

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนตามความคิดเห็นของครู
ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3

TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP ON THE BASIS OF THE TEACHERS'
OPINIONS IN SCHOOLS OF UNDER UDON THANI PRIMARY EDUCATIONAL
SERVICE AREA OFFICE 3

ณัฐพงศ์ ตระการ¹ และสุรางคณา มัณยานนท์²

Nutthapong Thakan¹, Surangkana Manyanon²

Received: 05/02/2022

Revised: 20/02/2022

Accepted: 07/03/2022

บทคัดย่อ

การศึกษาวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ศึกษาระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ปัญหา และแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนตามความคิดเห็นของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 กลุ่มตัวอย่างจำนวน 589 คน ได้มาโดยวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นตามสัดส่วน (Proportional stratified random sampling) ตามขนาดโรงเรียน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.92 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และวิเคราะห์เนื้อหา ผลการวิจัยพบว่า 1. ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ และด้านเครื่องมือที่พลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ด้านการคำนึงความเป็นปัจเจกบุคคล 2. ปัญหาคือ ผู้บริหารยึดตนเองเป็นหลัก ขาดการเป็นแบบอย่างที่ดีในการครองงานไม่ส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานให้พัฒนาตนเองและความก้าวหน้าในการทำงาน และมอบหมายงานไม่ตรงกับความรับผิดชอบ 3. แนวทางพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร คือ ผู้บริหารควรสร้างเจตคติที่ดีในผู้บริหารควรดูแลเอาใจใส่บุคลากรอย่างทั่วถึงโดยศึกษาบุคลากรเป็นรายบุคคลการทำงานโดยการสร้างความตระหนักให้บุคลากรทุกคนรู้ถึงบทบาทหน้าที่ตนเองความภาคภูมิใจและความมั่นใจในการทำงาน และผู้บริหารควรส่งเสริมบุคลากรแต่ละคนได้มีการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ

คำสำคัญ : ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง, ผู้บริหารโรงเรียน

นักศึกษาศาสาวิชาการศึกษาการบริหารศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชธานี, Student of educational administration
programme Ratchathani University, Udonthani Campus

²อาจารย์สาขาวิชาการศึกษาการบริหารศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชธานี, Lecturer of educational administration
programme Ratchathani University, Udonthani Campus

*อีเมลติดต่อ: doe06062527@gmail.com

Abstract

This research aims to study the level of transformational Leadership Problems and Leadership development approaches for executive change in Udon Thani Primary Educational Service area office 3 the quantitative data from 589 samples by Stratified Random Sampling constructed 5–level rating scale questionnaire with the reliability of 0.92 The statistics employed for data analysis were percentage mean standard deviation and content analysis. The results of the study found that: 1. The level of leadership change of school administrators inspiring and the aspect of having an ideological influence. The side with the least mean is in regard to individuality 2. The problem is that executives are self-centered. Lack of role model in job domination Does not encourage coworkers to develop themselves and make progress in their work. and assignments that do not match the worker's knowledge. 3. Leadership development approaches for executive change are executives should strengthen Pride, Confidence and Positive Attitude at Work Take care of personnel thoroughly by studying personnel individually and encourage each personnel to develop themselves always developed himself respectively.

Keywords : Transformational leadership, Administrator

บทนำ

โลกปัจจุบันมีความสลับซับซ้อนและซับซ้อนมาก มีการเปลี่ยนแปลงและปรับตัวเอง ตลอดเวลา ซึ่งการเป็นผู้นำในยุคปัจจุบันมีความยากลำบากมากกว่าในยุคก่อนๆ ผู้นำในโลกปัจจุบัน จึงต้องมีคุณสมบัติที่เข้มแข็ง เพื่อที่จะนำพาองค์กรให้สามารถอยู่รอดได้ มีความเจริญเติบโต ถ้าปราศจากภาวะผู้นำแล้ว องค์กรก็จะเปรียบเสมือนเรือชูชีพที่ลอยอยู่ในท้องทะเลคลื่น โดยปราศจากหางเสือ เข็มทิศ แผนที่ และลั่นซึ่งความหวัง (พิชาภพ พันธุ์แพ, 2554, หน้า 3) ผู้บริหารยุคใหม่ ต้องเป็นผู้บริหารมืออาชีพที่มีภาวะความเป็นผู้นำสูง จึงนำพาสถานศึกษาฝ่าวิกฤติที่เกิดขึ้นได้ในขณะนี้ (วิไล พิณจพงค์ และคณะ, 2558) ดังนั้นผู้บริหารการศึกษาจึงจำเป็นต้องมีทักษะในการบริหารยุคใหม่ ที่มีใช้เพียงอยู่ในตำแหน่ง หรือ ทำงานตามนโยบายที่ได้รับมอบหมาย เพื่อนำไปสู่การปฏิบัติงานที่ประสบความสำเร็จ และองค์กร เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพมากขึ้น (ธัญวิทย์ ศรีจันทร์ และคณะ, 2559) ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ต้องมีความรู้เชิงทฤษฎี มีความสามารถ มีทักษะ และประสบการณ์ทางการบริหารการศึกษาให้มีความทันสมัยพร้อมปรับเปลี่ยนไปตามยุคใหม่ (ชัยยนต์ เพาพาน, 2559) ซึ่งกระแสแห่งการเปลี่ยนแปลงทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และการศึกษาเป็นไปอย่างรวดเร็ว องค์กร จำเป็นต้องมีการปรับตัวและต้องอาศัยผู้บริหารที่มีคุณลักษณะของผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ต้องเตรียมความพร้อมสำหรับการรองรับการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นกับองค์กรในอนาคต เพื่อนำพาองค์กรก้าวขึ้นสู่ความสำเร็จ และผู้นำต้องมีคุณลักษณะของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีความสามารถในการสร้างวิสัยทัศน์และการสื่อสารวิสัยทัศน์ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ รวมทั้งมีความสามารถในการสร้างแรงจูงใจให้ผู้นับตามมีการคาดหวังในการทำงานได้สูงกว่าปกติ และทำงานโดยเห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวมไม่เห็นแก่ประโยชน์ส่วนตน (สุวัฒน์ จุลสุวรรณ, 2562)

ในการจัดการศึกษาโดยเฉพาะอย่างยิ่งการศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งเป็นระดับการศึกษาที่ครอบคลุมประชาชนส่วนใหญ่ของชาติมากที่สุดในปัจจุบันอยู่ภายใต้การบริหารงานของสำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานซึ่งเป็นหน่วยงานส่วนกลาง โดยในระดับพื้นที่มีหน่วยงานที่กำกับดูแล ได้แก่ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาเป็นหน่วยงานที่ให้บริการการศึกษา ดังนั้น ในหน่วยงานทางการศึกษาทุกระดับดังที่กล่าวมา จึงถือว่าสถานศึกษาเป็นหน่วยงานทางการศึกษาระดับปฏิบัติที่สำคัญที่สุดเพราะผลของการจัดการศึกษาจะเป็นเช่นใดขึ้นอยู่กับการปฏิบัติของสถานศึกษา ด้วยเหตุนี้จึงต้องมีหน้าที่และความรับผิดชอบโดยตรง ในการที่จะให้นโยบายของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและรัฐบาลบรรลุจุดมุ่งหมาย และการที่สถานศึกษาจะดำเนินการจัดการศึกษาให้บรรลุจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้ได้นั้น ต้องอาศัยปัจจัยหลายประการ เช่น ระบบการบริหาร ผู้บริหาร ครู ชุมชนและผู้ปกครองนักเรียน ซึ่งปัจจัยต่างๆ เหล่านี้ปัจจัยที่สำคัญที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาโดยเฉพาะในยุคปัจจุบัน ซึ่งเป็นยุคแห่งการเปลี่ยนแปลงผู้บริหารสถานศึกษาจะเป็นตัวแปรสำคัญ และเป็นกลไกหลักในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา เพราะเป็นผู้นำนโยบายแนวดำเนินงานและโครงการต่าง ๆ ไปสู่การปฏิบัติ ผู้บริหารต้องไม่หยุดนิ่ง ต้องเคลื่อนไหวและพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลา พัฒนาส่งเสริมบุคลากร เปิดโอกาสให้มีอิสระในการทำงานมากขึ้น ไม่กีดกันความคิดเห็นของครู ผู้บริหารสถานศึกษา จึงต้องเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมกรรมการบริหารและพฤติกรรมภาวะผู้นำ เพื่อให้สามารถเป็นผู้นำของการปฏิรูปการศึกษาได้ ในขณะเดียวกันต้องรักษาความเป็นปึกแผ่นและบรรยากาศในการทำงานที่ดี ไว้ด้วย (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2550, หน้า 3)

สภาพปัญหาการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 จากผลการดำเนินงานที่ผ่านมา พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาส่วนใหญ่ยังไม่ให้ความสนใจและขาดความเอาใจใส่ ไม่มีการถ่ายทอดให้บุคลากรในสถานศึกษาของตนให้รับทราบถึงเป้าหมายและแผนกลยุทธ์ในการดำเนินงาน ส่งผลให้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน ยังไม่บรรลุเป้าหมาย การช่วยเหลือระบบดูแลนักเรียน ปรับไม่ทันกระแสความเปลี่ยนแปลงทางสังคม ทำให้เกิดช่องว่างระหว่างครูและนักเรียนอย่างรวดเร็ว และมีแนวโน้มเพิ่มมากขึ้น การร่วมมือบริหารจัดการศึกษามีส่วนร่วมระหว่างโรงเรียนกับชุมชนยังมีน้อย กระบวนการจัดการเรียนรู้อยังยึดครูเป็นศูนย์กลาง ขาดสื่อนวัตกรรมที่ทันสมัย ขาดงานวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3, 2560) ผู้บริหารสถานศึกษาในฐานะผู้นำจึงจำเป็นต้องปรับเปลี่ยนพฤติกรรมกรรมการบริหารของตนเองให้เหมาะสมกับการเป็นผู้บริหารยุคปฏิรูปการศึกษา สร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงให้เกิดขึ้นกับตนเอง มีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล มีความกล้าคิดกล้าทำ มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี เพื่อผลักดันให้เกิดการเปลี่ยนแปลงภายในสถานศึกษา ภาวะผู้นำเปลี่ยนแปลงจึงถือเป็นแบบปฏิบัติที่ทำให้ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถพัฒนาสถานศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพและส่งผลต่อคุณภาพทางการศึกษา (อารี กังสานุกุล, 2553, หน้า 47)

จากความสำคัญและปัญหาดังกล่าวข้างต้น ทำให้ผู้วิจัยสนใจศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนตามความคิดเห็นของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 เพื่อนำผลการวิจัยไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนให้สามารถพัฒนาตนเองและพัฒนาสถานศึกษาให้เหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงเพื่อประโยชน์สูงสุดต่อการพัฒนาการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 ต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนตามความคิดเห็นของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3
2. เพื่อศึกษาปัญหาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3
3. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนตามความคิดเห็นของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3

กรอบแนวคิดของการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง 4 ด้าน ได้แก่ 1) การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ 2) การสร้างแรงบันดาลใจ 3) การกระตุนทางปัญญา 4) การคำนึงถึงความจำเป็นปัจเจกบุคคล (Bass and Avolio, 1994, p. 120) และกำหนดขนาดของโรงเรียนเป็นขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่ ตามหลักเกณฑ์ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 (อุดรธานี: กลุ่มนโยบายและแผนสำนักงานฯ, 2563, หน้า 6)

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากร และกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
 - 1.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นหน่วยที่ศึกษา คือ โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 ปีการศึกษา 2563 จำนวน 203 แห่ง
 - 1.2 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
 - 1) ประชากร คือ ครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 จำนวน 1,997 คน
 - 2) กลุ่มตัวอย่าง คือ ครูโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 ปีการศึกษา 2563 จำนวน 609 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตาราง Kerjcie & Morgan (1970, p. 608) ใช้การสุ่มแบบแบ่งชั้นตามสัดส่วน (Proportional stratified random sampling) ขนาดโรงเรียน ประกอบด้วย ขนาดเล็ก จำนวน 257 คน ขนาดกลาง จำนวน 287 คน และขนาดใหญ่ จำนวน 65 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยและการสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

1. เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามที่สร้างขึ้นจากการศึกษา เอกสารงานวิจัย และแนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ซึ่งมีจำนวน 4 ตอน ดังนี้
 - ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งเป็นสำรวจรายการ (Checklist) มีจำนวน 2 ข้อ
 - ตอนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน 4 ด้าน เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด (บุญชม ศรีสะอาด, 2554, หน้า 121) จำนวน 40 ข้อ

ตอนที่ 3 แบบสอบถามปลายเปิดเกี่ยวกับปัญหาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3

ตอนที่ 4 แบบสอบถามปลายเปิดเกี่ยวกับแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3

2. ศึกษาค้นคว้าทฤษฎี และหลักการต่าง ๆ จากเอกสารงานวิจัยเพื่อหาแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม แบบสอบถามพัฒนามาจาก วีรศักดิ์ ประจง (2556) ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มโรงเรียนมิตรภาพสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 1 เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาเครื่องมือให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ผู้วิจัยแจกแบบสอบถามจำนวน 609 ฉบับ และติดตามรับแบบสอบถามคืนด้วยตนเอง
2. ได้รับแบบสอบถามกลับคืนจำนวน 589 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 96.72 ผู้วิจัยนำไปดำเนินการตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ของแบบสอบถามแล้วนำไปดำเนินการวิเคราะห์หาค่าทางสถิติต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนตามความคิดเห็นของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 ผู้วิจัยได้ทำการศึกษา และนำแบบสอบถามไปใช้กับกลุ่มตัวอย่างแล้วนำข้อมูลมาทำการวิเคราะห์หาค่าทางสถิติต่าง ๆ ดังนี้

1. ตรวจสอบความถูกต้องแบบสอบถามที่ได้รับคืน จำนวน 589 ฉบับ ข้อมูลครบถ้วนสมบูรณ์ทุกฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100
2. ข้อมูลเกี่ยวกับข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งเป็นแบบสำรวจรายการ (Checklist) วิเคราะห์โดยการหาค่าความถี่และร้อยละ
3. ความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนตามความคิดของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด
4. วิเคราะห์แบบสอบถามรายข้อโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปแล้วหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) เป็นภาพรวมและรายด้าน นำผลการวิเคราะห์มาแปลความหมายตามแนวคิดของเบสท์และคาร์ท์น
5. วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัญหาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนตามความคิดเห็นของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 วิเคราะห์โดยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content analysis) หาค่าความถี่และค่าร้อยละ แล้วนำเสนอในรูปของตาราง
6. วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนตามความคิดเห็นของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 วิเคราะห์โดยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content analysis) หาค่าความถี่และค่าร้อยละ แล้วนำเสนอในรูปของตาราง

สถิติที่ใช้ในการวิจัย

ในการวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยได้ใช้สถิติ ดังต่อไปนี้

1. ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม ใช้การวิเคราะห์โดยหาค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

2. ข้อมูลความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 ใช้การวิเคราะห์โดยการหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

3. ข้อมูลเกี่ยวกับปัญหาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 วิเคราะห์โดยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content analysis) หาค่าความถี่และหาค่าร้อยละ

4. ข้อมูลเกี่ยวกับแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 วิเคราะห์โดยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content analysis) หาค่าความถี่และหาค่าร้อยละ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลและสรุปผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์ข้อมูลภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนตามความคิดเห็นของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 ได้ผลการวิจัย ดังนี้

1. ผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นครูที่มีประสบการณ์ทำงานมากกว่า 10 ปี ปฏิบัติหน้าที่อยู่ในโรงเรียนขนาดกลาง รองลงมาเป็นโรงเรียนขนาดเล็ก และขนาดใหญ่ ตามลำดับ

2. การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนตามความคิดเห็นของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 พบว่า ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนตามความคิดเห็นของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.06$, S.D. = 0.52) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ($\bar{X} = 4.18$, S.D. = 0.47) รองลงมาคือ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ($\bar{X} = 4.05$, S.D. = 0.61) และด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ($\bar{X} = 4.04$, S.D. = 0.56) ด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ด้านการคำนึงความเป็นปัจเจกบุคคล ($\bar{X} = 3.98$, S.D. = 0.22) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

2.1 ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ปฏิบัติตนให้ผู้ร่วมงานไว้วางใจ เคารพศรัทธา และพร้อมที่จะเปลี่ยนแปลง รองลงมาคือ บริหารงานโดยคำนึงถึงผลประโยชน์ของหน่วยงาน และยึดหลักคุณธรรมจริยธรรมประกอบพิจารณาการตัดสินใจ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ แสดงให้ผู้ร่วมงานเห็นถึงความมุ่งมั่นในการทำงาน

2.2 ด้านสร้างแรงบันดาลใจ ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ให้กำลังใจผู้ร่วมงานอย่างเสมอภาค และต่อเนื่อง รองลงมาคือ มีแผนการพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงานให้กับผู้ร่วมงาน และสร้างเจตคติที่ดีต่อผู้ร่วมงาน ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ให้ผู้ร่วมงานมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์พันธกิจของสถานศึกษา

2.3 ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ คือ ผู้บริหารสถานศึกษาชี้แนะให้ผู้ร่วมงานหาจุดเด่นจุดด้อยของสถานศึกษาเพื่อการพัฒนางาน รองลงมาคือ ผู้บริหารสถานศึกษาวิเคราะห์สาเหตุของปัญหาในการทำงานโดยใช้ข้อมูล และผู้บริหารสถานศึกษาสร้าง

บรรยากาศในที่ทำงานให้เอื้อต่อการคิดและแก้ปัญหา ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ กระตุ้นให้ผู้ร่วมงานคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน

2.4 ด้านการคำนึงความเป็นปัจเจกบุคคล ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ให้ความสำคัญต่อความสามารถและศักยภาพของผู้ร่วมงาน รองลงมาคือ หาทางส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานประสบความสำเร็จอย่างสูงสุด และแสดงความชื่นชอบในความสามารถของผู้ร่วมงานแต่ละบุคคล ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ คอยติดตาม สอบถามให้คำปรึกษาผู้ร่วมงานในการปฏิบัติงาน

3. วิเคราะห์เกี่ยวกับปัญหาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 เรียงลำดับจากปัญหาที่มีค่าความถี่มากไปหาน้อยในแต่ละด้าน ดังนี้

3.1 ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ปัญหาคือ ผู้บริหารยึดตนเองเป็นหลักผู้บริหารไม่ให้ความสำคัญของประโยชน์ส่วนรวม และผู้บริหารรุ่นใหม่ขาดแนวคิดสร้างสรรค์ ตามลำดับ

3.2 ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ปัญหาคือ ผู้บริหารขาดการเป็นแบบอย่างที่ดีในการครองงาน ผู้บริหารไม่ส่งเสริมสนับสนุนผู้ร่วมงานให้มีความเจริญก้าวหน้าในงาน ผู้บริหารขาดความมั่นใจในการทำงาน และผู้บริหารขาดการยกย่องชมเชยให้กำลังใจหรือให้ความสำคัญเมื่อมีผลงานให้กับสถานศึกษา ตามลำดับ

3.3 ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ปัญหาคือ ผู้บริหารไม่ส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานให้พัฒนาตนเองและความก้าวหน้าในการทำงาน และผู้บริหารขาดการประชุมชี้แจงให้ผู้ร่วมงานทราบถึงโอกาสหรือปัญหาที่สถานศึกษาประสบอยู่ ตามลำดับ

3.4 ด้านการคำนึงความเป็นปัจเจกบุคคล ปัญหาคือ ผู้บริหารมอบหมายงานไม่ตรงกับความรู้ผู้ปฏิบัติงาน ผู้บริหารไม่วางตนเป็นกลาง และผู้บริหารไม่สามารถแก้ไขข้อขัดแย้งให้เป็นธรรมกับทุกฝ่ายได้ ตามลำดับ

4. วิเคราะห์เกี่ยวกับแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนตามความคิดเห็นของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 เรียงลำดับจากค่าความถี่มากไปหาน้อยในแต่ละด้าน ดังนี้

4.1 ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ แนวทางพัฒนา คือ ผู้บริหารควรเสริมสร้างความภาคภูมิใจและความมั่นใจในการทำงาน และผู้บริหารควรรับฟังปัญหาความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของบุคลากร ตามลำดับ

4.2 ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ แนวทางพัฒนา คือ ผู้บริหารควรสร้างเจตคติที่ดีในการทำงานโดยการสร้างความตระหนักให้บุคลากรทุกคนรู้ถึงบทบาทหน้าที่ตนเอง และผู้บริหารควรสร้างแรงจูงใจในการทำงานโดยใช้วิธีการสร้างความเป็นมิตร ตามลำดับ

4.3 ด้านการกระตุ้นทางปัญญา แนวทางพัฒนา คือ ผู้บริหารควรดูแลเอาใจใส่บุคลากรอย่างทั่วถึงโดยศึกษาบุคลากรเป็นรายบุคคล และผู้บริหารควรมอบหมายงานให้บุคลากรได้รับผิดชอบตรงตามความสามารถ ตามลำดับ

4.4 ด้านการคำนึงความเป็นปัจเจกบุคคล แนวทางพัฒนา คือ ผู้บริหารควรส่งเสริมบุคลากรแต่ละคนได้มีการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ และผู้บริหารควรแนวทางให้บุคลากรแต่ละคนได้พัฒนาตนเองตามศักยภาพ ตามลำดับ

อภิปรายผล

จากผลการวิจัย ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนตามความคิดเห็นของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 สามารถอภิปรายผลได้ตามวัตถุประสงค์ ดังนี้

1. ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนตามความคิดเห็นของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงให้เห็นถึงภาวะผู้นำที่มีความสามารถในการบริหารจัดการให้เกิดการปฏิบัติงานที่มีศักยภาพสูง และการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับผลการงานวิจัยของ วีรศักดิ์ ประจง (2556, หน้า 67-70) ได้วิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มโรงเรียนมิตรภาพสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 1 พบว่า ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูในกลุ่มโรงเรียนมิตรภาพสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 1 ภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับผลการวิจัยของ สุมณฑาทายุก (2556, หน้า 111-119) ได้วิจัยเรื่องภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดปัตตานี พบว่า ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดปัตตานี ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดปัตตานี ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยด้านการสร้างแรงบันดาลใจ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ด้านนุญบาร์มี และด้านการพิจารณาถึงแต่ละบุคคล และด้านการกระตุ่นทางปัญญา มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ตามลำดับ สอดคล้องกับผลการวิจัยของ พันธ์กร พงาม (2558, หน้า 78-79) ได้วิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา : กรณีศึกษาโรงเรียนบ้านหมอ“พัฒนามนูกุล”พบว่า โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากเรียงตามมัชฌิมเลขคณิตจากมากไปน้อย คือ การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ่นการใช้ปัญญา และการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ นารินทร์ เดชสะทั้น (2557, หน้า 90-92) ได้วิจัยเรื่องภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาภาพลีนธุ์ เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับผลการวิจัยของจิราพร สามัญ (2558, หน้า 69-73) ได้วิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จังหวัดจันทบุรี ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จังหวัดจันทบุรี โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ รุ่งนภา จันท์ลี (2562, หน้า 88) ได้วิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อยคือ 1) ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ 2) ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ 3) ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ 4) ด้านการกระตุ่นทางปัญญา และด้านการคำนึงถึงความเป็นเอกบุคคล

เมื่อพิจารณารายด้านสามารถอภิปรายผลได้ ดังนี้

1.1 ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ปฏิบัติตนให้ผู้ร่วมงานไว้วางใจ เคารพศรัทธา และพร้อมที่จะเปลี่ยนแปลง รองลงมาคือ บริหารงานโดยคำนึงถึงผลประโยชน์ของหน่วยงาน และยึดหลักคุณธรรมจรรยาบรรณประกอบพิจารณาการตัดสินใจ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ แสดงให้ผู้ร่วมงานเห็นถึงความมุ่งมั่นในการทำงาน สอดคล้องกับผลการวิจัยของ วีรศักดิ์ ประจง (2556, หน้า 67-70) ได้วิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มโรงเรียนมิตรภาพ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเขต 1 ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้บริหารเน้นย้ำให้ผู้ร่วมงานเกิดจิตสำนึกในการทุ่มเทต่อการปฏิบัติภารกิจร่วมกัน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ผู้บริหารพูดและแสดงให้ผู้ร่วมงานเห็นว่าความไว้วางใจซึ่งกันและกันสามารถสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงานได้ และผู้ร่วมงานรู้สึกว่าการบริหารมีพลังอำนาจและมีความเชื่อมั่นในตนเอง มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

1.2 ด้านสร้างแรงบันดาลใจ ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ให้อำนาจให้ผู้ร่วมงานอย่างเสมอภาคและต่อเนื่อง รองลงมาคือ มีแผนการพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงานให้กับผู้ร่วมงาน และสร้างเจตคติที่ดีต่อผู้ร่วมงาน ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ให้ผู้ร่วมงานมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์พันธกิจของสถานศึกษา สอดคล้องกับผลการวิจัยของ สุมนทาทาญโก (2556, หน้า 111-119) ได้วิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดปัตตานี พบว่า ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก โดยข้อผู้บริหารแสดงให้เห็นถึงความตั้งใจอย่างแน่วแน่ที่จะปฏิบัติงานให้สำเร็จตามที่กำหนดไว้มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ผู้บริหารมีความกระตือรือร้นในการทำงาน และผู้บริหารสร้างเจตคติที่ดีต่อเพื่อนร่วมงานทุกระดับ และผู้บริหารมองการณ์ไกลถึงความเป็นไปได้ใหม่ ๆ ที่ท้าทาย และผู้บริหารแสดงให้เห็นถึงภาพอนาคตที่น่าสนใจอย่างชัดเจน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดตามลำดับ สอดคล้องกับผลการวิจัยของ วีรศักดิ์ ประจง (2557) ได้วิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มโรงเรียนมิตรภาพ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเขต 1 ด้านการสร้างแรงบันดาลใจภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าผู้บริหารแสดงให้เห็นถึงความตั้งใจอย่างแน่วแน่ที่จะทำงานให้สำเร็จตามที่กำหนดมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ผู้บริหารให้ความเชื่อมั่นในตัวผู้ร่วมงานว่าจะสามารถทำงานที่มอบหมายได้สำเร็จ และผู้บริหารทำให้ผู้ร่วมงานเกิดความสนใจที่จะค้นคว้าวิธีการใหม่ ๆ ในการทำงานให้เกิดความสำเร็จมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

1.3 ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาชี้แนะให้ผู้ร่วมงานหาจุดเด่นจุดด้อยของสถานศึกษาเพื่อการพัฒนา รองลงมาคือ ผู้บริหารสถานศึกษาวิเคราะห์สาเหตุของปัญหาในการทำงานโดยใช้ข้อมูล และผู้บริหารสถานศึกษาสร้างบรรยากาศในที่ทำงานให้เอื้อต่อการคิดและแก้ปัญหา ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ กระตุ้นให้ผู้ร่วมงานคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน สอดคล้องกับผลการวิจัยของ สุมนทาทาญโก (2556) ได้วิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดปัตตานี พบว่า ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก โดยข้อผู้บริหารสนับสนุนให้มีการคิดแก้ปัญหาด้วยวิธีการใหม่ ๆ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ผู้บริหารส่งเสริมให้ผู้บังคับบัญชามีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการแก้ปัญหา และผู้บริหารกระตุ้นให้ผู้บังคับบัญชาคิดแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ และผู้บริหารส่งเสริมให้ผู้บังคับบัญชาใช้เหตุผล

และยอมรับความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงานในการแก้ปัญหาร่วมกัน และผู้บริหารสามารถระบุปัญหาหรือตั้งสมมติฐานของปัญหาเพื่อแก้ปัญหาได้ถูกต้อง มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ตามลำดับ และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ วีรศักดิ์ ประจง (2557) ได้วิจัยเรื่องภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มโรงเรียนมิตรภาพ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 1 ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ด้านการ กระตุ้นทางปัญญา ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานมีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นและตัดสินใจในการหาวิธีป้องกันและแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นมี ค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ผู้บริหารแจ้งให้ผู้ร่วมงานทราบถึงปัญหาที่หน่วยงานกำลังประสบอยู่ และผู้บริหารใช้วิธีการตั้งคำถามเพื่อนำไปสู่การมีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นของผู้ร่วมงานมี ค่าเฉลี่ยต่ำสุด

1.4 ด้านการดำรงความเป็นปัจเจกบุคคล ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือให้ความสำคัญต่อความสามารถและศักยภาพของผู้ร่วมงาน รองลงมาคือ หาทางส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานประสบความสำเร็จอย่างสูงสุด และแสดงความชื่นชอบในความสามารถของผู้ร่วมงานแต่ละบุคคล ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ คอยติดตาม สอบถามให้คำปรึกษาผู้ร่วมงานในการปฏิบัติงานสอดคล้องกับผลการวิจัยของ วีรศักดิ์ ประจง (2557) ได้วิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มโรงเรียนมิตรภาพสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 1 ด้านการดำรงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าผู้บริหารให้ความสำคัญกับผู้ร่วมงานที่มีความสามารถพิเศษให้เจริญก้าวหน้าในการทำงานมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ผู้บริหารส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานพัฒนาตนเอง และผู้บริหารให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์ต่อความก้าวหน้าของผู้ร่วมงานเป็นรายบุคคลมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

2. ปัญหาเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนตามความคิดเห็นของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 สามารถอภิปรายผลได้ ดังนี้

2.1 ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ปัญหาคือ ผู้บริหารยึดตนเองเป็นหลักผู้บริหารไม่ให้ความสำคัญของประโยชน์ส่วนรวม และผู้บริหารรุ่นใหม่ขาดแนวคิดสร้างสรรค์ สอดคล้องกับผลการวิจัยของ วีรศักดิ์ ประจง (2556, หน้า 67–70) ได้วิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มโรงเรียนมิตรภาพ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 1 พบว่าปัญหาด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ คือ ผู้บริหารโรงเรียนขาดวิสัยทัศน์ในการทำงาน และผู้บริหารเล็งเห็นประโยชน์ส่วนตนมากกว่าประโยชน์ส่วนรวม

2.2 ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ปัญหาคือ ผู้บริหารขาดการเป็นแบบอย่างที่ดีในการครองงาน ผู้บริหารไม่ส่งเสริมสนับสนุนผู้ร่วมงานให้มีความเจริญก้าวหน้าในงาน ผู้บริหารขาดความมั่นใจในการทำงาน และผู้บริหารขาดการยกย่องชมเชยให้กำลังใจหรือให้ความสำคัญเมื่อมีผลงานให้กับสถานศึกษา สอดคล้องกับผลการวิจัยของ วีรศักดิ์ ประจง (2556, หน้า 67–70) ได้วิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มโรงเรียนมิตรภาพ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 1 พบว่า ด้านการสร้างแรงบันดาลใจผู้บริหารสถานศึกษาให้ความเชื่อมั่นต่อผู้ร่วมงาน เพียงบางคน/ไม่กระจายงาน และควรให้ขวัญและกำลังใจให้กับครู

2.3 ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ปัญหาคือ ผู้บริหารไม่ส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานให้พัฒนาตนเองและความก้าวหน้าในการทำงาน และผู้บริหารขาดการประชุมชี้แจงให้ผู้ร่วมงานทราบถึงโอกาสหรือปัญหาที่สถานศึกษาประสบอยู่ สอดคล้องกับผลการวิจัยของ วีรศักดิ์ ประจง (2556, หน้า 67–70) ได้วิจัยเรื่องภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มโรงเรียนมิตรภาพ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ประณตศึกษาขณะ เขต 1 พบว่า ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ผู้บริหารสถานศึกษา ไม่มีการประชุมวางแผนร่วมกันในการทำงาน ไม่เปิดโอกาสให้ครูแสดงความคิดเห็น และตัดสินใจแก้ปัญหาด้วยการใช้อำนาจในการบริหาร

2.4 ด้านการคำนึงความเป็นปัจเจกบุคคล ปัญหาคือ ผู้บริหารมอบหมายงานไม่ตรงกับความรู้ผู้ปฏิบัติงาน ผู้บริหารไม่วางตนเป็นกลาง และผู้บริหารไม่สามารถแก้ไขข้อขัดแย้งให้เป็นธรรมกับทุกฝ่ายได้ สอดคล้องกับผลการวิจัยของ วีรศักดิ์ ประจง (2556, หน้า 67-70) ได้วิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มโรงเรียนมิตรภาพ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเขต 1 พบว่า ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลผู้บริหารสถานศึกษาใช้อำนาจเด็ดขาด ในการสั่งการ/บริหารงานตัดสินใจ และมักจะเร่งรัดให้ครูทำงานให้สำเร็จตามนโยบายในทุกเรื่อง

3. แนวทางพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนตามความคิดเห็นของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 สามารถอภิปรายผลได้ ดังนี้

3.1 ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ แนวทางพัฒนา คือ ผู้บริหารควรเสริมสร้างความภาคภูมิใจและความมั่นใจในการทำงาน และผู้บริหารควรรับฟังปัญหาความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของบุคลากร สอดคล้องกับผลการวิจัยของ พันธ์กร พोगาม (2558, หน้า 78-79) ได้วิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา : กรณี ศึกษาโรงเรียนบ้านหม้อ“พัฒนานุกูล”พบว่า แนวทางพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง คือ เสริมสร้างความภาคภูมิใจ และความมั่นใจในการทำงานโดยชี้ให้เห็นถึงความสำคัญของงานที่ได้รับมอบหมาย และเปิดโอกาส ให้บุคลากรมีการเสนอปัญหาที่แต่ละคนเผชิญ และหาพื้นที่ให้แต่ละคนได้แสดงความคิดเห็นออกมา

3.2 ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ แนวทางพัฒนา คือ ผู้บริหารควรสร้างเจตคติที่ดีในการทำงาน โดยการสร้างความตระหนักให้บุคลากรทุกคนรู้ถึงบทบาทหน้าที่ตนเอง และผู้บริหารควรสร้างแรงจูงใจในการทำงานโดยใช้วิธีการสร้างความเป็นมิตร สอดคล้องกับผลการวิจัยของ พันธ์กร พोगาม (2558, หน้า 78-79) ได้วิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา : กรณี ศึกษาโรงเรียนบ้านหม้อ“พัฒนานุกูล”พบว่า แนวทางพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง คือ สร้างแรงจูงใจในการทำงานใช้วิธีการสร้างความเป็นมิตรหรือให้คำชมเชยเพื่อเป็นการกระตุ้นให้บุคลากรทำอย่างเต็มที่ความสามารถ

3.3 ด้านการกระตุ้นทางปัญญา แนวทางพัฒนา คือ ผู้บริหารควรดูแลเอาใจใส่บุคลากรอย่างทั่วถึงโดยศึกษาบุคลากรเป็นรายบุคคล และผู้บริหารควรมอบหมายงานให้บุคลากรได้รับผิดชอบตรงตามความสามารถ สอดคล้องกับผลการวิจัยของ นารินทร์ เดชสะท้าน (2557, หน้า 90-92) ได้วิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 พบว่า แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง คือ ควรส่งเสริมบุคลากรให้มีการพัฒนาตนเอง มอบหมายงานให้ตรงกับความสามารถวางแผนการปฏิบัติงาน และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ พันธ์กร พोगาม (2558, หน้า 78-79) ได้วิจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา : กรณี ศึกษาโรงเรียนบ้านหม้อ“พัฒนานุกูล” พบว่าแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง คือ มอบหมายงานให้บุคลากรได้รับผิดชอบตรงตามความสามารถ และให้ได้รับผิดชอบงานในตำแหน่งสูงขึ้น

3.4 ด้านการคำนึงความเป็นปัจเจกบุคคล แนวทางพัฒนา คือ ผู้บริหารควรส่งเสริมบุคลากรแต่ละคนได้มีพัฒนาตนเองอยู่เสมอ และผู้บริหารควรแนวทางให้บุคลากรแต่ละคนได้พัฒนาดตนเองตามศักยภาพ สอดคล้องกับผลการวิจัยของ นารินทร์ เดชสะท้าน (2557, หน้า 90-92) ได้วิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3

พบว่า แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง คือ เสริมแรงครูส่งเสริมให้ครูทำผลงานที่เป็นเลิศ และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ พันธ์กร พงงาม (2558, หน้า 78–79) ได้วิจัยเรื่องภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา : กรณี ศึกษาโรงเรียนบ้านหม้อ“พัฒนากุล” ส่งเสริมให้บุคลากรแต่ละคนได้มีการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ เช่น ให้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น และหาแนวทางให้บุคลากรแต่ละคนได้พัฒนาตนเองตามศักยภาพ เช่น ให้เข้ารับการอบรมหรือการศึกษาดูงาน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. ควรส่งเสริมพัฒนาหรือยกระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงผู้บริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 ด้านการดำเนินงานถึงปัจเจกและด้านการมีอิทธิพลอย่างอุดมการณ์
2. ควรแก้ไขปัญหาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงผู้บริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 ด้านการมีอิทธิพลโดยการด้านการสร้างแรงบันดาลใจด้านการกระตุ้นทางปัญญาโดย และด้านการดำเนินงานถึงความเป็นปัจเจกบุคคลโดย
3. ผู้บริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 ควรเน้นการทำงานเป็นทีม (Teamwork) เพื่อความเป็นหนึ่งเดียว มีวิสัยทัศน์ เป้าหมายร่วมกันโดยดำเนินการให้ครูได้สอนงาน ผูกพัน และแนะนำงานให้แก่กันและกัน และผู้บริหารโรงเรียนประชุมครูเพื่อวิเคราะห์สภาพปัจจุบันอุปสรรคและโอกาส (SWOT) ในการพัฒนาสถานศึกษา
4. ผู้บริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 ควรกระตุ้นให้ผู้บังคับบัญชาคิดสร้างสรรค์ในการทำงานโดยเปิดกว้างเพื่อรับการเปลี่ยนแปลง และเลิกยึดติดกับการทำงานรูปแบบเก่าให้เวลากับทีมงานในการทดลองทำสิ่งใหม่ๆ และกล้าเสี่ยงที่จะล้มเหลว โดยนำเทคโนโลยีใหม่ๆ ทันสมัยมาใช้ในปฏิบัติงาน
5. ผู้บริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 ควรจัดหลักสูตร อบรม “ผู้นำที่มีวิสัยทัศน์และคุณธรรม” ให้ผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดเข้ารับการอบรมเพื่อเปิดใจเรียนรู้สิ่งใหม่ และยอมรับความสามารถของผู้ใต้บังคับบัญชาซึ่งจะทำให้ผู้บริหารเข้าถึงบุคลากรในโรงเรียนได้ง่ายขึ้น

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. การศึกษาเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในรูปแบบการวิจัยเชิงคุณภาพ
2. การศึกษาเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี 3 ระหว่างสถานศึกษาขั้นพื้นฐานของรัฐ

เอกสารอ้างอิง

- จอมพงศ์ มงคลวนิช. (2555). *การบริหารองค์การและบุคลากรทางการศึกษา*. กรุงเทพฯ: วี พรินท์.
- จิรเดช สวัสดิ์ดีภักดี. (2562). *การศึกษายาทบาทภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัด
อาชีวศึกษาในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด*. วิทยานิพนธ์ ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต.
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย จันทบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- จิราพร สามัญ. (2558). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จังหวัดจันทบุรี*. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต
(การบริหารการศึกษา) ชลบุรี: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ชีวิน อ่อนลอบ. (2553). *การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร มหาวิทยาลัยเอกชนใน
ประเทศไทย*. วิทยานิพนธ์ ปร.ด. ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- โชติ บดีรัฐ. (2558). *เทคนิคการบริหาร*. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ชัยเสถียร พรหมศรี. (2557). *ภาวะผู้นำร่วมสมัย*. กรุงเทพฯ : เอ็กซ์เปอร์เน็ท.
- ชัยยนต์ เพาพาน. (2559). *ผู้บริหารโรงเรียนยุคใหม่ในศตวรรษที่ 21. วารสารคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัย
กาฬสินธุ์*, 1(1), 304-306.
- ธานีรินทร์ คิลป์จารุ. (2550). *การวิจัยและวิเคราะห์ข้อมูลโปรแกรม SPSS*. พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพฯ : วี
อินเตอร์พรีน.
- ธีระ รุญเจริญ. (2553). *ความเป็นมืออาชีพในการจัดและบริหารการศึกษายุคปฏิรูปการศึกษา
(ฉบับปรับปรุง) เพื่อปฏิรูปตรวจสอบและประเมินภายนอกครอบคลุม*. กรุงเทพฯ: ข้าวฟ่าง.
- ธัญวิทย์ ศรีจันทร์ และคณะ. (2559). *การวิเคราะห์องค์ประกอบคุณลักษณะภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21
ของกรรมการองค์กรนิสิตนักศึกษา. วารสารวิธีวิทยาการวิจัย*, 29(2), 3-9.
- นฤมล โยคานุกูล. (2556). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดองค์การ
บริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา*. สารนิพนธ์ปริญญาพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร
การศึกษา พระนครศรีอยุธยา: บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัย มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- นารินทร์ เดชสะท้าน. (2557). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). กาฬสินธุ์:
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏกาฬสินธุ์.
- เนตรพัฒนา ยาวีราช. (2556). *ภาวะผู้นำและผู้นำเชิงกลยุทธ์*. พิมพ์ครั้งที่ 8. กรุงเทพฯ: ทริปเพิ้ลกรุ๊ป.
- เนตรพัฒนา ยาวีราช. (2550). *การจัดการสมัยใหม่*. กรุงเทพฯ: ทริปเพิ้ลกรุ๊ป.
- ประชัย เปี่ยมสมบูรณ์. (2556). *คุณธรรมจริยธรรมกับผู้นำการเปลี่ยนแปลง*. (ออนไลน์).แหล่งที่มา
<http://www.manger.co.th/Local/ViewNews.aspx?>. 16 ตุลาคม 2558.
- พนัชกร พोगาม. (2558). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา : กรณีศึกษาโรงเรียนบ้านหมอ
“พัฒนาคุณ”*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา) กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- พิชาภพ พันธุ์แพ. (2554). *ผู้นำกับการจัดการการเปลี่ยนแปลง*. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

- พิพัฒน์ นนทนาธรณ์. (2558). *ภาวะผู้นำเชิงปฏิบัติการ*. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: ศูนย์ผู้นำธุรกิจเพื่อสังคม. มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- เพ็ญพร ทองคำสุก. (2553). *ตัวแบบสมการโครงสร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน*. วิทยานิพนธ์ ป.ร.ด. ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ภาวดี อนันต์นาวิ. (2552). *หลักการ แนวคิด ทฤษฎีทางการบริหารการศึกษา*. ฉบับปรับปรุง. ชลบุรี: มนต์รี.
- ยุดา รักไทย. (2553). *การบริหารการเปลี่ยนแปลง*. พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพฯ: ซีรซอมวรรณกรรม.
- รัตติกรณ์ จงวิศาล. (2556). *ภาวะผู้นำ : ทฤษฎี การวิจัย และแนวทางการพัฒนา*. กรุงเทพฯ: รุ่งภา จันทรลี. (2562). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). จันทบุรี: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- วิโรจน์ สารรัตน์. (2553). *แนวคิด ทฤษฎี และประเด็นเพื่อการบริหารทางการศึกษา*. พิมพ์ครั้งที่ 8. กรุงเทพฯ: ทิพย์วิสุทธิ.
- วิลโล พินิจพงศ์. (2558). *ภาวะผู้นำทางการศึกษา*. [ออนไลน์]. สืบค้นจาก <http://artdesignqa.blogspot.com/2012/03/blog-post.html>. สืบค้นเมื่อ 15 ตุลาคม 2564.
- วีรพงศ์ ไชยหงส์. (2558). “ผู้นำการเปลี่ยนแปลง”. [ออนไลน์]. เข้าถึงได้จาก http://drweerapong.blogspot.com/2015/02/blog-post_99.html.
- วีรศักดิ์ ประจง. (2556). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มโรงเรียนมิตรภาพสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษายะลา เขต 1*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). ยะลา : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.
- สมุทร ชำนาญ. (2556). *ภาวะผู้นำทางการศึกษา ทฤษฎีและปฏิบัติ*. พิมพ์ครั้งที่ 2. ระยอง : พี.เอส. การพิมพ์.
- เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์. (2554). *ภาวะผู้นำในประมวลสาระชุดวิชาทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหารการศึกษา หน่วยที่ 5-8*. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- สาคร สุขศรีวงศ์. (2555). *การจัดการ:จากมุมมองนักบริหาร*. พิมพ์ครั้งที่ 9. กรุงเทพฯ: จี.พี. ไชเบอร์พรินท์.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2553). *มีปัญญา ยิ่งกว่าฉลาด*. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: ปรากฏการณ์การพิมพ์.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2560). *แผนปฏิบัติการประจำปี 2560*. (อุดรธานี: กลุ่มนโยบายและแผนสำนักงานฯ).
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศรีสะเกษวิทยาอุดรธานี เขต 3. (2563). *ข้อมูลสารสนเทศทางการศึกษา ปีการศึกษา 2563*. (อุดรธานี : กลุ่มนโยบายและแผนสำนักงานฯ). อัดสำเนา.
- สุธรรม ธรรมทัตตานนท์. (2554). *หลักการทฤษฎีและนวัตกรรมการบริหารการศึกษา*. พิมพ์ครั้งที่ 2 มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- สุภาณี เลิศศักดิ์วานิช. (2557). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารตามความคิดเห็นของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระนอง*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). สุราษฎร์ธานี: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.
- สุวัฒน์ จุลสุวรรณ. (2562). *การบริหารการเปลี่ยนแปลงในสถานศึกษา*. พิมพ์ครั้งที่ 2. มหาสารคาม: ดักศิลาการพิมพ์.

- สมุณฑา ทาญโก. (2557). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดปัตตานี*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). ปัตตานี: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.
- อารี กังสานุกุล. (2553). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษาชลบุรี เขต 2*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาบริหารการศึกษา ชลบุรี: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.
- Bass, B. M., & Avolio, B. J. (1994). *Transformational Leadership Development*. Palo Alto, California: Consulting Psychologists.

