

ความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา
ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 กลุ่ม 2 กรุงเทพมหานคร

**Teachers' Opinions Toward the Transformational Leadership of School
Administrators Under the Secondary Educational Service
Area Office 1 Group 2, Bangkok**

ธนภัทร พึ่งพงษ์ และ ภาวิดา ธาราศรีสุทธิ

มหาวิทยาลัยรามคำแหง

Thanapat Phungpong and Pavidā Tharasrisutti

Ramkhamhaeng University, Thailand

Corresponding Author, E-Mail: thanapat.phung@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 กลุ่ม 2 กรุงเทพมหานคร โดยจำแนกตามวุฒิการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในครั้งนี้ ได้แก่ ข้าราชการครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 กลุ่ม 2 (บางชื่อ) จากการเปิดตาราง ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 168 คน จากนั้นทำการสุ่มอย่างง่ายด้วยวิธีจับสลาก เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) มาตรฐานประมาณค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิจัย คือ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติการทดสอบค่าที (t-test) และการทดสอบความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA)

ผลการวิจัยพบว่า

1. ครูมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 กลุ่ม 2 กรุงเทพมหานครโดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก
2. ครูที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 กลุ่ม 2 กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

3. ครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกันมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 กลุ่ม 2 กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

คำสำคัญ : ความคิดเห็นของครู: ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงผู้บริหารสถานศึกษา

Abstracts

In the research, the researcher studies and compares teachers' opinions toward the transformational leadership of school administrators under the secondary educational service area office 1 group 2, Bangkok, as classified by educational background and work experience. The sample group used in this time were high school teachers. under the secondary educational service area office 1, Group 2 (Bang Sue) From the opening, so as to determine appropriate sample size. The researcher selected a sample population consisting of 168 teachers employed at schools under the secondary educational service area office 1 group 2, Bangkok, then employing the simple random sampling method. The research Instrument was a five-rating estimation scale questionnaire.

Using techniques of descriptive statistics, the researcher analyzed the data collected in terms of frequency, percentage, mean, and standard deviation. A t test technique and the one-way analysis of variance (ANOVA) technique were also employed by the researcher. When differences between groups were found, Scheffé's multiple comparison was additionally utilized by the researcher.

A result of this study was found in the following aspects.

1. The teachers were of the opinion toward the transformational leadership of school administrators under the secondary educational service area office 1 group 2, Bangkok, in overall and each aspect were at the highest level.

2. The teachers who differed in educational background in their opinions toward the transformational leadership of school administrators under the secondary educational service area office 1 group 2, Bangkok, in overall and all aspects evince did not differences.

3. The teachers who differed in work experience in their opinions toward the transformational leadership of school administrators under the secondary educational service area office 1 group 2, Bangkok, in overall and each aspects evince did not differences.

keywords: Teachers' Opinions: Transformational Leadership Of School Administrators

บทนำ

ในศตวรรษที่ 21 มีการเปลี่ยนแปลงต่างๆ มากมาย ทั้งด้านสังคม เศรษฐกิจ การเมือง สภาวะโรคระบาด รวมไปถึงการปกครอง บริษัทจำนวนมากมีการเปลี่ยนแปลงภายในองค์กร ทั้งนำเทคโนโลยีต่างๆ เข้ามาช่วยในการบริหารจัดการ รวมไปถึงการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมเดิมสู่วัฒนธรรมองค์กรใหม่ เริ่มมีผู้นำองค์กร

เป็นกลุ่มคนรุ่นใหม่มากขึ้น จึงถูกวัฒนธรรมใหม่ลบล้าง เพื่อให้องค์กรสามารถดำเนินต่อไปข้างหน้าได้ผู้นำองค์กรจะต้องมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะส่งผลต่อการรับมือสิ่งต่างๆ ที่จะเข้ามาเปลี่ยนแปลงองค์กร ทั้งด้านเทคโนโลยี สารสนเทศ การสื่อสาร และวัฒนธรรมองค์กร ให้องค์กรพร้อมดำเนินการต่อไปข้างหน้าได้อย่างต่อเนื่อง ดังนั้นภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงจึงเป็นสิ่งจำเป็นต่อการพัฒนาองค์กรที่ผู้นำต้องตระหนักถึงความสำคัญเป็นอย่างมาก และต้องสามารถปฏิบัติให้ได้ทั้งผู้นำองค์กร บุคลากร และบุคคลที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับองค์กร

องค์กรจะประสบความสำเร็จได้นั้น จะต้องมีผู้นำที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีผลต่อประสิทธิผลขององค์กร ผู้นำจะมีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงานและผู้ติดตามโดยเปลี่ยนแปลงความพยายามของผู้ร่วมงานและผู้ติดตามให้สูงขึ้นกว่าความพยายามที่ตั้งไว้ (สุภาพร ภูสมที, 2559 : 1-2) ซึ่งการบริหารจัดการจำเป็นต้องปรับเปลี่ยนสถาน ศึกษาให้เป็นองค์กรที่มีความคล่องตัว เพื่อตอบสนองต่อความต้องการของสังคมได้อย่างมีประสิทธิภาพ (รุ่งนภา จันทรีลี, 2562 : 2)

อย่างไรก็ตามภาวะผู้นำจึงเป็นสิ่งสำคัญในการดำเนินการของสถานศึกษา เพราะผู้บริหารสถานศึกษา คือ กลไกสำคัญที่จะทำให้การดำเนินงานของสถานศึกษามีประสิทธิ ภาพ และสามารถบรรลุเป้าหมาย ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาในฐานะผู้นำจึงจำเป็นต้องปรับเปลี่ยนพฤติกรรมกรรมการบริหารของตนเองให้เหมาะสมกับการเป็นผู้นำในยุคปฏิรูปการศึกษา เพื่อผลักดันการเปลี่ยนแปลงอย่างสร้างสรรค์ (ญาณิ ขำสุวรรณ, 2560 : 4)

จากที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 กลุ่ม 2 กรุงเทพมหานคร ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะส่งผลโดยตรงต่อการเปลี่ยนแปลงขององค์กร บุคลากร และผู้ร่วมงานให้ดำเนินงานควบคู่กับการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลกและการพัฒนาองค์กร

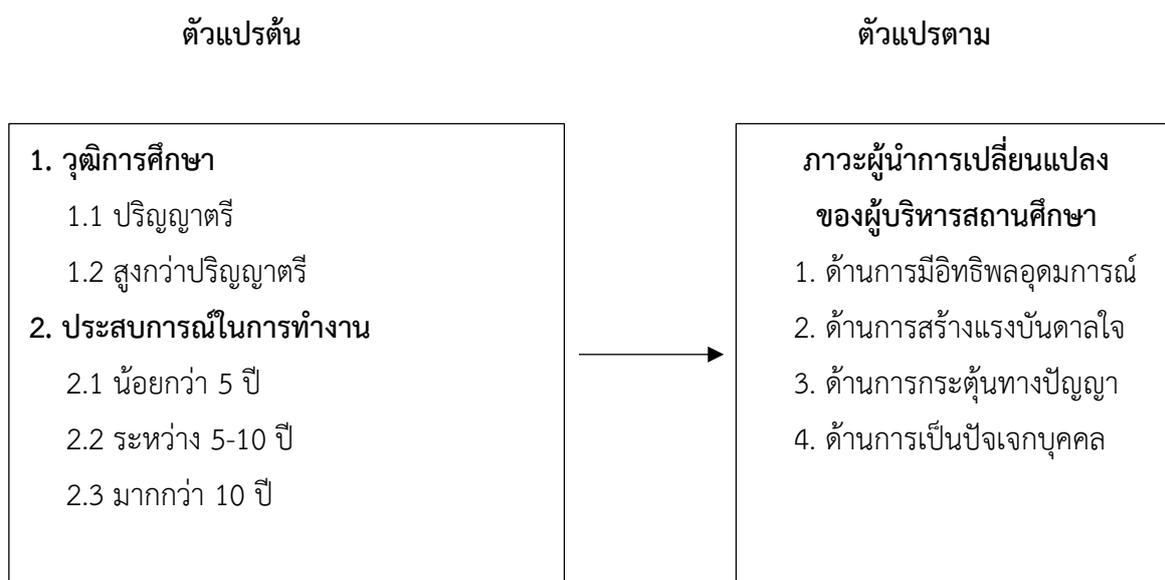
วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 กลุ่ม 2 กรุงเทพมหานคร
2. เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 กลุ่ม 2 กรุงเทพมหานคร โดยจำแนกตามวุฒิ การศึกษาและประสบการณ์การทำงาน

ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) มุ่งศึกษาความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 กลุ่ม 2 กรุงเทพมหานคร จำแนกตามวุฒิการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามที่มีค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ตั้งแต่ .60 – 1.00 และหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยใช้สูตรการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient. 1970 : 140) ได้กลุ่มตัวอย่าง 168 คน เมื่อได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างแล้ว ผู้วิจัยใช้วิธีการสุ่มแบบอย่างง่าย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามมีความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับมีค่า .98 ผู้วิจัยเป็นผู้ดำเนินการเก็บแบบสอบถามกลับด้วยตนเอง สามารถเก็บแบบสอบถามคืนได้ 168 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 การวิเคราะห์ข้อมูลโดยหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation : SD) การทดสอบค่าที (t-test) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA) หากพบว่ามี ความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่โดยวิธีการของเชฟเฟ่ (Scheffe's method)

กรอบแนวคิดในการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 กลุ่ม 2 กรุงเทพมหานคร รายละเอียดดังตาราง 1

ตาราง 1 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 กลุ่ม 2 กรุงเทพมหานคร ในภาพรวม และรายด้าน

(n=168)			
ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ของผู้บริหารสถานศึกษา	\bar{X}	SD	ระดับความคิดเห็น
1. ด้านการมีอิทธิพลอุดมการณ์	4.30	0.74	มาก
2. ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ	4.12	0.77	มาก
3. ด้านการกระตุ้นทางปัญญา	4.14	0.77	มาก
4. ด้านการเป็นปัจเจกบุคคล	4.08	0.76	มาก
ภาพรวม	4.16	0.58	มาก

จากตาราง 1 พบว่า ครูมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 กลุ่ม 2 กรุงเทพมหานครโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.16$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทั้ง 4 ด้าน โดยมีค่าเฉลี่ยเรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ ด้านการมีอิทธิพลอุดมการณ์ ($\bar{x} = 4.30$) ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ($\bar{x} = 4.14$) และด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ($\bar{x} = 4.14$) ตามลำดับ

2. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 กลุ่ม 2 กรุงเทพมหานคร จำแนกตามวุฒิการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน รายละเอียดดังตาราง 2 และ 3

ตาราง 2 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 กลุ่ม 2 กรุงเทพมหานคร จำแนกตามวุฒิการศึกษา โดยภาพรวมและรายด้าน

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ของผู้บริหารสถานศึกษา	วุฒิการศึกษา				t	p
	ปริญญาตรี		สูงกว่าปริญญาตรี			
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD		
1. ด้านการมีอิทธิพลอุดมการณ์	4.24	0.71	4.38	0.56	-1.33	0.06
2. ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ	4.12	0.65	4.12	0.66	-0.07	0.65
3. ด้านการกระตุ้นทางปัญญา	4.18	0.67	4.09	0.63	0.88	0.55
4. ด้านการเป็นปัจเจกบุคคล	4.12	0.65	4.03	0.65	0.85	0.62
ภาพรวม	4.17	0.67	4.16	0.63	0.08	0.47

*p < .05

จากตาราง 2 ครูที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 กลุ่ม 2 กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

ตาราง 3 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 กลุ่ม 2 กรุงเทพมหานคร จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน โดยภาพรวมและรายด้าน

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ของผู้บริหารสถานศึกษา	ประสบการณ์ในการทำงาน						F	P
	น้อยกว่า 5 ปี		ระหว่าง 5-10 ปี		มากกว่า 10 ปี			
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD		
1. ด้านการมีอิทธิพล อุดมการณ์	4.13	0.70	4.30	0.71	4.40	0.84	2.66	0.07
2. ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ	4.05	0.72	4.07	0.82	4.28	0.78	1.76	0.18
3. ด้านการกระตุ้นทางปัญญา	4.06	0.73	4.10	0.80	4.32	0.76	2.20	0.11
4. ด้านการเป็นปัจเจกบุคคล	4.01	0.71	4.13	0.79	4.26	0.78	2.16	0.12
ภาพรวม	4.06	0.72	4.13	0.79	4.31	0.79	2.20	0.12

จากตาราง 3 ครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกันมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 กลุ่ม 2 กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

อภิปรายผลการวิจัย

การอภิปรายผลการวิจัยครั้งนี้ จะกล่าวถึงความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 กลุ่ม 2 กรุงเทพมหานคร โดยผู้วิจัยจะกล่าวถึงประเด็นที่สำคัญ และประเด็นที่น่าสนใจ แล้วจึงนำมาอภิปรายผลดังนี้

1. ครูมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 กลุ่ม 2 กรุงเทพมหานคร พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครู ให้ความสำคัญต่อการเปลี่ยนแปลงในสถานศึกษาที่เอื้อให้โรงเรียนเกิดการพัฒนาไปข้างหน้า และทำให้ผู้เรียนได้รับความรู้ใหม่ๆ ตามสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงต่างๆ ภายในสังคมโลกในปัจจุบัน โดยผู้บริหารสถานศึกษาแต่ละโรงเรียนจะมีนโยบายที่บ่งบอกถึงการก้าวทันความเปลี่ยนแปลงในด้านต่างๆ เช่น การนำเทคโนโลยีเข้ามาช่วยในการสอน กิจกรรมก้าวทันเด็กยุคใหม่ มีโครงการต่างๆ ที่ให้นักเรียนได้แสดงออกในความชอบความสนใจของตนเอง มากกว่าการบังคับให้นักเรียนปฏิบัติตามสิ่งต่างๆ ที่ผู้บริหารสถานศึกษา และครูจัดให้เท่านั้น ซึ่งครูผู้สอนก็มีการเปลี่ยนแปลงอย่างเห็นได้ชัดจากแหล่งสังคมออนไลน์ต่างๆ ที่พบเห็นได้ในปัจจุบัน สอดคล้องกับกลุ่มตัวอย่างที่มีครูรุ่นใหม่จำนวนมากที่ใช้ทั้งเทคโนโลยีในการสอน เทคนิคการสอนที่หลากหลาย รูปแบบการวัดประเมินที่เปลี่ยนไป และการแลกเปลี่ยนความรู้ระหว่างกลุ่มครูผู้สอน หรือกลุ่มครูต่างโรงเรียน นักเรียนก็มีความสุขมากขึ้นในการเปลี่ยนแปลงของสถานศึกษา การมาโรงเรียนไม่ได้มาเพื่อเรียนอย่างเดียว แต่นักเรียนยังได้ร่วมกิจกรรมต่างๆ ที่โรงเรียนจัดขึ้น สร้างพื้นที่ให้นักเรียนได้แสดงออกตามการเปลี่ยนแปลงในปัจจุบันที่นักเรียนได้มีสิทธิในการเลือกกิจกรรมต่างๆ ตามความถนัดของตนเอง และรูปแบบการเรียนในห้องเรียนที่เปลี่ยนไปทำให้นักเรียนรู้สึกอยากมาโรงเรียนมากยิ่งขึ้น การเรียนที่สนุกขึ้น กิจกรรมที่หลากหลายมากกว่าเดิม ซึ่งสอดคล้องกับ ชญาดา พันธยา (2559 : 4) ได้ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ได้กล่าวว่า วิธีการที่ผู้บริหารจะสามารถประสบความสำเร็จสูงสุดได้ ผู้บริหารต้องเปลี่ยนแปลงตนเองให้ผู้ร่วมงานสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มประสิทธิภาพมากกว่าที่ตั้งไว้ ส่งผลให้องค์กรมีการพัฒนาเท่าทันการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลก สอดคล้องกับ จิระเดช สวัสดิ์ภักดิ์ (2562 : 63) ได้ศึกษา การศึกษาบทบาทภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดอาชีวศึกษาในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด ได้กล่าวว่า เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษาต้องเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมในการ

ทำงานของตนเองให้สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษาที่เปลี่ยนแปลงไปเป็นผลมาจากการปฏิรูปการศึกษา สภาพสังคม เศรษฐกิจ และการเมืองที่มีการแข่งขันพัฒนาคุณภาพให้ทัดเทียมกับสังคมโลก และสอดคล้องกับ อังกูร เกาวัลย์ (2562 : 6) ได้กล่าวว่า เพราะว่าพฤติกรรมของผู้บริหารที่มีความเป็นผู้นำเหนือบุคคลอื่นๆ ทำให้บุคคลนั้นๆ สามารถปรับเปลี่ยนหรือเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม ในแต่ละบุคคลให้บรรลุผลไปสู่ระดับที่สูงขึ้น เพื่อนำไปสู่การพัฒนาองค์กรให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในระดับสูงสุด จึงทำให้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับมาก

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 กลุ่ม 2 กรุงเทพมหานคร มีดังนี้

1.1 ด้านการมีอิทธิพลอุดมการณ์ ครูมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 กลุ่ม 2 กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า การมีอิทธิพลอุดมการณ์เป็นการแสดงออกถึงแนวทางการปฏิบัติของผู้บริหารที่มีต่อครูทุกท่าน ทำให้ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ในการทำงาน กระตุ้นให้ครูยอมรับและสร้างสรรค์ ในเป้าหมายเดียวกันมีการตัดสินใจที่แน่วแน่และมั่นคง เสียสละ ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี น่าเชื่อถือเป็นที่ยอมรับของครูในโรงเรียน คณะครูพร้อมที่จะปฏิบัติตามที่ผู้บริหารสถานศึกษาได้กำหนด ทำให้ครูในสถานศึกษาไม่เกิดข้อสงสัยในตัวของผู้บริหารสถานศึกษาเลย ซึ่งสอดคล้องกับ พิศมัย หลงเจริญ (2560 : 38) ได้ศึกษา ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดชลบุรี กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษาในปัจจุบันเป็นผู้ซึ่งมีวิสัยทัศน์ในการทำงาน อุทิศตนเป็นแบบอย่างที่ดีต่อครู เสียสละ ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีเป็นที่ยอมรับของครูในโรงเรียน ดังนั้นผู้บริหารควรที่จะให้ความสนิทสนมเป็นกันเองกับครู ไม่วางตัวสูงกว่า มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีให้ความจริงใจกับครู และพร้อมที่จะช่วยเหลือทุกเมื่อ สอดคล้องกับ ปิยะพงษ์ โสเสมอ (2560 : 31) ได้ศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิผลของโรงเรียนในจังหวัดนครปฐม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 ได้กล่าวว่า ผู้บริหารที่มีอุดมการณ์ มีความมุ่งมั่น ทุ่มเท เสียสละในการปฏิบัติงาน มีวิสัยทัศน์ที่ดี มีความรอบรู้และมีความสามารถในการบริหารโรงเรียนเป็นอย่างดี รวมทั้งยังมีความประพฤติดี และปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับครู และสอดคล้องกับ ประภัสสร ทองแสง (2560 : 65) ได้ศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพของผู้บริหารสถานศึกษากับสมรรถนะในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนในอำเภอแกลง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ได้กล่าวว่า ผู้บริหารที่มีเป้าหมายที่เป็นอิทธิพลอุดมการณ์อย่างชัดเจน โดยที่ผู้นำต้องกระตุ้นให้ครูยอมรับและ

สร้างสรรค์ในเป้าหมายเดียวกันมีการตัดสินใจที่แน่วแน่และมั่นคง ทำให้ครูเชื่อมั่นว่าผู้บริหารสถานศึกษาจะนำพาครูชนะอุปสรรคได้

1.2 ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ครูมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 กลุ่ม 2 กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า การกระตุ้นทางปัญญาเป็นสิ่งที่ครูผู้สอนรุ่นใหม่ ๆ ต้องการที่จะพัฒนาศักยภาพของตนเองให้ออกมาใช้งานได้มากที่สุดซึ่งสอดคล้องกับความต้องการของครูรุ่นเก่า ผู้บริหารจึงมีการกระตุ้นการใช้ปัญญาของครู ให้ครูแสดงความคิดและเหตุผล ในรูปแบบต่างๆ เช่น การทำโครงการร่วมกันของครูรุ่นใหม่และรุ่นเก่า การจัดการเรียนการสอนที่ทำหายในยุคโรคระบาดโควิด 19 การกระตุ้นทางปัญญานั้นเป็นส่วนสำคัญของการพัฒนาความสามารถของครู ในการตระหนักและแก้ไขปัญหายด้วยตนเอง ซึ่งสอดคล้องกับ ภรณ์สุดา นาดิ (2560 : 47) ได้ศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับความผูกพัน ต่อองค์การของครูในกลุ่มโรงเรียนสหวิทยาเขตระยอง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 กล่าวว่า เพราะผู้บริหารโรงเรียนมีศักยภาพในการกระตุ้นการใช้ปัญญาของครู ให้ตระหนักถึงการใช้สติปัญญาในการแก้ปัญหาต่างๆ ภายในโรงเรียน และกระตุ้นให้ครูแสดงความคิดและเหตุผลต่างๆ โดยไม่มีการวิจารณ์ความคิดของครู แม้ว่าจะแตกต่างไปจากความคิดของผู้บริหารก็ตาม รวมไปถึงผู้บริหารทำให้ครูรู้สึกว่ปัญหาที่เกิดขึ้นเป็นสิ่งที่ทำหายและเป็นโอกาสที่ดีในการแก้ปัญหาาร่วมกัน มีการกระตุ้นกระบวนการคิด การเรียนรู้วิธีวิเคราะห์ และแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ โดยสร้างความเชื่อมั่นให้ครูทุกท่านรู้ว่ปัญหาทุกอย่างต้อง มีวิธีการแก้ไข แม้บางปัญหาจะมีอุปสรรคมากมายก็ตามและพิสูจน์ให้เห็นว่าสามารถเอาชนะอุปสรรคทุกอย่างได้จากความร่วมมือร่วมใจในการแก้ปัญหาของครูทุกท่าน และสอดคล้องกับบงกชรัตน์ เจริญทวี (2560 : 62) ได้ศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนในพื้นที่เขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษตราด ได้กล่าวว่า ผู้บริหารมีการกระตุ้นครูให้ตระหนักถึงปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้น ในองค์กร ทำให้ครูมีความต้องการหาแนวทางใหม่ๆ มาแก้ปัญหาภายในหน่วยงาน เพื่อหาข้อสรุปใหม่ๆ ที่ดีกว่าเดิม เพื่อให้เกิดสิ่งใหม่และสร้างสรรค์ โดยผู้บริหารมีการคิดและแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีการตั้งสมมติฐาน การเปลี่ยนกรอบ (Reframing) การมองปัญหาและการเผชิญกับสถานการณ์เก่าๆ ด้วยวิธีการรูปแบบใหม่ ๆ มีการจูงใจ และสนับสนุนความคิดริเริ่มใหม่ๆ ในการพิจารณาปัญหาและการหาคำตอบของปัญหามีการให้กำลังใจครูให้พยายามหาทางแก้ปัญหา กระตุ้นให้ครูแสดงความคิดและเหตุผล ทำให้ผู้ตามรู้สึกว่ปัญหาที่เกิดขึ้นเป็นสิ่งที่ทำหายและเป็นโอกาสที่ดีที่จะแก้ไขปัญหาร่วมกัน ความเชื่อ และประเพณี การกระตุ้นทางปัญญานั้นเป็นส่วนสำคัญของการพัฒนาความสามารถของครูในการตระหนักและแก้ไขปัญหายด้วยตนเอง

1.3 ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ครูมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 กลุ่ม 2 กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า การสร้างแรงบันดาลใจเป็นสิ่งที่ช่วยส่งเสริมให้ครูได้รับกำลังใจจากการทำงานที่ตนเองปฏิบัติ ด้วยครูส่วนใหญ่มองว่าการที่ได้รับความไว้วางใจในการปฏิบัติงานต่างๆ เมื่อปฏิบัติงานสำเร็จลุล่วงตามแผนที่กำหนดไว้การให้กำลังใจ ชื่นชม ยินดีก็เป็นอีกส่วนหนึ่งที่ช่วยให้ครูรู้สึกมีความสุขที่ได้ปฏิบัติงานที่ต้องเองรับผิดชอบ ซึ่งผู้บริหารจะมีส่วนอย่างมากที่สร้างแรงบันดาลใจ และทำให้ครูเกิดความรู้สึกภูมิใจในตนเอง และการกระตุ้นทางปัญญานั้นเป็นส่วนสำคัญของการพัฒนาความสามารถของครูในการตระหนักรู้และแก้ไขปัญหาด้วยตนเอง สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล สอดคล้องกับ สุวรรณ สว่างสาลี (2559 : 51) ได้ศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหาร โรงเรียนในเขตอำเภอวังสมบูรณ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระแก้ว เขต 1 กล่าวว่าเนื่องจากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระแก้ว เขต 1 ที่ได้กำหนดกลยุทธ์ที่ 5 กำหนดโครงสร้างและกระบวนการจัดการเรียนการสอน การกระจายอำนาจ ผู้บริหารกระจายอำนาจในการตัดสินใจให้บุคลากรได้ใช้ศักยภาพที่มีอยู่ได้อย่างเต็มความรู้ ความสามารถ และสมรรถนะที่กำหนด จึงมีนโยบายให้ส่งเสริมการบริหารจัดการที่ดี มุ่งเน้นความโปร่งใส สามารถตรวจสอบได้ และมีประสิทธิภาพของการบริหารจัดการ เพื่อให้เห็นบทบาทหน้าที่อย่างชัดเจน ลดความซ้ำซ้อนมีการพัฒนาคุณภาพบุคลากรสร้างแรงจูงใจต่อการทำงาน ทำให้ผู้บริหารโรงเรียนในเขตอำเภอวังสมบูรณ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระแก้ว เขต 1 ผู้บริหารจึงสร้างแรงบันดาลใจให้กับครูผู้สอน และสอดคล้องกับ ฤทธิชัย บัลลังค์ (2559 : 28) ได้ศึกษา ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนอำเภอแก่งหางแมว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจันทบุรี เขต 1 กล่าวว่า เพราะผู้บริหารสถานศึกษาใช้ภาวะผู้นำได้อย่างเหมาะสม และเป็นไปตามบทบาทหน้าที่ของผู้บริหาร ที่สนับสนุนให้เกิดผลสำเร็จของการดำเนินการภายในสถานศึกษาได้อย่างชัดเจน อีกทั้งผู้บริหารประพฤติตนให้เกิดแรงบันดาลใจกับครู แสดงความเชื่อมั่นให้เห็นถึงความตั้งใจที่จะบรรลุเป้าหมาย ส่งเสริมความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีเหตุมีผลเห็นความสำคัญของครู โน้มน้าวจูงใจครูในการปฏิบัติงาน และทำให้ครูตระหนักถึงความเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จของงาน นั้นๆ เกิดความร่วมมือร่วมใจกันในการปฏิบัติหน้าที่ให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ตามที่กำหนด

1.4 ด้านการเป็นปัจเจกบุคคล ครูมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 กลุ่ม 2 กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า จากที่ผู้บริหารใส่ใจเรื่องความเป็นปัจเจกบุคคล จะทำให้ผู้บริหารเลือก

ครูปฏิบัติได้ตรงตามความรู้ความสามารถ มีเทคนิคเฉพาะในการมอบหมายงาน เพื่อให้งานสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น ทำให้ครูรู้สึกวางใจ ที่ผู้บริหารใส่ใจครูเป็นรายบุคคล การปฏิบัติงานของครูจะมีความตั้งใจมากยิ่งขึ้น และพร้อมที่จะปฏิบัติตามแนวทางของผู้บริหาร ซึ่งสอดคล้องกับ นาทยา อิมมาก (2560 : 19) ได้ศึกษา ได้ศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด กล่าวว่า ผู้บริหารปฏิบัติต่อคณะครู ด้วยความเคารพ ยึดความต้องการ และความสามารถพิเศษของครูเป็นรายบุคคลและสนับสนุนคณะครูให้เข้ารับการอบรมเพื่อพัฒนาความรู้และทักษะ ตลอดจนสนับสนุนทรัพยากรทางการบริหารที่จำเป็นในการปฏิบัติงานแก่คณะครูทุกคน และสอดคล้องกับ ญาณี ขำสุวรรณ (2560 : 4) ได้ศึกษา ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในอำเภอเมืองจันทบุรี จังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานศึกษามัธยมศึกษาจันทบุรี เขต 17 กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีความยุติธรรมและเอาใจใส่ต่อครูทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน มีเทคนิคเฉพาะในการมอบหมายงาน เพื่อให้งานสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ และเปิดโอกาสให้ครูได้ปรึกษาทั้งเรื่องงานและเรื่องส่วนตัว ตลอดจนส่งเสริมให้ครูปฏิบัติงานด้วยความตั้งใจและมีการพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ

2. ผลการเปรียบเทียบ ความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 กลุ่ม 2 กรุงเทพมหานคร จำแนกตามวุฒิการศึกษา โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ความต้องการในด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงทั้ง 4 ด้าน คือ ด้านการมีอิทธิพลอุดมการณ์ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา และด้านการเป็นปัจเจกบุคคล ต่างเป็นด้านที่ครูให้ความสำคัญ และเป็นสิ่งที่ครูต้องการจากผู้บริหารส่งผลให้ครูเกิดการปฏิบัติงานที่หลากหลายและเท่าเทียมกัน สร้างประสบการณ์และการเรียนรู้ร่วมกัน ซึ่งถ้าผู้บริหารมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงทั้ง 4 ด้าน จะช่วยให้ครูมีความเชื่อถือ ศรัทธา เคารพ และพร้อมที่จะปฏิบัติตามผู้บริหาร เพราะแต่ละด้านส่งผลโดยตรงต่อการปฏิบัติงานของครูทั้งนั้น จึงทำให้ไม่เกิดความแตกต่างกัน โดยไม่ว่าจะเป็นกลุ่มตัวอย่างในระดับปริญญาตรี หรือสูงกว่าปริญญาตรีก็ต้องการความใส่ใจจากผู้บริหารเช่นกัน ซึ่งสอดคล้องกับ จิรภา ดวงประทุม (2560 : 32) ได้ศึกษา ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 กล่าวว่า โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 มีการจัดรูปแบบการบริหารงานที่มีความใกล้เคียงกัน มีการกระจายอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาและกระจายอำนาจไปยังครู ส่งผลให้ครูเกิดการปฏิบัติงานที่หลากหลายและเท่าเทียมกัน สร้างประสบการณ์และการเรียนรู้ ซึ่งเป็นเครื่องมือและวิธีการที่ทำให้เกิดการเรียนรู้และเวลาเดียวกันผลจากการเรียนรู้จะทำให้เกิดทักษะ เจตคติที่ดีต่อผู้บริหารสถานศึกษา

3. ผลการเปรียบเทียบ คิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 กลุ่ม 2 กรุงเทพมหานครจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน เป็นสิ่งที่ครูที่ต่างประสบการณ์กันยังให้ความสำคัญเหมือนกัน ครูทุกประสบการณ์ต้องการความใส่ใจจากผู้บริหารสถานศึกษา ที่สามารถสร้างแรงจูงใจ จิตสำนึกที่สูงขึ้นให้ผู้ใต้บังคับบัญชาและยังมุ่งมั่นที่จะให้งานบรรลุสู่จุดหมายที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพเกิดประสิทธิผลในที่สุดซึ่งสอดคล้องกับ จุฑาทิพย์สุจริตกุล (2562 : 4930-4943) ได้ศึกษา ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในยุคประเทศไทย 4.0 กรณีศึกษา องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดภูเก็ต ได้กล่าวว่า เพราะผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีความสามารถในการสร้างแรงจูงใจ จิตสำนึกที่สูงขึ้นให้ผู้ใต้บังคับบัญชาและยังมุ่งมั่นที่จะให้งานบรรลุสู่จุดหมายที่กำหนดไว้

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะจากสิ่งที่ได้จากงานวิจัย

จากการศึกษาวิจัยเรื่อง ความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 กลุ่ม 2 กรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ด้านการมีอิทธิพลอุดมการณ์ ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้อิสระครูในการตัดสินใจการเปลี่ยนแปลงวิธีการทำงาน
2. ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ผู้บริหารสถานศึกษาควรอุทิศตนเอง เพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมาย โดยส่งเสริมให้ครูได้ทำงานอย่างมีความสุข
3. ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ผู้บริหารสถานศึกษาควรกระตุ้นให้ครูมีการพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงานให้สูงขึ้น โดยให้ครูได้คิดวิธีการทำงานรูปแบบใหม่ๆ
4. ด้านการเป็นปัจเจกบุคคล ผู้บริหารสถานศึกษาควรมอบหมายงานให้ครู ให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของครู เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาแนวทางภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง เพื่อพัฒนาผู้บริหารให้เกิดพฤติกรรมในการเปลี่ยนแปลงตนเองอย่างจริงจัง
2. ควรศึกษาปัจจัยเพิ่มเติมในด้านการมีอิทธิพลอุดมการณ์ เพื่อพัฒนาผู้บริหารให้เกิดภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีประสิทธิภาพสูงขึ้น

เอกสารอ้างอิง

- จิระภา ดวงประทุม. (2560). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1*. งานนิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยบูรพา
- จิระเดช สวัสดิ์ภักดี. (2562). *การศึกษาบทบาทภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษาในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี
- ชญาดา พันธุ์ยาว. (2559). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2*. ปริญญาโท กศ.ม.(การบริหารการศึกษา). บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
- จุฑาทิพย์ สุจริตกุล. (2562). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในยุคประเทศไทย 4.0 กรณีศึกษา : องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดภูเก็ต*. วารสารมหาจุฬานาครธรรม์. 6 (10), 4930-4943
- ญาณี ขำสุวรรณ. (2560). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในอำเภอ เมืองจันทบุรี จังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานการศึกษามัธยมศึกษาจันทบุรี เขต 17*. งานนิพนธ์ กศ.ม.(การบริหารการศึกษา). บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยบูรพา
- นัตยา อิมมาก. (2560). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด*. งานนิพนธ์ กศ.ม.(การบริหารการศึกษา). บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยบูรพา
- บงกชรัตน์ เจริญทวี. (2560). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนในพื้นที่เขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษตราด*. งานนิพนธ์ กศ.ม.(การบริหารการศึกษา). บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยบูรพา
- ประภัสสร ทองแสง. (2560). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพของผู้บริหารสถานศึกษากับสมรรถนะในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนในอำเภอแกลง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18*. งานนิพนธ์ กศ.ม.(การบริหาร การศึกษา). บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยบูรพา
- ปิยะพงษ์ โสเสมอ. (2560). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิผลของโรงเรียนในจังหวัดนครปฐม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9*. งานนิพนธ์ กศ.ม.(การบริหารการศึกษา). บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยบูรพา

- พิศมัย หลงเจริญ. (2560). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดชลบุรี*. งานนิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยบูรพา
- รุ่งนภา จันทร์ลี. (2562). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขต 2. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา)*. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี
- ภรณ์สุดา นาคี. (2560). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับความผูกพันต่อองค์กรของครูในกลุ่มโรงเรียนสหวิทยาเขตระยอง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18*. งานนิพนธ์ กศ.ม.(การบริหารการศึกษา). บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยบูรพา
- ฤทธิชัย บัลลังค์. (2559). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนอำเภอแก่งหางแมว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1*. งานนิพนธ์ กศ.ม.(การบริหารการศึกษา). บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยบูรพา
- สุภาพร ภูสมที. (2559). *การศึกษาบทบาทภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17*. วิทยานิพนธ์ ค.ม.(การบริหารการศึกษา). บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี
- สุวรรณา สว่างสาลี. (2559). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหาร โรงเรียนในเขตอำเภอวังสมบูรณ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1*. งานนิพนธ์ กศ.ม.(การบริหารการศึกษา). บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยบูรพา
- อังกูร เถาว์ลย์. (2562). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17* การบริหารการศึกษา. วิทยานิพนธ์ ค.ม.(การบริหารการศึกษา). บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี
- Cronbach, LeeJ. (1970). *Essentials of Psychological Testing*. 3rd ed. New York : harper