

แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2

THE GUIDELINE OF TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP DEVELOPMENT ADMINISTRATORS UNDER BURIRAM PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 2

ณัฐสิทธิ์ วราวิกสิต¹, สรรฤดี ดีปุ²

มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา

Nattasit Warawiksit¹ Sanrudee Deepu²

Nakhon Ratchasima Rajabhat University

Corresponding Author E-mail : krexexus@gmail.com¹, sanrudee.d@gmail.com²

(Received : June 4, 2024 ; Edit : June 9, 2024 ; accepted : June 14, 2024)

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 2) เปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามประสบการณ์การบริหาร และ 3) ศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ วิเคราะห์ข้อมูลโดยการแจกแจงหาค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที และการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา ผลการวิจัยพบว่า

1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับ มาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน

2) การเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามประสบการณ์การบริหาร โดยภาพรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3) แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาควรเป็นแบบอย่างที่ดีในการพัฒนาเปลี่ยนแปลงองค์กร เพื่อส่งเสริมผู้ใต้บังคับบัญชาให้เกิดความเชื่อถือ เชื่อมั่น ศรัทธาในวิชาชีพและวิสัยทัศน์ที่ทำให้มองเห็นอนาคตขององค์กรอย่างก้าวหน้าและมั่นคง เข้าใจในความสามารถ ความถนัด ความแตกต่างระหว่างบุคคลของผู้ใต้บังคับบัญชา ส่งเสริม สนับสนุนให้ผู้ใต้บังคับบัญชาพัฒนาตนเองตามความสามารถ ความสนใจเฉพาะด้าน เพื่อเสริมสร้างแรงบันดาลใจในการพัฒนางานที่ได้รับมอบหมายให้มีประสิทธิภาพ

คำสำคัญ: แนวทางการพัฒนา, ผู้บริหารสถานศึกษา, ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

abstract

This research aimed 1) to study the transformational leadership of school administrators under the Buriram Primary Education Service Area Office 2, 2) to compare transformational leadership of school administrators classified by management experience, and 3) to study the guidelines for developing transformational leadership of school administrators under the Buriram Primary Education Service Area Office 2. The sample of this research was the school administrators under the Buriram Primary Education Service Area Office 2. The research instruments were questionnaire and the interview form. Data was analyzed by frequency, percentage, mean, standard deviation, t-test, and content analysis.

The results show that

1) the transformational leadership of school administrators under the Buriram Primary Education Service Area Office 2 was at a very high level overall and in specific aspects.

2) the comparison of transformational leadership of school administrators classified by management experience overall and specific aspects was significantly different at the statistical level of .05.

3) the guidelines for developing transformational leadership of school administrators indicated that they should be a role model in the development of organizational change to promote subordinates to trust, strongly believe, and have faith in the profession and vision that makes the future of the organization progressive. Besides, school administrators should understand the individual ability, aptitude, and difference of subordinates, and encourage them to develop themselves according to their specific abilities and interests. These can strengthen the inspiration for the development of completing work assignment effectively.

Keyword : Development guidelines, School administrators, Transformational leadership

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

โลกในยุคปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นอย่างรวดเร็วทั้งทางด้านวิทยาการและการแข่งขัน ทั้งนี้การพัฒนาการศึกษานับว่าเป็นองค์ประกอบที่สำคัญยิ่งในการพัฒนาประเทศ ทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมืองและวัฒนธรรม เพราะกระบวนการจัดการศึกษาที่มีประสิทธิภาพเป็นสิ่งที่จะทำให้บุคคลในชาติให้มีคุณภาพ มีศักยภาพเป็นกำลังสำคัญในการพัฒนาประเทศ เพื่อร่วมกันแก้ปัญหาพัฒนาชีวิต ยกกระดับสังคมให้ดีขึ้น ดังนั้น การพัฒนาคุณภาพการศึกษาเป็นเป้าหมายสำคัญในการบริหารจัดการศึกษา ที่เป็นรากฐานสำคัญในการพัฒนามนุษย์ให้มีจริยธรรมและสามารถที่จะนำความรู้ และประสบการณ์การเรียนรู้ และทักษะที่จำเป็นในการดำรงชีวิตของมนุษย์ในศตวรรษที่ 21

เพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง โดยเฉพาะทางการศึกษาจำเป็นต้องอาศัยผู้นำเพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นตลอดเวลา มีทักษะ ความรู้ ความเข้าใจหลักการบริหารและระบบขององค์กร ดังนั้น “ภาวะผู้นำ” จึงมีความสำคัญอย่างมากต่อการพัฒนาองค์กรและการจัดการ เพื่อให้การดำเนินการเกิดผลตามวัตถุประสงค์ จึงต้องสร้างภาวะผู้นำที่เข้มแข็งในการบริหารงาน เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล (รัตติกรณ์ จงวิศาล, 2551) ซึ่งภาวะผู้นำเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญในการนำพาองค์กรให้มีความอยู่รอดและเจริญก้าวหน้า ถ้าองค์กรใดมีผู้บริหารมีภาวะผู้นำที่ดีมีความสามารถ ย่อมนำผลสำเร็จตามเป้าหมายมาสู่องค์กรได้ (ภารดี อนันต์นวิ, 2555) โดยผู้บริหารในระบบการศึกษาต้องเป็นผู้ที่มีวิสัยทัศน์ พร้อมรับการเปลี่ยนแปลง อันเนื่องมาจากความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็วของโลกในปัจจุบัน

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นกระบวนการที่มีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลงเจตคติในการทำงาน เพื่อให้การศึกษาเป็นไปอย่างมีคุณภาพ ซึ่งภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นที่นิยมมากในปัจจุบัน ผู้บริหาร คือ กลไกสำคัญที่จะทำให้การดำเนินงานของสถานศึกษามีประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมาย เพราะผู้บริหารมีอำนาจหน้าที่ในการกำหนดนโยบายและตัดสินใจในสถานศึกษา หากผู้บริหารมีการจัดการที่ดีมีมาตรฐานก็จะส่งผลให้สถานศึกษามีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและคุณภาพการศึกษาก็เป็นไปในทางที่ดี (นนทกร อรุณโน, 2559)

จากการศึกษา พบว่า ผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะต้องเป็นผู้เปลี่ยนแปลงการปฏิบัติงานของผู้ตามให้เกิดความพยายามที่จะปฏิบัติงานเกินเป้าหมายที่กำหนด ต้องเปลี่ยนทัศนคติ ความเชื่อ แรงจูงใจ และความเชื่อมั่นของผู้ตามให้มีภาวะผู้นำในระดับสูง ซึ่งภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational leadership) สอดคล้องกับภาวะผู้นำที่จำเป็นสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา ที่จะก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงและช่วยพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของสถานศึกษาให้เป็นไปตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษาและมีความเป็นสากล (ยงยุทธ เกษสาคร, 2554)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 มีสถานศึกษาในสังกัดทั้งหมด 228 โรงเรียน มีเขตพื้นที่บริการรับผิดชอบทั้งหมด 5 อำเภอ ได้แก่ อำเภอโคนชัย อำเภอห้วยราช อำเภอบ้านกรวด อำเภอกระสัง และอำเภอพลับพลาชัย กำหนดนโยบายการจัดการศึกษาปีงบประมาณ 2566 คือ 1) ส่งเสริม พัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากรทางการศึกษาเป็นบุคคลแห่งคุณภาพและมีทักษะที่จำเป็นในการดำเนินชีวิต 2) บริหารจัดการด้วยหลักธรรมาภิบาล 3) บริหารจัดการการศึกษาแบบมีส่วนร่วม CBM 4.1 และ เครือข่ายเฝ้าระวังคุ้มครองพัฒนาครูเต็มคน เครือข่ายเฝ้าระวังคุ้มครอง ICT เครือข่ายเฝ้าระวังคุ้มครองบริหารจัดการทรัพยากรใสสะอาด 4) ส่งเสริมการนำปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในชีวิตประจำวัน ผู้บริหารสถานศึกษาในฐานะผู้นำสถานศึกษา จึงจำเป็นต้องมีภาวะผู้นำ เพราะภาวะผู้นำจะทำให้การปฏิบัติงานในหน้าที่รับผิดชอบสำเร็จตามเป้าหมาย ผู้บริหารถือเป็นผู้นำหลักของสถานศึกษาที่จะส่งผลให้ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมาย

จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 เพื่อนำไปใช้เป็นแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อให้การบริหารงานมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล

นำพาองค์การไปสู่ความสำเร็จต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

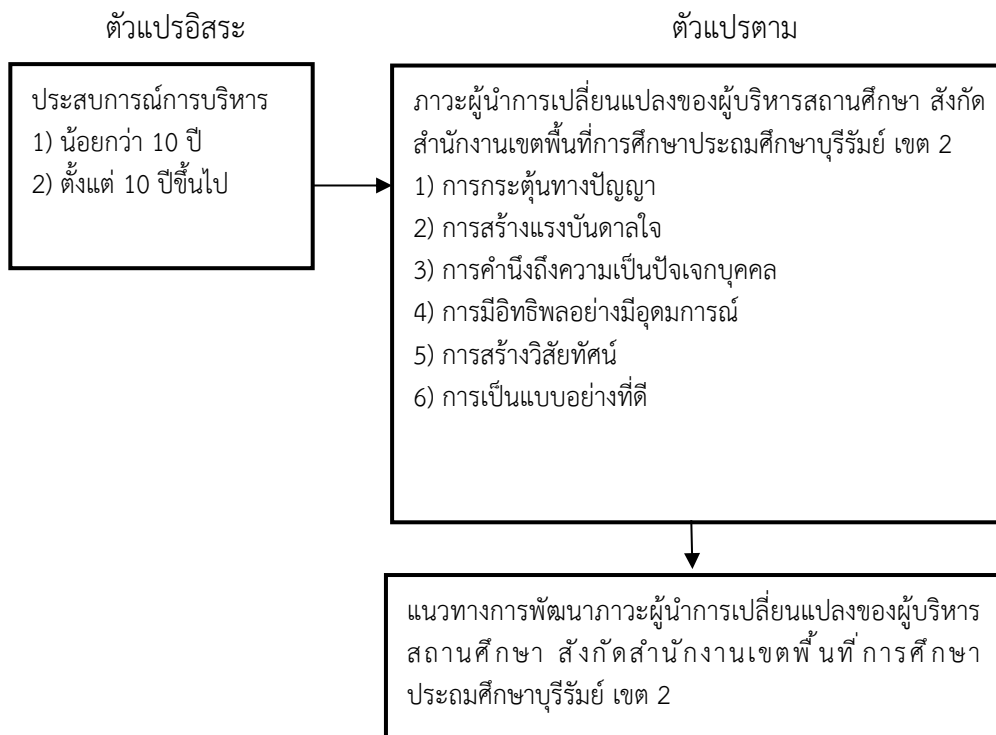
1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2
2. เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์การบริหาร
3. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2

สมมติฐานการวิจัย

ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 ที่มีประสบการณ์การ บริหารต่างกัน มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงแตกต่างกัน

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยกำหนดกรอบแนวคิดโดยการสังเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง จากนักการศึกษาหลายท่านที่มีความคล้ายคลึงกันได้จำนวน 6 องค์ประกอบ ดังภาพ 1.1



ภาพ 1.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้วิจัยในครั้งนี้ คือ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 ปีการศึกษา 2566 จำนวน 189 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ คือ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 ปีการศึกษา 2566 จำนวน 127 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตาราง Krejcie and Morgan (1970) จากนั้นดำเนินการโดยวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified random sampling)

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้สร้างเครื่องมือในการใช้เก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์

1 แบบสอบถาม (Questionnaire) เกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นข้อคำถามแบบสำรวจรายการ (Check list) ซึ่งสอบถามข้อมูลสถานภาพของผู้บริหารสถานศึกษา ได้แก่ ประสบการณ์การบริหาร

ตอนที่ 2 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) แบ่งเป็น 5 ระดับซึ่ง

2 แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง (Structured interview) ในประเด็นเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โดยเลือกภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดของแต่ละด้าน จำนวนด้านละ 1 ข้อ จำนวน 6 ด้าน มาใช้เป็นประเด็นในการสัมภาษณ์ เพื่อหาแนวทางทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา

การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือ

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการดังต่อไปนี้

1. แบบสอบถาม

1.1 ศึกษาวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับวัตถุประสงค์และกรอบแนวคิดของการวิจัย จากหนังสือ เอกสาร วารสาร รวมทั้งหลักการ แนวคิดทฤษฎี และมุมมองทัศน์ของนักการศึกษาหลายๆ ท่าน เพื่อนำมาใช้ในการในการสร้างแบบสอบถามให้ครอบคลุมกับนิยามศัพท์ในการวิจัยครั้งนี้

1.2 ศึกษาวิธีสร้างเครื่องมือโดยยึดกรอบแนวคิดในการวิจัยเป็นแนวทางในการสร้างเครื่องมือ

1.3 กำหนดรูปแบบ โครงสร้างของเนื้อหาของแบบสอบถามให้ครอบคลุมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2

1.4 ประมวลข้อมูลและความรู้มาสร้างเป็นแบบสอบถามตามโครงสร้างเนื้อหาและรูปแบบตามที่กำหนดไว้

1.5 นำแบบสอบถามฉบับร่าง เพื่อพิจารณาตรวจสอบแก้ไขเนื้อหาและสำนวนที่ใช้ ตลอดจนความถูกต้องเหมาะสมของแบบสอบถาม

1.6 นำแบบสอบถามที่ผ่านอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เสนอให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน พิจารณาตรวจค่าความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content validity) และความชัดเจนของภาษา โดยให้ผู้เชี่ยวชาญได้ประเมินความสอดคล้องของข้อคำถามกับวัตถุประสงค์หรือหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (Index of Item-Objective Congruence หรือ I.O.C) โดยคัดเลือกข้อคำถามที่มีค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.60-1.00 จึงถือว่าผ่านเกณฑ์ (บุญชม ศรีสะอาด, 2556, น. 103) และนำข้อเสนอแนะจากผู้เชี่ยวชาญมาเป็นแนวทางในการปรับปรุงแก้ไขเครื่องมือให้สมบูรณ์และเหมาะสม ผลการวิเคราะห์ปรากฏว่า แบบสอบถามมีค่า IOC 1.00 ทุกข้อ

ซึ่งถือว่าผ่านเกณฑ์

1.7 นำแบบสอบถามที่แก้ไขแล้วไปทดลอง (Try out) กับผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน แล้วนำผลการตอบแบบสอบถามมาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบทดสอบทั้งฉบับโดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha coefficient)

2. แบบสัมภาษณ์

2.1 สร้างแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง (Structured interview) หลังจากที่ได้วิเคราะห์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 เลือกเฉพาะภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงข้อที่ต่ำที่สุดของแต่ละด้าน จำนวนด้านละ 1 ข้อ จำนวน 6 ด้าน นำมากำหนดประเด็นคำถามเพื่อหาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2

2.2 นำแบบสัมภาษณ์ที่เป็นฉบับสมบูรณ์ ไปสัมภาษณ์ผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อหาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 จำนวน 5 ท่าน ที่มีคุณสมบัติ ดังนี้

2.2.1 ผู้บริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 จำนวน 1 คน

2.2.2 ผู้บริหารสถานศึกษาที่ได้รับการยกย่องจากองค์กรวิชาชีพที่เกี่ยวข้องในการเป็นผู้บริหารดีเด่น หรือได้รับรางวัลการบริหารสถานศึกษาด้านใดด้านหนึ่ง จำนวน 2 คน

2.2.3 ผู้บริหารสถานศึกษาที่ได้รับรางวัลผู้บริหารสถานศึกษาดีเด่น จำนวน 2 คน

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล ตามขั้นตอน ดังต่อไปนี้

1. การเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถาม

ผู้วิจัยมีวิธีการดำเนินการเก็บข้อมูลแบบสอบถาม ดังนี้

1.1 ผู้วิจัยขอหนังสืออนุญาตเพื่อขอความร่วมมือและความอนุเคราะห์จากผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 ในการเก็บรวบรวมข้อมูลวิจัย

1.2 ผู้วิจัยทำหนังสือขอความร่วมมือไปสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการอำนวยความสะดวกในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2

1.3 ผู้วิจัยส่งหนังสือขอความร่วมมือตอบแบบสอบถามพร้อมแบบสอบถามเพื่อการวิจัยไปยังโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 พร้อมด้วย QR Code Google Form เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถามแก่ผู้วิจัย

ทางระบบออนไลน์

2. การเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยการสัมภาษณ์

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสัมภาษณ์ โดยดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

2.1 ผู้วิจัยขอหนังสืออนุญาตเพื่อขอความร่วมมือและความอนุเคราะห์จากผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 ด้วยการสัมภาษณ์ (Interview)

2.2 ผู้วิจัยดำเนินการติดต่อเพื่อขอความร่วมมือและความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

2.3 ผู้วิจัยดำเนินการนัดหมายวัน เวลา สถานที่ ผู้ให้การสัมภาษณ์ล่วงหน้า

2.4 ผู้วิจัยจัดเตรียมอุปกรณ์บันทึกภาพ และเครื่องบันทึกเสียง

2.5 ผู้วิจัยดำเนินการสัมภาษณ์ตามประเด็นคำถามที่กำหนดไว้ โดยขออนุญาตบันทึกภาพและเสียงเอาไว้เป็นหลักฐานประกอบการสัมภาษณ์

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ ดังนี้

1. แบบสอบถาม

1.1 นำแบบสอบถามที่ได้รับคืน มาตรวจสอบความเรียบร้อย ความสมบูรณ์ในทุกคำตอบ แล้วคัดเลือกฉบับสมบูรณ์และถูกต้องมาลงรหัสไว้

1.2 สถาณภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าความถี่ และค่าร้อยละ

1.3 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 โดยการคำนวณหาค่าเฉลี่ย (X) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) จำแนกเป็นรายด้านและโดยภาพรวมแล้วนำค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบกับเกณฑ์ (บุญชม ศรีสะอาด, 2554, น. 121) แล้วแปลความหมาย ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.51-5.00 แปลว่า มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในระดับ มากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51-4.50 แปลว่า มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในระดับ มาก

ค่าเฉลี่ย 2.51-3.50 แปลว่า มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในระดับ ปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51-2.50 แปลว่า มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในระดับ น้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00-1.50 แปลว่า มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในระดับ น้อยที่สุด

1.4 เปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ในการบริหารสถานศึกษาโดยการทดสอบค่าที (t-test independent) กำหนดค่าสถิติที่ระดับนัยสำคัญ .05

2. แบบสัมภาษณ์

ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

2.1 ผู้วิจัยอ่านข้อมูลทั้งหมดแล้วทำความเข้าใจในภาพรวมความคิดเห็นของผู้ให้สัมภาษณ์

2.2 นำข้อความที่ผู้ให้สัมภาษณ์แต่ละบุคคลมาจัดกลุ่มคำ (Phrase) ที่เป็นประเด็นที่คล้ายกัน จากนั้นขีดเส้นใต้เน้นคำหรือข้อความนั้นๆ

2.3 อ่านทบทวนกลุ่มคำทั้งหมดที่จัดกลุ่มไว้จนเข้าใจกับความคิดเห็นของผู้ให้สัมภาษณ์

2.4 วิเคราะห์โดยการตีความหมายในรูปของการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content analysis) หรือตีความสร้างข้อสรุปแบบอุปนัย (Inductive Method) คือ การพิจารณาความเหมือนกัน ความแตกต่างกัน และความสัมพันธ์กันมาหาข้อสรุปแล้วบรรยายเป็นความเรียง

ผลการวิจัย

ตอนที่ 1 สถาณภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการวิจัยครั้งนี้เก็บข้อมูลจากผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 จำนวน 127 คน จำแนกตามประสบการณ์การบริหาร พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีประสบการณ์การบริหารน้อยกว่า 10 ปี จำนวน 75 คน คิดเป็นร้อยละ 59.06

ตอนที่ 2 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงผู้บริหารสถานศึกษา

ด้าน	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา	ค่าเฉลี่ย	S.D.	ระดับ
1.	ด้านการกระตุ้นทางปัญญา	3.84	0.81	มาก

ด้าน	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา	ค่าเฉลี่ย	S.D.	ระดับ
2.	ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ	3.79	0.82	มาก
3.	ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	3.71	0.80	มาก
4.	ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์	3.80	0.79	มาก
5.	ด้านการสร้างวิสัยทัศน์	3.72	0.81	มาก
6.	ด้านการเป็นแบบอย่างที่ดี	3.92	0.83	มาก
รวม		3.81	3.80	มาก

จากตารางที่ 1 พบว่า ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โดยการคำนวณค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) โดยภาพรวมและรายด้าน พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับ มาก ($\bar{X}=3.81$, S.D.=0.80) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับ มาก ทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการเป็นแบบอย่างที่ดี ($\bar{X}=3.92$, S.D.=0.83) รองลงมา คือ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ($\bar{X}=3.84$, S.D.=0.81) ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ($\bar{X}=3.80$, S.D.=0.79) ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ($\bar{X}=3.79$, S.D.=0.82) ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ ($\bar{X}=3.72$, S.D.=0.81) และด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ($\bar{X}=3.71$, S.D.=0.80) ตามลำดับ

ตอนที่ 3 การเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์การบริหาร

ตารางที่ 2 การเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์การบริหาร โดยภาพรวมและรายด้าน

ข้อ	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ ผู้บริหารสถานศึกษา	ประสบการณ์การบริหาร				t	p
		น้อยกว่า 10 ปี		ตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป			
		ค่าเฉลี่ย	S.D.	ค่าเฉลี่ย	S.D.		
1.	ด้านการกระตุ้นทางปัญญา	3.64	0.48	4.04	0.44	5.121*	.000
2.	ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ	3.63	0.56	3.94	0.46	5.795*	.018
3.	ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	3.59	0.56	3.83	0.53	2.522*	.001
4.	ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์	3.66	0.51	3.94	0.54	.839*	.035
5.	ด้านการสร้างวิสัยทัศน์	3.65	0.57	3.79	0.47	3.481*	.000
6.	ด้านการเป็นแบบอย่างที่ดี	3.80	0.53	4.04	0.38	2.362*	.000
รวม		3.66	0.32	3.93	0.42	2.444*	.000

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 2 พบว่า การเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามประสบการณ์การบริหาร การทดสอบค่าที (t-test independent) กำหนดค่าสถิติที่ระดับนัยสำคัญ .05 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามประสบการณ์การบริหาร โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยค่าเฉลี่ยประสบการณ์การบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา ตั้งแต่ 10 ปี ขึ้นไป สูงกว่าค่าเฉลี่ยประสบการณ์การบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา น้อยกว่า 10 ปี เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้ง 6 ด้าน ได้แก่ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ และด้านการเป็นแบบอย่างที่ดี

ตอนที่ 4 แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2

จากการสัมภาษณ์เพื่อหาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 โดยการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ ได้แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 ดังนี้

1. ด้านการกระตุ้นทางปัญญา

ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพครูและบุคลากรในทุกด้าน เพื่อสร้างความเชื่อมั่นว่าปัญหาทุกอย่างมีวิธีแก้ไข ส่งเสริมให้เกิดความสามารถในการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ เพื่อให้เห็นถึงจุดแข็ง จุดอ่อน ของสถานการณ์ปัญหานั้นๆ เพื่อให้ได้กรอบการมองปัญหาในวิถีทางใหม่ๆ สนับสนุนการใช้นวัตกรรมและวิธีการใหม่ๆ ในการแก้ปัญหาและพัฒนาอย่างสร้างสรรค์ เพื่อให้เกิดการกระตุ้นทางปัญญาในการพัฒนาคุณภาพการทำงานของครูและบุคลากร

2. ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ

ผู้บริหารสถานศึกษาควรกระตุ้นให้บุคลากรเกิดความท้าทายในการทำงาน สร้างแรงจูงใจที่ต้องการดำเนินงานให้สำเร็จ ด้วยคำพูดและการกระทำที่ปลุกใจ ให้กำลังใจ ส่งเสริมให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเห็นถึงจุดเด่นและความสามารถของตนเอง สร้างเจตคติที่ดี คิดในเชิงบวก ให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาเกิดความตระหนักในความต้องการที่จะพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง สร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานอย่างเสมอภาค โดยการให้รางวัลในโอกาสต่างๆ รวมไปถึงการมีปฏิสัมพันธ์ที่เป็นกัลยาณมิตรกับผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อให้เกิดความสุขและความสบายใจในการสร้างแรงบันดาลใจที่ดี

3. ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

ผู้บริหารสถานศึกษาควรเข้าถึงความรู้สึก นึกคิด ความต้องการในการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชา ดูแลเอาใจใส่ผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นรายบุคคล ส่งเสริมให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการแก้ปัญหาร่วมกันอย่างกัลยาณมิตร รับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น ยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคลได้ ให้คำปรึกษาและคำแนะนำที่ดีในการปฏิบัติงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา ส่งเสริมให้เกิดการพัฒนาตนเองตามศักยภาพและความสนใจพิเศษในด้านต่างๆ

4. ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์

ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีความเป็นผู้นำทางความคิดในการตัดสินใจ ออกแบบ ปฏิบัติและขับเคลื่อนการทำงาน ในฐานะผู้นำองค์กร สามารถสร้างความเชื่อมั่นที่ดีแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา ให้เกิดความเชื่อถือและเชื่อใจต่อผู้ใต้บังคับบัญชาว่าแนวความคิดนั้น สามารถเดินหน้าขับเคลื่อนต่อไปได้อย่างเหมาะสม มีการริเริ่มประเด็นในการแก้ไขปัญหา พร้อมทั้งแสดงจุดยืนตามหลักวิชาการอย่างเหมาะสม เพื่อนำพาองค์กรไปสู่จุดหมายตามที่ได้ตั้งไว้

5. ด้านการสร้างวิสัยทัศน์

ผู้บริหารสถานศึกษาควรเป็นผู้นำด้านการบริหาร ด้านองค์ความรู้เชิงวิชาการ และวิทยาการใหม่ๆ อย่างต่อเนื่อง สามารถสื่อสารกับกลุ่มคนที่หลากหลายและต่างหน่วยงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เปิดรับโอกาสใหม่ๆ ในการบริหารงาน สนับสนุนแนวทางใหม่ๆ ในการพัฒนาองค์กรอย่างสร้างสรรค์ สามารถสะท้อนให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเห็นถึงอนาคตที่ชัดเจนขององค์กร กำหนดวิสัยทัศน์และสร้างเป้าหมายที่ชัดเจนแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความเชื่อมั่นในแนวทางการแก้ปัญหาและพัฒนากระบวนการทำงานขององค์กร

6. ด้านการเป็นแบบอย่างที่ดี

ผู้บริหารสถานศึกษาควรปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างในด้านจรรยาบรรณวิชาชีพ ธรรมเนียมปฏิบัติที่ดี กฎระเบียบข้อบังคับ มีความรับผิดชอบต่อตนเองและสังคม โดยยึดหลักด้านคุณธรรม จริยธรรมในการประพฤติปฏิบัติตน ปฏิบัติงานด้วยความโปร่งใส ทุ่เมเท เสียสละ เห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน เป็นที่ปรึกษาที่ดี มีภูมิรู้ ภูมิธรรม ให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา ทำให้เกิดความชอบ ความเชื่อถือ และเคารพในฐานะผู้เป็นแบบอย่างในการปฏิบัติงานและการดำรงชีวิต

อภิปรายผล

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจาก ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 มีความตระหนักและเข้าใจถึงความเปลี่ยนแปลงของยุคสมัย ที่ส่งผลต่อระบบการศึกษา โดยสถานศึกษาจะขับเคลื่อนอย่างมีประสิทธิภาพ จะต้องเป็นผู้บริหารสถานศึกษาที่มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในการขับเคลื่อนองค์กรไปสู่ความสำเร็จ มีการเป็นแบบอย่างที่ดีในฐานะผู้นำ สร้างวิสัยทัศน์ที่มุ่งไปสู่อนาคตอย่างชัดเจน พัฒนาศักยภาพครูและบุคลากรตามความสามารถเฉพาะด้านของแต่ละบุคคล เพื่อเสริมสร้างแรงบันดาลใจในการทำงาน ครูและบุคลากรเกิดความสบายใจ รักและศรัทธาในวิชาชีพ จรรยาบรรณ เกิดความร่วมมือทางกระบวนการความคิดอย่างสร้างสรรค์ในการพัฒนางาน พัฒนาคณะ และพัฒนาองค์กร สู่การเปลี่ยนแปลงที่ก้าวหน้าของระบบการศึกษาต่อไป ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ ภาควรรณ ท่อคนดี (2564) กล่าวว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นพฤติกรรมที่ผู้นำแสดงให้เห็นในการจัดการ การบริหารงานหรือการทำงานเป็นกระบวนการที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงาน โดยบริหารจัดการหรือเปลี่ยนแปลงให้ความพยายามของผู้ร่วมงานให้สูงขึ้นกว่าความพยายามที่คาดหวังไว้ อีกทั้งยังพัฒนาความสามารถของผู้ร่วมงานไปสู่ระดับที่สูงขึ้น และมีศักยภาพในการทำงานมากขึ้น ทำให้เกิดการตระหนักรู้ในการกิจและวิสัยทัศน์ของกลุ่มจึงทำให้ผู้ร่วมงานมองไกลเกินกว่าความสนใจของพวกเขาไปสู่ประโยชน์ของกลุ่มหรือสังคม และ วิสัยทัศน์

2. การเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์การบริหาร โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยค่าเฉลี่ยประสบการณ์การบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา ตั้งแต่ 10 ปี ขึ้นไป สูงกว่าค่าเฉลี่ยประสบการณ์การบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา น้อยกว่า 10 ปี และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ทุกด้านมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ และด้านการเป็นแบบอย่างที่ดี โดยค่าเฉลี่ยประสบการณ์การบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา ตั้งแต่ 10 ปี ขึ้นไป สูงกว่าค่าเฉลี่ยประสบการณ์การบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา น้อยกว่า 10 ปี ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจาก การตัดสินใจในการบริหารสถานศึกษาเพื่อขับเคลื่อนองค์กรสู่การเปลี่ยนแปลงที่มีคุณภาพ ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องอาศัยความรู้ความสามารถ ที่ผ่านการบ่มเพาะจากประสบการณ์การบริหารที่หลากหลาย เพื่อให้การตัดสินใจในการมอบหมายงานต่างๆ ตรงตามความสามารถและความถนัดของผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อสร้างเสริมกำลังใจที่ดีในการพัฒนางานเพื่อขับเคลื่อนองค์กรร่วมกันระหว่างผู้บริหารและผู้ใต้บังคับบัญชา สอดคล้องกับแนวคิดของ สุภาพร ภูสมิ (2559) กล่าวว่า การมอบหมายงานให้ผู้ร่วมงานต้องคำนึงถึงความรู้ความสามารถของแต่ละบุคคล มีการปฏิบัติต่อผู้ร่วมงานตามความเหมาะสม ใช้วิธีจูงใจสนองความต้องการของผู้ร่วมงานแตกต่างกัน สนับสนุนให้ผู้ร่วมงานได้รับการอบรมพัฒนาความรู้ความสามารถเพิ่มขึ้น มีการแนะนำให้คำปรึกษาเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน ยอมรับในความแตกต่างระหว่างบุคคล สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชณันท์สร ปิยะภัทรวิรัตน์ (2565) ได้ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษจังหวัดยะลา จำแนกตามตัวแปรประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2

3.1 ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพครูและบุคลากรในทุกด้าน เพื่อสร้างความเชื่อมั่นว่าปัญหาทุกอย่างมีวิธีแก้ไข ส่งเสริมให้เกิดความสามารถในการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ เพื่อให้เห็นถึงจุดแข็ง จุดอ่อน ของสถานการณ์ปัญหานั้นๆ เพื่อให้ได้กรอบการมองปัญหาในวิถีทางใหม่ๆ เป็นโอกาสที่ดีที่จะสร้างความท้าทายในการแก้ปัญหาาร่วมกันของผู้บริหาร ครูและบุคลากร สนับสนุนการใช้นวัตกรรมและวิธีการใหม่ๆ ใน

การแก้ปัญหาและพัฒนาอย่างสร้างสรรค์ เพื่อให้เกิดการกระตุ้นทางปัญญาในการพัฒนาคุณภาพการทำงานของครู และบุคลากรอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ ชุตติกาญจน์ ทักโลวา (2563) กล่าวว่า ผู้บริหารมองปัญหาเป็นความท้าทาย และเป็นโอกาสที่บุคลากรจะร่วมกันหาแนวทางแก้ไข มีการกระตุ้นให้บุคลากรตระหนักถึงปัญหาที่เกิดขึ้น โดยเฉพาะปัญหาที่เกิดขึ้นกับผู้เรียน เป็นแบบอย่างและส่งเสริมให้ครูใช้นวัตกรรมหรือเทคโนโลยีในการแก้ไขปัญหา ส่งเสริมให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการวางแผนการปฏิบัติงาน สนับสนุนและส่งเสริมให้ครูใช้เทคโนโลยีหรือนวัตกรรมในการจัดการเรียนการสอนและการทำงาน

3.2 ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ผู้บริหารสถานศึกษาควรกระตุ้นให้บุคลากรเกิดความท้าทายในการทำงาน สร้างแรงจูงใจที่ต้องการดำเนินงานให้สำเร็จ ด้วยคำพูดและการกระทำที่ปลุกใจ ให้กำลังใจ ส่งเสริมให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเห็นถึงจุดเด่นและความสามารถของตนเอง สร้างเจตคติที่ดี คิดในเชิงบวก ให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาเกิดความตระหนักในความต้องการที่จะพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง สร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานอย่างเสมอภาค โดยการให้รางวัลในโอกาสต่างๆ รวมไปถึงการมีปฏิสัมพันธ์ที่เป็นกัลยาณมิตรกับผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อให้เกิดความสุขและความสบายใจในการสร้างแรงบันดาลใจที่ดีในการทำงานอย่างเต็มประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ ศุภกิจ เกษม (2562) กล่าวว่า ผู้บริหารกำหนดเป้าหมายและระยะเวลาในการทำงานที่ชัดเจน และเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานได้ร่วมวางแผนการปฏิบัติงาน มีการนิเทศ ติดตาม ควบคุมและกำกับงานที่มอบหมาย พร้อมทั้งร่วมแก้ปัญหาตามสถานการณ์และให้ความเชื่อมั่นในตัวครูว่าทุกคนสามารถทำงานได้สำเร็จตามที่มอบหมาย ตรงตามความสามารถ ทำให้ผู้ร่วมงานหรือผู้ตามมีแรงจูงใจภายในหรือมีแรงบันดาลใจทำงานด้วยความเพลิดเพลิน ด้วยใจรัก ด้วยความรู้สึกรักที่เห็นคุณค่าของงานหรือเห็นงานนั้นมีความท้าทาย ไม่เห็นแก่ประโยชน์ส่วนตน แต่อุทิศตนเพื่อกลุ่ม มีการตั้งมาตรฐานในการทำงานสูง และเชื่อมั่นว่าจะสามารถบรรลุเป้าหมาย มีความตั้งใจแน่วแน่ในการทำงาน มีการให้กำลังใจและมีการกระตุ้นผู้ร่วมงานหรือผู้ตามให้ตระหนักถึงสิ่งสำคัญในการทำงาน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุภารัตน์ ชนะสงคราม (2563) ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขนาดเล็ก กลุ่มโรงเรียน บ้านดุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้บุคลากรได้แสดงผลงานตามศักยภาพของแต่ละบุคคล โดยกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานมีความมุ่งมั่นที่จะทำงานให้บรรลุเป้าหมาย โดยผู้บริหารเป็นตัวอย่างที่ดี ทำให้ครูผู้สอนมีกำลังใจในการทำงานและพร้อมจะทุ่มเทกำลังกายและกำลังใจ ให้กับงานที่ผู้บริหารมอบหมายอย่างเต็มกำลังความสามารถคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน

3.3 ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถเข้าถึงความรู้สึก นึกคิด ความต้องการในการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชา ดูแลเอาใจใส่ผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นรายบุคคล ส่งเสริมให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการแก้ปัญหาร่วมกันอย่างกัลยาณมิตร รับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น ยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคลได้ ให้คำปรึกษาและคำแนะนำที่ดีในการปฏิบัติงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา ส่งเสริมให้เกิดการพัฒนาตนเองตามศักยภาพและความสนใจพิเศษในด้านต่างๆ สร้างบรรยากาศที่ดีในกลุ่มงานและองค์กร รวมไปถึงการให้บริการที่ดีต่อผู้รับบริการ เพื่อให้เกิดความรักในวิชาชีพและเกิดความอยากพัฒนาความก้าวหน้าขององค์กรต่อไปร่วมกัน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ ชุตติกาญจน์ ทักโลวา (2563) กล่าวว่า ผู้บริหารรู้จักและจดจำบุคลากรในองค์กรในด้านการปฏิบัติงานและการปฏิบัติตน มอบหมายงานตามรู้ความสามารถของบุคลากร ให้อิสระในการทำงาน เข้าใจธรรมชาติและความแตกต่างระหว่างบุคคล เปิดโอกาสให้บุคลากรใช้ความสามารถในด้านอื่นๆ สร้างความเข้าใจและไว้วางใจแก่ผู้ร่วมงาน

3.4 ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ผู้บริหารสถานศึกษามีความเป็นผู้นำทางความคิดในการตัดสินใจ ออกแบบ ปฏิบัติและขับเคลื่อนการทำงานในฐานะผู้นำองค์กร สามารถสร้างความเชื่อมั่นที่ดีแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา ให้ความเชื่อถือและเชื่อใจต่อผู้บังคับบัญชาว่าแนวความคิดนั้น สามารถเดินทางขับเคลื่อนต่อไปได้อย่างเหมาะสม นำไปสู่แนวทางการปฏิบัติที่เป็นเลิศของสถานศึกษา มีการริเริ่มประเด็นในการแก้ไขปัญหา พร้อมทั้งแสดงจุดยืนตามหลักวิชาการอย่างเหมาะสม เพื่อนำพาองค์กรไปสู่จุดหมายตามที่ได้ตั้งไว้ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ จารุวรรณ วงศ์เตย

(2557) ที่ได้กล่าวว่า การพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ผู้บริหารควรศึกษาข้อมูลในการทำวิสัยทัศน์ และประชุมชี้แจงให้ผู้ร่วมงานทุกคนที่มีส่วนร่วม ยอมรับและเข้าใจการสร้างวิสัยทัศน์ของโรงเรียน ร่วมกันแสดงความคิดเห็นในการกำหนดวิสัยทัศน์และต้องเป็นวิสัยทัศน์ที่กระชับชัดเจนมีเป้าหมายที่แน่นอน ทำให้ผู้ร่วมงานเกิดความตระหนักในการรับผิดชอบงานร่วมกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชนันท์สรณ์ ปิยะภัทรวิรัตน์ (2565) ได้ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษจังหวัดยะลา พบว่า ผู้บริหารเป็นตัวแทนขององค์กรที่มีความเป็นผู้นำและมีภาพลักษณ์และมีอำนาจความเป็นผู้นำองค์กรบริหารอย่างมีความรู้ มีหลักการสามารถบริหารงานสอดคล้องตามนโยบายการศึกษาและสามารถบริหารจัดการงานทุกฝ่ายในโรงเรียนได้อย่างเป็นปัจจุบัน ประพฤติและปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาล มีคุณธรรมจริยธรรมและสามารถโน้มน้าวจิตใจของผู้ร่วมงานให้เกิดความเชื่อถือ เชื่อมมั่นและศรัทธา มีความรู้ความสามารถ และสามารถสร้างความไว้วางใจ สอนงานให้ผู้ร่วมงานได้ มีวิสัยทัศน์ มีการตั้งเป้าหมาย และนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จ

3.5 ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้นำด้านการบริหาร ด้านองค์ความรู้เชิงวิชาการ และวิทยาการใหม่ๆ อย่างต่อเนื่อง สามารถสื่อสารกับกลุ่มคนที่หลากหลายและต่างหน่วยงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เปิดรับโอกาสใหม่ๆ ในการบริหารงาน สนับสนุนแนวทางใหม่ๆ ในการพัฒนาองค์กรอย่างสร้างสรรค์ สามารถสะท้อนให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเห็นถึงอนาคตที่ชัดเจนขององค์กร กำหนดวิสัยทัศน์และสร้างเป้าหมายที่ชัดเจนแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความเชื่อมั่นในแนวทางการแก้ปัญหาและพัฒนากระบวนการทำงานขององค์กร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ รัตนาคณไฉ (2565) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภูเก็ต พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาในปัจจุบันต้องเป็นบุคคลที่สามารถมองภาพในอนาคตที่จะส่งผลต่อการนำไปสู่ความเป็นเลิศทางด้านต่างๆ โดยมีการวางแผน และสร้างวิสัยทัศน์ใหม่ๆ เพื่อก้าวทันการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น มีการวางแผนกลยุทธ์ มีจุดมุ่งหมายที่ชัดเจน มีศิลปะในการโน้มน้าวจิตใจให้ครูและผู้เกี่ยวข้องยอมรับและเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุตามวิสัยทัศน์ และจะต้องนำวิสัยทัศน์ที่สร้างขึ้นไปปฏิบัติจริง เป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติตามค่านิยมของสถานศึกษาเพื่อที่จะพัฒนาบุคลากรให้ปฏิบัติงานด้วยความกระตือรือร้นมีความพยายามและมุ่งมั่นตั้งใจ

3.6 ด้านการเป็นแบบอย่างที่ดี ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างในด้านจรรยาบรรณธรรมนิยมปฏิบัติที่ดี กฎระเบียบ ข้อบังคับ มีความรับผิดชอบตนเองและสังคม โดยยึดหลักด้านคุณธรรม จริยธรรมในการประพฤติปฏิบัติตน ปฏิบัติงานด้วยความโปร่งใส ทุ่มเท เสียสละ เห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน เป็นที่ปรึกษาที่ดี มีภูมิรู้ ภูมิธรรม ให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา ทำให้เกิดความชอบ ความเชื่อถือ และเคารพในฐานะผู้เป็นแบบอย่างในการปฏิบัติงานและการดำรงชีวิต ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัย ชนชญา สังข์พญา (2559) ได้ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการเป็นแบบอย่างที่เหมาะสม ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาได้แสดงให้เห็นถึงการประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่เหมาะสมกับบทบาท หน้าที่ของผู้บริหาร สามารถสร้างความรัก ความศรัทธา จนเป็นที่ยอมรับและเชื่อถือ ทั้งในเรื่องการให้คำแนะนำ คำตักเตือน และนำไปเป็นแบบอย่างในการปฏิบัติงานของตน ส่งผลให้การบริหารงานในโรงเรียนประสบความสำเร็จ

จากการศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรเป็นแบบอย่างที่ดีในการพัฒนาเปลี่ยนแปลงองค์กร เพื่อส่งเสริมผู้ใต้บังคับบัญชาให้เกิดความเชื่อถือ เชื่อมมั่น ศรัทธาในวิชาชีพและวิสัยทัศน์ที่ทำให้มองเห็นอนาคตขององค์กรอย่างก้าวหน้าและมั่นคง เข้าใจในความสามารถ ความถนัด ความแตกต่างระหว่างบุคคลของผู้ใต้บังคับบัญชา ส่งเสริม สนับสนุนให้ผู้ใต้บังคับบัญชาพัฒนาตนเองตามความสามารถ ความสนใจเฉพาะด้าน เพื่อเสริมสร้างแรงบันดาลใจในการพัฒนางานที่ได้รับมอบหมายให้มีประสิทธิภาพ

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1. สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 ไปใช้ในการพัฒนาตนเองและนำไปประยุกต์ใช้ในการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียน ตามผลการวิจัย 6 ด้าน ดังนี้

1.1.1 ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพบุคลากรในทุกด้าน เพื่อสร้างความเชื่อมั่นว่าปัญหาทุกอย่างมีวิธีแก้ไข ส่งเสริมความสามารถในการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ

1.1.2 ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ผู้บริหารสถานศึกษาควรกระตุ้นให้เกิดความท้าทายในการทำงาน สร้างแรงจูงใจที่ต้องการดำเนินงานให้สำเร็จ ด้วยคำพูดและการกระทำที่ปลุกใจ ให้กำลังใจ

1.1.3 ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ผู้บริหารสถานศึกษาควรเข้าถึงความรู้สึก นึกคิด ความต้องการในการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชา ดูแลเอาใจใส่ผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นรายบุคคล ส่งเสริมให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการแก้ปัญหาพร้อมกันอย่างกัลยาณมิตร

1.1.4 ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีความเป็นผู้นำทางความคิดในการตัดสินใจ ออกแบบ ขับเคลื่อนการทำงานในฐานะผู้นำองค์กร สามารถสร้างความเชื่อมั่นที่ดีแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา

1.1.5 ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ ผู้บริหารสถานศึกษาควรเป็นผู้นำในการเรียนรู้และพัฒนาตนเองแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาทั้งด้านการบริหาร ด้านองค์ความรู้เชิงวิชาการ และวิทยาการใหม่ๆ อย่างต่อเนื่อง

1.1.6 ด้านการเป็นแบบอย่างที่ดี ผู้บริหารสถานศึกษาควรปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างในด้านจรรยาบรรณวิชาชีพ ธรรมเนียมปฏิบัติที่ดี กฎระเบียบ ข้อบังคับ ในการปฏิบัติงานในสถานศึกษา มีความรับผิดชอบต่อตนเองและสังคม โดยยึดหลักด้านคุณธรรม จริยธรรมในการประพฤติปฏิบัติตน

1.2 สำหรับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง สามารถนำแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ไปใช้ในการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาและครูในสังกัด ไม่ว่าจะด้วยเรื่องของการจัดหลักสูตรฝึกอบรมสำหรับพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง การสนับสนุนงบประมาณทรัพยากรในการพัฒนา นิเทศติดตาม ควบคุมและกำกับกับการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา ให้มีประสิทธิภาพ

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษารูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา

2.2 ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา

เอกสารอ้างอิง

- กิงกาญจน์ ใจซื่อกุล. (2554). ความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วยกับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของกลุ่มพยาบาลวิชาชีพ ประจำการโรงพยาบาลชุมชน เขตตรวจราชการสาธารณสุขที่ 4. วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต แขนงวิชาการบริหารการพยาบาล สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัย.
- ขจรอรุณ พงศ์วิริทธิ์ธร. (2563). แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษ: เชียงราย. วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา.
- จารุวรรณ วงศ์เตย์. (2557). แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาตาก เขต 2. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร.
- ชนันภัสร์ ปิยะภัทรวิรัตน์. (2565). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานการศึกษาพิเศษจังหวัดยะลา. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.
- ชนชญา สังข์พญา. (2559). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม.
- ชุดิกกาญจน์ ทักโลวา. (2563). แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี.
- นนทกร อรุณโน. (2559). การศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยม เขต 17. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2554). การวิจัยเบื้องต้น (พิมพ์ครั้งที่ 7). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- ภควรรณ ห่อคนดี. (2564). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา.
- ภารดี อนันต์นาวี. (2555). หลักการ แนวคิด ทฤษฎีทางการบริหารการศึกษา. ชลบุรี: มนตรี.
- ยงยุทธ เกษสาคร. (2554). ภาวะผู้นำและการทำงานเป็นทีม (พิมพ์ครั้งที่ 11). กรุงเทพฯ: เอส แอนด์ จี กราฟฟิค.
- รัตติกรณ์ จงวิศาล. (2551). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง. กรุงเทพฯ: สำนักบริหารทรัพยากรมนุษย์ มหาวิทยาลัยหอการค้า.
- รัตนา คนไว. (2565). ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามุกดาหาร. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- วิจักขณ์ สุวรรณเจริญ. (2558). การพัฒนาตัวแบบผู้นำการเปลี่ยนแปลงและนวัตกรรมที่มีอิทธิพลต่อการดำเนินงานทางธุรกิจของอุตสาหกรรมอาหารเพื่อการส่งออกของประเทศไทย. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- สุภาพร ภูสมิ. (2559). การศึกษาบทบาทภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขต

พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.

สุภารัตน์ ชนะสงคราม. (2563). การศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขนาดเล็ก กลุ่มโรงเรียนบ้านดุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชธานี.

Bass and Avolio. (1994). Improving organization effectiveness through transformational leadership. Thousand Oaks: Sage.

Krejcie, R. V. & Daryle, W. M. (1970). Determining Sampling Size for Research Activities. Journal of Education and Psychological Measurement. 10(11): 308.