

**ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนมัธยม
ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจำปริมณฑล
Transformative Leadership of Secondary School Administrators under Prachuap
Khiri Khan Secondary Educational Service Area Office**

ณัฐรัฐ รักชาติ

Nutarut Rackchart

โรงเรียนกุยบุรีวิทยา, ประจวบคีรีขันธ์

Kuiburi Wittaya School, PrachuapKhiriKhan

E-mail: frank130637@gmail.com

Received June 29, 2023; Revised June 30, 2023; Accepted June 30, 2023

บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ดังนี้ (1) เพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจำปริมณฑล (2) เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจำปริมณฑล จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน และขนาดโรงเรียน ประชากรที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจำปริมณฑล จำนวนจำนวน 18 โรงเรียน รวมทั้งสิ้น 806 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจำปริมณฑล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าทีและวิเคราะห์ความแปรปรวน

ผลการวิจัย พบว่า (1) ปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีจำนวน 168 คน คิดเป็นร้อยละ 58.3 มีอายุ 21 - 30 ปี มีจำนวน 120 คน คิดเป็นร้อยละ 41.7 มีประสบการณ์ทำงาน น้อยกว่า 5 ปี มีจำนวน 119 คน คิดเป็นร้อยละ 41.3 และมีขนาดของโรงเรียน ขนาดใหญ่ มีจำนวน 136 คน คิดเป็นร้อยละ 47.2 (2) ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจำปริมณฑล สรุปได้ดังนี้ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.37 ด้านการสร้างแรงบันดาลใจโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.36 ด้านการกระตุ้นทางปัญญาโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.34 ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.34

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง; ผู้บริหารโรงเรียน; สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจำปริมณฑล

Abstract

The objectives of this research were as follows: (1) to study the transformational leadership of secondary school administrators under the Prachuap Khiri Khan Secondary Educational Service Area Office; (2) To compare the transformational leadership of secondary school administrators under the Prachuap Khiri Khan Secondary Educational Service Area Office, classified by work experience. and school size. The population used in this research, i.e., civil servants, teachers, and educational personnel Under the jurisdiction of Prachuap Khiri Khan Secondary Educational Service Area Office, 18 schools Total: 806 people. research tool was a questionnaire on transformational leadership of secondary school administrators under the Prachuap Khiri Khan Secondary Educational Service Area Office. The statistics used in data analysis were frequency, percentage, mean, and standard deviation. t-values and analysis of variance.

The research results found that (1) the personal factors of the majority of the samples were female, with 168 people, representing 58.3 percent, aged 21–30 years old, 120 people, representing 41.7 percent, having work experience less than 5 years, 119 people, representing 41.3 percent, and the size of a large school, 136 people, representing 47.2 percent. (2) The results of data analysis on the transformational leadership of secondary school administrators under the Prachuap Khiri Khan Secondary Educational Service Area Office. can be summarized as follows: The overall ideological influence was at its highest level. with an average of 4.37. The overall motivational aspect was at the highest level. with an average of 4.36 The overall cognitive stimulation aspect was at the highest level, with an average of 4.34. The overall consideration of individuality was at the highest level, with an average of 4.34.

Keywords: Transformational leadership; School administrators; Prachuap Khiri Khan Secondary Educational Service Area Office

บทนำ

จากกระแสโลกที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในช่วงทศวรรษที่ผ่านมา ส่งผลให้หลาย ประเทศ ทั่วโลกต้องเผชิญกับความหลากหลายทั้งด้านสังคม วัฒนธรรม ระบบเศรษฐกิจและ การศึกษา ซึ่งมีอิทธิพลต่อวิถีชีวิตเป็นอย่างมาก ทำให้หลายประเทศต้องเร่งเตรียมพร้อมโดยการ สร้างกลไกและพัฒนาคนให้มีศักยภาพสูงขึ้น ให้สามารถปรับตัวและรู้เท่าทันกระแสการเปลี่ยนแปลง ที่เกิดขึ้น เพื่อให้ประเทศชาติก้าวไปข้างหน้าได้อย่างมั่นคงและเท่าเทียม ซึ่งประเทศไทยมีการ ติดต่อสัมพันธ์กับประชาคมโลกอย่าง



กว้างขวางเพื่อให้สังคมไทยก้าวไปข้างหน้าได้อย่างมั่นคง มี ความรู้และทักษะความสามารถที่จะปรับตนเอง อยู่ในสังคมที่เปลี่ยนแปลงอย่างมีความสุขสามารถแข่งขันกับนานาชาติได้ การพัฒนาคุณภาพคนจึงเป็น สิ่งที่สำคัญที่สุด ประเทศชาติใดหากชนในชาติได้รับการศึกษาสูงย่อมหมายถึงความสามารถและศักยภาพใน การแข่งขันที่สูงตามไปด้วย (กมลวรรณ นาจ้อย, 2561, น.1)

ดังนั้นการศึกษาถือว่าเป็นเครื่องมือที่สำคัญที่สุดในการพัฒนาประเทศ สถาบันการศึกษาในระดับ ต่าง ๆ มีบทบาทและหน้าที่ในการจัดการศึกษา การอบรมสั่งสอนอย่างสมดุลให้สอดคล้องกับชีวิตจริง ตลอดจนการสร้างความรู้และส่งเสริมความสามารถอย่างหลากหลายเพื่อนำไปสู่การประกอบวิชาชีพ โดยเฉพาะในระดับโรงเรียนซึ่งมีหน้าที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐานจะต้องสร้างเด็ก ไม่ใช่เพียงเน้นด้านวิชา ความรู้เท่านั้น แต่ต้องจัดการศึกษาให้ครอบคลุมด้านอื่น ๆ ในชีวิตจริงของเด็กด้วย โดยการจัดระบบ การ เรียนการสอนที่มุ่งให้โอกาสทุกคนในการศึกษาตามความสามารถและศักยภาพของแต่ละคน และ มี สภาพแวดล้อมที่เหมาะสมต่อการศึกษาเรียนรู้ โรงเรียนต้องเป็นหน่วยบริการทางการศึกษาในมิติที่ กว้าง ขึ้น เพราะในปัจจุบันสังคมโลกเป็นสังคมที่ไร้พรมแดนมีการติดต่อประสานสัมพันธ์ระหว่างประเทศ ต่าง ๆ มากขึ้น ดังนั้นในอนาคตโรงเรียนแต่ละแห่งจะต้องมีการแข่งขันด้านคุณภาพมากขึ้น โรงเรียนใน ประเทศ ไทยจึงจำเป็นต้องพัฒนาให้เป็นแหล่งเรียนรู้ยุคใหม่ที่มุ่งพัฒนาผู้เรียนและผลิตกำลังคนให้มี ศักยภาพที่จะ ช่วยพัฒนาประเทศให้สามารถแข่งขันในด้านเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม การเมืองและ เทคโนโลยีกับนานา ประเทศได้ (บุญช่วย สายราม 2559: ออนไลน์)

จากสภาพการณ์ในปัจจุบันพบว่าหัวใจสำคัญที่จะช่วยให้สถานศึกษาอยู่ได้อย่างมั่นคงผู้นำต้องม ี ความเป็นผู้บริหารยุคใหม่ ซึ่งมีลักษณะความเป็นผู้นำที่เข้มแข็งโดยเฉพาะลักษณะภาวะผู้นำแบบ เปลี่ยนแปลง(Transformation Leadership) นั่นคือมีความเชื่อมั่นกล้าตัดสินใจ กล้าเสี่ยง ยอมรับสิ่งที่ เกิดขึ้นพร้อมเผชิญปัญหาที่มีความสามารถในการสร้างกำลังใจ ส่งผลถึงการปฏิบัติงานจนได้รับการยอมรับ และเชื่อถือจากคนรอบข้าง ผู้นำจึงเปรียบเสมือนหัวใจขององค์การเป็นแหล่งรวมพลังของผู้ปฏิบัติงาน เพื่อให้ผู้ตามมีความเต็มใจและมีความกระตือรือร้นในการร่วมกันปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ของ หน่วยงาน ภาวะผู้นำจึงเป็นสิ่งสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งในการบริหารงาน(ราตรี พัฒนรังสรรค์, 2544 : น. 234) จะเห็นได้ว่าผู้นำที่มีภาวะผู้นำ ย่อมนำมาซึ่งคุณค่าและประโยชน์ให้แก่กลุ่มองค์การ การเป็นผู้นำจึง เป็นศิลปะของการที่จะมีอิทธิพลเหนือบุคคลอื่น เพื่อให้บุคคลเหล่านั้นมีความเชื่อมั่นในตัวผู้นำ มีความ เคารพนับถือและให้ความร่วมมือกับผู้นำด้วยความจริงใจ (พรนพ พุกกะพันธ์, 2544 : น.19) ทั้งนี้ ภาระหน้าที่ที่จำเป็นและสำคัญอย่างยิ่งของผู้บริหาร คือ การอำนวยการให้งานบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนด ไว้ โดยการใช้การวินิจฉัยสั่งการและจูงใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ ดังนั้น ภาวะ ผู้นำจึงมีความสำคัญอย่างมากต่อการพัฒนาองค์การและการจัดการ ไม่ว่าจะเป็นภาครัฐหรือเอกชน ระดับ โลก ระดับชาติ หรือระดับท้องถิ่น ก็ล้วนมีความสำคัญทั้งสิ้น เพราะภาวะผู้นำจะทำให้มีการปฏิบัติที่ทำให้ จุดมุ่งหมายขององค์กรบรรลุเป้าหมาย

จากที่กล่าวมาข้างต้นจะเห็นได้ว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนและความพึงพอใจในการทำงานของครูต่างก็เป็นตัวแปรสำคัญที่จะส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียน โดยเฉพาะอย่างยิ่งในปัจจุบันเป็นยุคปฏิรูปการศึกษา ผู้บริหารโรงเรียนถือเป็นบุคคลที่สำคัญยิ่งที่จะเป็นแบบอย่างเป็นผู้นำและผู้ประสานงานในการบริหาร ทั้งนี้การใช้ภาวะผู้นำที่ชาญฉลาดจะส่งผลให้บุคลากรปฏิบัติงาน ยอมอุทิศตนเพื่อการปฏิบัติงาน เกิดความรู้สึกละเอินคล่องในการทำงาน มีความกระตือรือร้น มีความสุขในการทำงาน และยอมอุทิศตนเพื่องาน

ผู้วิจัยในฐานะเป็นครูผู้ปฏิบัติการสอนโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจำปทุมธานี มีความสนใจที่จะศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาตามทัศนะของครูผู้สอน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจำปทุมธานี ว่าอยู่ในระดับใดมีความแตกต่างกันหรือไม่ จำแนกตามเพศ และระดับการศึกษา ทั้งนี้ผลที่ได้จากการวิจัยจะเป็นประโยชน์ต่อผู้บริหารสถานศึกษานำไปพัฒนาตนเอง อีกทั้งหน่วยงานระดับเขตพื้นที่การศึกษานำผลการวิจัยไปใช้ในการวางแผนและกำหนดหลักสูตรในการอบรมและพัฒนาผู้บริหารต่อไป

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจำปทุมธานี
2. เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจำปทุมธานี จำแนกตาม ประสบการณ์ทำงาน และขนาดโรงเรียน

การทบทวนวรรณกรรม

1.1 ความหมายของภาวะผู้นำ (Leadership)

ภาวะผู้นำคือกระบวนการหนึ่งที่ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความยอมรับในตัวของผู้ซึ่งเกิดจากการใช้อำนาจอย่างเหมาะสมกับสถานการณ์นั้น ๆ เพื่อให้ผลลัพธ์ของงานนั้น ๆ สำเร็จได้อย่างดี และบรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้

1.2 ความสำคัญของภาวะผู้นำ

การที่องค์กรจะประสบความสำเร็จหรือล้มเหลวนั้นขึ้นอยู่กับคุณสมบัติของผู้นำในองค์กรนั้นเป็นอย่างมาก ทั้งนี้เพราะผู้นำที่ดีจะพัฒนา ผู้ใต้บังคับบัญชาหรือผู้ปฏิบัติงานของหน่วยงานนั้นได้ดีและทั้งสองฝ่าย ก็จะช่วยกันสร้างผลผลิต สินค้า หรือบริการที่ต้องการได้ ดังนั้นในทุก วันนี้จะเห็นได้ว่าการฝึกอบรมในองค์กรต่าง ๆ ได้ให้ความสำคัญแก่เรื่อง ภาวะความเป็นผู้นำ (Leadership) มากขึ้น ซึ่งเป็นการพยายาม แสวงหาวิธีการใหม่ๆในการพัฒนานักบริหารให้เป็นผู้นำที่ดี

1.3 คุณลักษณะความเป็นผู้นำ



ผู้นำเป็นส่วนหนึ่งของการบริหารหรือการจัดการ ผู้จัดการหรือผู้บริหารมีหน้าที่วางแผนและจัดระเบียบให้งานดำเนินไปได้ด้วยความเรียบร้อย แต่ผู้นำมีหน้าที่ทำให้ผู้อื่นตามและการที่คนอื่นตามผู้นำก็ไม่มีใครรับรองว่าผู้นำจะนำไปในทิศทางที่ถูกต้องเสมอ ผู้นำที่เข้มแข็ง ก็อาจจะไม่ใช่ผู้จัดการ หรือผู้บริหารที่ดีได้ หรือผู้บริหารผู้จัดการที่ดี ก็อาจไม่ใช่ผู้นำที่ดีก็ได้ ดังนั้นภาวะผู้นำจึงมีความสำคัญในการบริหารงาน ต่อผู้ใต้บังคับบัญชา ต่อองค์กร ต่อผลงานอันเป็นส่วนรวม คุณภาพและคุณลักษณะของผู้นำจึงมีผลสะท้อนต่อวิธีในการปฏิบัติงานและความสำเร็จขององค์กรเป็นอย่างมาก

1.4 ทฤษฎีภาวะผู้นำ

เป็นการพัฒนาในช่วงปี ค.ศ.1940 – 1960 แนวคิดหลักของทฤษฎี คือ ให้มองในสิ่งที่ผู้นำปฏิบัติและชี้ให้เห็นว่าทั้งผู้นำและผู้ตามต่างมีอิทธิพลซึ่งกันและกัน ได้แก่

พระครูสุนทรวัชรกิจ และเอกมณฑล เพ็ชรวงษ์ (2562: น.970-971) กล่าวถึง ทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำว่าจำแนกได้ 4 ทฤษฎี คือ 1) ทฤษฎีคุณลักษณะของผู้นำ 2) ทฤษฎีสถานการณ์ 3) ทฤษฎีการเป็นผู้ตาม และ 4) ทฤษฎีผลรวม วาโร เพ็งสวัสดิ์ (2554: น.34) กล่าวถึง ทฤษฎีภาวะผู้นำจำแนกออกเป็น 4 กลุ่ม โดยมี รายละเอียด ดังนี้

1. ทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงคุณลักษณะ
2. ทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรม
3. ทฤษฎีภาวะผู้นำตามสถานการณ์
4. ทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงบูรณาการ

จากการศึกษาด้านทฤษฎีภาวะผู้นำทำให้ได้ข้อสรุป ดังนี้ ลักษณะของผู้นำในแต่ละรูปแบบล้วนมีความแตกต่างในการสร้างบรรยากาศทั้งในด้านการทำงาน ด้านกำลังใจ และด้านความสามัคคีที่แตกต่างกัน จะให้ผลลัพธ์ที่แตกต่างกัน ดังนั้นจึงควรเลือกใช้ภาวะผู้นำในแต่ละด้านให้เหมาะสมกับสถานการณ์นั้น ๆ ทั้งนี้ความสำเร็จหรือผลลัพธ์ที่ได้ขึ้นอยู่กับความร่วมมือของผู้ใต้บังคับบัญชาด้วย

2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

2.1 ความหมายของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง กระบวนการที่ผู้นำสามารถสร้างหรือกระตุ้นให้เกิดการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรโดยการโน้มน้าวให้แรงจูงใจเพื่อให้เกิดความร่วมมือในการปฏิบัติงาน สร้างทัศนคติ การริเริ่ม และกระตุ้นให้ปฏิบัติตามเกิดการเปลี่ยนแปลงและยอมรับในการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้น โดยผู้นำควรสร้างหรือคิดค้นในการพัฒนาให้ผู้ตามมีความเจริญก้าวหน้า และสามารถพัฒนาตนเองรวมไปถึงพัฒนาองค์กร ให้เกิดการเปลี่ยนแปลงและเกิดประสิทธิภาพตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

2.2 ความสำคัญของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

การทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงขององค์กรจากสภาพปัจจุบันไปสู่เป้าประสงค์ โดยเน้นการเปลี่ยนแปลงแบบภาพกว้าง มีการครอบคลุมหลากหลายมิติการทำงาน เพิ่มขีดความสามารถในการทำงานให้องค์กร พัฒนาองค์กรไปในทิศทางที่ต้องการ ตอบสนองต่อความต้องการของคนภายในองค์กรและบรรลุเป้าหมาย ดังนั้นภาวะ

ผู้นำการเปลี่ยนแปลงจึงมีความสำคัญอย่างยิ่ง ดังนั้นผู้วิจัยจึงขอเสนอความสำคัญของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ดังต่อไปนี้

เกศสุตา วรณสินธ์ (2562: น.35) กล่าวถึง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ถือเป็นคุณสมบัติของผู้นำที่มุ่งเปลี่ยนแปลงองค์กรให้ดีขึ้น ด้วยการพัฒนาศักยภาพขีดความสามารถของผู้ร่วมงานและผู้ตาม รวมถึงเปลี่ยนแปลงความพยายามของผู้ร่วมงาน ในตระหนักในภารกิจและวิสัยทัศน์ มีเป้าหมาย ที่สูงกว่าปกติ

จิระเดช สวัสดิภคณ์ (2562: น.15) กล่าวถึง ความสำคัญของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะช่วย กระตุ้นจิตวิญญาณของทีมให้มีชีวิตชีวา โดยการสร้างเจตคติที่ดีและการคิดในแง่บวก ทำให้ผู้ตามสัมผัสกับภาพที่งดงามของอนาคตและจะช่วยให้ผู้ตามมองข้ามผลประโยชน์ของตนเพื่อวิสัยทัศน์และ ภารกิจขององค์กรตลอดจนช่วยให้ผู้ตามพัฒนาความผูกพันของตนต่อเป้าหมายระยะยาว

จากการศึกษาความสำคัญของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง จะเห็นได้ว่า ภาวะผู้นำมีอิทธิพลในการบริหารสร้างปฏิสัมพันธ์ สร้างแรงจูงใจ เพื่อให้ทุกคนยอมรับ และทุ่มเทให้กับการทำงานพร้อมรับกับการเปลี่ยนแปลงขององค์กรในอนาคตได้มากยิ่งขึ้น

2.3 คุณลักษณะของผู้นำการเปลี่ยนแปลง

1. ผู้นำมีความรู้ด้านวิชาการ ระเบียบปฏิบัติต่าง ๆ สามารถกำหนดเป้าหมาย วิสัยทัศน์ วางแผนกลยุทธ์ และถ่ายทอดสื่อสารที่ดีแนวคิดที่จะนำโรงเรียนสู่คุณภาพ และความร่วมมือจากบุคลากรในองค์กร และมีคุณธรรมจริยธรรม

2. เป็นแบบอย่างที่ดีด้านเทคโนโลยี คุณภาพ นวัตกรรม

3. ผู้นำคิดนอกกรอบ มีความตั้งใจที่จะเปลี่ยน ซึ่งในสังคมไทยในการคิดที่จะคิดนอกกรอบเป็นเรื่องที่ยุ่งยาก เช่น กระบวนการ PDCA เราควรที่จะคิดนอกกรอบในทฤษฎีต่าง ๆ การเปลี่ยนแปลงเราต้องยอมรับซึ่งกันและกัน ต้องอยู่ในระดับเดียวกัน ด้านทัศนคติ ความรู้ที่ตรงกัน ผู้นำการเปลี่ยนแปลงไม่จำเป็นต้องเป็นผู้บริหารระดับใดก็ได้ การเปลี่ยนแปลงจึงมากจากความภาคภูมิใจ และได้ความรู้ต่าง ๆ ไม่กลัว และการคิดนอกกรอบจะเป็นการเปลี่ยนแปลงได้

4. ผู้นำกล้าสร้างองค์ความรู้ของตัวเองด้วยเหตุและผล เห็นแย้ง แตกต่างด้านความคิด แจกแจงด้วยเหตุผล คุณภาพตามที่เรากำหนด

5. ผู้บริหารความขัดแย้งได้ ให้อยู่ในระดับที่เหมาะสม และรับฟังความคิดเห็นให้มากขึ้น ไม่เอาความคิดตัวเองเป็นใหญ่ กล้าตัดสินใจในสิ่งถูกต้อง

6. ผู้นำสามารถสร้างความเชื่อมั่นให้ผู้ร่วมงานเกิดความเชื่อมั่น การเปลี่ยนแปลงก็จะเกิดความสำเร็จ トラบดีผู้อื่นไม่เชื่อมั่นเราก็ไม่สามารถนำพาองค์กรได้

สรุปได้ว่า คุณลักษณะของผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีลักษณะในการใช้ความสามารถในการกระตุ้นหรือการส่งเสริมทั้งด้านแรงจูงใจ แรงบันดาลใจ เพื่อให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความคิดที่อยากจะเปลี่ยนแปลงตนเองเพื่อนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงที่มีประสิทธิภาพขององค์กรโดยรวม



2.4 ทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

ปัจจุบันมีแนวคิดทฤษฎีจำนวนมากที่ศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำ ซึ่งได้มีการพยายามจัดกลุ่มแนวทางการศึกษาภาวะผู้นำไว้หลายแบบ ในที่นี้ ขอยกตัวอย่างการจัดกลุ่มทฤษฎีตามแนวทางการศึกษาผู้นำ ที่แบ่งเป็น 4 กลุ่มใหญ่ ๆ ดังนี้ คือการศึกษาคุณลักษณะของผู้นำ (Traits Approach) การศึกษาพฤติกรรมของผู้นำ (Behavioral Approach) การศึกษาผู้นำตามสถานการณ์ (Situational Approach) และการศึกษาอิทธิพลอำนาจของผู้นำ (Power-Influence Approach) อย่างไรก็ตามทั้ง 4 กลุ่มทฤษฎีนี้ มีข้อถกเถียงถึงจุดอ่อนของแต่ละแนวคิดทฤษฎีอยู่มาก โดยเฉพาะแนวทางการนำไปประยุกต์ใช้ในปัจจุบัน ซึ่งสภาพแวดล้อมหรือบริบทของสังคมและขององค์กรต่าง ๆ มีการเปลี่ยนแปลงไปมาก และยังมีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ดังนั้นในช่วง 1-2 ทศวรรษที่ผ่านมา จึงได้มีการพัฒนาแนวทางการศึกษาภาวะผู้นำในแนวทางใหม่ ที่มีการกล่าวถึงกันมาก คือ “ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง” (Transformational Leadership) (รัตติกรณ์, 2544: 32)

แบส และ อโวลีโอ ในปี ค.ศ. 1991 (Bass, 1999 : น.9 – 32 ; Bass และ Avolio, 1994 : น.2 – 6 ; Bass และ Avolio, 1993 : น.114 – 122 อ้างใน รัตติกรณ์ , 2545 : น.39 - 41) ได้เสนอภาวะผู้นำแบบเต็มรูปแบบ โดยใช้ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำตามรูปแบบภาวะผู้นำที่เขาเคยเสนอในปี ค.ศ. 1985 โมเดลนี้จะประกอบด้วยภาวะผู้นำ 3 แบบใหญ่ คือ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational leadership) ภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยน (Transactional leadership) ภาวะผู้นำแบบปล่อยตามสบาย (Laissez – faire leadership) หรือพฤติกรรมความไม่มีภาวะผู้นำ (No leadership behavior)

2.5 องค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

แนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงนั้น ได้มุ่งเน้นไปที่ความสามารถในการเปลี่ยนความเชื่อและทัศนคติของผู้ตาม เพื่อให้ทำงานได้บรรลุเหนือกว่าเป้าหมายที่ต้องการ นักวิชาการหลายท่านได้นำเสนอองค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงไว้หลากหลาย ดังนี้

Burns (1978: น.98) กล่าวถึง องค์ประกอบของผู้นำการเปลี่ยนแปลงมี 3 ประการ ดังนี้

1. ความสนใจ หรือ อิทธิพลเชิงอุดมการณ์
2. การกระตุ้นทางปัญญา
3. การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

สรุปได้ว่าองค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีดังนี้ การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ การกระตุ้นทางปัญญา การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล และการสร้างแรงบันดาลใจ

3. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษา

3.1 ความหมายของการบริหารสถานศึกษา

การบริหาร คำศัพท์ที่ใช้ในความหมายของการบริหารมีอยู่ 2 คำ คือ “การบริหาร” (Administration) และ “การจัดการ” (Management) การบริหาร มักจะใช้กับการบริหารกิจการ สาธารณะหรือการบริหารราชการ ส่วนการจัดการใช้กับการบริหารธุรกิจเอกชน จากการศึกษา แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารสถานศึกษา พบว่า มีผู้ให้ความหมายไว้ ดังนี้

ชาญชัย อาจินสมาจาร (2545) กล่าวว่า การบริหารการศึกษาเป็นการใช้อิทธิพล (Influencing) ต่อคนอีกกลุ่มหนึ่งคือ นักเรียน เพื่อให้มีความเจริญงอกงาม บรรลุสู่วัตถุประสงค์ที่ได้กำหนด โดยการใช้กลุ่ม คนกลุ่มที่สอง ได้แก่ ครู ในฐานะตัวแทน (Agent) ดำเนินการเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์

สุพัตรา ปทุมคนารักษ์ (2553, น.8) สรุปความหมายการบริหารสถานศึกษา หมายถึง การดำเนินงานร่วมกับกลุ่ม บุคคลมีอาชีพและชุมชนในท้องถิ่น เพื่อให้บริการทางการศึกษาแก่ สมาชิกในสังคมตามวัตถุประสงค์อย่างมีคุณภาพ

จากที่กล่าวมาข้างต้นสรุปได้ว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง กระบวนการในการบริหารจัดการสถานศึกษาเพื่อให้โรงเรียนหรือสถานศึกษาบรรลุเป้าหมายตามวัตถุประสงค์และมีคุณภาพเป็นไปตามมาตรฐาน

3.2 ความสำคัญของการบริหารสถานศึกษา

ธีระ รุณเจริญ (2553, น.8-9) กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษามีความสำคัญ เพราะว่า เป็นภารกิจหลักของผู้บริหารที่จะต้องกำหนดแบบแผนวิธีการและขั้นตอนต่าง ๆ อย่าง มีระบบ เพราะถ้าระบบการบริหารไม่ดีจะกระทบกระเทือนต่อส่วนอื่น ๆ ของหน่วยงาน นัก บริหารที่ดีต้องรู้จักเลือกวิธีการบริหารที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพ เพื่อที่ให้งานนั้นบรรลุ จุดมุ่งหมาย การบริหารงานนั้น จะต้องใช้ศาสตร์และศิลป์ทุกประการ มิใช่เพียงกิจกรรมที่ ผู้บริหารจะกระทำเพียงลำพังคนเดียว แต่ยังมีผู้ร่วมงานอีกหลายคนที่มีส่วนทำให้งานนั้นประสบความสำเร็จ โดยคำนึงถึงหลักการบริหารสถานศึกษาที่สำคัญ ดังนี้

- 1) มีเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของสถานศึกษาที่ชัดเจน ผู้บริหารต้องเข้าใจถึง เป้าหมายของสถานศึกษาว่าเป็นไปในทิศทางใด จึงจะจัดงาน จัดคน จัดเงิน จัดวัสดุอุปกรณ์ได้ เหมาะสม
- 2) ต้องมีเทคนิควิธีการบริหารงาน การบริหารงานทุกประเภทย่อมต้องมีเทคนิควิธีการ ขั้นตอน และกระบวนการ งานที่ควรจะมีระบบ มีความรอบคอบ จึงจะทำให้งานดำเนินไปด้วยดี
- 3) มีการประเมินผล เมื่อได้ดำเนินกิจการใด ควรจะได้มีการประเมินผลและติดตามผล เพื่อจะได้เป็นแนวทางในการปรับปรุงงานได้ดีขึ้น การทำงานที่ขาดการประเมินผล จะไม่ช่วยในการพัฒนาสถานศึกษา

สรุปความสำคัญของการบริหารสถานศึกษา กล่าวคือ การบริหารการศึกษามีความสำคัญในการจัดการตามภารกิจหลักของผู้บริหาร ซึ่งส่งผลต่อคุณภาพของสถานศึกษา การจัดการเรียนการสอน เพราะสถานศึกษามีหน้าที่ในการจัดการเรียนรู้ให้แก่ นักเรียน โดยต้องได้รับความร่วมมือจากผู้ได้บังคับบัญชา เพื่อให้งานสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

3.3 คุณลักษณะของการบริหารสถานศึกษา

The Wallace Foundation (2012: น.10) ได้สรุปปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการเป็นผู้นำขององค์กรมี คุณลักษณะ 5 ประการ คือ

- 1.การสร้างวิสัยทัศน์เพื่อความสำเร็จทางวิชาการสำหรับนักเรียน เป็นการนำวิสัยทัศน์สู่การปฏิบัติเพื่อให้เกิดความเข้าใจ และมีส่วนร่วมของบุคลากรในการมุ่งผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนให้บรรลุผลตามเป้าหมาย



2.สร้างบรรยากาศที่อบอุ่นเพื่อการศึกษา ผู้บริหารต้องจัดสภาพแวดล้อมให้เหมาะกับนักเรียน และบุคคลภายนอก เพราะ โรงเรียนเป็นศูนย์กลางทางการเรียน และกิจกรรม บรรยากาศมีความสำคัญที่เอื้อต่อการเรียนการสอน และการเรียนรู้ของผู้เรียน

3.การปลูกฝังภาวะผู้นำให้กับบุคคลอื่น ทั้งครูในโรงเรียนถือว่าทรัพยากรสำคัญในการบริหาร การสร้างให้ครูเป็นผู้นำทางวิชาการจะส่งผลให้โรงเรียนมีการพัฒนาไปสู่คุณภาพ และมีมาตรฐานทางการศึกษา

4.การปรับปรุงการเรียนการสอน ผู้บริหารที่มีประสิทธิผลจะมุ่งทำงาน ด้วยความเอาใจใส่ในการปรับปรุงผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน โดยมุ่งถึงคุณภาพการสอน และให้บรรลุผลสำเร็จตามความคาดหวังของผู้เรียน และผู้ปกครอง

5.การบริหารจัดการกับคน ข้อมูล และกระบวนการ ผู้บริหารที่มีประสิทธิผลต้องให้ความสำคัญกับบุคลากรทั้งครูบุคลากร และผู้เรียน รวมทั้งการนำข้อมูลมาใช้ประโยชน์ต่อการพัฒนาสารสนเทศเพื่อการบริหาร และกระบวนการการบริหาร เป็นต้น

3.4 ทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษา

การบริหารสถานศึกษา ผู้บริหารควรมีหลักและกระบวนการบริหาร การบริหารการศึกษา หลักการแนวคิดในการบริหาร ภาพรวมของการบริหารทั้งนี้เพื่อให้การจัดการบริหารสถานศึกษามีความเหมาะสมผู้เขียนจะได้กล่าวถึงประเด็นดังกล่าวเพื่อให้เกิดความเข้าใจและมุมมองในการบริหารสถานศึกษายิ่งขึ้นต่อไป

ทฤษฎีการบริหารของ Fayol เป็นบุคคลแรก ที่วิเคราะห์ถึงองค์ประกอบมูลฐานของการบริหารว่ามี 5 ประการ ซึ่งปัจจุบันเรียกว่า ทฤษฎีการบริหาร ดังนี้

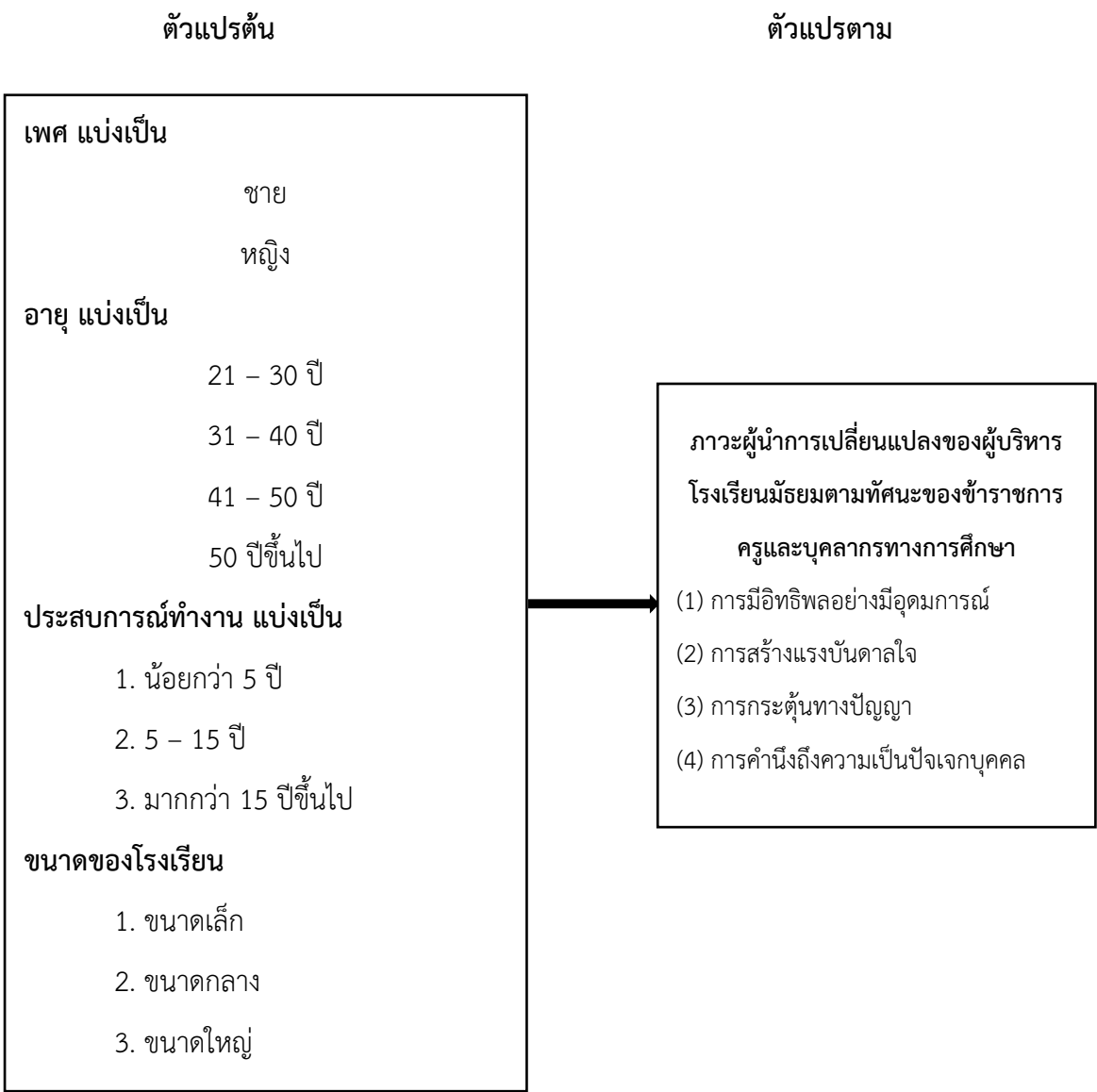
1. การวางแผน (Planning) การกำหนดจุดมุ่งหมายและการปฏิบัติไว้ล่วงหน้า
2. การจัดหน่วยงาน (Organizing) การจัดหน่วยงาน การจัดคนและแบ่งงานกันทำ
3. การบังคับบัญชา (Commanding) การตัดสินใจ การสั่งการ การอำนวยความสะดวก
4. การประสานงาน (Co-Ordination) การจัดให้ฝ่ายต่าง ๆ ทำงานไม่ซ้ำซ้อน
5. การควบคุม (Controlling) การควบคุมให้ทำงานตามแผนที่วางไว้

สมมุติฐานงานวิจัย

1. ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกันมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนแตกต่างกัน จำแนกตาม สถานภาพและขนาดโรงเรียน

2. ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนที่มีขนาดต่างกันมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนแตกต่างกัน

กรอบแนวคิดในการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

ระเบียบวิธีการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจำบศรีจันทร์ จำนวนจำนวน 18 โรงเรียน รวมทั้งสิ้น 806 คน (ข้อมูลบุคลากร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจำบศรีจันทร์ ณ วันที่ 14 มิถุนายน 2565)



เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น โดยศึกษาจากแนวคิด ทฤษฎีและผลงานวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง โดยแบ่งออกเป็น 3 ตอน

ตอนที่ 1 เป็นคำถามข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งประกอบไปด้วย ข้อมูลเกี่ยวกับ 1) ประสบการณ์ทำงาน 2) ขนาดของโรงเรียน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจำบึงขันธ์

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. แบบสอบถามตอนที่ 1 เป็นข้อมูลทั่วไป ทำการวิเคราะห์โดยวิธีหาค่าจำนวน และร้อยละ
2. แบบสอบถามตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจำบึงขันธ์ ทำการวิเคราะห์โดยวิธีการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ในส่วนระดับความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจำบึงขันธ์ จำแนกตามอายุ เพศ ประสบการณ์ทำงาน ขนาดโรงเรียน ทำการวิเคราะห์ด้วยความแปรปรวนทางเดียว (One-Way Analysis of Variance: ANOVA)

ผลการวิจัย

1. ปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีจำนวน 168 คน คิดเป็นร้อยละ 58.3 มีอายุ 21 - 30 ปี มีจำนวน 120 คน คิดเป็นร้อยละ 41.7 มีประสบการณ์ทำงาน น้อยกว่า 5 ปี มีจำนวน 119 คน คิดเป็นร้อยละ 41.3 และมีขนาดของโรงเรียน ขนาดใหญ่ มีจำนวน 136 คน คิดเป็นร้อยละ 47.2
2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจำบึงขันธ์ สรุปได้ดังนี้
ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.37
ด้านการสร้างแรงบันดาลใจโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.36
ด้านการกระตุ้นทางปัญญาโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.34
ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.34

อภิปรายผล

1. อภิปรายผลของการศึกษาสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกันมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนแตกต่างกัน ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกันมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร

โรงเรียนแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุวัฒน์ จุลสุวรรณ (2563:บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผลการวิจัยพบว่า การเปรียบเทียบสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็น ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ จำแนกตามเพศ อายุ ประสบการณ์ทำงาน และระดับ การศึกษา โดยรวมแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2 ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนที่มีขนาดต่างกันมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนแตกต่างกัน ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีขนาดต่างกันมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เนตรนภา เจตน์จำนงค์ (2564:บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์หรือการสร้างบารมี มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ส่วนการสร้างแรงบันดาลใจ มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด 2) ระดับประสิทธิผลของสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ส่วนการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด 3) การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผลของสถานศึกษา พบว่า มีความสัมพันธ์เชิงบวกทุกด้านและมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผลของสถานศึกษา 4) การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา พบว่า ด้านที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาสูงสุด คือ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

ข้อเสนอแนะ

ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะของการศึกษาวิจัยในครั้งต่อไปดังนี้

1. เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน จึงควรอาศัยการวิจัยโดยการเก็บข้อมูลในรูปแบบอื่น ๆ เช่น การสัมภาษณ์เชิงลึก (In depth Interview) และการทำการสัมภาษณ์เฉพาะกลุ่ม (Focus Group)
2. ควรศึกษาปัจจัยอื่น ๆ เพิ่มเติมที่อาจส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนในอนาคต



เอกสารอ้างอิง

- กมลวรรณ นาजू. (2561). การศึกษาภาวะผู้นำและแนวทางการส่งเสริมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต. สาขาวิชาบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม, พิษณุโลก.
- บุญช่วย สายราม. (2559). ทักษะภาวะผู้นำองค์กรของโรงเรียนในศตวรรษที่ 21. สืบค้นเมื่อ 2 พฤศจิกายน 2565, จาก <http://www.gotoknow.org2posts2565807>.
- ราตรี พัฒนรังสรรค์. (2544). พฤติกรรมมนุษย์กับการพัฒนาตน. คณะครุศาสตร์ สถาบันราชภัฏจันทรเกษม.
- พรนพ พุกกะพันธ์. (2544). ภาวะผู้นำแรงจูงใจ. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์จามจุรีโปรดักท์.
- พระครูสุนทรวัชรกิจ และ เอกมงคล เพ็ชรวงษ์. (2562). ภาวะผู้นำที่ดีในยุคไทยแลนด์ 4.0. วารสารมหาวิทยาลัยศิลปากร, 12(4), หน้า 970-971.
- วาโร เพ็งสวัสดิ์. (2554). แนวทางการศึกษาภาวะผู้นำ. วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร, 3(5), หน้า 34.
- เกศสุตา วรณสินธ์. (2562). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต. สาขาวิชาการบริหารจัดการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม, มหาสารคาม.
- จิระเดช สวัสดิ์ภักดิ์. (2562). การศึกษาบทบาทภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดอาชีวศึกษาในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี, จันทบุรี.
- รัตติกรณ์ จงวิศาล (2544). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง. วารสารสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 20 (5), หน้า 32
- รัตติกรณ์ จงวิศาล. (2545). ผลการฝึกอบรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้นำนิสิต มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตวังน้อย วท.ด. (การวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ชาญชัย อาจินสมาจาร. (2545). การบริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ: ศูนย์สื่อส่งเสริมกรุงเทพ.
- สุพัตรา ปทุมคนารักษ์. (2553). การบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในอำเภอทับปุด เขตพื้นที่การศึกษาพังงา, วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต.
- ธีระ รุญเจริญ. (2553). ความเป็นมืออาชีพในการจัดและบริหารการศึกษายุคปฏิรูปการศึกษา (ฉบับปรับปรุง) เพื่อปฏิรูปตรวจสอบและประเมินภายนอกกรอบสาม, กรุงเทพฯ : ข้าวฟ่าง.
- สุวัฒน์ จุลสุวรรณ. (2563). การบริหารการเปลี่ยนแปลงในสถานศึกษา. พิมพ์ครั้งที่ 2. มหาสารคาม. ตักศิลาการพิมพ์.

เนตรนภา เจตน์จำนงค์. (2564). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา
ของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. กรุงเทพฯ: ศึกษาศาสตร
มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยสยาม.

Bass, B. M.; & Avolio, B. J. (1994). *Transformational Leadership Development*. Pola Alto, California:
Consulting Psychologists.

Burns, J. M. (1978). *Leadership*. New York: Harper and Row.

The Wallace Foundation. (2012). *The school principal as leader: Guiding school to better Teaching
and Learning*. Online. Retrieved from: [https://www.wallacefoundation.org/knowledge-
center/Documents/The-School-Principal-as-Leader-Guiding-Schools-to-Better-Teaching-
and-Learning-2nd-Ed.pdf](https://www.wallacefoundation.org/knowledge-center/Documents/The-School-Principal-as-Leader-Guiding-Schools-to-Better-Teaching-and-Learning-2nd-Ed.pdf)