

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มโรงเรียนลำปลายมาศ 6
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1
TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP OF SCHOOL ADMINISTRATORS
IN SCHOOL GROUPS LAM PLAI MAT 6 UNDER
BURIRAM PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE, REGION 1

นายสุตกานต์ ลิ้มนิจโพธิ์ขำกุล, วิรลพัชร วงศ์วัฒนเกษม
Suttagan Limnijpotikumkool, Wiralphat Wongwatkasem
วิทยาลัยนครราชสีมา
Nakhon Ratchasima College
E-mail Suttagan.lim@gmail.com Wiralphat@nmc.ac.th

(Received : 28 February 2024 ; Edit : 13 March 2024; accepted : : 30 March 2024)

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มโรงเรียนลำปลายมาศ 6 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 และ 2) เปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มโรงเรียนลำปลายมาศ 6 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 จำแนกตามระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานและขนาดสถานศึกษา ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูในกลุ่มโรงเรียนลำปลายมาศ 6 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 จำนวน 133 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างได้มาโดยใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย โดยใช้เกณฑ์การกำหนดขนาดตามตารางเครซีและมอร์แกน ประกอบด้วยครูจำนวน 99 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.97 และมีค่าดัชนีความสอดคล้องอยู่ระหว่าง 0.67-1.00 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบค่าที (t-test)

ผลการวิจัยพบว่า

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มโรงเรียนลำปลายมาศ 6 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อยตามลำดับ ได้แก่ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการกระตุ้นทางปัญญาและด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลตามลำดับ
 2. เปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มโรงเรียนลำปลายมาศ 6 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 ตามการประเมินของครู จำแนกตามระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานและขนาดสถานศึกษา พบว่าโดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน
- คำสำคัญ :** ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง, ผู้บริหารสถานศึกษา, กลุ่มโรงเรียนลำปลายมาศ 6

Abstract

The objectives of this research were to 1) study the transformational leadership of educational institution administrators in the Lam Plai Mat School Group 6 under the Buriram Primary Educational Service Area Office 1 and 2) compare the transformational leadership of educational institution administrators in Lam Plai Mat School Group 6 under the Buriram Primary Educational Service Area Office, Area 1, classified by educational level. Operational experience and size of educational institution The population used in the research is 133 teachers in the Lam Plai Mat School Group 6 under the Buriram Primary Educational Service Area Office, District 1. The sample size was determined using a simple random sampling method. Using the criteria for determining size according to the Crejcie and Morgan tables. Consisting of 99 teachers, the instrument used to collect data was a 5-level rating scale questionnaire with a confidence value of 0.97 and a consistency index between 0.67-1.00. Statistics used in data analysis included frequencies, percentages. Mean standard deviation and t-test (t-test)

The research results found that

1. The transformational leadership of school administrators in the Lam Plai Mat School Group 6 under the Buriram Primary Educational Service Area Office 1 is overall at a high level. When considering each aspect, it was found that Most are at a high level. Arrange the average values from highest to lowest in order of influence with ideology. Inspirational aspect Intellectual stimulation and individuality, respectively.

2. Compare the transformational leadership of school administrators in the Lam Plai Mat School Group 6 under the Buriram Primary Educational Service Area Office 1 according to teachers' assessments. Classified by educational level Operational experience and size of educational institution It was found that overall and each aspect were not different.

Keywords : Transformational Leadership, School Administrators, Schools Group Lamplaimat 6.

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในปัจจุบันสังคมไทยก้าวเข้าสู่ยุคดิจิทัลอย่างเต็มตัว ทำให้กิจกรรมทางการเมืองการปกครอง เศรษฐกิจและสังคมดำเนินไปอย่างรวดเร็ว มีการแข่งขันสูง การเข้าถึงแหล่งข้อมูลปริมาณมหาศาลผ่านโลกออนไลน์มากขึ้น ส่งผลให้คุณลักษณะเด็กเปลี่ยนไป ประกอบกับรัฐบาลได้ประกาศนโยบายไทยแลนด์ 4.0 มีเป้าหมายให้ประเทศไทยก้าวออกจากกับดักรายได้ปานกลาง และก้าวเข้าสู่ประเทศรายได้สูงโดยใช้นวัตกรรมทางเศรษฐกิจสังคมและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณภาพสูงเพื่อขับเคลื่อนประเทศไทย (ไกรยศ ภัทราวาท, 2559) การศึกษาจึงเป็นเครื่องมือสำคัญในการยกระดับคุณภาพทรัพยากรมนุษย์ในประเทศ เพื่อเตรียมกำลังคนให้พร้อมในการเป็นกลไกสำคัญ ในการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมไทยสู่เวทีเศรษฐกิจในระดับภูมิภาคและระดับนานาชาติ โดยต้องมีผู้ซึ่งมีภาวะผู้นำที่สามารถนำพาผู้อื่นสู่การพัฒนาได้

ภาวะผู้นำ เป็นสิ่งที่สำคัญที่ควรมีอยู่ในตัวของผู้นำ เพราะภาวะผู้นำคือความสามารถในการที่จะกระตุ้นและใช้อิทธิพลต่อผู้อื่นเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร (Bovee et al, 1993) โดยคุณลักษณะที่ดีที่มีอยู่ในตัวของผู้นำสามารถเรียนรู้สั่งสมประสบการณ์ฝึกฝน พัฒนาตนให้เป็นผู้เป็นที่ดีได้ กิจกรรมของกลุ่มจะสำเร็จได้หรือไม่เพียงไร ย่อมขึ้นอยู่กับผู้นำเป็นส่วนใหญ่ คุณลักษณะผู้นำจึงมีส่วนเอื้ออำนวยให้กลุ่มสามารถดำเนินงานของกลุ่มไปสู่จุดหมายปลายทางได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล แต่นั่นว่าเป็นการยากที่จะชี้ชัดลงไปว่าคุณลักษณะผู้นำที่ดีเป็นอย่างไร แต่ก็มีนักวิชาการด้านพฤติกรรมได้ให้ข้อควรสังเกตเกี่ยวกับคุณลักษณะผู้นำที่ประสบความสำเร็จไว้แตกต่างกัน ซึ่งจะช่วยเป็นแนวทางการพัฒนาตนเองไปสู่การเป็นผู้เป็นที่ดี (สมชาย เทพแสง, 2556)

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นพฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ที่แสดงออกให้เห็นถึงกระบวนการบริหารและจัดการการศึกษาในสถานศึกษาที่มุ่งจะทำให้ผู้ตามให้ความไว้วางใจ มีความรู้สึกชื่นชม ให้ความจงรักภักดีและเคารพนับถือต่อผู้นำจนสามารถส่งผลให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานให้ได้ผลมากกว่าความคาดหวังเดิม (สุพรรณิกา สุบรรณาจ, 2560) ดังที่ ศศิธร รักษาชนม์ (2557) กล่าวว่าผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะมีหน้าที่และความรับผิดชอบในการนำการพัฒนาองค์กรไปสู่เป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะต้องใช้การปฏิสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานในการสร้างความร่วมมือ สร้างแรงจูงใจ กระตุ้นให้สมาชิกรับรู้และตระหนักในคุณค่าของตนเองที่มีต่องานหรือองค์กร เกิดค่านิยมทางบวก สร้างแรงจูงใจและคุณธรรม ให้สูงขึ้นจนส่งผลให้สมาชิกรู้สึกอยากปรับเปลี่ยน โดยใช้วิธีการประพุดิตนเป็นแบบอย่างที่ดี ทั้งด้านความรู้ ความสามารถในการทำงาน การเป็นคนดีมีคุณธรรม จนส่งผลให้ ผู้ร่วมงานรู้สึกนิยมยกย่องนับถือไว้วางใจ และมีนักการศึกษาหลายท่านได้ให้ความเห็นที่ตรงกันเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารซึ่งสามารถสังเคราะห์ออกมาได้ ทั้งหมด 4 ด้าน คือ 1) ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ 2) ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ 3) ด้านการกระตุ้นทางปัญญา และ 4) ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ซึ่งได้จากการสังเคราะห์เอกสารทางวิชาการและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารของ Bass and Riggio (2006)

สถานศึกษาในกลุ่มโรงเรียนลำปลายมาศ 6 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์เขต 1 เป็นกลุ่มสถานศึกษาที่ต้องเผชิญกับสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ทั้งด้านบุคลากร นักเรียน ผู้ปกครอง รวมทั้งการบริหารจัดการเพื่อให้สอดคล้องกับนโยบายของรัฐบาลตลอดจนเทคโนโลยีที่มีความเจริญก้าวหน้าอย่างรวดเร็ว ผู้บริหารจึงมีบทบาท สำคัญอย่างยิ่งในการใช้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเข้ามาบริหารจัดการสถานศึกษา เพื่อให้ สถานศึกษาสามารถเดินหน้าไปพร้อมกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่อง

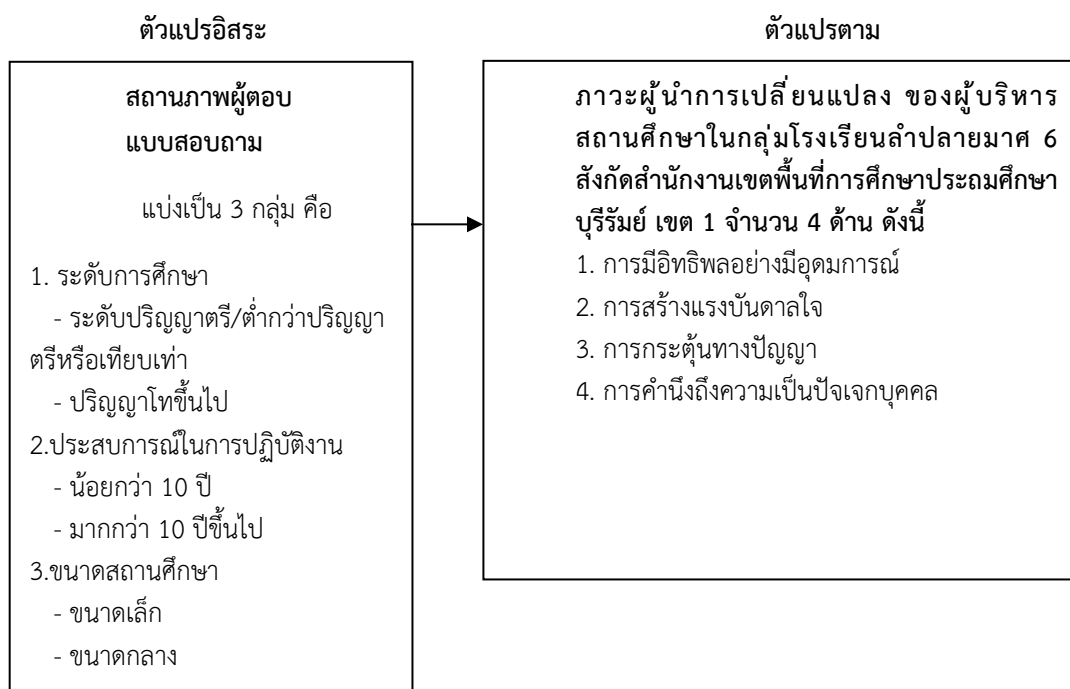
จากเหตุผลดังกล่าวผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มโรงเรียนลำปลายมาศ 6 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 เพื่อทราบถึงภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อนำไปปรับปรุงพฤติกรรมการทำงานของตน รวมทั้งจะต้องพัฒนาหรือปรับเปลี่ยนให้สามารถบริหารงานจนเกิดการเปลี่ยนแปลง ในยุคของการปฏิรูปการศึกษาหลังจากเกิดสถานการณ์การระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (covid-19) เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงที่ตามมาในด้านสังคม เศรษฐกิจ เทคโนโลยีและด้านการศึกษาที่สำคัญที่สุด เพื่อจะให้นักเรียนมีทักษะสามารถก้าวทันการเปลี่ยนแปลงของโลกต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มโรงเรียนลำปลายมาศ 6 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1
2. เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มโรงเรียนลำปลายมาศ 6 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 จำแนกตามระดับการศึกษา ประสบการณ์ในปฏิบัติงานและขนาดสถานศึกษา

กรอบแนวคิดการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครูผู้สอนในกลุ่มโรงเรียนลำปลายมาศ 6 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 ตามแนวคิดของ Bass & Avolio (1994: 7) ผู้วิจัยได้สรุปเป็นกรอบแนวคิดของการวิจัย ดังภาพประกอบดังภาพที่ 1.1



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

สมมติฐานการวิจัย

1. ครูที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มโรงเรียนลำปลายมาศ 6 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 แตกต่างกัน
2. ครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกันมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มโรงเรียนลำปลายมาศ 6 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 แตกต่างกัน
3. ครูที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาขนาดแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มโรงเรียนลำปลายมาศ 6 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 แตกต่างกัน

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

การศึกษาครั้งนี้ ได้ศึกษากับประชากรและกลุ่มตัวอย่างดังนี้

1.1 ประชากรที่ใช้วิจัย

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ ครูในกลุ่มโรงเรียนลำปลายมาศ 6 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 ปีการศึกษา 2566 จำนวน 133 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้วิจัย

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ ครูในกลุ่มโรงเรียนลำปลายมาศ 6 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 ซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 99 คน ได้มาโดยการสุ่มอย่างง่าย โดยใช้เกณฑ์การกำหนดขนาด กลุ่มตัวอย่างตามตารางของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970:607-610) และผู้วิจัยได้สุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) ตามขนาดของสถานศึกษา จากนั้นใช้การสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple Random Sampling) ตามสัดส่วนของประชากรในแต่ละกลุ่มของขนาดโรงเรียน ดังตารางที่ 1.2

ตารางที่ 1.2 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามขนาดของสถานศึกษา

ขนาดสถานศึกษา	จำนวนสถานศึกษา	จำนวนประชากร	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
สถานศึกษาขนาดเล็ก	7	82	59
สถานศึกษาขนาดกลาง	4	51	40
รวม	11	133	99

ตัวแปร

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูผู้สอนในกลุ่มโรงเรียนลำปลายมาศ 6 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 ตามแนวคิดของ Bass & Avolio (1994: 7) ได้แก่

1. การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์
2. การสร้างแรงบันดาลใจ
3. การกระตุ้นทางปัญญา
4. การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List) เป็นสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม คือ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในปฏิบัติงาน ขนาดสถานศึกษา

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มโรงเรียนลำปลายมาศ 6 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 มีลักษณะเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scales) 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด โดยจัดเรียงเนื้อหา ข้อคำถาม ตามแนวคิดทฤษฎี ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ประกอบด้วย 4 ด้านได้แก่

1. ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์
2. ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ
3. ด้านการกระตุ้นทางปัญญา
4. ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

โดยผู้วิจัยได้กำหนดค่าระดับคะแนน (ศิริพงษ์ เสาภายน, 2557: 74) ซึ่งมีความหมายดังนี้

- 5 หมายถึง ความคิดเห็นที่มีต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมากที่สุด
- 4 หมายถึง ความคิดเห็นที่มีต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมาก
- 3 หมายถึง ความคิดเห็นที่มีต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงปานกลาง
- 2 หมายถึง ความคิดเห็นที่มีต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงน้อย
- 1 หมายถึง ความคิดเห็นที่มีต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงน้อยที่สุด

การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมีการสร้างและหาคุณภาพตามขั้นตอน ดังนี้

1. ศึกษาเอกสารและงานวิจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อนำมาเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม
2. ศึกษาความหมาย ทฤษฎี หลักการ แนวคิด องค์ประกอบเพื่อทำเป็นนิยามเชิงปฏิบัติการ (นิยามศัพท์เฉพาะ) และนำนิยามศัพท์เชิงปฏิบัติการมาเป็นแนวทางในการสร้างข้อคำถาม
3. สร้างเครื่องมือในการศึกษาตามกรอบแนวคิด โดยแบ่งเป็นองค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา 4 ด้าน ดังต่อไปนี้
 - 3.3.1 การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์
 - 3.3.2 การสร้างแรงบันดาลใจ
 - 3.3.3 การกระตุ้นทางปัญญา
 - 3.3.4 การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล
4. นำร่างแบบสอบถามเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาสารนิพนธ์ เพื่อตรวจสอบเนื้อหาและภาษาที่ใช้ในแบบสอบถามและนำข้อเสนอแนะมาปรับปรุงแก้ไข
5. นำแบบสอบถามเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน เพื่อหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (IOC) ซึ่งมีค่าดัชนีความสอดคล้อง ระหว่าง 0.67 – 1.00 และปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะ
5. นำเสนอแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try out) กับผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1
6. คัดเลือกข้อคำถามที่มีความเหมาะสมจำนวน 55 ข้อ มาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ โดยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach) ซึ่งค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.97
7. จัดพิมพ์แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ เพื่อนำไปเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้ศึกษาได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการจัดส่งและตอบรับทางไปรษณีย์ ซึ่งมีขั้นตอนในการดำเนินงาน ดังนี้

1. ขออนุญาตส่งจากคณะศึกษาศาสตร์ วิทยาลัยนครราชสีมา ถึงผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อขออนุญาตและขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล
- 4.2 ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเองโดยใช้โปรแกรม Google Form
- 4.3 ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามได้ 99 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100
- 4.4 นำคะแนนที่ได้จัดพิมพ์ลงเครื่องคอมพิวเตอร์ เพื่อเตรียมการวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

- 5.1 วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามประกอบด้วย ระดับการศึกษาประสบการณ์ในการปฏิบัติงานและขนาดสถานศึกษาโดยการแจกแจงความถี่และร้อยละ
- 5.2 เเคราะห์ข้อมูลภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มโรงเรียนลำปลายมาศ 6 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 โดยการหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) โดยการแปลผลช่วงคะแนนเฉลี่ย ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2553: 121)
ค่าเฉลี่ยระหว่าง 4.51 – 5.00 หมายถึง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร อยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.51 – 4.50 หมายถึง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร อยู่ในระดับมาก
 ค่าเฉลี่ยระหว่าง 2.51 – 3.50 หมายถึง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร อยู่ในระดับปานกลาง
 ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.51 – 2.50 หมายถึง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร อยู่ในระดับน้อย
 ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.00 – 1.50 หมายถึง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร อยู่ในระดับน้อยที่สุด

5.3 วิเคราะห์เปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มโรงเรียนลำปลายมาศ 6 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 โดยจำแนกตาม ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานและขนาดสถานศึกษาโดยการหาค่าที (t-test)

ผลการวิจัย

ตอนที่ 1 ผลวิเคราะห์สถานภาพของครูในกลุ่มโรงเรียนลำปลายมาศ 6 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 ซึ่งประกอบด้วย ระดับการศึกษาประสบการณ์ในการปฏิบัติงานและขนาดสถานศึกษา รายละเอียดดังตารางที่ 1

ตาราง 1 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มโรงเรียนลำปลายมาศ 6 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1

สถานภาพ	จำนวน	ร้อยละ
1. ระดับการศึกษา		
1.1 ระดับปริญญาตรี	74	74.75
1.2 สูงกว่าปริญญาตรี	25	25.25
รวม	99	100
2. ประสบการณ์การทำงาน		
2.1 น้อยกว่า 10 ปี	43	43.43
2.2 10 ปีขึ้นไป	56	56.57
รวม	100	100
3. ขนาดสถานศึกษา		
3.1 ขนาดเล็ก	59	73.74
3.2 ขนาดกลาง	40	26.26
รวม	99	100

จากตาราง 1 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามคือครูมีจำนวน 99 คน จำแนกตามระดับการศึกษา ระดับปริญญาตรี จำนวน 74 คน คิดเป็นร้อยละ 74.75 ระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มี 25 คน คิดเป็นร้อยละ 25.25 จำแนกตามประสบการณ์ทำงานน้อยกว่า 10 ปี จำนวน 43 คน คิดเป็นร้อยละ 43.43 ประสบการณ์ทำงาน 10 ปีขึ้นไป จำนวน 56 คน คิดเป็นร้อยละ 56.57 จำแนกตามขนาดสถานศึกษาขนาดเล็ก จำนวน 73 คน คิดเป็นร้อยละ 73.43 สถานศึกษาขนาดเล็ก จำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 26.26

ตอนที่ 2 ผลวิเคราะห์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มโรงเรียนลำปลายมาศ 6 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 รายละเอียดดังตารางที่ 4.2 – 4.6

ตาราง 2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มโรงเรียนลำปลายมาศ 6 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 โดยภาพรวม

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	ลำดับที่
--	-----------	------	-------	----------

1. ด้านการมีอิทธิพลอย่างมี อุดมการณ์	4.47	0.71	มาก	1
2. ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ	4.46	0.79	มาก	2
3. ด้านการกระตุ้นทางปัญญา	4.44	0.76	มาก	3
4. ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	4.42	0.79	มาก	4
รวม	4.45	0.76	มาก	

จากตาราง 2 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.45$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อยตามลำดับ ได้แก่ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ($\bar{X} = 4.47$) ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ($\bar{X} = 4.46$) ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ($\bar{X} = 4.44$) ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ($\bar{X} = 4.42$)

ตอนที่ 3 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มโรงเรียนลำปลายมาศ 6 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 จำแนกตามระดับการศึกษา ประสบการณ์ในปฏิบัติงานและขนาดสถานศึกษา

ตาราง 3 เปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มโรงเรียนลำปลายมาศ 6 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 จำแนกตามระดับการศึกษา

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ ผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับการศึกษา				t	sig
	ปริญญาตรี		สูงกว่าปริญญาตรี			
	(n = 74)		(n = 25)			
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1. ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์	.48	.31	.41	.31	0.879	382
2. ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ	.16	.36	.11	.38	0.569	571
3. ด้านการกระตุ้นทางปัญญา	.45	.37	.40	.39	0.602	549
4. การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	.44	.34	.36	.39	1.025	308
รวม	.59	.17	.57	.19	0.529	598

จากตารางที่ 4.7 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มโรงเรียนลำปลายมาศ 6 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 จำแนกตามระดับการศึกษาเมื่อเปรียบเทียบพบว่าโดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูล ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มโรงเรียนลำปลายมาศ 6 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 มีประเด็นสำคัญที่นำมาอภิปราย ดังนี้

1. จากผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มโรงเรียนลำปลายมาศ 6 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยมากไปหา

น้อย ได้แก่ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการกระตุ้นทางปัญญาและด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลตามลำดับ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะภาวะผู้นำเป็นกระบวนการอิทธิพลของบุคคลคนหนึ่งที่มีต่อคนอื่นในองค์กรในด้านต่าง ๆ ทั้งการเป็นคนที่ชี้แนะการจัดโครงสร้างองค์กร การอำนวยความสะดวกและการสร้างความสัมพันธ์กับกลุ่มบุคคล Yukl (2000), อ้างถึงใน ยุวดี แก้วสอน, (2558) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) เป็นกระบวนการที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงานและผู้ตาม โดยเปลี่ยนแปลงความพยายามและความสามารถของผู้ร่วมงานและผู้ตามให้สูงขึ้น ใช้ศักยภาพของตนเองมากขึ้นทำให้เห็นความสำคัญและคุณค่าในการกิจและวิสัยทัศน์ของกลุ่มและขององค์กรสามารถจูงใจให้ผู้ร่วมงานและผู้ตามเห็นแก่ประโยชน์ของกลุ่มขององค์กรและสังคม Bass & Avolio (1994), อ้างอิงใน รัตติกรณ จงวิศาล (2561)

1.1 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์โดยภาพรวมอยู่ในระดับ "มาก" นั้นรายชื่อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ข้อที่ 1 ผู้บริหารสถานศึกษาประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีเป็นที่น่ายกย่อง เคารพนับถือ ศรัทธา และไว้วางใจแก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ทั้งนี้เพราะว่าผู้นำประพฤติตนเป็นแบบอย่าง หรือเป็นรูปแบบสำหรับผู้ตาม ผู้นำจะมีภาพลักษณ์ ที่น่ายกย่อง เคารพนับถือ ศรัทธา ไว้วางใจจากผู้ใต้บังคับบัญชา ทำให้ผู้ตามเกิดความภาคภูมิใจที่ได้ร่วมงานด้วยและผู้ตามจะพยายามประพฤติปฏิบัติเลียนแบบผู้นำ ผู้นำการเปลี่ยนแปลงจึงต้องรักษาอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ของตนเพื่อปฏิบัติภาระหน้าที่ให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร อำนวย ทองโปร่ง (2555) ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Bruch and Walter (2007) ที่ได้ศึกษาและทำการสำรวจผลกระทบของการจัดลำดับความสำคัญของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านพฤติกรรมได้แก่การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ การสร้างแรงบันดาลใจการกระตุ้นทางสติปัญญาและการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

1.2 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการสร้างแรงบันดาลใจ โดยภาพรวมอยู่ในระดับ "มาก" และรายชื่อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ข้อที่ 13 ผู้บริหารสถานศึกษามีเจตคติที่ดี มีความคิดในแง่บวก และมองโลกในแง่ดี ทั้งนี้การที่ผู้นำจะประพฤติในทางที่จูงใจให้เกิด แรงบันดาลใจสำหรับผู้ร่วมงาน ผู้นำจะกระตุ้นจิตวิญญาณของทีมงานให้มีชีวิตชีวา มีการแสดงออกซึ่งความกระตือรือร้น สร้างเจตคติในแง่บวก ผู้นำจะให้ผู้ร่วมงานสัมผัสกับภาพที่งดงามในอนาคต ผู้นำจะสร้างและสื่อความหวังที่ต้องการอย่างชัดเจน ผู้นำจะอุทิศตัวต่อ เป้าหมายและวิสัยทัศน์ ผู้นำจะแสดงความเชื่อมั่นและความตั้งใจอย่างแน่วแน่ว่าจะสามารถบรรลุเป้าหมายได้ ผู้นำจะช่วยให้ผู้ร่วมงานมองข้ามผลประโยชน์ของตนเอง เพื่อวิสัยทัศน์และภารกิจขององค์กร ช่วยให้ผู้ร่วมงานพัฒนาความผูกพันของตนเองต่อเป้าหมายระยะยาว และบ่อยครั้งพบว่า การสร้างแรงบันดาลใจนี้เกิดขึ้นโดยผ่านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ทำให้ผู้ร่วมงานรู้สึกว่า ตนเองมีคุณค่า และกระตุ้นให้พวกเขาจัดการ แก้ปัญหาที่ตนเองเผชิญได้ ส่วนการกระตุ้นทางปัญญาช่วยให้ผู้ร่วมงานจัดการกับอุปสรรคของ ตนเองและเสริมสร้างความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ภูริตา เพ็ญวิทยา (2561) ซึ่งสอดคล้องกับ อมาวสี สิตติสาร (2557) ที่กล่าวว่าความสามารถที่ผู้บริหารกระตุ้นให้บุคลากร มีแรงจูงใจภายใน หรือมีแรงบันดาลใจในการทำงาน เห็นคุณค่าของงาน เห็นว่า งานนั้นมีความท้าทาย และไม่เห็นแก่ประโยชน์ส่วนตน กระตุ้นให้เกิดการทำงานเป็นทีม มีการตั้งมาตรฐาน ในการทำงานสูง และสร้างความเชื่อมั่นว่า จะสามารถบรรลุเป้าหมายได้

1.3 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการกระตุ้นทางปัญญา โดยภาพรวมอยู่ในระดับ "มาก" และรายชื่อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ข้อที่ 9 ผู้บริหารสถานศึกษาทำให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษารู้สึกว่าสามารถเสนอความคิดเห็นได้อย่างสร้างสรรค์ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก พฤติกรรมที่ผู้บริหารกระตุ้นให้ครูผู้สอนตระหนักถึงปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในโรงเรียน ทำให้ครูผู้สอนมีความต้องการหาแนวทางใหม่ ๆ มาแก้ปัญหาในโรงเรียนเพื่อหาข้อสรุปใหม่ที่ดีกว่าเดิม เกิดสิ่งใหม่และสร้างสรรค์ ครูผู้สอนมีการตั้งสมมติฐาน เปลี่ยนกรอบการมองปัญหาและการเผชิญ กับสถานการณ์เก่า ๆ ด้วยวิธีการใหม่ ๆ มีการจูงใจและสนับสนุนความคิดริเริ่ม ในการ พิจารณาปัญหา และการหาคำตอบของปัญหา กระตุ้นให้ครูผู้สอนเกิดความคิดและเหตุผล ไม่วิจารณ์ในความคิดที่แตกต่าง ทำให้ครูผู้สอนรู้สึกว่าปัญหาคือความท้าทายและเป็นโอกาสในการแก้ปัญหาาร่วมกัน สร้างความเชื่อมั่นแก่ครูผู้สอนว่าปัญหาทุกอย่างมีทางแก้ และพิสูจน์ได้ว่าอุปสรรคที่มากมายเหล่านั้นสามารถเอาชนะได้จากความร่วมมือร่วมใจ แก้ปัญหา กระตุ้นให้ครูผู้สอนพัฒนาความสามารถของตนเอง เกิดความตระหนักเข้าใจ และแก้ปัญหาต่าง ๆ ด้วยตนเอง ซึ่งสอดคล้องกับ กันตพิชญ์ สิตนไชย (2558) ที่สรุปไว้ว่าระดับพฤติกรรมที่ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงให้เห็นการจัดการหรือการทำงานที่เป็นกระบวนการกระตุ้นผู้ใต้บังคับบัญชาให้เห็นวิธีการหรือ แนวทางใหม่ในการ

แก้ปัญหา ส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานแสดงความคิดเห็นปัญหาในแง่มุมต่าง ๆ มีการคิดวิเคราะห์ปัญหาโดยใช้เหตุผลและข้อมูลหลักฐาน กระตุ้นให้เกิดความคิดสร้างสรรค์

1.4 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการคำนึงความเป็นปัจเจกบุคคลโดยภาพรวมอยู่ในระดับ "มาก" และรายชื่อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ข้อที่ 9 ผู้บริหารสถานศึกษาคอยให้คำแนะนำ สนับสนุนช่วยเหลือในการทำงานและช่วยแก้ไขปัญหาย่อยเสมอ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากพฤติกรรมที่ผู้บริหารแสดงให้เห็นว่ามีการดูแลเอาใจใส่ครูผู้สอนเป็นรายบุคคล ทำให้นักเรียนรู้สึกมีคุณค่า และมีความสำคัญ ผู้บริหารแสดงบทบาทในการเป็นโค้ช เป็นที่ปรึกษาที่ดีให้แก่ครูผู้สอนแต่ละคน ให้โอกาสในการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ สร้างบรรยากาศของการให้การสนับสนุนการทำงาน แก่ครูผู้สอน คำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลในด้านความจำเป็น และความต้องการ เข้าใจและยอมรับความแตกต่างเหล่านั้น มีความสนใจความต้องการของแต่ละบุคคล เป็นผู้ฟังที่ดี เอาใจเขามาใส่ใจเรา มอบหมายงานให้ตรงตามความรู้ความสามารถของครู แต่ละคน ให้การสนับสนุน คำแนะนำ สำหรับความก้าวหน้าในการทำงานที่รับผิดชอบ Bass & Avolio (1994) ซึ่งสอดคล้องกับ กันตพิชญ์ สิตนไชย (2558) ระดับพฤติกรรมที่ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงให้เห็นการจัดการหรือการทำงานที่คำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลที่มี การเอาใจเขามาใส่ใจเรา มีการติดต่อสื่อสารแบบสองทางและเป็นรายบุคคล มีการวิเคราะห์ ความต้องการและความสามารถของแต่ละบุคคล เป็นพี่เลี้ยงสอนและให้คำแนะนำและส่งเสริม พัฒนาผู้ร่วมงานให้พัฒนาตนเอง มีการกระจายอำนาจโดยการมอบหมายงานให้ผู้ร่วมหรือผู้ติดตาม

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ได้แก่ ผู้บริหารควรพูดและแสดงให้ผู้ร่วมงานเห็นว่าความไว้วางใจซึ่งกันและกันสามารถสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงานและผู้บริหารประพฤติปฏิบัติเป็นแบบอย่างที่ดี

1.2 ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ได้แก่ ผู้บริหารควรทำให้ผู้ร่วมงานมีเจตคติที่ดี มีความคิดในแง่บวก และมองโลกในแง่ดี

1.3 ด้านการกระตุ้นทางปัญญาได้แก่ ผู้บริหารควรวิเคราะห์สาเหตุของปัญหาในการทำงานโดยใช้ข้อมูลหลักฐานและผู้บริหารร่วมแสดงความคิดเห็นของผู้ร่วมงานและให้ผู้ร่วมงานรู้สึกว่าจะสามารถเสนอความคิดเห็นได้อย่างสร้างสรรค์

1.4 ด้านการคำนึงความเป็นปัจเจกบุคคลได้แก่ ผู้บริหารควรให้คำแนะนำ สนับสนุน ช่วยเหลือในการทำงานและช่วยแก้ไขปัญหาย่อยเสมอส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานพัฒนาตนเองอยู่เสมอ

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ในรูปแบบวิจัยเชิงคุณภาพเพื่อจะได้ข้อมูลตามสภาพจริงที่ครบถ้วนและสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น

2.2 ควรมีการศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โดยสอบถามผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง ได้แก่ ชุมชน หน่วยงานราชการ ผู้ปกครอง และนักเรียน

2.3 ควรมีการศึกษาเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับ ประสิทธิภาพทางการศึกษา

เอกสารอ้างอิง

- กันตพิชญ์ สีนไชย. (2558). ความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับพฤติกรรมการตัดสินใจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4. การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง กศ.ม., มหาวิทยาลัยพะเยา, เชียงราย.
- ไกรยส ภัทราวาท. (2559). รายงานการสัมมนาการศึกษาไทย 4.0. 14 ตุลาคม 2559. สถาบันแห่งชาติเพื่อพัฒนาเด็กและครอบครัว มหาวิทยาลัยมหิดล. นครปฐม : มหาวิทยาลัยมหิดล.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2553). การวิจัยเบื้องต้น. พิมพ์ครั้งที่ 8. กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น.
- ภูริตา เพ็ญวิทยา. (2561). ความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารงานวิชาการของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2. การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยพะเยา.
- ยุวดี แก้วสอน. (2558). ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียนตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน. วิทยานิพนธ์ ค.ม.จันทบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- รัตติกรณ์ จงวิศาล. (2551). มนุษย์สัมพันธ์ : พฤติกรรมมนุษย์ในองค์การ. กรุงเทพฯ:สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ศศิธร รักษาชนม์. (2557). ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 30. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- ศิริพงษ์ เสงายน. (2557). หลักการบริหารการศึกษา : ทฤษฎีและแนวปฏิบัติ. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : บุ๊ค พอยท์
- สุพรรณิกา สุบรรณาง. (2560). ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3. วิทยานิพนธ์ ค.ม. บุรีรัมย์: มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.
- สมชาย เทพแสง. (2565). ภาวะผู้นำกับการคิดเชิงบวก. วารสารสหวิทยาการวิจัยและนวัตกรรมการศึกษา ปีที่ 2 ฉบับที่ 1 (2566) : 15-25
- อมาวาสี ศีตีสาร. (2557). ความคิดเห็นของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มพัฒนาการศึกษาแม่จันทรายสวรรค์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3.การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง ศษ.ม., มหาวิทยาลัยรามคำแหง สาขาวิทยบริการเฉลิมพระเกียรติ, เชียงราย.
- อำนวย ทองโปร่ง.(2555). ภาวะผู้นำและนวัตกรรมทางการศึกษา. กรุงเทพฯ : มิตรภาพการพิมพ์และสตีวดี.
- Bass, B. M. and Avolio B. J. (1990). The Implication of Transactional and Transformational Leadership for Individual, Team, and Organizational Development. *Research in Organizational Change and Development*. 4 : 231-272.
- Bass, B. M., & Avolio, B. J. (1994). *Improving Organizational Effectiveness Through Transformational Leadership*. Newbury Park, CA : Sage.
- Bass, Bernard M. & Riggio, Ronald E. (2006). *Transformational Leadership*. (2nd ed). New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates.
- Bovee et al. (1993). Bovee, Courtland L. and others. (1993). *Management*. New York: Mc Graw – Hill.
- Bruch, Heike and Frank Walter. (2007). “Leadership in Context : Investigating Hierarchical Impacts on Transformational Leadership” *Leadership and Organization Development Journal* 12. (May) : 710-726.
- Krejcie, R.V., & D.W. Morgan. (1970). “Determining Sample Size for Research Activities”. *Educational and Psychological Measurement*. 30(3) : 607 – 610 .