

## ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอท่าตะเียบ

### สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2

TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP OF SCHOOL ADMINISTRATORS,

IN THATAKIAP DISTRICT UNDER THE CHACHOENGSAO PRIMARY

EDUCATIONLSERVICE AREA OFFICE 2

ปัทมวรรณ กาฬสินธุ์

Pattamawan Kalasin

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี

Educational Administration Branch Education Faculty Bangkokthonburi University

6633100184@bkkkthon.ac.th

#### บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอท่าตะเียบ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 และ (2) เปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอท่าตะเียบ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 จำแนกตามอายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ ประชากร คือ ครูอำเภอท่าตะเียบ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 จำนวน 329 คน กลุ่มตัวอย่าง คือ ครูอำเภอท่าตะเียบ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 กำหนดขนาดโดยใช้ตารางของเครจซี่ และมอแกน จำนวน 181 คน และสุ่มโดยวิธีการสุ่มแบบชั้นภูมิอย่างเป็นสัดส่วน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยคือแบบสอบถามชนิดประมาณค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบค่าทีแบบสองกลุ่มเป็นอิสระต่อกัน

ผลการวิจัยพบว่า (1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมาก และ (2) การเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 จำแนกตามอายุ ระดับการศึกษา ในภาพรวมไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

**คำสำคัญ:** ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอท่าตะเียบ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2

## ABSTRACT

The objectives of this research were: (1) to study transformational leadership of school administrators in Tha Takiap District under Chachoengsao Primary Educational Service Area Office 2; and (2) To compare transformational leadership of school administrators in Tha Takiap District under Chachoengsao Primary Educational Service Area Office 2 classified by age, education level, and working experience.

This research was a survey research. The population consists of 329 teachers in Tha Takiap District under Chachoengsao Primary Educational Service Area Office 2. Sample group was 181 teachers in Tha Takiap District under Chachoengsao Primary Educational Service Area Office 2. The sample size was determined by Krejcie and Morgan table and obtained by proportional stratified random sampling technique. The instrument used for data collection was five-point level rating scale questionnaire. The statistics used for the data analysis were frequency, percentage, mean, Standard Deviation and hypothesis tested by independent t-test.

Major findings were: (1) transformational leadership of school administrators in Tha Takiap District under Chachoengsao Primary Educational Service Area Office 2 in the overall was at high level; and (2) comparison of transformational leadership of school administrators in Tha Takiap District under Chachoengsao Primary Educational Service Area Office 2 classified by age and education level in the overall were not different however, when classified by working experience in the overall were different at .05 statistical significance.

**Keywords:** TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP, SCHOOL ADMINISTRATORS, THATAKIAP DISTRICT, CHACHOENGSAO PRIMARY EDUCATIONL SERVICE AREA OFFICE 2

### บทนำ

สถานการณ์สังคมโลกมีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลาและในยุคปัจจุบันสังคมมีการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วมาก ซึ่งส่งผลกระทบต่อหลายองค์การและพลเมืองหลายด้าน ได้แก่ ความผันผวนทางเศรษฐกิจ การเข้าสู่สังคมสูงวัยโลก การเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีและนวัตกรรมที่รวดเร็ว ความแปรปรวนของสภาพภูมิอากาศ ความเสื่อมโทรมของทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม นักคิดในแวดวงต่างๆ ของโลกและไทยต่างให้ความสนใจกับสภาพสังคมเป็นอย่างยิ่งนักคิดทั้งหลายเรียกสังคมของมนุษยชาติในอนาคตในชื่อที่แตกต่างกัน อัลวิน ทอฟฟเลอร์ (Alvin Toffler, 1980) เรียกว่า ยุคคลื่นลูกที่สาม (The third wave) โดยมองว่าการเปลี่ยนแปลงของกระแสโลกจะเป็นการเปลี่ยนแปลงที่มีลักษณะ "ทั้งโลก" (Global) ไม่ว่าจะในด้านเศรษฐกิจสังคม การเมือง ฯลฯ ในขณะที่ Educational Testing Service. (2002). เรียกโลกยุคนี้ว่ายุคดิจิทัลเปลี่ยนโลก (The New Digital Age) นอกจากนี้แล้วยังถูกเรียกในชื่ออื่นๆอีกว่าเป็น "ยุคโลกไร้พรมแดน" (Borderless world) ยุคโลกาภิวัตน์ (Globalization) เรียกว่าเป็นยุค "หลังสังคมฐานความรู้" (Post knowledge - based society) ซึ่งเป็นโลกที่เน้น ITC และในประเทยเกิดการเปลี่ยนแปลงในทางด้านสังคม เศรษฐกิจ ที่ผู้นำมีบทบาทในการใช้ภาวะผู้นำในการบริหารรวมทั้งมีกระบวนการวิธีคิด วิธีการทำงาน มีความซื่อสัตย์ และเปิดรับข้อมูลรับฟังความคิดเห็นของคนอื่น เพื่อสร้างผลงานที่มีประสิทธิภาพและต้องยอมลดบทบาทจากผู้นำเดิมๆ เพื่อประสานความร่วมมือในองค์กรเกิดความยั่งยืน และสามารถขับเคลื่อนประเทศไทยเข้าสู่ไทยแลนด์ 4.0 ให้ได้ (จิราภา ประพันธ์พัฒน์ 2560:1)



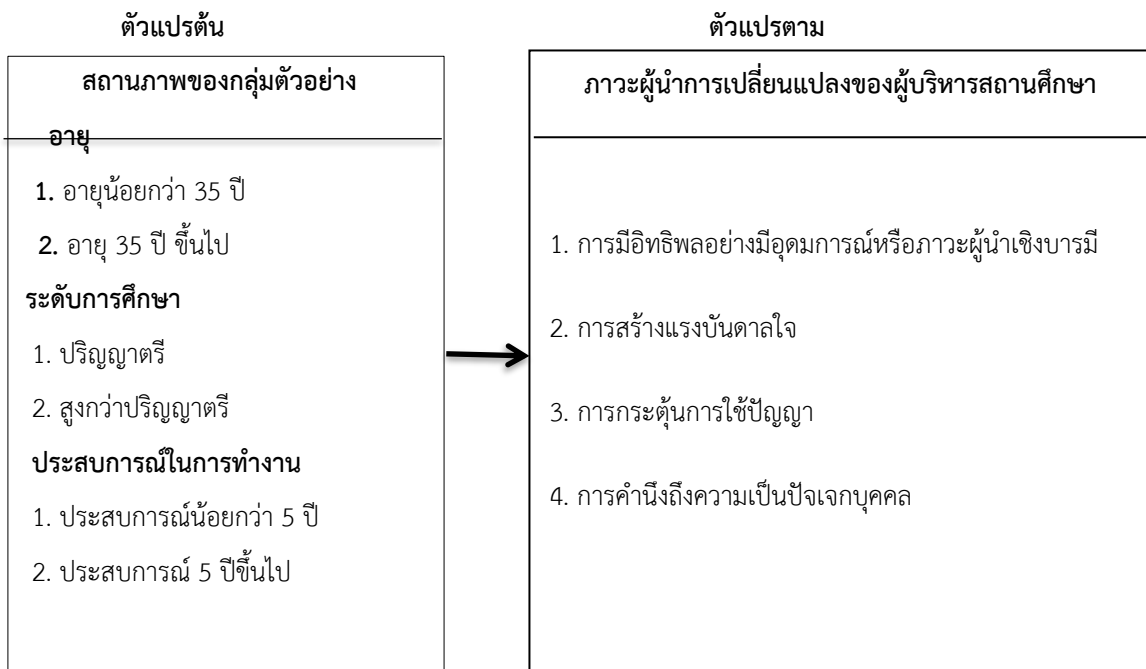
### วัตถุประสงค์การวิจัย

1) เพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอท่าตะเียบ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2

2) เพื่อเปรียบเทียบการรับรู้ของครูผู้สอนต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอท่าตะเียบ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 จำแนกตามอายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน

### กรอบแนวคิดการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาการศึกษา ในอำเภอท่าตะเียบ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 โดยกำหนดกรอบแนวคิดของการวิจัยดังนี้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ในอำเภอท่าตะเียบ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 ผู้วิจัยได้นำแนวคิดเรื่องภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงตามแนวคิดของ บาสส์ และอโวลิโอ (Bass and Avolio, 1994) จำนวน 4 ด้าน คือ 1) การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์หรือการสร้างบารมี (Idealized Influence or Chership) 2) การสร้างแรงบันดาลใจ (Inspirational Motivation) 3) การกระตุ้นการใช้ปัญญา (Intellectual Stimulation) 4) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (Individualized Consideration) ดังภาพแสดงกรอบแนวคิดการวิจัย ดังนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

## การดำเนินการวิจัย

### 1 ขอบข่ายด้านเนื้อหาการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้เป็นการศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ในอำเภอท่าตะเียบ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 กำหนดขอบเขตเนื้อหาตามแนวคิดของ บาสส์ และอโวลิโอ (Bass and Avolio, 1994) จำนวน 4 ด้าน คือ 1) การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์หรือการสร้างบารมี (Idealized Influence or Chership) 2) การสร้างแรงบันดาลใจ (Inspirational Motivation) 3) การกระตุ้นการใช้ปัญญา (Intellectual Stimulation) 4) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (Individualized Consideration)

### 2 ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

การวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ดังนี้

ประชากรที่ใช้ในการจัดครั้งนี้ ได้แก่ ครูผู้สอนในอำเภอท่าตะเียบ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 จำนวน 329 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการจัดครั้งนี้ ได้แก่ ครูผู้สอนในอำเภอท่าตะเียบ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 ทั้งหมด 20 แห่ง จำนวน 181 คน การกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างตามตารางของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970: 608) จากนั้นทำการสุ่มแบบชั้นภูมิอย่างเป็นสัดส่วน (Proportional Stratified Random Sampling)

### 3 ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา

ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ตัวแปรต้น และตัวแปรตาม ดังนี้

1 ตัวแปรต้น ได้แก่ สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย

- 1) อายุ
  - (1) น้อยกว่า 35 ปี
  - (2) อายุ 35 ปี ขึ้นไป
- 2) ระดับการศึกษา
  - (1) ปริญญาตรี
  - (2) สูงกว่าปริญญาตรี
- 3) ประสบการณ์ในการทำงาน
  - (1) ประสบการณ์น้อยกว่า 5 ปี
  - (2) ประสบการณ์ 5 ปี ขึ้นไป

2 ตัวแปรตาม ได้แก่ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอท่าตะเียบ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 ตามแนวคิดของ บาสส์ และอโวลิโอ (Bass and Avolio, 1994) จำนวน 4 ด้าน คือ 1) การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์หรือการสร้างบารมี (Idealized Influence or Chership) 2) การสร้างแรงบันดาลใจ (Inspirational Motivation) 3) การกระตุ้นการใช้ปัญญา (Intellectual Stimulation) 4) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (Individualized Consideration)

## ผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์ตัวแปรต้น พบว่าสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามในการวิจัยเรื่องภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาอำเภอท่าตะเียบจังหวัดฉะเชิงเทรา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 ส่วนใหญ่มีอายุ 35 ปี ขึ้นไป จำนวน 92 คน คิดเป็นร้อยละ 50.8 มีระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 121 คน คิดเป็นร้อยละ 66.9 และมีประสบการณ์สอนน้อยกว่า 5 ปี จำนวน 92 คิดเป็นร้อยละ 50.8

2. ผลการวิเคราะห์ตัวแปรตาม พบว่าการประเมินของครูและบุคลากรในเรื่องภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาอำเภอท่าตะเียบจังหวัดฉะเชิงเทรา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}$  = 4.48, S.D. = 0.51) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา อยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X}$  = 4.52, S.D. = 0.50) รองลงมา ได้แก่ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}$  = 4.49, S.D. = 0.49) ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}$  = 4.46, S.D. = 0.49) และด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}$  = 4.45, S.D. = 0.55) ตามลำดับตามตารางที่ 1

**ตารางที่ 1** แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานการประเมินของครูในเรื่องภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาอำเภอท่าตะเียบ จังหวัดฉะเชิงเทรา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 โดยภาพรวมและรายด้าน

(n=181)

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์	4.49	0.49	มาก
2. ด้านการกระตุ้นทางปัญญา	4.52	0.50	มากที่สุด
3. ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	4.45	0.55	มาก
4. ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ	4.46	0.49	มาก
รวม	4.48	0.51	มาก

3. ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของตัวแปร พบว่า

3.1 การเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาอำเภอท่าตะเียบ จังหวัดฉะเชิงเทรา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 ตามการประเมินของครู จำแนกตามระดับอายุ พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีระดับอายุต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาอำเภอท่าตะเียบ จังหวัดฉะเชิงเทรา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 ในภาพรวมไม่แตกต่างกันตามตารางที่ 2

**ตารางที่ 2** การเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาอำเภอท่าตะเียบจังหวัดฉะเชิงเทรา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 ตามการประเมินของครู จำแนกตามระดับอายุ ในภาพรวมและรายด้าน

(n=181)

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา	อายุ				t	Sig
	น้อยกว่า 35 ปี		35 ปี ขึ้นไป			
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1. ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์	4.46	0.17	4.52	0.23	-1.850	0.667
2. ด้านการกระตุ้นทางปัญญา	4.51	0.16	4.53	0.17	-0.926	0.356
3. ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	4.40	0.31	4.49	0.20	-2.360*	0.020
4. ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ	4.45	0.20	4.47	0.22	-0.731	0.466
<b>ภาพรวมทั้ง 4 ด้าน</b>	4.46	0.16	4.50	0.18	-1.933	0.055

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3.2 การเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาอำเภอท่าตะเียบ จังหวัดฉะเชิงเทรา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 ตามการประเมินของครู จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาอำเภอท่าตะเียบ จังหวัดฉะเชิงเทรา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 ในภาพรวมไม่แตกต่างกัน ตามตารางที่ 3

**ตารางที่ 3** การเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาอำเภอท่าตะเียบจังหวัดฉะเชิงเทรา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 ตามการประเมินของครู จำแนกตามระดับการศึกษาในภาพรวมและรายด้าน

(n=181)

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับการศึกษา				t	Sig
	ปริญญาตรี		สูงกว่าปริญญาตรี			
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1. ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์	4.47	0.17	4.51	0.23	-1.507	0.134
2. ด้านการกระตุ้นทางปัญญา	4.51	0.15	4.53	0.19	-0.651	0.516
3. ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	4.43	0.27	4.47	0.25	-1.094	0.276
4. ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ	4.44	0.20	4.48	0.21	-1.119	0.265
<b>ภาพรวมทั้ง 4 ด้าน</b>	4.46	0.15	4.50	0.19	-1.381	0.169

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3.3 การเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาอำเภอท่าตะเียบ จังหวัดฉะเชิงเทรา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 ตามการประเมินของครู จำแนกตามประสบการณ์ในการ

ทำงาน พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกันมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาอำเภอท่าตะเียบ จังหวัดฉะเชิงเทรา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 ในบางด้านแตกต่างกัน โดยในด้านการกระตุ้นทางปัญญา ( $t = -2.538$ , Sig. = 0.012) และด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ( $t = -2.438$ , Sig. = 0.016) มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ขณะที่ใน ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์และการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ไม่มีความแตกต่างกัน ตามตารางที่ 4

**ตารางที่ 4** การเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาอำเภอท่าตะเียบจังหวัดฉะเชิงเทรา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 ตามการประเมินของครู จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานในภาพรวมและรายด้าน

(n=181)

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สถานศึกษา	ประสบการณ์ในการทำงาน				t	Sig
	น้อยกว่า 5 ปี		5 ปี ขึ้นไป			
	$\bar{x}$	S.D.	$\bar{x}$	S.D.		
1. ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์	4.45	0.07	4.51	0.24	-1.780	0.077
2. ด้านการกระตุ้นทางปัญญา	4.48	0.07	4.54	0.20	-2.538*	0.012
3. ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	4.45	0.08	4.45	0.31	0.058	0.953
4. ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ	4.41	0.11	4.49	0.24	-2.438*	0.016
<b>ภาพรวมทั้ง 4 ด้าน</b>	4.45	0.06	4.50	0.20	-1.892*	0.040

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

#### อภิปรายผล

การอภิปรายผลการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยมีประเด็นสำคัญที่จะนำมาอภิปรายผลดังต่อไปนี้

2.1 จากผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอท่าตะเียบ จังหวัดฉะเชิงเทราโดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งแสดงให้เห็นถึงการดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพในการนำการเปลี่ยนแปลงไปสู่ความสำเร็จในหลายๆ ด้าน การวิจัยนี้สะท้อนให้เห็นถึงบทบาทสำคัญของผู้นำในการสร้างแรงกระตุ้นและแนวทางใหม่ๆ ที่มีผลต่อการพัฒนาองค์กรและบุคลากร โดยมีการกระตุ้นการคิดสร้างสรรค์และเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานในทุกมิติ การศึกษานี้ยังชี้ให้เห็นถึงคุณลักษณะของผู้บริหารที่มีความสามารถในการปรับตัวและสร้างแรงบันดาลใจในสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว รวมถึงการสร้างความร่วมมือจากบุคลากรในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะในการสร้างทัศนคติที่ดีต่อการเปลี่ยนแปลง การผลักดันแนวคิดใหม่ๆ และการพัฒนาตัวบุคลากรอย่างต่อเนื่อง ซึ่งทำให้การดำเนินงานในองค์กรมีความสมดุลและตอบสนองต่อความต้องการของสังคมและการศึกษาที่ต้องพัฒนาอย่างไม่หยุดยั้ง ในรายละเอียดตามด้านต่างๆ ผลการวิจัยพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา โดยผู้บริหารมีบทบาทสำคัญในการกระตุ้นความคิดสร้างสรรค์จากบุคลากร ซึ่งได้ค่าเฉลี่ยสูงสุด การกระตุ้นทางปัญญาเป็นสิ่งที่สำคัญสำหรับการปรับตัวและพัฒนาองค์กร โดยเฉพาะในช่วงที่เทคโนโลยีและวิธีการทำงานใหม่ๆ เข้ามามีบทบาทมากขึ้น ด้านนี้สะท้อนถึง

ความสามารถของผู้บริหารในการกระตุ้นให้ทีมงานคิดนอกกรอบ ใช้แนวทางใหม่ๆ ในการแก้ปัญหา ซึ่งช่วยเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันและการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงทางสังคมและเศรษฐกิจ ในขณะที่ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ก็ถือเป็นจุดแข็งที่สำคัญอีกด้านหนึ่งของผู้บริหาร ผู้นำที่มีอุดมการณ์ที่ชัดเจนและยึดมั่นในแนวทางที่ถูกต้องจะช่วยสร้างความมั่นใจให้กับบุคลากร ซึ่งส่งผลให้เกิดความเชื่อมั่นในการดำเนินงานและความร่วมมือระหว่างผู้บริหารและทีมงาน โดยเฉพาะเมื่อผู้บริหารสามารถเป็นแบบอย่างที่ดีในการแสดงออกถึงค่านิยมและอุดมการณ์ในแต่ละวัน ทั้งนี้ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ และ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ก็ได้รับคะแนนสูงสะท้อนถึงความสามารถของผู้บริหารในการกระตุ้นและให้ความสำคัญกับแต่ละบุคคลในทีมงาน โดยเฉพาะในการสร้างแรงจูงใจและพัฒนาศักยภาพบุคลากรให้เกิดการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ โดยไม่ทิ้งใครไว้ข้างหลัง ผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่าผู้บริหารมีความสามารถในการปรับตัวและสร้างสภาพแวดล้อมที่สนับสนุนการพัฒนาของแต่ละบุคคลได้อย่างดี สอดคล้องกับงานวิจัยของทัศนีย์ ไชยจิตร (2564: 109-110) ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพ การทำงานเป็นทีมของครูโรงเรียนในอำเภอน้ำยี่น สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา อุบลราชธานี เขต 5 พบว่า ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนในอำเภอน้ำยี่น สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของล้านนา มาปูลูก (2562: 31-60) ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสภามหาวิทยาลัยสุโขทัย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สถานศึกษาสภามหาวิทยาลัยสุโขทัย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36 มีระดับภาวะ ผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับมาก

2.2.1 ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ผลการวิจัยชี้ให้เห็นถึงความสำคัญของการยึดมั่นในอุดมการณ์ และการนำเสนออุดมการณ์เหล่านั้นให้บุคลากรเห็นและเชื่อมั่น โดยเฉพาะการแสดงความแน่วแน่ในอุดมการณ์ ซึ่งได้รับค่าเฉลี่ยสูงสุด นั้นหมายความว่าผู้บริหารมีบทบาทสำคัญในการสร้างความมั่นใจให้กับบุคลากรในการทำงานตามแนวทางที่กำหนดไว้ได้อย่างมั่นคง ผู้บริหารที่มีการแสดงออกอย่างชัดเจนในด้านนี้สามารถสร้างความเชื่อมั่นในทีมงานและทำให้บุคลากรมีความพร้อมในการรับมือกับความท้าทายในอนาคตอีกหนึ่งประเด็นที่สำคัญคือการทำหน้าที่ที่ผู้บริหารสามารถเป็นแบบอย่างที่ดี โดยการปฏิบัติตามอุดมการณ์ที่มีให้บุคลากรเห็น ซึ่งทำให้เกิดความรู้สึกชื่นชมและเชื่อมั่นในตัวผู้นำ ผลการวิจัยยังพบว่า ผู้บริหารที่สามารถยึดมั่นในหลักการที่ถูกต้องสามารถสร้างอิทธิพลที่ยั่งยืนในการดำเนินงานขององค์กรและในเชิงการพัฒนาองค์กรในระยะยาวได้เป็นอย่างดี สอดคล้องกับงานวิจัยของ อรอนงค์ แดงนุ้ย (2561: 40-69) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอบางสะพาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอบางสะพาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านการเป็นผู้สร้างแรงบันดาลใจ ด้านการเป็นผู้สร้างความสัมพันธ์กับผู้ตามเป็นรายบุคคล และด้านการเป็นผู้กระตุ้นให้ใช้สติปัญญา ตามลำดับ

2.2.2 ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ผลการวิจัยในด้านการกระตุ้นทางปัญญา พบว่า ผู้บริหารมีความสามารถในการกระตุ้นให้บุคลากรคิดสร้างสรรค์และมองหาวิธีการใหม่ ๆ ในการทำงาน ซึ่งเป็นสิ่งที่สำคัญมากในปัจจุบันที่องค์กรต้องรับมือกับการเปลี่ยนแปลงในหลายด้าน รวมถึงการนำเทคโนโลยีใหม่ๆ เข้ามาใช้ในการทำงาน ผลการวิจัยยังชี้ให้เห็นว่า ผู้บริหารสามารถกระตุ้นความร่วมมือจากบุคลากรเพื่อเอาชนะอุปสรรคต่างๆ และส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต การกระตุ้นให้บุคลากรพัฒนาตนเองและนำความรู้ใหม่ ๆ ไปประยุกต์ใช้ในการทำงานส่งผลต่อการพัฒนาองค์กรในระยะยาว นอกจากนี้ ผู้บริหารยังมีบทบาทสำคัญในการส่งเสริมการคิดสร้างสรรค์และการทดลองใช้กลยุทธ์ใหม่ ๆ ในการแก้ไขปัญหาขององค์กร โดยเฉพาะในสถานการณ์ที่ต้องรับมือกับความท้าทายในโลกยุคใหม่ที่เต็มไปด้วยความไม่แน่นอนและการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว สอดคล้องกับงานวิจัยของอรอนงค์ แดงนุ้ย (2561: 40-69) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอบางสะพาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอบางสะพาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 ด้านการเป็นผู้กระตุ้นให้ใช้สติปัญญาอยู่ในระดับมาก

2.2.3 ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลเป็นอีกด้านที่ได้รับ ความสำคัญสูงในงานบริหาร โดยผู้บริหารที่ให้ความสำคัญกับบุคลากรในฐานะที่เป็นบุคคลหนึ่งๆ ช่วยสร้างแรงจูงใจและ ทำให้บุคลากรรู้สึกมีคุณค่าในงานที่ทำ ผู้บริหารที่สามารถรับฟังความคิดเห็นและให้คำแนะนำอย่างตั้งใจสามารถสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงานและส่งเสริมให้บุคลากรมีความพึงพอใจในการทำงาน นอกจากนี้ การให้ความช่วยเหลือและการ พัฒนาศักยภาพของบุคลากรยังเป็นส่วนสำคัญที่ช่วยให้บุคลากรเติบโตและพัฒนาความสามารถในงานที่ทำได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับงานวิจัยของสุชุม จุสนิท (2560: 45-61) ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 ผลการวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษามีการปฏิบัติโดยรวมและทุกด้านอยู่ใน ระดับมาก โดยด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ด้านการสร้าง แรงบันดาลใจ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ และด้านการกระตุ้นทางปัญญา ตามลำดับ

2.2.4 ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจก็ได้รับความสำคัญไม่น้อยในผลการวิจัยนี้ การกระตุ้นให้บุคลากรทำงานเป็นทีมและการร่วมมือในการวางแผนการทำงานช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของทีมงาน โดยเฉพาะการกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจนเพื่อให้ทุกคนในองค์กรสามารถมุ่งไปในทิศทางเดียวกัน การกระตุ้นให้บุคลากรมีความกระตือรือร้นในการทำงานจะช่วยสร้างความกระตือรือร้นและการมีส่วนร่วมในการทำงานมากขึ้น ซึ่งผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่า ผู้บริหารมีความสามารถในการสร้างแรงบันดาลใจให้บุคลากรทำงานร่วมกันเป็นทีมและประสบความสำเร็จตามเป้าหมายของ องค์กร สอดคล้องกับงานวิจัยของ ล้านนา มาปลูก (2562: 31-60) ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ ผู้บริหารสถานศึกษาสทวิทยาเขตสุดถิ่นไทย สำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา เขต 36 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สถานศึกษาสทวิทยาเขตสุดถิ่นไทย สำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา เขต 36 มีระดับภาวะ ผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการสร้างแรง

บันดาลใจ รองลงมา คือ ด้านการสร้างบารมี ด้านการส่งเสริมให้พัฒนางานอย่าง ต่อเนื่อง ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ตามลำดับ นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับการวิจัยของทัศนีย์ ไชยจิตร (2564: 109-110) ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพ การทำงานเป็นทีมของครูโรงเรียนในอำเภอน้ำยืน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา อุบลราชธานี เขต 5 พบว่า ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนในอำเภอน้ำยืน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง สูงที่สุด คือ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ

2.2 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาอำเภอท่าตะโกจังหวัดฉะเชิงเทรา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 ตามการประเมินของครู จำแนกตาม ระดับอายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า

2.2.1 ครูที่มีอายุต่างกันต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาพบว่า ไม่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติในภาพรวม ผลลัพธ์นี้ชี้ให้เห็นว่า อายุต่างกันไม่ได้ส่งผลกระทบต่อความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับการนำ การเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอท่าตะโก จังหวัดฉะเชิงเทรา ซึ่งอาจจะบ่งบอกได้ว่า ครูในกลุ่มอายุที่ ต่างกันมีการรับรู้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในลักษณะที่ใกล้เคียงกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของอรอนงค์ แดงนุ้ย (2561: 40-69) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอบางสะพาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอบางสะพาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 จำแนกตามอายุโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

2.2.2 ครูที่มีระดับการศึกษาต่างกันก็ไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติในภาพรวม ผลลัพธ์นี้ แสดงให้เห็นว่า ระดับการศึกษาของครูไม่ได้มีผลต่อการรับรู้ถึงภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ศึกษา ครูที่ มีการศึกษาต่างระดับจึงอาจมีความคิดเห็นที่ใกล้เคียงกันเกี่ยวกับการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาดังกล่าว ซึ่งแตกต่าง จากงานวิจัยของอะหมัด ยีสุนทร และ ชูไอลดา สะมะแอ (2561: 88-97) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ ผู้บริหาร สตรีโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชน จังหวัดปัตตานี ผลการวิจัยพบว่า ผลการเปรียบเทียบ ความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูเกี่ยวกับสภาพภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคการศึกษา 4.0 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา เขต 29 จำแนกตามระดับการศึกษา โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่าง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

2.2.3 ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกันพบว่า มีความคิดเห็นแตกต่างกันในบางด้าน โดยเฉพาะใน ด้านการกระตุ้นทางปัญญา และด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ซึ่งมีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 การที่ครู ที่มีประสบการณ์การทำงานแตกต่างกันมีความคิดเห็นแตกต่างกันในด้านเหล่านี้ อาจจะสะท้อนถึงความเข้าใจและการรับรู้ที่ ลึกซึ้งกว่าในแง่มุมมองเหล่านี้ในกลุ่มครูที่มีประสบการณ์มากกว่า ขณะที่ด้านอื่นๆ เช่น การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์และการ คำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ สอดคล้องกับงานวิจัยของอรอนงค์ แดงนุ้ย (2561: 40-69) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอบางสะพาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่

การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอ บางสะพาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน แตกต่าง กัน นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับอัฒนศักดิ์ สิทธิ (2561: 71-72) ศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ ส่งผลต่อ ประสิทธิภาพโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ของผู้บริหารตามความคิดเห็นของผู้บริหาร โรงเรียนและครูผู้สอน ที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกัน โดยรวมและรายด้าน แตกต่างกัน

## ข้อเสนอแนะ

### 1 ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้

จากผลการวิจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาอำเภอท่าตะเียบ จังหวัดฉะเชิงเทรา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก สามารถสรุปข้อเสนอแนะได้ดังนี้

1) ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ผู้บริหารควรให้ความสำคัญในการกระตุ้นความคิดสร้างสรรค์และการพัฒนา แนวทางใหม่ ๆ ที่เหมาะสมกับสถานการณ์ในองค์กรอย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะในเรื่องของการใช้เทคโนโลยีในการแก้ไขปัญหา และการส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาดตนเองในด้านต่าง ๆ

2) ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ควรมีการเสริมสร้างภาพลักษณ์ของผู้บริหารในฐานะผู้นำที่มีอุดมการณ์ที่ แน่วแน่ และเป็นแบบอย่างที่ดีให้บุคลากรยึดถือ เพื่อสร้างความมั่นใจในการบริหารและแรงจูงใจในการทำงานร่วมกัน

3) ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ผู้บริหารควรมีการสร้างแรงบันดาลใจให้บุคลากรทำงานร่วมกันเป็นทีมและมีการ ระดมความคิดเห็นเพื่อการวางแผนการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ และกำหนดเป้าหมายการทำงานให้ชัดเจนเพื่อให้ทีมมี ทิศทางในการพัฒนางาน

4) ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ควรมีการให้คำแนะนำและช่วยเหลือบุคลากรที่ยังขาดทักษะหรือมีความ จำเป็นต้องพัฒนา พร้อมทั้งรับฟังความคิดเห็นอย่างจริงจังเพื่อปรับปรุงการบริหารงานและการพัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพที่ สูงขึ้น

### 2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1) ควรศึกษาเพิ่มเติมเกี่ยวกับภาวะผู้นำในแง่มุมอื่น ๆ เช่น การบริหารจัดการเวลา การตัดสินใจ และการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้ปกครองและชุมชน เพื่อให้ได้ภาพรวมที่ครบถ้วนมากยิ่งขึ้น

2) การวิจัยครั้งต่อไปควรมุ่งเน้นศึกษาการประเมินผลของการฝึกอบรมและพัฒนาผู้นำในด้านต่าง ๆ เพื่อหา วิธีการที่มีประสิทธิภาพในการเสริมสร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

3) ควรมีการเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในสถานศึกษาระดับต่าง ๆ ในเขตพื้นที่ การศึกษาอื่น ๆ เพื่อศึกษาความแตกต่างและแนวทางการปรับปรุงการบริหารให้เหมาะสมกับบริบทของแต่ละพื้นที่

## บรรณานุกรม

- จิราภา ประพันธ์พัฒน์. (2560). การศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- ฐิตินันท์ นันทะศรี. (2562) การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. ดุษฎีบัณฑิต คณะศึกษาศาสตร์ สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
- ทัศนีย์ ไชยจิตร์. (2564). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน เป็นทีมของครูโรงเรียนในอำเภอน้ำยืน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5. วารสารนวัตกรรมการศึกษา และการวิจัย 5, 109-110
- ล้านนา มาปลูก. (2562). การศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สหวิทยาเขต สดุดถิ่นไทย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36 (การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา). พะเยา. มหาวิทยาลัยพะเยา.
- สุขุม จุสนิธิ. (2560). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). ปทุมธานี. มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์.
- อะห์มัด ยี่สุนทร และชูไอลดา สะมะแอ. (2561). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสตรี โรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชน จังหวัดปัตตานี. (วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและการจัดการการศึกษา อิสลาม). ปัตตานี. มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี.
- อัฒนศักดิ์ สิทธิ. (2561). องค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2, (วารสารการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร)
- อภิวุฒิ พิมลแสงสุริยา. (2562) กลยุทธ์ 4.0 สู่ผู้นำสี่ศราม 'สลิงซอท'. บทความทางวิชาการ. หนังสือพิมพ์กรุงเทพธุรกิจ
- อรอนงค์ แดงนุ้ย. (2561). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอบางสะพาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1. หน้า 40-69.
- Bass, B. M., & Avolio, B. J. (1994). *Improving Organizational Effectiveness Through Transformational Leadership*. Newbery Park, CA : Sage.
- Krejcie, R.V., & D.W. Morgan. (1970). "Determining Sample Size for Research Activities". *Educational and Psychological Measurement*. 30(3) : 607 – 610.