

แนวทางพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 7
Guidelines for the Development of Transformational Leadership of School
Administrators under Nakhon Ratchasima Primary Educational
Service Area Office 7

สุกัญญา กล้าหาญ^{1*} และบรรจบ บุญจันทร์²
Sukanya Klahan^{1*} and Bunjob Boonchan²

^{1*,2} สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา จังหวัดนครราชสีมา 30000

^{1*,2} Educational Administration Department, Graduate School, Nakhon Ratchasima Rajabhat University,
Nakhon Ratchasima 30000, Thailand

^{1*} Corresponding Author, E-mail : deedysukanya@gmail.com

Received: 11 April 2021, Revised: 6 September 2021, Accepted: 13 September 2021

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 7 2) เปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 7 จำแนกตามขนาดสถานศึกษา 3) หาแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 7 โดยใช้วิธีการวิจัยแบบเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา ได้มาโดยการสุ่มแบบแบ่งชั้น โดยใช้ขนาดสถานศึกษาเป็นชั้น กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้ตารางสำเร็จรูปของเครจซี่และมอร์แกน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามที่มีค่าความเที่ยงเท่ากับ 0.98 และแบบสัมภาษณ์ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และ F-test ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 7 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดย ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา 2) ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 7 จำแนกตามขนาด ของสถานศึกษา โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 3) แนวทางพัฒนาภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 7 ประกอบด้วย ผู้บริหารควรช่วยเหลือชี้แนะ สร้างความเชื่อมั่น สร้างเป้าหมายที่ชัดเจนและเป็นแบบอย่างให้ ผู้ร่วมงาน

คำสำคัญ : แนวทางพัฒนา, ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

Abstract

The objectives of this research were 1) to study the level of transformational leadership from school administrators affiliated with the Nakhon Ratchasima Primary Educational Service Area Office 7, 2) to compare those levels of transformational leadership as classified by school size, and 3) to provide development guidelines on transformational leadership for school administrators affiliated with the Nakhon Ratchasima Primary Educational Service Area Office 7. By using quantitative research methods, the sample groups were school administrators and obtained using stratified sampling from size of the schools in the Nakhon Ratchasima Primary Educational Service Area Office 7. The sample size was determined using Krejcie and Morgan table. The research tool was a questionnaire with a reliability of 0.98. Data collected by Questionnaire and interview person. The statistics used in the research were mean, standard deviation, and F-test. The interview form was analyzed by content analysis using descriptive statistics were mean, standard deviation, and inferential statistic was an F-test. The results found that 1) the overall levels of transformational leadership among the school administrators were high in all aspects. The highest average level among the aspects was being intellectual stimulation 2) The results from the comparison of the transformational leadership as classified by the school size showed that the overall difference was statistically significant at the .01 level. And 3) guidelines for transformational leadership development for the school administrators were to help and guide their colleagues, to instill confidence, and to make an explicit and exemplary goals for the colleagues.

Keywords: Development approach, Transformational leadership

1. บทนำ

ในปัจจุบันโลกมีการเปลี่ยนแปลงและแข่งขันสูงมาก ทำให้แต่ละประเทศต้องปรับปรุงโครงสร้างกระบวนการบริหารงานของประเทศของตนเองเพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงนั้นในประเทศไทยเช่นเดียวกัน ดังนั้น คนจึงเป็นปัจจัยและผลของการพัฒนาประเทศ คนจะมีคุณภาพได้ขึ้นอยู่กับระบบการศึกษาที่มีประสิทธิภาพ การศึกษาจึงเป็นรากฐานของการพัฒนาคุณภาพคน ดังคำกล่าวที่ว่าการศึกษาพัฒนาคน คนพัฒนาเศรษฐกิจ สังคมและประเทศชาติ” พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 มาตรา 9 กำหนดให้สถานศึกษามีเอกภาพตามนโยบาย และมีความหลากหลายในการปฏิบัติมีการกระจายอำนาจไปสู่เขตพื้นที่การศึกษาสถานศึกษา การจัดการศึกษาต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ คุณธรรมจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับสังคมได้อย่างมีความสุข (ธนวิชัย เอื้อจำนง, 2558)



ภาวะผู้นำเป็นศิลปะที่จำเป็นและสำคัญยิ่งต่อนักบริหารที่จะนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จ ผู้นำเป็นผู้ตัดสินใจ กำหนดปัญหา วางแผนและรับผิดชอบต่อความอยู่รอด หรือการพัฒนาองค์กรผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีพฤติกรรมบริหารอย่างเหมาะสม ต้องเป็นผู้นำในการบริหารจัดการ ที่มีทั้งการปรับเปลี่ยนและการพัฒนาองค์การควบคู่กันไปในการทำงานเดียวกัน (Bass, 1999b) กล่าวว่า ผู้บริหารยุคใหม่ควรจะต้องพัฒนาตนเองให้มีภาวะผู้นำที่สำคัญ 2 แบบ คือผู้นำแบบแลกเปลี่ยนและผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงสภาพซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Burn (1978) ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถแสดงบทบาทที่เป็นตัวอย่างที่ดีแก่ผู้อื่น เป็นผู้สร้างวิสัยทัศน์และทำวิสัยทัศน์ให้เกิดความชัดเจนไปสู่การปฏิบัติให้กับองค์กร เป็นผู้กระจายอำนาจการตัดสินใจให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อสามารถปฏิบัติงานได้ตามมาตรฐาน เป็นผู้วางตนได้เหมาะสมจนเป็นที่วางใจแก่ผู้อื่น และสามารถสร้างความเข้าใจได้ทุกประเด็นที่เกี่ยวกับการดำเนินงานในองค์กร (สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์, 2550) จากการศึกษาการบริหารงานของผู้บริหาร ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นปัจจัยสำคัญที่จะนำพาความสำเร็จไปสู่โรงเรียนที่มีคุณภาพซึ่งนักวิชาการทั้ง Burns (1978) และ Bass (1985a) กล่าวว่าผู้บริหารโรงเรียนต้องมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงโดยมีคุณลักษณะ 4 ด้าน คือ 1) ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ 2) ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ 3) ด้านการกระตุ้นทางปัญญา และ 4) ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 7 เป็นหน่วยงานทางการศึกษาที่มีหน้าที่หลักในด้านการบริหารจัดการศึกษาในพื้นที่รับผิดชอบ ในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาแต่ละสถานศึกษาในเขตพื้นที่ยังพบปัญหาการบริหารงานที่มีการจัดการงานต่าง ๆ ไม่มีประสิทธิภาพตามที่คาดหวังไว้ ผู้บริหารสถานศึกษายังขาดทักษะการบริหารงานที่ให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงของสังคมปัจจุบันที่ต้องเน้นการบริหารงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือของบุคคลในองค์กรทุกฝ่าย เพื่อให้การบริหารเป็นไปอย่างราบรื่นและต้องให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลก ซึ่งถือว่าเป็นเรื่องที่สำคัญมากและเป็นเรื่องที่ยังไม่เกิดการทำงานที่เห็นผลตามเป้าหมายที่ตั้งไว้เท่าที่ควร จากเหตุผลดังกล่าว ผู้วิจัยจึงต้องการที่จะศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา นครราชสีมา เขต 7 เพื่อเป็นแนวทางที่จะช่วยพัฒนาและส่งเสริมการบริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา นครราชสีมา เขต 7 ให้มีประสิทธิภาพได้ตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

2.1 เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 7

2.2 เพื่อเปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 7 จำแนกตามขนาดโรงเรียน

2.3 เพื่อหาแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 7

3. สมมติฐานการวิจัย

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 7 ที่มีขนาดโรงเรียนต่างกัน มีความแตกต่างกัน

4. แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

4.1 แนวคิดทฤษฎี

Bass and Avolio (1990) นิยามภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง กระบวนการที่ผู้นำเปลี่ยนแปลง ความพยายามของผู้ตามให้สูงขึ้น จากความพยายามที่คาดหวัง โดยผู้นำแสดงบทบาททำให้ผู้ตามมีความรู้สึก ใ่วางใจ ยินดี จงรักภักดี และนับถือ ทำให้ผู้ตามกลายเป็นผู้มีความศรัทธา เป็นนักพัฒนาเป็นผู้เสริมแรงได้ด้วยตนเอง ซึ่งผู้นำจะต้องยกระดับความรู้สึกความสำนึกของผู้ตาม ให้ความสำคัญและคุณค่าของผลลัพธ์ที่ต้องการ ทำให้ผู้ตามไม่คำนึงถึงประโยชน์ส่วนตน แต่อุทิศตนเพื่อองค์กร

สุกัญญา พูลกลี (2557) กล่าวว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความสำคัญในการบริหาร ผู้บริหารทางการศึกษาที่ประสบความสำเร็จในการบริหารองค์กรนั้นจำเป็นต้องมีคุณลักษณะมีความสามารถเป็นผู้ริเริ่ม สร้างสรรค์เป็นผู้นำทางการเปลี่ยนแปลงเป็นผู้มุ่งพัฒนาบุคลากรและพัฒนาตนเอง เพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย

พิพัฒน์พงศ์ หมวกโธสง (2559) ได้จำแนกภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงออกเป็น 4 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การสร้างบารมี 2) การกระตุ้นทางปัญญา 3) การสร้างแรงบันดาลใจ 4) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดทฤษฎีของนักวิชาการและนักวิจัยทั้งหมด 15 ท่าน ที่ได้ศึกษาหรือแสดงทัศนะเกี่ยวกับองค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง จากการสังเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงจากแนวคิดเชิงทฤษฎี พบว่ามี 9 องค์ประกอบ แต่สำหรับการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยคัดเลือกเฉพาะองค์ประกอบที่มีความถี่ตั้งแต่ 12 ขึ้นไป เพื่อเป็นกรอบแนวคิดการวิจัย ดังนั้น องค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงจึงมี 4 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การกระตุ้นทางปัญญา 2) การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ 3) การสร้างแรงบันดาลใจ 4) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

4.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ปิยวัฒน์ บุตรน้ำเพชร และสุรัช สิกขาบัณฑิต (2562) ได้ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครนายก จากการศึกษาค้นคว้า พบว่า 1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครนายก โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.96$, $SD = 0.45$) และรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง 2) ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนตามความคิดเห็นของครูสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครนายก จำแนกตามเพศ ประสิทธิภาพ

การทำงาน และขนาดของโรงเรียนแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คำสำคัญ: ภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลง,ผู้บริหารโรงเรียน

จรรยาพร พงศ์วิริทธิ์ร, สาลินี ชัยวัฒน์พร, ศิกัญจน์มณี ไชเออร์ส, ภาคภูมิ ภักวิภาส และสุธีมนต์ ทรงศิริโรจน (2563) ได้ศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษ: เชียงราย จากการศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนเขตพัฒนา เศรษฐกิจพิเศษ: เชียงราย มีระดับการให้ความสำคัญต่อระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ บุคลากรโรงเรียนเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษ: เชียงรายโดยรวม ให้ความสำคัญในระดับมาก การเสนอแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สถานศึกษาโรงเรียนเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษ: เชียงราย ควรส่งเสริมสร้างความภาคภูมิใจและความมั่นใจในการทำงาน ควรส่งเสริมสร้างเจตคติที่ดีในการทำงานโดยการสร้างความตระหนักให้บุคลากร

5. วิธีการดำเนินการวิจัย

5.1 ประชากร กลุ่มตัวอย่าง และกลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

5.1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 จำนวน 225 คน

5.1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 จำนวน 143 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางสำเร็จรูปของ Krejcie and Morgan (1970) กลุ่มตัวอย่างได้มาโดยการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified random sampling) โดยใช้ขนาดสถานศึกษาเป็นชั้นในการแบ่ง

5.1.3 กลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (สร้างแบบสัมภาษณ์) ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน มีวุฒิการศึกษา ในสายงานบริหารการศึกษามีประสบการณ์การทำงานในสายงานการบริหารการศึกษาไม่น้อยกว่า 5 ปี เป็นผลงานดีเด่นทางด้านการบริหารสถานศึกษา

5.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม และแบบสัมภาษณ์ โดยมีรายละเอียดดังนี้

5.2.1 แบบสอบถาม แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 7 แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ลักษณะคำถามเป็นแบบเลือกตอบ (Check list) เกี่ยวกับขนาดสถานศึกษา

ตอนที่ 2 แบบสอบถามภาวะผู้นำทางการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 7 จากการสังเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำทางการเปลี่ยนแปลงของผู้วิจัย ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การกระตุ้นทางปัญญา 2) การสร้าง

แรงบันดาลใจ 3) การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ 4) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ซึ่งมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) แบ่งเป็น 5 ระดับ คือ ระดับมากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด

5.2.2 แบบสัมภาษณ์ แบบสัมภาษณ์แนวทางพัฒนาภาวะผู้นำทางการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 7 ผู้วิจัยจะนำผลการวิเคราะห์ข้อมูลในแบบสอบถามภาวะผู้นำทางการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 7 ที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดในแต่ละด้านมากำหนดประเด็นในการสัมภาษณ์เพื่อหาแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำทางการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 7 โดยการสัมภาษณ์กับผู้บริหารสถานศึกษาในสถานศึกษาขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่ จำนวน 5 ท่าน

5.3 การสร้างและการหาคุณภาพของเครื่องมือ

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน ตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา ความถูกต้องของรูปแบบ และความถูกต้องของภาษา และหาค่าดัชนีความสอดคล้อง เพื่อให้ค่าความมีคุณภาพ ผลปรากฏว่าค่าความผ่านเกณฑ์ทุกข้อ ซึ่งมีค่าดัชนีความสอดคล้อง เท่ากับ 0.80 -1.00 จำนวน 33 ข้อ ซึ่งเป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนดและนำเสนอแบบสอบถามตามที่ปรึกษาและผู้เชี่ยวชาญเสนอแนะนำไปทดลองใช้ (Try out) กับผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 7 ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน แล้วนำแบบสอบถามมาวิเคราะห์หาค่าความน่าเชื่อถือ (Reliability) โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha coefficient) ตามวิธีการของ Cronbach (บุญชม ศรีสะอาด, 2545) ได้ค่าความเที่ยงของแบบสอบถาม ทั้งฉบับเท่ากับ 0.98

5.4 การเก็บและรวบรวมข้อมูล

ในการดำเนินการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมีวิธีดำเนินการเก็บข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้

5.4.1 แบบสอบถาม

5.4.1.1 ผู้วิจัยติดต่อขอหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา ถึงผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 7 เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถาม

5.4.1.2 ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยแจกแบบสอบถามให้ผู้บริหารสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง พร้อมชี้แจงวัตถุประสงค์ของการทำแบบสอบถาม เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ใกล้เคียงสภาพจริงมากที่สุด

5.4.1.3 ผู้วิจัยนำหนังสือขอความอนุเคราะห์พร้อมแบบสอบถามเพื่อการวิจัย จำนวน 143 ฉบับ ส่งไปถึงผู้บริหารสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง โดยส่วนหนึ่งจัดส่งทางไปรษณีย์ ซึ่งผู้วิจัยได้จัดเตรียมซองเปล่าติดแสตมป์ที่เจ้าหน้าที่ส่งกลับมายังผู้วิจัย และส่วนหนึ่งผู้วิจัยเดินทางไปเก็บรวบรวมข้อมูลเอง ระหว่างเดือน ธันวาคม พ.ศ. 2563 ถึงเดือนมกราคม พ.ศ. 2564 และเก็บแบบสอบถามได้ จำนวน 143 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 พร้อมตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ส่งกลับคืน และนำข้อมูลมาวิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป

5.4.2 การสัมภาษณ์

5.4.2.1 ติดต่อขอหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา ถึงผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการสัมภาษณ์โดยการสัมภาษณ์กับผู้บริหารสถานศึกษาในสถานศึกษาขนาดเล็ก 2 ท่าน ขนาดกลาง 2 ท่าน และขนาดใหญ่ 1 ท่าน รวมทั้งหมด 5 ท่าน

5.4.2.2 ส่งหนังสือและแบบสัมภาษณ์ถึงผู้ทรงคุณวุฒิและขออนุญาตนัดหมาย วัน เวลา และสถานที่ในการสัมภาษณ์

5.4.2.3 ดำเนินการสัมภาษณ์ ผู้ทรงคุณวุฒิระหว่างวันที่ 8 -10 เดือนกุมภาพันธ์ พ.ศ. 2564

5.5 สถิติที่ใช้ในการวิจัยและการวิเคราะห์ข้อมูล

วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อคำนวณหาค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-way ANOVA) เมื่อพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติจะเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ ตามวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe' method)

6. ผลการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามจากผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 จำนวน 143 คน จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา วิเคราะห์ข้อมูลโดยการแจกแจงความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) ดังแสดงในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 จำนวนและร้อยละข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ขนาดของสถานศึกษา	จำนวน (คน) (n = 143)	ร้อยละ
ขนาดเล็ก	79	55.25
ขนาดกลาง	50	34.96
ขนาดใหญ่	14	9.79
รวม	143	100.00

จากตารางที่ 1 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามเป็นผู้บริหารสถานศึกษาส่วนใหญ่บริหารงานอยู่ในสถานศึกษาขนาดเล็ก (ร้อยละ 55.25) รองลงมา คือ ปฏิบัติงานอยู่ในสถานศึกษาขนาดกลาง (ร้อยละ 34.96) และปฏิบัติงานอยู่ในสถานศึกษาขนาดใหญ่ (ร้อยละ 9.79) ตามลำดับ

6.1 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 7

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 7 นำเสนอดังตาราง 2

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 7 โดยรวมและรอบด้าน

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ของผู้บริหารสถานศึกษา	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1. ด้านการกระตุ้นทางปัญญา	4.31	0.36	มาก
2. ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ	4.29	0.42	มาก
3. ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์	4.26	0.41	มาก
4. ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	4.27	0.45	มาก
รวม	4.28	0.37	มาก

จากตารางที่ 2 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 7 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.28$, S.D. = 0.37) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดไปหาด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดดังนี้ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ($\bar{X} = 4.31$, S.D. = 0.36) ,ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ($\bar{X} = 4.29$, S.D. = 0.42) ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ($\bar{X} = 4.27$, S.D. = 0.45) และด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ($\bar{X} = 4.26$, S.D. = 0.41)

6.2 การเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 7

การเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 7

ตารางที่ 3 การเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 7 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา

ขนาดของสถานศึกษา	ขนาดเล็ก		ขนาดกลาง		ขนาดใหญ่		F	p
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1. ด้านการกระตุ้นทางปัญญา	4.14	0.30	4.41	0.25	4.93	0.12	55.648**	.000
2. ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ	4.07	0.33	4.46	0.29	4.99	0.03	65.630**	.000
3. ด้านการมีอิทธิพล อย่างมีอุดมการณ์	4.04	0.34	4.42	0.27	4.95	0.12	61.712**	.000
4. ด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล	4.03	0.38	4.49	0.30	4.91	0.15	53.451**	.000
รวม	4.06	0.27	4.44	0.22	4.94	0.08	91.076**	.000

จากตารางที่ 3 พบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 7 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษาโดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ และด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ดังนั้นจึงทำการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ปฏิบัติงานอยู่ในสถานศึกษาที่มีขนาดต่างกันเป็นรายคู่ โดยใช้วิธีของ เชฟเฟ Scheffe's

ตารางที่ 4 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ปฏิบัติงานอยู่ในสถานศึกษาที่มีขนาดต่างกันเป็นรายคู่ โดยใช้วิธีของ เชฟเฟ Scheffe ภาพรวม

ขนาดสถานศึกษา	$\bar{X}$	ขนาดเล็ก	ขนาดกลาง	ขนาดใหญ่
		4.06	4.44	4.94
ขนาดเล็ก	4.06	-	0.38*	0.88*
ขนาดกลาง	4.44		-	0.50*
ขนาดใหญ่	4.94			-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4 แสดงว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ปฏิบัติงานอยู่ในสถานศึกษาขนาดกลางสูงกว่าขนาดเล็กอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ขนาดใหญ่สูงกว่าขนาดเล็กอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และขนาดใหญ่สูงกว่าขนาดกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

6.3 แนวทางพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 7

แนวทางพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 7 โดยผู้วิจัยคัดเลือกข้อค้นพบในตอนต้นที่ 2 ซึ่งมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดในแต่ละด้าน มากำหนดประเด็นในการสัมภาษณ์เพื่อหาแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 7 ใน 4 ประเด็นต่อไปนี้

6.3.1 ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ประกอบด้วยผู้บริหารควรกระตุ้นการทำงานของผู้ตามโดยการทำเป็นแบบอย่างให้เห็นการปฏิบัติด้วยเจตนา จรรยาบรรณวิชาชีพและอุดมการณ์ กระตุ้นผู้ร่วมงานให้เห็นวิธีการหรือแนวทางใหม่ในการแก้ปัญหา มีการปรับปรุงวิธีการทำงาน ส่งเสริมวิธีการทำงาน ซึ่งสิ่งเหล่านี้ผู้บริหารต้องเพิ่มเติมคือ ความเชื่อมั่นในตนเอง (Self Confidence), ความเคารพนับถือ (Respect), ความไว้วางใจ (Trust) และทักษะในการสื่อสาร (Communications) มีความริเริ่มสร้างสรรค์

6.3.2 ด้านการสร้างแรงบันดาลใจประกอบด้วยผู้บริหารควรตั้งเป้าหมายที่ชัดเจนและมีเป้าหมายร่วมกันเป็นทีมให้ความสำคัญ เสริมสร้างกำลังใจในการปฏิบัติงานให้แก่บุคลากรให้เกิดความศรัทธาและความเชื่อมั่นในองค์กรโดยสร้างแรงจูงใจให้เกิดขึ้นภายใน มีเจตคติที่ดี มีการคิดในแง่บวก

6.3.3 ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ประกอบด้วยผู้บริหารควรเป็นแบบอย่างที่ดีมีวิสัยทัศน์ การสร้างอิทธิพลทางความดีด้วยพระคุณมากกว่าพระเดชและสร้างความเชื่อมั่นให้ผู้ตามว่าปัญหามีทางแก้ได้

6.3.4 ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลประกอบด้วยผู้บริหารควรเข้าใจในความแตกต่าง โดยคำนึงถึงความสามารถของแต่ละบุคคล ผู้บริหารจึงต้องปฏิบัติต่อผู้ตามแตกต่างกันด้วย รับฟังความคิดเห็น ให้คำแนะนำ ส่งเสริมให้มีการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ มีการมอบหมายงานแล้วติดตาม ชี้แนะ โดยคำนึงถึงความรู้ความสามารถและความแตกต่างระหว่างบุคคลยอมรับในความแตกต่างระหว่างบุคคล เข้าใจที่มาของนิสัยพฤติกรรมของแต่ละบุคคล

7. สรุปผลการวิจัย

7.1 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 7 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา รองลงมา คือ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์

7.2 แสดงว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 7 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษาโดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยสถานศึกษาขนาดใหญ่ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมากกว่าสถานศึกษาขนาดกลางและขนาดเล็ก และสถานศึกษาขนาดกลางระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมากกว่าสถานศึกษาขนาดเล็ก

7.3 แนวทางพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 7

7.3.1 ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ประกอบด้วยผู้บริหารควรสร้างแรงจูงใจให้ผู้ตามโดยการทำเป็นแบบอย่างให้เห็น การปฏิบัติด้วยเจตนา จรรยาบรรณวิชาชีพและอุดมการณ์ ซึ่งสิ่งเหล่านี้ผู้บริหารต้องมีเพิ่มเติมคือ ความเชื่อมั่นในตนเอง (Self Confidence), ความเคารพนับถือ (Respect), ความไว้วางใจ (Trust) และทักษะในการสื่อสาร (Communications) เพื่อทำให้เกิดสิ่งใหม่และสร้างสรรค์โดยผู้นำมีการคิดและแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์โดยการมุ่งเน้นการดูแลเอาใจใส่บุคลากรอย่างทั่วถึง

7.3.2 ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ประกอบด้วยผู้บริหารควรตั้งเป้าหมายที่ชัดเจนและมีเป้าหมายร่วมกันเป็นทีมให้ความสำคัญ เสริมสร้างกำลังใจในการปฏิบัติงานให้แก่บุคลากรให้เกิดความศรัทธาและความเชื่อมั่นในองค์กรโดยสร้างแรงจูงใจให้เกิดขึ้นภายใน มีเจตคติที่ดีกระตุ้นผู้ตามและสร้างความตระหนักในงานที่ได้รับมอบหมาย เพื่อให้ไปสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้

7.3.3 ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ประกอบด้วยผู้บริหารควรเป็นแบบอย่างที่ดี มีวิสัยทัศน์การสร้างอิทธิพลทางความดีด้วยพระคุณมากกว่าพระเดช และสร้างความเชื่อมั่นให้ผู้ตามว่าปัญหามีทางแก้ได้ มีการส่งเสริมสร้างความภาคภูมิใจและความมั่นใจในการทำงาน โดยเปิดโอกาสให้มีการเสนอปัญหาและให้แต่ละบุคคลได้มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น

7.3.4 ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ประกอบด้วยผู้บริหารควรเข้าใจในความแตกต่างโดยคำนึงถึงความสามารถของแต่ละบุคคล ผู้บริหารจึงต้องปฏิบัติต่อผู้ตามแตกต่างกันด้วย รับฟังความคิดเห็นให้คำแนะนำให้การดูแลเอาใจใส่ผู้ตาม ให้รู้สึกมีคุณค่าและมีความสำคัญส่งเสริมให้มีการพัฒนาตนเองตามศักยภาพอยู่เสมอ มีการมอบหมายงานแล้วติดตาม ชี้แนะโดยคำนึงถึงความรู้ความสามารถและความแตกต่างระหว่างบุคคล ยอมรับในความแตกต่างระหว่างบุคคล เข้าใจที่มาของนิสัยพฤติกรรมของแต่ละบุคคล

8. อภิปรายผล

8.1 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 7 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจาก ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นการที่ผู้นำมีแนวคิดหรือแรงจูงใจ หรือมีอิทธิพลต่อผู้ตามในการเปลี่ยนแปลง หรือพัฒนาทัศนคติให้การทำงานมีประสิทธิภาพที่สูงขึ้น หรือการบริการซึ่งกระบวนการที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงาน โดยการเปลี่ยนแปลงสภาพการเปลี่ยนแปลงความพยายามของผู้ร่วมงานไปสู่ระดับที่สูงขึ้นกว่าความพยายามที่คาดหวัง เป็นการสร้างค่านิยมให้ดีขึ้น และพัฒนาคุณธรรมให้สูงขึ้นด้วยซึ่งจะนำไปสู่การบรรลุประสิทธิภาพขององค์กร สอดคล้องกับแนวคิดของโรเจอร์ สาร์จัน (2557) ได้ให้ทัศนะเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ว่าเป็นทฤษฎีที่อธิบายถึงสิ่งที่ผู้นำทำแล้วประสบความสำเร็จหรือทำแล้วก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในสิ่งใหม่ ๆ มากกว่าที่จะมุ่งอธิบายถึงการใช้คุณลักษณะของผู้นำเพื่อให้เกิดความศรัทธาและมีปฏิกิริยาจากผู้ตามเพราะลักษณะสำคัญของภาวะผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลง คือการมุ่งให้มีการเปลี่ยนแปลงจากสภาพเดิมที่เป็นอยู่ (Change oriented) โดยกระตุ้นให้ผู้ตามได้ตระหนักถึงโอกาสหรือปัญหาและการร่วมกำหนดวิสัยทัศน์ให้เกิดสิ่งใหม่ ๆ

8.2 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 7 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษาโดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ

ทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ และด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยสถานศึกษาขนาดใหญ่ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมากกว่าสถานศึกษาขนาดกลางและขนาดเล็กและสถานศึกษาขนาดกลางระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมากกว่าสถานศึกษาขนาดเล็ก ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษาที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาที่มีขนาดต่างกัน มีการแสดงออกถึงภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่แตกต่างกัน ผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่จำเป็นต้องมีการแสดงออกเกี่ยวกับการกระตุ้นทางปัญญา การสร้างแรงบันดาลใจ การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์และการคำนึงถึงปัจเจกบุคคลมากกว่าผู้บริหารที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาขนาดกลางและขนาดเล็ก เช่นเดียวกับผู้บริหารที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาขนาดกลางก็ย่อมมีการกิจและการแสดงออกเกี่ยวกับการกระตุ้นทางปัญญา การสร้างแรงบันดาลใจ การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ และการคำนึงถึงปัจเจกบุคคลมากกว่าผู้บริหารที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาขนาดเล็ก สอดคล้องกับผลการศึกษาของประวีณา คำมูล และรชฏ สุวรรณภูมิ (2558) ได้ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนเครือข่ายวังยางพัฒนา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 ที่ได้รับพบว่าโรงเรียนที่มีขนาดต่างกันมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

8.3 แนวทางพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7

8.3.1 ด้านการกระตุ้นทางปัญญาผู้บริหารควรสร้างแรงจูงใจให้ผู้ตามโดยการทำเป็นแบบอย่างให้เห็นเพื่อสร้างความเชื่อมั่นให้ผู้ตามสามารถผ่านพ้นอุปสรรคหรือปัญหาต่าง ๆ ทำให้ผู้ตามมีความต้องการหาแนวทางใหม่มาแก้ปัญหาในหน่วยงาน เพื่อหาข้อสรุปใหม่ที่ดีกว่าเดิม เพื่อทำให้เกิดสิ่งใหม่และสร้างสรรค์ โดยผู้นำมีการคิดและแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์โดยการมุ่งเน้นการดูแลเอาใจใส่บุคลากรอย่างทั่วถึง การปฏิบัติงานของแต่ละบุคลากรได้รับผิดชอบตรงตามความสามารถสอดคล้องกับแนวคิดของ จุฑาทิพย์ สุจริตกุล (2562) ที่ได้ศึกษาการวิจัยเพื่อพัฒนารูปแบบการจัดการท่องเที่ยวเชิงสุขภาพที่เหมาะสมสำหรับนักท่องเที่ยวชาวต่างชาติที่ท่องเที่ยวในเขตพื้นที่จังหวัดภูเก็ต กรณีศึกษานักท่องเที่ยวชาวญี่ปุ่นที่ระบุว่ากระตุ้นชาวญี่ปุ่นปัญหา การที่ผู้นำกระตุ้นผู้ตามให้ตระหนักถึงปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในหน่วยงาน ทำให้ผู้ตามเกิดการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ มาแก้ปัญหาในหน่วยงานผู้นำจะสร้างความเชื่อมั่นให้ผู้ตามว่าปัญหาทุกอย่างต้องมีวิธีการแก้ไขและรู้สึกลัวว่าปัญหาที่เกิดขึ้นเป็นสิ่งที่ทำลายความสามารถ

8.3.2 ด้านการสร้างแรงบันดาลใจผู้บริหารควรตั้งเป้าหมายที่ชัดเจนและมีเป้าหมายร่วมกันเป็นทีมแล้วควบคุม กำกับ ติดตามงานเป็นระยะ เพื่อให้ไปสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้ด้วยความใส่ใจ กระตุ้นผู้ตามและสร้างความตระหนักในงานที่ได้รับมอบหมายต้องรู้จักชมเชย ให้ความสำคัญ เสริมสร้างกำลังใจในการปฏิบัติงานให้แก่บุคลากรให้เกิดความศรัทธาและความเชื่อมั่นในองค์กรโดยสร้างแรงจูงใจให้เกิดขึ้นภายใน ควรมีการส่งเสริมสร้างเจตคติที่ดีในการทำงานสอดคล้องกับผลการวิจัยของ หทัยรัตน์ คชเดช อรรถรา ธรรมธิกุล และธีรพงษ์ สมเขาใหญ่ (2561) ได้ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานีเขต 3 ที่ระบุว่า ผู้บริหารควรสื่อสารให้ผู้ร่วมงานเกิดความคาดหวังและ

มีแรงบันดาลใจว่าภารกิจที่ต้องการทำมีความสำคัญจนเกิดการทุ่มเทในการทำงานอย่างเต็มความสามารถ และพร้อมอุทิศตนเพื่อทีมงาน

8.3.3 ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ผู้บริหารควรเป็นแบบอย่างที่ดีมีวิสัยทัศน์สนใจใฝ่เรียนรู้ ปรับปรุงตนเองเพื่อให้ทันยุค บริหารงานโดยใช้พระคุณมากกว่าพระเดช สร้างความเชื่อมั่นว่าผู้นำจะสามารถนำพวกเขาเอาชนะอุปสรรคต่าง ๆ ได้ มีการส่งเสริมสร้างความภาคภูมิใจและความมั่นใจในการทำงานโดยเปิดโอกาสให้มีการเสนอปัญหาและให้แต่ละบุคคลได้มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ประวีณา คำมูล และรชฏ สุวรรณภูฏ (2558) ที่ได้ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนเครือข่ายวังยางพัฒนา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 ที่ระบุว่า ผู้นำต้องเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับผู้ตาม มีการถ่ายทอดความรู้ต่าง ๆ ในงาน ตลอดจนคำแนะนำต่าง ๆ ให้คำปรึกษาแก่ผู้ตามได้ ดูแลเอาใจใส่ ชื่นชมในความสามารถและหาหนทางให้ผู้ตามพัฒนาตนเอง

8.3.4 ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลแต่ละองค์กรมีผู้คนแตกต่างกัน ผู้บริหารจึงควรเข้าใจในความแตกต่าง โดยคำนึงถึงความสามารถของแต่ละบุคคล ผู้บริหารจึงต้องปฏิบัติต่อผู้ตามแตกต่างกัน ด้วยรับฟังความคิดเห็น ให้คำแนะนำ ส่งเสริมให้มีการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ ให้การดูแลเอาใจใส่ผู้ตาม รู้สึกมีคุณค่าและมีความสำคัญส่งเสริมให้มีการพัฒนาตนเองตามศักยภาพอยู่เสมอสอดคล้องกับแนวคิดของ จุฑาทิพย์ สุจริตกุล (2562) ที่ได้ศึกษา การวิจัยเพื่อพัฒนารูปแบบการจัดการท่องเที่ยวเชิงสุขภาพที่เหมาะสมสำหรับนักท่องเที่ยวชาวต่างชาติที่ท่องเที่ยวในเขตพื้นที่จังหวัดภูเก็ต กรณีศึกษานักท่องเที่ยวชาวญี่ปุ่นที่ระบุว่า ผู้นำต้องเข้าใจและยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล ให้ความดูแลเอาใจใส่ผู้ตามเป็นรายบุคคลเพื่อความสัมฤทธิ์ผลและความก้าวหน้าของแต่ละคน พร้อมเปิดโอกาสให้ผู้ตามได้ใช้ความสามารถอย่างเต็มที่

9. ข้อเสนอแนะ

9.1 ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้

จากการวิจัยพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญ 4 ด้านคือด้านการกระตุ้นทางปัญญาด้านการสร้างแรงบันดาลใจด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ และด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลดังนั้น

9.1.1 ผู้บริหารควรสร้างความเชื่อมั่นให้ผู้ตามเห็นว่า มีความสามารถแก้ปัญหาได้ด้วยตัวเองทั้งนี้เพื่อให้ผู้ตามมั่นใจว่าผู้บริหารพร้อมจะอยู่เคียงข้าง ดูแลเอาใจใส่ ชี้แนะบุคลากรในองค์กรอย่างทั่วถึงแม้ในเวลาที่มีปัญหา โดยทำให้เชื่อว่าปัญหาทุกอย่างมีแนวทางแก้ไข

9.1.2 ผู้บริหารควรสร้างความคาดหวังที่ชัดเจนให้กับเพื่อนร่วมงานทั้งนี้เพื่อให้เป้าหมายที่วางไว้ร่วมกันบรรลุวัตถุประสงค์ มีแนวทางที่ชัดเจน โดยการสร้างความตระหนักให้บุคลากรทุกคนรู้หน้าที่ที่รับผิดชอบและสร้างแรงจูงใจในการทำงาน

9.1.3 ผู้บริหารควรประพฤติตัวเป็นแบบอย่าง หรือเป็นโมเดลสำหรับผู้ตาม ทั้งนี้เพื่อให้ผู้ตามมีความเชื่อมั่นและศรัทธาในตัวผู้บริหารแล้วสามารถเอาเป็นแบบอย่างทั้งทางด้านพฤติกรรมและการบริหารงานได้

9.1.4 ผู้บริหารควรมีความสามารถช่วยเหลือ ชี้แนะ ให้ประสบการณ์การเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ ทั้งนี้เพื่อให้ผู้ตามเกิดความมั่นใจในการทำงานและเชื่อมั่นในตัวผู้บริหารและพร้อมจะทำงานอย่างเต็มกำลังความสามารถ

9.2 ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

9.2.1 ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 7

9.2.2 ควรศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน

9.2.3 ควรศึกษารูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 7

10. กิตติกรรมประกาศ

ขอกราบขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.บรรจบ บุญจันทร์ อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก ขอขอบพระคุณ นายประกิจ พุ่มพฤษ์ ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 7 ที่ให้การช่วยเหลืออำนวยความสะดวกในการเก็บข้อมูล และผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 7 ทุกท่านที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามด้วยดี

11. เอกสารอ้างอิง

- ขจรอรุณ พงศ์วิทธิธรร, สาลินี ชัยวัฒน์พร, ศิกานุจน์มณี ไชเออร์ส, ภาคภูมิ ภักดีภาสและสุธินันต์ ทรงศิริโรจน. (2563). *แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษ: เชียงราย*. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ วิทยาลัยนอร์ทเทิร์น.
- จุฑาทิพย์ สุจริตกุล. (2562). *การวิจัยเพื่อพัฒนารูปแบบการจัดการท่องเที่ยวเชิงสุขภาพที่เหมาะสมสำหรับนักท่องเที่ยวชาวต่างชาติที่ท่องเที่ยวในเขตพื้นที่จังหวัดภูเก็ตกรณีศึกษานักท่องเที่ยวชาวญี่ปุ่น*. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์สถาบันรัชต์ภาคย์.
- ธนวิญญ์ เอื้อจำนง. (2558). *แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานกลุ่มโรงเรียนพพระวอเลยร่วมไทย อำเภอพพระ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 2*. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร.
- ประวีณา คำมูล และรชฏ สุวรรณภู. (2558). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนเครือข่ายวังยางพัฒนา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1*. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยนครพนม.

- ปิยวัฒน์ บุตรน้ำเพชร และสุรัชย์ สิกขาบัณฑิต. (2562). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก*. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย.
- พิพัฒน์พงศ์ หมวกโอสถ. (2559). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา กับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4*. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.
- วิโรจน์ สารรัตน์. (2557). *ภาวะผู้นำ: ทฤษฎีและนันทาที่คนร่วมสมัยปัจจุบัน*. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ทิพย์วิสุจน์.
- สุกัญญา พูลกลี. (2557). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 18*. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์. (2550). *ภาวะความเป็นผู้นำ: เอกสารตำราหลักประกอบการเรียนการสอน หลักสูตรรัฐศาสตรบัณฑิต สาขาการปกครองท้องถิ่น วิชาภาวะความเป็นผู้นำ*. กรุงเทพฯ : เอ็กซ์เปอร์เน็ท.
- หทัยรัตน์ คชเดช, อรรครา ธรรมาธิกุล และธีรพงษ์ สมเขาใหญ่. (2561). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3*. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช.
- Bass, B. M. (1985a). *Leadership and performance beyond expectation*. New York : The Free Press.
- _____. (1999b). Two Decades of Research and Development in Transformational Leadership. *European Journal of work and organizational Psychology*. 8 : 9-32.
- Bass, B. M., and Avolio, B. J. (1990). Developing transformational. 1992 and beyond. *Journal of European Industrial Training*. 5(10) : 21-27.
- Burns, J., M. (1978). *Leadership*. New York: Harper and Row.
- Krejcie, R. V. and Morgan, D. W. (1970). Determining Sample Size for Research Activities. *Educational and Psychological Measurement*. 30(3) : 607-610.