

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนรุ่งอรุณ
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน

Transformational Leadership of Administrators in Roong Aroon
Under Office of Private Education Commission

โกเมน อ้อชัยภูมิ^{*1} และสมคิด สุกุลสถาปัตย์²

Komen Orchaiyaphum^{*1} and Somkid Sakunsatapat²

^{*1-2}สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี

^{*1-2}Education Administration program Faculty of Education, Bangkokthonburi University

e-mail: 6353100076.edu@bkkthon.ac.th

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ (1) เพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนรุ่งอรุณ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน และ (2) เพื่อเปรียบเทียบการประเมินภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนรุ่งอรุณ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน โดยจำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ ประชากรประกอบด้วยครูโรงเรียนรุ่งอรุณ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จำนวน 198 คน กลุ่มตัวอย่าง ใช้วิธีการสุ่มแบบอย่างง่าย ได้แก่คณะครูโรงเรียนรุ่งอรุณ จำนวน 127 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบค่าที

ผลการวิจัยพบว่า (1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนรุ่งอรุณ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และ (2) ครูที่มีเพศ ระดับการศึกษาและประสบการณ์การทำงานต่างกันประเมินภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนรุ่งอรุณ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนโดยรวมไม่แตกต่างกัน

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง, ผู้บริหารโรงเรียน

ABSTRACT

The objectives of this research were: (1) to study the transformational leadership of administrators in Roong Aroon School under Office of Private Education Commission; and (2) to compare the teachers' evaluations on the transformational leadership of administrators in Roong Aroon School under Office of Private Education Commission, classified by genders, education levels, and work experiences. Research methodology was a survey research. The population included 198 teachers of Roong Aroon School under office of Private Education Commission. Sample was 127 teachers obtained by simple random sampling method. The instruments used for data collection was a 5-level rating scale questionnaire. The statistics used for data analysis were frequency, percentage, mean, Standard Deviation, and t-test.

The result of the research were found that: (1) transformational leadership of administrators in Roong Aroon School under Office of Private Education Commission in overall and each aspects were at the high level; and (2) the teachers with different genders, education levels and work experiences had no different

evaluations on transformational leadership of administrators in Roong Aroon School under Office of Private Education Commission in overall.

Keywords: Transformational Leadership, School Administrator

บทนำ

โลกปัจจุบันอยู่ในยุคกระแสโลกาภิวัตน์ ซึ่งในแต่ละวันมีการเปลี่ยนแปลงใหม่ ๆ เกิดขึ้นมากมาย ความเจริญก้าวหน้าของเทคโนโลยีสารสนเทศได้ย่นโลกให้เล็กลง การติดต่อสื่อสารแลกเปลี่ยนข้อมูลและเรียนรู้ซึ่งกันและกัน สามารถทำได้โดยไม่มีขอบเขตจำกัดด้วยความเร็วเวลาเพียงเสี้ยววินาทีเท่านั้น กระแสการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวส่งผลกระทบต่อให้เกิดความจำเป็นที่ต้องปรับเปลี่ยนกระบวนการบริหารจัดการองค์กรในรูปแบบเดิมไปสู่กระบวนการที่ใหม่ จากแนวคิดขององค์กรที่มุ่งการแข่งขัน ไปเป็นการมุ่งแสวงหาความร่วมมือคือ จากที่เคยให้ความสำคัญของวัตถุเป็นหลักไปเป็นการยึดความสำคัญของคน และความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน และจากการเน้นความเหมือนกัน ไปสู่การเน้นให้มีความแตกต่างที่หลากหลาย เป็นต้น

สถานศึกษาเป็นอีกหนึ่งองค์กรที่จำเป็นต้องเรียนรู้ที่จะอยู่รอด โดยการพยายามปรับตัวเพื่อให้เท่าทันกับสถานการณ์ที่เกิดขึ้นในปัจจุบันอยู่เสมอเช่นเดียวกับองค์กรอื่นๆ เพราะว่าการศึกษามีบทบาทและความสำคัญยิ่งต่อชีวิตของคนและสังคม เป็นภารกิจของสถานศึกษาที่จะต้องออกแบบการศึกษาให้สอดคล้องกับบริบททางสังคมที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ทั้งทางด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และเทคโนโลยี ส่งผลกระทบอย่างรุนแรงต่อวิถีชีวิตของผู้คน เป็นปัจจัยที่ทำให้สถานศึกษาต้องเปลี่ยนแปลงพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2562 ที่มีสาระสำคัญในการพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ เป็น “คนเก่ง คนดี และมีความสุข” กำหนดให้การจัดการเรียนการสอนต้องเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ซึ่งมาจากทฤษฎีการเรียนรู้จากการลงมือทำ (learning by doing) โดยเปลี่ยนบทบาทของนักเรียน จากการเป็นผู้รับมาเป็นผู้ลงมือเรียนรู้ด้วยตนเอง และเปลี่ยนบทบาทของครูจากผู้สอน ผู้สั่ง มาเป็นผู้จัดประสบการณ์การเรียนรู้ให้กับผู้เรียน

นอกจากนี้ เจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 4) พ.ศ.2562 ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงมากมายในสถานศึกษา โดยกำหนดให้สถานศึกษามีความสำคัญสูงสุด ก่อให้เกิดผลทางการศึกษาที่มีคุณภาพ ทั้งในด้านผลผลิต (Output) กระบวนการจัดการ (Process) และปัจจัยต่าง ๆ (Input) โดยสถานศึกษาสามารถกำหนดทิศทางการพัฒนาภายใต้กรอบนโยบายของรัฐ มีอิสระในการบริหารวิชาการ สามารถจัดการเรียนการสอนและกิจกรรมต่าง ๆ ได้อย่างยืดหยุ่นและคล่องตัว การบริหารงบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารงานทั่วไป โดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน (School Base Development) ซึ่งเป็นการสร้างฐานรากและความเข้มแข็งให้กับสถานศึกษาได้พัฒนาอย่างต่อเนื่อง มีความสอดคล้องกับความต้องการของชุมชนและสะท้อนภูมิปัญญาของท้องถิ่นได้อย่างแท้จริง

ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาจึงถือเป็นเงื่อนไขสำคัญยิ่งที่มีส่วนส่งเสริม สนับสนุนที่จะพาคณะครูและผู้ร่วมงานทุกคนภายในองค์กรไปถึงความสำเร็จที่ตั้งเป้าหมายไว้ และสร้างให้เกิดความเปลี่ยนแปลงที่แสดงถึงความก้าวหน้าทางด้านวิชาชีพและผลลัพธ์ด้านการศึกษากับผู้เรียน เพื่อให้สถานศึกษาบรรลุมาตรฐานการศึกษาและสามารถเผชิญกับสถานการณ์ที่กำลังเปลี่ยนแปลงได้อย่างสอดคล้องและเหมาะสมได้นั้น ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องรู้และเข้าใจการบริหารงานตามหลักแนวคิดภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ดังที่ (Dubin, 2010: 2 อ้างถึงในยุวดี แก้วสอน, 2558) ได้กล่าวไว้โดยสรุปว่าภาวะผู้นำคือระดับความรู้ ความสามารถของผู้นำที่จะกระตุ้นให้ผู้ตามเกิดความเชื่อมั่นต่อผู้นำและองค์กร ด้วยการส่งเสริมและเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานแต่ละบุคคลสามารถปฏิบัติหน้าที่ตนเองอย่างเต็มกำลังเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร ซึ่งแสดงให้เห็นว่าผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำจะส่งผลให้ผู้ตามหรือผู้ร่วมงานเกิดความรู้สึกไว้วางใจ ยอมรับ เชื่อมั่น ศรัทธา และพร้อมจะเสียสละตนเองให้กับการทำงานเพื่อองค์กร สอดคล้องดังที่ ขยาภาภรณ์ ทองบ่อ (2562) ได้กล่าวไว้โดยสรุปว่า

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง อากาหรือท่าที ที่แสดงออกต่อความเข้าใจถึงบทบาท หน้าที่การปฏิบัติงานของบุคคลที่มีความรับผิดชอบในการบริหารงานขององค์กร โดยอาศัยอำนาจจากหน้าที่ การแต่งตั้ง หรือตำแหน่งในการบริหาร ที่สร้างแรงจูงใจต่อผู้ตามจนเกิดศรัทธาต่อผู้บังคับบัญชาและพร้อมเผชิญกับปัญหาและอุปสรรคที่ท้าทายด้วยความเต็มใจในการร่วมมือให้ถึงเป้าหมายขององค์กร

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในสถานศึกษาและความพอใจในการทำงานของครูถือเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารสถานศึกษา โดยเฉพาะอย่างยิ่งในยุคของการปฏิรูปการศึกษา ผู้นำและผู้ประสานงานในการบริหารต้องฉลาดต่อการส่งเสริมระบบ งานให้เกิดความก้าวหน้าและมีความกระตือรือร้นต่องาน มีความสุขและอุทิศตนเพื่อสร้างให้องค์กรและผู้ร่วมงานเกิดความรู้สึกที่ดีต่อการร่วมมือ ซึ่งส่งผลโดยตรงกับการพัฒนาผู้เรียน โดยสอดคล้องกับงานวิจัยของ จารุวรรณ นุสา(2564) ที่พบว่าผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย มีความคิดเห็นต่อระดับความสำคัญของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งมีอิทธิพลต่อการปฏิบัติ งานของบุคลากรหรือสถานศึกษาโดยตรง

จากเหตุผลที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนรุ่งอรุณ กรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการ ศึกษาเอกชน ซึ่งมีการพัฒนาหลักสูตรการเรียนการสอนมาโดยตลอดเพื่อให้สอดคล้องตามสถานการณ์ที่แวดล้อม โดยมีผู้บริหารเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนโรงเรียนทั้งระบบ ซึ่งมีเป้าหมาย คือนักเรียนเป็นผู้เรียนรู้แบบนำตนเอง (Self-directed Learner) มีพื้นที่การเรียนรู้ของตนเอง เรียนอย่างมีชีวิตชีวาด้วยท่าทีใฝ่รู้ (Active Learning) ตามธรรมชาติของนักเรียนผ่านการลงมือปฏิบัติที่เป็นประสบการณ์ตรง โดยจะนำข้อมูลที่ได้จากการศึกษาไปใช้พัฒนาและเป็นแนวทางในการดำเนินงานของสถานศึกษาและหน่วยงานด้านการศึกษาอื่น ๆ ต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนรุ่งอรุณ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการ ศึกษาเอกชน
2. เพื่อเปรียบเทียบการประเมินภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนรุ่งอรุณ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการ ศึกษาเอกชน โดยจำแนกตามเพศ ระดับการศึกษาและประสบการณ์การทำงาน

สมมติฐานการวิจัย

- 1) ครูที่เพศต่างกันประเมินภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนรุ่งอรุณ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการ ศึกษาเอกชนแตกต่างกัน
- 2) ครูที่ระดับการศึกษาต่างกันประเมินภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนรุ่งอรุณ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการ ศึกษาเอกชน แตกต่างกัน
- 3) ครูที่ประสบการณ์การทำงานต่างกันประเมินภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนรุ่งอรุณ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการ ศึกษาเอกชนแตกต่างกัน

ขอบเขตการวิจัย

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนรุ่งอรุณ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการ ศึกษาเอกชน ตามแนวคิดของแบสและอโวลิโอ (Bass and Avolio, 1999) โดยกำหนดเนื้อหาของการศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ซึ่งประกอบด้วย 1) ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ 2) ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ 3) ด้านการกระตุ้นทางปัญญา และ 4) ด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล

2. ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

2.1 กลุ่มประชากรที่ใช้ในการศึกษาคั้งนี้คือ คณะครูโรงเรียนรุ่งอรุณ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จำนวน 198 คน

2.2 กลุ่มตัวอย่างได้แก่ คณะครูโรงเรียนรุ่งอรุณ จำนวน 127 คน โดยเปิดตารางการกำหนดตัวอย่างของเครจซีและมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970) และได้ทำการสุ่มแบบอย่างง่าย (Simple random sampling) มาจากประชากร

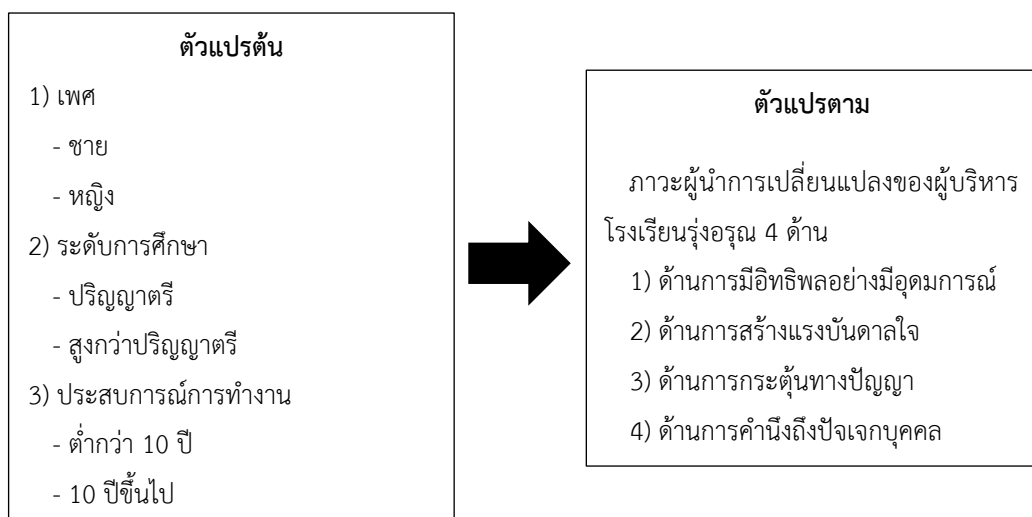
3. ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

3.1 ตัวแปรต้น คือ ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ 1) เพศ ได้แก่ (1.1) ชาย (1.2) หญิง 2) ระดับการศึกษา ได้แก่ (2.1) ปริญญาตรี (2.2) สูงกว่าปริญญาตรี และ 3) ประสบการณ์ทำงาน ได้แก่ (3.1) ต่ำกว่า 10 ปี และ (3.2) 10 ปีขึ้นไป

3.2 ตัวแปรตาม คือ ความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนรุ่งอรุณ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ตามแนวคิดของแบสและอโวลิโอ (Bass and Avolio, 1999) ซึ่งประกอบด้วย 1) ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ 2) ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ 3) ด้านการกระตุ้นทางปัญญา และ 4) ด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล

กรอบแนวคิดการวิจัย

กรอบแนวคิดในการวิจัยครั้งนี้ได้ใช้กรอบแนวคิดภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงตามทฤษฎีของแบส และอโวลิโอ (Bass and Avolio, 1999) องค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมี 4 ด้าน คือ 1) ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ 2) ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ 3) ด้านการกระตุ้นทางปัญญา และ 4) ด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนรุ่งอรุณ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน โดยใช้กรอบแนวคิดภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงตามทฤษฎีของแบส และอโวลิโอ (Bass and Avolio, 1999) เป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยตามแผนภาพดังนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

การดำเนินการวิจัย

1. ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ ครูโรงเรียนรุ่งอรุณ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จำนวน 198 คน และเลือกกลุ่มตัวอย่างได้แก่ ครูโรงเรียนรุ่งอรุณ จำนวน 127 คน เปิดตารางการกำหนดตัวอย่างของเครจซีและมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970) และได้ทำการสุ่มแบบอย่างง่าย (Simple Random Sampling)

2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามแบ่งเป็น 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 สอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกเป็นระดับการศึกษาและประสบการณ์การทำงาน (Check list)

ตอนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนรุ่งอรุณ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ปีการศึกษา 2564 ใน 4 ด้าน คือ 1) ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ จำนวน 8 ข้อ 2) ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ จำนวน 8 ข้อ 3) ด้านการกระตุ้นทางปัญญา จำนวน 8 ข้อ 4) ด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล จำนวน 8 ข้อ รวมข้อคำถามทั้งหมด 32 ข้อ โดยมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ

ผู้วิจัยดำเนินการสร้างเครื่องมือ โดยศึกษาจากตำรา วารสาร บทความ งานวิจัย ที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนรุ่งอรุณ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน โดยคัดเลือกข้อที่ค่า IOC ตั้งแต่ .50 ขึ้นไป ซึ่งจากการหาคุณภาพของแบบสอบถามพบว่าค่าที่ได้คือ 0.67-1.0 และได้ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.85

3. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบคุณภาพด้านความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาและความเชื่อมั่นไปใช้กับคณะครูโรงเรียนรุ่งอรุณ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จำนวน 127 คน เพื่อเก็บข้อมูลต่อไป

4. ข้อมูลที่ได้จากการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยนำมาวิเคราะห์ หาค่าทางสถิติ ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์โดยการหาค่าความถี่ (Frequency) และหาค่าร้อยละ (Percentage)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนรุ่งอรุณ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ซึ่งนำมาวิเคราะห์โดยการหาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน แล้วนำไปเปรียบเทียบตามเกณฑ์ 5 ระดับที่ตั้งไว้ รวมถึงนำตัวแปรต้นทุกตัวมาทำการทดสอบเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนรุ่งอรุณ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ด้วยการทดสอบค่าที (t-test)

ผลการวิจัย

ผลของการวิจัยจำแนกตามวัตถุประสงค์การวิจัย ได้ดังนี้

1. ครูประเมินภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนรุ่งอรุณ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน โดยรวมอยู่ในระดับมาก (= 4.39, S.D.= 0.44) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าทุกด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน มีผลการวิจัยดังนี้

1.1 ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์พบว่าครูประเมินภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ของผู้ บริหารโรงเรียนรุ่งอรุณ สังกัดคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก (= 4.42, S.D.= 0.45) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 1 ข้อ ได้แก่ ข้อที่ 1 คือ การอุทิศเวลาให้การปฏิบัติงานโดยไม่คำนึงถึงผลตอบแทน สำหรับข้ออื่น ๆ อยู่ในระดับมาก

1.2 ด้านการสร้างแรงบันดาลใจพบว่าครูประเมินภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนรุ่งอรุณ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($= 4.43$, $S.D.= 0.47$) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าทุกข้ออยู่ในระดับมาก

1.3 ด้านการกระตุ้นทางปัญญาครูประเมินภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนรุ่งอรุณ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ด้านการกระตุ้นทางปัญญา โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($= 4.38$, $S.D.= 0.50$) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าทุกข้ออยู่ในระดับมาก

1.4 ด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคลพบว่าครูประเมินภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนรุ่งอรุณ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($= 4.34$, $S.D.= 0.51$) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าทุกข้ออยู่ในระดับมาก

2. เปรียบเทียบระดับการประเมินภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนรุ่งอรุณ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ของครูจำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน ดังนี้

2.1 ครูที่มีเพศต่างกันประเมินภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนรุ่งอรุณ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน โดยรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคลคณะครูที่มีเพศต่างกัน ประเมินภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนรุ่งอรุณ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ .05

2.2 ครูที่มีระดับการศึกษาต่างกันประเมินภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนรุ่งอรุณ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน โดยรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าครูที่มีระดับการศึกษาต่างกัน ประเมินภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนรุ่งอรุณ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ไม่แตกต่างกันทุกด้าน

2.3 ครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกันประเมินภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนรุ่งอรุณ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน โดยรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกันประเมินภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนรุ่งอรุณ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ไม่แตกต่างกันทุกด้าน

สรุปผลของการวิจัย

จากผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้ว่า

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนรุ่งอรุณ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน โดยรวมอยู่ในระดับมาก

2. ครูโรงเรียนรุ่งอรุณที่มีเพศ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงานต่างกัน ประเมินภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนรุ่งอรุณ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน โดยรวมไม่แตกต่างกัน อย่างไรก็ตามหากพิจารณารายด้านพบว่า ด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล ครูที่มีเพศต่างกัน ประเมินภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนรุ่งอรุณ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ .05

อภิปรายผล

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนรุ่งอรุณ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ใน 4 ด้านคือ 1) ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ 2) ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ 3) ด้านการกระตุ้นทางปัญญา และ 4) ด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล ผลการวิจัยพบว่าภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเกิดจากภาวะผู้นำของผู้บริหารได้แสดงออกถึงความมุ่งมั่นและอุทิศตนเองที่จะนำองค์กรให้สามารถเผชิญกับสถานการณ์ที่ต้องใช้พลังความร่วมมือในการทำงานด้วยมุมมองที่เป็นเจตคติด้านบวก เพื่อให้ผ่านพ้นสถานการณ์ที่ซับซ้อนและเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลาโดยมีเป้าหมายที่ตั้งไว้ร่วมกัน ด้วยการกระตุ้นให้ครูและบุคลากรทุกคนทุกฝ่ายตื่นตัวอย่างมีส่วนร่วม ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ทิพวัลย์ ชาลีศรี (2559) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดระยอง วัดฤประสงค์ เพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของครูและศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดระยอง ที่ปฏิบัติหน้าที่จัดการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยปีการศึกษา 2558 ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดระยอง โดยรวมและเป็นรายด้านอยู่ในระดับมากเรียงจากมากไปน้อย คือด้านกระตุ้นทางปัญญา ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคลและด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ตามลำดับ รวมถึงสอดคล้องกับงานวิจัยของ ธูมากร เจตีย์คำ (2559) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรีกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี ปีการศึกษา 2558 ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี โดยรวมและเป็นรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) ประสิทธิภาพในการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี โดยรวมและเป็นรายด้านอยู่ในระดับมาก และ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี โดยรวมและรายด้าน มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01

เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบการประเมินภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนรุ่งอรุณ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนของครู จำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงานผู้วิจัยสามารถอภิปรายผลการวิจัยได้ดังนี้

1. ครูที่เพศต่างกันประเมินภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนรุ่งอรุณ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน โดยรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคลครูที่เพศต่างกัน ประเมินภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนรุ่งอรุณ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน แตก ต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ .05 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นารินทร์ เตชสะท้าน (2557) ที่ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน กลุ่มตัวอย่างประกอบ ด้วยผู้บริหารและครูผู้สอน จำนวน 354 คน ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกตามระดับการศึกษาและเพศพบว่าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2. ครูที่มีระดับการศึกษาต่างกันประเมินภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนรุ่งอรุณ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนโดยรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าครูที่มีระดับการศึกษาต่างกันประเมินภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนรุ่งอรุณ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนไม่แตกต่างกันทุกด้าน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ภาณุพงศ์ ศิริ (2561) ที่ศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของกำนันผู้ใหญ่บ้านในเขตพื้นที่ อำเภอบางไทร จังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยการวิจัยครั้งนี้ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ กำนันผู้ใหญ่บ้านในเขตพื้นที่อำเภอบางไทร จังหวัดพระนครศรีอยุธยา และเปรียบเทียบความคิดเห็นของประชาชนที่มีต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของของกำนันผู้ใหญ่ บ้านในเขตพื้นที่ อำเภอบางไทร จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำแนกตามระดับการศึกษาสูงสุด จากกลุ่มตัวอย่างการวิจัย จำนวน 381 คน ผลการวิจัยพบว่าความคิดเห็นของประชาชนในเขตพื้นที่ซึ่งมีระดับการศึกษาสูงสุดต่างกัันมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของกำนันผู้ใหญ่บ้าน ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมคติ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา และด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลและโดยภาพรวมไม่แตกต่าง

3. ครูที่ประสบการณ์การทำงานต่างกันประเมินภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนรุ่งอรุณ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนโดยรวมไม่แตกต่างกันซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกันประเมินภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนรุ่งอรุณ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนโดยรวมไม่แตกต่างกันทุกด้าน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของกมลทิพย์ อินวรรณ (2562) ซึ่งศึกษาและภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนอนุบาลปทุมธานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถม ศึกษาปทุมธานี เขต 1 พบว่า ข้าราชการครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัันมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนอนุบาลปทุมธานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถม ศึกษาปทุมธานี เขต 1 โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเพื่อการนำไปปฏิบัติ

จากการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนรุ่งอรุณ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ผู้วิจัยขอเสนอแนวทางการนำผลการวิจัยไปใช้ ดังนี้

1. จากผลการวิจัยพบว่าด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ความคิดเห็นของคณะครูต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ดังนั้นการที่ผู้บริหารให้ความสำคัญต่อการสร้างมุมมองของครู และบุคลากรในโรงเรียนให้รับรู้ถึงตัวแบบของผู้นำ ในการเป็นตัวอย่างด้านการทำหน้าที่ที่ดีในวิชาชีพครู ถือเป็นเรื่องสำคัญยิ่ง ที่สร้างให้เกิดความรู้สึกร่วมกันแน่นค้งต่อผู้นำแล้วกลายเป็นที่นำเลื่อมใสต่อผู้ร่วมงาน ซึ่งผู้นำควรกระทำเช่นนี้อย่างเสมอต้นเสมอปลายต่อไป

2. จากผลการวิจัยพบว่า ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ความคิดเห็นของคณะครูต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารด้านการสร้างแรงบันดาลใจ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ดังนั้นบทบาทสำคัญของผู้บริหารที่ควรปฏิบัติอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ คือการสร้างแรงจูงใจและส่งเสริมให้ครู บุคลากรในโรงเรียนเกิดความมั่นใจ มั่นค้งที่จะทุ่มเทการทำงาน เพื่อให้ผลลัพธ์ด้านการศึกษาของโรงเรียนมีประสิทธิภาพขึ้น

3. จากผลการวิจัยพบว่าด้านการกระตุ้นทางปัญญา ความคิดเห็นของคณะครูต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารด้านการกระตุ้นทางปัญญา โดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสะท้อนถึงความสำเร็จในเบื้องต้นของการทำหน้าที่ของผู้บริหารที่สามารถส่งเสริม กระตุ้นให้ครูและบุคลากรเกิดความมั่นใจที่จะปฏิบัติงานและแก้ปัญหาต่าง ๆ ด้วยตนเอง

แต่อย่างไรก็ตามในสภาวะปัจจุบันที่เกิดการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ ผู้บริหารยังจำเป็นต้องมีกระบวนการกระตุ้นให้ครูและบุคลากรได้คิดและรับรู้กับสภาพปัญหาใหม่ ๆ อยู่เสมออย่างต่อเนื่อง

4. จากผลการวิจัยพบว่า ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ความคิดเห็นของคณะครูต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล โดยรวมอยู่ในระดับมาก ดังนั้นการที่ผู้บริหารแสดงถึงความใส่ใจและปฏิบัติต่อครูและบุคลากรได้ตรงกับความต้องการจึงเป็นส่วนสำคัญยิ่งต่อการพัฒนาคุณภาพด้านการทำงานรายบุคคล และส่วนสำคัญยิ่งที่ควรส่งเสริมคือการให้โอกาสครูและบุคลากรได้เรียนรู้ที่จะตัดสินใจ ลองผิดลองถูกกับแนวคิดการทำงานของตน โดยผู้บริหารควรทำหน้าที่สนับสนุนและตั้งคำถามสะท้อนคิดกลับให้เกิดการย้อนไปตรวจสอบถึงผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นเพื่อสร้างกระบวนการย้อนทวนและพัฒนางานของตนเองเพื่อให้เกิดความก้าวหน้าและพัฒนาตนเองอย่างมีเป้าหมาย

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

จากการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนรุ่งอรุณสังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ผู้วิจัยมีประเด็นข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัยครั้งต่อไป ดังนี้

1. ควรศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนในระดับและสังกัดอื่นๆเพิ่มเติมต่อไป
2. ควรพิจารณาหาตัวแปรที่นอกเหนือจาก เพศ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงานที่อาจสัมพันธ์กับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สำหรับวิจัยในกรณีอื่นต่อไป

เอกสารอ้างอิง

- กมลทิพย์ อินวรรณ. (2562). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร โรงเรียนอนุบาลปทุมธานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1*. สารนิพนธ์หลักสูตรปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี.
- จารุวรรณ นุสา. (2564). *ศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 2*. วิทยานิพนธ์หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาคุณภาพการศึกษา คณะสหวิทยาการ มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ชยาภาภรณ์ ทองบ่อ. (2562). *อิทธิพลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงต่อประสิทธิผลการบริการสาธารณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอนาแก จังหวัดนครพนม*. วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ทิพวัลย์ ซาลีเครือ. (2559). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดระยอง*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ธูมากร เจตีย์คำ. (2559). *ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลในการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การ ศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- ยุวดี แก้วสอน. (2558). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียนตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน*. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- Bass, B.M., & Avolio, B.J. (1999). *Training full range leadership :A resource guide for training with the MLQ*. Palo Alto , CA :Mind Garden.