



**ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา  
ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมาเขต 3.  
Transformational leadership of school administrators,  
the schools in Nakhonratchasima Primary Educational Service Area  
Office 3.**

ฉวีวรรณ มีเงิน

**บทคัดย่อ**

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1)ศึกษาระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมาเขต 3. 2)เปรียบเทียบคุณลักษณะข้อมูลทั่วไปจำแนกตามประสบการณ์การทำงาน และขนาดของสถานศึกษาของครู กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาวิจัยคือครูโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมาเขต 3 จำนวน 335 คน ได้มาจากการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม แบบมาตราส่วน ประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.98 สถิติที่ใช้ในการวิจัยคือ ค่าเฉลี่ย(Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) และทดสอบสมมติฐานโดยการวิเคราะห์ค่าสถิติ F-test (F-Distribution) และการวิเคราะห์ข้อมูลใช้โปรแกรมสำเร็จรูป ซึ่งภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามแนวคิดทฤษฎีของ Bono And Judge โดยแต่ละด้านประกอบด้วยรายละเอียดดังต่อไปนี้ 1). ด้านการมีอิทธิพลทางอุดมคติ (Identified Influence) 2). ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ (Inspirational Motivation) 3). ด้านการกระตุ้นทางปัญญา (Intellectual Stimulation) และ 4). ด้านคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (Individualized Consideration)

ผลการวิจัยพบว่า

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมาเขต 3 โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนใหญ่มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ( $\bar{x} = 4.53, S.D. = 0.18$ ) และเมื่อพิจารณารายละเอียดเป็นรายด้านพบว่าค่าเฉลี่ยระดับต่ำสุดคือด้านการสร้างแรงบันดาลใจ (Inspirational Motivation) มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก

2. ผลการเปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยที่สำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

**คำสำคัญ :** ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง, ผู้บริหารสถานศึกษา, สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 3

1. นักศึกษาปริญญาโท คณะศึกษาศาสตร์และศิลปศาสตร์ สาขาวิชาการบริหารการศึกษา วิทยาลัยนครราชสีมา

E-Mail: nameisnumber1@gmail.com

## Abstract

The objectives of this research were to the purpose of this research was to study and compare the transformational leadership level of school administrators. Which the comparison of the status information characteristics classified by Work experience and the size of the school. The sample group used in the study was 335 school teachers in Nakhon Ratchasima Primary Educational Service Area 3. The data were obtained from stratified sampling. The research instrument was a 5 level rating scale questionnaire. The reliability is 0.98. The statistics used in the research were Mean (mean) and standard deviation (S.D) and test hypotheses by analyzing F-test (F-Distribution) statistics and data analysis using the software. The transformational leadership of school administrators in accordance with the theoretical concepts of Bono And Judge, each of which consists of the following details 1). Ldenized Influence 2) Inspirational Motivation. 3). Intellectual stimulation. and 4). Individualized Consideration.

The results revealed that;

1. Transformational leadership of school administrators According to the opinions of teachers in schools under the Office of Nakhon Ratchasima Primary Educational Service Area 3, it was in the highest level. Most of them have an average equal to ( $\bar{x} = 4.53$ , S.D. = 0.18) and when considering in detail in each aspect found that Inspirational motivation only one side with a high average.

2. The comparison of the change leadership characteristics of the school administrators under the Office of Nakhon Ratchasima Primary Education Service Area 3, classified by work experience And the school size of teachers under the Office of Nakhon Ratchasima Primary Educational Service Area 3, there was no significant difference in overall and individual aspects at the .05 level.

## ความสำคัญและที่มาของปัญหาการวิจัย

ในสภาพปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงอันเนื่องมาจากกระแสโลกาภิวัตน์และพัฒนาการที่รวดเร็วของเทคโนโลยี สารสนเทศ มีผลกระทบต่อสังคมไทยอย่างมาก จนเกิดภาวะวิกฤติทั้งทางด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และด้านการศึกษา โดยเฉพาะปัญหา ในการบริหารจัดการศึกษา ที่ยังไม่สามารถพัฒนาคนไทยให้มีศักยภาพที่เพียงพอต่อการดำรงชีวิตอย่างมีคุณภาพในสภาพสังคมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว รัฐจึงได้กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ว่าด้วยการจัดการศึกษาที่ต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทย ให้เป็นมนุษย์ ที่สมบูรณ์ ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ คุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข การศึกษาจึงเป็นกลไกสำคัญในการพัฒนาคน และจำเป็นที่จะต้องเตรียมการให้ก้าวทันกับสถานการณ์ปัจจุบัน

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่2) พ.ศ.2545 มาตรา 9 กำหนดให้สถานศึกษา มีเอกภาพด้านนโยบาย มีความหลากหลายในการปฏิบัติ มีการกระจายอำนาจไปสู่เขตพื้นที่การศึกษา สถานศึกษา และมาตรา 39 ให้กระทรวงกระจายอำนาจและการจัดการศึกษาทั้งด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไป ไปยังคณะกรรมการ และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา ใน



เขตพื้นที่การศึกษา โดยตรง (กระทรวงศึกษาธิการ,2546) การกระจายอำนาจดังกล่าวจะทำให้สถานศึกษามีความคล่องตัว มีอิสระในการบริหารจัดการ ดังนั้น สถานศึกษาจึงจำเป็นต้องใช้ผู้บริหารการศึกษาและผู้บริหารสถานศึกษามีอาชีพ จึงจะนำสถานศึกษาบรรลุความสำเร็จตามภารกิจ โดยอาศัยการมีส่วนร่วมของบุคลากรทุกฝ่าย ทุกองค์กรที่เกี่ยวข้องทั้งภายในและภายนอก สถานศึกษา

ภาวะผู้นำของผู้บริหารจึงมีความสำคัญอย่างยิ่งในการบริหารงานให้สัมฤทธิ์ผล ความสำเร็จในผลงานมีส่วนสัมพันธ์กับความสามารถของผู้บริหารหรือผู้นำ ภาวะผู้นำเป็นสิ่งสะท้อนให้เห็น หน่วยงานนั้นมีลักษณะการปฏิบัติงานอย่างไร มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลเพียงใด ผู้บริหาร มีบทบาทสำคัญที่สุดที่จะต้องให้ความรู้ความสามารถในความเป็นผู้นำในการบริหารงานเพื่อส่วนรวมพลังและใช้ประโยชน์ของบุคคลที่มีอยู่ให้ช่วยกันทำงานและต้องรู้จักเลือกวิธีแก้ปัญหาได้อย่างถูกต้องเหมาะสม เพื่อให้การดำเนินการต่าง ๆ เกิดประสิทธิภาพสูงสุด และประสบความสำเร็จ ตามเป้าหมาย โดยให้บุคลากรร่วมงานเกิดความพึงพอใจ และก่อให้เกิดความร่วมมือ จากผู้ร่วมงานเต็มที่ ทั้งนี้ เพราะหากภาวะผู้นำของผู้บริหารตรงกับความคิดหวังของผู้ร่วมงานเต็มที่ ผลผลิตขององค์กรจะสูงมากเท่านั้น ดังนั้น ผู้บริหารจำเป็นต้องอาศัยการบริหารการเปลี่ยนแปลงอย่างเป็นระบบในการบริหารโรงเรียน ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง เป็นกระบวนการมีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลงเจตคติในการทำงานเพื่อให้การศึกษาเป็นไปอย่างมีคุณภาพ

ในทางปฏิบัติพบว่าผู้บริหารสถานศึกษายังไม่ให้ความสนใจต่อการพัฒนาโรงเรียนให้เกิดการเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางที่เหมาะสม ผู้บริหารบางโรงเรียนยังยึด การตัดสินใจของตนเองเป็นใหญ่ เปิดโอกาสให้บุคลากรในโรงเรียนมีส่วนร่วมน้อย จึงส่งผลให้ประสิทธิภาพของโรงเรียน ยังไม่เป็นที่น่าพอใจ เป็นสาเหตุทำให้คุณภาพของผู้เรียนที่ปรากฏอยู่ในระดับไม่น่าพอใจ สภาพปัญหาบุคลากรมีจำนวนไม่สมดุลกับงาน และต้องรับผิดชอบ ภาระหนักมีค่าครองชีพที่สูง ความก้าวหน้าในหน้าที่การงานเป็นไปด้วยความลำบาก มีข้อจำกัด หลายอย่างในการขอเลื่อนวิทยฐานะ ทำให้ข้าราชการครูหาช่องทางในการโยกย้ายไปอยู่หน่วยงานอื่นไม่ว่าภายในจังหวัด จังหวัดอื่น หรือลาออกก่อนเกษียณอายุราชการ ซึ่งสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 มีหน้าที่รับผิดชอบในการจัดการศึกษา จำนวน 4 อำเภอ ได้แก่ อำเภอครบุรี อำเภอเสิงสาง อำเภอปักธงชัย และอำเภอวังน้ำเขียว โดยมีจำนวนโรงเรียนในสังกัด ทั้งสิ้น 186 โรงเรียน มีจำนวนข้าราชการครูสายปฏิบัติการรวม 1,610 คน ในปี 2560 ซึ่งมีบุคลากรน้อยมาก เมื่อเทียบกับปริมาณของงานแต่ละสถานศึกษา ซึ่งแตกต่างกันไปตามขนาดของโรงเรียน จากสถิติพบว่าในระหว่างเดือนมกราคม พ.ศ. 2561 ถึงเดือน กันยายน พ.ศ. 2561 มีข้าราชการครู และผู้บริหารสถานศึกษา ยื่นคำร้องขอย้าย/สับเปลี่ยน ไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 ซึ่งได้รับการอนุมัติให้ย้ายและสับเปลี่ยน จากสถิติ 1 ปี ที่ผ่านมา พบว่า มีจำนวนข้าราชการครูและผู้บริหารสถานศึกษา ที่ขอย้ายและสับเปลี่ยน มีจำนวนทั้งสิ้น 360 คน และได้รับการอนุมัติทั้งสิ้น 158 คน ทำให้มีผลกระทบในการบริหารจัดการสถานศึกษา การขาดบุคลากรที่มีคุณภาพ จึงทำให้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน ไม่เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนด ซึ่งโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 มีหน้าที่ รับผิดชอบต่อผลการบริหารสถานศึกษาของตนตามโครงสร้างการบริหาร

จากการเปลี่ยนแปลงในปัจจุบันและสภาพปัญหาดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 เพื่อให้ได้ข้อมูลนำไปใช้ในการปรับปรุงวางแผนพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา และการบริหารจัดการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมาเขต 3 เพื่อให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลต่อผู้เรียนและสถานศึกษาต่อไป



## วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3
2. เพื่อเปรียบเทียบคุณลักษณะข้อมูลทั่วไปจำแนก ตามประสบการณ์การทำงาน และขนาดของสถานศึกษา ของครู

## คำถามวิจัย

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครราชสีมาเขต 3 อยู่ในระดับใด

## สมมติฐานการวิจัย

1. บุคลากรที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกันมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงผู้บริหาร สถานศึกษาโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 แตกต่างกัน
2. บุคลากรที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาขนาดต่างกันมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงผู้บริหาร สถานศึกษาโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 แตกต่างกัน

## วิธีดำเนินการวิจัย

### ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครู ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 3 จำนวน 186 โรงเรียน จำนวน 2,557 คน และสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ(Stratified Sampling) ซึ่งการสุ่มหรือการเลือกตัวอย่างวิธีนี้ ประชากรจะถูกแบ่งออกเป็นชั้นภูมิ(Stratum)ตามลักษณะอย่างใด อย่างหนึ่ง โดยไม่ให้มีหน่วยซ้ำกัน คือแต่ละหน่วยในประชากรจะต้องอยู่ในชั้นภูมิใดชั้นภูมิหนึ่งเท่านั้น โดยพยายาม จัดให้ชั้นภูมิเดียวกันประกอบด้วยหน่วยที่มีลักษณะคล้ายคลึงกันมากที่สุดและมีความแตกต่างระหว่างชั้นภูมิมากที่สุด กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครู ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 จำนวน 335 คน ซึ่งได้มาโดยตารางกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของเครซีและ มอร์แกน (Krejcie and Morgan.1970 )

### เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยมี 2 ตอนคือ

ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สถานศึกษา

ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับพฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมาเขต 3 ตามกรอบแนวคิดทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง เป็น แบบมาตราประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และ น้อยที่สุด โดยจัดเรียง เนื้อหา ข้อคำถามตาม แนวคิดและทฤษฎีของบาส (Bass) องค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ทั้ง 4 ด้าน โดยการกำหนดค่าของแบบสอบถามให้ผู้ตอบแบบสอบถามประเมิน

### การวิเคราะห์ข้อมูล

โดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และการทดสอบใช้ค่าสถิติ F (F-test)



### สรุปผลการวิจัย

1. สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม
2. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3
3. เปรียบเทียบคุณลักษณะภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน และขนาดของสถานศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ดังแสดงรายละเอียดดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 ตามความคิดเห็นของครูจำแนกตามประสบการณ์การทำงาน

ขนาดสถานศึกษา		SS	df	MS	F	Sig.
การมีอิทธิพลทางอุดมคติ	ระหว่างกลุ่ม	5.40	111	0.70	1.452	0.24
	ภายในกลุ่ม	87.95	224	0.48		
	รวม	93.35	335			
การสร้างแรงบันดาลใจ	ระหว่างกลุ่ม	7.13	111	0.57	1.171	0.31
	ภายในกลุ่ม	72.44	224	0.48		
	รวม	79.57	335			
การกระตุ้นทางปัญญา	ระหว่างกลุ่ม	8.11	111	0.56	1.112	0.33
	ภายในกลุ่ม	91.62	224	0.50		
	รวม	99.73	335			
การคำนึงถึงด้านปัจเจกบุคคล	ระหว่างกลุ่ม	4.83	111	0.93	2.354	0.10
	ภายในกลุ่ม	86.53	224	0.40		
	รวม	91.36	335			
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	4.28	111	0.64	1.740	0.18
	ภายในกลุ่ม	87.36	224	0.37		
	รวม	91.64	335			

\*\*แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05

จากตารางพบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมาเขต 3 ตามความคิดเห็นของครู จำแนกตามประสบการณ์ โดยภาพรวมแตกต่างกัน และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าไม่แตกต่างกันทุกด้าน



ตารางที่ 2 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 ตามความคิดเห็นของครู จำแนกตามขนาดสถานศึกษา

ขนาดสถานศึกษา		SS	df	MS	F	Sig.
การมีอิทธิพลทางอุดมคติ	ระหว่างกลุ่ม	5.40	111	0.70	1.452	0.24
	ภายในกลุ่ม	87.95	224	0.48		
	รวม	93.35	335			
การสร้างแรงบันดาลใจ	ระหว่างกลุ่ม	7.13	111	0.57	1.171	0.31
	ภายในกลุ่ม	72.44	224	0.48		
	รวม	79.57	335			
การกระตุ้นทางปัญญา	ระหว่างกลุ่ม	8.11	111	0.56	1.112	0.33
	ภายในกลุ่ม	91.62	224	0.50		
	รวม	99.73	335			
การคำนึงถึงด้านปัจเจกบุคคล	ระหว่างกลุ่ม	4.83	111	0.93	2.354	0.10
	ภายในกลุ่ม	86.53	224	0.40		
	รวม	91.36	335			
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	4.28	111	0.64	1.740	0.18
	ภายในกลุ่ม	87.36	224	0.37		
	รวม	91.64	335			
การเปลี่ยนแปลง						

\*\*แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05

จากตารางพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 ตามความคิดเห็นของครู จำแนกตามขนาดสถานศึกษา โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ไม่แตกต่างกันทุกด้าน

### อภิปรายผล

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมาเขต 3 ตามความคิดเห็นของครู โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน พบว่าในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีความคิดเห็นของครูต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 เป็นรายด้านพบว่า ครูมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในภาพรวมอยู่ในสูงสุด ในด้านการกระตุ้นทางปัญญา (Intellectual Stimulation) รองลงมาลำดับที่หนึ่ง ครูมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการมีอิทธิพลทางอุดมคติ (Identified Influence) รองลงมาลำดับที่สองครูมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (Individualized Consideration) และลำดับสุดท้ายครูมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ที่เป็นเช่นนี้ เพราะสถานการณ์ในโลกปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ดังนั้นบริหารสถานศึกษาต้องมีการพัฒนาตนเองให้เท่าทันกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น ต้องมีการบริหารจัดการภายในสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ จึงทำให้



ครูผู้สอนเกิดการยอมรับ ศรัทธา ให้ความเคารพประทับใจต่อผู้บริหาร รวมทั้งมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อผู้ร่วมงานและคอยช่วยเหลือเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร กิติ ตย์คานนท์ (2553)

นอกจากนี้ ชัยเสฏฐ์ พรหมศรี (2549) ได้กำหนดว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นการกระตุ้นให้ผู้ตามปฏิบัติพร้อมยกระดับความสำคัญของผู้ตามให้ตระหนักถึงความสำคัญและคุณค่าของเป้าหมายที่ต้องยึดถือและปฏิบัติตาม ในเรื่องของการยกระดับความสำคัญของผู้ตามที่ต้องยึดถือ สามารถชี้ให้ผู้ตามได้เห็นประโยชน์ของทีมงานและองค์กรมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว มีการกระตุ้นให้ผู้ตามปฏิบัติตามความต้องการให้บรรลุเป้าหมาย ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษากระตุ้นให้บุคลากรมีแรงจูงใจ หรือมีแรงบันดาลใจในการทำงานให้เห็นคุณค่าของงาน ไม่เห็นแก่ประโยชน์ส่วนตัว กระตุ้นให้เกิดการทำงานเป็นทีม สร้างความเชื่อมั่นว่าจะบรรลุเป้าหมายได้ด้วยการสนับสนุนให้กำลังใจ และเสริมสร้างความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ จนเป็นผลให้บุคลากรเกิดความพยายามในการปฏิบัติงานเกินความคาดหวังซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของอภิชัย ธินทัพ (2551) ได้ทำการศึกษาภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพและแบบแลกเปลี่ยนของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภออินทนิลพัฒนา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า การศึกษาภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพและแบบแลกเปลี่ยน โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของกรรณิการ์ ปิงวงศ์ (2556) ได้ทำการศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดเทศบาลนครแหลมฉบัง ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของนงเยาว์ ทองกำเนิด (2557) ได้ทำการศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในเครือข่ายการศึกษาเขาชะเมา อำเภอเขาชะเมา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 2 ผลการศึกษา พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ผู้วิจัยได้ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 3 พบว่า มีประเด็นสำคัญในรายด้านที่ผู้วิจัยนำมาอภิปราย ได้ดังนี้

1.1 ด้านการมีอิทธิพลทางอุดมคติ (Idealized Influence) โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ให้ผู้ใต้บังคับบัญชาอยากเลียนแบบ เกิดความกระตือรือร้นและอุทิศตนในการทำงานที่ได้รับมอบหมาย และมีความยุติธรรมต่อผู้ใต้บังคับบัญชา และทั้งนี้เนื่องมาจากมาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา ทำให้ผู้บริหารสถานศึกษามีหลักและกระบวนการในการบริหาร โดยเฉพาะหลักทฤษฎีทางการบริหาร การสร้างวิสัยทัศน์ในการบริหารและจัดการศึกษา ส่งผลให้ผู้บริหารเป็นผู้มีวิสัยทัศน์ และมีความมุ่งมั่น ทุ่มเทในการปฏิบัติภารกิจร่วมกัน ส่งผลให้ผู้บริหารมีเป้าหมายในการทำงานอย่างชัดเจน สอดคล้องกับงานวิจัยของเดือนเพ็ญ แยมสวน (2556) ได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิผลของโรงเรียนนวมินทราชินูทิศ เตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ สมุทรปราการ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ อยู่ในระดับปานกลาง สอดคล้องกับงานวิจัยของปัทมาวดี วาปีเน (2555) ได้ทำการศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ อยู่ในระดับปานกลาง

1.2 ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ (Inspirational Motivation) โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาใช้ภาวะผู้นำได้อย่างเหมาะสมและเป็นไปตามบทบาทหน้าที่ของผู้บริหารที่ส่งผลให้เกิดความสำเร็จของการดำเนินงานภายในสถานศึกษาได้อย่างชัดเจน อีกทั้งผู้บริหารประพฤติตนให้เกิดแรงบันดาลใจกับผู้ตาม แสดงความเชื่อมั่นให้เห็นถึงความตั้งใจที่จะบรรลุเป้าหมาย ส่งเสริมความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีเหตุผล เห็นความสำคัญของผู้ร่วมงาน โน้มน้าว จูงใจบุคลากรในการปฏิบัติงาน และให้บุคคลตระหนักถึงความเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จของงาน และแก้ไขปัญหามาให้ได้บรรลุตามวัตถุประสงค์ สอดคล้องกับมินซ์เบิร์ก และคูบริน



(Mintzberg 1973; Dubrin, 2010 อ้างถึงใน สมุทร ชำนาญ 2554) ได้สรุปบทบาทผู้นำไว้ว่า ผู้นำเป็นผู้สอนงานและ  
นักสร้างแรงจูงใจ ผู้นำที่ประสบผลสำเร็จมักเป็นผู้นำ ที่ให้ความสำคัญกับการสอนงาน และการกระตุ้นให้สมาชิกของ  
กลุ่มยอมรับความสำเร็จของสมาชิกภายในทีม สร้างแรงดลใจแก่สมาชิกขององค์การโดยการใช้ความเสนห์หา มี  
วิสัยทัศน์เชิงสร้างสรรค์ สอดคล้องกับงานวิจัยของนงนุช รักษา (2553) ได้ทำการศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ  
ผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานการศึกษาเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี ผลการศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำการ  
เปลี่ยนแปลง ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ อยู่ในระดับมาก

1.3. ด้านการกระตุ้นทางปัญญา (Intellectual Stimulation) โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษา กระตุ้นให้ผู้ร่วมงานตระหนักถึงปัญหา และส่งเสริมความสามารถในการ  
แก้ปัญหาของผู้ร่วมงาน กระตุ้นให้ผู้ร่วมงานเกิดความสงสัยใคร่รู้มากขึ้น และพยายามหาข้อสรุปใหม่ที่ดีกว่าเดิมในการ  
แก้ปัญหาเก่าที่เกิดขึ้น บอกถึงจุดอ่อนที่ไม่สามารถพัฒนาและพัฒนาโรงเรียนได้ สอดคล้องกับแนวคิดของแบส  
(Bass, 1985) ที่ว่าการกระตุ้นการใช้ปัญญา เป็นการกระตุ้นความคิดสร้างสรรค์หาวิธีการใหม่ ๆ ในการแก้ไขปัญหาต่าง  
ๆ โดยใช้ความคิดในการป้องกันปัญหามากกว่าการแก้ไขปัญหา ใช้ความคิดในการวิเคราะห์ การตีความและการ  
ประเมินผล ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของมนัส ญาติเจริญ (2544) ได้ทำการศึกษาภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพของ  
ผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา กลุ่มโรงเรียนพลับพลา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอเมืองจันทบุรี ผล  
การศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัย  
ของพนุชดา ศาลางาม (2551) ได้ทำการศึกษาภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงของผู้อำนวยการโรงเรียน สังกัดสำนักงาน  
เขตพื้นที่การศึกษาดุสิต ผลการศึกษาพบว่า ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา อยู่ในระดับมาก

1.4 ด้านการคำนึงถึงด้านปัจเจกบุคคล (Individualized Consideration) โดยรวมและรายข้อ  
อยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารให้ความสนใจเอาใจใส่ผู้ตาม ให้การสนับสนุนและช่วยเหลือผู้ตาม อีกทั้ง  
ยังรับฟังความคิดเห็นของผู้ร่วมงาน มอบหมายงานที่ตรงกับความรู้ความสามารถ ทำให้ผู้ตามรับผิดชอบงานและ  
เกิดความภูมิใจในตนเอง เกิดความเชื่อมั่นในการปฏิบัติงาน ส่งเสริมให้ผู้ตามมีโอกาสได้รับการฝึกอบรมหรือศึกษาต่อใน  
ระดับสูงขึ้น สอดคล้องกับแนวคิดของแบส และอวัลลิโอ (Bass & Avolio, 1990) ที่กล่าวว่า การมุ่งความสัมพันธ์เป็น  
รายบุคคล เป็นกระบวนการที่สำคัญที่สุด ที่ผู้นำ ซึ่งเป็นผู้ที่มีตำแหน่งสูงสุดขององค์การ คำนึงถึงผู้ตามแต่ละคน และ  
สอดคล้องกับเซลส์นิก (Zaleanik, 1989 อ้างถึงใน อภิชัย ฉิมทัพบ, 2551) ที่กล่าวว่า ผู้นำจะให้ความสนใจผู้บังคับ  
บัญชาแต่ละคน ซึ่งการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา แบบตัวต่อตัวจะพัฒนาความเป็นผู้นำและช่วยให้ได้  
ข้อมูลในการตัดสินใจดีขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัยของวิศวรร ชัยเชิดชู (2554) ได้ทำการศึกษาภาวะผู้นำการ  
เปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 1 ผลการศึกษาพบว่า  
ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของสุรัช ชู  
คา (2552) ได้ทำการศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาอำเภอโนนดินแดง สังกัดสำนักงานเขต  
พื้นที่การศึกษารัชมัย เขต 3 ผลการศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ด้านการเป็นผู้สร้างความสัมพันธ์กับผู้  
ตามเป็นรายบุคคล อยู่ในระดับมาก

2. การเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่  
การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 เมื่อเปรียบเทียบในภาพรวมของการจำแนกในด้านประสบการณ์การ  
ทำงาน และด้านขนาดของสถานศึกษาของครูในสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา  
นครราชสีมา เขต 3 พบว่าในภาพรวมไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษา  
โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 ได้มีการให้ความสำคัญในการ





บริหารงานต่าง ๆ กับบุคลากรที่ปฏิบัติงานทุกคน เช่น การที่ผู้บริหารสถานศึกษามีการจัดการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาความรู้ พัฒนาทักษะในการทำงานในแต่ละด้าน เพื่อทำให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานเพิ่มมากยิ่งขึ้น และผู้บริหารสถานศึกษา ก็มีการรับฟังปัญหา ตลอดจนมีการใช้หลักภาวะผู้นำแบบต่าง ๆ จนส่งผลทำให้บุคลากรนั้น มีการยอมรับในภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของณัฐวุฒิ แก้วบางพุด (2556) และสอดคล้องกับการศึกษาของมรุมนต์ แคเทอร์เรนซ์ (2552) ที่พบว่า ภาวะผู้นำเพียงอย่างเดียว จะไม่สามารถทำให้บุคลากรเกิดความรู้สึกมีส่วนร่วมในการบริหารงานต่าง ๆ ภายในองค์กรได้จะต้องมีการให้ความสำคัญกับการสร้างความพึงพอใจในการทำงานให้กับบุคลากรเพิ่มมากยิ่งขึ้นแต่เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านในการจำแนกข้อมูลสถานภาพในด้านต่าง ๆ สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

2.1 การเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 เมื่อเปรียบเทียบในภาพรวมของการจำแนกในด้านประสบการณ์การทำงานมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากจำแนกตามตัวแปรด้านประสบการณ์การทำงานของครู โดยมีระดับช่วงประสบการณ์ 3 ระดับคือ มีประสบการณ์ทำงานน้อยกว่า 10 ปี มีประสบการณ์ทำงาน 10 – 20 ปี และมีประสบการณ์ทำงานมากกว่า 20 ปี พบว่า โดยภาพรวมไม่มีความแตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 จำนวนหนึ่งด้าน ได้แก่ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา จะเห็นได้ว่าครูที่สังกัดในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 3 ได้รับประสบการณ์ในการทำงานอย่างกว้างขวางและลึกซึ้งในการพัฒนาตนเอง มีหลักสูตร การฝึกอบรม การประชุม และการสัมมนาเชิงปฏิบัติการในการเป็นครูปฏิบัติการและ ครูผู้นำ (Teacher leader) ในด้านต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นด้านวิชาการ ด้านความคิดวิเคราะห์ ด้านพัฒนาผู้เรียน และด้านการบริหารงานต่าง ๆ เพื่อปฏิบัติหน้าที่ในสถานศึกษา ครูจึงมีความสามารถและทักษะในการปฏิบัติงานต่าง ๆ ในสถานศึกษาเพื่อให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างแท้จริง ควบคู่กับผู้บริหารสถานศึกษาต่างให้ความร่วมมือสนับสนุนการปฏิบัติงานในด้านต่าง ๆ ของบุคลากรทำให้หน้าที่และความรับผิดชอบและการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงคอยช่วยเหลือกันและกันในการปฏิบัติหน้าที่สำคัญเพื่อเกิดคุณภาพของสถานศึกษาไปในทิศทางเดียวกัน ความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาการประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 3 ไม่แตกต่างกันทางสถิติอย่างมีนัยยะสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อุทัยวรรณ ฝอยศิริ (2551) ได้ศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 1 ผลการวิจัยพบว่าผู้บริหารและครูที่มีประสบการณ์ในการทำงาน ต่ำกว่า 10 ปี และตั้งแต่ 10 ปี ขึ้นไป มีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหาร สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ชลบุรี เขต 1 โดยรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 สอดคล้องกับมยุรา ศรีสมุทร (2555) ได้ศึกษาการศึกษาแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ตามทฤษฎีของนักบริหารและครู สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดอุบลราชธานี ผลการวิจัยพบว่าการศึกษาแบบภาวะผู้นำของ ผู้บริหารสถานศึกษา ตามทัศนะของผู้บริหารและครู สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัด อุบลราชธานี ด้านประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกันโดยภาพรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ถัดดาวัลย์ วิเศษภูติ (2549) ที่ศึกษาเกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาที่พึงประสงค์ตามทัศนะ ของครูผู้สอนโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี เขต 1 พบว่าครูผู้ที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีทัศนคติเกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมไม่แตกต่างกันแต่มีค่าเฉลี่ยรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของพนุชกา ศาลางาม (2555) ได้ทำการศึกษาภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพของผู้อำนวยการ



โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาตราด จำแนกตามประสบการณ์แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ สอดคล้องกับงานวิจัยของอดุม ลิงโตทอง (2550) ได้ทำการศึกษาระยะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.2. การเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 เมื่อเปรียบเทียบในภาพรวมของการจำแนกในด้านขนาดสถานศึกษามีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากจำแนกตามตัวแปรด้านขนาดสถานศึกษาแบ่งเป็น 3 ขนาด คือ ขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่ พบว่า โดยภาพรวมไม่มีความแตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 จำนวนหนึ่งด้าน ได้แก่ ด้านการกระตุ้นทางปัญญามีความแตกต่าง ทั้งนี้เพราะพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2552 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับ 2) พ.ศ. 2545 ที่มีนโยบายให้สถานศึกษาพัฒนาการจัดการศึกษาให้เป็นไปตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตรและความคาดหวังของชุมชนโรงเรียนแต่ละแห่งมีแนวทางการเรียนการสอน ตามนโยบายพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติซึ่งเป็นแนวเดียวกันหมดทั่วประเทศ ด้านการพัฒนาการบริหารงานกระบวนการจัดการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพสูงสุด กระทรวงศึกษาธิการ (2546) ผู้บริหารทุกคนจึงปฏิบัติงานของสถานศึกษา โดยยึดกฎระเบียบข้อบังคับในการทำงาน เพื่อให้งานเสร็จตามกำหนดเวลาอย่างมีคุณภาพ ตามเป้าหมายของโรงเรียนและตามเป้าหมายของกระทรวงศึกษาธิการ จากองค์ประกอบต่าง ๆ จึงทำให้ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษาแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ สอดคล้องกับงานวิจัยของสายัณห์ มา มีไชย (2543) ได้ทำการศึกษาทักษะการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียน จำแนกตามขนาดโรงเรียนมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 สอดคล้องกับงานวิจัยของภัทริยา มลาลินน์ (2554) ได้ทำการศึกษาระยะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอด่านพรมหลวงจังหวัดลำปางเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 2 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญ 0.5

### ข้อเสนอแนะ

1. ควรศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ตามทัศนคติและความพึงพอใจเพิ่มเติมเพื่องานวิจัยจะได้ครอบคลุมทุกด้านความคิดเห็นของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3
2. ควรศึกษาข้อมูลสภาพทั่วไปในด้านต่าง ๆ มากยิ่งขึ้น เช่น ด้านเพศ ด้านวิทยฐานะ ด้านช่วงอายุและด้านวุฒิการศึกษาที่เกื้อหนุนและมีผลต่อการแสดงความคิดเห็นของครูต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3
3. ควรศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3

### เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2546). **พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2546**. กรุงเทพฯ : องค์การการค้าของครูสภา.
- กิติ ตยัคคานนท์. (2553). **เทคนิคการสร้างภาวะผู้นำ**. พิมพ์ครั้งที่ 6. กรุงเทพฯ : เพลออักษร.
- กรรณิการ์ ปิงวงศ์. (2556). **ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดเทศบาลนครแหลมฉบัง**.



วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต , มหาวิทยาลัยบูรพา.

ชัยเสฏฐ์ พรหมศรี. (2549). **การจัดการความขัดแย้งในองค์กร**. กรุงเทพฯ : ออฟเซ็ท ครีเอชั่น.

ณัฐวดี แก้วบางพุด. (2556). **ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับวัฒนธรรมองค์กรกรณีศึกษาเทศบาลนครภูเก็ต**. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.

เดือนเพ็ญ แยมสวน. (2556). **ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิผลของโรงเรียนนวมินทราชินูทิศเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการสมุทรปราการ**. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.

นงนุช รักษา. (2553). **ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานการศึกษาเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี**. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา.

นงเยาว์ ทองกำเนิด. (2557). **ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในเครือข่ายการศึกษาเขาชะเมา อำเภอลือชะเมา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 2**. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา.

ปัทมาวดี วาปีเน. (2555). **ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี**. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.

พนุชดา ศาลางาม. (2551). **ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้อำนวยการโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาดุสิต**. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.

ภัทริยา มลาลินน์. (2554). **ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอดงหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สระแก้ว เขต 2**. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา.

มธุมนต์ แคนเทอร์เรนซ์. (2552). **ความสัมพันธ์ระหว่างรูปแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารกับการผูกพันองค์กรของพนักงานในองค์กรพหุวัฒนธรรม ABC**. คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

มยุรา ศรีสมุทร. (2555). **ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามทฤษฎีของนักบริหารและครู สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดอุบลราชธานี**. วิทยานิพนธ์ ครุศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.

ลัดดาวัลย์ วิเศษภูติ. (2549). **คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาที่พึงประสงค์ตามทัศนะของครูผู้สอนโรงเรียนสฤติเดช สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี เขต 1**. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.

วศิวกร ชัยเชิดชู. (2554). **ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต1**. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.

สายณัฏ มามีไชย. (2543). **ทักษะการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดจันทบุรี**. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา.

อุทัยวรรณ ฝอยทิรัญ. (2551). **ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 1**. วิทยานิพนธ์ครุศาสตร์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์.

อุดม สิงโตทอง. (2550). **ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 2**. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยบูรพา.

Bass, B. M. (1988). *Character and authentic transformational leadership*. n.b.



Bass, B., M. & Avolio, B., J. (1990). **Improving Organizational Effectiveness Through Transformational Leadership**. Thousand Oaks, Calif: Sage.

Krejcie, R. V. & Morgan, D. W. (1970). **Determining Sample Size for Research Activities**.

Educational and Psychological Measurement, 30(3), pp. 607-610.

Mintzberg 1973; Dubrin, 2010 อ้างถึงใน สมุทร ชูนาญ. (2556). **ภาวะผู้นำทางการศึกษา ทฤษฎีและปฏิบัติ**. พิมพ์ครั้งที่ 2. ระยอง: พี.เอส.การพิมพ์.

Zaleanik. (1989). อ้างถึงใน อภิชัย ฉันทพิท. (2551). **ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสภาพและแบบแลงเปลี่ยนของผู้บริหารสถานศึกษาอำเภอนิคมพัฒนา อสังกัตสนันงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต1**. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยบูรพา.