

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา

สมุทรสาคร สมุทรสงคราม

TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP OF SCHOOL ADMINISTRATORS

UNDER SAMUT SAKHON SAMUT SONGKHRAM SECONDARY

EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE

บารมี กุลสวัสดิ์มงคล

Baramee Kulsawadmongkol

นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี

Master's degree student Education Administration Faculty of Education, Bangkokthonburi University

e-mail: 6733100211@bkkthon.ac.th

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรสาคร สมุทรสงคราม และ (2) เปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรสาคร สมุทรสงคราม จำแนกตามระดับการศึกษาและประสบการณ์การทำงาน

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรสาคร สมุทรสงคราม จำนวน 1,056 คน กลุ่มผู้ถูกเลือกเป็นตัวแทนในการศึกษาการวิจัย คือ ครู จำนวน 290 คน กำหนดขนาดตัวอย่างโดยใช้สูตรของ Taro Yamane ได้มาด้วยวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และทดสอบสมมติฐานโดยการทดสอบค่าที และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว

ผลการวิจัยพบว่า (1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรสาคร สมุทรสงคราม โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และ (2) ครูที่มีระดับการศึกษาและประสบการณ์การทำงานต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรสาคร สมุทรสงครามโดยรวมและรายด้านทุกด้านไม่แตกต่างกัน

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรสาคร สมุทรสงคราม

ABSTRACT

The objectives of this research were to (1) to study transformational leadership of school administrators under samut sakhon samut songkhram secondary educational service area office, and (2) to compare transformational leadership of school administrators under samut sakhon samut songkhram secondary educational service area office classified by educational level and work experience.

The research methodology was a survey research. The population consisted of 1,056 teachers of schools under samut sakhon samut songkhram secondary educational service area office. The sample consisted of teachers in schools totally 290 people, determine the sample size using Taro Yamane's

formula., and obtained by stratified random sampling method. The instrument used for data collection was a five-rating scale questionnaire. The statistics used for data analysis were frequency, percentage, mean, Standard Deviation, and hypothesis testing using t-test and One-Way Analysis of Variance

The research findings were found that: (1) transformational leadership of school administrators under samut sakhon samut songkhram secondary educational service area office was at high level in overall and each aspect; and (2) teachers with different educational level and work experience had similar opinions on transformational leadership of school administrators under samut sakhon samut songkhram secondary educational service area office in overall and each aspect had no different opinions

Keywords: Leadership, Transformational, Samut Sakhon Samut Songkhram Secondary Educational Service Area Office

บทนำ

ในศตวรรษที่ 21 โลกกำลังก้าวเข้าสู่ยุคแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างไม่หยุดยั้ง โดยเฉพาะการพัฒนาในด้านเศรษฐกิจ เทคโนโลยีสารสนเทศ นวัตกรรมดิจิทัล การสื่อสารไร้พรมแดน และความก้าวหน้าในระบบการศึกษา การเปลี่ยนแปลงเหล่านี้ก่อให้เกิดผลกระทบอย่างกว้างขวางในทุกมิติของการดำเนินชีวิตของมนุษย์ สังคมปัจจุบันมีความซับซ้อน ทำทายและเต็มไปด้วยการแข่งขันสูง ผู้คนต้องปรับตัวให้ทันกับเทคโนโลยีใหม่ ๆ ระบบเศรษฐกิจที่เปลี่ยนแปลง และการเปลี่ยนผ่านทางวัฒนธรรมที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว การเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจทำให้แรงงานต้องมีทักษะที่หลากหลายและล้ำลึกยิ่งขึ้น เศรษฐกิจฐานความรู้ (Knowledge-based Economy) เข้ามามีบทบาทสำคัญในการกำหนดแนวทางการผลิต การตลาด และการบริการ ซึ่งต้องอาศัยความรู้ ความคิดสร้างสรรค์ และความสามารถในการปรับตัว เทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสาร (ICT) กลายเป็นเครื่องมือหลักในการดำรงชีวิต การทำงาน และการเรียนรู้ ทั้งในระดับบุคคลและองค์กร ส่งผลให้รูปแบบการเรียนรู้เปลี่ยนจากการเรียนแบบดั้งเดิมไปสู่การเรียนรู้ตลอดชีวิต การเรียนรู้ออนไลน์ และการเรียนรู้แบบกำหนดทิศทางด้วยตนเองระบบการศึกษาจึงไม่สามารถคงอยู่ในรูปแบบเดิมได้อีกต่อไป สถานศึกษาจำเป็นต้องเปลี่ยนแปลงทั้งในด้านการจัดการ การเรียนการสอน การพัฒนาบุคลากร และการสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับภาคีต่าง ๆ ทั้งภาครัฐ เอกชน และชุมชน โดยเฉพาะสถานศึกษาในระดับมัธยมศึกษาซึ่งมีบทบาทสำคัญในการวางรากฐานสำหรับเยาวชนในการก้าวเข้าสู่โลกของการทำงาน และการใช้ชีวิตในสังคมยุคใหม่

ภายใต้บริบทของการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและรุนแรงนี้ ผู้บริหารสถานศึกษาจึงเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนการพัฒนาองค์กรให้สามารถตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงได้อย่างมีประสิทธิภาพ การเป็นผู้นำในยุคปัจจุบันไม่สามารถยึดติดกับแนวทางการบริหารแบบเดิมที่เน้นเพียงการควบคุมและสั่งการได้อีกต่อไป แต่ต้องมีความสามารถในการเป็นผู้นำที่มองการณ์ไกล มีวิสัยทัศน์ มีความคิดสร้างสรรค์ และสามารถนำพาศักยภาพด้านความท้าทายต่าง ๆ ได้อย่างมั่นคง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) จึงกลายเป็นทักษะสำคัญที่ผู้บริหารพึงมี ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงไม่เพียงแต่หมายถึงการเปลี่ยนแปลงเชิงโครงสร้างหรือระบบเท่านั้น แต่ยังรวมถึงการเปลี่ยนแปลงทัศนคติ ค่านิยม และวัฒนธรรมองค์กรอีกด้วย ผู้นำที่มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะสามารถสร้างแรงบันดาลใจให้กับบุคลากรมองเห็นศักยภาพในตัวบุคคล และส่งเสริมให้เกิดการพัฒนาศักยภาพสูงสุดของทีมงาน นอกจากนี้ ผู้นำประเภทยังสามารถปลูกฝังความเชื่อมั่น และความมุ่งมั่นในการทำงานให้แก่สมาชิกในองค์กร โดยการใช้เทคนิคการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ การรับฟังอย่างเข้าใจ และการมีปฏิสัมพันธ์ที่สร้างสรรค์ ผู้นำต้องสามารถปรับเปลี่ยนวิธีการบริหารตามสถานการณ์ และสามารถประสานงานกับหน่วยงานภายนอก รวมถึงเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาสถานศึกษาอย่างแท้จริง ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Bass (1985) ได้เสนอองค์ประกอบของภาวะผู้นำการ

เปลี่ยนแปลงไว้ 4 ประการ ได้แก่ 1) การมีอิทธิพลทางอุดมการณ์ (Idealized Influence) 2) การสร้างแรงบันดาลใจ (Inspirational Motivation) 3) การกระตุ้นทางสติปัญญา (Intellectual Stimulation) และ 4) การพิจารณาเป็นรายบุคคล (Individualized Consideration) ซึ่งแนวคิดดังกล่าวสะท้อนให้เห็นถึงความสามารถของผู้นำที่ไม่เพียงแต่บริหารจัดการทั่วไปเท่านั้น แต่ยังสามารถเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรและกระตุ้นให้เกิดการเรียนรู้ร่วมกันได้อย่างลึกซึ้ง นอกจากนี้ Davies & Davies (2005) ยังชี้ให้เห็นว่า ผู้นำที่ประสบความสำเร็จในการขับเคลื่อนองค์กร ควรมีความสามารถในการกำหนดวิสัยทัศน์เชิงกลยุทธ์ และจัดการทรัพยากรต่าง ๆ ให้สอดคล้องกับเป้าหมายในระยะยาว ซึ่งเป็นคุณลักษณะที่สำคัญของผู้บริหารสถานศึกษาซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของนันทวัน ศรีจันทร์ (2560) ที่พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิภาพการเรียนการสอนของครู และผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนอย่างมีนัยสำคัญ งานของ ผ่องพรรณ ชุ่มเย็น (2561) ที่ระบุว่า ผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสูง มักส่งเสริมให้โรงเรียนมีวัฒนธรรมการเรียนรู้ร่วมกัน มีการแลกเปลี่ยนความรู้ และสนับสนุนให้ครูเกิดนวัตกรรมทางการเรียนรู้ เช่นเดียวกับงานของ กฤษณา สมบุญ (2563) ซึ่งพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารมีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญกับประสิทธิภาพของโรงเรียน โดยเฉพาะในด้านการพัฒนาองค์กร การบริหารแบบมีส่วนร่วม และการใช้เทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้

ดังนั้นการศึกษาจึงเป็นกลไกสำคัญในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เพื่อให้สามารถปรับตัวและดำรงชีวิตได้อย่างมีคุณภาพในศตวรรษที่ 21 ซึ่งเป็นยุคที่เทคโนโลยีสารสนเทศและการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรมส่งผลกระทบต่อวิถีชีวิตในทุกมิติ ระบบการศึกษาจึงต้องมีการปรับตัวอย่างต่อเนื่อง ทั้งด้านนโยบาย หลักสูตร การจัดการเรียนการสอน รวมถึงการบริหารจัดการสถานศึกษา โดยเฉพาะภายหลังการประกาศใช้พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และฉบับแก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ 2 พ.ศ. 2545 ซึ่งได้กำหนดทิศทางการพัฒนาการศึกษาที่มุ่งเน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง การส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต และการเปิดโอกาสให้สถานศึกษามีความเป็นอิสระในการบริหารจัดการอย่างมีประสิทธิภาพ ในบริบทดังกล่าว ผู้บริหารสถานศึกษาจึงมีบทบาทสำคัญในฐานะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) ที่ต้องสามารถสร้างวิสัยทัศน์ร่วม ถ้ายอดแรงบันดาลใจ สร้างความสัมพันธ์ที่ดีในองค์กร และกระตุ้นให้บุคลากรเกิดความมุ่งมั่นในการพัฒนาตนเอง เพื่อขับเคลื่อนการศึกษาให้สามารถตอบสนองต่อความคาดหวังของสังคมได้อย่างมีประสิทธิภาพ (Bass & Riggio, 2006) โดยเฉพาะอย่างยิ่งในช่วงที่มีการผลักดันนโยบายใหม่ ๆ เช่น โรงเรียนคุณภาพ การสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) และการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนผ่านกระบวนการเรียนรู้เชิงรุก ล้วนต้องอาศัยภาวะผู้นำที่สามารถบริหารจัดการการเปลี่ยนแปลงอย่างเป็นระบบ โดยเฉพาะสถานศึกษา ซึ่งมีบทบาทสำคัญในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา การบริหารสถานศึกษายุคใหม่จึงต้องมีความยืดหยุ่น เปิดรับนวัตกรรม และใช้ข้อมูลในการตัดสินใจเชิงกลยุทธ์ (OECD, 2020) ขณะเดียวกัน แนวคิดการบริหารที่เน้นผลลัพธ์ (Results-Based Management) ได้รับความสำคัญมากขึ้นเนื่องจากช่วยเสริมสร้างความโปร่งใสและเน้นคุณภาพของผู้เรียนเป็นหลัก (World Bank, 2018) อย่างไรก็ตาม ระบบการศึกษายังคงเผชิญกับความเหลื่อมล้ำ การเข้าถึงเทคโนโลยี และความท้าทายด้านคุณภาพครู ผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้องมีภาวะผู้นำที่สามารถรับมือกับการเปลี่ยนแปลง และขับเคลื่อนองค์กรให้บรรลุเป้าหมายทางการศึกษาได้อย่างยั่งยืน

อย่างไรก็ตามที่ผ่านมาผู้บริหารสถานศึกษาประสบปัญหาเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในหลายประการ โดยเฉพาะในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรสาคร สมุทรสงคราม ดังนี้ ผู้บริหารสถานศึกษาบางส่วนขาดวิสัยทัศน์เชิงกลยุทธ์ในการนำการเปลี่ยนแปลง ขาดทักษะในการบริหารจัดการนวัตกรรมและเทคโนโลยีใหม่ ๆ รวมถึงความลังเลในการตัดสินใจที่สำคัญ อันส่งผลต่อการพัฒนาองค์กรให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงของระบบการศึกษาในศตวรรษที่ 21 นอกจากนี้ ผู้บริหารบางรายยังขาดความสามารถในการสร้างแรงจูงใจและการมีส่วนร่วมจากครู บุคลากรทางการศึกษา และชุมชน ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญในการนำพาการเปลี่ยนแปลงให้เกิดขึ้นอย่างยั่งยืน อีกทั้งยังมี

ข้อจำกัดในด้านการพัฒนาตนเองและการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลง ทำให้สถานศึกษาไม่สามารถขับเคลื่อนนโยบายหรือแนวทางการพัฒนาต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพและทันต่อสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว (เฉลิมพล, 2562)

จากความสำคัญและปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรสาคร สมุทรสงคราม เพื่อให้ได้ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่เหมาะสมสำหรับใช้ในการขับเคลื่อนสถานศึกษาให้เกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่องทั้งในด้านเทคโนโลยี การเรียนรู้ และบริบททางสังคมที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วได้เป็นอย่างดี

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรสาคร สมุทรสงคราม
2. เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรสาคร สมุทรสงคราม จำแนกตามระดับการศึกษา และ ประสบการณ์ทำงาน

ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตด้านประชากร

ประชากร ได้แก่ ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรสาคร สมุทรสงคราม ในปีการศึกษา 2568 จำนวนทั้งหมด 1,056 คน (ข้อมูล ฯ วันที่ 6 เมษายน พ.ศ. 2568)

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรสาคร สมุทรสงคราม กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง ด้วยการคำนวณโดยใช้สูตรของ Taro Yamane กำหนดให้ความคลาดเคลื่อนร้อยละ 5 ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 290 คน แล้วสุ่มกลุ่มตัวอย่างด้วยวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น (stratified random sampling)

2. ขอบเขตด้านเนื้อหา

ในการวิจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรสาคร สมุทรสงคราม ผู้วิจัยได้ใช้แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ของ Bass and Avolio (1994) ซึ่งประกอบด้วย องค์ประกอบหลัก 4 ด้าน คือ 1) ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ 2) ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ 3) ด้านการกระตุ้นทางปัญญา และ 4) ด้านการคำนึงความเป็นปัจเจกบุคคล

3. ขอบเขตตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรอิสระ ได้แก่ สถานภาพของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรสาคร สมุทรสงคราม ประกอบด้วย ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน

ตัวแปรตาม ได้แก่ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรสาคร สมุทรสงคราม 4 ด้าน คือ 1) ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ 2) ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ 3) ด้านการกระตุ้นทางปัญญา และ 4) ด้านการคำนึงความเป็นปัจเจกบุคคล

4. เครื่องมือที่ใช้การวิจัย

4.1 *ลักษณะเครื่องมือ* เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามแบ่งเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงานมีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (checklist)

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรสาคร สมุทรสงคราม ประกอบด้วย 4 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการมีอิทธิพลอย่าง

มีอุดมการณ์ 2) ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ 3) ด้านการกระตุ้นทางปัญญา และ 4) ด้านการคำนึงความเป็นปัจเจกบุคคล มีลักษณะเป็นมาตราประมาณค่า 5 ระดับ (rating scale) โดยกำหนดค่าน้ำหนักคะแนนแบบสอบถาม ดังนี้

- 5 หมายถึง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก
- 3 หมายถึง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับน้อย
- 1 หมายถึง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับน้อยที่สุด

4.2 *วิธีการสร้างเครื่องมือ* ศึกษาค้นคว้าตำรา วารสาร บทความ งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสภาพและปัญหาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรสาครสมุทรสงคราม เพื่อเป็นแนวทางในการสร้าง แบบสอบถาม ซึ่งได้ดำเนินการดังต่อไปนี้

1. ศึกษาเอกสาร หลักการ แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา
2. ร่างแบบสอบถามตามลักษณะของตัวแปรที่ต้องการศึกษาแล้วนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อตรวจสอบความถูกต้อง
3. นำแบบสอบถามมาปรับปรุงตามข้อเสนอแนะของอาจารย์ที่ปรึกษาและนำไปตรวจสอบความถูกต้องอีกครั้ง
4. นำแบบสอบถามให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ว่าข้อความในแบบสอบถามเป็นข้อความที่ตรงตามสิ่งที่ต้องการศึกษา ถูกต้อง และครอบคลุมเนื้อหาตามกรอบแนวคิดที่ได้ศึกษาวิเคราะห์และกำหนดในนิยามศัพท์เฉพาะหรือไม่

5. ตรวจสอบความตรงของแบบสอบถาม โดยนำแบบสอบถามให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่านตรวจสอบเพื่อพิจารณาความตรง (Validity) ความถูกต้องของเนื้อหา (Content) และความเหมาะสมของภาษาที่ใช้โดยพิจารณาความสอดคล้องระหว่างข้อความกับวัตถุประสงค์มาวิเคราะห์หาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC : Index of item Objective Congruence) โดยกำหนดเกณฑ์การพิจารณาให้คะแนนของผู้เชี่ยวชาญดังนี้

- +1 หมายถึง ผู้เชี่ยวชาญแน่ใจว่าข้อความที่ต้องการวัดนั้นสอดคล้องกับนิยามศัพท์เฉพาะ
- 0 หมายถึง ผู้เชี่ยวชาญไม่แน่ใจว่าข้อความที่ต้องการวัดนั้นสอดคล้องกับนิยามศัพท์เฉพาะ
- 1 หมายถึง ผู้เชี่ยวชาญแน่ใจว่าข้อความที่ต้องการวัดนั้นไม่สอดคล้องกับนิยามศัพท์เฉพาะ

$$IOC = \frac{\sum R}{N}$$

IOC หมายถึง ค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถาม

$\sum R$ หมายถึง ผลรวมคะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญทั้งหมด

N หมายถึง จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

กำหนดเกณฑ์ค่าดัชนีความสอดคล้องกับนิยามศัพท์เฉพาะในแต่ละข้อต้องมีค่าตั้งแต่ 0.5 ขึ้นไปถือว่าใช้ได้ ผลการพิจารณาได้ค่า IOC เท่ากับ 1 ทุกข้อ

6. นำแบบสอบถามที่ผ่านการวิเคราะห์หาค่าความตรงแล้วนำไปทดลองใช้ (Try-out) กับครูที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน และนำมาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม กำหนดเกณฑ์ค่าความเชื่อมั่นที่ยอมรับได้ต้องมีค่าตั้งแต่ 0.70 ขึ้นไป ผลการวิเคราะห์ได้ค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ .95

7. นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบความเชื่อมั่นแล้วไปใช้กับกลุ่มตัวอย่างต่อไป

5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

5.1 สถิติพื้นฐาน

2.1.1 ความถี่ (Frequency)

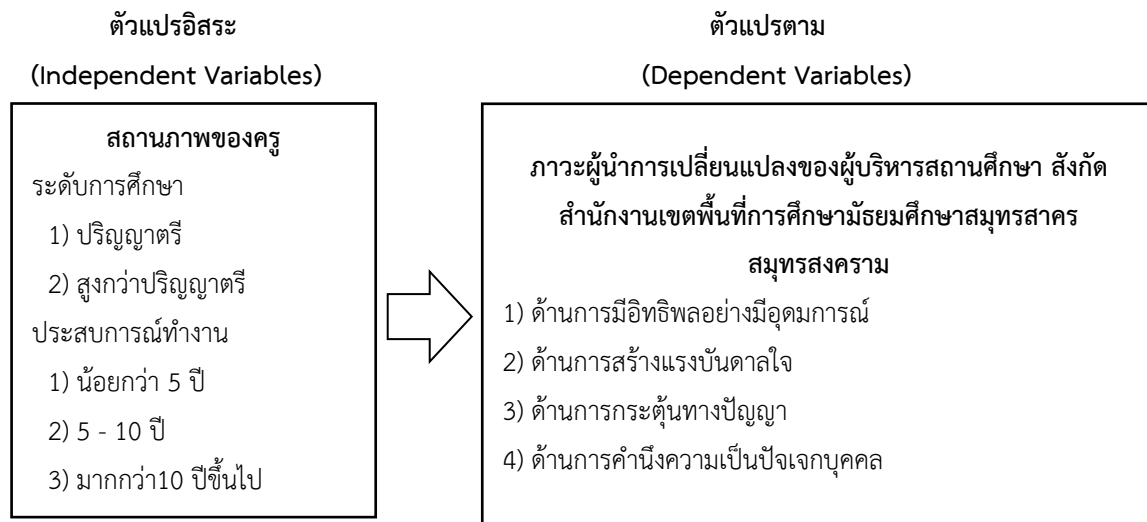
2.1.2 ร้อยละ (Percentage)

2.1.3 ค่าเฉลี่ย (Mean)

2.1.4 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

5.2 ค่าสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน ได้แก่ การทดสอบค่าที (t-test) แบบกลุ่มตัวอย่างที่เป็นอิสระจากกัน (Independent Samples) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA)

กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

ผลการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่องภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรสาคร สมุทรสงคราม ผู้วิจัยสรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

การศึกษาวิจัยเรื่องภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรสาคร สมุทรสงคราม ผู้วิจัยสรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรสาคร สมุทรสงคราม โดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ รองลงมาด้าน ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการคำนึงความเป็นปัจเจกบุคคล ด้านการกระตุ้นทางปัญญา

2. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรสาคร สมุทรสงคราม ตามความคิดเห็นของครูที่มี ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงานต่างกันทั้งโดยรวมและรายด้าน ทุกด้านไม่แตกต่างกัน

อภิปรายผล

จากการศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรสาคร สมุทรสงคราม ผู้วิจัยอภิปรายผลได้ดังนี้

1. จากผลการวิจัยเรื่องภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรสาคร สมุทรสงคราม พบว่าโดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ รองลงมาคือ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล และด้านการกระตุ้นทางปัญญา ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารสถานศึกษามีคุณลักษณะของผู้นำการเปลี่ยนแปลงในระดับสูงซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Burns (1978) และ Bass (1985) ที่อธิบายว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) คือกระบวนการที่ผู้นำสามารถสร้างแรงจูงใจและแรงบันดาลใจให้ผู้ตามเกิดการเปลี่ยนแปลงทางทัศนคติ ค่านิยม และพฤติกรรม เพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน การที่ผู้บริหารมีระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับมากแสดงให้เห็นว่าผู้บริหารสถานศึกษามีความเข้าใจบทบาทของตนเองในการเป็นผู้นำยุคใหม่ที่มุ่งเน้นการสร้างการเปลี่ยนแปลงเชิงบวกต่อองค์กร โดยเฉพาะในบริบทของการศึกษาที่อยู่ภายใต้การเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของสังคม เทคโนโลยี และนโยบายการศึกษา การที่ผู้บริหารสามารถปรับบทบาทตนเองให้เป็นผู้นำที่สร้างแรงบันดาลใจและมีอุดมการณ์ ย่อมส่งผลโดยตรงต่อคุณภาพของการจัดการศึกษาและการพัฒนาครูในสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น ในด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์สะท้อนให้เห็นว่าผู้บริหารแสดงความสามารถของผู้นำในการเป็นแบบอย่างที่ดี มีความมั่นคงในหลักการและจริยธรรม และได้รับความเชื่อถือศรัทธาจากผู้ใต้บังคับบัญชาผลลัพธ์ที่ได้แสดงให้เห็นว่าผู้บริหารมีคุณธรรมและจรรยาบรรณในวิชาชีพ มีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน และสามารถทำให้บุคลากรในโรงเรียนเกิดความเชื่อมั่นไว้วางใจต่อการบริหารงาน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Bass และ Riggio (2006) ที่ระบุว่าผู้นำที่มีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์จะเป็นต้นแบบที่ดีให้กับผู้ตาม ทำให้เกิดแรงศรัทธา ความรักดี และความมุ่งมั่นในการร่วมกันพัฒนาองค์กรอย่างยั่งยืนสอดคล้องกับงานวิจัยของ กฤษณะ อังคะสุวรรณ (2562) ที่พบว่าผู้บริหารสถานศึกษาที่มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสูง มักเป็นผู้ที่ยึดมั่นในหลักจริยธรรม มีความโปร่งใส และเป็นแบบอย่างที่ดีในการทำงาน ทำให้ครูและบุคลากรทางการศึกษามีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้นด้านการสร้างแรงบันดาลใจซึ่งเป็นด้านที่มีค่าเฉลี่ยรองลงมา แสดงให้เห็นว่าผู้บริหารสามารถถ่ายทอดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และค่านิยมขององค์กรให้บุคลากรเข้าใจและยอมรับร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ การสร้างแรงบันดาลใจนี้ทำให้ครูและบุคลากรเกิดความมุ่งมั่นในการทำงานเพื่อบรรลุเป้าหมายร่วมกัน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Kouzes และ Posner (2017) ที่กล่าวว่าผู้นำที่ประสบความสำเร็จต้องสามารถสร้างแรงบันดาลใจโดยการสื่อสารวิสัยทัศน์ที่มีความหมายและท้าทาย เพื่อให้ผู้ร่วมงานเกิดพลังทางจิตใจและแรงผลักดันในการพัฒนาองค์กร ผลการวิจัยนี้ยังสอดคล้องกับงานของ สุภัทราวังศ์บุญสิน (2563) ที่พบว่าผู้บริหารที่มีความสามารถในการสร้างแรงบันดาลใจ จะสามารถกระตุ้นให้ครูเกิดความพึงพอใจและแรงจูงใจในการทำงานมากขึ้น ส่งผลต่อประสิทธิภาพของโรงเรียนในภาพรวม ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลซึ่งอยู่ในระดับมากเช่นกัน สะท้อนให้เห็นว่าผู้บริหารให้ความสำคัญกับความแตกต่างระหว่างบุคลากร สนับสนุนและส่งเสริมให้ครูแต่ละคนได้พัฒนาตนเองตามศักยภาพ มีความเอาใจใส่ต่อความต้องการและปัญหาของครูอย่างจริงจัง การบริหารแบบนี้ช่วยสร้างบรรยากาศการทำงานที่ดีและความสัมพันธ์เชิงบวกภายในองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Leithwood และ Jantzi (2000) ที่ระบุว่าผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ดีต้องใส่ใจความต้องการเฉพาะบุคคลของผู้ตาม เพื่อพัฒนาให้แต่ละคนสามารถเติบโตและมีส่วนร่วมในกระบวนการเปลี่ยนแปลงขององค์กรได้อย่างเต็มที่ ขณะเดียวกันด้านการกระตุ้นทางปัญญา ที่มีค่าเฉลี่ยสูงในระดับมาก แสดงให้เห็นว่าผู้บริหารมีการส่งเสริมให้บุคลากรกล้าคิด กล้าทำสิ่งใหม่ๆ และใช้ความคิดเชิงวิเคราะห์ในการแก้ปัญหาในสถานศึกษา ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญในยุคของการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว

ผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำในด้านนี้จะช่วยพัฒนาโรงเรียนให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยสนับสนุนให้ครูแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และร่วมกันสร้างนวัตกรรมทางการศึกษาซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปรียา เกษมสุข (2564) ที่พบว่าผู้บริหารสถานศึกษาที่มีการกระตุ้นทางปัญญาในระดับสูง จะช่วยให้บุคลากรมีการเรียนรู้ต่อเนื่องและพัฒนานวัตกรรมการเรียนการสอนอย่างต่อเนื่อง ข้อค้นพบจากการวิจัยนี้ยังได้สอดคล้องกับผลการศึกษาวิจัยของกชนิภา ภาณุรักษ์ (2564) ได้ศึกษาวิจัย เรื่องภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโดยรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ รองลงมา คือ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ทำนองเดียวกันสอดคล้องกับผลงานวิจัยของธัญยามาศ แดงสีดา (2565) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์หรือภาวะผู้นำเชิงบารมี และด้านการกระตุ้นทางปัญญา ตามลำดับ อีกทั้งยังสอดคล้องกับผลการวิจัยของชนิษฐา แสงโยฮีย์, ดวงใจ ชนะสิทธิ์ และอรพรรณ ตูจินดา (2565) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพศูนย์การศึกษาพิเศษ กลุ่มเครือข่ายที่ 5 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ พบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ได้แก่ การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล การสร้างแรงบันดาลใจ การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ และการกระตุ้นทางปัญญาจากเหตุผลดังกล่าวจึงอาจเป็นไปได้ที่ทำให้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรสาคร สมุทรสงครามโดยรวมอยู่ในระดับมาก

2. จากผลการวิจัยพบว่าครูที่มีระดับการศึกษาและประสบการณ์ในการทำงานต่างกันมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรสาคร สมุทรสงคราม โดยรวมและรายด้านทุกด้านไม่แตกต่างกันทั้งนี้ผลการวิจัยสะท้อนให้เห็นว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาได้รับการรับรู้ในระดับใกล้เคียงกันจากครูทุกกลุ่ม โดยไม่ขึ้นอยู่กับระดับการศึกษา หรือประสบการณ์ในการทำงานที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารสถานศึกษามีแนวทางการบริหารงานและภาวะผู้นำที่เป็นมาตรฐาน มีความเสมอภาคในการปฏิบัติต่อบุคลากรทุกระดับ ไม่ว่าจะเป็นครูที่เพิ่งเริ่มต้นทำงานหรือครูที่มีประสบการณ์ยาวนาน รวมถึงครูที่มีวุฒิการศึกษาต่างกันก็รับรู้ถึงลักษณะผู้นำในทิศทางเดียวกัน ซึ่งสะท้อนถึงการสื่อสารภายในองค์กรที่มีประสิทธิภาพและการมีส่วนร่วมของบุคลากรอย่างทั่วถึงนอกจากนี้ ยังอาจเป็นผลมาจากการที่ผู้บริหารสถานศึกษามีแนวทางภาวะผู้นำที่เน้นความร่วมมือและการสร้างวัฒนธรรมองค์กรแบบมีส่วนร่วมตามแนวคิดของ Bass และ Avolio (1994) ที่ระบุว่าผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะมุ่งเน้นการเสริมสร้างความเข้าใจร่วมกัน การสร้างแรงบันดาลใจ และการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรทุกคนให้เท่าเทียมกัน ส่งผลให้ครูในสถานศึกษามีการรับรู้ภาวะผู้นำของผู้บริหารในทิศทางเดียวกัน โดยไม่ขึ้นอยู่กับประสบการณ์หรือคุณวุฒิทางการศึกษาผลการวิจัยนี้ยังสอดคล้องกับงานของสุภาวดี อินทรวีเชียร (2562) ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครปฐม พบว่า ครูที่มีวุฒิการศึกษาและประสบการณ์การทำงานแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับผลการวิจัยของสุนีย์ มณีโชติ (2564) ทำการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครปฐม พบว่า ครูที่มีระดับการศึกษาและประสบการณ์ทำงานต่างกันมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารไม่แตกต่างกัน จากเหตุผลดังกล่าวจึงอาจเป็นไปได้ที่ทำให้ครูที่มีระดับการศึกษาและประสบการณ์ในการทำงาน

ต่างกันมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรสาคร สมุทรสงคราม โดยรวมและรายด้านทุกด้านไม่แตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลวิจัยไปใช้

1. ผู้บริหารควรเข้ารับการพัฒนาทักษะการโน้มน้าวและสร้างศรัทธาต่อการเปลี่ยนแปลง เช่น การอบรมเชิงปฏิบัติการเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง การใช้เทคนิคการสร้างแรงจูงใจ และการเรียนรู้จากกรณีศึกษาของโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จในการเปลี่ยนแปลง

2. ผู้บริหารควรพัฒนาทักษะการสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อสร้างความเข้าใจและแรงบันดาลใจในทีมงาน อาจจัดให้มีการประชุมกลุ่มย่อย การใช้เครื่องมือการสื่อสารแบบมีส่วนร่วม และการให้ข้อเสนอแนะเชิงสร้างสรรค์อย่างสม่ำเสมอ

3. ผู้บริหารควรสร้างระบบสนับสนุนและส่งเสริมให้ครูเกิดความคิดริเริ่มและนวัตกรรมในการสอน เช่น การจัดเวิร์กช็อปแลกเปลี่ยนแนวปฏิบัติที่ดี การให้รางวัลหรือประกาศเกียรติคุณสำหรับความคิดสร้างสรรค์ และการตั้งกลุ่มสนับสนุนทางวิชาการภายในโรงเรียน

4. ผู้บริหารควรเพิ่มการนิเทศติดตามการสอนอย่างสม่ำเสมอ โดยเน้นการเยี่ยมชั้นเรียนและสังเกตการณ์เพื่อให้ข้อเสนอแนะที่สร้างสรรค์โดยสามารถใช้แบบนิเทศและร่วมมือกับครูในการวางแผนพัฒนาการเรียนการสอนต่อเนื่อง

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาวิจัยแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรสาคร สมุทรสงคราม

2. ควรศึกษาวิจัยองค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรสาคร สมุทรสงคราม

3. ควรศึกษาวิจัยปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรสาคร สมุทรสงคราม

เอกสารอ้างอิง

กชนิภา ภาณุรักษ์. (2564). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. *วารสารการศึกษาพิเศษ*, 12(3), 45-60.

กฤษณา สมบุญ. (2563). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิภาพของโรงเรียนในศตวรรษที่ 21. *วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ*, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

กฤษณะ อังคะสุวรรณ. (2562). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21. *วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต*, มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.

ชนิษฐา แสงโยฮี, ดวงใจ ชนะสิทธิ์, & อรพรรณ ตูจันดา. (2565). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา. *วารสารการบริหารการศึกษา*, 10(2), 123-145.

มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม, นครปฐม. เฉลิมพล สุปัญญาบุตร. (2562). การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24. *วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา*. มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

นันทวัน ศรีจันทร์. (2560). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิภาพการเรียนการสอนของครูและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน. *วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร*, 19(2), 112-125.

- ปรียา เกษมสุข. (2564). สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษาเพชรบุรี. วารสารครุศาสตร์มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี, 12(1), 85–98.
- ผ่องพรรณ ชุ่มเย็น. (2561). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อวัฒนธรรมการเรียนรู้ร่วมกัน
ของโรงเรียน. วารสารวิชาการการบริหารการศึกษา, 15(1), 45–60.
- สุภัทรา วงศ์บุญสิน. (2563). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู.
วารสารศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยนเรศวร, 22(3), 45–59.
- สุภาวดี อินทวิเชียร. (2562). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน
ของครู โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาานครปฐม. วารสารศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยนครปฐม, 10(2), 101–116.
- สุนีย์ มณีโชติ. (2564). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษาานครปฐม. วารสารวิจัยและพัฒนาศึกษา, 15(2), 87–102.
- สมชาย มณีวรรณ. (2565). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการสร้างวัฒนธรรมองค์กรแห่งการ
เรียนรู้ในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครสวรรค์. วารสารการ
บริหารการศึกษา, 12(1), 55–70.
- Bass, B. M. (1985). **Leadership and performance beyond expectations**. Free Press.
- Bass, Bernard M. & Avolio, Bruce J. (1994). **Improving Organizational Effectiveness
Through Transformational Leadership**. Thousand Oaks, Calif: Sage.
- Bass, B. M., & Riggio, R. E. (2006). **Transformational leadership** (2nd ed.). Psychology Press.
- Bass, B. M., & Riggio, R. E. (2006). **Transformational Leadership** (2nd ed.). Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum
Associates.
- Burns, J. M. (1978). **Leadership**. New York: Harper & Row.
- Bass, B. M. (1985). **Leadership and Performance Beyond Expectations**. New York: Free Press.
- Bass, B. M., & Riggio, R. E. (2006). **Transformational Leadership** (2nd ed.). Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum
Associates.
- Davies, B., & Davies, B. J. (2005). Strategic leadership. **School Leadership & Management**, 25(3), 307–
324. <https://doi.org/10.1080/13632430500116387>
- Kouzes, J. M., & Posner, B. Z. (2017). **The Leadership Challenge: How to Make Extraordinary Things
Happen in Organizations** (6th ed.). Hoboken, NJ: John Wiley & Sons.
- OECD. (2020). **Back to the future of education: Four OECD scenarios for schooling**. OECD Publishing.
<https://doi.org/10.1787/178ef527-en>
- Leithwood, K., & Jantzi, D. (2000). The effects of transformational leadership on organizational conditions
and student engagement with school. *Journal of Educational Administration*, 38(2), 112–
129.
- World Bank. (2018). **World development report 2018: Learning to realize education’s promise**. World
Bank. <https://doi.org/10.1596/978-1-4648-1096-1>