

แนวทางพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1

Guidelines for the Development of Transformational Leadership of School
Administrators under Nakhon Ratchasima Primary Educational Service Area Office 1

สุภาพร เอียงทอง* และ กานต์ เนตรกลาง**

คณะครุศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา*,**

Supaporn Aieangthong* and Kant Netklang**

Faculty of Education, Nakhon Ratchasima Rajabhat University*,**

Corresponding author E-mail: Por142435@gmail.com

(Received: October 24,2024; Revised: November 16,2024; Accepted: November 21,2024)

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา 2) เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา และ 3) เพื่อศึกษาแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1 กลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้บริหารสถานศึกษา รวมทั้งสิ้น 108 คน กลุ่มเป้าหมายในการศึกษาแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง คือ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 5 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม ซึ่งมีค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) มีค่าอยู่ระหว่าง 0.60-1.00 มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.97 และแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป เพื่อคำนวณหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที (t-test) และการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา

ผลการวิจัย พบว่า 1) การศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดที่สุด คือ การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ รองลงมา คือ การสร้างแรงบันดาลใจ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล 2) ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามขนาดของสถานศึกษาโดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน และ 3) แนวทางพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1 ผู้บริหารสถานศึกษาควรศึกษารวบรวมข้อมูลของสถานศึกษา เพื่อนำไปกำหนดวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา และควรแสดงออกถึงความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงาน ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี แสดงออกถึงการบริหารจัดการที่ทำให้บุคลากรยอมรับ เชื่อมั่น ศรัทธา จงรักภักดี ภาคภูมิใจ และไว้วางใจในความสามารถสร้างขวัญ และกำลังใจในการปฏิบัติงาน มีการคิดและแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ สนใจและเอาใจใส่บุคลากรเป็นรายบุคคล มอบหมายงานตามความสามารถและความถนัด เปิดโอกาสให้บุคลากรได้ทำงานตามความสามารถของตนเอง ใส่ใจและรับฟัง พร้อมทั้งจะสนับสนุนบุคลากรในการพัฒนาตนเองให้มีความรู้ใหม่ ๆ อยู่เสมอ

คำสำคัญ: แนวทางพัฒนา, ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง, ผู้บริหารสถานศึกษา

Abstract

This research aims to 1) examine the transformational leadership exhibited by school administrators within the Nakhon Ratchasima Primary Educational Service Area Office 1; 2) analyze the differences in transformational leadership among school administrators within this office, categorized by school size; and 3) explore strategies for enhancing the transformational leadership capabilities of school administrators in the same region. The cohort for this study comprised school administrators affiliated with the Nakhon Ratchasima Primary Educational Service Area Office 1. A total of 108 educational institutions were accompanied by an equal number of school administrators, amounting to 108 in total. The intended audience for the guidelines aimed at cultivating transformational leadership consisted of five school administrators. The research instruments utilized included a questionnaire exhibiting an item-objective congruence (IOC) ranging from 0.60 to 1.00, alongside a reliability coefficient of 0.977, complemented by the implementation of a structured interview. The analysis of data was conducted utilizing statistical software to derive percentages, means, standard deviations, t-tests, and content analysis, with the findings articulated in a narrative format.

The findings indicate that the overall degree of transformational leadership among school administrators within the Nakhon Ratchasima Primary Educational Service Area Office 1 is notably elevated. Upon careful examination of each element, it is evident that all items were rated highly, with idealized influence achieving the highest average, succeeded by inspirational motivation, while individualized consideration recorded the lowest average. 2) The comparative analysis of transformational leadership among school administrators within the Nakhon Ratchasima Primary Educational Service Area Office 1, classified by school size, revealed that there were no significant differences in the overall levels across each aspect. 3) The guidelines for the advancement of transformational leadership among school administrators within the Nakhon Ratchasima Primary Educational Service Area Office 1 advocate for a thorough examination and collection of data pertaining to their institutions. This foundational understanding is essential for establishing a clear vision for the school. Administrators are encouraged to exemplify commitment through their actions, serving as commendable role models. They should cultivate management practices that foster acceptance, trust, faith, loyalty, pride, and confidence among staff. Enhancing morale and motivation is paramount, alongside employing systematic approaches to problem-solving. A focus on individual personnel is crucial, with attention to their unique needs and strengths. Delegation of tasks should align with these abilities, while opportunities for professional growth must be provided. Active listening and a readiness to support staff in acquiring new knowledge are also vital components of effective leadership.

.Keywords: Development Guidelines, Transformational Leadership, School Administrators

1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

โลกยุคปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่องและรวดเร็ว ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีก่อให้เกิดการแข่งขันด้านสังคม เศรษฐกิจ การเมือง ค่านิยม วัฒนธรรม ข่าวสารที่มีการเชื่อมโยงกันอย่างรวดเร็ว นำมาซึ่งการเปลี่ยนแปลงการบริหารจัดการในหน่วยงานภาครัฐและเอกชน การศึกษามีบทบาทสำคัญในการสร้างความได้เปรียบของประเทศเพื่อการแข่งขันและยืนหยัดในเวทีโลกภายใต้ระบบ เศรษฐกิจและสังคมที่เป็นพลวัต ประเทศต่าง ๆ ทั่วโลกจึงให้ความสำคัญและทุ่มเทกับการพัฒนาการศึกษาเพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของตนให้สามารถก้าวทันการเปลี่ยนแปลงของระบบเศรษฐกิจ และสังคมของประเทศ ภูมิภาค และของโลก ควบคู่กับการธำรงรักษาสถิติลักษณ์ของประเทศ ในส่วนของประเทศไทยได้ให้ความสำคัญกับการจัดการศึกษา การพัฒนาศักยภาพและขีดความสามารถของคนไทยให้มีทักษะ ความรู้ความสามารถ และสมรรถนะที่สอดคล้องกับความต้องการของตลาดงานและการพัฒนาประเทศ เพื่อให้คนไทยมีคุณภาพชีวิตที่ดี รองรับการเปลี่ยนแปลงของโลกทั้งในปัจจุบันและอนาคต (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560)

สถานศึกษาเป็นหน่วยงานสำคัญในการจัดการศึกษา ซึ่งมีบทบาทในการพัฒนาประเทศ การประสบความสำเร็จหรือความล้มเหลวของชาติขึ้นอยู่กับภาวะความเป็นผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงจึงเป็นกระบวนการที่มีอิทธิพลต่อความคิด สร้างแรงจูงใจให้เกิดแก่ผู้ตามทำให้ทุกคนยอมรับ ยอมทำตาม ทุ่มเทกำลังกายกำลังใจ มองเห็นและผูกพันต่อวิสัยทัศน์ของผู้นำ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการนำองค์การสู่การเปลี่ยนแปลง สามารถมองการณ์ไกลและสามารถรับรู้การเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นในสภาพแวดล้อมได้เร็ว (อรอุมา ศรีประทุมวงศ์, 2563)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1 เป็นหน่วยงานทางการศึกษาที่มีหน้าที่หลักในด้านการบริหารจัดการการศึกษาในพื้นที่รับผิดชอบ แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 จากการวิเคราะห์สถานการณ์ด้านการศึกษา (SWOT Analysis) พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาต้องปรับตัวและพัฒนาความสามารถอยู่เสมอ เพราะการจัดการศึกษาเป็นเรื่องซับซ้อนที่ต้องปรับตัวเพื่อตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงทั้งภายในและภายนอก เช่น การเปลี่ยนผู้บริหารสถานศึกษา การเกษียณอายุราชการ การเปลี่ยนแปลงทางการเมือง เศรษฐกิจ สังคม และเทคโนโลยี ซึ่งส่งผลกระทบต่อคุณภาพการศึกษาและการพัฒนาบุคลากร การบริหารที่มีประสิทธิภาพต้องมีการวางแผนและปรับเปลี่ยนวิธีการดำเนินงาน เพื่อให้การศึกษาเป็นไปอย่างมีคุณภาพและตอบสนองต่อความต้องการของสังคม และประเด็นกลยุทธ์ ที่ 3 การพัฒนาศักยภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา ผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษาเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี มีสมรรถนะ ความรู้ ความเชี่ยวชาญ จรรยาบรรณและมาตรฐานวิชาชีพ รวมทั้งจิตวิญญาณความเป็นครู ซึ่งสอดคล้องกับนโยบายและจุดเน้นของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 ด้านคุณภาพการศึกษา ส่งเสริม สนับสนุนให้ผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษา เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 มีความรู้ สมรรถนะ ด้านวิชาการ ด้านทักษะการจัดการเรียนรู้ การใช้เทคโนโลยี นวัตกรรมผ่านแพลตฟอร์มออนไลน์ต่าง ๆ พัฒนาผู้บริหารให้มี “ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง” ที่เอื้ออำนวยต่อการจัดการเรียนรู้ โดยยึดผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง มุ่งการยกระดับครู วิชาชีพชั้นสูง มีจรรยาบรรณและมาตรฐานวิชาชีพ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1, 2566)

จากเหตุผลและความสำคัญดังกล่าว ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาเกี่ยวกับ เรื่อง แนวทางพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1 เพื่อให้ได้สารสนเทศที่เป็นประโยชน์ต่อผู้บริหารสถานศึกษา สามารถเสริมสร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาได้ ตลอดจนนำไปใช้เป็นแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในการบริหารจัดการสถานศึกษา นำไปสู่การบรรลุตามเป้าหมายขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพต่อไป

2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

- 2.1 เพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1
- 2.2 เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา
- 2.3 เพื่อศึกษาแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1

3. วิธีดำเนินการวิจัย

- 3.1 ประชากร คือ ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1 ปีการศึกษา 2567 จำนวนทั้งสิ้น 142 คน
- 3.2 กลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1 ปีการศึกษา 2567 จำนวน 108 คน โดยกำหนดจำนวนกลุ่มตัวอย่างจากตารางกลุ่มตัวอย่างของ Krejcie and Morgan (1970) และดำเนินการสุ่มกลุ่มตัวอย่างด้วยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) โดยใช้ขนาดของ สถานศึกษาเป็นชั้นภูมิในการสุ่ม แล้วทำการสุ่มตัวอย่างตามสัดส่วน ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 จำนวนประชากร กลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา

ขนาดโรงเรียน	จำนวนผู้บริหารสถานศึกษา	
	ประชากร (คน)	กลุ่มตัวอย่าง (คน)
ขนาดเล็ก	63	48
ขนาดกลาง ขนาดใหญ่และใหญ่พิเศษ	79	60
รวม	142	108

หมายเหตุ: จาก แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2566 (น.3) โดย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 1, 2566, สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1

3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์

3.3.1 แบบสอบถาม โดยแบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามลักษณะเป็นคำถามแบบเลือกตอบ มีลักษณะเป็นแบบ ตรวจจสอบรายการ

ตอนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1 โดยมี 6 ด้าน ได้แก่ คือ 1) การมีวิสัยทัศน์ 2) การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ 3) การสร้างบารมี 4) การสร้างแรงบันดาลใจ 5) การกระตุ้นทางปัญญา และ 6) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล โดยมีค่า IOC ตั้งแต่ 0.60 ขึ้นไป ผลการวิเคราะห์ปรากฏว่า มีค่าอยู่ระหว่าง 0.60-1.00 และค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.97

3.3.2 แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง ในประเด็นเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ ผู้บริหารสถานศึกษา โดยการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ 5 ท่าน เพื่อหาแนวทางทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1

3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1 จำนวน 142 คน ส่งหนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลถึงผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1 พร้อมด้วยแบบสอบถามสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาหรือผู้รักษาการตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียน ผ่านช่องทางต่าง ๆ ได้แก่ ไปรษณีย์ โดยผู้วิจัยจะแนบซองเปล่าพร้อมติดแสตมป์จำหน่ายของถึงผู้วิจัย เพื่อขอความอนุเคราะห์ส่งแบบสอบถามกลับคืน และผ่านช่องทางออนไลน์โดยใช้ Google Forms ในกรณีที่ได้รับแบบสอบถามไม่ครบ ผู้วิจัยจะดำเนินการติดต่อประสานขอรับแบบสอบถามด้วยตนเองอีกครั้ง และเดินทางไปเก็บข้อมูลด้วยตนเอง เมื่อได้รับคืนจึงตรวจสอบความเรียบร้อย ซึ่งได้แบบสอบถามกลับคืนมา จำนวน 142 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 แล้วดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

3.5 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที (Independent t-test) กำหนดค่าสถิติที่ระดับนัยสำคัญ .05

3.5.1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ ได้แก่ การแจกแจงความถี่ และร้อยละ

3.5.2 ข้อมูลเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1 สถิติที่ใช้ ได้แก่ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

3.5.3 เปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1 จำแนกตามขนาดของโรงเรียน วิเคราะห์โดยการทดสอบค่าที (t-test Independent) กำหนดค่าสถิติที่ระดับนัยสำคัญ .05

4. ผลการวิจัย

4.1 ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้าน

ตารางที่ 2 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1 ภาพรวมและรายข้อ

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	ลำดับ
1. การมีวิสัยทัศน์	4.25	0.43	มาก	4
2. การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์	4.41	0.60	มาก	1
3. การสร้างบารมี	4.25	0.80	มาก	5
4. การสร้างแรงบันดาลใจ	4.37	0.49	มาก	2
5. การกระตุ้นทางปัญญา	4.33	0.49	มาก	3
6. การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	4.15	0.69	มาก	6
รวม	4.30	0.42	มาก	

จากตารางที่ 2 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.30$, S.D. = 0.42) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงจากด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดไปหาด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ($\bar{X} = 4.41$, S.D. = 0.60) รองลงมาคือด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ($\bar{X} = 4.37$, S.D. = 0.49) ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ($\bar{X} = 4.33$, S.D. = 0.49) ด้านการมีวิสัยทัศน์ ($\bar{X} = 4.25$, S.D. = 0.43)

ด้านการสร้างบารมี ($\bar{X} = 4.25$, S.D. = 0.80) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ($\bar{X} = 4.15$, S.D. = 0.69)

4.2 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามขนาดสถานศึกษา

ตารางที่ 3 การเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1 จำแนกตามขนาดสถานศึกษา

ด้าน	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา	สถานศึกษาขนาดเล็ก		สถานศึกษาขนาดกลาง ใหญ่ใหญ่พิเศษ		t	p
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1.	การมีวิสัยทัศน์	4.27	0.45	4.24	0.42	0.29	.768
2.	การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์	4.44	0.54	4.40	0.63	0.33	.738
3.	การสร้างบารมี	4.41	0.62	4.16	0.87	1.52	.131
4.	การสร้างแรงบันดาลใจ	4.44	0.44	4.33	0.52	1.12	.263
5.	การกระตุ้นทางปัญญา	4.29	0.53	4.37	0.62	-0.66	.506
6.	การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	4.18	0.62	4.15	0.73	0.21	.828
รวม		4.33	0.37	4.27	0.44	0.73	.464

จากตารางที่ 3 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1 จำแนกตามขนาดสถานศึกษาไม่แตกต่างกันทั้งในภาพรวมและรายด้าน

4.3 แนวทางพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1 ที่ได้จากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ โดยมีแนวทางการพัฒนาตามรายละเอียด ดังนี้

4.3.1 ด้านการมีวิสัยทัศน์ มีแนวทางการพัฒนา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการจัดประชุมและวางแผนกลยุทธ์ เตรียมข้อมูลบุคลากรและข้อมูลสารสนเทศ วิเคราะห์สภาพแวดล้อมและศักยภาพขององค์กร ผู้บริหารจะสามารถระบุจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค เพื่อกำหนดวิสัยทัศน์ที่เหมาะสมสำหรับองค์กรในอนาคตได้อย่างมีประสิทธิภาพ

4.3.2 ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ มีแนวทางการพัฒนา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาควรประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี มีความซื่อสัตย์ ปฏิบัติต่อบุคลากรด้วยความเสมอภาคและเท่าเทียม มีเหตุผลและไม่เอารัดเอาเปรียบ พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องเพื่อรับมือกับการเปลี่ยนแปลงในสังคมและเทคโนโลยีที่ก้าวหน้า

4.3.3 ด้านการสร้างบารมี มีแนวทางการพัฒนา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี สร้างความน่าเคารพและความเชื่อมั่นในตัวเองผ่านการประพฤติตนที่ดี และมีคุณธรรม การสร้างบารมีไม่ใช่แค่การมีอำนาจหรือบทบาทที่สูง แต่เกี่ยวข้องกับการเป็นผู้นำที่มีความสามารถในการบริหารจัดการและสร้างความสัมพันธ์ที่ดีทั้งในระดับบุคคลและองค์กร มีความยุติธรรมในการบริหารงาน

4.3.4 ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ มีแนวทางการพัฒนา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้การสนับสนุนสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ชื่นชมในความทุ่มเทและความสำเร็จของบุคลากร สามารถแสดงออกถึงความเชื่อมั่นในศักยภาพของบุคลากร และสร้างโอกาสในการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ เพื่อกระตุ้นให้เกิดพลังในการทำงานและขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงที่ยั่งยืน

4.3.5 ด้านการกระตุ้นทางปัญญา มีแนวทางการพัฒนา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาควรสร้างการทำงานเป็นทีม เปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาหรือการคิดค้นวิธีการใหม่ๆ ในการทำงาน การกระตุ้นให้บุคลากรสามารถ ตั้งคำถามและวิจารณ์ข้อมูลหรือแนวคิดต่างๆ เพื่อนำไปสู่การปรับปรุงกระบวนการทำงาน หรือการหาทางเลือกใหม่ ๆ ที่มี ประสิทธิภาพ

4.3.6 ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล มีแนวทางการพัฒนา คือ ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้บุคลากรได้ ทำงานตามความสามารถและความถนัด โดยไม่ปิดกั้นโอกาส พยายามสังเกตและมอบหมายงานที่เหมาะสม ส่งเสริมการพัฒนา ตนเองและความก้าวหน้าทางวิชาชีพผ่านการอบรมและการเรียนรู้ใหม่ ๆ เพื่อเตรียมพร้อมบุคลากรให้สามารถรับมือกับ การเปลี่ยนแปลงและการแข่งขันได้ตลอดเวลา

5. สรุปและอภิปรายผล

5.1 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 1 ผลการวิจัยสรุปได้ ดังนี้

5.1.1 ผลการศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1 ภาพรวมและรายด้าน พบว่าด้านที่ค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า พฤติกรรมที่ผู้นำหรือผู้บริหารสถานศึกษา ที่แสดงออกเป็นกระบวนการทำให้ผู้ร่วมงานยอมรับ เชื่อมั่น ศรัทธา ภาคภูมิใจ และไว้วางใจในความสามารถของผู้นำ ผู้นำสถานศึกษาควรจะเป็นความหวังของการเป็นแบบอย่างที่ดี ทำให้ บุคลากรยึดถือเป็นแบบอย่าง ประพฤติตนอย่างตรงไปตรงมาทั้งต่อตนเองและผู้อื่น การพูดจริงทำจริงไม่โกหกหรือพูด เหลวไหล การรักษาความลับผลประโยชน์และทรัพย์สินต่าง ๆ และการให้ข้อมูลที่ถูกต้อง และไม่บิดเบือนจากความเป็นจริง มีความซื่อสัตย์ ปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาและผู้อื่นได้ด้วยความเสมอภาคเท่าเทียมกัน การเป็นผู้มีเหตุผล และการไม่เอาเปรียบ เอะเปื้อน มีการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ อันเนื่องมาจากสังคมปัจจุบันมีความก้าวหน้าของเทคโนโลยี และมีการเปลี่ยนแปลงอยู่ ตลอดเวลา ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ วันวิสา เสียงสนั่น (2567) ได้วิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1 พบว่า ด้านที่ค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ ด้านการมีอิทธิพล อย่างมีอุดมการณ์ และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ วิภาดา พินนพ (2565) ได้วิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนสหวิทยาเขตศรีบูรพา สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 พบว่า ด้านที่ค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์

5.1.2 ผลการศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1 ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ พบว่า ข้อ 1 ผู้บริหารสถานศึกษาประพฤติตน เป็นแบบอย่างที่ดี นำเคารพนับถือมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจาก ผู้บริหารสถานศึกษาถือเป็นผู้ที่มีภาพลักษณ์ และมีบทบาททางสังคมอย่างยิ่ง มีบทบาทสำคัญในการกำหนดทิศทางและวัฒนธรรมขององค์กร มีพฤติกรรมที่แสดงออก ให้บุคลากรเกิดการยอมรับ เชื่อมั่น ศรัทธา ประพฤติตนให้เป็นประโยชน์ต่อผู้อื่น การเป็นแบบอย่างที่ดี ช่วยเสริมสร้าง ความเชื่อมั่น ผู้บริหารที่ดีควรมีบุคลิกภาพที่ดีเหมาะสมต่อการเป็นผู้บริหาร เพราะบุคลิกภาพถือว่ามีผลสำคัญอย่างยิ่ง ต่อความน่าเชื่อถือ มีคุณธรรมและจริยธรรมในการบริหารงาน สอดคล้องกับผลการวิจัยของ พงษ์ศักดิ์ บุบพิ (2564) ได้วิจัย เรื่อง แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4 พบว่า ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ผู้บริหารเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับ ผู้ใต้บังคับบัญชา สร้างการยอมรับให้กับผู้ร่วมงาน มีวิสัยทัศน์ในการทำงาน และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ พินดา อินทรเหมือน (2565) ได้วิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาพัทลุง เขต 1 พบว่า ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ผู้บริหารสถานศึกษามีแนวทางในการครองตนที่ดี

ยึดมั่นในอุดมการณ์ ตระหนักในบทบาทหน้าที่ของตนเองและเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับผู้ร่วมงาน พร้อมรับมือกับการเปลี่ยนแปลงทุกสถานการณ์ มีวิสัยทัศน์และมีความสามารถในการถ่ายทอดวิสัยทัศน์ ให้ผู้ร่วมงานดำเนินไปในทิศทางเดียวกันโดยใช้หลักการมีส่วนร่วม

5.2 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา ผลปรากฏ ดังนี้

5.2.1 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้าน พบว่า ไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง โดยเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของผู้ร่วมงานให้เกิดความตระหนักและปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ มีความสามารถใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์ มีการพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลา มีทักษะและวิสัยทัศน์สามารถจัดการสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพมีวัฒนธรรมองค์กรส่งเสริมการทำงานร่วมกัน และการมีส่วนร่วมของทุกคนสามารถสร้างสภาพแวดล้อมที่ดีได้ การบริหารงานจึงไม่ได้ขึ้นอยู่กับขนาดสถานศึกษา แต่ขึ้นอยู่กับการจัดการและการปรับใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างเหมาะสม ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ชารินา เต๊ะ (2567) ได้วิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาระดับประถมศึกษา ตามความคิดเห็นของครูรัฐชายแดนไทยมาเลเซีย จังหวัดนราธิวาส พบว่า การเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาประถมศึกษาตามความคิดเห็นของครูของรัฐชายแดนไทยมาเลเซีย จังหวัดนราธิวาส จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ รัฐัญญา พรหมศร (2559) ได้วิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 พบว่า ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา พบว่า โดยรวมและรายข้อไม่แตกต่างกัน

5.2.2 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา โดยรายด้าน พบว่า ทุกข้อไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ปัจจุบันเป็นยุคปฏิรูปการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาทุกขนาดต่างให้ความสำคัญกับการศึกษาเป็นผู้นำทางการเปลี่ยนแปลงที่มุ่งพัฒนาตนเองและผู้ร่วมงาน รวมทั้งการเตรียมรับมือกับการเปลี่ยนแปลงในทุก ๆ ด้าน ภายใต้สถานการณ์ที่ต้องมีการปรับเปลี่ยนรูปแบบการทำงานให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลง ผู้บริหารสถานศึกษาได้รับการอบรมและพัฒนาจากนโยบายส่วนกลาง ซึ่งมีความสำคัญอย่างยิ่งในการเสริมสร้างความสามารถในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงจึงเป็นปัจจัยสำคัญในการดำเนินงานให้ประสบความสำเร็จไม่ว่าจะเป็นสถานศึกษาขนาดใดก็ตาม จะสามารถนำพาองค์กรไปสู่เป้าหมายที่วางไว้ได้ ทั้งนี้สอดคล้องกับผลการวิจัยของ เนตรนภา สิงขรณ์ (2566) ได้วิจัยเรื่อง ความต้องการจำเป็นและแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคความปกติใหม่ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาภาคเหนือ เขต 3 พบว่า สถานศึกษาแต่ละขนาด ถึงแม้บริบทของสถานศึกษาจะแตกต่างกัน ทั้งในด้านบุคลากร งบประมาณ อุปกรณ์ต่าง ๆ แต่ในเรื่องการบริหารจัดการสถานศึกษาไม่ต่างกัน เพราะบุคลากรทุกโรงเรียนอยากให้ผู้บริหารเป็นผู้นำที่สามารถนำองค์กรในยุคที่มีการเปลี่ยนแปลงนี้ให้ประสบความสำเร็จและมีประสิทธิภาพสูงสุดในทุก ๆ ด้าน ไม่ว่าจะเป็นด้านการบริหารจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศ ด้านมนุษยสัมพันธ์ ด้านวิสัยทัศน์ ด้านการคิดเชิงระบบ และด้านผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร จึงไม่แตกต่างกันตามขนาดของโรงเรียน และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ รอฮิม สุหลง (2565) ได้วิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษา ในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ พบว่า ครูสังกัดอาชีวศึกษาสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ที่มีขนาดสถานศึกษาแตกต่างกัน มีระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาภาพรวมไม่แตกต่างกัน

5.3 แนวทางพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1 พบว่า ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้บุคลากรได้ทำงานตามความสามารถและความถนัด โดยไม่ปิดกั้นโอกาส พยายามสังเกตและมอบหมายงานที่เหมาะสม ส่งเสริมการพัฒนาตนเองและความก้าวหน้าทางวิชาชีพ ผ่านการอบรมและการเรียนรู้ใหม่ ๆ เพื่อเตรียมพร้อมบุคลากรให้สามารถรับมือกับการเปลี่ยนแปลงและการแข่งขันได้ตลอดเวลา ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า กระบวนการที่ผู้บริหารสถานศึกษาใช้ในการพัฒนาบุคลากรเป็นรายบุคคล ด้วยการเอาใจใส่ สนใจให้ความสำคัญและตอบสนองความต้องการ มีการส่งเสริมและพัฒนาความสามารถที่ถนัด มอบหมายงานตาม ความสามารถ คำนึงถึงความแตกต่างของบุคคลอย่าเท่าเทียมกัน ให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นและตัดสินใจ ในงาน สอดคล้องกับผลการวิจัยของ ชนันท์สร้อย ปิยะภัทรวิรัตน์ (2565) ได้วิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษจังหวัดยะลา พบว่า ผู้บริหารควรเห็นถึงความสำคัญความก้าวหน้าทางด้าน วิชาชีพของผู้ร่วมงานและ สนับสนุนบุคลากร รับฟังความคิดเห็น และสามารถให้คำปรึกษาแก่ผู้ร่วมงานได้อย่าง ยุติธรรมและ ต้องมีความเป็นกันเอง ผู้บริหารต้องเป็นบุคคลเข้าถึงได้ไม่ถือตัวและเอาใจใส่ผู้ร่วมงานทุกคนไม่ลำเอียง หรือเลือกปฏิบัติ และ สอดคล้องกับผลการวิจัยของ รุ่งนภา จันทรลี (2562) ได้วิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผล ต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี เขต 2 พบว่า พฤติกรรมของ ผู้บริหารเอาใจใส่รายละเอียด วิเคราะห์แยกแยะความต้องการของบุคลากรเป็นรายบุคคลเป็นผู้ให้คำแนะนำ ปรับปรุงพัฒนา จุดเด่นจุดด้อยโดยใช้การสื่อสารสองทาง เอาใจเขามาใส่ใจเรา ให้บุคลากรรู้สึกมีคุณค่ามีความสำคัญเปิดโอกาสให้บุคลากรได้ แสดงความคิดเห็น

6. ข้อเสนอแนะ

6.1 ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

6.1.1 ผู้บริหารสถานศึกษาควรใส่ใจความแตกต่างระหว่างบุคคล มอบหมายงานตามความสามารถและความ ถนัดของบุคคล ชื่นชมในความสามารถของบุคลากร ส่งเสริมให้ผู้ตามเกิดความมั่นใจในตนเอง รู้สึกมีคุณค่าและมีความสำคัญ ให้คำปรึกษาแก่บุคลากรรายบุคคล เพื่อการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรให้สูงขึ้นให้ผู้ร่วมงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์ต่อความก้าวหน้าของบุคลากร เปิดโอกาสให้บุคลากรได้ใช้ความสามารถในการทำงาน อย่างเต็มความสามารถ

6.1.2 จากผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษานครราชสีมา เขต 1 จึงเสนอให้หน่วยงานต้นสังกัดส่งเสริมการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงให้กับบุคลากร ในสถานศึกษาทุกฝ่าย นอกเหนือจากผู้บริหารสถานศึกษา

6.1.3 ผู้บริหารสถานศึกษา พัฒนาความเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงของตนเองอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงที่อาจเกิดขึ้น เพื่อนำไปใช้ในการยกระดับและขับเคลื่อนคุณภาพการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ และยั่งยืน

6.2 ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

6.2.1 ควรศึกษาเรื่อง แนวทางพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาทุกสังกัดในจังหวัด นครราชสีมา

6.2.2 ควรศึกษาเรื่อง กลยุทธ์การพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงผู้บริหารสถานศึกษาทุกสังกัดในจังหวัด นครราชสีมา

7. เอกสารอ้างอิง

- ชนันภัทร์ ปิยะภัทรวิรัตน์. (2565). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษจังหวัดยะลา* [วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.
- ชาрина เต๊ะ. (2566). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ประถมศึกษาของรัฐชายแดนไทยมาเลเซีย จังหวัดนราธิวาส*. [วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.
- ฐิริธัญญา พรหมศร. (2559). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3* [วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช.
- เนตรนภา สิงขรณ์. (2566). *ความต้องการจำเป็นและแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหาร สถานศึกษาในยุคความปกติใหม่ในโรงเรียน สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3* [วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- พงษ์ศักดิ์ บุบพิ. (2564). *แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4* [วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พนิดา อินทรเหมือน. (2565). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1*. [วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.
- รอฮิม สุลหลง. (2565). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษา ในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้* [วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.
- รุ่งนภา จันทรีลี. (2562). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2* [วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- วันวิสา เสียงสนั่น. (2566). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1* [วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต]. วิทยาลัยนครราชสีมา.
- วิกานดา พินแพทย์. (2563). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนสหวิทยาเขตศรีบูรพา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7* [วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาานครราชสีมา เขต 1. (2566). *แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ 2566*. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). *แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579*. พริกหวานกราฟฟิค.
- อรรธรณ ภัทรดำเนินสุข. (2564). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม* [วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- อรอุมา ศรีประทุมวงศ์. (2563). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ กลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2*. [วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining Sample Size for Research Activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30(3), 607-610.