ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตภาษีเจริญ กรุงเทพมหานคร

TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP OF SCHOOL ADMINISTRATORS UNDER THE PHASICHAROEN DISTRICT OFFICE, BANGKOK METROPOLITAN

นิรชา สมบุญพล
Niracha Sombunphol
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี
Educational Administration Branch Education Faculty Bangkokthonburi University
Niracha.noowow@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตภาษีเจริญ กรุงเทพมหานคร และ(2) เปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตภาษีเจริญ กรุงเทพมหานคร จำแนกตามระดับการศึกษา อายุ และประสบการณ์ในการทำงาน

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ ประชากรคือ ครูโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตภาษีเจริญ กรุงเทพมหานคร จำนวน 353 คน กลุ่มตัวอย่างคือ ครูโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตภาษีเจริญ กรุงเทพมหานคร จำนวน 186 คน โดยใช้ตารางสำเร็จรูปของเครซี่และมอร์แกน และทำการสุ่มโดยวิธีแบ่งชั้นภูมิอย่างเป็นสัดส่วน วิธีดำเนินการวิจัยมี 4 ขั้นตอน (1) ศึกษาปัญหาการวิจัย (2) การออกแบบการวิจัย (3) เก็บรวมรวมข้อมูล และวิเคราะห์ข้อมูล และ(4) การเขียนรายงานการวิจัย เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบค่าทีแบบสองกลุ่มเป็นอิสระต่อกัน ผลการวิจัยพบว่า (1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตภาษีเจริญ กรุงเทพมหานคร โดยรวม และรายด้านอยู่ในระดับมาก และ (2) เปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตภาษีเจริญ กรุงเทพมหานคร ตามการประเมินของครู จำแนกตามระดับการศึกษา อายุ และประสบการณ์ทำงานพบว่า (2.1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตภาษีเจริญ กรุงเทพมหานคร ตามการประเมินของครู จำแนกตามระดับการศึกษา อายุ โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน และ (2.2) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตภาษีเจริญ กรุงเทพมหานคร ตามการประเมินของครู จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน ภาพรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์, ผู้บริหารสถานศึกษา, สำนักงานเขตภาษีเจริญ กรุงเทพมหานคร

Abstract

The objectives of this research were: (1) to study transformational leadership of school administrators under The Phasicharoen District Office, Bangkok Metropolitan; and (2) to compare transformational leadership of school administrators under The Phasicharoen District Office, Bangkok Metropolitan classified by education levels, age and working experiences.

Research methodology was a survey research. The population was 305 school teachers under The Phasicharoen District Office, Bangkok Metropolitan. The sample was 186 of school teachers under The Phasicharoen District Office, Bangkok Metropolitan determined by Krejcie and Morgan's table, obtained via proportional stratified random sampling method. The research process consisted of 4 steps as follows: (1) research problem studying; (2) research design; (3) data collection and data analysis; and (4) research report writing. The instrument used for collecting research data was a five-point rating scale questionnaire. The statistics used for data analysis were frequency, percentage, mean, Standard Deviation and Independent t-test.

Major findings were as follow: (1) transformational leadership of school administrators under The Phasicharoen District Office, Bangkok Metropolitan in the overall was at high level; and (2) comparison of transformational leadership of school administrators under The Phasicharoen District Office, Bangkok Metropolitan classified by education level, age and work experience were as follow: when classified by education level and age in the overall were not different; and when classified by work experience in the overall were different at .05 statistical significance.

Keywords: Transformational Leadership, School Administrators, Phasicharoen District Office, Bangkok Metropolitan

บทนำ

การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นจากกระแสโลกาภิวัตน์ เทคโนโลยี สังคม และคุณลักษณะของประชากรนั้นเป็นแรงผลักดันสำคัญที่ทำให้มีการเปลี่ยนแปลงขององค์การ (Organizational Change) องค์การอาจมีการเปลี่ยนแปลงเล็กน้อยๆ ภายในหรือเปลี่ยนแปลงแบบค่อยเป็นค่อยไป (Incremental Change) เช่น ในกรณีที่มีการนำเทคโนโลยีใหม่เข้ามาใช้ในการทำงาน จึงจำเป็นต้องมีการปรับเปลี่ยนวิธีการทำงานและทักษะที่ต้องใช้ในการทำงานเพื่อให้สอดรับกับเทคโนโลยีนั้น หรือเกิดการเปลี่ยนแปลงครั้งใหญ่ที่เรียกว่าการเปลี่ยนแปลงแบบรุนแรง (Radical Change) ซึ่งเป็นลักษณะการเปลี่ยนแปลงทั่วทั้งองค์การอย่างรวดเร็ว ทำให้เกิดการปรับเปลี่ยนบทบาทหน้าที่ในงาน (Job Role) และโครงสร้างขององค์การด้วย (จิระพงศ์ เรืองกุน, 2556) โดยเฉพาะการพัฒนาของประเทศที่อยู่ในช่วงกำลังพัฒนานั้นส่วนใหญ่ ต้องมียุทธศาสตร์ในการรับมือกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นให้มีความเหมาะสม จึงได้ให้ความสำคัญเกี่ยวกับระบบการศึกษาเป็นลำดับแรก เนื่องจากระบบการศึกษานั้นเปรียบเสมือนเครื่องมือในการขัดเกลาความรู้ความสามารถของมนุษย์ ซึ่งเป็นทรัพยากรที่มีความสำคัญในการสร้างสรรค์อนาคตของชาติให้เติบโตขึ้นมาอย่างมีประสิทธิภาพ รวมถึงเป็นการขัดเกลาทาง

สังคม ทั้งทางด้านจิตใจ ความคิดและบุคลิกภาพ จึงเป็นที่ยอมรับกันโดยทั่วไปแล้วว่า การศึกษา นั้นคือ เครื่องมือที่สำคัญในการพัฒนาคนและสังคม หรือกล่าวคือ การศึกษาจะสามารถพัฒนาคนให้มีคุณลักษณะตามที่สังคมต้องการ เพื่อให้คนเป็นปัจจัยในการผลักดันและพัฒนาสังคมต่อไป (วารสารวิชาการมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์, 2560) การจะกระทำเช่นนี้ได้นั้น สถานศึกษาจึงมีความจำเป็นต้องพัฒนาผู้เรียนทั้งในด้านความรู้ในสาระวิชาหลักและทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 ซึ่งประกอบไปด้วย ทักษะการเรียนรู้และนวัตกรรม ทักษะชีวิตและอาชีพ ทักษะด้านสารสนเทศ สื่อและเทคโนโลยี ซึ่งผู้บริหารจะต้องรู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลง พัฒนาตนเอง คิดหายุทธศาสตร์ในการบริหารจัดการใหม่ๆ ปรับเปลี่ยนรูปแบบการทำงาน ให้ความสำคัญกับผู้ปฏิบัติงานทั้งในสถานศึกษาและนอกสถานศึกษา และต้องเข้ามารับบทบาทในการเร่งปรับเปลี่ยนรูปแบบการจัดการเรียนการสอนของครู ปรับเปลี่ยนเนื้อหาตามหลักสูตรควบคู่ไปกับการพัฒนาทักษะใหม่ๆ ให้กับครูผู้สอน ส่งเสริมให้มีการนำเทคโนโลยีมาใช้เพื่อพัฒนาคุณภาพทางการศึกษาให้สูงขึ้น (สมหมาย อ่ำดอนกลอย, 2556: 1, 6)

แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 – 2579 (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560: 91) ได้กำหนดบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาไว้ว่า ผู้บริหารเป็นผู้มีภาวะผู้นำ มีคุณธรรมจริยธรรม มีความสามารถทั้งด้านบริหาร และด้านวิชาการ ตามมาตรฐานสมรรถนะและมาตรฐานตำแหน่ง และบริหารงานโดยใช้หลักธรรมาภิบาล อย่างไรก็ตามแม่ว่าผู้บริหารสถานศึกษาจะทราบบทบาทหน้าที่ของตนเองแล้วก็ยังไม่เพียงพอกับการเป็นผู้บริหารที่ดีได้ ผู้นำที่ดีนั้นยังต้องมีภาวะผู้นำที่ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคมในยุคปัจจุบัน จึงมีผู้กล่าวถึงความหมายและความสำคัญของภาวะผู้นำ ไว้มากมาย เช่น (วิเชียร วิทยอุดม, 2553: 3) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำหรือความเป็นผู้นำจะต้องมีบุคลิกภาพพิเศษหลายอย่าง สามารถที่จะบังคับบัญชาผู้อื่นได้ โดยอาศัยอำนาจหน้าที่ (Authority) จากตำแหน่งและอำนาจบารมี (Power) ที่ได้จากตัวของเขาเองเป็นเครื่องมือ และสามารถจะสร้างอิทธิพลต่อผู้ใต้บังคับบัญชาให้มีความเชื่อถือ ยอมร่วมมือหรือยอมรับในตัวของเขาได้ ไม่ว่าจะเป็นบุคลิกภาพลักษณะของความเป็นผู้นำ ความรู้ ความสามารถ ความริเริ่ม การตัดสินใจ ฯลฯ เพื่อให้บรรลุถึงจุดมุ่งหมายของกลุ่มหรือขององค์การ ได้อย่างประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล ซึ่งสอดคล้องกับ (สัมฤทธิ์ กางเพ็ง, 2557) ที่ได้กล่าวไว้ว่า ภาวะผู้นำเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (interpersonal aspects) โดยเฉพาะในยุคปัจจุบันถือว่า ภาวะผู้นำเกี่ยวข้องกับเรื่องความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นตลอดเวลา (change) เป็นเรื่องของการสร้างแรงบันดาลใจ (inspiration) การสร้างแรงจูงใจ (motivation/persuasion) การใช้อำนาจ (power) และอิทธิพล (influence) ซึ่งเกี่ยวข้องกับทิศทาง (direction) คอยช่วยให้ทุกคนในองค์การมั่นใจว่าสามารถเดินทางไปสู่จุดหมายที่ต้องการแน่นอนถูกทิศทางหรือการทำสิ่งที่ถูกต้องเพื่อผลลัพธ์ (doing the right things) ดังนั้น จึงเป็นเรื่องวิสัยทัศน์ (vision) และการทำให้พันธกิจ (mission) มีความชัดเจนไม่ถูกละเลยหรือเบี่ยงเบนไปโดยผู้ปฏิบัติงาน อันจะนำไปสู่การบรรลุผล (result) หรือความมีประสิทธิผล (effectiveness) นั่นเอง โดยเฉพาะสถานศึกษาซึ่งถือเป็นหน่วยงานที่สำคัญที่สุดในการพัฒนากำลังคนเพื่อขับเคลื่อนประเทศไปสู่แนวทางหรือเป้าหมายที่กำหนด ด้วยเหตุนี้ผู้บริหารสถานศึกษาซึ่งเป็นผู้นำของสถานศึกษา จึงถือได้ว่าเป็นบุคคลที่มีบทบาทสำคัญต่อการจัดการศึกษา เพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายตามความต้องการ (ทรงสวัสดิ์ แสงมณี, 2553: 60) กล่าวคือ เป็นผู้ทำหน้าที่ให้บริการหรือปฏิบัติงานเกี่ยวข้องกับการจัดกระบวนการเรียนการสอน การนิเทศและการบริหารการศึกษาในหน่วยงานการศึกษาต่างๆ ของสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาในปัจจุบัน มีอำนาจในการตัดสินใจ กำหนดนโยบายต่างๆของสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาจึงควรมีคุณลักษณะที่ดี ทั้งทางด้านคุณวุฒิ และคุณธรรมจริยธรรม ตลอดทั้งจรรยาบรรณวิชาชีพที่ดี เป็นผู้นำวิชาชีพที่จะต้องมีสมรรถนะความรู้ความสามารถ จึงนำไปสู่การจัดและการบริหารสถานศึกษาที่ดี มีประสิทธิผลและมีประสิทธิภาพ (ธีระ รุญเจริญ, 2550: 7)

ผู้บริหารสถานศึกษาจึงจำเป็นต้องมีความกล้าในการตัดสินใจ ไวต่อข้อมูล ซื่อสัตย์ สร้างสรรค์ผลงาน คิดสร้างสรรค์วิธีทำงานใหม่ๆ (ถวิล อรัทเวศ, 2544: 17-19) ตลอดจน ผู้บริหารต้องมีบทบาทในการเป็นผู้นำ ผู้จัดองค์การ ผู้เปลี่ยนแปลง ผู้จัดระบบ ผู้สื่อสาร และผู้แก้ปัญหา (Knezevich, 1984: 16-18) ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาที่มี

ประสิทธิภาพ จึงควรมีลักษณะที่สำคัญ คือ ความมีภาวะผู้นำ ทั้งภาวะผู้นำของผู้บริหารหรือผู้บังคับบัญชาในทุก ๆ ระดับ และทั้งภาวะผู้นำของทุกๆคนในองค์กรด้วย ภาวะผู้นำในที่นี้จะหมายถึง พฤติกรรมหรือกระบวนการที่บุคคลหนึ่งมีอิทธิพลเหนือบุคคลอื่น หรือกลุ่มในการทำงานเพื่อให้บรรลุผลตามเป้าหมาย เป็นนักพัฒนา นักแก้ปัญหา นักตัดสินใจ นักประนีประนอม นักการทูต นักวางแผน นักปกครอง และนักปราชญ์ สถานศึกษาจะประสบผลสำเร็จหรือล้มเหลวในการบริหารนั้น ขึ้นอยู่กับภาวะผู้นำ ความเป็นผู้นำ มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี การมีคุณธรรมจริยธรรม การมีความรู้ความสามารถในการครองคน ครองตน และครองงาน รวมทั้งความสามารถในการพัฒนาคน พัฒนาคน และพัฒนางาน ในการบริหารงาน หากได้รับความร่วมมือจากคณะครูและบุคลากรทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษาทุกคน จะส่งผลให้การบริหารสถานศึกษาในด้านต่างๆ ประสบผลสำเร็จได้โดยง่าย แต่หากผู้บริหารขาดภาวะความเป็นผู้นำแล้ว อาจเป็นการทำลายขวัญและกำลังใจของบุคลากรในหน่วยงาน ทำให้หน่วยงานประสบความล้มเหลวได้

การจัดการศึกษาระดับประถมศึกษา เป็นการศึกษาภาคบังคับที่รัฐให้เปล่า โดยมุ่งหวังในการพัฒนาคุณภาพประชากรให้มีความรู้ มีประสบการณ์ขั้นพื้นฐานที่จะสามารถพัฒนาตนเองทั้งร่างกาย จิตใจ คุณธรรมจริยธรรม มีสติปัญญา คิดเป็น แก้ปัญหาเป็น ทั้งให้มีความรู้ มีประสบการณ์ พอที่จะนำพาให้คนไปสู่ความสำเร็จในการดำเนินชีวิตอย่างถูกครรลองครองธรรมและรู้หน้าที่ของตนต่อท้องถิ่นชาติบ้านเมือง อย่างผู้รู้คิดเมื่อเรียนจบกระบวนการขั้นพื้นฐานนี้แล้ว (สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา, 2534 : บทนำ) ดังนั้น โรงเรียนประถมศึกษาจึงเป็นหน่วยงานระดับปฏิบัติการที่สำคัญที่สุด ผลของการจัดการศึกษาจึงขึ้นอยู่กับการบริหารงานของโรงเรียนเป็นสำคัญ โรงเรียนจะต้องจัดการเรียนการสอนให้นักเรียนบรรลุจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้ในหลักสูตรทั้งในด้านคุณภาพและคุณลักษณะที่พึงประสงค์ โดยแต่ละโรงเรียนมีสภาพแตกต่างกันทั้งในด้านปัจจัยพื้นฐานของโรงเรียน สภาพแวดล้อม สภาพสังคม วัฒนธรรมประเพณี และสภาพเศรษฐกิจของชุมชนที่มีการเปลี่ยนแปลงไปตามสภาวะการณ์ของโลก จึงทำให้ผลของการจัดการศึกษาของโรงเรียนมีลักษณะที่แตกต่างกันในด้านประสิทธิภาพ ดังนั้นเพื่อให้ผลการปฏิบัติงานของโรงเรียนมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล ผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้องใช้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในการดำเนินงาน เป็นผู้นำทีมแห่งการเรียนรู้และผู้นำทางวิชาการ บริหารงานให้เกิดประสิทธิผลทั่วทั้งองค์กร เชื่อมโยงสภาพปัจจุบันและภาพอนาคตมุ่งพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากร ให้สามารถปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ

โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตภาษีเจริญ จัดการศึกษาขั้นพื้นฐานให้กับนักเรียนในระดับประถมศึกษาส่วนใหญ่เป็นสถานศึกษาขนาดเล็ก ทำให้มีการโยกย้ายของตัวผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรทางการศึกษาอยู่บ่อยครั้ง ทำให้ประสบปัญหาในด้านของบุคลากรที่เข้ามาทดแทนซึ่งส่วนใหญ่จะเป็นบุคลากรที่บรรจุใหม่ หรือสอบเพื่อเลื่อนตำแหน่งใหม่ ทำให้ไม่มีประสบการณ์ในตำแหน่งนั้นๆ ส่งผลต่อการบริหารจัดการของสถานศึกษา ซึ่งจากการสอบถามความคิดเห็นจากคณะครู ในสังกัดสำนักงานเขตภาษีเจริญ ทำให้ทราบเหตุผลโดยเบื้องต้นว่า สาเหตุของการขาดประสิทธิภาพในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา ที่เป็นประเด็นสำคัญคือ (1) เกิดจากผู้บริหารขาดการยอมรับนับถือจากผู้ใต้บังคับบัญชา ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาขาดความเชื่อมั่นต่อผู้บริหารว่าจะสามารถปฏิบัติงานสำเร็จตามวัตถุประสงค์ (2) ผู้บริหารไม่มีการสร้างขวัญกำลังใจในการทำงาน ไม่สอนงาน ไม่ให้คำปรึกษา ไม่มีมิตรสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา รวมทั้งสร้างความแตกแยก (3) ผู้บริหารไม่ไว้ใจในความสามารถของผู้ใต้บังคับบัญชา ไม่เปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาคิดหรือตัดสินใจในการทำงานด้วยตนเอง (4) ผู้บริหารไม่มีความมั่งคงทางอารมณ์ ทำให้การบริหารงานไม่อยู่บนบรรทัดฐานของความถูกต้องและชอบธรรม

จากความเป็นมาและความสำคัญดังกล่าว ทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน ที่อยู่ในสังกัดสำนักงานเขตภาษีเจริญ กรุงเทพมหานคร เพื่อให้ผู้บริหารใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ในด้านการพัฒนาตนเองและการบริหารต่อไป

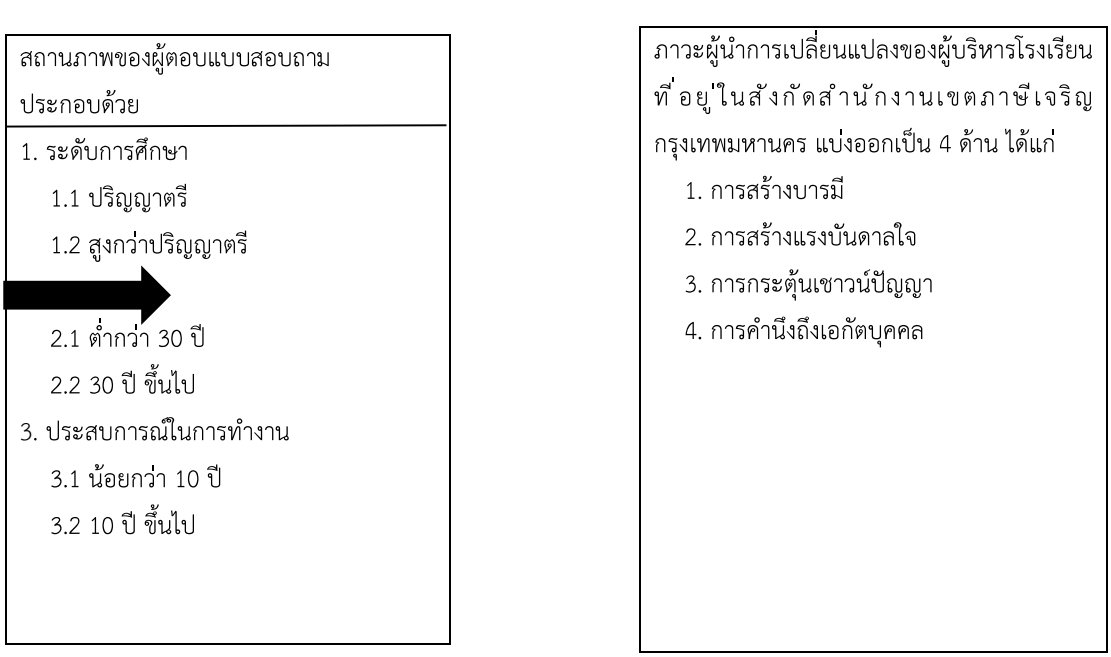
วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตภาษีเจริญ กรุงเทพมหานคร

2. เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตภาษีเจริญ กรุงเทพมหานคร ตามการประเมินของครูจำแนกตามระดับการศึกษา อายุ และประสบการณ์ในการทำงาน

กรอบแนวคิดการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้มุ่งที่จะศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน ที่อยู่ในสังกัดสำนักงานเขตภาษีเจริญ กรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยได้กำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัยตามแนวความคิดของแบสและอโวลิโอ (Bass and Avolio, 1994: 114-122) ซึ่งแบ่งเป็น 4 ด้าน มาเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1. กรอบแนวคิดการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตภาษีเจริญ กรุงเทพมหานคร สรุปได้ดังนี้

1.1 ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี ร้อยละ 41.40 สูงกว่าปริญญาตรี ร้อยละ 58.60 โดยมีอายุต่ำกว่า 30 ปี คิดเป็นร้อยละ 40.86 อายุ 30 ปี ขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 59.14 และสำหรับประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนมากมีประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า 10 ปี คิดเป็นร้อยละ 58.60 รองลงมามีประสบการณ์ในการทำงาน 10 ปี ขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 41.40

1.2 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตภาษีเจริญ กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเมื่อแยกพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ รองลงมาคือ ด้านการสร้างบารมี ด้านการคำนึงถึงเอกัตบุคคล และด้านสุดท้าย คือ ด้านการกระตุ้นเชาวน์ปัญญา ตามลำดับ สามารถสรุปแต่ละด้านดังนี้

1.2.1 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตภาษีเจริญ กรุงเทพมหานคร ด้านการสร้างบารมี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้ออยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารให้ความสำคัญของการมีความรู้สึกต่อภารกิจร่วมกัน รองลงมามี 2 ข้อ คือ ผู้บริหารแสดงให้เห็นถึงความแน่วแน่ในอุดมการณ์ความเชื่อและค่านิยมของเขา และผู้บริหารเสียสละประโยชน์ส่วนตนเพื่อประโยชน์ของกลุ่ม และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารเห็นความสำคัญในสิ่งที่ผู้ใต้บังคับบัญชาเชื่อถือ

1.2.2 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตภาษีเจริญ กรุงเทพมหานคร ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ โดยภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้ออยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารแสดงให้เห็นถึงความตั้งใจอย่างแน่วแน่ที่จะทำงานให้สำเร็จตามที่กำหนดไว้ รองลงมา คือ ผู้บริหารตั้งมาตรฐานในการทำงานไว้สูง และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารกล่าวถึงอนาคตอย่างคนมองโลกในแง่ดี

1.2.3 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตภาษีเจริญ กรุงเทพมหานคร ด้านการกระตุ้นเชาวน์ปัญญา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้ออยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารส่งเสริมให้ระบุปัญหาโดยการใช้เหตุผลและหลักฐานมากกว่าการคิดเอาเองว่าเป็นปัญหา รองลงมา คือ ผู้บริหารพยามหามุมมองและทางเลือกต่างๆ ในการแก้ปัญหา และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ผู้บริหารส่งเสริมให้ผู้ใต้บังคับบัญชานำเรื่องที่ยังไม่เกิดเป็นปัญหาขึ้นมาคิดพิจารณาเพื่อหาทางป้องกัน

1.2.4 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตภาษีเจริญ กรุงเทพมหานคร ด้านการคำนึงถึงเอกัตบุคคล โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้ออยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์ต่อความก้าวหน้าของผู้ใต้บังคับบัญชา รองลงมา ผู้บริหารทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาสนใจในการพัฒนา จุดที่ดีเด่นของตนเอง และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ผู้บริหารสอนผู้ใต้บังคับบัญชาเกี่ยวกับวิธีการใน การเข้าใจผู้อื่น

2. ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตภาษีเจริญ กรุงเทพมหานคร สามารถสรุปได้ดังนี้

2.1 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตภาษีเจริญ กรุงเทพมหานคร โดยจำแนกตามระดับการศึกษาและอายุ พบว่า โดยภาพรวม และรายด้านไม่แตกต่างกัน

2.2 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตภาษีเจริญ กรุงเทพมหานคร โดยจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยภาพรวมแตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการสร้างบารมี ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการกระตุ้นเชาวน์ปัญญา และด้านการคำนึงถึงเอกัตบุคคล นั้นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

อภิปรายผลการวิจัย

จากการวิจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตภาษีเจริญ กรุงเทพมหานคร มีประเด็นที่นำมาอภิปรายผลดังต่อไปนี้

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตภาษีเจริญ กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมจากข้อมูลที่ได้จากการวิจัย พบว่า ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ รองลงมาคือ ด้านการสร้างบารมี ด้านการคำนึงถึงเอกัตบุคล และลำดับสุดท้ายคือ ด้านการกระตุ้นเชาวน์ปัญญา ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารแสดงให้เห็นความตั้งใจอันแน่วแน่และมีการตั้งมาตรฐานการทำงานไว้สูง ให้ความสำคัญของความรู้สึกในภารกิจร่วมกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยรัฐพล รัตนูปกรณ์ (2564) ได้ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนเครือข่ายรัตนรังสรรค์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพังงา ภูเก็ต ระนอง ซึ่งผลวิจัยโดยรวมและรายด้านมีพฤติกรรมในระดับมาก โดยด้านที่มีพฤติกรรมสูงสุดคือ ด้านการสร้างบารมี รองลงมา คือ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ส่วนด้านที่มีระดับพฤติกรรมต่ำสุด คือ ด้านการคำนึงถึงเอกัตบุคคล ซึ่งทั้งนี้อาจเกิดจากบริบทของสถานศึกษาที่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านสามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

1.1 ด้านการสร้างบารมี พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตภาษีเจริญ กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมและรายข้อมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก โดยข้อที่คุณครูมีระดับความคิดเห็นมากสุดคือ ผู้บริหารให้ความสำคัญของการมีความรู้สึกต่อภารกิจร่วมกัน รองลงมาคือ ผู้บริหารเสียสละประโยชน์ส่วนตนเพื่อประโยชน์ ของกลุ่มและแสดงให้เห็นถึงความแน่วแน่ในอุดมการณ์ความเชื่อ และค่านิยมของเขา และลำดับสุดท้ายคือ ผู้บริหารเห็นความสำคัญในสิ่งที่ผู้ใต้บังคับบัญชาเชื่อถือ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารให้ความสำคัญกับภารกิจต่างๆ โดยเสียสละประโยชน์ส่วนตนเพื่อโรงเรียน แต่ยังขาดความเชื่อมั่นในแนวทางปฏิบัติของคุณครู ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของงานวิจัยของขวัญชีวา บุญญพัฒนากูล (2564) ได้ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาใน อำเภอปากคาด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ ตามการรับรู้ของข้าราชการครู โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านการสร้างบารมี อยู่ในลำดับที่สองจากทั้ง 4 ด้าน

1.2 ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตภาษีเจริญ กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมและรายข้อมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก โดยข้อที่คุณครูมีระดับความคิดเห็นมากสุดคือ ผู้บริหารแสดงให้เห็นถึงความตั้งใจอย่างแน่วแน่ที่จะทำงานให้สำเร็จตามที่กำหนดไว้ รองลงมาคือ ผู้บริหารตั้งมาตรฐานในการทำงานไว้สูง และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารกล่าวถึงอนาคตอย่างคนมองโลกในแง่ดี ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารเป็นผู้บริหารใหม่ ต้องการพิสูจน์ตนเองในตำแหน่ง จึงมีการตั้งมาตรฐานการทำงานไว้สูง แต่ก็ยังคงไม่มีความไว้วางใจต่อสภาพแวดล้อมการทำงานที่เป็นอยู่ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของชลทิชา หงษา (2565) ได้ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในอำเภอชะอำ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเพชรบุรี ซึ่งผลวิจัยโดยรวมและรายด้านมีพฤติกรรมในระดับมาก โดยด้านที่มีพฤติกรรมสูงสุด คือ ด้านการสร้างบารมี ในขณะที่ด้านที่รองลงมา คือ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ

1.3 ด้านการกระตุ้นเชาวน์ปัญญา พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตภาษีเจริญ กรุงเทพมหานคร ด้านการกระตุ้นเชาวน์ปัญญา โดยภาพรวมและรายข้อมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก แต่หากเปรียบเทียบกับด้านอื่นแล้วจะอยู่ในลำดับท้ายสุด โดยข้อที่คุณครูมีระดับความคิดเห็นมากสุดคือ ผู้บริหารส่งเสริมให้ระบุปัญหาโดยการใช้เหตุผลและหลักฐานมากกว่าการคิดเอาเองว่าเป็นปัญหา รองลงมา คือ ผู้บริหารพยามหามุมมองและทางเลือกต่างๆ ในการแก้ปัญหา และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ผู้บริหารส่งเสริมให้ผู้ใต้บังคับบัญชานำเรื่องที่ยังไม่เกิดเป็นปัญหาขึ้นมาคิดพิจารณาเพื่อหาทางป้องกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารมีการส่งเสริมการแก้ไขปัญหาโดยการใช้เหตุผลเพื่อหาสาเหตุที่แท้จริง และนำไปปฏิบัติจริงได้ แต่เนื่องจากเป็นผู้บริหารใหม่ทำให้อาจไม่ทราบถึงปัญหาที่เคยเกิดขึ้นก่อนหน้านี้ จึงไม่

สามารถนำมาแก้ไขได้อย่างถูกวิธีเพื่อป้องกันการเกิดปัญหาซ้ำ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของขวัญชีวา บุญญพัฒนากูล (2564) ได้ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาใน อำเภอปากคาด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึง ตามการรับรู้ของข้าราชการครู โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการกระตุ้นเชาวน์ปัญญา

1.4 ด้านการคำนึงถึงเอกัตบุคคล พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตภาษีเจริญ กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมและรายข้อมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก โดยข้อที่คุณครูมีระดับความคิดเห็นมากสุด คือ ผู้บริหารให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์ต่อความก้าวหน้าของผู้ใต้บังคับบัญชา รองลงมา ผู้บริหารทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาสนใจในการพัฒนา จุดที่ดีเด่นของตนเอง และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ผู้บริหารสอนผู้ใต้บังคับบัญชาเกี่ยวกับวิธีการในการเข้าใจผู้อื่น ซึ่งอาจเป็นเพราะผู้บริหารเข้าใจระดับความสามารถของผู้ใต้บังคับบัญชาได้อย่างชัดเจน แต่ไม่ทราบถึงปัญหาทางสังคมในโรงเรียน ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชุติมา เกษมเนตร (2564) ได้ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียน หนองแค “สรกิจพิทยา” สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการมุ่งความสัมพันธ์รายบุคคล ทั้งนี้อาจเป็นเพราะบริบทของสถานศึกษานั้นแตกต่างกัน

2. ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตภาษีเจริญ กรุงเทพมหานคร ตามการประเมินของครู จำแนกตามระดับการศึกษา อายุ และประสบการณ์ในการทำงาน สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

2.1 ครูที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีการประเมินภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตภาษีเจริญ กรุงเทพมหานคร ในภาพรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ สอดคล้องกับงานวิจัยของขวัญชีวา บุญญพัฒนากูล (2564) ได้ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาใน อำเภอปากคาด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึง ตามการรับรู้ของข้าราชการครู พบว่า พฤติกรรมภาวะผู้นำของบริหารโรงเรียนที่จำแนกตามวุฒิการศึกษาของครูในภาพรวมไม่แตกต่างกัน

2.2 ครูที่มีอายุต่างกัน มีการประเมินภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตภาษีเจริญ กรุงเทพมหานคร ในภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ สอดคล้องกับงานวิจัยของรัฐพล รัตนูปกรณ์ (2564) ได้ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนเครือข่ายรัตนรังสรรค์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพังงา ภูเก็ต ระนอง พบว่า พฤติกรรมภาวะผู้นำของบริหารโรงเรียนที่จำแนกตามอายุของครูในภาพรวมไม่แตกต่างกัน

2.3 ครูที่มีประสบการณ์การทำงานแตกต่างกัน มีการประเมินภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตภาษีเจริญ กรุงเทพมหานคร ในภาพรวมแตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการสร้างบารมี ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการกระตุ้นเชาวน์ปัญญา และด้านการคำนึงถึงเอกัตบุคคล แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ สอดคล้องกับงานวิจัยของชลทิชา หงษา (2565) ได้ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในอำเภอชะอำ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเพชรบุรี ซึ่งผลการวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำการ

เปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนตามทัศนะของครูที่มีประสบการณ์ในการทำงาน ทั้งภาพรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ข้อเสนอแนะในการวิจัย

1. ข้อเสนอแนะเพื่อการนำผลการศึกษาไปใช้

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลของงานวิจัย เรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตภาษีเจริญ กรุงเทพมหานคร ที่มีผลระดับมาก จึงมีข้อเสนอแนะดังต่อไปนี้

1.1 ผู้บริหารโรงเรียน ควรส่งเสริมการทำแผนพัฒนาบุคลากรโดยจัดทำโครงการที่ส่งเสริมและสร้างแรงจูงใจในการคิด การหาวิธีการใหม่ๆในการแก้ปัญหาเชิงสร้างสรรค์ และจัดหาผู้เชี่ยวชาญทางด้านกระบวนการคิดมาให้ความรู้ เสริมสร้างทักษะด้านการคิดและสร้างความเชื่อมั่นให้แก่ครู เพื่อพัฒนาความสามารถในการคิด และแก้ไขปัญหาอย่างเป็นระบบในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้สู่การปฏิบัติที่มีคุณภาพ

1.2 ผู้บริหารโรงเรียน ควรให้ความสำคัญในการเป็นแบบอย่างด้านการคิดและแก้ไขปัญหาโดยการหาแนวทางใหม่ๆ และสร้างสรรค์มาใช้แก้ไขปัญหาทั้งในอดีตและปัจจุบัน มีกระบวนการคิดที่เป็นระบบ และสร้างแรงจูงใจให้ครูพยายามแก้ไขปัญหาได้ด้วยตนเอง มองเห็นปัญหาเป็นเรื่องท้าทาย และเปิดโอกาสครูทุกคนได้มีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหา เพื่อทำให้เกิดความเชื่อมั่นแก่ครูในการเผชิญกับปัญหาและอุปสรรคที่มี

1.3 ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมให้บุคลากรในโรงเรียนมีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง โดยมีผู้บริหารสถานศึกษาประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี โดยการเป็นผู้นำทางการปฏิบัติมากกว่าการพูด ตัดสินใจโดยคำนึงถึงผลที่ตามมาทั้งด้านศีลธรรมและจริยธรรม

1.4 สำนักงานเขตภาษีเจริญ ควรส่งเสริมให้มีการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรที่ยกระดับความเป็นผู้นำในทักษะกระบวนการคิดและการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ แก่ผู้บริหารโดยเฉพาะผู้บริหารใหม่ โดยการจัดประชุมอบรม สัมมนา การแลกเปลี่ยนประสบการณ์ และสร้างสถานการณ์กระตุ้นให้เกิดการคิด และแก้ไขปัญหาอย่างสร้างสรรค์ด้วยวิธีการใหม่ๆ เพื่อใช้ในการพัฒนาความสามารถของตัวผู้บริหารเอง และพัฒนาครูให้เกิดกระบวนการคิดที่สร้างสรรค์ และแก้ไขปัญหาได้ด้วยตนเองในการจัดการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยต่อไป

2.1 ควรศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน เปรียบเทียบกันระหว่างสำนักงานเขตต่างๆ ภายใต้สังกัดสำนักการศึกษา กรุงเทพมหานคร

2.2 ควรศึกษาปัจจัยความสำเร็จที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตภาษีเจริญ กรุงเทพมหานคร

เอกสารอ้างอิง

กระทรวงศึกษาธิการ. พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม(ฉบับที่2) พ.ศ.2545 พร้อมกฎกระทรวงที่เกี่ยวข้องและพระราชบัญญัติการศึกษาภาคบังคับ พ.ศ.2545. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ ร.ส.พ., 2546.

เกษสิรินทร์ สุนทรวัตน์ (2565). การศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สหวิทยาเขตกรมหลวงประจักษ์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา อุดรธานี. สารนิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี.

ขวัญชีวา บุญญพัฒนากูล (2564). การศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาใน อำเภอปากคาด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ. สารนิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี.

ชุติมา เกษมเนตร (2564). การศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียน หนองแค “สรกิจพิทยา” สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี สารนิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี.

ชลทิชา หงษา (2565). การศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในอำเภอชะอำ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเพชรบุรี. สารนิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี.

ถวิล อรัญเวศ. (2547). ผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ. กรุงเทพฯ : สำนักงานสถาบันราชภัฏ. (อัดสำเนา)

ทรงสวัสดิ์ แสงมณี. คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความต้องการของครู สังกัดกรุงเทพมหานคร เขตบางขุนเทียน. วารสารวิชาการและวิจัย มทร.พระนคร ปีที่ 4 ฉบับที่ 1 มีนาคม 2553

ธีระ รุญเจริญ. 2550. ความเป็นมืออาชีพในการจัดและบริหารการศึกษายุคปฏิรูปการศึกษา. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์แอล.ที.เพรส.

นิตย์ สัมมาพันธ์. (2546). ภาวะผู้นำ : พลังขับเคลื่อนองค์กรสู่ความเป็นเลิศ. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพมหานคร : ซีเอ็ดยูเคชั่น

บุญชม ศรีสะอาด. (2556). การวิจัยเบื้องต้น. (พิมพ์ครั้งที่ 9). กรุงเทพมหานคร : สุวีริยาสาส์น.

บุญธรรม กิจปรีดาบริสุทธิ์. (2542). เทคนิคการสร้างและการรวบรวมข้อมูล (พิมพ์ครั้งที่ 5). กรุงเทพฯ : บี แอนด์ บี.

ประทีป บินชัย. (2546). รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำตามแนวภาวะผู้นำพิสัยสมบูรณ์ของผู้บริหาร สถานศึกษานระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษาดุษฎีบัณฑิต.มหาวิทยาลัยนเรศวร.

พรชัย ภาพันธ์. (2547). เมื่อโรงเรียนเป็นนิติบุคคลทุกคนต้องพร้อมที่จะเปลี่ยนแปลง.วิชาการ 7(1): 39-45.

แพรภัทร ยอดแก้ว (2551). ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมทางจริยธรรมกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนักศึกษามหาวิทยาลัยสยาม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยสยาม

พระมหาสิฐ์วิษฐ์ ปณฺญาปสุโต (อภิปณัฐไชย). (2549). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร โรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาในจังหวัดนครราชสีมาตามทัศนะของครูผู้สอน. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันราชภัฏกาญจนบุรี

พระกฤศกร อัครภพเมธี. การศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร เขตคลองเตย. วารสารอิเล็กทรอนิกส์ทางการศึกษาคณะครุศาสตร์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยปีที่9 ฉบับที่ 3. 2554

พรสวัสดิ์ ศิรศาตนันท์. (2555). ภาวะผู้นำทางการศึกษา. จันทบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏราไพพรรณี.

ภาวนียา ไชยคำ. (2565). ทฤษฎีมนุษย์สัมพันธ์. [ออนไลน์]. (2565, 7 กุมภาพันธ์) เข้าถึงได้จาก http://gotoknow.org/blog/sombatn-ednuqakm/

รุ่ง แก้วแดง. 2544. ประกันคุณภาพการศึกษาทุกคนทำได้ไม่ยาก. กรุงเทพฯ: วัฒนพาณิชย์.

รัตติกรณ์ จงวิศาล. (2543). ผลการฝึกอบรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้นำนิสิต มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. ปริญญานิพนธ์ วท.ด. (พฤติกรรมศาสตร์). สถาบันวิจัย พฤติกรรมศาสตร์

รัฐพล รัตนูปกรณ์ (2564). การศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนเครือข่ายรัตนรังสรรค์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพังงา ภูเก็ต ระนอง. สารนิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี.

วิโรจน์ สารรัตนะ. (2542). การบริหาร: หลักการทฤษฎีและประเด็นทางการศึกษา. กรุงเทพฯ : อักษราพิพัฒน์

สำนักงานการปฏิรูปการศึกษา. (2543). ปฏิรูปการศึกษาไทยในมุมมองของประชาชน. กรุงเทพฯ:บริษัทพิมพ์ดี จำกัด.

สำนักงานการปฏิรูปการศึกษา. การปฏิรูปการศึกษา (ม.ป.ท.), 2544

สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา. กองวิชาชีพครู. (2544). เกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูและจรรยาบรรณวิชาชีพครู. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). การศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542. พิมพ์ครั้งที่ 2 กรุงเทพฯ: บุญศิริการพิมพ์, 2544. 108 คูณ 2 ปัญหาปฏิรูปการศึกษา. พิมพ์ครั้งที่ 1 กรุงเทพฯ : พิมพ์ดี.

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 -2579. กรุงเทพฯ :พริกหวานกราฟิค.

สมหมาย อ่ำดอนกลอย. (2556). “บทบาทผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21”, วารสารบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม. 7(1): 6 – 7

Avolio, B.J. (1994). The Alliance of total quality and the full range of leadership. In B.M. Bass and B.J. Avolio (Eds.), Improving organizational effectiveness through transformational leadership. (pp. 121-145). Thousand Oaks, CA: Sage.

Avolio, B.J. (1999). Full leadership development. Thousand Oaks, CA: Sage.

Avolio, B.J., Bass, B.M. and Jung, D.I. (1999). Re-examining the components of transformational and transactional leadership using the multifactor leadership questionnaire. Journal of Occupational and Organizational Psychology, 7(2), 441-462.

Bass, B.M. and Avolio, B.J. (1994). The implications of transactional and transformational leadership for individual, team and organizational development. n.p.

Bass, B.M. and Avolio, B.J. (1997). Does the transactional-transformational leadership paradigm transcend organizational and national boundaries. American Psychologist, 52(2), 130-139, February.

Bass, B.M. and Riggio, R.E. (2006). Transformational leadership 2nd ed. Mahwah, NJ: Erlbaum.

Krejcie, Robert V. and Daryle W. Morgan. "Determining Sample Size for Research Activities". Journal for Educational and Psychological Measurement, no.3, 1970