ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน ในเครือข่ายการจัดการศึกษาที่ 1 เพชรอันดามัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระนอง

Transformational Leadership of School Administrators in Educational Management Network Petandaman under Ranong Primary Educational Service Area Office

ภัทรวดี จิตเวช
Phattharawadee Jittawet
นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี
Master's degree student Education Administration Faculty of Education, Bangkokthonburi University
e-mail: 6633100178@bkkthon.ac.th

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน ในเครือข่ายการจัดการศึกษาที่ 1 เพชรอันดามัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระนอง และ (2) เปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน ในเครือข่ายการจัดการศึกษาที่ 1 เพชรอันดามัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระนอง จำแนกตามอายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การสอน

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ ประชากรเป็นครูในเครือข่ายการจัดการศึกษาที่ 1 เพชรอันดามัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระนอง จำนวน 101 คน กลุ่มตัวอย่างใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ จำนวน 86 คน วิธีดำเนินการวิจัยมี 4 ขั้นตอน ได้แก่ (1) ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง (2) สร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย (3) เก็บรวบรวมข้อมูล และ (4) วิเคราะห์ข้อมูล เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบค่าที

ผลการวิจัย พบว่า (1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน ในเครือข่ายการจัดการศึกษาที่ 1 เพชรอันดามัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระนอง โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด และ (2) เปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน ในเครือข่ายการจัดการศึกษาที่ 1 เพชรอันดามัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระนอง จำแนกตามอายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การสอน โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ผู้บริหารโรงเรียน เครือข่ายการจัดการศึกษาที่ 1 เพชรอันดามัน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระนอง

ABSTRACT

The objectives of this research were: (1) to study the transformational leadership of school administrators in Educational Management Network 1 Petandaman under Ranong Primary Educational Service Area Office; and (2) to compare the transformational leadership of school administrators in Educational Management Network 1 Petandaman under Ranong Primary Educational Service Area Office, classified by age, education level and work experience.

This research was a a survey research. The population was 101 teachers in Educational Management Network 1 Petandaman under Ranong Primary Educational Service Area Office. The sample was 86 teachers obtained by stratified random sampling technique. There were four steps of the research procedure: (1) studying related documents and esearch; (2) creating research tools; (3) collecting data; and (4) analyzing data. The instrument for collecting data was a five-point rating scale questionnaire. The statistical used for data analysis were frequency, percentage, mean, Standard Deviation, and t- test.

Major findings: (1) the transformational leadership of school administrators in Educational Management Network 1 Petandaman under Ranong Primary Educational Service Area Office, overall and each aspect were at the highest level; and (2) comparison of the transformational leadership of school administrators in Educational Management Network 1 Petandaman under Ranong Primary Educational Service Area Office, classified by age, education level and teaching experience overall and aspect were not different.

Keywords: Transformational Leadership, School Adminitrators**,** Educational, Management Network 1 Petandaman, Ranong Primary Educational Service Area Office

บทนำ

ในสภาวะปัจจุบันประเทศไทยกำลังเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงในทุกด้าน ได้แก่ ด้านเศรษฐกิจสังคม การเมือง และเทคโนโลยี ซึ่งส่งผลกระทบต่อการดำเนินชีวิตของคนไทย การดำเนินงานขององค์กรต่างๆ รวมทั้งสถานศึกษา ในการจัดการศึกษาของชาติจำเป็นต้องมีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เพื่อเตรียมคนไว้รองรับต่อการเปลี่ยนแปลง ซึ่งการศึกษาเป็นเครื่องมือที่สำคัญที่สุดในการพัฒนาประเทศ ต้องอาศัยผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำที่ดี มีความรู้ ความสามารถ มีทักษะ มีความเข้าใจในหลักการภาวะผู้นำ จากพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 (ฉบับที่ 3) พ.ศ.2553 และ (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2562 ได้กล่าวไว้ว่า “การจัดการศึกษาต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ และคุณธรรม มีจริยธรรม และวัฒนธรรม ในการดำรงชีวิตสามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข” (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ,2542 : 5) สถานศึกษาจึงถือได้ว่าเป็นหน่วยงานที่สำคัญที่สุดในการพัฒนากำลังคนเพื่อขับเคลื่อนประเทศไปสู่แนวทางหรือเป้าหมายที่กำหนดการจัดการศึกษาให้ประสบความสำเร็จนั้น นอกจากผู้เรียนจะต้องมีคุณภาพและมีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ ตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตรแล้ว บุคคลที่จะสามารถช่วยพัฒนาการศึกษาก็คือครูและบุคลากรทางการศึกษา ซึ่งเป็นผู้ทำหน้าที่ถ่ายทอดความรู้ วัฒนธรรม และปลูกฝังค่านิยมที่ดีให้แก่ผู้เรียน ด้วยเหตุนี้ผู้บริหารสถานศึกษาซึ่งเป็นผู้นำของสถานศึกษา จึงถือได้ว่าเป็นบุคคลที่มีบทบาทสำคัญต่อการจัดการศึกษา เพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายตามความต้องการ (ทรงสวัสดิ์ แสงมณี,2553: 60)

ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นอย่างยิ่งที่ที่จะต้องมีคุณลักษณะที่เหมาะสมที่จะเป็นผู้นำ ซึ่งจะต้องใช้รูปแบบภาวะผู้นำที่เหมาะสมและมีสมรรถนะในการบริหารงาน เพราะการใช้อำนาจตามกฎหมายที่ตนมีสั่งการให้ครูทำงานโดยปราศจากการเข้าถึงจิตใจ สถานการณ์ และปัจจัยแห่งการจูงใจต่างๆ ย่อมทำให้ครูเกิดทัศนคติเชิงลบต่อผู้บริหารสถานศึกษาและต่อองค์กร ทำให้การปฏิบัติงานไม่เต็มศักยภาพ ส่งผลให้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนต่ำกว่าเกณฑ์ที่กำหนด ย่อมแสดงให้เห็นถึงผลของการปฏิบัติหน้าที่ของครูและผู้บริหารสถานศึกษาที่ไม่สามารถจูงใจให้ข้าราชการครูร่วมแรงร่วมใจกันทำงานอย่างเต็มตามศักยภาพ ดังนั้นสิ่งสำคัญที่จะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการครูสมบูรณ์และสามารถจัดการเรียนการสอนได้เต็มตามศักยภาพและเพิ่มผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนนั่นก็คือภาวะผู้นำ (Leadership)

ของผู้บริหารสถานศึกษานั่นเอง ภาวะผู้นำมีความสำคัญอย่างมากต่อการพัฒนาสถานศึกษาทุกระดับ เพราะภาวะผู้นำก่อให้เกิดผลที่แตกต่างอย่างเห็นได้ชัดโดยเฉพาะในภาวะวิกฤติของการศึกษาไทยกับสถานการณ์ในปัจจุบันที่ต้องการการแก้ไขอย่างเร่งด่วน ต้องการภาวะผู้นำที่เข้มแข็งมีความตั้งใจแก้ไขปัญหา และสร้างความมั่นใจที่ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในองค์กร และทำให้การศึกษาไทยก้าวหน้าไปในทิศทางที่ดีขึ้น (นิรุธ มีพันธ์,559: 3)

จากความเป็นมา ความสำคัญและสภาพปัญหาดังกล่าว ทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนในเครือข่ายการจัดการศึกษาที่ 1 เพชรอันดามัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระนอง เพื่อให้ผู้บริหารใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ในด้านการพัฒนาตนเองและการบริหารต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนในเครือข่ายการจัดการศึกษาที่ 1 เพชรอันดามัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระนอง
2. เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนในเครือข่ายการจัดการศึกษาที่ 1 เพชรอันดามัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระนอง จำแนกตามอายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การสอน

ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตด้านประชากร

ประชากร ได้แก่ ครูโรงเรียนในเครือข่ายการจัดการศึกษาที่ 1 เพชรอันดามัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระนอง ทั้งหมดจำนวน 101 คน

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูโรงเรียนในเครือข่ายการจัดการศึกษาที่ 1 เพชรอันดามัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระนอง จำนวน 86 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970: 607-610) และใช้วิธีแบ่งชั้นภูมิ

2. ขอบเขตด้านเนื้อหา

งานวิจัยนี้มุ่งศึกษาเฉพาะภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนโดยอาศัยแนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ใช้แนวคิดทฤษฎีภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) ของแบสและอโวลิโอ (Bass and Avolio, 1993) ซึ่งแบ่งเป็น 4 ด้าน คือ 1) การสร้างบารมี (Idealized Influence or Charisma Leadership) 2) การสร้างแรงบันดาลใจ (Inspiration Motivation) 3) การกระตุ้นเชาวน์ปัญญา (Intellectual Stimulation) 4) การคำนึงถึงปัจเจกบุคคล (Individualized Consideration)

3. ขอบเขตตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรอิสระ ได้แก่ สถานภาพของครูโรงเรียนในเครือข่ายการจัดการศึกษาที่ 1 เพชรอันดามัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระนอง ประกอบด้วย อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การสอน

ตัวแปรตาม ได้แก่ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนในเครือข่ายการจัดการศึกษาที่ 1 เพชรอันดามัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระนอง แบ่งออกเป็น 4 ด้าน คือ 1) การสร้างบารมี (Idealized Influence or Charisma Leadership) 2) การสร้างแรงบันดาลใจ (Inspiration Motivation) 3) การกระตุ้นเชาวน์ปัญญา (Intellectual Stimulation) 4) การคำนึงถึงปัจเจกบุคคล (Individualized Consideration

4. เครื่องมือที่ใช้การวิจัย

4.1 ลักษณะเครื่องมือ เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม แบ่งเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามลักษณะคำถามเป็นแบบสำรวจรายการ (Check-List) จำนวน 3 ข้อ

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามที่เกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนในเครือข่ายการจัดการศึกษาที่ 1 เพชรอันดามัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระนอง โดยแบ่งออกเป็น 4 ด้าน คือ 1) การสร้างบารมี 2) การสร้างแรงบันดาลใจ 3) การกระตุ้นเชาวน์ปัญญา 4) การคำนึงถึงปัจเจกบุคคล ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับของลิเคอ์ท โดยมีหลักเกณฑ์ในการให้ระดับคะแนน ดังนี้

ระดับ 5 หมายถึง ผู้บริหารมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับมากที่สุด
ระดับ 4 หมายถึง ผู้บริหารมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับมาก
ระดับ 3 หมายถึง ผู้บริหารมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับปานกลาง
ระดับ 2 หมายถึง ผู้บริหารมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับน้อย
ระดับ 1 หมายถึง ผู้บริหารมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับน้อยที่สุด

4.2 วิธีการสร้างเครื่องมือ ศึกษาค้นคว้าตำรา วารสาร บทความ งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสภาพและปัญหาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน ในเครือข่ายการจัดการศึกษาที่ 1 เพชรอันดามัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระนอง เพื่อเป็นแนวทางในการสร้าง แบบสอบถาม ซึ่งได้ดำเนินการดังต่อไปนี้

1) ศึกษาวิธีการสร้าง แบบสอบถาม จากแนวคิด ทฤษฎี เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อใช้เป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

2) ศึกษาความหมาย ทฤษฎี หลักการ แนวคิด องค์ประกอบ เพื่อนำมาจัดทำนิยามเชิงปฏิบัติการ (หรือนิยามศัพท์เฉพาะ) และนำนิยามเชิงปฏิบัติการมาเป็นแนวทางในการสร้างข้อคำถาม

3) นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นขอความเห็นจากอาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อปรับปรุงแก้ไขให้มีความถูกต้องเหมาะสม ความครอบคลุมของเนื้อหา และการใช้ภาษาในแบบสอบถาม

4) นำแบบสอบถามที่ได้ปรับปรุงแก้ไขแล้วตามคำแนะนำจากอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ไปให้ผู้เชี่ยวชาญ

5) หาค่าดัชนีความสอดคล้องของข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (Index of Item - Objective Congruence: IOC) ได้ค่า IOC ทุกข้ออยู่ระหว่าง 0.67-1.00

6) นำแบบสอบถามที่ได้ปรับปรุงแล้วไปทดลองใช้ (Try out) กับประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน นำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์หาความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปการทดสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถามโดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟ่า (Coefficient) ของครอนบาช (Conbach) ได้ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.90

7) เมื่อได้ค่าความเชื่อมั่นแล้วจึงทำชุดแบบสอบถามฉบับจริงเพื่อนำไปเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง

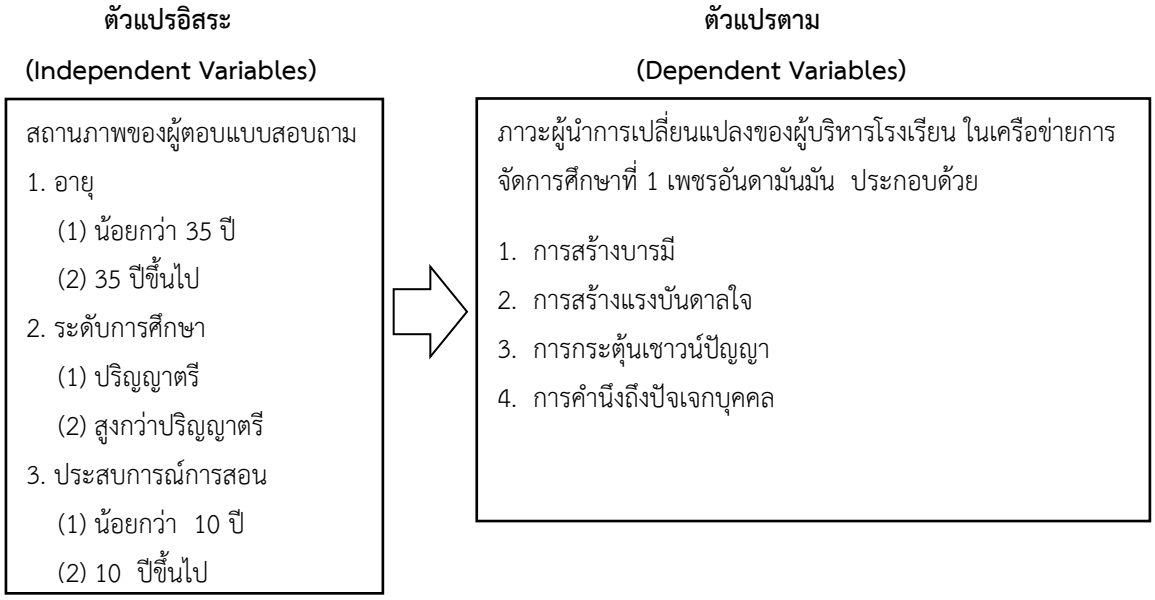
5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

5.1 สถิติที่ใช้ในการหาคุณภาพเครื่องมือ ได้แก่ 1) การหาความเที่ยงตรงของเนื้อหา (content validity) โดยหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับเนื้อหา IOC 2) หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามโดยหาค่าสัมประสิทธิ์และแอลฟา (α -coefficient) ของครอนบาค

5.2 สถิติพื้นฐาน ได้แก่ 1) ร้อยละ 2) ค่าเฉลี่ย และ 3) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

5.3 สถิติที่ใช้ตรวจสอบสมมติฐาน ใช้ค่าสถิติการทดสอบค่าทีแบบค่าเฉลี่ย 2 กลุ่มที่เป็นอิสระต่อกัน (t-test Independent)

กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

ผลการวิจัย

ผลการศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน ในเครือข่ายการจัดการศึกษาที่ 1 เพชรอันดามัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระนอง สรุปผลได้ดังนี้

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน ในเครือข่ายการจัดการศึกษาที่ 1 เพชรอันดามัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระนอง โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้านเรียงลำดับค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย คือ การคำนึงถึงปัจเจกบุคคล การสร้างบารมี การสร้างแรงบันดาลใจ และ การกระตุ้นเชาวน์ปัญญาตามลำดับ ซึ่งแต่ละด้านมีรายละเอียดแต่ละด้านดังนี้

1.1 ด้านการสร้างบารมี พบว่า โดยภาพรวมและรายข้ออยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อเรียงลำดับค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย 3 ลำดับ ได้แก่ ผู้บริหารทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความภาคภูมิใจเมื่อได้ร่วมงานกัน ผู้บริหารปฏิบัติตนสอดคล้องกับค่านิยมที่ได้แสดงไว้ และผู้บริหารให้ความสำคัญของการมีความรู้สึกต่อภารกิจร่วมกัน

1.2 ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ พบว่า โดยภาพรวมและรายข้ออยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อเรียงลำดับค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย 3 ลำดับ ได้แก่ ผู้บริหารทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชามุ่งมั่นหาวิธีการ ที่จะทำให้งานเกิดผลสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ และผู้บริหารกระตุ้นผู้ใต้บังคับบัญชาให้ตระหนักถึงสิ่งสำคัญที่ควรได้รับการพิจารณา ผู้บริหารแสดงความเชื่อมั่นว่าการทางานของผู้ใต้บังคับบัญชาจะบรรลุเป้าหมายและผู้บริหารกล่าวถึงสิ่งที่ต้องการจะทำให้สำเร็จด้วยความกระตือรือร้น

1.3 ด้านการกระตุ้นเชาวน์ปัญญา พบว่า โดยภาพรวมและรายข้ออยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อเรียงลำดับค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย 3 ลำดับ ได้แก่ ผู้บริหารสามารถตรวจสอบข้อสันนิษฐานของปัญหาที่สำคัญอย่างเหมาะสม ผู้บริหารสนับสนุนให้มีการคิดแก้ปัญหาที่เคยเกิดขึ้นมาแล้วด้วยวิธีการใหม่ๆ และผู้บริหารส่งเสริมให้ระบุปัญหาโดยการใช้เหตุผลและหลักฐานมากกว่าการคิดเอาเองว่าเป็นปัญหา

1.4 ด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล พบว่า โดยภาพรวมและรายข้ออยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อเรียงลำดับค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย 3 ลำดับ ได้แก่ ผู้บริหารให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์ต่อความก้าวหน้าของผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้บริหารสอนผู้ใต้บังคับบัญชาเกี่ยวกับวิธีการในการเข้าใจผู้อื่น และผู้บริหารให้เวลาในการสอนและให้คำแนะนำแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา

2. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน ในเครือข่ายการจัดการศึกษาที่ 1 เพชรอันดามัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระนอง จำแนกตามอายุ พบว่า ครูที่มีอายุแตกต่างกันมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนไม่แตกต่างกัน

3. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน ในเครือข่ายการจัดการศึกษาที่ 1 เพชรอันดามัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระนอง จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า ครูที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนไม่แตกต่างกัน

4. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน ในเครือข่ายการจัดการศึกษาที่ 1 เพชรอันดามัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระนอง จำแนกตามประสบการณ์การสอน พบว่า ครูที่มีประสบการณ์การสอนแตกต่างกันมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนไม่แตกต่างกัน

อภิปรายผล

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน ในเครือข่ายการจัดการศึกษาที่ 1 เพชรอันดามัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระนอง มีประเด็นสำคัญอภิปรายได้ดังนี้

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน ในเครือข่ายการจัดการศึกษาที่ 1 เพชรอันดามัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระนอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระนอง พบว่า โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้านเรียงลำดับค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล ด้านการสร้างบารมี และด้านการกระตุ้นเชาวน์ปัญญา ทั้งนี้เป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งในการขับเคลื่อนสถานศึกษาเพื่อนำไปสู่ความมีประสิทธิภาพของสถานศึกษาและบรรลุจุดมุ่งหมายขององค์กร ทั้งยังเป็นผู้ที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคคลในองค์กรอย่างมากทั้งในแง่การสร้างพฤติกรรมและควบคุมพฤติกรรมของบุคคลในองค์กรซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของอรรถวิท ชื่นจิตต์ (2557) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชนรุ่นเจนเนอเรชั่นวายในเขตกรุงเทพมหานคร กรุงเทพมหานคร การศึกษาวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ได้แก่ ด้านการสร้างบารมี ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการกระตุ้น ความคิดเห็น ด้านการพิจารณาส่วนบุคคล ที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชนรุ่นเจนเนอเรชั่นวายในเขตกรุงเทพมหานครและ 2) เพื่อศึกษาวัฒนธรรมองค์กร ได้แก่ วัฒนธรรมแบบปรับตัว วัฒนธรรมแบบมุ่งสำเร็จ วัฒนธรรมแบบเครือญาติ และวัฒนธรรม แบบราชการ ที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชนรุ่นเจนเนอเรชั่นวาย ในเขตกรุงเทพมหานคร พหุคูณ ผลการศึกษาพบว่า 1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญาและด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคลส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชนรุ่นเจนเนอเรชั่นวายในเขตกรุงเทพมหานคร และ 2) วัฒนธรรมองค์กรในด้านวัฒนธรรมแบบปรับตัว วัฒนธรรมแบบมุ่งสำเร็จ

วัฒนธรรมแบบเครือญาติ และวัฒนธรรมแบบราชการส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชนรุ่นเจนเนอเรชั่นวายในเขตกรุงเทพมหานคร

2. 2. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน ในเครือข่ายการจัดการศึกษาที่ 1 เพชรอันดามัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระนอง จำแนกตามอายุ พบว่า ครูที่มีอายุแตกต่างกันมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้การบริหารถือเป็นหัวใจสำคัญของผู้บริหาร ผู้บริหารเป็นผู้ที่ใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์รวมถึงวิธีการต่างๆที่ทำให้ผู้ปฏิบัติทำงานจนสำเร็จตามจุดมุ่งหมายตามการคิดและตัดสินใจของผู้บริหาร รวมไปถึงการนำเอาทรัพยากรที่มีอยู่ทั้งบุคลากร วัสดุงบประการ มาจัดการตามหลักการที่วางไว้โดยมีกระบวนการที่ชัดเจนเพื่อทำให้เกิดความสำเร็จ เป็นรูปธรรมตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้อย่างมีประสิทธิภาพงานวิจัยของนฤมล โยคานุกุล (2556) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดองค์กรบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงและศึกษาแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดองค์กรบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา ผลการวิจัย พบว่า 1. ภาวะผู้นาการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดองค์กรบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา โดยรวมและรายด้านมีพฤติกรรมในระดับมากที่สุด โดยด้านที่มีพฤติกรรมสูงสุด คือ ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา รองลงมา คือ ด้านการสร้างบารมี ส่วนด้านที่มีระดับพฤติกรรมต่ำสุดคือ ด้านการคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล 2. ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดองค์กรบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา จำแนกตามสถานภาพโดยรวมและรายด้านมีพฤติกรรมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยผู้บริหารสถานศึกษามีพฤติกรรมมากกว่าครูผู้สอน 3. ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดองค์กรบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา จำแนกตามขนาดสถานศึกษา โดยรวมมีพฤติกรรมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 2 ด้าน คือ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจและด้านการคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล ส่วนด้านอื่น ไม่แตกต่างกัน 4. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดองค์กรบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา ที่ควรดำเนินการดังนี้ ผู้บริหารควรให้เกียรติกับผู้ปฏิบัติงาน ผู้บริหารควรเป็นแบบอย่างที่ดีในการครองตน ครองคน ครองงาน ควรส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานได้เข้ารับการอบรมเสริมความรู้ใหม่ และควรส่งเสริมให้ผู้ใต้บังคับบัญชาพัฒนาตนเองตามความสามารถและความต้องการ

3. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน ในเครือข่ายการจัดการศึกษาที่ 1 เพชรอันดามัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระนอง จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า ครูที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนไม่แตกต่างกัน ภาวะผู้นำจึงเป็นกระบวนการอิทธิพลที่ช่วยให้กลุ่มบุคคลสามารถบรรลุเป้าหมายที่กำหนด จากคำนิยามที่กล่าวมานี้ยังมีความแตกต่างกันในประเด็นต่าง ๆ เช่น ใครเป็นผู้ใช้อิทธิพล วัตถุประสงค์ของการใช้อิทธิพลคืออะไร ลักษณะ วิธีการใช้อิทธิพลเป็นอย่างไร และผลลัพธ์ของการใช้อิทธิพลคืออะไรเป็นต้น และขึ้นอยู่กับการเลือกคำนิยามนั้นไปใช้อธิบายเพื่อสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับภาวะผู้นำในแต่ละกรณี ซึ่งจะสังเกตได้ว่าภาวะผู้นำเป็นกระบวนการไม่ใช่ตัวบุคคล ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของดารุณี พิพัฒนผล ภิเษก จันทร์เอี่ยม และอรสา โกศลานันทกุล (2553) ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานีและเพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี โดยเปรียบเทียบตามเพศ เขตพื้นที่การศึกษาและขนาดของสถานศึกษา ผลการวิจัยพบว่าการศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี โดยภาพรวมครูมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก ภาวะผู้นำที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ รองลงมาคือ ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับ

ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาจำแนกตามเพศชายและหญิง พบว่า ครูที่มีเพศต่างกันมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในภาพรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามพื้นที่เขตการศึกษาแบ่งเป็น 2 กลุ่มคือ เขตการศึกษา 1 เขตการศึกษา 2 พบว่า ครูที่อยู่ในพื้นที่เขตการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ในภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกันผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา แบ่งเป็น 2 กลุ่ม คือ ขนาดเล็กและกลาง และขนาดใหญ่และใหญ่พิเศษ พบว่า ครูที่อยู่ในสถานศึกษาขนาดต่างกันมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ความคิดเห็นของครูที่อยู่ในสถานศึกษาขนาดต่างกันมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพของผู้บริหารแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านอื่นๆ ไม่แตกต่างกัน

4. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน ในเครือข่ายการจัดการศึกษาที่ 1 เพชรอันดามัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระนอง จำแนกตามประสบการณ์การสอน พบว่า ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกันมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนไม่แตกต่างกัน ผู้บริหารหรือผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ดีต้องมีความสามารถในการจูงใจคนให้ทำสิ่งต่าง ๆ ด้วยความเต็มใจ ทำให้ผู้คนรู้สึกอยากจะติดตามไปทุกหนทุกแห่ง ขณะเดียวกันก็ต้องส่งเสริมผู้ใต้บังคับบัญชาให้ได้แสดงออกถึงความรู้สึกความสามารถ ได้มีโอกาสพัฒนาตนให้ดีขึ้นกว่าที่เป็นอยู่ ต้องสร้างบรรยากาศในการทำงานให้มีอบอุ่น ซึ่งจะส่งผลให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความรักความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของพรนภา เลื่อยคลังและคณะ (2558) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อบรรยากาศองค์กรของโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดฉะเชิงเทรา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 6 การวิจัยครั้งนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อบรรยากาศองค์กรของโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดฉะเชิงเทรา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 6 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับมาก บรรยากาศองค์กรของโรงเรียนโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ปัจจัยชีวสังคมของครูและภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับบรรยากาศองค์กรของโรงเรียนมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ปัจจัยชีวสังคมของครูและภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ส่งผลต่อบรรยากาศองค์กรของโรงเรียนมัธยมศึกษาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และปัจจัยชีวสังคมของครูได้แก่ ประสบการณ์ในการทำงาน ขนาดโรงเรียนและภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการกระตุ้นเชาว์ปัญญา ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล สามารถร่วมกันทำนายบรรยากาศองค์กรโรงเรียนได้ร้อยละ 25.80 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลวิจัยไปใช้

1. ด้านการสร้างบารมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน ในเครือข่ายการจัดการศึกษาที่ 1 เพชรอันดามัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระนอง ผู้บริหารเห็นความสำคัญในสิ่งที่ผู้ใต้บังคับบัญชาเชื่อถือและผู้บริหารทำให้เกิดความภาคภูมิใจเมื่อได้ร่วมงานกัน

2. ด้านการสร้างแรงบันดาลใจภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน ในเครือข่ายการจัดการศึกษาที่ 1 เพชรอันดามัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระนอง ผู้บริหารแสดงความเชื่อมั่นว่าการทางานของผู้ใต้บังคับบัญชาจะบรรลุเป้าหมาย

3. ด้านการกระตุ้นเชาวน์ปัญญา ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน ในเครือข่ายการจัดการศึกษาที่ 1 เพชรอันดามัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระนอง ผู้บริหารสามารถตรวจสอบข้อสันนิษฐานของปัญหาที่สำคัญอย่างเหมาะสม ผู้บริหารส่งเสริมให้ระบุปัญหาโดยการใช้เหตุผลและหลักฐานมากกว่าการคิดเอาเองว่าเป็นปัญหาผู้บริหารส่งเสริมให้ผู้ใต้บังคับบัญชาแสดง ความคิดเห็น และผู้บริหารช่วยให้ผู้ใต้บังคับบัญชามองปัญหาในหลายแง่มุม

4. ด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน ในเครือข่ายการจัดการศึกษาที่ 1 เพชรอันดามัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระนอง ผู้บริหารเอาใจใส่ดูแลคำนึงและพยายามตอบสนองต่อความต้องการเป็นรายบุคคล

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิผลของโรงเรียนในเครือข่ายการจัดการศึกษาที่ 1 เพชรอันดามัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระนอง

2. ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน ในเครือข่ายการจัดการศึกษาที่ 1 เพชรอันดามัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระนอง

เอกสารอ้างอิง

กรรณิการ์ มะโนมั่น. (2564). **ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูในโรงเรียนวัดไร่ขิงวิทยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 จังหวัดนครปฐม.** หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ วิทยาลัยนครราชสีมา.

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

กาญจนา ศิลา. (2556). **การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตบางเขน.** บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

จอมพงศ์ มงคลวนิช. (2556). **การบริหารองค์การและบุคลากรทางการศึกษา Administration of education organization and personnel.** (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

จิรวัฒน์ พึ่งสุข. (2553). **สภาพและปัญหาการใช้สารสนเทศเพื่อการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา และครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3**. วิทยานิพนธ์ครุศาสตร มหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.

ชณันภัสร์ ปิยะภัทรวิรัตน์ (2565). **ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษจังหวัดยะลา**. ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาราชภัฏยะลา.

ณภัทรพร เชียวทอง. (2557). **ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับ สุขภาพองค์การของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2.** วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษาบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี.

ณัฐพงศ์ ตระการ. (2565). **ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนตามความคิดเห็นของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3.** ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

ดวงสุดา ยะฮาด. (2559). **การศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในเครือข่ายอริยมงคล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2.** วิทยานิพนธ์ กศ.ม.(การบริหารการศึกษา) บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.

ธีระ รุญเจริญ. (2550). **ความเป็นมืออาชีพในการจัดและบริหารการศึกษายุคปฏิรูปการศึกษา.** กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์แอล.ที.เพรส.

นพพงษ์ บุญจิตราดุลย์. (2557). **หลักการและทฤษฎีการบริหารการศึกษา.** นนทบุรี: ตีรณสาร.

นฤมล โยคานุกูล. (2556). **ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา**. มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

เสกสรรค์ สนวา ฉัตรณรงค์ศักดิ์ สุธรรมดี และวิไลลักษณ์ ขาวสะอาด. (มิถุนายน 2562). **คุณลักษณะของผู้นำองค์การภาครัฐสมัยใหม่.** วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์. 20(2) : 399-411.

เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์. (2540). **เอกสารการสอนชุดทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหารการศึกษา.** นนทบุรี มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

โสรยา ชูบัวทอง. (2566). **ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนตามทัศนะของครู สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ จังหวัดนครศรีธรรมราช.** มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมาโศกราช.

Avolio, B.J. (1994). **The Alliance of total quality and the full range of leadership. In B.M. Bass and B.J.** CA: Sage.

Avolio, B.J. (1999). **Full leadership development Thousand Oaks.** CA: Sage.Bass, B.M. and Avolio, B.J. (1997). **Does the transactional-transformational leadership paradigmtranscend organizational and national boundaries.** American

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

Bernard M. Bass & Bruce J. Avolio (1994). **Improving Organization Effectiveness Through Transformational Leadership.** Thousand oak: Sage Publications.

Walumbwa, F. O. (2005). **Transformational leadership, organizational commitment, and jobsatisfaction: A comparative study of Kanyan and U.S**. financial firms. Human Resource Development Quarterly.

Yukl, G. (2010). **Leadership in Organizations**. 7th ed. New Jersey : Pearson