

**ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนบ้านมาบตาพุด
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1**

**TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP OF BANMAPTAPHUT SCHOOL'S ADMINISTRATORS
UNDER RAYONG PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 1**

ไกรสิทธิ์ ทวีนันท์

Mr. Kraisit Tawinan

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี

Educational Administration Program, Faculty of Education, Bangkokthongburi University

E-mail: i-rachclub@hotmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนบ้านมาบตาพุด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 และ (2) เปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนบ้านมาบตาพุด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 ตามการประเมินของบุคลากร จำแนกตามอายุและประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ ประชากรกลุ่มตัวอย่างได้แก่ บุคลากรในโรงเรียนบ้านมาบตาพุด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 ปีการศึกษา 2567 กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของเครซีและมอร์แกนได้จำนวน 92 คน และใช้วิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่างอย่างง่าย วิธีดำเนินการวิจัยมี 4 ขั้นตอน ได้แก่ (1) ศึกษาวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง (2) สร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย (3) เก็บรวบรวมข้อมูล และ (4) วิเคราะห์ข้อมูล เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม ลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบค่าที

ผลการวิจัยพบว่า (1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนบ้านมาบตาพุด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 โดยรวมและรายด้านทุกด้าน ได้แก่ ด้านการสร้างบารมี ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการกระตุ้นให้เกิดการใช้ปัญญา และด้านการมุ่งความสัมพันธ์รายบุคคล อยู่ในระดับมาก (2) บุคลากรที่มีอายุและประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกันประเมินภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนบ้านมาบตาพุด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 โดยรวมและรายด้านทุกด้านไม่แตกต่างกัน

คำสำคัญ : ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนบ้านมาบตาพุด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1

Abstract

The objectives of this research were: (1) to study the transformational leadership of Banmaptaphut School's Administrators under Rayong Primary Educational Service Area Office 1; and (2) to compare the transformational leadership of Banmaptaphut School's Administrators under Rayong Primary Educational Service Area Office 1 according to the personnel's assessment, classified by age and work experience.

Research methodology was a survey research. Population was Banmaphut School's personnel under Rayong Primary Educational Service Area Office 1, The sample was determined the Krejcie & Morgan's table and using stratified random sampling methodology, held 92. There are four stages of research: (1) study literature and related research; (2) create research instrument; (3) collect data; and (4) analyze data. The instrument used for data collect was five-point rating scale questionnaires. The statistic used for data analysis were frequency, percentage, mean, Standard Deviation, and t-test.

The results were found that: (1) transformational leadership of Banmaphut School's Administrators under Rayong Primary Educational Service Area Office 1, overall and all aspects were at high level namely Idealized Influence, Inspirational Motivation, Intellectual Stimulation, and Individualized Consideration; and (2) Personnel with different age and work experience assessed transformational leadership of Banmaphut School's Administrators under Rayong Primary Educational Service Area Office 1, overall and all aspects were not different.

Keywords: Transformational Leadership, Banmaphut School's Administrators, Rayong Primary Educational Service Area Office 1

บทนำ

สถานการณ์ของโลกในศตวรรษที่ 21 มีการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลกระทบต่อองค์การและพลเมืองหลายด้าน ได้แก่ ความผันผวนทางเศรษฐกิจ การเข้าสู่สังคมสูงวัยของโลก การเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีและนวัตกรรมที่รวดเร็ว ความแปรปรวนของสภาพภูมิอากาศ ความเสื่อมโทรมของทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ภัยพิบัติทางธรรมชาติของโลกมีแนวโน้มที่จะเกิดความรุนแรงมากขึ้น และผลกระทบอื่น ๆ อีกมากมาย (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. 2566 : 140) จากสังคมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วนี้ เนื่องจากมนุษย์มีการใช้เทคโนโลยี เพื่อเชื่อมโยงข้อมูลต่าง ๆ ของทุกภูมิภาคของโลกเข้าด้วยกัน พลังขับเคลื่อนเทคโนโลยียุคดิจิทัลส่งผลทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษาตามไปด้วยอย่างไม่อาจหลีกเลี่ยงได้ (รัตนา เหลืองงาม. 2562 : 2) ซึ่งในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 และ (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2562 มาตรา 6 ได้กำหนดให้การจัดการศึกษาต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทย ให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ คุณธรรมจริยธรรม และวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข การจัดการศึกษาต้องยึดหลักว่าผู้เรียนทุกคนสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้และถือว่าผู้เรียนสำคัญที่สุด กระบวนการจัดการศึกษาต้องส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาตนเองได้ตามศักยภาพและเต็มศักยภาพ ซึ่งในการจัดกระบวนการเรียนรู้ จำเป็นต้องจัดให้สอดคล้องกับความถนัดและความสนใจของผู้เรียน เพื่อช่วยพัฒนาทักษะกระบวนการคิด การเรียนรู้จากประสบการณ์จริง (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. 2562)

การจัดการศึกษาจัดว่าเป็นองค์ประกอบที่สำคัญยิ่งในการพัฒนาประเทศ ไม่ว่าจะเป็นการพัฒนาทางด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และวัฒนธรรม การทำให้บุคคลในชาติมีคุณภาพ มีศักยภาพ เพื่อเป็นกำลังอันสำคัญในการพัฒนาประเทศนั้น ต้องอาศัยกระบวนการจัดการศึกษาที่มีประสิทธิภาพ (ภารดี อนันต์นาวิ. 2557) ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้มีความสำคัญในการขับเคลื่อนการจัดการศึกษา ให้บรรลุวัตถุประสงค์ของการศึกษา โดยเฉพาะอย่างยิ่งต้องมียุทธศาสตร์ในการจัดการและพฤติกรรมขององค์กร ตลอดจนต้องมีความรู้ความเข้าใจในทฤษฎีต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับภาวะผู้นำเป็นอย่างดี ต้องรู้เทคนิคในการนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ให้เหมาะสมกับบริบทและสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง พัฒนาทักษะอย่าง

ต่อเนื่อง เพื่อนำองค์กรไปสู่จุดหมายปลายทางอย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน มีการวางแผนเตรียมความพร้อมรองรับการจัดการเรียนรู้เชิงสร้างสรรค์ด้วยกระบวนการวิธีใหม่ ๆ โดยมีความสามารถในการนำองค์กร ใช้เทคโนโลยีรูปแบบต่าง ๆ เพื่อเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนผลลัพธ์ของสถานศึกษาสู่ความสำเร็จในการเปลี่ยนแปลงได้ (เรื่องยศ แวดล้อม. 2556)

ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลงและเป็นผู้ที่นำที่ดี มีทักษะความเป็นผู้มีปัญญา มีความรู้ความสามารถ และใช้การวิจัยเพื่อการบริหารและการจัดการเพื่อปรับปรุงคุณภาพผลการปฏิบัติงานของโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล การบรรลุเป้าหมายด้านคุณภาพของผู้เรียนจึงต้องอาศัยองค์ประกอบที่สำคัญที่สุดก็คือภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีภาวะผู้นำสูง คือ ให้ความสำคัญของการปฏิรูปการศึกษาที่ยั่งยืนจากผลการวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาภาวะผู้นำในสถานศึกษา พบว่า ผู้นำที่ขาดความพร้อมจะส่งผลให้การเปลี่ยนแปลงในสถานศึกษาเป็นการเปลี่ยนแปลงเชิงรับมากกว่าเชิงรุก ไม่ตระหนักถึงผลกระทบของยุคความรู้ และสังคมแห่งการเรียนรู้ที่จะเป็นอนาคตของสถานศึกษา (มานิต บุญประเสริฐ และคณะ. 2549 : 2) ซึ่งในทศวรรษที่ผ่านมาการศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพจำนวนมาก แต่มีแนวคิดที่ได้รับการยอมรับและกล่าวถึงกันมาก คือ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational leadership) ทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นกระบวนทัศน์ใหม่ (New paradigm) ของภาวะผู้นำ โดยมีเบิร์น (Burns) และแบส (Bass) เป็นนักวิชาการสองท่านแรกที่กำลังกล่าวถึงภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงที่เปลี่ยนกระบวนทัศน์ไปสู่การเป็นผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ และมีการกระจายอำนาจ หรือเสริมสร้างพลังใจเป็นผู้มีคุณธรรม กระตุ้นผู้ตามให้มีความเป็นผู้นำ (รัตติกรณ์ จงวิศาล. 2551 : 89)

โรงเรียนบ้านมาบตาพุด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 เป็นโรงเรียนประถมศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ มีความมุ่งมั่นในการบริหารและการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพและได้มาตรฐาน มีการกำหนดวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน มีเป้าประสงค์เพื่อการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาที่สอดคล้องกับแนวทางการจัดการศึกษา เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพ มีความรู้ ความสามารถและมีทักษะในศตวรรษที่ 21 ได้รับรางวัลและการยกย่องชมเชยในระดับต่าง ๆ ทั้งทางด้านวิชาการและคุณธรรม ครูและบุคลากรมีความรู้ความสามารถในการใช้และผลิตสื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยีเพื่อการบริหารและการจัดการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพ มีผลงานเชิงประจักษ์และได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติอย่างเหมาะสม และมีการบริหารจัดการที่เป็นระบบตามวงจรคุณภาพสามารถปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ

จากเหตุผลดังกล่าว ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนบ้านมาบตาพุด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 มุ่งศึกษาขอบข่ายภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงผู้บริหารสถานศึกษา ตามแนวคิดของ Bass and Avolio (1990) ใน 4 ด้าน ได้แก่ การสร้างบารมี การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นให้เกิดการใช้ปัญญา และการมุ่งความสัมพันธ์รายบุคคล เพื่อเป็นแนวทางในการนำไปสู่การพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนบ้านมาบตาพุด เพื่อให้ได้ข้อค้นพบที่เป็นประโยชน์ รวมทั้งเป็นข้อมูลในการนำไปพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารผู้ที่จะเข้ามาสู่ตำแหน่งผู้บริหารใหม่ ให้เกิดการพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้ดียิ่งขึ้น

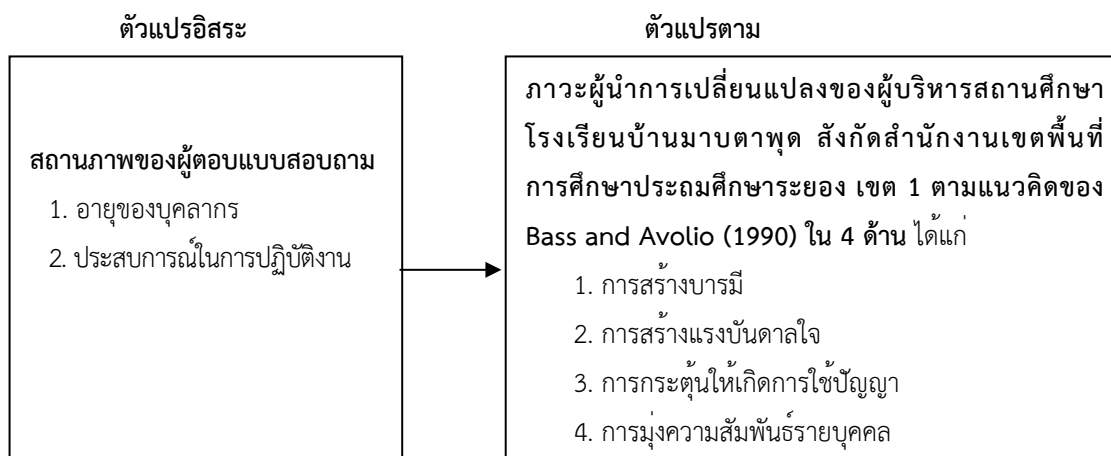
วัตถุประสงค์การวิจัย

การวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนบ้านมาบตาพุด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 มีวัตถุประสงค์ ดังนี้

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนบ้านมาบตาพุด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1
2. เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนบ้านมาบตาพุด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 ตามการประเมินของบุคลากร จำแนกตามอายุและประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ได้กำหนดกรอบแนวคิดในการศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนบ้านมาบตาพุด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 ตามแนวคิดของ Bass and Avolio (1990) โดยกำหนดเป็นตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม ดังกรอบแนวคิดในการวิจัย ตามภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาระดับผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนบ้านมาบตาพุด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 ใน 4 ด้าน ได้แก่ การสร้างบาร์มี การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นให้เกิดการใช้ปัญญา และการมุ่งความสัมพันธ์รายบุคคล ผู้วิจัยจะดำเนินการตามประเด็น ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
3. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล
5. การวิเคราะห์ข้อมูล
6. สถิติที่ใช้ในการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรในโรงเรียนบ้านมาบตาพุด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 ปีการศึกษา 2567 จำนวน 120 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรในโรงเรียนบ้านมาบตาพุด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 ปีการศึกษา 2567 จำนวน 92 คน ด้วยการเปิดตารางการสุ่มกลุ่มตัวอย่างของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% และการสุ่มกลุ่มตัวอย่างอย่างง่าย (Simple Random Sampling) (ศิริชัย กาญจนวาสี, 2555)

2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนบ้านมาบตาพุด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 จำนวน 1 ชุดมี 2 ตอน ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ลักษณะของคำถามที่ใช้เป็นแบบสอบถามที่ใช้เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list) จำแนกตามอายุและประสบการณ์

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนบ้านมาบตาพุด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 ใน 4 ด้าน ได้แก่

1. การสร้างบารมี จำนวน 8 ข้อ
2. การสร้างแรงบันดาลใจ จำนวน 8 ข้อ
3. การกระตุ้นให้เกิดการใช้ปัญญา จำนวน 7 ข้อ
4. การมุ่งความสัมพันธ์รายบุคคล จำนวน 7 ข้อ

รวมแบบสอบถามทั้งหมด 30 ข้อ ลักษณะของคำถามที่ใช้เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ โดยมีเกณฑ์การให้น้ำหนักของคะแนน ดังนี้

- 5 หมายถึง มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง มากที่สุด
- 4 หมายถึง มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง มาก
- 3 หมายถึง มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ปานกลาง
- 2 หมายถึง มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง น้อย
- 1 หมายถึง มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง น้อยที่สุด

3. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างแบบสอบถามเป็นขั้นตอน ดังนี้

3.1 ศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับเรื่องที่ศึกษา เพื่อสังเคราะห์เนื้อหาที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง กำหนดเป็นกรอบปัจจัยให้ครอบคลุมเนื้อหาและวัตถุประสงค์ที่ต้องการศึกษา การสร้างเครื่องมือประเภทแบบสอบถาม โดยได้ศึกษาแนวคิดของ Bass and Avolio (1990) ใน 4 ด้าน ได้แก่ คือ การสร้างบารมี การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นให้เกิดการใช้ปัญญา และการมุ่งความสัมพันธ์รายบุคคล

3.2 สร้างแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่กำหนดในข้อ 1 โดยแบ่งแบบสอบถามออกเป็น 2 ตอน (โดยผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามของทวน เทียงเจริญ (2563), สิทธิพร สมบูรณ์ทรัพย์ (2560) และ สุทธาวกุล ช้างใหญ่ (2558) มาพัฒนาเป็นแบบสอบถาม ดังนี้

ตอนที่ 1 คำถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ลักษณะของคำถามที่ใช้เป็นแบบสอบถามที่ใช้เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list) เป็นคำถามที่มุ่งถามข้อเท็จจริงเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนบ้านมาบตาพุด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 ตามแนวคิดของ Bass and Avolio (1990) ใน 4 ด้าน ได้แก่ การสร้างบารมี จำนวน 8 ข้อ การสร้างแรงบันดาลใจ จำนวน 8 ข้อ การกระตุ้นให้เกิดการใช้ปัญญา จำนวน 7 ข้อ การมุ่งความสัมพันธ์รายบุคคล จำนวน 7 ข้อ รวม 30 ข้อ

3.3 นำแบบสอบถามให้ผู้เชี่ยวชาญ ได้แก่ นายอุดร ธรรมมา ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านมาบตาพุด นางจันทน์ ยงยุทธ รองผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านมาบตาพุด และนางสาวสิริลักษณ์ ปานทอง รองผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านมาบตาพุด เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) และความถูกต้องของภาษา จำนวน 3 คน เป็นผู้

พิจารณาแบบสอบถามแต่ละข้อวัดได้ตรงตามสิ่งที่ต้องการวัดเนื้อหาหรือวัตถุประสงค์มากน้อยเพียงใด โดยใช้เกณฑ์การประเมินดังนี้

ให้คะแนน + 1 หมายถึง แน่ใจว่าข้อคำถามสอดคล้องกับวัตถุประสงค์/เนื้อหานั้น

ให้คะแนน 0 หมายถึง ไม่แน่ใจว่าข้อคำถามสอดคล้องกับวัตถุประสงค์/เนื้อหานั้น

ให้คะแนน - 1 หมายถึง แน่ใจว่าข้อคำถามไม่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์/เนื้อหานั้น

แล้วนำข้อมูลที่ได้จากการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญ หาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (Index of item objective congruence : IOC) ได้ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (IOC) อยู่ระหว่าง 0.67 - 1.00 ทุกข้อ

3.4 นำแบบสอบถามมาปรับปรุงแก้ไขตามที่ผู้เชี่ยวชาญเสนอแนะ

3.5 นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้ว ไปทดลองใช้ (try out) กับ ประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน แล้วนำมาหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α -coefficient) ความเชื่อมั่นตามวิธีการของครอนบาค (Cronbach's alpha coefficient) ได้ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ เท่ากับ 0.98

3.6 นำแบบสอบถามที่ผ่านการทดลองใช้แล้วทำเป็นจัดทำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ เพื่อนำไปใช้ในการเก็บข้อมูลต่อไป

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามลำดับ ดังนี้

4.1 ผู้วิจัยได้ขอหนังสือจากคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี ถึงผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านมาบตาพุด เพื่อแจ้งให้ทราบและขอหนังสือขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามจากบุคลากรในโรงเรียนบ้านมาบตาพุด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1

4.2 ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล จากบุคลากรในโรงเรียนบ้านมาบตาพุด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1

4.3 เมื่อครบกำหนดส่งแบบสอบถาม ผู้วิจัยได้ติดตามแบบสอบถามจากผู้ที่ยังไม่ได้ส่งแบบสอบถาม โดยการติดตามด้วยตนเอง และได้รับแบบสอบถามกลับคืนมาทั้งหมด 92 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

4.4 ตรวจสอบความสมบูรณ์จากแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาแต่ละฉบับ แล้วนำมาให้คะแนนตามน้ำหนักคะแนนแต่ละข้อ และบันทึกข้อมูลในคอมพิวเตอร์ เพื่อวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปสำหรับการวิจัย

4.5 ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้มาวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

5.1 ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์โดยการหาความถี่และร้อยละ แล้วนำไปเสนอเป็นตารางประกอบความเรียง

5.2 ข้อมูลเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนบ้านมาบตาพุด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 วิเคราะห์โดยการหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของกลุ่มตัวอย่าง และนำค่าเฉลี่ยมาแปลความหมาย ดังนี้ (Best. 1986 : 182)

ช่วงคะแนน 4.50 – 5.00 หมายถึง มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับ มากที่สุด

ช่วงคะแนน 3.50 – 4.49 หมายถึง มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับ มาก

ช่วงคะแนน 2.50 – 3.49 หมายถึง มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับ ปานกลาง

ช่วงคะแนน 1.50 – 2.49 หมายถึง มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับ น้อย

ช่วงคะแนน 1.00 – 1.49 หมายถึง มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับ น้อยที่สุด

5.3 เปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนบ้านมาตาบุตร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 ตามการประเมินของบุคลากร วิเคราะห์โดยการทดสอบค่าที (t-test)

6. สถิติที่ใช้ในการวิจัย

6.1 สถิติสำหรับวิเคราะห์หาคุณภาพเครื่องมือ

6.1.1 ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) เพื่อวัดความเที่ยงตรง (validity) (สุวริย์ ศิริโกคาภิรมย์. 2546 : 94)

6.1.2 ค่าความเชื่อมั่นแบบสอบถาม โดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Cronbach's alpha coefficient) (วิไล ทองแผ่. 2542 : 161-162)

6.2 สถิติขั้นพื้นฐาน

6.2.1 ร้อยละ (Percentage) (สุวิมล ติรภานันท์. 2549 : 154)

6.2.2 การหาค่าเฉลี่ย (Mean) (สุวิมล ติรภานันท์. 2549 : 155)

6.2.3 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) (สุวิมล ติรภานันท์. 2549 : 156)

6.3 สถิติทดสอบสมมติฐาน

6.3.1 ทดสอบนัยสำคัญทางสถิติ (t-test) (สำราญ มีแจ้ง. 2557 : 4)

ผลการวิจัย

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนบ้านมาตาบุตร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลแสดงดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 จำนวนและค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุและประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน	ร้อยละ
อายุ		
ต่ำกว่า 36 ปี	54	58.70
36 ปีขึ้นไป	38	41.30
รวม	92	100.00
ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน		
1 - 5 ปี	42	45.65
มากกว่า 5 ปี	50	54.35
รวม	92	100

จากตารางที่ 1 พบว่าผู้ที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่อายุ ต่ำกว่า 36 ปี จำนวน 54 คน คิดเป็น ร้อยละ 58.70 และอายุ 36 ปีขึ้นไป จำนวน 38 คน คิดเป็นร้อยละ 41.30 ส่วนใหญ่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานมากกว่า 5 ปี จำนวน 50 คน คิดเป็นร้อยละ 54.35 และมีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 1 – 5 ปี จำนวน 42 คน คิดเป็นร้อยละ 45.65

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนบ้านมาบตาพุด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1

ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนบ้านมาบตาพุด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้าน ได้แก่ ด้านการสร้างบารมี ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการกระตุ้นให้เกิดการใช้ปัญญา และด้านการมุ่งความสัมพันธ์รายบุคคล รายละเอียดดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนบ้านมาบตาพุด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 โดยรวมและรายด้าน

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนบ้านมาบตาพุด	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	อันดับ
1. การสร้างบารมี	4.37	0.74	มาก	1
2. การสร้างแรงบันดาลใจ	4.26	0.88	มาก	4
3. การกระตุ้นให้เกิดการใช้ปัญญา	4.27	0.88	มาก	3
4. การมุ่งความสัมพันธ์รายบุคคล	4.32	0.80	มาก	2
รวม	4.31	0.81	มาก	

จากตารางที่ 2 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนบ้านมาบตาพุด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 โดยรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ การสร้างบารมี ($\bar{X} = 4.37$) การมุ่งความสัมพันธ์รายบุคคล ($\bar{X} = 4.32$) และการกระตุ้นให้เกิดการใช้ปัญญา ($\bar{X} = 4.27$) ตามลำดับ

ตอนที่ 3 การเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนบ้านมาบตาพุด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1

ผลการเปรียบเทียบตามการประเมินของบุคลากร จำแนกตามอายุและประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน แสดงในตารางที่ 3 - 4

ตารางที่ 3 การเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนบ้านมาบตาพุด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 ตามการประเมินของบุคลากร จำแนกตามอายุ

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนบ้านมาบตาพุด	อายุ				t	Sig.
	ต่ำกว่า 36 ปี		36 ปีขึ้นไป			
	n = 54		n = 38			
	$\bar{x}$	SD	$\bar{x}$	SD		
1. การสร้างบารมี	4.27	.76	4.50	.71	-1.47	.14
2. การสร้างแรงบันดาลใจ	4.20	.84	4.33	.92	-.72	.47
3. การกระตุ้นให้เกิดการใช้ปัญญา	4.16	.92	4.43	.79	-1.52	.13
4. การมุ่งความสัมพันธ์รายบุคคล	4.22	.88	4.46	.68	-1.50	.14
รวม	4.21	.82	4.43	.75	-1.33	.19

จากตารางที่ 3 พบว่า บุคลากรที่มีอายุต่างกัน ประเมินภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนบ้านมาบตาพุด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 โดยรวมและรายด้านทุกด้านไม่แตกต่างกัน ไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

ตารางที่ 4 การเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนบ้านมาบตาพุด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 ตามการประเมินของบุคลากร จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สถานศึกษาโรงเรียนบ้านมาบตาพุด	ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน				t	Sig.
	1 – 5 ปี		มากกว่า 5 ปี			
	n = 42		n = 50			
	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD		
1. การสร้างบารมี	4.34	.74	4.39	.75	-.33	.74
2. การสร้างแรงบันดาลใจ	4.29	.79	4.23	.95	.36	.72
3. การกระตุ้นให้เกิดการใช้ปัญญา	4.24	.86	4.30	.90	-.30	.77
4. การมุ่งความสัมพันธ์รายบุคคล	4.33	.78	4.31	.84	.16	.87
รวม	4.30	.77	4.31	.83	-.02	.98

จากตารางที่ 4 พบว่า บุคลากรที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกัน ประเมินภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนบ้านมาบตาพุด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 โดยรวมและรายด้านทุกด้าน ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

อภิปรายผล

จากการวิเคราะห์ข้อมูลผลการศึกษภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนบ้านมาบตาพุด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 ผู้วิจัยจะกล่าวถึงประเด็นสำคัญที่ค้นพบในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนบ้านมาบตาพุด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการสร้างบารมี ด้านการมุ่งความสัมพันธ์รายบุคคล ด้านการกระตุ้นให้เกิดการใช้ปัญญา และด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ตามลำดับ อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนดวิสัยทัศน์ที่เป็นยอมรับของบุคลากร มีการบริหารอย่างตรงไปตรงมา สามารถตรวจสอบได้ เปิดโอกาสให้บุคลากรเข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจ รับฟังความคิดเห็นของบุคลากร เกิดความร่วมมือในการปฏิบัติงาน มีความรับผิดชอบต่องานของตนเอง จากเหตุผลดังกล่าวทำให้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนบ้านมาบตาพุด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของอรรพพร ภัทรดำเนินสุข (2564 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษา ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม โดยภาพรวม และรายด้านอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของเนตร นภา เจตน์จันทร์ (2564 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษา ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของสถานศึกษาของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน

2. การเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนบ้านมาบตาพุด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 ตามการประเมินของบุคลากร จำแนกตามอายุและประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

2.1 จำแนกตามอายุ โดยรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้เนื่องจากครูที่มีอายุต่ำกว่า 36 ปี และครูที่อายุ 36 ปีขึ้นไป มีโอกาสและได้รับความไว้วางใจในการปฏิบัติหน้าที่ต่าง ๆ อย่างเสมอภาคกัน เช่น ได้รับโอกาสให้รับตำแหน่งหัวหน้ากลุ่มงาน หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ มีโอกาสเป็นคณะกรรมการพิจารณาด้านงบประมาณ พิจารณาความดีความชอบ หรือการเลื่อนตำแหน่งของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่เป็นธรรม ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของวินัส รุ่งรจนา (2565) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาญจนบุรี พบว่า การเปรียบเทียบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาญจนบุรี จำแนกตามอายุ โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

2.2 จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวมและรายด้านทุกด้าน ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารโรงเรียนมีการบริหารงานและการดูแล การเอาใจใส่ รวมถึงการให้ความสำคัญกับบุคลากรอย่างเท่าเทียมกัน โดยไม่จำกัดว่าจะมีประสบการณ์การทำงานมาเป็นเวลานานน้อยเพียงใด จึงส่งผลให้บุคลากรที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีการรับรู้ถึงการบริหารสถานศึกษาโดยมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ รวมทั้งผู้บริหารและบุคลากรได้รับโอกาสในการรับรู้ข้อมูล ข่าวสาร หรือการฝึกอบรมให้ความรู้ ซึ่งทำให้บุคลากรทุกคนได้รับความเสมอภาค มีความเท่าเทียมกันในการปฏิบัติงาน ส่งผลให้บุคลากรมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุริยธรรมาพร (2559) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 พบว่า ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดของสถานศึกษา พบว่าไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

ผลการวิจัย เรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนบ้านมาบตาพุด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 ผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนบ้านมาบตาพุดทุกคนสามารถนำผลการวิจัยไปใช้ในการวางแผนการบริหารสถานศึกษา (P) เพื่อดำเนินการตามวิสัยทัศน์และเป้าหมายของสถานศึกษา (D) และสามารถเป็นข้อมูลในการตรวจสอบการดำเนินงานตามวิสัยทัศน์และเป้าหมายของสถานศึกษาว่าเป็นไปตามที่กำหนดไว้หรือไม่ (C) รวมทั้งใช้เป็นข้อมูลในการปรับปรุงแก้ไขและวางแผนใหม่ต่อไปในครั้งต่อไป (A)

ข้อเสนอแนะสำหรับงานวิจัยครั้งต่อไป

เพื่อให้นักศึกษาในครั้งต่อไปให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อสถานศึกษา ผู้วิจัยขอเสนอแนวทางในการศึกษางานวิจัยครั้งต่อไป ดังนี้

1. ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนบ้านมาบตาพุด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1

2. ควรศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานวิชาการ การบริหารงานบุคคล การบริหารงานทั่วไป และการบริหารงานงบประมาณกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนบ้านมาบตาพุด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1

เอกสารอ้างอิง

- _____. (2562). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545 (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 และ (ฉบับที่ 4) พ.ศ.2562. กรุงเทพฯ: องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์ (ร.ส.พ).
- ฐิริธยา พรหมศร. (2559). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3. วิทยานิพนธ์. (หลักสูตรปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต) สาขาวิชาการบริหาร การศึกษา. นครศรีธรรมราช : มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช.
- ทวน เทียงเจริญ. (2563). การพัฒนาระบบการบริหารสถานศึกษาเพื่อความเป็นเลิศของสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา. วิทยานิพนธ์. หลักสูตร ปริญญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต. (สาขาวิชาการบริหาร การศึกษา). บัณฑิตวิทยาลัย. ปทุมธานี : มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์.
- เนตรนภา เจตน์จำนงค์. (2564). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพ ของสถานศึกษาของ โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์. ศษ.ม. (ภาวะผู้นำและนวัตกรรมการบริหารการศึกษา). กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยสยาม.
- ภารดี อนันต์นาวิ. (2557). หลักการ แนวคิด ทฤษฎีทางการบริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มนตรี จำกัด.
- ภริญา สายศิริสุข. (2561). ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารในโรงเรียนมัธยมศึกษา กลุ่มสหวิทยาเขตปทุมธานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 4. บัณฑิต วิทยาลัย : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- รัตนา เหลืองงาม. (2562). ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1. วิทยานิพนธ์. (สาขาการบริหารการศึกษา). จันทบุรี : มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- วินัส รุ่งรจนา. (2565). ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาญจนบุรี. สารนิพนธ์. ศษ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี.
- วิไล ทองแผ่. (2542). ความรู้พื้นฐานเกี่ยวกับการวิจัย. ลพบุรี : สถาบันราชภัฏเทพสตรี.
- ศิริชัย กาญจนวาสี, ทวีรัตน์ ปิตยานนท์และดิเรก ศรีสุขโข. (2555). การเลือกใช้สถิติที่เหมาะสม สำหรับการวิจัย. พิมพ์ครั้งที่ 6. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- สิทธิพร สมบูรณ์ทรัพย์. (2560). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร โรงเรียนสมศักดิ์วิทยา. วิทยานิพนธ์. ศษ.ม. (การบริหารการศึกษา). นครปฐม : มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- สุทธาวาล ช่างใหญ่. (2558). ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอเมืองจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1. วิทยานิพนธ์. ศษ.ม. ชลบุรี : มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สุริรัตน์ โตเขียว. (2560). รูปแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในศตวรรษที่ 21. (วิทยานิพนธ์ปริญญา ดุษฎีบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช).
- สุรวิทย์ ศิริโคคาภิรมย์. (2546). การวิจัยทางการศึกษา. ลพบุรี : สถาบันราชภัฏเทพสตรี.
- สุวิมล ติรภานันท์. (2549). ระเบียบวิธีการวิจัยทางสังคมศาสตร์ : แนวทางสู่การปฏิบัติ. (พิมพ์ครั้งที่ 5). กรุงเทพฯ : โรง พิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2566) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566 - 2570). ราชกิจจานุเบกษา : สำนักนายกรัฐมนตรี
- สำราญ มีแจ้ง. (2557). สถิติขั้นสูงสำหรับการวิจัย : ทฤษฎีและปฏิบัติ. พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่ง จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

อรรณพ ภัทรดำเนินสุข. (2564). **ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม**. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. (การบริหารการศึกษา). นครปฐม : มหาวิทยาลัยศิลปากร.

Bass Bernard M ; & Avolio, Bruce J. (1990) **The implicational and transformational leadership for individual, team and organization development**. Research in Organizational Change and Development.

Bass, Bernard M. (1999, January). Two Decades of Research and Development in transformational Leadership. European Journal of Word and Word Organizational Psychology. 8,(1):9

Best, John W. (1986). **Research in Education**. 5th ed. Englewood Cliffs : Prentice Hall Inc.