

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครูในกลุ่มอำเภอ
กุยบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 2
**Transformational Leadership of Education Administrators Perceived of
the Teacher Kuiburi District Under Prachuapkririkhan Primary
Educational Service Area Office 2**

จุฑามาศ แสงนิล

มหาวิทยาลัยรามคำแหง

Jutamas Saengnin

Ramkhamhaeng University, Thailand

E-Mail: jutamas.sangnin @gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครูในกลุ่มอำเภอกุยบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 2 จำแนกตามเพศ และประสบการณ์การทำงาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ ครูในกลุ่มอำเภอกุยบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 2 ภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2563 ใช้วิธีการสุ่มอย่างง่ายโดยเปิดตารางของ Krejcie & Morgan และใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Sampling) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 138 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) ลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประเมินค่าตามวิธีของลิเคิร์ต (Likert) มีค่าความตรงเชิงเนื้อหา (IOC) เท่ากับ 0.80 ขึ้นไป และหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ด้วยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α - Alpha Coefficient) ของครอน บาค (Cronbach) ได้เท่ากับ 0.98 สถิติที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที (t-test) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA)

ผลการวิจัยพบว่า (1) ครูมีการรับรู้เกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มอำเภอกุยบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 2 ใน 4 ด้าน คือ 1. ด้านการมีอิทธิพล อย่างมีอุดมการณ์ 2. ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ 3. ด้านการกระตุ้นทางปัญญา และ 4. ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล เมื่อพิจารณาารายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงจากมากไปน้อยได้แก่ การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นทางปัญญาและการคำนึงถึงความเป็น

* วันที่รับบทความ: 10 มีนาคม 2564; วันที่แก้ไขบทความ: 16 เมษายน 2564; วันที่ตอบรับบทความ: 22 เมษายน 2564

Received: March 10, 2021; Revised: April 16, 2021; Accepted: April 22, 2021

ปัจเจกบุคคล ตามลำดับ (2) ครูที่มีเพศต่างกันมีการรับรู้เกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มอำเภออุบลูรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 2 โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ส่วนครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีการรับรู้เกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มอำเภออุบลูรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 2 โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน

คำสำคัญ : การรับรู้ของครู; ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง; ครูในกลุ่มอำเภออุบลูรี

Abstracts

The purposes of this research study and compare transformational leadership perceived of educational administrators perceived of the teachers in Kuibiri district under Prachuapkririkhan educational service area office 2 as classified by, genders and work experience. And work experience ranges were classified randomly by using Stratified Sampling Method. while the sample group were taken in accordance with Krejcie and Morgan's table. The sample group were 138 teachers. The research instrument was a questionnaire with a 5-level valuation scale. questionnaire which The IOC value is 0.8 upper and the Cronbach's alpha showed a level of reliability at 0.98. The statistics used in the research were frequency, percentage, mean, section Standard deviation, statistical t-test, and analysis of one-way ANOVA.

Findings showed as the follows (1) Teachers perceived the transformational leadership among the school administrators in the Kuiburi district. Under the Prachuap Khiri Khan primary educational service area office 2 in 4 part : 1. Influence. With ideology 2. Inspiration 3. Intellectual stimulation and 4. Individual consideration. When considering each aspect at a high level in all aspects In descending order, including Ideological influence Inspirational Cognitive stimulation and consideration of individuality respectively. Teachers of different sexes perceived transformational leadership among school administrators in the Kuiburi district group. Under the office of Prachuap Khiri Khan Primary Educational Service Area 2, overall there were no differences. As for the teachers with different work experience There were perceptions about transformational leadership among school administrators in the Kuiburi district group. Under the Prachuap Khiri Khan Primary Educational Service Area 2, Overall there were no differences.

Keywords: The Perceptions of Teachers; Transformational Leadership; Teacher Kuiburi District

บทนำ

ปัจจุบันประเทศไทยก้าวเข้าสู่ยุคแห่งการเปลี่ยนแปลงทั้งความก้าวหน้าทางวิทยาศาสตร์ ทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ซึ่งส่งผลต่อการพัฒนาต่าง ๆ การดำเนินชีวิตมีการแข่งขันสูงขึ้น องค์กรทุกภาคส่วนจำเป็นต้องมีการปรับเปลี่ยน เรียนรู้ เปลี่ยนแปลง และพัฒนาไปพร้อมๆกัน เพื่อพัฒนาตนเองให้มีคุณภาพยิ่งขึ้น โดยเฉพาะด้านการศึกษา ดังนั้นการบริหารจัดการศึกษาจึงมีความสำคัญในการพัฒนาคนสู่การพัฒนาประเทศ การบริหารสถานศึกษาที่มีประสิทธิภาพนั้นต้องมีองค์ประกอบหลากหลาย ไม่ว่าจะเป็นการบริหารจัดการที่ดี มีการกำหนดทิศทางในการทำงาน มีการวางแผนการทำงาน มีกระบวนการทำงานอย่างเป็นระบบ จากการปฏิรูปการศึกษาของไทยตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 มีความมุ่งหมายที่จะจัดการศึกษาเพื่อจะพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ เป็นคนดี มีความสามารถและอยู่ร่วมกับสังคมอย่างมีความสุข

การบริหารจัดการในโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลนั้นต้องมีความสามารถทั้งศาสตร์และศิลป์ มีความเป็นภาวะผู้นำ มีการสร้างรูปแบบวิธีการบริหารขึ้นใหม่ มีวิธีการบริหารที่หลากหลาย โดยให้สอดคล้องกับสภาพบริบทของโรงเรียนแบบมีประสิทธิภาพ เพื่อให้เกิดประสิทธิผลมากที่สุดและเป็นที่ยอมรับ โดยทั่วไปภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นสิ่งจำเป็น ที่จะช่วยให้เกิดประสิทธิผลในการบริหารงานเป็นความสามารถของผู้บริหารที่จะทำงานให้ประสบผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ จึงต้องมีการพัฒนาและปรับเปลี่ยนองค์กรอยู่เสมอ

ดังนั้น ผู้ที่เป็นกลไกสำคัญต่อความสำเร็จในการปฏิรูปการศึกษาคือ ผู้บริหารซึ่งเป็นผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลง ในการการปรับเปลี่ยนการจัดการศึกษาให้สอดคล้องกับจุดมุ่งหมายที่ได้ตั้งไว้โดยบริหารจัดการศึกษาให้มีคุณภาพได้มาตรฐาน และเหมาะสมสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงในยุคปัจจุบัน ผู้บริหารจึงมีความสำคัญต่อการพัฒนาองค์กรให้สำเร็จ จึงต้องมีความเป็นภาวะผู้นำอยู่เสมอ โดยการมีภาวะผู้นำต้องมีความสามารถในการบริหารจัดการที่ดี มีการสร้างองค์กรที่แน่นอน กำกับดูแลให้ดำเนินงานเป็นไปตามระบบที่วางไว้ สามารถปรับตัว เปลี่ยนแปลงตามภาวะการณ์ เพื่อสร้างวิสัยทัศน์ให้เป็นตัวกำหนดทิศทางขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผลในการดำเนินงานของสถานศึกษาต่อไปได้เป็นอย่างดี ผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครูในกลุ่มอำเภอกุยบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 2 โดยผ่านมุมมองของครูในการศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงให้มีความจริง อันเป็นประโยชน์ต่อการบริหารสถานศึกษา และนำไปใช้ในการพัฒนาตนเองสู่ผู้นำที่มีคุณภาพได้ อีกทั้งยังเป็นสิ่งสะท้อนในการบริหารสถานศึกษา และบุคลิกภาพของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำไปพิจารณาเพื่อปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการบริหารอันเป็น

ประโยชน์ต่อสถานศึกษาที่สามารถนำผลการวิจัยไปใช้ในการดำเนินเปลี่ยนแปลงการบริหารให้บรรลุวัตถุประสงค์ต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ตามการรับรู้ของครูในกลุ่มอำเภอกุยบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 2
2. เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ตามการรับรู้ของครูในกลุ่มอำเภอกุยบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 2 จำแนก ตามเพศ ประสบการณ์การทำงาน

ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) มุ่งศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ตามการรับรู้ของครูในกลุ่มอำเภอกุยบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 2 จำแนกตามเพศ และประสบการณ์การทำงาน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถามที่มีค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ตั้งแต่ .80 – 1.00 และหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยใช้สูตรการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับมีค่า .98 ดำเนินการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ประชากร 215 คน ได้กลุ่มตัวอย่าง 138 คน เมื่อได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างแล้ว ผู้วิจัยใช้วิธีการสุ่มแบบอย่างง่าย ผู้วิจัยเป็นผู้ดำเนินการเก็บแบบสอบถามกลับด้วยตนเอง สามารถเก็บแบบสอบถามคืนได้ 138 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 การวิเคราะห์ข้อมูลโดยหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation : SD) การทดสอบค่าที (t-test) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA) หากพบว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่โดยวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe's method)

กรอบแนวคิดในการวิจัย

ตัวแปรต้น

- 1.1. เพศ
 - 1.1.1 เพศชาย
 - 1.1.2 เพศหญิง
2. ประสบการณ์การทำงาน
 - 2.1 น้อยกว่า 5 ปี
 - 2.2 5 – 10 ปี
 - 2.3 มากกว่า 10 ปี

ตัวแปรตาม

- ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร
สถานศึกษา
(Bass and Avolio, 1994 : 21-27)
1. การมีอิทธิพล อย่างมีอุดมการณ์
 2. การสร้างแรงบันดาลใจ
 3. การกระตุ้นทางปัญญา
 4. การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

แผนภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ผลการวิจัย

1. ผลการวิจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ตามการรับรู้ของครูในกลุ่มอำเภอ กุยบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 2 ใน 4 ด้าน คือ 1. การมีอิทธิพล อย่างมีอุดมการณ์ 2. การสร้างแรงบันดาลใจ 3. การกระตุ้นทางปัญญา 4. การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

ตาราง 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ตามการรับรู้ของครูในกลุ่มอำเภอ กุยบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 2 โดย ภาพรวมและรายด้าน

(n=138)			
ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ตามการรับรู้ของครู	$\bar{X}_s$	S.D.	ระดับ
1. การมีอิทธิพล อย่างมีอุดมการณ์	3.98	.67	มาก
2. การสร้างแรงบันดาลใจ	3.92	.74	มาก
3. การกระตุ้นทางปัญญา	3.86	.78	มาก
4. การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	3.85	.82	มาก
รวม	3.90	.74	มาก

จากตาราง 1 พบว่า ครูมีการรับรู้เกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มอำเภอกุยบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.90$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านมีการรับรู้อยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับดังนี้ คือการมีอิทธิพล อย่างมีอุดมการณ์ ($\bar{x} = 3.98$) การสร้างแรงบันดาลใจ ($\bar{x} = 3.92$) การกระตุ้นทางปัญญา ($\bar{x} = 3.86$) และการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ($\bar{x} = 3.85$) ตามลำดับ

2. ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ตามการรับรู้ของครูในกลุ่มอำเภอกุยบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 2 จำแนกตามเพศ และประสบการณ์ในการทำงาน รายละเอียดดังตาราง 2 และ 3

ตาราง 2 การเปรียบเทียบเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ตามการรับรู้ของครูในกลุ่มอำเภอกุยบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 2 จำแนกตามเพศ

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สถานศึกษาตามการรับรู้ของครู	เพศ				t	p
	หญิง		ชาย			
	$\bar{x}$	S.D.	$\bar{x}$	S.D.		
1. การมีอิทธิพล อย่างมีอุดมการณ์	4.03	.64	3.90	.72	1.120	.265
2. การสร้างแรงบันดาลใจ	3.92	.71	3.93	.80	-.065	.948
3. การกระตุ้นทางปัญญา	3.89	.76	3.83	.82	.455	.650
4. การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	3.83	.80	3.87	.85	-.274	.785
รวม	3.91	.71	3.88	.79	.216	.829

*p < .05

จากตาราง 2 ครูที่มีเพศต่างกันมีการรับรู้เกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มอำเภอกุยบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 2 โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

ตาราง 3 การเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ตามการรับรู้ของครูในกลุ่มอำเภอกุยบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ของผู้บริหารสถานศึกษา ตามการรับรู้ของครู	ประสบการณ์การทำงาน						F	P
	น้อยกว่า 5 ปี		6 - 10 ปี		มากกว่า 10 ปี			
	$\bar{x}$	S.D.	$\bar{x}$	S.D.	$\bar{x}$	S.D.		
1. การมีอิทธิพล อย่างมี อุดมการณ์	4.09	.66	3.93	.60	3.91	.73	.994	.373
2. การสร้างแรงบันดาลใจ	4.04	.73	3.86	.68	3.85	.79	1.020	.363
3. การกระตุ้นทางปัญญา	4.01	.78	3.78	.66	3.78	.85	1.346	.264
4. การคำนึงถึงความเป็น ปัจเจกบุคคล	4.00	.80	3.83	.75	3.70	.87	1.720	.183
รวม	4.03	.73	3.84	.65	3.80	.80	1.343	.264

จากตาราง 3 ครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีการรับรู้เกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มอำเภอกุยบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 2 ที่มีประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า 5 ปี ระหว่าง 6 – 10 ปี และมากกว่า 10 ขึ้นไป มีการรับรู้เกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

อภิปรายผลการวิจัย

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครูในกลุ่มอำเภอกุยบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 2 ใน 4 ด้าน คือ 1. การมีอิทธิพล อย่างมีอุดมการณ์ 2. การสร้างแรงบันดาลใจ 3. การกระตุ้นทางปัญญา และ 4. การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลพบว่า โดยภาพรวมครู เมื่อพิจารณา รายด้านพบว่าการรับรู้อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงจากมากไปน้อยได้แก่ การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นทางปัญญาและการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ตามลำดับตามลำดับดังนี้ อาจเนื่องจาก ผู้บริหารมีการกระตุ้นชี้แนะให้บุคคลอื่น โดยใช้ความรู้

ความสามารถและประสบการณ์ และมีความมุ่งมั่นในสถานศึกษาและมีผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษา สอดคล้องกับแนวคิดของ ศิริพงษ์ เสาภายน (2558 : 65) ได้กล่าวว่า ผู้ให้คำปรึกษาสามารถช่วยให้กลุ่มเข้าใจความแตกต่างของแบบภาวะผู้นำและช่วยให้ผู้บริหารโรงเรียนปรับแบบของตนเองให้เหมาะสมกับสถานการณ์ โดยมีเป้าหมายให้ผู้บริหารเข้าใจดีขึ้นเกี่ยวกับพฤติกรรมของตนเอง และการตอบโต้ของกลุ่มต่อพฤติกรรมนั้น ๆ ช่วยให้ผู้ปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ได้สอดคล้องกับงานวิจัยของนารินทร์ เดชสะท้าน (2557 : 12) เรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กาฬสินธุ์ 3 จำแนกตามเพศและประสบการณ์ ผลการวิจัยพบว่า โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาแต่ละด้านมีประเด็นที่ผู้วิจัยนำมาอภิปรายผลดังนี้

1.1 ด้านการมีอิทธิพล อย่างมีอุดมการณ์ พบว่า ครูมีการรับรู้เกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มอำเภอกุยบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 2 โดยภาพรวมครูมีการรับรู้ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ผู้บริหารมีความแน่วแน่ในอุดมการณ์ มีความเชื่อและค่านิยมในตนเอง มีความเฉลียวฉลาด มีสมรรถภาพและความตั้งใจในการทำงาน เชื่อมมั่นในตนเอง รวมทั้งหลีกเลี่ยงที่จะใช้อำนาจเพื่อผลประโยชน์ส่วนตน ทำให้ผู้ร่วมงานภาคภูมิใจ เชื่อมมั่นศรัทธาและไว้วางใจ ที่ส่งผลให้ผู้ร่วมงานมีความยินดีที่จะทุ่มเทแรงกายแรงใจในการปฏิบัติงานตามภารกิจ ดังที่ สำนักพัฒนาและส่งเสริมวิชาชีพ ได้กำหนดเกี่ยวกับ การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ เป็นพฤติกรรมที่ผู้นำการเปลี่ยนแปลงแสดงออกด้วยแบบตัวอย่างและบทบาทที่เข้มแข็งให้ผู้ตามมองเห็น เมื่อผู้ตามรับรู้พฤติกรรมดังกล่าวของผู้นำ ก็จะมีการลอกเลียนแบบพฤติกรรมที่เกิดขึ้นซึ่งปกติผู้นำการเปลี่ยนแปลง จะมีการประพฤติปฏิบัติที่มีมาตรฐานทางศีลธรรมและจริยธรรมสูงจนเกิดการยอมรับว่าเป็นสิ่งที่ถูกต้องดีงาม ดังนั้นจึงได้รับการนับถืออย่างลึกซึ้งจากผู้ตาม พร้อมทั้งได้รับความไว้วางใจอย่างสูงอีกด้วย ผู้นำจึงจะสามารถทำหน้าที่ให้วิสัยทัศน์และสร้างความเข้าใจต่อเป้าหมายของพันธกิจแก่ผู้ตาม กล่าวโดยสรุปคือองค์ประกอบด้าน “การสร้างบารมี” บ่งบอกถึงการมีความพิเศษสามารถของบุคคล ซึ่งจะส่งผลให้ผู้อื่นเต็มใจที่จะปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ที่บุคคลนั้นกำหนดไว้ ซึ่งสอดคล้องกับนารินทร์ เดชสะท้าน (2557 : 9) ได้ทำงานวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กาฬสินธุ์ เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

1.2 ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ พบว่า ครูมีการรับรู้เกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มอำเภอกุยบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 2 โดยภาพรวมครูมีการรับรู้ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารสามารถช่วยให้ครูมองข้ามผลประโยชน์ของตนเพื่อวิสัยทัศน์และภารกิจขององค์กร กระตุ้นจิตวิญญาณของทีมให้มีชีวิตชีวา กระตือรือร้น รวมทั้งทำให้ผู้ร่วมงานมีแรงจูงใจ มีเจตคติที่ดี มีความรักองค์กรแสดงความเชื่อมั่นและแสดงให้เห็นความตั้งใจอย่างแน่วแน่ว่าจะสามารถบรรลุเป้าหมายได้ ดังที่สุพานี สฤณภูวนิช (2549, หน้า 326 - 327) ได้กล่าวว่า

การสร้างแรงบันดาลใจเป็นพฤติกรรมของผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่แสดงออกด้วยการสื่อสารให้ผู้ตามทราบถึงความคาดหวังที่สูงของผู้นำที่มีต่อผู้ตาม ด้วยการสร้างแรงบันดาลใจโดยจิตใจที่มุ่งมั่นและร่วมสานฝันต่อวิสัยทัศน์ขององค์กรในทางปฏิบัติผู้นำมักจะใช้สัญลักษณ์และการปลุกเร้าอารมณ์ให้กลุ่มทำงานร่วมมือร่วมใจกัน เพื่อไปสู่เป้าหมาย แทนการทำเพื่อประโยชน์เฉพาะตน ผู้นำการเปลี่ยนแปลงจึงถือได้ว่าเป็นผู้ส่งเสริมน้ำใจแห่งการทำงานทีม ผู้นำจะพยายามจูงใจผู้ตามให้ทำงานบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้โดยสร้างจิตสำนึกของผู้ตามให้เห็นความสำคัญว่าเป้าหมายและผลงานนั้นจำเป็นต้องมีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา จึงทำให้องค์กรเจริญก้าวหน้าประสบความสำเร็จได้ ซึ่งสอดคล้องกับบุคคิ กูซัน และ สกอร์ตัน กุมพาศ. (2557 : 69-76) การวิจัยเรื่องนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และเพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครู เกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนที่มีประสบการณ์ในการทำงาน และ ขนาดโรงเรียนผลการวิจัยพบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล รองลงมา คือ ด้านพลังอุดมการณ์ ด้านการ กระตุ้นทางปัญญา และ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจตามลำดับ

1.3 ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา พบว่า ครูมีการรับรู้เกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มอำเภอกุยบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 2 โดยภาพรวมครูมีการรับรู้อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารกระตุ้นครูให้ตระหนักถึงปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นในหน่วยงาน ร่วมกันหาวิธีการหรือแนวทางในการแก้ปัญหา กระตุ้นให้ครูแสดงความคิดเห็นและเหตุผล ไม่วิจารณ์ความคิดของครู และส่งเสริมสนับสนุนให้กำลังใจผู้ร่วมงานในการแก้ปัญหาในแง่มุมต่างๆ ดังที่ สุชาติ รังสินันท์ (2550, หน้า 119) ได้กล่าวว่า การกระตุ้นทางปัญญา เป็นพฤติกรรมของผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่แสดงออกด้วยการกระตุ้นให้เกิดความริเริ่มการสร้างสรรค์ใหม่ ๆ โดยใช้วิธีการฝึกคิดทวนกระแสความเชื่อและค่านิยมของตน หรือของผู้นำหรือขององค์กร ผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะสร้างความรู้สึกล้มเหลวให้เกิดแก่ผู้ตาม และจะให้การสนับสนุนหากผู้ตามต้องการต้องการทดลองวิธีใหม่ ๆ ของตน หรือต้องการริเริ่มสร้างสรรค์ใหม่เกี่ยวกับงานองค์กรส่งเสริมให้ผู้ตามแสวงหาทางออกและวิธีการแก้ปัญหาต่าง ๆ ด้วยตนเอง ตัวอย่างเช่น ผู้จัดการฝ่ายผลิตของโรงงานส่งเสริมให้พนักงานแต่ละคนพยายามพัฒนาวิธีการทำงานของตนเองที่สามารถความชำรุดเสียหายของผลผลิตหรือหาสาเหตุของการลดลงของคุณภาพผลผลิต เป็นต้น ซึ่งสอดคล้องกับ กรรณิกา บุญช่วย (2561 : 55) การศึกษาบทบาทภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐานในจังหวัดตราด จันทบุรี และระยอง ผลการวิจัยพบว่า 1) บทบาทภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐานในจังหวัดตราด จันทบุรี และระยอง โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) ผลการเปรียบเทียบบทบาทภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐานในจังหวัดตราด จันทบุรี และระยอง จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และขนาดของสถานศึกษา โดยรวมและราย

ด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีบทบาทภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในการบริหารสถานศึกษา เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและพัฒนาการศึกษาให้สอดคล้องกับความต้องการของประเทศ ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีอุดมการณ์ มีวิสัยทัศน์ มีการกระตุ้นทางปัญญา มีความสามารถในการบริหารอารมณ์ และมีจริยธรรม สร้างแรงบันดาลใจให้เกิดแรงบันดาลใจในการทำงาน คำนึงถึงความเป็นเอกัตบุคคล เป็นการเอาใจใส่ดูแลคำนึงถึงความต้องการและความแตกต่างระหว่างบุคคล

1.4 ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลพบว่า ครูมีการรับรู้เกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มอำเภอกุยบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 2 โดยภาพรวมครูมีการรับรู้อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารปฏิบัติต่อครูโดยการให้โอกาสในการเรียนรู้สิ่งใหม่ พัฒนาศักยภาพของครูและเพื่อนร่วมงานให้สูงขึ้น และคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลในด้านความจำเป็นและความต้องการ ทำให้ครูรู้สึกว่ามีคุณค่าและมีความสำคัญ ดังที่ ชาญชัย อาจินสมาจาร (2550, หน้า 12) ได้กล่าวว่า การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล เป็นกระบวนการที่ผู้บริหารแสดงความสัมพันธ์กับผู้ตาม ซึ่งมีการจัดการแบบมีส่วนร่วม โดยให้ผู้ตามมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในเรื่องต่าง ๆ ให้ความสนใจ เข้าใจถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลให้คำแนะนำปรึกษาผู้ตามทุกคน ทุกเรื่อง ยอมรับฟังปัญหาและแสดงความเห็นอกเห็นใจทั้งในเรื่องส่วนตัวและเรื่องความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน ซึ่งผู้นำการเปลี่ยนแปลงต้องคำนึงถึงปัจเจกบุคคลของผู้ตาม เพื่อสร้างความคุ้นเคยและเป็นกันเอง ส่งผลทำให้การปฏิบัติงานในองค์การประสบผลสำเร็จ สอดคล้องกับ จักรพันธ์ พันธุ์หินกอง (2562 : 76) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา และระดับการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน 2) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา กับการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และ 3) อิทธิพลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 กลุ่มตัวอย่างเป็นโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 จำนวน 41 แห่ง ผลการวิจัยพบว่า

1) ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล และระดับการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการเป็นบุคคลที่รอบรู้ 2) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา กับการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงที่ระดับนัยสำคัญ .01 และ 3) ผลการวิเคราะห์อิทธิพลของภาวะผู้นำการ

เปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา พบว่า ภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลง มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยสามารถพยากรณ์การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาได้ร้อยละ 72.0

2) ผลการเปรียบเทียบการรับรู้ของครูเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครูในกลุ่มอำเภออุบลูรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ประจวบคีรีขันธ์ เขต 2 จำแนกตาม เพศ และประสบการณ์การทำงาน ดังนี้

2.1 ครูที่มีสภาวะเพศต่างกัน มีการรับรู้ของครูเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครูในกลุ่มอำเภออุบลูรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ประจวบคีรีขันธ์ เขต 2 โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้ อาจเนื่องจาก ผู้บริหารสถานศึกษามีการสร้างแรงบันดาลใจให้ผู้ตามตระหนักถึงความสำคัญของการกิจและ ประโยชน์ส่วนรวม ของสถานศึกษา สอดคล้องกับแนวคิดของไมตรี คงนุกูล (2553 : 43) ได้กล่าวว่า ผู้ที่มีภาวะ ผู้นำในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงว่ามีความรู้ ความสามารถ มีความมุ่งมั่นในการพัฒนา และบริหารเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในองค์กรอย่างสร้างสรรค์และส่งผลกระทบต่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา เป็นผู้ริเริ่มวิสัยทัศน์ มีความเชื่อในการเรียนรู้ของนักเรียนว่าเป็นความสำคัญสูงสุดของสถานศึกษา สามารถ ทำงานร่วมกับผู้อื่นอย่างเห็นคุณค่า สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุธาสิณี สิงห์ประโคน (2558 : 76) เรื่อง ภาวะ ผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 จำแนกตาม เพศ ผลการวิจัยพบว่า ครูผู้สอนที่มีเพศต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำการ เปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 โดย ภาพรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน

2.2 ครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีระดับการรับรู้เกี่ยวกับภาวะผู้นำการ เปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครูในกลุ่มอำเภออุบลูรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 2 โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกันซึ่งไม่เป็นไปตาม สมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้ อาจเนื่องจาก ผู้บริหารสถานศึกษามีการบริหารจัดการอย่างเป็นกระบวนการ ทำให้ ผู้ร่วมงานภาคภูมิใจ เชื่อมมั่นศรัทธาและไว้วางใจ และมีอุดมการณ์ มีเป้าหมายที่ชัดเจน สอดคล้องกับแนวคิด ของ สุพานิ สฤกษ์วานิช (2552 : 56) ได้กล่าวว่า ผู้นำที่ใช้บารมีเพื่อก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่ยิ่งใหญ่แก่ องค์กร สามารถพลิกฟื้นองค์กรที่มีปัญหานั้นให้ประสบความสำเร็จ สอดคล้องกับงานวิจัยของ วิฑิตพงศ์ คล้ายไย ทอง (2557 : 89) เรื่อง พฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาสระบุรี เขต 1 จำแนกตาม ประสบการณ์ ผลการวิจัยพบว่า ครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ต่างกันมีความ คิดเห็นไม่แตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะจากสิ่งที่ได้จากงานวิจัย

- 1.ด้านการมีอิทธิพล อย่างมีอุดมการณ์ ผู้บริหารควรมีวุฒิภาวะทางอารมณ์ที่สูงขึ้นและมั่นคง
- 2.ด้านการสร้างแรงบันดาลใจให้ผู้บริหารให้คำปรึกษาและช่วยเหลือกระตุ้นให้ครูสามารถจัดการกับปัญหาได้
3. ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ผู้บริหารควรคิดและแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ
4. ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ผู้บริหารควรให้ความสำคัญและดูแลครูให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงาน

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

ควรศึกษาในประเด็นความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของการบริหารสถานศึกษา

เอกสารอ้างอิง

- กรรณิกา บุญช่วย. (2561). การศึกษาบทบาทภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดตราด จันทบุรี และระยอง. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- จักรพันธ์ พันธุ์หินกอง. (2562). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่มัธยมศึกษา เขต 7. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ชาญชัย อาจินสมาจาร. (2550). ทักษะภาวะผู้นำ. กรุงเทพมหานคร: มัลติมีเดียฟอร์เมชันเทคโนโลยี.
- จิตติพงศ์ คล้ายไธทอง. (2557). พฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่สระบุรี เขต 1. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาการบริการการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.
- นารินทร์ เดชสะท้อน. (2557). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏกาฬสินธุ์.
- ไมตรี คงนุกูล (2553). การศึกษาภาวะผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนนานาชาติดินเค. สารนิพนธ์ กศม. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

- วุฒิสักดิ์ ชูชื่น และ สกฤรัตน์ กมฺุทมาศ. (2557). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนใน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 1. วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยการจัดการและเทคโนโลยีอีสเทิร์น. 11 (1), 69-76
- ศิริพงษ์ เศาภายน. (2558). หลักและกระบวนการบริหารการศึกษาทฤษฎีและแนวปฏิบัติ. กรุงเทพมหานคร: มิตรภาพการพิมพ์และสตีวดีโอ.
- สุชาดา รังสินนท์. (2550). เอกสารการสอนชุดวิชาการเปลี่ยนแปลง. กรุงเทพมหานคร: อรุณการพิมพ์.
- สุธาสิณี สิงห์ประโคน. (2558). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.
- สุพานี สฤษฏ์วานิช. (2549). พฤติกรรมองค์การสมัยใหม่:แนวคิดและทฤษฎี. (พิมพ์ครั้งที่ 7). กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- Bass,B.M.&Avolio,B.J.(1990).Developing transformational leardership: 1992 and beyond. *Journal of Europaen Industrial Training*. 5 (10), 21-27.