

แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมาเขต 3
Guidelines for the Development of Transformational Leadership of
Administrators under Nakhon Ratchasima Primary
Educational Service Area Office 3

บุญญาพร ชาณูธนวัฒน์กุล^{1*} และสรรรุติ ดีป²
Poonyaporn Chanthanawatkun^{1*} and Sanrudee Deepu²

^{1,2} สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา จังหวัดนครราชสีมา 30000

^{1,2} Educational Administration Department, Faculty of Education, Nakhon Ratchasima Rajabhat University, Nakhon Ratchasima 30000, Thailand.

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

Received: 21 January 2022, Revised: 8 July 2022, Accepted: 8 August 2022

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง 2) เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง 3) เพื่อหาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมาเขต 3 โดยใช้วิธีการวิจัยแบบผสมผสานกลุ่มตัวอย่างได้แก่ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมาเขต 3 จำนวน 108 คนได้มาโดยการสุ่มแบบแบ่งชั้นและผู้ทรงคุณวุฒิในการสัมภาษณ์ จำนวน 5 คนเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือ แบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการทดสอบค่าที ผลการวิจัย พบว่า 1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน 2) เปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามประสบการณ์การบริหาร โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และจำแนกตามขนาดของโรงเรียนโดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ทุกด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 3) แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการกำหนดวิสัยทัศน์ในการทำงาน เปิดโอกาสให้เสนอแนวทางการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์สร้างแรงจูงใจให้ตระหนักถึงคุณค่าของตนเองศึกษาความสามารถของร่วมงาน มอบหมายงานให้ตรงกับความสามารถ คอยให้คำปรึกษาและแนวคิดใหม่ ๆ เพื่อให้ผู้ร่วมงานมีแนวคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการทำงาน

คำสำคัญ : แนวทางการพัฒนา, ผู้บริหารสถานศึกษา, ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

Abstract

The purposes of this study were 1) to study the transformational leadership of the school administrators, 2) to compare the transformational leadership of the school administrators, and 3) to search for ways to develop leadership change of school administrators under the office of Nakhon Ratchasima Primary Educational Service Area 3, using quantitative and qualitative research methods. The sample consisted of 108 administrators Under the Office of Nakhon Ratchasima Primary Educational Service Area 3, using stratified random sampling, and interviewed 5 experts. The research instruments were the rating scale and the structured interview form. The statistics used in the data analysis were percentage, mean, and standard deviation. The results revealed that 1) Transformational leadership of educational institute administrators in all aspects at a high level. Considering each aspect found that it was at a high level in all aspects. 2) Comparison of transformational leadership of school administrators classified by management experience, the overall difference was statistically significant at the .05 level. When considering each aspect, revealing two aspects were statistically different at the .05 level between the inspiration and the individuality. Considering by classified schools sizes, the overall difference was statistically significant at the .05 level. Considering each aspect found that all aspect were statistically different at the .05 level, and 3) guidelines for developing transformational leadership of school administrators, the development: The head of an educational institution should have a vision for work, provide opportunities for colleagues to share creative solutions to problems, motivate participants to realize their values and study abilities the aptitude of each co-worker, assign tasks that match the knowledge and capabilities of the co-workers, advise on new knowledge and ideas for the co-workers to have creative ideas in their work.

Keywords : Development Guidelines, School Administrators, Transformational Leadership

1. บทนำ

ในสภาวะการณ์ปัจจุบันโลกมีการเปลี่ยนแปลงและมีการแข่งขันกันสูงประเทศไทยเป็นส่วนหนึ่งที่ได้รับผลกระทบจากความเปลี่ยนแปลง จึงเป็นสิ่งที่จะต้องพิจารณาให้ความสนใจว่าสังคมไทยมีการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาตนเองเพื่อเตรียมพร้อมที่จะรับมือกับสภาวะการณ์เปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น การศึกษานับว่าเป็นองค์ประกอบที่สำคัญในการพัฒนาประเทศ เพราะกระบวนการจัดการศึกษาที่มีประสิทธิภาพเป็นส่วนที่จะพัฒนาให้บุคคลในชาติมีคุณภาพ มีศักยภาพเป็นกำลังสำคัญในการพัฒนาประเทศ (ภารดี อนันต์นาวิ, 2555) รวมทั้งผู้บริหาร คือ กลไกสำคัญที่จะทำให้การดำเนินงานของสถานศึกษามีประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมาย หากผู้บริหารมีการจัดการที่ดีมีมาตรฐานก็จะส่งผลให้สถานศึกษามีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและคุณภาพ

การศึกษาก็เป็นไปในทางที่ดี (นนทกร อรุณโน, 2559) ดังนั้น ผู้บริหารจำเป็นต้องอาศัยการบริหารการเปลี่ยนแปลงในการบริหารสถานศึกษา

จากความเปลี่ยนแปลงและบทบาทสำคัญของผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้องมีภาวะผู้นำและพร้อมที่จะทำการเปลี่ยนแปลงในทางที่ทำให้องค์กรประสบความสำเร็จ ซึ่งภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ประกอบด้วย 4 ด้าน 1) ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ 2) ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ 3) ด้านการกระตุ้นปัญญาและ 4) ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (Bass and Avolio, 1994) ซึ่งสอดคล้องกับภาวะผู้นำที่จำเป็นสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาในยุคปัจจุบันที่ต้องใช้ศักยภาพ ที่จะก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของสถานศึกษา (ยงยุทธ เกษสาคร, 2554)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 มีการกำหนดวิสัยทัศน์ คือ เป็นองค์กรพัฒนาการศึกษาที่มีคุณภาพ บริหารโดยยึดหลักธรรมาภิบาล บนพื้นฐานความเป็นไทยสู่สากล ผู้บริหารสถานศึกษาในฐานะผู้นำสถานศึกษา จึงจำเป็นต้องมีภาวะผู้นำเพราะภาวะผู้นำจะทำให้การปฏิบัติงานในหน้าที่รับผิดชอบสำเร็จตามเป้าหมาย (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3, 2564)

จากความเป็นมาและความสำคัญดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมีความสนใจเกี่ยวกับการศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมาเขต 3 ว่าอยู่ในระดับใดและเพื่อให้ทราบถึงความแตกต่างของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ข้อมูลจากการศึกษาจะใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานในการให้ผู้บริหารสถานศึกษาวิเคราะห์ตนเองในปีการศึกษา 2565 เพื่อหาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมาเขต 3 ในการบริหารงานมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล นำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จ

2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

2.1 เพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3

2.2 เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมาเขต 3 จำแนกตามประสบการณ์การบริหารและขนาดของโรงเรียน

2.3 เพื่อหาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมาเขต 3

3. แนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

3.1 แนวคิดทฤษฎี

ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดทฤษฎีของนักวิชาการและนักวิจัย ที่ได้ศึกษาหรือแสดงทัศนะเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา กล่าวโดยสรุปภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง พฤติกรรมหรือความสามารถของผู้นำที่แสดงให้เห็นในการจัดการหรือโน้มน้าวใจผู้ตามให้มุ่งปฏิบัติงาน ทำให้ผู้ตามเปลี่ยนแปลงพัฒนาความสามารถไปสู่ระดับที่สูงขึ้น มีศักยภาพมากขึ้น ส่งผลให้องค์กรได้รับการพัฒนา

ทันการเปลี่ยนแปลงของสังคม ซึ่งผู้วิจัยสังเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง จากนักการศึกษาหลายท่านที่มีความคล้ายคลึงกันได้ 4 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ 2) การกระตุ้นทางปัญญา 3) การสร้างแรงบันดาลใจ 4) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

3.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ขจรอรุณ พงศ์วิริทธิ์ร (2563) ศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษ: เชิงรายผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในระดับมาก แนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา 1) ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ควรส่งเสริมสร้างความภาคภูมิใจและความมั่นใจในการทำงาน โดยเปิดโอกาสแต่ละบุคคลได้มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น 2) ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ควรส่งเสริมสร้างเจตคติที่ดีในการทำงาน โดยสร้างความตระหนักให้บุคลากรทุกคนหน้าที่ที่ได้รับผิดชอบและสร้างแรงจูงใจในการทำงาน 3) ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา มุ่งเน้นการดูแลเอาใจใส่การปฏิบัติงานของแต่ละบุคลากรได้รับผิดชอบตรงตามความสามารถและ 4) ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ควรส่งเสริมให้มีการพัฒนาตนเองตามศักยภาพอยู่เสมอ

สมพล พลาศรี (2563) ศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดกาฬสินธุ์ ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก 2) แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา 2.1) ผู้บริหารสถานศึกษาควรประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี สร้างความไว้วางใจให้เกิดกับผู้ใต้บังคับบัญชาและแสดงออกถึงการมีความรู้ความสามารถ 2.2) ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการสร้างแรงจูงใจเพื่อส่งเสริมให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทำงานด้วยความมุ่งมั่น ประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย 2.3) ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการส่งเสริม กระตุ้นให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้ตระหนักถึงปัญหาที่เกิดขึ้นในหน่วยงานและใช้การแก้ไขปัญหาด้วยปัญญาอย่างสร้างสรรค์ และ 4) ผู้บริหารสถานศึกษามีความเข้าใจและยอมรับความแตกต่างของบุคคล พร้อมทั้งส่งเสริมให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถและทักษะเพิ่มขึ้น

4. วิธีการดำเนินการวิจัย

4.1 ประชากร กลุ่มตัวอย่าง และกลุ่มเป้าหมาย

4.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมาเขต 3 ปีการศึกษา 2564 จำนวน 147 คน

4.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมาเขต 3 ปีการศึกษา 2564 ซึ่งผู้วิจัยได้กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้ตารางสำเร็จรูปของ Krejcie and Morgan (1970) ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 108 คนโดยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified random sampling) โดยใช้ขนาดของโรงเรียนเป็นชั้นภูมิ

4.3 กลุ่มเป้าหมาย ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิทางการบริหารการศึกษ จำนวน 5 คน ได้มาโดยวิธีการเลือกแบบเจาะจง (Purposive sampling)

4.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม และแบบสัมภาษณ์ โดยมีรายละเอียดดังนี้

4.2.1 แบบสอบถาม แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สอบถามเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามของผู้บริหารสถานศึกษาซึ่งเป็นแบบสอบถามแบบสำรวจรายการ (Check list)

ตอนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาทั้ง 4 ด้าน ซึ่งลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scales) ตามวิธีการของ Likert (1967) แบ่งออกเป็น 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด โดยมีค่าดัชนีความสอดคล้องอยู่ระหว่าง 0.60-1.00 ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.99

4.2.2 แบบสัมภาษณ์เกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นแบบสัมภาษณ์ชนิดแบบมีโครงสร้าง โดยผู้วิจัยพิจารณาระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดในแต่ละด้าน จำนวนด้านละ 2 ข้อ 4 ด้าน มาใช้เป็นประเด็นในการสัมภาษณ์

4.3 การสร้างและการหาคุณภาพของเครื่องมือ

4.3.1 แบบสอบถาม

ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสาร วารสาร รวมทั้งหลักการ แนวคิดทฤษฎี และมุมมองทัศนะของนักการศึกษาหลาย ๆ ท่าน เพื่อนำมาใช้ในการในการสร้างแบบสอบถามเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อพิจารณาตรวจสอบแก้ไขเนื้อหาตลอดจนความถูกต้องเหมาะสมของแบบสอบถาม หลังจากนั้นผู้วิจัยนำเสนอผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 ท่าน เพื่อพิจารณาค่าความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content validity) และความชัดเจนของภาษา โดยผู้เชี่ยวชาญได้ประเมินความสอดคล้องของข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (Index of Item-Objective Congruence หรือ I.O.C) ผลปรากฏว่ามีค่าระหว่าง 0.60-1.00 แล้วนำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try-Out) กับผู้บริหารที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน จากนั้นวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่นของข้อคำถามโดยการหาสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha coefficient) ของครอนบาค (Cronbach) โดยมีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับอยู่ที่ 0.99

4.3.2 แบบสัมภาษณ์

หลังจากผู้วิจัยได้วิเคราะห์แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา เลือกเฉพาะภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงข้อที่ต่ำที่สุดของแต่ละด้าน จำนวนด้านละ 2 ข้อ 4 ด้าน จำนวน 8 ข้อ นำมากำหนดประเด็นคำถามเพื่อหาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา และเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content Validity) ความครบถ้วน ครอบคลุมของเนื้อหา ภาษาที่ใช้มีความเหมาะสมกับผู้สัมภาษณ์

4.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

4.4.1 การเก็บรวบรวมข้อมูลแบบสอบถาม ผู้วิจัยขอหนังสือขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา ส่งไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 3 เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัด จำนวน 108 คน แล้วดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยผ่านทางออนไลน์ จากนั้นผู้วิจัยเก็บรวบรวมแบบสอบถามตามที่ได้รับข้อมูลทางออนไลน์และหากได้ไม่ครบผู้วิจัยดำเนินการตามเก็บข้อมูลที่เหลือด้วยตนเองอีกครั้ง

4.4.2 การเก็บข้อมูลด้วยการสัมภาษณ์ ผู้วิจัยเป็นผู้สัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาในแต่ละด้านและสรุปอีกครั้งทันทีที่การสัมภาษณ์สิ้นสุดลง การสัมภาษณ์แต่ละครั้งผู้วิจัยได้ขออนุญาตในการจัดบันทึกและบันทึกเสียงก่อนที่จะบันทึก

4.5 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

4.5.1 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติมาวิเคราะห์ข้อมูลในแบบสอบถาม ได้แก่ ตอนที่ 1 การวิเคราะห์เกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามโดยการหาค่าความถี่และค่าร้อยละ ตอนที่ 2 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโดยการคำนวณค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน จำแนกเป็นรายด้านและโดยภาพรวม และเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามประสบการณ์การบริหารและขนาดของโรงเรียน วิเคราะห์โดยการทดสอบค่าที

4.5.2 วิเคราะห์ข้อมูลจากการสัมภาษณ์แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโดยการสังเคราะห์ แล้วนำมาตีความหมายในรูปของการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา และบรรยายเป็นความเรียง

5. ผลการวิจัย

ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามการวิจัยผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 3

ตารางที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามประสบการณ์การบริหารและขนาดของโรงเรียน

ข้อมูลพื้นฐาน	จำนวน (n=108)	ร้อยละ
1. ประสบการณ์การบริหาร		
1.1 ประสบการณ์การบริหารน้อยกว่า 10 ปี	78	72.20
1.2 ประสบการณ์การบริหารตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป	30	27.80
รวม	108	100.00
2. ขนาดของโรงเรียน		
2.1 ขนาดเล็ก	45	41.70
2.2 ขนาดกลางและขนาดใหญ่	63	58.30
รวม	108	100.00

จากตารางที่ 1 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีประสบการณ์การบริหารน้อยกว่า 10 ปี จำนวน 78 คน คิดเป็นร้อยละ 72.20 และส่วนใหญ่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนขนาดกลางและขนาดใหญ่จำนวน 63 คน คิดเป็นร้อยละ 58.30

ตอนที่ 2 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 โดยภาพรวมและรายด้าน

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1. ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์	3.60	0.73	มาก
2. ด้านการกระตุ้นทางปัญญา	3.51	0.82	มาก
3. ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ	3.61	0.74	มาก
4. ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	3.72	0.65	มาก
รวม	3.61	0.70	มาก

จากตารางที่ 2 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.61$, S.D. = 0.70) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X}=3.72$, S.D. =0.65) รองลงมาคือ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ($\bar{X}=3.61$, S.D. =0.74) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ($\bar{X}=3.51$, S.D. =0.82)

ตอนที่ 3 การเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3

ตารางที่ 3 การเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 จำแนกตามประสบการณ์การบริหาร

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา	ตั้งแต่		น้อยกว่า		t	p
	10 ปีขึ้นไป		10 ปี			
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1. ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์	3.67	0.73	3.42	0.71	1.61	0.10
2. ด้านการกระตุ้นทางปัญญา	3.60	0.80	3.26	0.83	1.93	0.06
3. ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ	3.71	0.73	3.34	0.71	2.35*	0.02
4. ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	3.80	0.65	3.51	0.62	2.11*	0.03
รวม	3.70	0.70	3.38	0.69	2.08*	0.03

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 3 พบว่า การเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 จำแนกตามประสบการณ์การบริหาร โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีจำนวน 2 ด้าน ได้แก่ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจและด้านการ

คำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลสำหรับด้านที่ไม่แตกต่างกัน มีจำนวน 2 ด้าน ได้แก่ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมี
อุดมการณ์และด้านการกระตุ้นทางปัญญา

ตารางที่ 4 การเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 จำแนกตามขนาดของโรงเรียน

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา	ขนาดกลาง				t	p
	ขนาดเล็ก		และ ขนาดใหญ่			
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1.ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์	3.81	0.31	3.45	0.53	2.39*	0.02
2.ด้านการกระตุ้นทางปัญญา	3.79	0.97	3.31	0.36	2.87*	0.00
3.ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ	3.86	0.87	3.43	0.57	2.92*	0.00
4.ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	3.96	0.76	3.55	0.49	3.16*	0.00
รวม	3.86	0.86	3.43	0.51	2.93*	0.00

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4 พบว่า การเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 จำแนกตามขนาดของโรงเรียนโดยภาพรวม
แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ทุกด้านแตกต่างกันอย่างมี
นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตอนที่ 4 แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3

5.1 ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการกำหนดวิสัยทัศน์ในการทำงาน
จงใจให้ผู้ร่วมงานมองเห็นถึงความสำเร็จของงาน เน้นการทำงานแบบมีส่วนร่วม เปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงาน
กำหนดวิธีการทำงาน ผู้บริหารคอยสนับสนุนและให้คำปรึกษา มีการนิเทศติดตามอย่างต่อเนื่อง

5.2 ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ผู้บริหารสถานศึกษาควรจัดบรรยากาศให้เอื้อต่อการแลกเปลี่ยน
แนวทางการแก้ปัญหา เปิดโอกาสให้ร่วมกันเสนอแนวทางการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ กระตุ้นให้ผู้ร่วมงานมอง
ปัญหาเป็นความท้าทายเป็นแบบอย่างในการนำข้อมูลสารสนเทศมาใช้ประกอบการตัดสินใจในการแก้ปัญหา

5.3 ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ผู้บริหารสถานศึกษาควรยกย่อง ชมเชยผู้ร่วมงาน
และให้ความสำคัญกับผู้ร่วมงานอย่างเสมอภาค เชื่อมมั่นว่าผู้ร่วมงานสามารถทำงานได้สำเร็จตามเป้าหมาย
สร้างแรงจูงใจให้ผู้ร่วมงานตระหนักถึงคุณค่าของตนเอง ส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานก้าวหน้าในวิชาชีพ

5.4 ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลผู้บริหารสถานศึกษาควรศึกษาความสามารถ
ของผู้ร่วมงานแต่ละบุคคล มอบหมายงานให้ตรงกับความสามารถของผู้ร่วมงาน คอยให้คำปรึกษาและแนวคิด
ใหม่ ๆ เพื่อให้ผู้ร่วมงานมีแนวคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการทำงาน

6. สรุปผลการวิจัย

6.1 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา

6.2 การเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารจำแนกตามประสบการณ์การบริหาร โดยภาพรวมแตกต่างกันและเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีจำนวน 2 ด้าน ได้แก่ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล และการจำแนกตามขนาดของโรงเรียนโดยภาพรวมแตกต่างกันและเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ทุกด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

6.3 แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3

6.3.1 ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ควรมีการกำหนดวิสัยทัศน์ ในการทำงาน จูงใจให้มองถึงความสำเร็จของงาน เน้นการทำงานแบบมีส่วนร่วม เปิดโอกาสให้กำหนดวิธีการทำงาน ผู้บริหารทำหน้าที่สนับสนุนและให้คำปรึกษา มีการนิเทศติดตามอย่างต่อเนื่อง

6.3.2 ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ควรจัดบรรยายภาคให้เอื้อต่อการแลกเปลี่ยนแนวทางการแก้ปัญหา เปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานร่วมกันเสนอแนวทางการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ กระตุ้นให้มองปัญหาเป็นความท้าทาย ผู้บริหารเป็นแบบอย่างในการนำข้อมูลสารสนเทศมาใช้ประกอบการตัดสินใจในการแก้ปัญหา

6.3.3 ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ควรยกย่องและให้ความสำคัญกับผู้ร่วมงานอย่างเสมอภาค เชื่อมั่นว่าผู้ร่วมงานสามารถทำงานได้สำเร็จตามเป้าหมาย สร้างแรงจูงใจให้ตระหนักถึงคุณค่าของตนเอง

6.4 ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ควรศึกษาความสามารถของผู้ร่วมงานแต่ละบุคคล มอบหมายงานให้ตรงกับความสามารถ คอยให้คำปรึกษาและแนวคิดใหม่ ๆ เพื่อให้ผู้ร่วมงานมีแนวคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการทำงาน

7. อภิปรายผล

7.1 จากการศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจาก ผู้บริหารสถานศึกษาได้ตระหนักและเข้าใจถึงความสำคัญของการมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงซึ่งถือเป็นปัจจัยหลักในการบริหารสถานศึกษาให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะมีคุณลักษณะที่สามารถก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญขึ้นในองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของโรธวิช ธีรวัชรภูวดล (2559) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเป็นปัจจัยสำคัญในการบริหารผู้บริหารทางการศึกษาที่ประสบความสำเร็จในการบริหารองค์กรจำเป็นต้องมีคุณลักษณะเป็นผู้นำทางการเปลี่ยนแปลงเพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมายสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุภารัตน์ ชนะสงคราม (2563) ที่ได้ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขนาดเล็กกลุ่มโรงเรียนบ้านดุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 พบว่าระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมากทั้งโดยรวมและรายด้าน

7.2 การเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 จำแนกตามตามประสบการณ์การบริหาร โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อพิจารณาารายด้าน พบว่า มีจำนวน 2 ด้าน ได้แก่ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจากประสบการณ์ในการทำงานที่แตกต่างกันของผู้บริหารสถานศึกษาทำให้การบริหารงานต้องคำนึงถึงความสามารถของผู้ร่วมงานที่มีความแตกต่างกัน โดยมอบหมายงานให้ตรงตามความสามารถ รวมถึงต้องสร้างแรงจูงใจแก่ผู้ร่วมงานให้เกิดแนวคิดริเริ่มในการพัฒนางานในหน้าที่ของตน สอดคล้องกับงานวิจัยของจิราพร สามัญ (2558) ได้ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จังหวัดจันทบุรี ผลเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานโดยรวมและรายด้าน ได้แก่ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลและด้านการสร้างแรงบันดาลใจแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำแนกตามขนาดของโรงเรียน โดยภาพรวมแตกต่างกันและเมื่อพิจารณาารายด้าน พบว่า ทุกด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจาก สถานศึกษาที่มีขนาดต่างกันทำให้ภารกิจมีความซับซ้อนในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน โดยโรงเรียนขนาดเล็ก มีบุคลากรน้อย งบประมาณที่ใช้บริหารจัดการน้อย จึงทำให้การบริหารงานต้องปรับเปลี่ยนไปตามบริบทของสถานศึกษา ส่วนโรงเรียนขนาดกลางและขนาดใหญ่มีความพร้อมทำให้ระบบงานค่อนข้างมีระบบที่ชัดเจน ส่งผลต่อความสำเร็จของการบริหารสอดคล้องกับงานวิจัยของปรียาภรณ์ กองนิมิต (2556) ได้ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและแนวทางการพัฒนาของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนระหว่างขยายโอกาสทางการศึกษากับมัธยมศึกษา จังหวัดสระแก้ว ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง จำแนกตามประเภทของสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

7.3 แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3

7.3.1 ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ควรมีการกำหนดวิสัยทัศน์ในการทำงาน จูงใจให้มองถึงความสำเร็จของงาน เน้นการทำงานแบบมีส่วนร่วม เปิดโอกาสให้กำหนดวิธีการทำงาน ผู้บริหารทำหน้าที่สนับสนุนและให้คำปรึกษา มีการนิเทศติดตามอย่างต่อเนื่องซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของจากรุวรรณ วงศ์เตย์ (2557) ที่ได้กล่าวว่า การพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ผู้บริหารควรศึกษาข้อมูลในการทำวิสัยทัศน์และประชุมชี้แจงให้ผู้ร่วมงานทุกคนที่มีส่วนร่วมยอมรับและเข้าใจการสร้างวิสัยทัศน์ของโรงเรียน ร่วมกันแสดงความคิดเห็นในการกำหนดวิสัยทัศน์

7.3.2 ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ควรจัดบรรยากาศให้เอื้อต่อการแลกเปลี่ยนแนวทางการแก้ปัญหา เปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานร่วมกันเสนอแนวทางการแก้ปัญหาย่างสร้างสรรค์ กระตุ้นให้มองปัญหาเป็นความท้าทาย ผู้บริหารเป็นแบบอย่างในการนำข้อมูลสารสนเทศมาใช้ประกอบการตัดสินใจในการแก้ปัญหา ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของชุดิภาณูจน์ ทักโลวา (2563) ที่ได้กล่าวว่า ผู้บริหารมองปัญหาเป็นความท้าทาย เปิดโอกาสให้บุคลากรร่วมกันหาแนวทางแก้ไข กระตุ้นให้ตระหนักถึงปัญหาที่เกิดขึ้น ส่งเสริมให้ใช้นวัตกรรมหรือเทคโนโลยีในการแก้ไขปัญหา

3.3 ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ควรยกย่องและให้ความสำคัญกับผู้ร่วมงานอย่างเสมอภาค เชื่อมั่นว่าผู้ร่วมงานสามารถทำงานได้สำเร็จตามเป้าหมาย สร้างแรงจูงใจให้ตระหนักถึงคุณค่าของตนเองซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของศุภกิจ เกษม (2562) ที่ได้กล่าวว่าผู้บริหารเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานได้ร่วมวางแผนการปฏิบัติงาน

ให้ความเชื่อมั่นในตัวเองว่าทุกคนสามารถทำงานได้สำเร็จมีการกระตุ้นผู้ร่วมงานให้ตระหนักถึงสิ่งสำคัญในการทำงาน

3.4 ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ควรศึกษาความสามารถของผู้ร่วมงานแต่ละบุคคล มอบหมายงานให้ตรงกับความสามารถ คอยให้คำปรึกษาและแนวคิดใหม่ ๆ เพื่อให้ผู้ร่วมงานมีแนวคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของซุติกาญจน์ ทักโลวา (2563) ที่ได้กล่าวว่า ผู้บริหารรู้จักบุคลากรในองค์กรในด้านการปฏิบัติงานมอบหมายงานตามความสามารถของบุคลากร เข้าใจธรรมชาติและความแตกต่างระหว่างบุคคล เปิดโอกาสให้บุคลากรใช้ความสามารถในด้านอื่น ๆ สร้างความเชื่อใจและไว้วางใจแก่ผู้ร่วมงาน

8. ข้อเสนอแนะ

8.1 ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้

8.1.1 ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ผู้บริหารควรเป็นแบบอย่างในการนำข้อมูลสารสนเทศมาใช้ประกอบการตัดสินใจ ใช้นวัตกรรมและวิธีการใหม่ ๆ ในการแก้ปัญหากระตุ้นให้ผู้ร่วมงานมองปัญหาเป็นความท้าทายและเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานร่วมกันเสนอแนวทางการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์

8.1.2 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 สามารถนำแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ไปใช้ในการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัด ไม่ว่าจะเป็นการจัดหลักสูตรฝึกอบรมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา นิเทศติดตาม ควบคุมและกำกับกับการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาอย่างสม่ำเสมอ

8.2 ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

8.2.1 ควรศึกษารูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3

8.2.2 ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3

9. กิตติกรรมประกาศ

ขอกราบขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ ดร. สรรฤดี ดีปุ่ อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก ขอขอบพระคุณ นายเผด็จศึก โชติกลาง ผู้อำนวยการเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมาเขต 3 ที่ให้ความช่วยเหลือในการเก็บข้อมูล ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 3 ที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม

10. เอกสารอ้างอิง

- ขจรอรุณ พงศ์วิริทธิ์ร. (2563). แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษ: เชียงราย. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา.
- จารุวรรณ วงศ์เตย์. (2557). แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาดอก เขต 2. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร.
- จิราพร สามัญ (2558). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 จังหวัดจันทบุรี. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ชุติกัญจน์ ทักโลวา. (2563). แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21. วารสารรัชต์ภาคย์. 15(41) : 310-323.
- นนทกร อรุณ. (2559). การศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยม เขต 17. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- ปรียาภรณ์ กองนิมิต.(2556). การศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและแนวทางการพัฒนาของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนระหว่างขยายโอกาสทางการศึกษากับมัธยมศึกษา จังหวัดสระแก้ว. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ภารติ อนันต์นาวิ. (2555). หลักการ แนวคิด ทฤษฎีทางการบริหารการศึกษา. ชลบุรี : มนตรี.
- ยงยุทธ เกษสาคร. (2554). ภาวะผู้นำและการทำงานเป็นทีม. (พิมพ์ครั้งที่ 11). กรุงเทพฯ : เอสแอนด์จีกราฟฟิค.
- รวิษฎา ถิรวัชรภูวดล. (2559). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีม ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ศุภกิจ เกษม. (2562). แนวทางการส่งเสริมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 3. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์.
- สมพล พลาศรี. (2563). ศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดกาฬสินธุ์. วารสารสถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม. 8(1) : 217-218.
- สุภารัตน์ ชนงสงคราม. (2563). การศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขนาดเล็กกลุ่มโรงเรียนบ้านดุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏ.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3. (2564). แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2563-2565. สืบค้นเมื่อ 10 สิงหาคม 2564. จาก <https://www.korat3.go.th>

- Bass, B. M. and Avolio, B. J. (1994). *Improving organization effectiveness through transformational leadership*. Thousand Oaks: Sage.
- Krejcie, R. V. and Morgan, D. W. (1970). *Determining Sample Size for Research Activities*. Educational and Psychological Measurement. 30(3):607-610.
- Likert, R. (1967). *The method of constructing and attitude scale*. In M. Fishbein (Ed.). New York : Wiley and Son.