

ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2

FACTORS AFFECTING TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP OF SCHOOL ADMINISTRATORS
UNDER CHONBURI PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 2

พรสุตา ชูพันธ์* วิโรจน์ ชมภู และ ประยูร อิมสวาสดี

Pronsuda Choopun* Wirote Chompoo and Prayoon Imsawasdi

ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา จังหวัดชลบุรี 20130

Department of Educational Administration, Faculty of Education, Burapha University,
Chonburi 20130, Thailand

*Corresponding author: E-mail: Nimbis555@hotmail.com

รับบทความ 28 กุมภาพันธ์ 2563 แก้ไขบทความ 15 เมษายน 2563 ตอบรับบทความ 7 พฤษภาคม 2563 เผยแพร่บทความ ตุลาคม 2563

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีจุดประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามตารางของเครซีและมอร์แกน ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 297 คน จากนั้นดำเนินการโดยวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation) และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise multiple regression analysis)

ผลการวิจัย พบว่า

1. ปัจจัยด้านบุคลิกภาพ ปัจจัยด้านบรรยากาศองค์การ และปัจจัยด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก
2. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก
3. ปัจจัยด้านบุคลิกภาพ ปัจจัยด้านบรรยากาศองค์การ และปัจจัยด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์กับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
4. ปัจจัยด้านบุคลิกภาพ ปัจจัยด้านบรรยากาศองค์การ และปัจจัยด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษาส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
5. สมการพยากรณ์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ได้แก่ ปัจจัยด้านบรรยากาศแบบอิสระ (X_7) ปัจจัยด้านความต้องการความผูกพัน (X_{13}) ปัจจัยด้านความต้องการอำนาจ (X_{14}) ปัจจัยด้านบุคลิกภาพแบบเปิดรับผู้อื่น (X_4) ปัจจัยด้านความต้องการความสำเร็จ (X_{12}) ปัจจัยด้านบรรยากาศแบบเข้มแข็ง (X_{11}) ปัจจัยด้านบุคลิกภาพแบบมีสติ (X_5) สามารถพยากรณ์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ได้ร้อยละ 81.40 และสามารถสร้างสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบและสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน ได้ดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

$$\hat{Y} = .451 + .235(X_7) + .112(X_{13}) + .143(X_{14}) + .161(X_4) + .096(X_{12}) + .056(X_{11}) + .080(X_5)$$

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$\hat{Z} = 323(X_7) + .139(X_{13}) + .154(X_{14}) + .268(X_4) + .096(X_{12}) + .076(X_{11}) + .085(X_5)$$

คำสำคัญ: ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง, ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

ABSTRACT

The purposes of the research were to examine factors affecting transformational leadership of school administrators under Chonburi Primary Educational Service Area Office 2. The sample, obtained through stratified random sampling, consisted of 297 teachers working in schools under Chonburi Primary Educational Service Area Office 2. The sample size was determined based on the table of Krejcie & Morgan. The research instruments were a set of questionnaires and interview forms. Statistics for data analysis were mean scores ($\bar{X}$), standard deviations (S.D.), Pearson's product moment correlation, and Stepwise multiple regression analysis.

The findings were as follows:

1. The factors in terms of personality, organizational climate, and achievement motivation of school administrators under Chonburi Primary Educational Service Area Office 2 in overall and each aspect were at a high level.
2. The transformational leadership of school administrators under Chonburi Primary Educational Service Area Office 2 in overall and each aspect was at a high level.
3. The factors in terms of personality, organizational climate, and achievement motivation had a relationship with transformation leadership of school administrators with a statistically significance of .01 level.
4. The factors in terms of personality, organizational climate, and achievement motivation of school administrators affected their transformational leadership with a statistical significance of .05 level.
5. The equations of transformational leadership of school administrators under Chonburi Primary Educational Service Area Office 2, consisted of Autonomous Climate (X_7), Need for Affiliation (X_{13}), Need for Power (X_{14}), Agreeableness (X_4), Need for Achievement (X_{12}), Closed Climate (X_{11}), and Conscientiousness (X_5), could predict school administrators' transformational leadership at 81.40 percent. The regression equations could be written as the following equations:

The regression equation of raw scores could be summarized as follows:

$$\hat{Y} = .451 + .235(X_7) + .112(X_{13}) + .143(X_{14}) + .161(X_4) + .096(X_{12}) + .056(X_{11}) + .080(X_5)$$

And the regression equation of standardized scores could be written as follows:

$$\hat{Z} = .323(X_7) + .139(X_{13}) + .154(X_{14}) + .268(X_4) + .096(X_{12}) + .076(X_{11}) + .085(X_5)$$

Keywords: Factors Affecting Transformational Leadership, Transformational Leadership

บทนำ

สภาวะการเปลี่ยนแปลงของสังคมจะเห็นได้ว่าการศึกษามีส่วนสำคัญยิ่งต่อการพัฒนาของประเทศเพื่อให้การศึกษาของไทยได้มีการพัฒนาให้เท่าทันกับการเปลี่ยนแปลงของสังคมยุคการปฏิรูปการศึกษา จึงเป็นนโยบายที่สำคัญและนำไปสู่การปรับเปลี่ยนกระบวนการในการบริหารการศึกษาของประเทศไทย โดยกำหนดให้สถานศึกษาเป็นแหล่งตัดสินใจในการดำเนินงานวิชาการและงานอื่น ๆ ในสถานศึกษาผู้บริหารสถานศึกษาในฐานะผู้นำในการปฏิบัติกิจกรรมงานต่าง ๆ ของสถานศึกษา โดยเฉพาะอย่างยิ่งในการจัดการเรียนการสอนต้องปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์เป็นผู้นำการศึกษา (พิชาภพ พันธุ์แพ, 2554, หน้า 22) ดังเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 ผู้บริหารสถานศึกษาต้องบริหารจัดการศึกษาให้เกิดประโยชน์กับผู้เรียนมากที่สุด พัฒนาคุณภาพการศึกษาเพื่อให้ทันต่อยุคการเปลี่ยนแปลงและก้าวสู่ทิศทางการพัฒนาที่ดีขึ้น ภาวะผู้นำที่มีความเหมาะสมกับยุคการเปลี่ยนแปลงเช่นยุคปัจจุบัน มีแนวคิดทฤษฎีที่มีชื่อเสียงและเป็นที่ยอมรับกันมาก คือ แนวคิดภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformation leadership theory) (เพ็ญพร ทองคำสุก, 2553, หน้า 16) จากความสำคัญของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่กล่าวมาแล้ว ได้ศึกษางานวิจัยและเอกสารที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยต่าง ๆ ที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา พบงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา 3 ปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยบุคลิกภาพ ปัจจัยบรรยากาศองค์การ และปัจจัยด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งเป็นคุณลักษณะสำคัญของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนประถมศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่

การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 มุ่งเน้นด้านการพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษา (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2, 2561, หน้า ก)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 เป็นหน่วยงานทางการศึกษาที่จัดตั้งขึ้นตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2540 ซึ่งเป็นฐานที่มาของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ที่มุ่งหวังยกระดับการศึกษาของชาติให้ได้มาตรฐาน โดยมีหน้าที่ดูแลโรงเรียนในจังหวัดชลบุรี 4 อำเภอ คือ อำเภอพนสนธิคม อำเภอบ้านนา อำเภอบ่อทอง อำเภอกะจันทร์ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2, 2561, หน้า 3) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 2 ได้เล็งเห็นความสำคัญในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาจึงเป็นตัวขับเคลื่อนการให้บริการทางการศึกษาเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อผู้เรียน แต่จากผลการดำเนินงานที่ผ่านมาของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 พบว่า ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนจากผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาตินิยมขั้นพื้นฐาน (Ordinary National Education Test : O-NET) เมื่อเทียบกับภาพรวมของประเทศ ไม่ถึงร้อยละ 50 ถึงแม้ว่าจะมีการส่งเสริมและพัฒนาผู้นำการเปลี่ยนแปลงให้กับสถานศึกษาเพื่อรองรับการกระจายอำนาจในการบริหาร แต่สถานศึกษายังขาดความเข้มแข็งในการดำเนินการ ยังไม่มีความพร้อมในการเปลี่ยนแปลงเท่าที่ควร (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2, 2561, หน้า 8 - 9) สะท้อนให้เห็นถึงปัญหาด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 อีกทั้งการศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ยังมีข้อจำกัด

จากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ซึ่งผลการศึกษาดังกล่าวจะทำให้ได้ทราบข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการวางแผนปรับปรุง และพัฒนาสถานศึกษาให้สามารถจัดการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพเกิดประสิทธิผลตามความมุ่งหวังของกระทรวงศึกษาธิการ สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียนต่อไป

ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยด้านบุคลิกภาพของผู้บริหาร ปัจจัยด้านบรรยากาศองค์การของผู้บริหาร ปัจจัยด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2
2. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2
3. เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านบุคลิกภาพของผู้บริหาร ปัจจัยด้านบรรยากาศองค์การของผู้บริหาร ปัจจัยด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์กับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2
4. เพื่อศึกษาปัจจัยด้านบุคลิกภาพของผู้บริหาร ปัจจัยด้านบรรยากาศองค์การของผู้บริหาร ปัจจัยด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2
5. เพื่อสร้างสมการพยากรณ์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 จากปัจจัยด้านบุคลิกภาพของผู้บริหาร ปัจจัยด้านบรรยากาศองค์การของผู้บริหาร ปัจจัยด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของผู้บริหาร

กรอบแนวคิดในการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 โดยศึกษาทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โดยใช้กรอบแนวคิดของเบสและอวลิโอ (Bass & Avolio, 1994, pp. 3 - 4) ส่วนตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ผู้วิจัยได้คัดเลือกตัวแปรเข้ามศึกษา โดยคำนึงถึงตัวแปรที่มีผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา 3 ด้าน ดังนี้

1. ปัจจัยด้านบุคลิกภาพของผู้บริหาร ผู้วิจัยได้ศึกษาตามกรอบแนวคิดของคอสตาและแมคเคร (Costa & McCrea, 1992, p. 14)

2. ปัจจัยด้านบรรยากาศองค์การของผู้บริหาร ผู้วิจัยได้ศึกษาตามกรอบแนวคิดของ ฮาลปิน และครอฟท์ (Halpin & Croft, 1963, p. 35)

3. ปัจจัยด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของผู้บริหาร ผู้วิจัยได้ศึกษาตามกรอบแนวคิดของ แมคเคลแลนด์ (McClelland, 1953, pp. 110 - 111) สามารถสรุปกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังนี้



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดในการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 โดยมีรายละเอียดในการดำเนินการ ดังนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาวิจัย ได้แก่ ครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ปีการศึกษา 2561 จำนวน 1,319 คน การกำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางกำหนดขนาดตัวอย่างเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970, pp. 607 - 610) ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 297 คน จากนั้นดำเนินการโดยวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified random sampling) จำแนกตามขนาดโรงเรียน

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการวิจัย เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 แบ่งออกเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านบุคลิกภาพของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขต 2 โดยสร้างขึ้นจากแนวคิดของ คอสตาและแมคเคร (Costa & McCrea, 1992, pp. 51 - 81) ซึ่งแบบสอบถามเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับของ ลิเคิร์ต (Likert, 1967, pp. 90 - 95)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านบรรยากาศองค์การของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 โดยสร้างขึ้นจากแนวคิดของ ฮาลปิน และครอฟท์ (Halpin & Crofts, 1963, p. 35) ซึ่งแบบสอบถามเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ ของลิเคิร์ต (Likert, 1967, pp. 90 - 95)

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 โดยสร้างขึ้นจากแนวคิดของแมคเคลแลนด์ (McClelland, 1953, pp. 110 - 111) ซึ่งแบบสอบถามเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ ของลิเคิร์ต (Likert, 1967, pp. 90 - 95)

ตอนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 โดยสร้างขึ้นจากกรอบแนวคิดของเบสและอวอลิโอ (Bass & Avolio, 1994, pp. 3 - 4) ซึ่งแบบสอบถามเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ ของลิเคิร์ต (Likert, 1967, pp. 90 - 95)

การสร้างเครื่องมือและหาคุณภาพเครื่องมือเพื่อใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการ ดังนี้

1. ศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2

2. ศึกษาแบบสอบถามที่เกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 เพื่อใช้เป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

3. สร้างแบบสอบถามให้ครอบคลุมเนื้อหาเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2

4. นำแบบสอบถามที่สร้างเสร็จแล้ว เสนอประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์และคณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) และรับข้อเสนอแนะเพื่อปรับปรุงแบบสอบถาม นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้ว เสนอต่อผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา โดยวิธีหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (Index of item objective congruence: IOC) ผลการหาค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านบุคลิกภาพของผู้บริหาร ปัจจัยด้านบรรยากาศองค์การของผู้บริหาร ปัจจัยด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษา และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา มีค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ระหว่าง .60 - 1.00, .60 - 1.00, .60 - 1.00 และ .80 - 1.00 ตามลำดับ

5. นำแบบสอบถาม เสนอประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์และคณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ แล้วนำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try out) กับครูที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน

6. นำแบบสอบถามที่ทดลองใช้ไปหาคุณภาพของแบบสอบถาม วิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (Discrimination) โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แบบเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation coefficient) ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม (Item-total correlation) ผลการหาค่าอำนาจจำแนกรายข้อของแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านบุคลิกภาพของผู้บริหาร ปัจจัยด้านบรรยากาศองค์การของผู้บริหาร ปัจจัยด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษา และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร มีค่าอำนาจจำแนกรายข้อระหว่าง .70 - .85, .76 - .86, .74 - .88 และ .73 - .89 ตามลำดับ

7. นำแบบสอบถามทุกฉบับมาหาค่าความเชื่อมั่น โดยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Coefficient alpha) ของครอนบาค (Cronbach, 1990, pp. 202 - 204) ผลการหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านบุคลิกภาพของผู้บริหาร ปัจจัยด้านบรรยากาศองค์การของผู้บริหาร ปัจจัยด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษา และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .94, .93, .95 และ .97 ตามลำดับ

8. นำแบบสอบถามที่ผ่านการทดลองใช้ และหาความเชื่อมั่นแล้วไปเก็บข้อมูล เพื่อศึกษาต่อไป

วิธีรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามลำดับขั้นตอน ดังนี้

1. ผู้วิจัยขอหนังสือจาก คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพาถึงผู้บริหารโรงเรียน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ที่กำหนดเป็นกลุ่มตัวอย่างเพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

2. การเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยส่งแบบสอบถามไปยังโรงเรียนกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 297 ฉบับ และได้รับแบบสอบถามคืนเป็นจำนวนทั้งสิ้น 297 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 ของแบบสอบถามที่ส่งไปทั้งหมด

3. ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ได้รับคืนแต่ละฉบับ เพื่อนำแบบสอบถามที่สมบูรณ์ไปดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้ใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ และเลือกเฉพาะวิธีวิเคราะห์ข้อมูลที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัยและการทดสอบสมมติฐาน โดยใช้ค่าสถิติ ดังนี้

1. วิเคราะห์ปัจจัยด้านบุคลิกภาพของผู้บริหาร ปัจจัยด้านบรรยากาศองค์การของผู้บริหาร ปัจจัยด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 สถิติที่ใช้ คือ ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

2. วิเคราะห์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 สถิติที่ใช้ คือ ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

3. หาค่าความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านบุคลิกภาพของผู้บริหาร ปัจจัยด้านบรรยากาศองค์การของผู้บริหาร ปัจจัยด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 สถิติที่ใช้ คือ ค่าสหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation coefficient)

4. วิเคราะห์ปัจจัยด้านบุคลิกภาพของผู้บริหาร ปัจจัยด้านบรรยากาศองค์การของผู้บริหาร ปัจจัยด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 สถิติที่ใช้ คือ ค่าสหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation coefficient)

5. สร้างสมการพยากรณ์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 จากปัจจัยด้านบุคลิกภาพของผู้บริหาร ปัจจัยด้านบรรยากาศองค์การของผู้บริหาร ปัจจัยด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สถิติที่ใช้ คือ การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise multiple regression analysis) เพื่อเลือกสมการพยากรณ์ที่ดีที่สุด

6. สามารถใช้ในการวิเคราะห์การถดถอยได้ทุกตัวแปรไม่เกิดภาวะความสัมพันธ์ร่วมกันเอง มีค่าความคงทน (Tolerance) ไม่น้อยกว่า .10 และมีค่าปัจจัยการขยายตัวของความแปรปรวน (VIF) น้อยกว่า 10

สรุปผลการวิจัย

จากการศึกษาวิจัยปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 สรุปผลได้ ดังนี้

1. ปัจจัยด้านบุคลิกภาพของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านบุคลิกภาพแบบห้วนห้วนไหว ($\bar{X} = 4.11$, S.D. = 0.66) ด้านบุคลิกภาพแบบเปิดกว้าง ($\bar{X} = 4.05$, S.D. = 0.55) ด้านบุคลิกภาพแบบมีสติ ($\bar{X} = 4.05$, S.D. = 0.58) ด้านบุคลิกภาพแบบแสดงออก ($\bar{X} = 3.98$, S.D. = 0.61) ด้านบุคลิกภาพแบบยอมรับผู้อื่น ($\bar{X} = 3.77$, S.D. = 0.90) ตามลำดับ ปัจจัยด้านบรรยากาศองค์การของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านบรรยากาศแบบควบคุม ($\bar{X} = 4.16$, S.D. = 0.66) ด้านบรรยากาศแบบเข้มเคร่งหรือแบบปิด ($\bar{X} = 4.08$, S.D. = 0.73) ด้านบรรยากาศแบบแจ่มใส ($\bar{X} = 4.00$, S.D. = 0.66) ด้านบรรยากาศแบบสนิทสนม ($\bar{X} = 3.94$, S.D. = 0.73) ด้านบรรยากาศแบบอิสระ ($\bar{X} = 3.91$, S.D. = 0.75) ด้านบรรยากาศแบบรวบอำนาจ ($\bar{X} = 3.88$, S.D. = 0.75) ตามลำดับ ปัจจัยด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านความต้องการอำนาจ ($\bar{X} = 4.22$, S.D. = 0.59) ด้านความต้องการความสำเร็จ ($\bar{X} = 4.10$, S.D. = 0.54) ด้านความต้องการความผูกพัน ($\bar{X} = 3.92$, S.D. = 0.67) ตามลำดับ

2. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ($\bar{X} = 4.08$, S.D. = 0.59) ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ($\bar{X} = 4.02$, S.D. = 0.53) ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ($\bar{X} = 3.90$, S.D. = 0.67) ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ($\bar{X} = 3.84$, S.D. = 0.74) ตามลำดับ

3. ปัจจัยด้านบุคลิกภาพของผู้บริหาร ปัจจัยด้านบรรยากาศองค์การของผู้บริหาร และปัจจัยด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษา มีความสัมพันธ์กับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

4. ปัจจัยด้านบุคลิกภาพของผู้บริหาร ปัจจัยด้านบรรยากาศองค์การของผู้บริหาร และปัจจัยด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษาส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ความแปรปรวนในการพยากรณ์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 พบว่า ปัจจัยด้านบรรยากาศแบบอิสระ ปัจจัยด้านความต้องการความผูกพัน ปัจจัยด้านความต้องการอำนาจ ปัจจัยด้านบุคลิกภาพแบบเปิดรับผู้อื่น ปัจจัยด้านความต้องการความสำเร็จ ปัจจัยด้านบรรยากาศแบบเข้มเคร่งหรือแบบปิด ปัจจัยด้านบุคลิกภาพแบบมีสติ สามารถพยากรณ์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

5. ปัจจัยที่ใช้พยากรณ์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 โดย พบว่า มี 7 ปัจจัยเป็นตัวแปรพยากรณ์ที่ดีที่สุด เรียงตามลำดับ ดังนี้ ปัจจัยด้านบรรยากาศแบบอิสระ ปัจจัยด้านความต้องการความผูกพัน ปัจจัยด้านความต้องการอำนาจ ปัจจัยด้านบุคลิกภาพแบบเปิดรับผู้อื่น ปัจจัยด้านความต้องการความสำเร็จ ปัจจัยด้านบรรยากาศแบบเข้มเคร่งหรือแบบปิด และปัจจัยด้านบุคลิกภาพแบบมีสติ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณสะสมของตัวแปรพยากรณ์ทั้ง 7 ปัจจัย เท่ากับ .90 และสามารถพยากรณ์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ได้ร้อยละ 81.40 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อนำค่าสถิติตัวแปรพยากรณ์ที่ดีที่สุดมาสร้างสมการพยากรณ์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ในรูปคะแนนดิบและสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน ดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

$$\hat{Y} = .451 + .235(X_7) + .112(X_{13}) + .143(X_{14}) + .161(X_4) + .096(X_{12}) + .056(X_{11}) + .080(X_5)$$

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$\hat{Z} = 323(X_7) + .139(X_{13}) + .154(X_{14}) + .268(X_4) + .096(X_{12}) + .076(X_{11}) + .085(X_5)$$

อภิปรายผลการวิจัย

จากการศึกษาวิจัยปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 สามารถอภิปรายผลได้ ดังนี้

1. ปัจจัยด้านบุคลิกภาพของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านบุคลิกภาพแบบห้วนใจ ด้านบุคลิกภาพแบบเปิดกว้าง ด้านบุคลิกภาพแบบมีสติ ด้านบุคลิกภาพแบบแสดงออก ด้านบุคลิกภาพแบบยอมรับผู้อื่น ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารมีบุคลิกภาพที่เหมาะสมต่อการเป็นผู้นำ ซึ่งถือเป็นปัจจัยที่สำคัญในการบริหารงานให้สำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพราะวิธีการบริหารงานนั้นเกิดจากบุคลิกภาพส่วนตัวของผู้เป็นสำคัญ สอดคล้องกับงานวิจัยของ เสกสรรค์ สารณีย์ (2556, หน้า 71) ได้ศึกษาบุคลิกภาพของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย ผลการวิจัย พบว่า บุคลิกภาพของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ปัจจัยด้านบรรยากาศองค์การของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ด้านบรรยากาศแบบควบคุม ด้านบรรยากาศแบบเข้มเคร่งหรือแบบปิด ด้านบรรยากาศแบบแจ่มใส ด้านบรรยากาศแบบสนิทสนม ด้านบรรยากาศแบบอิสระ ด้านบรรยากาศแบบรวบอำนาจ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารใช้วิธีการชี้แจงรายละเอียดให้คณะครูรับรู้ในเป้าหมาย นโยบาย ขั้นตอนในการทำงาน และกฎเกณฑ์ต่าง ๆ ที่ชัดเจน จึงทำให้เกิดบรรยากาศที่อบอุ่น และมีการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา และมีการตั้งมาตรฐานการปฏิบัติงานไว้อย่างชัดเจน โดยคณะครูทุกคนให้การยอมรับมาตรฐานการปฏิบัติงานที่ตั้งไว้ และสามารถปฏิบัติงานได้ตามมาตรฐาน สอดคล้องกับการวิจัยของ วรณัฐ รักธรรม (2558, หน้า 64) ได้วิจัยเรื่อง การศึกษาบรรยากาศองค์การของโรงเรียนมัธยมศึกษาสทวิทยาเขตชลบุรี 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ผลการวิจัย พบว่า การรับรู้บรรยากาศองค์การของโรงเรียนมัธยมศึกษาสทวิทยาเขตชลบุรี 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 โดยรวมอยู่ในระดับมาก และปัจจัยด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านความ

ต้องการอำนาจ ด้านความต้องการความสำเร็จ และด้านความต้องการความผูกพัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารมองว่าแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์เป็นสิ่งสำคัญที่สุดของมนุษย์ ถ้ามนุษย์ปรารถนาที่จะทำสิ่งใดให้สำเร็จ จะต้องมีความใฝ่สัมฤทธิ์ จึงจะส่งผลให้มนุษย์มีความพยายามที่จะเอาชนะอุปสรรคต่าง ๆ มากขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัยของ เกษนิ เอกสาตรา (2551, หน้า 89) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์กับการรับรู้การพัฒนาบุคลากรกับสมรรถนะของผู้ตรวจการพยาบาลนอกเวลาราชการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม ผลการวิจัย พบว่า โดยรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับสูง และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ดวงดาว แสงจันทร์ (2553, หน้า 53) ได้ศึกษาแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของพนักงาน บริษัท แฟมิลี จำกัด ผลการวิจัย พบว่า ระดับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของพนักงาน บริษัท แฟมิลี จำกัด โดยรวมพบว่า พนักงานมีระดับของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์อยู่ในระดับมาก

2. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ และด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารโรงเรียนมีการพัฒนาตนเองเพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลก ประกอบกับมีการปฏิรูปการศึกษา และการที่ประเทศไทยจะก้าวเข้าสู่สังคมอาเซียน ทำให้ต้องมีการเตรียมรับการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้น ผู้บริหารจึงต้องพัฒนาทักษะภาวะผู้นำในการโน้มน้าว จูงใจ ให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความยินดีที่จะร่วมปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จด้วยความเต็มใจ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ แบส (Bass, 1985, pp. 14 - 15) ที่กล่าวว่า ผู้นำจะเปลี่ยนแปลงและจูงใจต่อผู้ตามด้วยวิธีการทำให้ผู้ตามเกิดตระหนักในความสำคัญของผลงานที่เกิดขึ้น โน้มน้าวจิตใจของผู้ตามให้เปลี่ยนจากการยึดในผลประโยชน์ของตนเองมาเป็นเห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวมขององค์กรแทน สอดคล้องกับงานวิจัยของ สมพร จำปานิล (2550, หน้า 98) ได้ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 5 ผลการวิจัย พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

3. ผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยด้านบุคลิกภาพของผู้บริหาร ปัจจัยด้านบรรยากาศองค์การของผู้บริหารของผู้บริหาร และปัจจัยด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษา มีความสัมพันธ์ทางบวกกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการบริหารโรงเรียนซึ่งเป็นงานที่ต้องอาศัยคุณลักษณะส่วนตัวของผู้บริหารทั้งด้านไหวพริบปฏิภาณ การคิดวิเคราะห์ ความมีเหตุผล การรู้ทันเหตุการณ์ รอบรู้ กล้าเสี่ยง มีปฏิสัมพันธ์กับผู้คนทุกประเภท ทุกระดับ ปรับตัวได้รวดเร็วตามบทบาทหน้าที่และสถานะ ยอมรับต่อการเปลี่ยนแปลงสิ่งใหม่ ๆ ที่จะเกิดขึ้น คุณลักษณะทั้งหมดที่กล่าวมา คือ คุณลักษณะด้านบุคลิกภาพของบุคคล ซึ่งผู้บริหารบางคนมีลักษณะดังกล่าวมาก บางคนมีน้อย ส่งผลให้ดำเนินงานได้ในระดับที่ต่างกันไป นอกจากนี้บรรยากาศองค์การถือเป็นตัวแปรสำคัญในการมีส่วนกำหนดพฤติกรรมของสมาชิกทุกคนในองค์การ ความสำเร็จขององค์การส่วนหนึ่งจึงขึ้นอยู่กับบรรยากาศองค์การ ซึ่งมีส่วนในการสนับสนุนการทำงานอย่างยิ่งในการที่จะทำให้องค์การมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล อีกทั้งการมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ย่อมมีส่วนสำคัญในการเป็นแรงผลักดันให้มีความมานะพยายาม ดำเนินงานสู่ความสำเร็จ ทำให้บุคคลมีความอดทน ต่อสู้ ไขความสงสัย ลงทุนลงแรง สนใจใฝ่รู้ในทุกสิ่งที่เกี่ยวข้องเพื่อพัฒนางานให้เจริญก้าวหน้า ด้วยเหตุนี้จึงทำให้ปัจจัยด้านบุคลิกภาพของผู้บริหาร บรรยากาศองค์การ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษาและภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 มีความสัมพันธ์กัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ณัฐฉมิ เตมียสุวรรณ (2550, หน้า 100) ได้ศึกษาปัจจัยบางประการที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารตัวแทนบริษัทเมืองไทย ประกันชีวิต จำกัด ในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า ปัจจัยด้านบรรยากาศองค์การ มีความสัมพันธ์กับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารตัวแทนบริษัทเมืองไทยประกันชีวิต จำกัด ในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สอดคล้องกับงานวิจัยของ นพรัตน์ หมอทรัพย์ (2556, หน้า 108) ได้ศึกษาลักษณะภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าสถานีอนามัยที่มีผลต่อบรรยากาศองค์การของสถานีอนามัยในจังหวัดราชบุรี พบว่า ลักษณะภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงโดยรวมมีความสัมพันธ์กับบรรยากาศองค์การ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สอดคล้องกับงานวิจัยของ เพ็ชรรัตน์ ทุมมาจันทร์ (2554, หน้า 77) สอดคล้องกับงานวิจัยของ ไพจิตร จีวสุภา (2556, หน้า 188) ได้ศึกษาปัจจัยด้านแรงจูงใจที่ส่งผลต่อการมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจของผู้บริหารโรงเรียน โดยรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ วิทยา วงศ์ดิณชาติ (2553, หน้า 119) ได้ศึกษาการศึกษาความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการสร้างแรงจูงใจของผู้บริหาร เทศบาลตำบลในจังหวัดชุมพร พบว่า ความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการสร้างแรงจูงใจของผู้บริหาร เทศบาลตำบลในจังหวัดชุมพร โดยรวมมีความสัมพันธ์ในทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

4. ผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยด้านบุคลิกภาพของผู้บริหาร ปัจจัยด้านบรรยากาศองค์การของผู้บริหาร และปัจจัยด้านแรงจูงใจ ไม่สัมพันธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 มีทักษะในการบริหารสถานศึกษา สามารถแก้ไขปัญหาและปรับปรุงงานให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงในด้านต่าง ๆ ภายในโรงเรียน การที่ผู้บริหารสถานศึกษามีบุคลิกภาพที่ดี รวมทั้งมีทักษะในการจัดการกับบรรยากาศในองค์การที่เหมาะสมก็ย่อมจะสามารถโน้มน้าว กระตุ้น ผลักดันและชี้แนะให้บุคคลเกิดการคล้อยตาม ยอมที่จะทุ่มเทแรงใจและแรงกายอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงาน รวมถึงการที่ผู้บริหารมีแรงจูงใจในการบริหารงานก็จะนำไปสู่การปฏิบัติงานตามหน้าที่และสามารถบริหารงานภายในสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ จึงทำให้ร่วมกันส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ดังที่เบิร์น (Burns, 1978, pp. 35 - 37) กล่าวไว้ว่า การสร้างแรงจูงใจเป็นการทำให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจในงานและหน่วยงาน เป็นผลให้มีความผูกพันสูงขึ้น และใช้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารทำให้บุคลากรใช้ความคิดอย่างสร้างสรรค์และทักษะความสามารถที่มีอยู่มีผลให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจ ซึ่งจะนำไปสู่ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุพรรณิกา สุบรรณาง (2560, หน้า 129) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3 ผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยด้านการกระจายอำนาจ ปัจจัยด้านการบริหารแบบมีส่วนร่วม ปัจจัยด้านความฉลาดทางอารมณ์ ปัจจัยด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ และปัจจัยด้านแรงจูงใจไม่สัมพันธ์กับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับงานวิจัยของ ศุภรัตน์ บัวหลวง (2550, หน้า 90) ได้ศึกษาปัจจัยที่สัมพันธ์กับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา จังหวัดร้อยเอ็ด พบว่า ตัวแปรที่สัมพันธ์กับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาจังหวัดร้อยเอ็ด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มี 12 ปัจจัย ได้แก่ บุคลิกภาพ วิสัยทัศน์ มนุษยสัมพันธ์ การตัดสินใจ ความยุติธรรม ความเป็นที่เชื่อถือได้ ความคิดริเริ่ม ความสามารถในการจูงใจ ความรู้จักกาลเทศะ ความฉลาดไหวพริบ ความกระตือรือร้น และทักษะในการใช้เทคโนโลยี และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ พรนภา เลื่อยคลั่ง (2558, หน้า 98) ได้ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อบรรยากาศองค์การของโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดฉะเชิงเทรา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงทั้ง 4 ด้าน ส่งผลบรรยากาศองค์การของโรงเรียนโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดฉะเชิงเทรา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

5. จากผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยด้านบุคลิกภาพของผู้บริหาร ด้านบุคลิกภาพแบบเปิดรับผู้อื่น (X_4), ปัจจัยด้านบุคลิกภาพแบบมีสติ (X_5), ปัจจัยด้านบรรยากาศองค์การของผู้บริหาร ด้านปัจจัยด้านบรรยากาศแบบอิสระ (X_7), ปัจจัยด้านบรรยากาศแบบเข้มเคร่ง (X_{11}), และปัจจัยด้านแรงจูงใจไม่สัมพันธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านปัจจัยด้านความต้องการความสำเร็จ (X_{12}), ปัจจัยด้านความต้องการความผูกพัน (X_{13}), ปัจจัยด้านความต้องการอำนาจ (X_{14}) ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยเรียงลำดับปัจจัยที่ส่งผลจากมากไปหาน้อยได้ ดังนี้ ปัจจัยด้านบรรยากาศแบบอิสระ (X_7) ปัจจัยด้านบรรยากาศแบบเข้มเคร่ง (X_{11}) ปัจจัยด้านความต้องการความผูกพัน (X_{13}) ปัจจัยด้านความต้องการอำนาจ (X_{14}) ปัจจัยด้านบุคลิกภาพแบบเปิดรับผู้อื่น (X_4) ปัจจัยด้านความต้องการความสำเร็จ (X_{12}) ปัจจัยด้านบรรยากาศแบบเข้มเคร่ง (X_{11}) ปัจจัยด้านบุคลิกภาพแบบมีสติ (X_5) สามารถร่วมกันพยากรณ์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ได้ร้อยละ 81.40 ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ได้ให้ความสำคัญกับการพัฒนาตนเอง และส่งเสริมให้บุคลากรสร้างคามสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน เพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และเปิดโอกาสบุคลากรได้เลือกงานได้โดยอิสระได้แสดงความสามารถของตนเองอย่างเต็มที่ ควบคู่กับการบริหารองค์การให้มีความสามารถที่จะเรียนรู้กับการเปลี่ยนแปลงสิ่งใหม่ ๆ ผู้บริหารมีการกระตุ้นให้เกิดการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา เพราะภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะสามารถนำพาองค์การให้เจริญเติบโตและอยู่รอดได้ในสภาวะการณ์ที่เปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปตามแผนและจุดประสงค์ที่วางไว้ ผู้บริหารจะต้องเสริมสร้างบุคลิกภาพ บรรยากาศในองค์การที่ระหว่างผู้บริหารและผู้ร่วมงาน และแรงจูงใจต่อผู้ปฏิบัติงานทำให้เกิดความพึงพอใจกับทุกฝ่าย เพื่อให้งานที่ปฏิบัตินั้นบรรลุผลสำเร็จ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศุภรัตน์ บัวหลวง (2550, หน้า 90) ได้ศึกษาปัจจัยที่สัมพันธ์กับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา จังหวัดร้อยเอ็ด พบว่า ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ได้แก่ บุคลิกภาพ วิสัยทัศน์ มนุษยสัมพันธ์ การตัดสินใจ ความยุติธรรม ความเป็นที่เชื่อถือได้ ความคิดริเริ่ม ความสามารถในการจูงใจ ความรู้จักกาลเทศะ ความฉลาดไหวพริบ ความกระตือรือร้น และทักษะในการใช้เทคโนโลยี สามารถพยากรณ์ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา จังหวัดร้อยเอ็ด ได้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุพรรณิกา สุบรรณาง (2560, หน้า 134) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3 พบว่า ปัจจัยด้าน

แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (X_1) ปัจจัยด้านความฉลาดทางอารมณ์ (X_2) และ ปัจจัยด้านการบริหารแบบมีส่วนร่วม (X_4) สามารถพยากรณ์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3 ได้ร้อยละ 78.80 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ พรนภา เลื่อยคลั่ง (2558, หน้า 98) ได้ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อบรรยากาศองค์การของโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดฉะเชิงเทรา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 จากผลการวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารด้านการกระตุ้นเชิงปัญหา และด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ส่วนปัจจัยชีวสังคมของครู ได้แก่ ด้านประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดโรงเรียน สามารถร่วมกันพยากรณ์ตัวแปรเกณฑ์ได้ดี โดยมีอำนาจในการพยากรณ์บรรยากาศองค์การโรงเรียนได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้ง 4 ด้าน สามารถพยากรณ์ร่วมกันได้ร้อยละ 25.8

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะการนำผลการวิจัยไปใช้

1. ปัจจัยด้านบุคลิกภาพของผู้บริหารสถานศึกษา ควรมีการส่งเสริมด้านบุคลิกภาพแบบยอมรับผู้อื่น โดยผู้บริหารควรใช้ความเข้าใจ ความจริงใจในการบริหารงาน มีจิตใจอ่อนโยน รู้จักโอนอ่อนผ่อนตามเมื่อเห็นสมควร โดยหากผู้บริหารเป็นผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบยอมรับผู้อื่นสูง จะทำให้ผู้บริหารสามารถพิจารณาถึงความหมาย วัตถุประสงค์ และปัญหาในการดำรงอยู่ของชีวิตอันจะส่งผลให้ผู้บริหารสามารถเข้าใจถึงสภาพความเป็นจริงของชีวิต

2. ปัจจัยด้านบรรยากาศองค์การของผู้บริหารสถานศึกษา ควรมีการส่งเสริมด้านบรรยากาศแบบรวบอำนาจ โดยผู้บริหารควรชี้แจงรายละเอียดเป้าหมาย นโยบาย ขั้นตอนในการทำงาน และกฎเกณฑ์ต่าง ๆ ที่ชัดเจน เพื่อให้เกิดการยอมรับมาตรฐานการปฏิบัติงานที่ตั้งไว้ และสามารถปฏิบัติงานได้ตามมาตรฐานอย่างเคร่งครัด เพื่อให้การบริหารงานในองค์การมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล

3. ปัจจัยด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ควรมีการส่งเสริมด้านความต้องการความผูกพัน โดยผู้บริหารควรสร้างแรงจูงใจในการบริหารงานด้านความผูกพัน เพื่อเป็นแรงผลักดันให้สามารถบริหารงานด้วยความรักความผูกพัน ทุ่มเท ทั้งกำลังร่างกายและแรงใจให้กับองค์การได้อย่างมีประสิทธิภาพ

4. ปัจจัยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ควรมีการส่งเสริมด้านการสร้างแรงบันดาลใจ โดยผู้บริหารควรส่งเสริมให้มีการพัฒนาโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพ ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีความกระตือรือร้นในการทำงาน และผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีความเชื่อมั่นต่อผู้ร่วมงาน

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

จากการศึกษาค้นคว้า ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะในการศึกษาค้นคว้าครั้งต่อไป ดังนี้

1. ควรศึกษาเกี่ยวกับรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2

2. ควรศึกษาเกี่ยวกับรูปแบบการพัฒนาบรรยากาศองค์การของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2

3. ควรศึกษาเกี่ยวกับรูปแบบการพัฒนาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2

4. ควรศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับผู้ใต้บังคับบัญชา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2

เอกสารอ้างอิง

- เกษินี เอกสาตรา. (2551). ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์กับการรับรู้การพัฒนาบุคลากรกับสมรรถนะของผู้ตรวจการพยาบาล นอกเวลาราชการโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ณัฐวุฒิ เตมียสุวรรณ. (2550). ปัจจัยบางประการที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารตัวแทนบริษัท เมืองไทยประกันชีวิต จำกัด ในเขตกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ดวงดาว แสงจันทร์. (2553). ศึกษาแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของพนักงาน บริษัท แฟมิลี่ จำกัด. วิทยานิพนธ์ รป.ม. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- นพรัตน์ หมอทรัพย์. (2556). ลักษณะภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าสถานอนามัยที่มีผลต่อบรรยากาศองค์การของสถานอนามัยในจังหวัดราชบุรี. วิทยานิพนธ์ วท.ม. นครปฐม: มหาวิทยาลัยมหิดล.

- พิชาภ พันธ์แพ. (2554). ผู้นำกับการจัดการเปลี่ยนแปลง = *Leadership and change management*. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- เพ็ชรรัตน์ ทุมมาจันทร์. (2554). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับบรรยากาศองค์การของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย. วิทยานิพนธ์ ค.ม. อุดรธานี: มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี.
- เพ็ญพร ทองคำสุก. (2553). ตัวแบบสมการโครงสร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน. วิทยานิพนธ์ ปร.ด. ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- พรนภา เลื่อยคลั่ง. (2558). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อบรรยากาศองค์การของโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดฉะเชิงเทรา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ไพจิตร จิวสุภา. (2556). ปัจจัยด้านแรงจูงใจที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- วิทยา วงศ์ดิณชาติ. (2553). ความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการสร้างแรงจูงใจของผู้บริหาร เทศบาลตำบลในจังหวัดชุมพร. วิทยานิพนธ์ รป.ม. เพชรบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี.
- วรณัฐ รัชธรรม. (2558). การศึกษาบรรยากาศองค์การของโรงเรียนมัธยมศึกษาสหวิทยาเขตชลบุรี 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18. งานนิพนธ์ กศ.ม. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ศุภรัตน์ บัวหลวง. (2550). ปัจจัยที่สัมพันธ์กับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา จังหวัดร้อยเอ็ด. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2. (2561). แผนปฏิบัติการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2. ชลบุรี: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2.
- สุพรรณิกา สุบรรณาจ. (2560). ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3. วิทยานิพนธ์ ค.ม. บุรีรัมย์: มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.
- เสกสรร สารณีย์. (2556). บุคลิกภาพของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย. วิทยานิพนธ์ ค.ม. อุดรธานี: มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี.
- สมพร จำปานิล. (2550). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 5. วิทยานิพนธ์ ค.ม. เลย: มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.
- Bass, B. M. (1985). *Leadership and performance beyond expectations*. New York: Press.
- Bass, B. M., & Avolio, B. J. (1994). *Transformational Leadership Development*. Palo Alto, California: Consulting Psychologists.
- Burns, J. (1978). *Leadership*. New York: Harper & Row.
- Costa, P. T., & McCrae, R. R. (1992). *Revised NEO Personality Inventory and NEO Five Factor Inventory Professional Manual*. Odessa FL: Psychological Assessment Resources.
- Halpin, A.W., & Croft, D. B. (1963). *The Organizational Climate of School*. Chicago: University of Chicago Press.
- Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. *Education and Psychological Measurement*, 30(3), 607 - 610.
- Likert, R. (1967). *The human organization: It's management and value*. New York: McGraw-Hill.
- McClelland, D. C. (1953). *The achievement motive*. New York: Appleton-Century Crofts, Inc.