

**ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1**

**Transformational leadership of the Basic School Administrators under
the Jurisdiction of the Secondary Educational Service Area Office 1**

สุนันทา แก้วสว่าง¹, วิรัชพัชร วงศ์วัฒน์เกษม²

บทคัดย่อ

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1 กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาได้แก่ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนรวม 462 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า มีความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .95 สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการศึกษา พบว่า

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน อยู่ในระดับมากทั้งในภาพรวมและรายด้านเรียงระดับปฏิบัติจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการคำนึงความเป็นปัจเจกบุคคล ($\bar{X} = 3.76$) ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา ($\bar{X} = 3.72$) ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ($\bar{X} = 3.72$) และด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ($\bar{X} = 3.66$)

2. แนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรีเขต 1 ดังนี้ ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้ทุกคนได้มีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ มีความกล้าหาญ สร้างศรัทธาและมีหลักธรรมาภิบาล ควรส่งเสริมให้ผู้ตามเข้ารับการอบรมอย่างต่อเนื่องและปฏิบัติตนต่อผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยความเสมอภาค ควรส่งเสริมจัดหาสื่อเทคโนโลยีใช้ในการจัดการเรียนการสอนและเปิดโอกาส ให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น

คำสำคัญ : ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง, ผู้บริหารสถานศึกษา

ABSTRACT

The research purposes were to study and to present the guidelines for developing the transformational leadership of the basic school administrators under the jurisdiction of the Secondary Educational Service Area Office 10. The research sample was the 462 administrators and teachers of

¹นักศึกษาคณะศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์/วิทยาลัยนครราชสีมา

²อ.ดร. หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์/วิทยาลัยนครราชสีมา

basic schools under the jurisdiction of the Secondary Educational Service Area Office 10. The research instrument was the estimate rating scale questionnaire with reliability .95. The data analysis statistics were the percentage, mean, and standard deviation.

The research findings were:

1. The transformational leadership of the basic school administrators, overall and each aspect were at high level. When sorting the practice levels descending were: the consideration of individuality aspect, the stimulating the use of intelligence aspect, the inspirational aspect, and the ideological influence aspect, respectively.

2. The guidelines for developing the transformational leadership of the basic school administrators under the jurisdiction of the Secondary Educational Service Area Office 10 were the administrators should allow everyone to participate in setting the vision, have courage, build faith and have good governance; the administrators should encourage subordinates to receive ongoing training, and treat himself (herself) to his (her) subordinates with equality; and administrators should promote and provide technology materials for teaching and learning and provide opportunities, and engage everyone in their opinions.

Keywords: transformational leadership, school administrators

ความสำคัญและที่มาของงานวิจัย

ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นบุคคลที่มีบทบาทสำคัญที่สุดในโรงเรียน บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษามีผลกระทบต่อรูปแบบ คุณภาพ ประสิทธิภาพ ความกระตือรือร้นและลักษณะความคิดของทั้งโรงเรียนผู้บริหารต้องมีภาวะผู้นำและวิสัยทัศน์ในการบริหารสถานศึกษาให้สอดคล้องกับสังคมที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว โดยเฉพาะต้องมีจุดมุ่งหมายในการจัดการศึกษาไปสู่สถานศึกษาที่มีคุณภาพ ทั้งครู-อาจารย์ และนักเรียน ตามมาตรฐานที่กำหนด ทั้งนี้ผู้บริหารสถานศึกษาซึ่งเป็นผู้นำสูงสุดในสถาบัน จะต้องสนใจการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลกที่จะมีผลกระทบ ต่อเยาวชนและทรัพยากรมนุษย์ที่ตนเองรับผิดชอบ สถานศึกษาต้องการผู้นำที่เข้มแข็ง ความต้องการภาวะผู้นำในสถานศึกษาจึงขึ้นอยู่กับภาวะผู้นำของผู้บริหารในการทำให้สถานศึกษาเจริญก้าวหน้า มีการจัดการศึกษาที่มีคุณภาพ การบริหารสถานศึกษาที่มีประสิทธิภาพ ผู้บริหารจะต้องใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์ในการที่จะนำเอาทรัพยากรมาประกอบกันตามกระบวนการบริหารให้บรรลุวัตถุประสงค์ ผู้บริหารคือกุญแจความสำเร็จ สถานศึกษา คือองค์กรทางสังคม เช่นเดียวกับองค์กรอื่น ผู้บริหารและครูมีบทบาทสำคัญในการเปลี่ยนแปลงหรือการปฏิรูป การจัดการศึกษาจะมีประสิทธิภาพและมาตรฐานได้ต้องเกิดจากปัจจัยที่เกี่ยวข้องพฤติกรรมการทำงานของผู้บริหารในองค์กรและการบริหารที่ดีเป็นสำคัญ (ประพัฒน์พงศ์ เสนาฤทธิ์, 2545) ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องเป็นผู้เริ่มต้นในการเปลี่ยนแปลงหรือปฏิรูป ซึ่งต้องใช้ภาวะผู้นำ มองการณ์ไกล มีวิสัยทัศน์ มีสามัญสำนึก กล้าคิด กล้าทำ และมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี ซึ่งเป็นคุณลักษณะสำคัญที่จะผลักดันให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในสถานศึกษา การปฏิรูปสถานศึกษาจึงอยู่ที่ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นอันดับแรก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1 ได้ดำเนินการนิเทศภายในเพื่อ

ช่วยเหลือสนับสนุน ให้สถานศึกษาสามารถจัดการศึกษาได้อย่างมีคุณภาพ โดยกำหนดเป้าประสงค์ไว้ 4 ด้านคือ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1 มีประสิทธิภาพ สถานศึกษามีคุณภาพและมาตรฐาน การศึกษา ผู้บริหารและครูเป็นบุคลากรมืออาชีพนักเรียนมีคุณภาพ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เพชรบุรี เขต 1, 2557) แต่จากการสรุปผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษายังไม่มี ประสิทธิภาพเท่าที่ควร เนื่องจากการขาดแคลนบุคลากร บุคลากรขาดขวัญและกำลังใจจากการได้รับผลกระทบจาก การปฏิรูปโครงสร้างการบริหารขาดความรู้ความเข้าใจในระบบงานที่เป็นภารกิจใหม่ ขาดสื่อและเทคโนโลยีในการ ปฏิบัติงานสถานศึกษามีศักยภาพที่แตกต่างตามความพร้อมของชุมชนและสถานศึกษาส่วนหนึ่งขาดการปรับเปลี่ยน การบริหารจัดการให้สอดคล้องกับสภาพการณ์ที่เปลี่ยนแปลง

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพชรบุรีประถมศึกษา เขต 1 เป็นหน่วยงานที่อยู่ภายใต้การกำกับดูแลของ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามอำนาจหน้าที่ของ คณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษา ตามมาตรา 38 แห่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 และมาตรา 34 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 กำหนดให้สถานศึกษาทุกแห่งเป็นนิติบุคคลมีการบริหารจัดการสถานศึกษาโดยยึดหลักการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็น ฐาน

จากเหตุผลและความสำคัญดังกล่าว ผู้ศึกษาจึงต้องการศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1 เพื่อนำผลจากการศึกษาไปเป็น ข้อเสนอแนะให้กับผู้บริหารการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาและผู้เกี่ยวข้อง ได้นำไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาความเป็น ผู้นำของบุคลากรในสถานศึกษาและภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1 และหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อการพัฒนาการศึกษา ของประเทศให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1
2. เพื่อศึกษาแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1 จำแนกตามตำแหน่งและขนาดของสถานศึกษา

เนื้อหาที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1 ตามความแตกต่างของตำแหน่งและขนาดสถานศึกษา โดยยึดหลักทฤษฎี คุณลักษณะของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational leadership) ของเบส และอโวลีโอ (Bass & Avolio, 1990) ประกอบด้วย 4 ด้าน คือ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา และด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้างนี้ ได้แก่ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1 ปีการศึกษา 2562 จำนวน 2,652 คน จำแนกเป็น

1.1.1 ตำแหน่ง

- | | |
|-----------------------|----------------|
| 1) ผู้บริหารสถานศึกษา | จำนวน 278 คน |
| 2) ครูผู้สอน | จำนวน 2,374 คน |

2.1.2 ขนาดสถานศึกษา

- | | |
|-------------|----------------|
| 1) ขนาดเล็ก | จำนวน 695 คน |
| 2) ขนาดกลาง | จำนวน 1,420 คน |
| 3) ขนาดใหญ่ | จำนวน 537 คน |

1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยค้างนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1 ที่ปฏิบัติหน้าที่ในสถานศึกษา จำนวน 462 คน ได้กลุ่มตัวอย่าง ที่เป็นผู้บริหารสถานศึกษาโดยใช้เกณฑ์ร้อยละ 80 ของจำนวนประชากรและครูผู้สอนโดยใช้เกณฑ์ร้อยละ 10 ของประชากร และได้โดยการแบ่งกลุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified random sampling) (บุญชม ศรีสะอาด, 2545) ตามตำแหน่งและขนาดสถานศึกษา

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยค้างนี้ เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น เพื่อใช้ในการสอบถาม ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1 ซึ่งผู้วิจัยสร้างขึ้นโดยอาศัยเนื้อหาทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในการสร้างแบบสอบถามตามกรอบแนวคิดที่วิจัยแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบเลือกตอบ (Checklist)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1 มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) ตามวิธีของลิเคิร์ต (Likert) มี 5 ระดับ ดังนี้

- | | | |
|---|---------|-----------------------------|
| 5 | หมายถึง | มีพฤติกรรมในระดับมากที่สุด |
| 4 | หมายถึง | มีพฤติกรรมในระดับมาก |
| 3 | หมายถึง | มีพฤติกรรมในระดับปานกลาง |
| 2 | หมายถึง | มีพฤติกรรมในระดับน้อย |
| 1 | หมายถึง | มีพฤติกรรมในระดับน้อยที่สุด |

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1 มีลักษณะเป็นแบบสอบถามปลายเปิด (Open ended)

3. การสร้างและตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ในการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างและตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ดังนี้

1. ศึกษาเอกสาร หลักการ แนวคิด ทฤษฎี ที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1 จากแนวคิดของ Bass & Avolio และจากแบบวัดภาวะผู้นำแบบการเปลี่ยนแปลงของ Bass & Avolio (1998) ชื่อว่า Multifactor leadership questionnaire (MLQ) เพื่อใช้เป็นแนวทางในการสร้างและพัฒนาแบบสอบถาม เพื่อใช้เป็นแนวทางในการสร้างและพัฒนาแบบสอบถาม

2. ศึกษาวิธีการสร้างแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) มี 5 ระดับ ตามแบบของลิเคิร์ต (Likert)

3. สร้างแบบสอบถาม โดยกำหนดประเด็นของคำถามให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์และนิยามศัพท์เฉพาะของตัวแปรที่วิจัย

4. นำแบบสอบถาม เสนออาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์เพื่อพิจารณาตรวจสอบความถูกต้อง สมบูรณ์ของแบบสอบถาม

5. นำแบบสอบถามที่แก้ไขตามข้อเสนอแนะของอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ แล้วนำเสนอ ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยวิธีการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item-Objective Congruence: IOC) กำหนดค่า IOC ตั้งแต่ 0.5 ขึ้นไป ถือว่ามีความเที่ยงตรงของเนื้อหาได้ค่าดัชนีความสอดคล้องตั้งแต่ 0.60-1.00

6. นำแบบสอบถามที่แก้ไขปรับปรุงจากอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์แล้ว นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try out) กับผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานและครูผู้สอน ซึ่งไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง แล้วนำมาหาค่าอำนาจจำแนก (Discriminating power) ได้ค่าอำนาจจำแนกรายข้อโดยมีค่าสหสัมพันธ์ระหว่าง .23 - .73 นำแบบสอบถามที่มีค่าอำนาจจำแนกแต่ละข้อตั้งแต่ .20 ไปหาค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่น (Reliability) ที่จับโดยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach alpha coefficient ; อ้างถึงในประยูร อาษานาม, 2545)

7. นำแบบเครื่องมือที่ผ่านการตรวจสอบความเชื่อมั่น และมีความสมบูรณ์ ไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างต่อไป

4. วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยเก็บข้อมูลด้วยตนเอง มีขั้นตอนในการดำเนินการ ดังนี้

1. ผู้วิจัยขอหนังสือจากวิทยาลัยนครราชสีมา เพื่อจัดทำหนังสือขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1

2. ผู้วิจัยนำหนังสือจากวิทยาลัยนครราชสีมา เสนอต่อสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1 ซึ่งแจ้งจุดประสงค์ในการศึกษาค้นคว้าเพื่อขอความอนุเคราะห์ และส่งแบบสอบถามไปยังสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1 ส่งมอบแบบสอบถาม จำนวน 462 ฉบับไปยังผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง โดยส่งมอบและรับคืนด้วยตัวเอง

3. ผู้วิจัยได้รับแบบสอบถามตรวจความถูกต้องครบถ้วนสมบูรณ์จำนวน 462 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

4. นำแบบสอบถามที่สมบูรณ์ลงรหัสให้คะแนนตามน้ำหนักคะแนนแต่ละข้อ บันทึกผล เพื่อวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป

5. ทำการวิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์และสมมติฐานของการศึกษา

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้ตรวจสอบแบบสอบถาม เพื่อให้ได้แบบสอบถามที่มีความถูกต้องสมบูรณ์และตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์ที่กำหนด หลังจากนั้นผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ผลข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้ ตำแหน่งและขนาดสถานศึกษา โดยการแจกแจงความถี่(frequency) การหาร้อยละ(percentage) แล้วนำเสนอในรูปตารางและแปลผลด้วยการบรรยาย

2. วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่มีต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1 วิเคราะห์โดยหาค่าเฉลี่ย(Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) แล้วนำไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน มี 5 ระดับ และแปลความหมาย ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2553)

4.51 – 5.00 หมายถึง มีพฤติกรรมในระดับมากที่สุด

3.51 – 4.50 หมายถึง มีพฤติกรรมในระดับมาก

2.51 – 3.50 หมายถึง มีพฤติกรรมในระดับปานกลาง

1.51 – 2.50 หมายถึง มีพฤติกรรมในระดับน้อย

1.00 – 1.50 หมายถึง มีพฤติกรรมในระดับน้อยที่สุด

3. การวิเคราะห์แนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1 โดยหาค่าเฉลี่ยและร้อยละและวิเคราะห์ข้อมูลด้วยวิเคราะห์เชิงพรรณนา (Descriptive analysis)

6. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. สถิติหาคุณภาพเครื่องมือ ได้แก่

1.1 การหาค่าความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content Validity)โดยหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of congruence : IOC)

1.2 การหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Reliability) โดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient)

2. สถิติพื้นฐาน ได้แก่การแจกแจงความถี่ (Frequency : f)ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation : SD.)

สรุปผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1 ดังนี้

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้าน

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ชั้นพื้นฐาน	ระดับพฤติกรรม			
	\bar{X}	S.D.	แปลผล	อันดับที่
1. ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์	3.66	.67	มาก	4
2. ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ	3.72	.68	มาก	3
3. ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา	3.72	.67	มาก	2
4. ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	3.76	.68	มาก	1
รวม	3.71	.65	มาก	

จากตารางที่ 1 พบว่า ระดับความคิดเห็นของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1 โดยภาพรวม ($\bar{X} = 3.71$; S.D = .65) และเป็นรายด้านมีพฤติกรรม อยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีระดับพฤติกรรมมากที่สุด คือ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ($\bar{X} = 3.76$; S.D = .68) รองลงมา คือ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ($\bar{X} = 3.72$; S.D = .67)และด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ($\bar{X} = 3.72$; S.D = .68) ส่วนด้านที่มีระดับพฤติกรรมน้อยที่สุด คือ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ($\bar{X} = 3.66$; S.D = .67)

วิเคราะห์แนวทางพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1

ตารางที่ 2 ข้อเสนอแนะเพื่อเป็นแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1 ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์

แนวทางพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์	ความถี่	ร้อยละ
1. ผู้บริหารควรมีวิสัยทัศน์ และสามารถถ่ายทอดวิสัยทัศน์ไปยังผู้ร่วมงาน	304	65.80
2. ผู้บริหารควรกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานอุทิศตนทำงานเพื่อประโยชน์ของส่วนรวม	312	67.53
3. ผู้บริหารควรมีความรู้ความสามารถสร้างความมั่นใจให้กับผู้ร่วมงานว่าจะเอาชนะอุปสรรคปัญหาต่าง ๆ ได้	248	53.68



**NMCCON
2021**

การประชุมวิชาการระดับชาติ วิทยาลัยนครราชสีมา

ครั้งที่ 8 ประจำปี พ.ศ.2564

"สู่ชีวิตวิถีใหม่ ด้วยงานวิจัยทางสุขภาพและการบริการ"

27 มีนาคม พ.ศ. 2564

4. ผู้บริหารควรวีถีหลักคุณธรรม จริยธรรมประกอบการตัดสินใจ	302	65.37
5. ผู้บริหารแสดงให้เห็นถึงการมีอำนาจ มีความเชื่อมั่นในตนเองในการทำงาน	301	65.15
รวมเฉลี่ย	294	63.63

จากตารางที่ 2 พบว่า ข้อเสนอแนะเพื่อเป็นแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1 ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ข้อที่มีผู้เสนอแนะมากที่สุด คือผู้บริหารควรกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานอุทิศตนทำงานเพื่อประโยชน์ของส่วนรวม โดยรวมเฉลี่ยร้อยละ 67.53 รองลงมาคือ ผู้บริหารควรมีวิสัยทัศน์ และสามารถถ่ายทอดวิสัยทัศน์ไปยังผู้ร่วมงาน โดยรวมเฉลี่ยร้อยละ 65.80 และข้อที่มีผู้เสนอแนะต่ำสุด คือผู้บริหารควรมีความรู้ความสามารถสร้างความมั่นใจให้กับผู้ร่วมงานว่าจะเอาชนะ อุปสรรคปัญหาต่างๆ ได้ โดยรวมเฉลี่ยร้อยละ 53.68

ตารางที่ 3 ข้อเสนอแนะเพื่อเป็นแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1 ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ

แนวทางพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ	ความถี่	ร้อยละ
1. ผู้บริหารควรแสดงให้เห็นถึงเป้าหมายของการทำงานและวางแผนในอนาคตได้อย่างชัดเจน	335	72.51
2. ผู้บริหารควรให้ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานกับผู้ร่วมงานอย่างยุติธรรมและสม่ำเสมอ ผู้บริหารควรสนับสนุนให้ผู้ร่วมงานทำงานได้เต็มศักยภาพ	261	56.49
3. ผู้บริหารควรแสดงความเชื่อมั่นว่าผู้ร่วมงานจะปฏิบัติงานได้อย่างบรรลุเป้าหมาย	256	55.41
4. ผู้บริหารสร้างค่านิยมในการทำงาน โดยให้ผู้ร่วมงานคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน	299	64.71
5. ผู้บริหารควรสนับสนุนให้ผู้ร่วมงานทำงานได้เต็มศักยภาพ	305	66.01
รวมเฉลี่ย	291	62.99

จากตารางที่ 3 พบว่า ข้อเสนอแนะเพื่อเป็นแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1 ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ข้อที่มีผู้เสนอแนะมากที่สุด คือ ผู้บริหารควรแสดงให้เห็นถึงเป้าหมายของการทำงาน และวางแผนในอนาคตได้อย่างชัดเจน โดยรวมเฉลี่ยร้อยละ 72.51 รองลงมาคือ ผู้บริหารควรสนับสนุนให้ผู้ร่วมงานทำงานได้เต็มศักยภาพ โดยรวมเฉลี่ยร้อยละ 66.01 และข้อที่มีผู้เสนอแนะต่ำสุด คือผู้บริหารควรแสดงความเชื่อมั่นว่าผู้ร่วมงานจะปฏิบัติงานได้อย่างบรรลุเป้าหมาย โดยรวมเฉลี่ยร้อยละ 55.41



ตารางที่ 4 ข้อเสนอแนะเพื่อเป็นแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1 ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา

แนวทางพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา	ความถี่	ร้อยละ
1. ผู้บริหารควรสนับสนุนให้ผู้ร่วมงานทำวิจัยในชั้นเรียนเพื่อแก้ปัญหาการเรียนการสอน	238	51.51
2. ผู้บริหารควรสนับสนุนให้ผู้ร่วมงานใช้เทคโนโลยีในการเรียนการสอน	297	64.28
3. ผู้บริหารควรส่งเสริมความสามารถในการแก้ปัญหาของผู้ร่วมงาน	264	57.14
4. ผู้บริหารควรกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานหาวิธีแก้ปัญหาด้วยวิธีการใหม่ๆ	314	68.00
5. ผู้บริหารกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานตระหนักถึงปัญหาที่อาจเกิดขึ้นในสถานศึกษา	306	66.23
รวมเฉลี่ย	284	61.47

จากตารางที่ 4 พบว่า ข้อเสนอแนะเพื่อเป็นแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1 ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา ข้อที่มีผู้เสนอแนะมากที่สุด คือ ผู้บริหารควรกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานหาวิธีแก้ปัญหาด้วยวิธีการใหม่ๆ โดยรวมเฉลี่ยร้อยละ 68.00 รองลงมาคือ ผู้บริหารกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานตระหนักถึงปัญหาที่อาจเกิดขึ้นในสถานศึกษา โดยรวมเฉลี่ยร้อยละ 66.23 และข้อที่มีผู้เสนอแนะต่ำสุด คือ ผู้บริหารควรสนับสนุนให้ผู้ร่วมงานทำวิจัยในชั้นเรียน เพื่อแก้ปัญหาการเรียนการสอน โดยรวมเฉลี่ยร้อยละ 51.51

ตารางที่ 5 ข้อเสนอแนะเพื่อเป็นแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1 ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

แนวทางพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	ความถี่	ร้อยละ
1. ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานแสดงความสามารถในการทำงานและมีความรับผิดชอบ	268	58.00
2. ผู้บริหารควรเป็นที่เลื่อมใสและแนะนำวิธีการทำงานแก่ผู้ร่วมงานเป็นรายบุคคล	269	58.22
3. ผู้บริหารควรส่งเสริมสนับสนุนผู้ร่วมงานที่มีความสามารถพิเศษให้เจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	279	62.55
4. ผู้บริหารควรรับฟังเรื่องราวและความคิดเห็นของผู้ร่วมงานด้วยความตั้งใจ	313	67.75
5. ผู้บริหารปฏิบัติต่อผู้ร่วมงานทุกคนด้วยความยุติธรรม	318	68.83
รวมเฉลี่ย	289	62.55

จากตารางที่ 5 พบว่า ข้อเสนอแนะเพื่อเป็นแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1 ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ข้อที่มีผู้เสนอแนะมากที่สุด คือ ผู้บริหารปฏิบัติต่อผู้ร่วมงานทุกคนด้วยความยุติธรรม โดยรวมเฉลี่ยร้อยละ 68.83 รองลงมา คือ ผู้บริหารควรรับฟังเรื่องราวและความคิดเห็นของผู้ร่วมงานด้วยความตั้งใจ โดยรวมเฉลี่ยร้อยละ 67.75 และข้อที่มีผู้เสนอแนะต่ำสุด คือ ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานแสดงความสามารถในการทำงานและมีความรับผิดชอบ โดยรวมเฉลี่ยร้อยละ 58.00

อภิปรายผล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานโดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล รองลงมาคือ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานมีความรู้ด้านการบริหาร ตลอดทั้งมีความรู้ด้านอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษา ทำให้ผู้บริหารสถานศึกษามีการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการทำงานการดำรงชีวิตเพื่อทันกับโลกยุคโลกาภิวัตน์และความเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยี ตลอดทั้งการปฏิรูปการศึกษาของประเทศไทย ทุกคนในองค์กรต้องปรับเปลี่ยนพฤติกรรมและแนวคิดในการทำงาน เพื่อสนองตอบเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 สถานศึกษาต้องปรับเปลี่ยนการบริหารงานโดยการใช้โรงเรียนเป็นฐาน ให้ทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในการบริหาร ครูผู้สอนต้องปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการสอนเช่นกัน แต่สำหรับผู้บริหารสถานศึกษานั้นนับเป็นบุคคลที่มีความสำคัญในการดำเนินการต่าง ๆ ของสถานศึกษา เพราะเป็นผู้ที่มีอำนาจในการตัดสินใจ วางแผน กำหนดนโยบาย อำนวยการและมอบหมายให้งาน กำกับติดตามเพื่อขับเคลื่อนโรงเรียนเข้าสู่เกณฑ์มาตรฐานที่กำหนด และยุคนี้ผู้บริหารต้องสร้างภาวะผู้นำที่เข้มแข็ง เพื่อการบริหารงานที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ผู้บริหารที่ใช้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะส่งผลให้บุคลากรมีความมั่นใจในการทำงาน ผู้บริหารจะต้องอาศัยความเป็นผู้นำที่เข้มแข็งจึงจะสามารถสร้างความมั่นใจ ความมั่นคงให้กับคนในองค์กรและก่อให้เกิดการยอมรับในการเป็นผู้นำได้ อีกทั้งมีความเต็มใจเข้าร่วมการพัฒนาและปรับเปลี่ยนองค์กร ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีพฤติกรรมที่เป็นภาวะผู้นำในการจูงใจให้บุคลากรในสถานศึกษาหรือผู้ใต้บังคับบัญชามีความไว้วางใจ เกิดความจงรักภักดีในการปฏิบัติงานให้บรรลุจุดหมายที่ต้องการ หรือทำงานให้ได้ผลมากกว่าคาดหวังที่กำหนดไว้ สอดคล้องกับงานวิจัยของนพพงษ์ เกิดแจ้ง (2545) ที่ได้ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสระแก้ว พบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน โดยรวมมีภาวะความเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชรัตน์ จินขาวขำ (2547) ได้ทำการวิจัยเรื่องการศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานตามการรับรู้ของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 3 โดยรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับสมพร จำปานิล (2549) ได้ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากเช่นกัน

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

จากการศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1 ของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนมีด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ เป็นอันดับสุดท้าย ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาควรปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี เป็นที่เคารพนับถือของผู้ร่วมงาน เมื่อพิจารณาเสนอแนะเป็นรายด้าน คือ

- 1.1 ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ผู้บริหารสถานศึกษาควรปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี เป็นที่เคารพนับถือของผู้ร่วมงาน
- 1.2 ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา ผู้บริหารสถานศึกษาควรสนับสนุนให้ผู้ร่วมงานใช้เทคโนโลยีในการเรียนการสอน
- 1.3 ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ผู้บริหารสถานศึกษาควรสนับสนุนให้ผู้ร่วมงานทำงานได้เต็มศักยภาพ
- 1.4 ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ผู้บริหารสถานศึกษาควรมอบหมายงานโดยคำนึงถึงความรู้ความสามารถของแต่ละบุคคล
2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป
 - 2.1 ควรศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานจำแนกตามตำแหน่งและขนาดสถานศึกษา อันอาจจะเป็นแนวทางที่จะนำไปปรับปรุงหรือสนับสนุนการจัดการเรียนรู้ภายในสถานศึกษาได้เป็นอย่างดี
 - 2.2 ควรศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1 เพื่อเป็นแนวทางที่จะนำไปปรับปรุงหรือสนับสนุนการจัดการเรียนรู้ภายในสถานศึกษาได้เป็นอย่างดี

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ. **คู่มือการปฏิบัติงานคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน 3** : <http://www.Obec.go.th>
- กระทรวงศึกษาธิการ. **สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน** : [http:// www.obec.go.th](http://www.obec.go.th)
- ชรัตน์ จินขาวขำ. (2547). **ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 3.**งานนิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยบูรพา.
- นพพงษ์ เกิดแจ้ง. (2545). **ภาวะความเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสระแก้ว.** งานนิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยบูรพา.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2553). **การวิจัยเบื้องต้น.** กรุงเทพมหานคร : สุวีริยาสาส์น.
- ประพัฒน์พงศ์ เสนาฤทธิ์. (2545). **หลักสูตรสถานศึกษาขั้นพื้นฐานจะให้เด็กไทยเรียนมากหรือน้อย.** มติชนรายวัน.
- ประยูร อาษานาม. (2545). **คู่มือวิจัยทางการศึกษา.** (พิมพ์ครั้งที่ 2). ขอนแก่น : คณะศึกษาศาสตร์
- สมพร จำปานิล. (2549). **ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 5.**วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.



Bass, B.M. & Avoio, B.I.(1990). **Transformational leadership development.** Pola Alto California : Consulting Psychologists Press.

Krejcie, R. V. & Morgan, D. W. (1970). **Determining Sample Size for Research Activities.** Educational and Psychological Measuremen. 30(3), pp. 608-610.