมีประสบการณ์ในการทำงานตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษาไม่น้อยกว่า 5 ปี จำนวน 4 คน

1.3.1 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือร่างรูปแบบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเพื่อเสริมสร้างนวัตกรรมเครือข่ายความร่วมมือระหว่างโรงเรียนกับชุมชนของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

1.3.2 การเก็บรวบรวมข้อมูล ดำเนินการตรวจสอบร่างรูปแบบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเพื่อเสริมสร้างนวัตกรรมเครือข่ายความร่วมมือระหว่างโรงเรียนกับชุมชนของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยการสนทนากลุ่ม (Focus Group) ของผู้ทรงคุณวุฒิ

1.3.3 การวิเคราะห์ข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับตรวจสอบร่างรูปแบบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเพื่อเสริมสร้างนวัตกรรมเครือข่ายความร่วมมือระหว่างโรงเรียนกับชุมชนของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) หลังจากนั้นผู้วิจัยดำเนินการปรับปรุงแก้ไขร่างรูปแบบตามความเห็น ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมของผู้ทรงคุณวุฒิได้รูปแบบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเพื่อเสริมสร้างนวัตกรรมเครือข่ายความร่วมมือระหว่างโรงเรียนกับชุมชนของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

2. การประเมินรูปแบบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเพื่อเสริมสร้างนวัตกรรมเครือข่ายความร่วมมือระหว่างโรงเรียนกับชุมชนของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ (Connoisseurship)

2.1 ผู้ประเมินเป็นผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 11 คน ได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) (บุญชม ศรีสะอาด, 2560) ซึ่งกำหนดคุณลักษณะของผู้ทรงคุณวุฒิไว้ ดังนี้

1) เป็นอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษา ที่มีตำแหน่งทางวิชาการไม่ต่ำกว่าผู้ช่วยศาสตราจารย์ หรือมีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาเอก และมีประสบการณ์การสอนในสาขาวิชาบริหารการศึกษาไม่น้อยกว่า 5 ปี จำนวน 3 คน

2) ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหรือรองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาเอก จำนวน 4 คน

3) ผู้บริหารสถานศึกษาของสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาเอก หรือมีวิทยฐานะเชี่ยวชาญ หรือมีประสบการณ์ในการทำงานตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษาไม่น้อยกว่า 5 ปี จำนวน 4 คน

2.2. เครื่องมือที่ใช้ เป็นแบบประเมินรูปแบบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเพื่อเสริมสร้างนวัตกรรมเครือข่ายความร่วมมือระหว่างโรงเรียนกับชุมชนของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ แบ่งเป็น 2 ตอน ได้แก่ ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบประเมิน ลักษณะแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) และตอนที่ 2 แบบประเมินรูปแบบฯ ลักษณะมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ

2.3 การสร้างเครื่องมือ ศึกษาเอกสารและแนวคิดเพื่อสร้างแบบประเมินครอบคลุม 5 ด้าน (หลักการ วัตถุประสงค์ เนื้อหา การบริหารจัดการรูปแบบ และการประเมินผล) โดยแต่ละด้านประเมิน 4 ประเด็น คือ ความถูกต้อง ความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ จากนั้นให้ผู้เชี่ยวชาญ 5 คน ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาด้วยค่า IOC (เกณฑ์ > 0.50) ผลพบว่าค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.60–1.00

2.4. การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยเริ่มจากติดต่อผู้เชี่ยวชาญเพื่อขอความอนุเคราะห์เข้าร่วมการสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญ (Connoisseurship) ด้วยความสมัครใจ จากนั้นจัดทำหนังสือราชการจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ เพื่อเชิญผู้เชี่ยวชาญกลุ่มเป้าหมายเข้าร่วมการสัมมนา พร้อมทั้งประสานนัดหมายวันและเวลา และจัดส่งประเด็นการสนทนากลุ่มให้ผู้เชี่ยวชาญได้เตรียมความพร้อมล่วงหน้า ก่อนดำเนินการสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญตามวันเวลาที่นัดหมายไว้

2.5. การวิเคราะห์ข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณจากแบบประเมินรูปแบบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเพื่อเสริมสร้างนวัตกรรมเครือข่ายความร่วมมือระหว่างโรงเรียนกับชุมชนของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ประเมิน 4 ด้าน คือ 1) ความถูกต้อง 2) ความเหมาะสม 3) ความเป็นไปได้ และ 4) ความเป็นประโยชน์ โดยใช้ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

ผลการวิจัย

1. ผลการสร้างรูปแบบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเพื่อเสริมสร้างนวัตกรรมเครือข่ายความร่วมมือระหว่างโรงเรียนกับชุมชนของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีดังนี้

1.1 องค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเพื่อเสริมสร้างนวัตกรรมเครือข่ายความร่วมมือระหว่างโรงเรียนกับชุมชนของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ เรียงตามลำดับค่า PNI_{modified} แสดงดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 แสดงค่าความต้องการจำเป็น ($PNI_{modified}$) และดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น ($PNI_{modified}$) ขององค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเพื่อเสริมสร้างนวัตกรรมเครือข่ายความร่วมมือระหว่างโรงเรียนกับชุมชนของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

องค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเพื่อเสริมสร้างนวัตกรรมเครือข่ายความร่วมมือระหว่างโรงเรียนกับชุมชนของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	สภาพที่เป็นจริง			สภาพที่คาดหวัง			$PNI_{modified}$	ลำดับ $PNI_{modified}$
	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ		
1. ด้านแรงบันดาลใจสู่ความร่วมมือ	3.88	0.53	มาก	4.69	0.22	มากที่สุด	0.211	1
2. ด้านวิสัยทัศน์ร่วมขับเคลื่อนเครือข่าย	3.93	0.50	มาก	4.69	0.19	มากที่สุด	0.193	2
3. ด้านการเสริมพลังสมาชิกเครือข่าย	3.95	0.54	มาก	4.72	0.21	มากที่สุด	0.192	3
4. ด้านการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน	3.95	0.57	มาก	4.70	0.22	มากที่สุด	0.185	4
5. ด้านอุดมการณ์และคุณธรรมผู้นำ	3.91	0.56	มาก	4.62	0.24	มากที่สุด	0.182	5
6. ด้านค่านิยมนำการเปลี่ยนแปลง	3.98	0.58	มาก	4.67	0.22	มากที่สุด	0.170	6
ค่าเฉลี่ยรวมทุกด้าน $PNI_{modified}$	3.93	0.55	มาก	4.68	0.217	มากที่สุด	0.190	3.93

จากตารางที่ 1 ค่าดัชนีลำดับความต้องการจำเป็นโดยรวมมีค่าเท่ากับ 0.190 โดยเรียงลำดับค่าดัชนีลำดับความต้องการจำเป็นจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านแรงบันดาลใจสู่ความร่วมมือ ($PNI_{modified} = 0.211$) ด้านวิสัยทัศน์ร่วมขับเคลื่อนเครือข่าย ($PNI_{modified} = 0.193$) ด้านการเสริมพลังสมาชิกเครือข่าย ($PNI_{modified} = 0.192$) ด้านการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน ($PNI_{modified} = 0.185$) ด้านอุดมการณ์และคุณธรรมผู้นำ ($PNI_{modified} = 0.182$) และด้านค่านิยมนำการเปลี่ยนแปลง ($PNI_{modified} = 0.170$)

1.2 ส่วนประกอบของรูปแบบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเพื่อเสริมสร้างนวัตกรรมเครือข่ายความร่วมมือระหว่างโรงเรียนกับชุมชนของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือประกอบด้วย 1) หลักการของรูปแบบ 2) วัตถุประสงค์ของรูปแบบ 3) เนื้อหา 4) กระบวนการบริหารจัดการ และ 5) การประเมินผล

1.3 รูปแบบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเพื่อเสริมสร้างนวัตกรรมเครือข่ายความร่วมมือระหว่างโรงเรียนกับชุมชนของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ (BRIDGE Model) มีรายละเอียดดังนี้

1.3.1 หลักการของรูปแบบ ประกอบด้วย ดังนี้ 1) แนวคิดภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง 2) แนวคิดเครือข่ายความร่วมมือ และ 3) แนวคิดการบริหารแบบมีส่วนร่วม

1.3.2 วัตถุประสงค์ของรูปแบบ มีดังนี้ 1) เพื่อพัฒนารูปแบบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ให้มีสมรรถนะที่สอดคล้องกับการเสริมสร้างนวัตกรรมเครือข่ายความร่วมมือระหว่างโรงเรียนกับชุมชนอย่างมีประสิทธิภาพ 2) เพื่อส่งเสริมและพัฒนาให้ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถบูรณาการการสร้างแรงบันดาลใจ การเสริมพลังสมาชิก การขับเคลื่อนวิสัยทัศน์ร่วม การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และอุดมการณ์ คุณธรรม ค่านิยม มาใช้ในกระบวนการเสริมสร้างเครือข่ายความร่วมมือระหว่างโรงเรียนกับชุมชนให้เป็นระบบและต่อเนื่อง

1.3.3 เนื้อหาของรูปแบบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเพื่อเสริมสร้างนวัตกรรมเครือข่ายความร่วมมือระหว่างโรงเรียนกับชุมชนของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ คือ 1) ด้านแรงบันดาลใจสู่ความร่วมมือ (Building Inspiration) 2) ด้านวิสัยทัศน์ร่วมขับเคลื่อนเครือข่าย (Realizing a Shared Vision) 3) ด้านการเสริมพลังสมาชิกเครือข่าย (Increasing Network Empowerment) 4) ด้านการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน (Developing Mutual Learning) 5) ด้านอุดมการณ์และคุณธรรมผู้นำ (Grounding in Ethics and Moral Leadership) และ 6) ด้านค่านิยมนำการเปลี่ยนแปลง (Embedding Values for Change)

1.3.4 กระบวนการบริหารจัดการของรูปแบบ ดำเนินการผ่าน 5 ขั้นตอนที่เชื่อมโยงกันเป็นวงจรต่อเนื่อง ดังนี้ ขั้นตอนที่ 1 การจุดประกายและสร้างแรงบันดาลใจ ขั้นตอนที่ 2 การกำหนดวิสัยทัศน์และเป้าหมายร่วม ขั้นตอนที่ 3 การเสริมพลังและพัฒนาสมาชิกเครือข่าย ขั้นตอนที่ 4 การแลกเปลี่ยนเรียนรู้และสร้างนวัตกรรม ขั้นตอนที่ 5 การติดตาม ประเมิน และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

1.3.5 การประเมินผล มีการประเมินผล ดังต่อไปนี้ 1) การประเมินปัจจัยนำเข้า 2) การประเมินกระบวนการ 3) การประเมินผลลัพธ์

รูปแบบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเพื่อเสริมสร้างนวัตกรรมเครือข่ายความร่วมมือระหว่างโรงเรียนกับชุมชนของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ (BRIDGE Model) แสดงดังภาพที่ 2



ภาพที่ 2 รูปแบบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเพื่อเสริมสร้างนวัตกรรมเครือข่ายความร่วมมือระหว่างโรงเรียนกับชุมชนของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ (BRIDGE Model)

2. ผลการประเมินความถูกต้อง ความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ ของรูปแบบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเพื่อเสริมสร้างนวัตกรรมเครือข่ายความร่วมมือระหว่างโรงเรียนกับชุมชนของผู้บริหาร

สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ (BRIDGE Model)
ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ผลการประเมินความถูกต้อง ความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ของรูปแบบ
ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเพื่อเสริมสร้างนวัตกรรมเครือข่ายความร่วมมือระหว่างโรงเรียนกับชุมชน
ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
(BRIDGE Model)

รูปแบบภาวะผู้นำการ เปลี่ยนแปลงเพื่อเสริมสร้าง นวัตกรรมเครือข่ายความร่วมมือ ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนของ ผู้บริหารสถานศึกษา ฯ	ความถูกต้อง			ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้		
	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล
1. หลักการของรูปแบบ	4.61	0.20	มากที่สุด	4.64	0.31	มากที่สุด	4.67	0.26	มากที่สุด
2. วัตถุประสงค์ของรูปแบบ	4.48	0.40	มาก	4.45	0.31	มาก	4.52	0.38	มากที่สุด
3. เนื้อหา	4.47	0.25	มาก	4.58	0.17	มากที่สุด	4.39	0.31	มาก
4. กระบวนการบริหารจัดการ	4.58	0.17	มากที่สุด	4.33	0.33	มาก	4.53	0.40	มากที่สุด
5. การประเมินผล	4.45	0.37	มาก	4.48	0.17	มาก	4.42	0.34	มาก
ค่าเฉลี่ยรวม	4.52	0.28	มากที่สุด	4.50	0.26	มาก	4.51	0.34	มากที่สุด

จากตารางที่ 2 ผลการประเมินความถูกต้อง ความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์
ของรูปแบบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเพื่อเสริมสร้างนวัตกรรมเครือข่ายความร่วมมือระหว่างโรงเรียนกับชุมชนของ
ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือพบว่า
ด้านความถูกต้อง โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.52, S.D. = 0.28) ด้านความเหมาะสม โดยรวมอยู่ในระดับ
มาก ($\bar{X}$ = 4.50, S.D. = 0.26) ด้านความเป็นไปได้ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.49, S.D. = 0.32) และด้าน
ความเป็นประโยชน์ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.51, S.D. = 0.34)

อภิปรายผล

ผลการวิจัยพบว่า รูปแบบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเพื่อเสริมสร้างนวัตกรรมเครือข่ายความร่วมมือระหว่าง
โรงเรียนกับชุมชนของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
โดยสามารถอภิปรายผลได้ ดังนี้

1. รูปแบบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเพื่อเสริมสร้างนวัตกรรมเครือข่ายความร่วมมือระหว่างโรงเรียนกับ
ชุมชนของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
ประกอบด้วย

1.1 หลักการของรูปแบบ ผลการวิจัยพบว่ารูปแบบที่พัฒนาขึ้นมีรากฐานมาจากแนวคิด ทฤษฎี และ
หลักการสำคัญ 3 ประการที่สอดคล้องและสัมพันธ์กัน ได้แก่ แนวคิดภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงตามแนวคิด
ของ Bass and Avolio (1994) ซึ่งประกอบด้วยเครื่องมือทฤษฎีอย่างมีอุดมการณ์ การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้น

ทางปัญญา และการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล แนวคิดเครือข่ายความร่วมมือที่เน้นการสร้างความสัมพันธ์ ความไว้วางใจ และการแบ่งปันทรัพยากรระหว่างโรงเรียนกับชุมชน และแนวคิดการบริหารแบบมีส่วนร่วมที่เปิดโอกาสให้ครู บุคลากร ผู้ปกครอง ชุมชน และภาคีเครือข่ายทุกภาคส่วนเข้ามามีบทบาทร่วมกัน ทั้งนี้เนื่องจาก หลักการดังกล่าวมีความครอบคลุมมิติสำคัญของภาวะผู้นำที่ต้องอาศัยทั้งอุดมการณ์ วิสัยทัศน์ และความสัมพันธ์เชิง เครือข่ายเป็นรากฐานสำคัญในการขับเคลื่อนความร่วมมือระหว่างโรงเรียนกับชุมชนให้เกิดความยั่งยืน ผู้บริหารที่ยึด หลักการเชิงอุดมการณ์เป็นแกนกลางจะสามารถสร้างความชอบธรรมในการนำเครือข่ายได้มากกว่าผู้บริหารที่ ใช้เพียงอำนาจตามตำแหน่ง สอดคล้องกับ ภาพิมล นามบัวน้อย, เยาวเรศ ภักดีจิตร และทินกร ชัมพงษ์ (2567) ได้วิจัยเรื่อง การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการดำเนินงาน การประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า อุดมการณ์และความคาดหวังเชิงบวกของผู้นำเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งเสริมคุณภาพการดำเนินงาน ของสถานศึกษา โดยผู้บริหารที่มีความชัดเจนด้านอุดมการณ์สามารถถ่ายทอดความคาดหวังเชิงบวกไปสู่ครูและ บุคลากรได้อย่างมีพลัง ส่งผลให้เกิดความร่วมมือในการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในอย่างเป็นรูปธรรม

1.2 วัตถุประสงค์ของรูปแบบ ผลการวิจัยพบว่าวัตถุประสงค์ของรูปแบบประกอบด้วย 3 ประการ ได้แก่ การพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในการสร้างแรงบันดาลใจ เสริมพลังสมาชิก ขับเคลื่อนวิสัยทัศน์ร่วม และส่งเสริมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การพัฒนาอุดมการณ์ คุณธรรม และค่านิยมของผู้บริหาร ในฐานะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่สามารถสร้างความไว้วางใจและความผูกพันจากทุกภาคส่วน และการยกระดับ คุณภาพการจัดการศึกษาผ่านกระบวนการเสริมสร้างเครือข่ายความร่วมมือที่มีความเข้มแข็ง ทั้งนี้เนื่องจาก วัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้มีความสอดคล้องกับความต้องการในการพัฒนาผู้บริหารให้สามารถสร้างความผูกพันและ ความไว้วางใจจากทุกภาคส่วนในเครือข่าย อันนำไปสู่การยกระดับคุณภาพการศึกษาอย่างเป็นรูปธรรมและวัดผลได้ สอดคล้องกับ ศักรินทร์ ฤทธิผล และธัญยาภรณ์ นวลสิงห์ (2567) ได้วิจัยเรื่อง การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะ ผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า การกำหนดวัตถุประสงค์ที่ชัดเจนครอบคลุมด้านการสร้างแรงบันดาลใจและความสัมพันธ์ระหว่าง บุคคลเป็นองค์ประกอบสำคัญที่ผู้ทรงคุณวุฒิประเมินความเหมาะสมในระดับมากที่สุด แสดงให้เห็นว่าวัตถุประสงค์ ที่มุ่งพัฒนาด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลควบคู่กับด้านแรงบันดาลใจเป็นกรอบที่ผู้ทรงคุณวุฒิให้การยอมรับอย่าง กว้างขวาง และสอดคล้องกับ Pramod Kumar (2023) ได้วิจัยเรื่อง Transformational Educational Leaders Inspire School Educators' Commitment ผลการวิจัยพบว่า วัตถุประสงค์ของรูปแบบที่มุ่งสร้างวิสัยทัศน์ร่วม และเสริมพลังให้ผู้สอนก้าวขึ้นเป็นผู้นำส่งผลให้ครูมีความผูกพันต่อสถานศึกษาสูงขึ้นอย่างมีนัยสำคัญ

1.3 เนื้อหาของรูปแบบ ผลการวิจัยพบว่าเนื้อหาของรูปแบบประกอบด้วยองค์ประกอบสำคัญ 6 ประการ ได้แก่ แรงบันดาลใจสู่ความร่วมมือ การเสริมพลังสมาชิกเครือข่าย วิสัยทัศน์ร่วมขับเคลื่อนเครือข่าย การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน อุดมการณ์และคุณธรรมผู้นำ และค่านิยมในการเปลี่ยนแปลง ทั้งนี้เนื่องจากเนื้อหา ทั้ง 6 องค์ประกอบมีความครอบคลุมทั้งมิติด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล มิติด้านวิสัยทัศน์ และมิติด้านคุณธรรม จริยธรรม ซึ่งเป็นองค์ประกอบที่จำเป็นต่อการขับเคลื่อนเครือข่ายความร่วมมือระหว่างโรงเรียนกับชุมชนให้ เกิดนวัตกรรมทางการศึกษาอย่างยั่งยืน การที่องค์ประกอบทั้ง 6 ด้านมีลักษณะเชื่อมโยงเป็นวงจรตั้งแต่ระดับปัจเจก บุคคลไปจนถึงระดับเครือข่าย สะท้อนว่ารูปแบบที่พัฒนาขึ้นมีความครบถ้วนสมบูรณ์ทั้งในเชิงโครงสร้างและ เชิงเนื้อหา สอดคล้องกับ อภิชาติ มุงธิสาร (2566) ได้วิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อ

ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร ผลการวิจัยพบว่า องค์ประกอบด้านการมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรมสู่การเปลี่ยนแปลงสามารถพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ สอดคล้องกับ Komara et al. (2025) ได้วิจัยเรื่อง The Transformational Leadership of the School Principal and Its Influence on the Teacher Learning Culture ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารที่นำภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงทุกมิติไปปฏิบัติสามารถสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ของครูที่มีลักษณะร่วมมือกันและมุ่งสู่การพัฒนาวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง

1.4 กระบวนการบริหารจัดการ ผลการวิจัยพบว่ากระบวนการบริหารจัดการของรูปแบบดำเนินการเป็นวงจรต่อเนื่อง 5 ขั้นตอน ได้แก่ การจุดประกายและสร้างแรงบันดาลใจ การกำหนดวิสัยทัศน์และเป้าหมายร่วม การเสริมพลังและพัฒนาสมาชิกเครือข่าย การแลกเปลี่ยนเรียนรู้และสร้างนวัตกรรม และการติดตาม ประเมินและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ทั้งนี้เนื่องมาจากกระบวนการที่ออกแบบเป็นวงจรต่อเนื่องทำให้รูปแบบมีลักษณะเป็นระบบ สามารถขับเคลื่อนเครือข่ายความร่วมมือจากขั้นการสร้างแรงบันดาลใจเริ่มต้นไปจนถึงขั้นการพัฒนาอย่างยั่งยืนในระยะยาว ช่วยป้องกันปัญหาการดำเนินงานที่ขาดความต่อเนื่องซึ่งมักเกิดขึ้นกับโครงการเครือข่ายความร่วมมือทั่วไป สอดคล้องกับ วรินทร์ธรา ภัคอุ้มพาพันธ์, ธาณี เกสทอง และวรภฤต เกื่อนช้าง (2567) ได้วิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีกระบวนการบริหารที่เป็นระบบและทันต่อสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงสามารถพัฒนางานวิชาการของสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ และสอดคล้องกับ Roesminingsih and Windasari (2024) ได้วิจัยเรื่อง The Impact of Transformational Leadership on Teacher Professional Learning Communities ผลการวิจัยพบว่า พฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ดำเนินการอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องส่งผลให้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเข้มแข็งขึ้นอย่างมีนัยสำคัญ

1.5 การประเมินผลรูปแบบ ผลการวิจัยพบว่า การประเมินผลรูปแบบแบ่งเป็น 3 ส่วน ได้แก่ การประเมินปัจจัยนำเข้า การประเมินกระบวนการ และการประเมินผลลัพธ์ โดยใช้เครื่องมือประเมินที่หลากหลาย ทั้งแบบสอบถาม แบบสังเกต การสัมภาษณ์เชิงลึก และการศึกษาร่องรอยหลักฐานเชิงประจักษ์ ทั้งนี้เนื่องมาจาก การออกแบบระบบประเมินที่ครอบคลุมทั้งมิติปัจจัยนำเข้า กระบวนการ และผลลัพธ์ ทำให้สามารถตรวจสอบประสิทธิผลของรูปแบบได้อย่างรอบด้านและสะท้อนความเข้มแข็งของเครือข่ายความร่วมมือระหว่างโรงเรียนกับชุมชนได้อย่างเป็นรูปธรรม ช่วยลดข้อจำกัดของการประเมินที่อาศัยเพียงแบบสอบถามเชิงปริมาณ สอดคล้องกับ Blossing and Söderström (2023) ได้วิจัยเรื่อง The Impact of Transformational School Leadership on School Staff and School Culture in Primary Schools: A Systematic Review of International Literature ผลการวิจัยพบว่า การติดตามประเมินผลภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่องมีความสัมพันธ์กับการพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรที่เอื้อต่อการเรียนรู้และความร่วมมือของครูในโรงเรียนประถมศึกษา และสอดคล้องกับ Anderson-Butcher, Bates, Lawson, Childs, and Iachini (2022) ได้วิจัยเรื่อง The Community Collaboration Model for School Improvement: A Scoping Review ผลการวิจัยพบว่า การประเมินผลที่ใช้ข้อมูลจากหลายแหล่งและหลายมิติเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งเสริมความสำเร็จในการดำเนินงานตามรูปแบบเครือข่ายความร่วมมือระหว่างโรงเรียนกับชุมชน

2. รูปแบบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเพื่อเสริมสร้างนวัตกรรมเครือข่ายความร่วมมือระหว่างโรงเรียนกับชุมชนของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ผลการวิจัยพบว่า ด้านการประเมินคุณภาพรูปแบบ ผลการวิจัยพบว่าผลการประเมินความถูกต้อง ความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ของรูปแบบทั้ง 5 ด้าน อยู่ในระดับที่แสดงว่ารูปแบบมีความสมบูรณ์และมีคุณภาพเพียงพอสำหรับการนำไปใช้ในทางปฏิบัติ ทั้งนี้เนื่องมาจากรูปแบบผ่านกระบวนการพัฒนาอย่างเป็นระบบ และได้รับการตรวจสอบยืนยันจากผู้ทรงคุณวุฒิผ่านการสนทนากลุ่ม (Focus Group) จำนวน 11 คน ทำให้รูปแบบมีความสอดคล้องกับบริบทเฉพาะของโรงเรียนในภาคตะวันออกเฉียงเหนืออย่างแท้จริง สอดคล้องกับ นาฏยา ปาละสิทธิ์ และพิกุล ภูมิโคกรัตน์ (2567) ได้วิจัยเรื่อง รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า รูปแบบที่มีองค์ประกอบครบถ้วน และผ่านการตรวจสอบยืนยันจากผู้ทรงคุณวุฒิได้รับการประเมินความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ในระดับที่น่าพอใจได้จริง และยังสอดคล้องกับ ทินกร วิจิตพันธ์ และสุธรรม ธรรมทัศนานนท์ (2567) ได้วิจัยเรื่อง รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ ผลการวิจัยพบว่า รูปแบบที่ได้รับการพัฒนาและตรวจสอบจากผู้ทรงคุณวุฒิอย่างเป็นระบบ มีความเหมาะสมและความเป็นไปได้ในระดับมากที่สุด

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือควรกำหนดเป็นนโยบายให้นำรูปแบบ BRIDGE Model ไปใช้เป็นกรอบแนวทางในการพัฒนาและประเมินภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โดยเฉพาะการส่งเสริมด้านแรงบันดาลใจสู่ความร่วมมือและวิสัยทัศน์ร่วมขับเคลื่อนเครือข่าย ซึ่งเป็นองค์ประกอบที่มีค่าดัชนีความต้องการจำเป็นสูงสุด พร้อมทั้งกำหนดให้การเสริมสร้างเครือข่ายความร่วมมือระหว่างโรงเรียนกับชุมชนเป็นตัวชี้วัดหนึ่งในการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ

1.2 ผู้บริหารสถานศึกษาควรนำกระบวนการบริหารจัดการ 5 ขั้นตอนของรูปแบบไปประยุกต์ใช้อย่างเป็นวงจรต่อเนื่อง เริ่มจากการจุดประกายแรงบันดาลใจไปจนถึงการติดตามประเมินผล เพื่อให้เครือข่ายความร่วมมือกับชุมชนเกิดความเข้มแข็งและยั่งยืน

1.3 ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับการเสริมพลังสมาชิกเครือข่ายและการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันอย่างเป็นระบบ โดยเปิดโอกาสให้ครู ผู้ปกครอง และภาคีชุมชนมีส่วนร่วมในทุกขั้นตอนตั้งแต่ร่วมคิดจนถึงร่วมประเมินผล เพื่อสร้างความรู้สึกเป็นเจ้าของร่วมกัน

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการทำวิจัยในครั้งต่อไป

ควรทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของเครือข่ายความร่วมมือระหว่างโรงเรียนกับชุมชนของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เพื่อนำผลไปใช้ในการกำหนดแนวทางส่งเสริมและพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือให้มีความยั่งยืนยิ่งขึ้น

เอกสารอ้างอิง

- เก็จจนา พลวงศ์. (2564). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- จารุวรรณ นุสา. (2564). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 2. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต.(การบริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- เชิดชัย พลกุล, ชยาภานต์ เรืองสุวรรณ, และวิมลมาศ ปฐมวณิชกุล. (2567). รูปแบบการพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือเพื่อการจัดการเรียนรู้ในศูนย์การเรียนรู้ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงของโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามหาสารคาม. วารสารสถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม, 11(1), 529-548..
- ทินกร วิจิตพันธ์ และสุธรรม ธรรมทัศนานนท์. (2567) รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ. วารสาร มจร พุทธปัญญาปริทรรศน์, 9(3), 195-207.
- นาฏยา ปาละสิทธิ์ และพิกุล ภูมิโคกรัตน์. (2567) รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3. วารสารพุทธศาสตร์ศึกษา, 15(1), 226-241.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2560) การวิจัยเบื้องต้น (พิมพ์ครั้งที่ 10). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- บุญญาพร บุราคร. (2565). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการดำเนินงานตามมาตรฐานสถานพัฒนาเด็กปฐมวัยแห่งชาติ ในจังหวัดระยอง. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัยรังสิต.
- ภาพิมล นามบัวน้อย, เยาวเรศ รักดีจิตร และทินกร ช่อมพงษ์. (2567). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการดำเนินการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 1. วารสารมณีเชษฐาราม วัดจอมมณี, 7(2), 99-115.
- วรินทร์ธรา ภัคอุ้มพาพันธ์, ธาณี เกสทอง และวรกุลฤต เกื่อนช้าง. (2567) ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล. วารสารมณีเชษฐาราม วัดจอมมณี, 7(6), 1-15.
- ศักรินทร์ ถวิลผล และธัญยาภรณ์ นวลสิงห์. (2567) การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2. วารสารการบริหารและนิตศการศึกษา, 15(3), 1-20.
- สรายุทธ เศรษฐขจร. (2546). การศึกษาปัจจัยที่สัมพันธ์กับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาโดยการวิเคราะห์ห่อภิมาณ. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต.(การบริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2568). ข้อมูลสารสนเทศทางการศึกษา ปีการศึกษา 2568/1. เข้าถึงได้จาก https://www.bopp.go.th/?page_id=9086. เมื่อวันที่ 20 เมษายน 2569.

- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2565). แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579 (ฉบับปรับปรุง). เข้าถึงได้จาก <https://backoffice.onec.go.th/uploaded/Outstand/2017-EdPlan60-79.pdf>. เมื่อวันที่ 25 เมษายน 2569.
- สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2566). แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. 2566-2580) (ฉบับแก้ไขเพิ่มเติม). เข้าถึงได้จาก <https://www.nesdc.go.th/wordpress/wp-content/uploads/2025/06/Masterplan-66-80.pdf>. เมื่อวันที่ 3 พฤษภาคม 2569.
- สุกฤษฎา ปงกันทา. (2561). กลยุทธ์การพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษามีอาชีพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1 และเขต 2. วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต. (การบริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร.
- สุธรรม ธรรมทัศน์านนท์. (2562). กลยุทธ์การบริหารเครือข่ายความร่วมมือเพื่อการพัฒนาโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม, 30(3), 208.
- หวนใจ เวียงยั้ง. (2564). กลยุทธ์การบริหารเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต. (การบริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- อภิชาติ มุงธิสาร. (2566). ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร. ปริญา มหาบัณฑิต. (การบริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- อรอุมา ศรีประทุมวงศ์. (2563). ความสำคัญของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในองค์กร. วารสารวิชาการมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์, 28(2), 225-240.
- Anderson-Butcher, D., Bates, S., Lawson, H. A., Childs, T. M., & Iachini, A. L. (2022) The community collaboration model for school improvement: A scoping review. *Education Sciences*, 12(12), 918.
- Jung, S. B., & Sheldon, S. (2020). Connecting dimensions of school leadership for partnerships with school, family, and community collaboration. *School Community Journal*, 30(1), 9-32.
- Bass, B. M., & Avolio, B. J. (Eds.). (1994). *Improving organizational effectiveness through transformational leadership*. SGeneva: World Health Organization.
- Blossing, U., & Söderström, Å. (2023) The impact of transformational school leadership on school staff and school culture in primary schools: A systematic review of international literature. *Societies*, 13(6), 133.
- Burns, J. M. (1978) *Leadership*. New York: Harper & Row.
- Diaz-Gibson, J., et al. (2022) Networks for change: A model for networked educational leadership in Barcelona. *School Leadership & Management*, 42(1), 23-42.

- Hands, C. M. (2023) School-community collaboration: Insights from two decades of partnership development. In *The Palgrave Handbook of Educational Leadership and Management Discourse*. Cham: Palgrave Macmillan.
- Komara, E., Hidayat, H., Fauzi, I. K. A., Juwanto, J., Haryono, W., Yusuf, Y., & Sartono, S. (2025). The transformational leadership of the school principal and its influence on the teacher learning culture. *Journal of Educational Management Research*, 4(2), 400–411.
- Li, Y., & Karanxha, Z. (2024) Literature review of transformational school leadership: Models and effects on student achievement (2006–2019). *Educational Management Administration & Leadership*, 52(1), 52-74.
- Pramod Kumar, M. P. M. (2023) Transformational educational leaders inspire school educators' commitment. *Frontiers in Education*, 9(8), 1171513.
- Roesminingsih, E., & Windasari, W. (2024) The impact of transformational leadership on teacher professional learning communities. *Journal of Pedagogical Research*, 9(3), 312-326.