คุณลักษณะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มโรงเรียนข้อมือเหล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 2

Transformational Leader Traits of School Administrator in Khomuelek School Group under Tak Primary Educational Service Area Office 2

เฉลิมขวัญ สอนชัย[1] มาลัย วงศ์ฤทัยวัฒนา[2] ขจรอรรถพณ พงศ์วิริทธิ์ธร[3] บุศรา เชื้อดี[4]
เบญจพร โมกขะเวส[5] ปทุมรัตน์ สีธูป[6]
Chaloemkwan Sornchai, Malai Wongruethaiwattana, Kajornatthapol Pongwiritthon
Busara Chuadee, Benjaporn Mokkhavesa, Patumrat Seetup

บทคัดย่อ (Abstract)

การวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับและเปรียบเทียบคุณลักษณะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มโรงเรียนข้อมือเหล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 2 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา ครู และบุคลากรทางการศึกษา ในกลุ่มโรงเรียนข้อมือเหล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 2 โดยมีวิธีการกำหนดกลุ่มตัวอย่างจากการเปิดตารางของเครจซี่และมอร์แกน ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 217 คน และสุ่มกลุ่มตัวอย่างโดยวิธีการสุ่มอย่างง่ายตามขนาดของกลุ่มตัวอย่างเนื่องจากข้อมูลกลุ่มตัวอย่างเป็นผู้ให้ข้อมูล การตอบที่มีความสำคัญและต้องให้ผู้ตอบสมัครใจในการให้ข้อมูลแบบสอบถามการสมัครใจในการให้ข้อมูลของการวิจัย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม เป็นแบบตรวจสอบรายการ และแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ วิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณด้วยสถิติบรรยาย ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติทดสอบค่าที ผลการวิจัย พบว่า ระดับคุณลักษณะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่ม

Received: 2020-12-20 **Revised**: 2021-02-16 **Accepted**: 2021-02-21

[1] โรงเรียนบ้านแม่สลิดหลวงวิทยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 2 Maesalidluangwittaya School under Tak Primary Educational Service Area Office 2. Corresponding Author e-mail: tok2029@gmail.com

[2] คณะบริหารธุรกิจ วิทยาลัยนอร์ทเทิร์น Faculty of Business Administration, Northern College

[3] คณะบริหารธุรกิจ วิทยาลัยนอร์ทเทิร์น Faculty of Business Administration, Northern College

[4] คณะบริหารธุรกิจ วิทยาลัยนอร์ทเทิร์น Faculty of Business Administration, Northern College

[5] คณะบัญชี มหาวิทยาลัยศรีปทุม กรุงเทพมหานคร Accountancy Faculty, Sripatum University, Bangkok

[6] โรงเรียนบ้านโป่งเก้ง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุทัยธานีเขต 1 Ban Pong Keng School Uthai Thani Primary Educational Service Area Office 1

โรงเรียนข้อมือเหล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$=3.74, S.D.=0.80) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ทุกด้านมีระดับคุณลักษณะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับด้านที่มีค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา ($\bar{X}$=3.85, S.D.=0.81) ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ($\bar{X}$=3.77, S.D.=0.77)ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ($\bar{X}$=3.68, S.D.=0.85) ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ($\bar{X}$=3.61, S.D.=0.78) การทดสอบการเปรียบเทียบลักษณะสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามที่แตกต่างกันทางด้านเพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน มีระดับค่าเฉลี่ยเกี่ยวกับคุณลักษณะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มโรงเรียนข้อมือเหล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 2 ไม่แตกต่างกัน ส่วนลักษณะสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามที่แตกต่างกันทางด้านตำแหน่ง มีระดับค่าเฉลี่ยเกี่ยวกับคุณลักษณะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มโรงเรียนข้อมือเหล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 2 แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05
คำสำคัญ: คุณลักษณะ; ผู้นำการเปลี่ยนแปลง; ผู้บริหารสถานศึกษา

Abstract

The objectives of this research were to study the level and to compare the transformational leader traits of school administrators in Khomuelek school cluster under Tak Primary Educational Service Area Office 2. The population and sample were the school administrators, teachers and educational personnel in Khomuelek school cluster under Tak Primary Educational Service Area Office 2, which the sample was determined using Krejcie and Morgan's table of sample size calculation at a 95% confidence level and got 217 samples, then using simple random sampling method according to the sample size. The data provided by the respondents were important, therefore, it required that the respondents voluntarily provide the information. The research tool was a questionnaire that contained both a checklist part and a 5-level rating scale. The quantitative data were analyzed using the descriptive statistics, frequency, percentage, mean, standard deviation, and t-test. The research results found out that the level of transformation leader traits of school administrators in Khomuelek school cluster under Tak Primary Educational Service Area Office 2 in overall was at a high level ($\bar{X}$=3.74, S.D.=0.80). Once considering each aspect, it was found that all aspects showed a high level of transformational leader which the mean in descending order as follows: intellectual stimulation ($\bar{X}$ =3.85, S.D.=0.81), individualized consideration ($\bar{X}$=3.77, S.D.=0.77), idealized influence ($\bar{X}$=3.68, S.D.=0.85), inspiration

motivation ($\bar{X}$=3.61, S.D.=0.78), respectively. The test compared the characteristic of the respondents who were different in terms of gender, age, education level and work experience reflected no different in the average level of transformational leader traits of school administers in Khomuelek school cluster under Tak Primary Educational Service Area Office 2. For the status of the respondents who were different in their position, there was an average level of transformational leader traits of school administers in Khomuelek school cluster under Tak Primary Educational Service Area Office 2 that were significantly different at a level of 0.05.

Keywords: Traits; Transformational Leader; Educational Institution Administrator

บทนำ (Introduction)

สภาวการณ์การเปลี่ยนแปลงของโลกและการก้าวหน้าของนวัตกรรมต่าง ๆ เป็นทั้งโอกาสและภัยคุกคามต่อการพัฒนาประเทศ ทั้งในด้านของระบบเศรษฐกิจ ด้านการเมืองและสังคมโลกที่มีการเปลี่ยนแปลงเป็นลำดับขั้นอย่างสลับซับซ้อนทำให้เกิดความเชื่อมโยงกันมากขึ้นตลอดจนความเจริญก้าวหน้าทางด้านเทคโนโลยีและสารสนเทศ การสื่อสารต่าง ๆ ที่แพร่ขยายและก้าวกระโดดอย่างรวดเร็ว เข้ามามีบทบาทในการดำรงชีวิตของทุกคนอย่างแยกไม่ออก ซึ่งนับวันจะทวีความรุนแรงมากยิ่งขึ้น ภายใต้กระแสสังคมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วทำให้องค์การต่าง ๆ ต้องเน้นพัฒนาองค์การให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น ในส่วนของการศึกษา ถือว่าเป็นกลไกหลักที่สำคัญในการพัฒนาสังคมและประเทศ ให้เป็นสังคมแห่งการเรียนรู้และสังคมที่เข้มแข็ง จึงจำเป็นที่จะต้องพัฒนาเยาวชนของชาติให้เป็นผู้มีความรู้ความสามารถและพัฒนาศักยภาพให้เต็มกำลังเพื่อให้ทันต่อสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น อีกทั้งการเปลี่ยนแปลงทั่วโลก ทำให้สังคมเป็นสังคมวัตถุนิยม เกิดการแข่งขัน เห็นแก่ตัว ขาดความสามัคคี ขาดสติและมีค่านิยมแบบใหม่แพร่ขยายทั่วโลก จึงต้องมีการปฏิรูปการศึกษา เพื่อนำไปสู่การพัฒนาขีดความสามารถในการแข่งขัน ตลอดจนการแข่งขันในระดับเวทีโลก ประเทศไทยก็เป็นอีกประเทศหนึ่งที่ได้รับผลกระทบจากเหตุการณ์ดังกล่าว จึงเกิดประเด็นที่น่าสนใจว่า ในสถานการณ์เช่นนี้สังคมไทยควรจะมีการปรับตัวจากการเปลี่ยนแปลงนี้อย่างไร เพื่อที่จะให้เกิดการพัฒนาในทุก ๆ ด้านอย่างมีคุณภาพ และสามารถเอาชนะวิกฤตการณ์ต่าง ๆ ที่กำลังแพร่เข้ามาและพร้อมที่จะรับมือกับการเปลี่ยนแปลงในด้านต่าง ๆ ผู้นำจึงเป็นบุคคลสำคัญที่จะสามารถรับมือกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นโดยเฉพาะภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ซึ่งเป็นภาวะผู้นำที่เกี่ยวข้องกับอิทธิพลของผู้นำที่มีต่อผู้ตาม แต่อิทธิพลนั้นเป็นการให้อำนาจแก่ผู้ตามให้กลับกลายมาเป็นผู้นำและผู้ที่เปลี่ยนแปลงหน่วยงานในกระบวนการของการเปลี่ยนแปลงองค์กร (Pakawan P. and Surachai S., 2019) ในศตวรรษที่ 21 เป็นโลกแห่งการเปลี่ยนแปลง การเปลี่ยนแปลง คือ ความเป็นจริงของสังคมใหม่ที่มีปัญหาท้าทายสำหรับผู้บริหาร กล่าวถึงโมเดลภาวะผู้นำทางการศึกษา (Educational Leadership Model) ซึ่งเป็นโมเดลที่กล่าวถึงเรื่องของ คุณภาพ (Qualities) ความรู้

(Knowledge) และทักษะ (Skills) ของผู้นำทางการศึกษา พอสรุปได้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องนำ สถานศึกษาของตนเองเข้าสู่ศตวรรษที่ 21 และรับผิดชอบต่อผลการจัดการศึกษาในสถานศึกษาของตนเองในด้านต่าง ๆ ดังนี้ 1. ปรับปรุงผลลัพธ์ของนักเรียนทุกคน 2. ริเริ่มการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่มีประสิทธิผล 3. สำรวจและสนับสนุนการใช้ ICT และ E–Learning 4. พัฒนาโรงเรียนให้เป็นชุมชนการเรียนรู้ 5. สร้างเครือข่ายเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้และความสำเร็จ และ 6. พัฒนาคนอื่นให้เป็นผู้นำ ผู้บริหารสถานศึกษาที่ได้รับการพัฒนาทักษะภาวะผู้นำที่เหมาะสมส่งผลให้การปฏิบัติงานของโรงเรียนในด้านการบริหารงานวิชาการงานบริหารบุคคลงานงบประมาณและงานบริหารทั่วไปได้อย่างมีประสิทธิภาพตามหลักการกระจายอำนาจ และยังส่งผลต่อความสามารถในการสร้างความร่วมมือในการพัฒนานาการจัดการเรียนการสอน การสร้างภาคีเครือข่ายความร่วมมือและการสนับสนุนงานวิชาการแก่ชุมชน (Kajornatthapol et al., 2020) ดังนั้นภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงจึงได้รับการมองว่าเป็นกระบวนการที่เป็นองค์รวมและเกี่ยวข้องกับการดำเนินการของผู้นำในระดับต่าง ๆ ในหน่วยงานย่อยขององค์กร ซึ่งนำมาพัฒนาและเตรียมรับการเปลี่ยนแปลงในยุคสมัยที่เกิดขึ้นโดยเฉพาะ สื่อ นวัตกรรมทางการศึกษา และจากการวิจัยพฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง พบว่า “ผู้นำจะมีการถ่ายโอนหน้าที่ความรับผิดชอบและอำนาจที่สำคัญและขจัดข้อจำกัดการทำงานที่ไม่จำเป็นออกไปผู้นำมีการดูแลสอนทักษะให้แก่ผู้ตามที่มีความจำเป็นต้องแก้ปัญหา ต้องการการริเริ่มการกระตุ้นการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจที่สำคัญ การกระตุ้นการแข่งขันความคิดการตระหนักในข้อมูลที่เกี่ยวข้อง การส่งเสริมความร่วมมือ และการทำงานเป็นทีม รวมทั้งส่งเสริมการแก้ปัญหาแบบสร้างสรรค์ในการบริหารความขัดแย้งต่าง ๆ ผู้นำจะทำการปรับปรุงโครงสร้างองค์กรและระบบการบริหารเพื่อเน้นและสร้างค่านิยมและวัตถุประสงค์หลักขององค์กร

ผลการดำเนินงานที่ผ่านมาของโรงเรียนในกลุ่มโรงเรียนข้อมือเหล็กยังประสบกับปัญหาผู้บริหารมีคุณลักษณะความเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงน้อย โดยเฉพาะเทคโนโลยี นวัตกรรมใหม่ ๆ ที่เกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่อง การใช้สื่อเทคโนโลยีสมัยใหม่ยังขาดความชำนาญ นโยบายจากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลาจึงมีการกระจายคำสั่งไปยังครูและบุคลากรมีความซ้ำซ้อน เนื่องจากมีนโยบายเรียนฟรีเรียนดีอย่างมีคุณภาพ ขณะเดียวกันสำนักการศึกษากรุงเทพมหานครก็มีจุดอ่อนและอุปสรรคจากภาระงานตามนโยบายทนอกเหนือจากงานประจำมีมาก ทำให้งานประจำไม่บรรลุเป้าหมาย ขาดอัตรากำลังทดแทนบุคลากรทำให้ไม่เพียงพอกับปริมาณงาน มีประชากรแฝงในระดับวัยเรียนจำนวนมากทำให้ไม่สามารถควบคุมการวางแผนการบริหารจัดการและการบริการได้ และนโยบายผู้บริหารมีมาก เร่งด่วน ไม่ต่อเนื่อง จึงไม่เกิดการพัฒนาที่ยั่งยืน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 2, 2563) ฉะนั้น ผู้บริหารจะต้องเป็นผู้ที่ทันสมัยอยู่เสมอนั้นคือจะต้องมีการปรับและพัฒนาตนเองให้ทันกับการเปลี่ยนแปลง สามารถที่จะบริหารจัดการให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในสถานศึกษาองคประกอบที่สำคัญของการเป็นผู้บริหารยุคใหม่คือจะต้องเป็นผู้ที่มีวิสัยทัศนกว้างไกล สามารถที่จะสื่อสารให้บุคลากรในสถานศึกษาเข้าใจในเจตนารมณของการบริหารจัดการสามารถกำหนดยุทธศาสตร์ ในการบริหารงานได้อย่างเหมาะสม กับสถาน

การณต่าง ๆ ที่เปลี่ยนแปลงไป ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาจะต่องมีทักษะที่สำคัญในการกำหนดนโยบาย เป้าหมายและวิธีการทำงานที่ชัดเจนสอดคล่องกับแนวทางปฏิรูปการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ด้วยเหตุดังกล่าวคณะผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาเรื่อง “คุณลักษณะของผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มโรงเรียนข้อมือเหล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 2” เพื่อนำผลการวิจัยเป็นแนวทางในการส่งเสริมคุณลักษณะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มโรงเรียนข้อมือเหล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 2 ต่อไปในอนาคต

วัตถุประสงค์ของการวิจัย (Research Objectives)

1. เพื่อศึกษาระดับคุณลักษณะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มโรงเรียนข้อมือเหล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 2
2. เพื่อเปรียบเทียบระดับคุณลักษณะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มโรงเรียนข้อมือเหล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 2

วิธีดำเนินการวิจัย (Research Methods)

1. รูปแบบการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้คณะผู้วิจัยออกแบบการวิจัยเชิงปริมาณ (Qualitative Research) โดยคณะผู้วิจัยได้มุ่งศึกษาแนวคิดของแบสและอโวลิโอ (Bass and Avolio, 1994) ที่ได้ให้แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับคุณลักษณะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ได้แก่ 1) คุณลักษณะผู้นำในการใช้อิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ หรือบารมี 2) คุณลักษณะผู้นำในการสร้างแรงบันดาลใจ 3) คุณลักษณะผู้นำในการกระตุ้นทางปัญญา 4) คุณลักษณะผู้นำในการคำนึงถึงความเป็น เอกวัตถะบุคคล

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากรทางการศึกษาในกลุ่มโรงเรียนข้อมือเหล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 2 ในปีการศึกษา 2563 จำนวน 514 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 2, 2563) โดยมีวิธีการกำหนดกลุ่มตัวอย่างจากการเปิดตารางของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 217 คน และสุ่มกลุ่มตัวอย่างโดยวิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple random sampling) ตามขนาดของกลุ่มตัวอย่างเนื่องจากข้อมูลกลุ่มตัวอย่างเป็นผู้ให้ข้อมูลการตอบที่มีความสำคัญและต้องให้ผู้ตอบสมัครใจในการให้ข้อมูลแบบสอบถามการสมัครใจในการให้ข้อมูลของการวิจัย

3. เครื่องมือที่ใช้ในงานวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการวิจัย ซึ่งเป็นลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบตรวจสอบรายการแบบตัวเลือก (Checklist) แบ่งออกได้เป็น 2 ส่วน ได้แก่ ส่วนที่ 1 ข้อมูล

ทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยเป็นแบบสอบถามแบบให้เลือกเพียงคำตอบเดียว โดยเป็นแบบสอบถามเป็นแบบตัวเลือก (Check List) ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง และประสบการณ์ในการทำงาน ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณลักษณะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ในโรงเรียนกลุ่มข้อมือเหล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 2 สร้างตามทฤษฎีของบาสและอโวลิโอ (Bass and Avolio, 1994) เพื่อทราบคุณลักษณะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา 4 ด้าน ประกอบด้วยข้อคำถามจำแนกตัวแปรได้ดังนี้ 1) การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์หรือการสร้างบารมี (charismatic or idealized influence) 2) การสร้างแรงบันดาลใจ (inspirational motivation) 3) การกระตุ้นทางปัญญา (intellectual stimulation) 4) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (individualized consideration) แบบสอบถามแบบมาตราส่วนมีลักษณะเป็นแบบสอบถามชนิดจัดอันดับคุณภาพ 5 ระดับของลิเคิร์ธ (Likert's rating scale) 5 ระดับ คือ ระดับ 5 หมายถึง มีคุณลักษณะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับมากที่สุด ระดับ 4 หมายถึง มีคุณลักษณะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับมาก ระดับ 3 หมายถึง มีคุณลักษณะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับค่อนข้างมาก ระดับ 2 หมายถึง มีคุณลักษณะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับค่อนข้างน้อย ระดับ 1 หมายถึง มีคุณลักษณะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับน้อย

อยู่ในระดับน้อยโดยเกณฑ์สัมประสิทธิ์แอลฟา มีค่าไม่ต่ำกว่า 0.70 ขึ้นไป ซึ่งการทดสอบหาค่าความเที่ยงตรง (Validity) และการทดสอบหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ผลของค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาที่ได้มีค่าเท่ากับ 0.85 ถือว่ายอมรับได้ สามารถเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างได้

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การรวบรวมข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล คณะผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถาม (Questionnaire) กับกลุ่มตัวอย่างตามจำนวนที่ได้กำหนดไว้ข้างต้นและนำข้อมูลที่ได้จากการรวบรวมข้อมูลมาวิเคราะห์ทางสถิติ เพื่อนำข้อมูลมาประกอบการสรุปผลและอภิปรายผลการวิจัยให้บรรลุตามวัตถุประสงค์การวิจัยต่อไป

5. สถิติที่ใช้ในการวิจัย

คณะผู้วิจัยได้ดำเนินการกำหนดสถิติที่มีความเหมาะสมและสอดคล้องกับข้อมูลทางสถิติเพื่อตอบวัตถุประสงค์ของการวิจัย โดยสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล มีดังนี้ 1) สถิติพื้นฐานการวิเคราะห์สถิติเชิงพรรณนา คณะผู้วิจัยนำมาใช้เพื่อการอธิบายถึงคุณสมบัติหรือลักษณะของการแจกแจงข้อมูลตัวแปร โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป สำหรับกำหนดการวัดเป็นการหาค่าเฉลี่ยร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 2) สถิติการวิเคราะห์ทดสอบสมมติฐาน คณะผู้วิจัยนำมาใช้เพื่อวิเคราะห์ที่ตอบแบบสอบถาม ซึ่งเป็นการวิเคราะห์การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระหว่างกลุ่มประชากรสองกลุ่มที่เป็นอิสระจากกัน (t–test)

ผลการวิจัย (Research Results)

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามการวิจัยนี้ จำนวน 217 คน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 131 คน คิดเป็นร้อยละ 60.4 มีอายุตั้งแต่ 35 ปีขึ้นไป จำนวน 109 คน คิดเป็นร้อยละ 49.8 มีระดับการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี จำนวน 110 คน คิดเป็นร้อยละ 50.7 เป็นครูและบุคลากรทางการศึกษา จำนวน 207 คน คิดเป็นร้อยละ 95.4 และมีประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 10 ปี จำนวน 124 คน คิดเป็นร้อยละ 57.1

การวิเคราะห์ระดับคุณลักษณะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มโรงเรียนข้อมือเหล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$=3.74, S.D.=0.80) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ทุกด้านมีระดับคุณลักษณะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับด้านที่มีค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา ($\bar{X}$=3.85, S.D.=0.81) ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ($\bar{X}$=3.77, S.D.=0.77)ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ($\bar{X}$=3.68, S.D.=0.85) ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ($\bar{X}$=3.61, S.D.=0.78) ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับคุณลักษณะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ในกลุ่มโรงเรียนข้อมือเหล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 2 ภาพรวม

ด้านที่	คุณลักษณะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1	ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์	3.68	0.85	มาก
2	ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ	3.61	0.78	มาก
3	ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา	3.85	0.81	มาก
4	ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	3.77	0.77	มาก
	รวมเฉลี่ย	**3.74**	**0.80**	**มาก**

การวิเคราะห์ระดับคุณลักษณะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ในกลุ่มโรงเรียนข้อมือเหล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 2 โดยเมื่อพิจารณาเป็นรายแต่ละด้าน ดังนี้

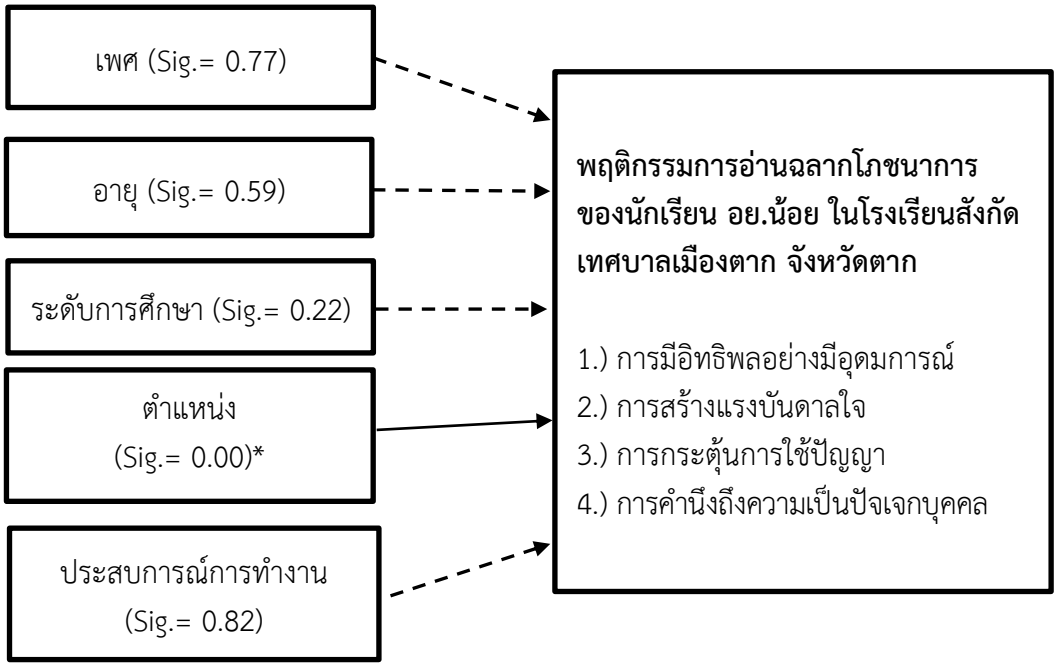
1. ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$=3.68, S.D.=0.85) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาร่วมรับผิดชอบกับผู้ร่วมงานเมื่อเกิดความเสียหายภายในสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างความเชื่อมั่น ความเคารพ ความศรัทธาต่อผู้ร่วมงาน ผู้บริหารสถานศึกษาประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีเป็นที่เคารพนับถือของผู้ร่วมงาน ($\bar{X}$= 3.86, 3.83, 3.74) ตามลำดับ

2. ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$=3.61, S.D.=0.78) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมให้บุคลากรมีความรักความสามัคคีในการปฏิบัติงาน ผู้บริหารสถานศึกษามีทักษะในการพูดจูงใจ โน้มน้าวให้บุคลากรเสียสละและอุทิศตนในการปฏิบัติงาน ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานแก่ผู้ร่วมงานทุกคนอย่างสม่ำเสมอ ($\bar{X}$= 3.87, 3.85, 3.77) ตามลำดับ

3. ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$=3.85, S.D.=0.81) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้บุคลากรคิดหาวิธีแก้ปัญหาที่เคยเกิดขึ้นมาแล้วด้วยวิธีการใหม่ ๆ ผู้บริหารสถานศึกษาช่วยให้บุคลากรมองปัญหาได้กว้างและครอบคลุมทุกด้าน ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้บุคลากรวิเคราะห์ปัญหาโดยใช้หลักการมีเหตุผลและมีข้อมูลหลักฐาน ผู้บริหารสถานศึกษาแจ้งข่าวสารข้อมูลการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษาให้บุคลากรได้รับทราบอยู่เสมอ ($\bar{X}$=3.94, 3.93, 3.91) ตามลำดับ

4. ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$=3.77, S.D.=0.77) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงความชื่นชมในความสามารถของผู้ร่วมงาน ผู้บริหารสถานศึกษามอบหมายให้บุคลากรทุกคนปฏิบัติงานตามความรู้ความสามารถ และความถนัดอย่างเหมาะสม ผู้บริหารสถานศึกษามีการนิเทศติดตามให้ความช่วยเหลือและให้คำแนะนำพูดคุยอย่างเป็นกันเองกับบุคลากร ($\bar{X}$= 4.06, 3.99, 3.98) ตามลำดับ

การทดสอบการเปรียบเทียบลักษณะสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามที่แตกต่างกันทางด้านเพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน มีระดับค่าเฉลี่ยเกี่ยวกับคุณลักษณะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มโรงเรียนข้อมือเหล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 2 ไม่แตกต่างกัน ส่วนลักษณะสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามที่แตกต่างกันทางด้านตำแหน่ง มีระดับค่าเฉลี่ยเกี่ยวกับคุณลักษณะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มโรงเรียนข้อมือเหล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 2 แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สามารถสรุปได้ดังภาพที่ 1



** หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (Sig.)*
หมายถึง มีความแตกต่างกัน, ⟶ *หมายถึง ไม่แตกต่างกัน* - - - - ▸

ภาพที่ 1 การสรุปผลสมมติฐานการวิจัย: ผู้วิจัย

อภิปรายผลการวิจัย (Research Discussion)

การวิจัยเรื่อง คุณลักษณะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มโรงเรียนข้อมือเหล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 2 มีประเด็นที่สามารถมาอภิปรายผลได้ 2 ประเด็นดังนี้

1. ระดับคุณลักษณะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ในกลุ่มโรงเรียนข้อมือเหล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 2 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ดังนี้ ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ตามลำดับ ทั้งนี้อาจเนื่องจากว่า ผู้บริหารสถานศึกษา ในกลุ่มโรงเรียนข้อมือเหล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 2 เป็นผู้ที่มีความรับผิดชอบกับผู้ร่วมงานเมื่อเกิดความเสียหายภายในสถานศึกษา สามารถสร้างความเชื่อมั่น ความเคารพ ความศรัทธาต่อผู้ร่วมงาน เป็นผู้ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีเป็นที่เคารพนับถือของผู้ร่วมงาน ได้จัดกิจกรรมที่ส่งเสริมให้บุคลากรมีความรักความสามัคคีในการปฏิบัติงาน มีทักษะในการพูดจูงใจ โน้มน้าวให้บุคลากรเสียสละและอุทิศตนในการปฏิบัติงาน สามารถสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานแก่ผู้ร่วมงานทุกคนอย่างสม่ำเสมอ สนับสนุนให้บุคลากรคิดหาวิธีแก้ปัญหาที่เคยเกิดขึ้นมาแล้วด้วยวิธีการใหม่ ๆ ช่วยให้บุคลากรมองปัญหาได้กว้างและครอบคลุมทุกด้าน สนับสนุนให้บุคลากรวิเคราะห์ปัญหา

โดยใช้หลักการมีเหตุผลและมีข้อมูลหลักฐาน แสดงความชื่นชมในความสามารถของผู้ร่วมงาน มอบหมายให้บุคลากรทุกคนปฏิบัติงานตามความรู้ความสามารถ และความถนัดอย่างเหมาะสม มีการนิเทศติดตามให้ความช่วยเหลือและให้คำแนะนำพูดคุยอย่างเป็นกันเองกับบุคลากร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สิริรักษ์ นักดนตรี (2560) ผลการวิจัยพบว่า สภาพภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในการบริหารโรงเรียนสู่การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้อย่างมืออาชีพของผู้บริหารสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 5 ตามมุมมองของผู้บริหารรวมทั้ง 4 ด้าน อยู่ในระดับดีเยี่ยม โดยด้านที่มีการปฏิบัติมากที่สุด คือ การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านที่มีการปฏิบัติน้อยที่สุด คือ การกระตุ้นทางปัญญา สำหรับตามมุมมองของครูผู้บริหารสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 5 มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในการบริหารโรงเรียนสู่การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้อย่างมืออาชีพในระดับดี โดยด้านที่มีการปฏิบัติมากที่สุด คือ การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านที่มีการปฏิบัติน้อยที่สุด คือ การสร้างแรงบันดาลใจ อีกทั้งยังมีความสอดคล้องกับงานวิจัยของ อุมาวดี วัฒนะนุกุล (2560) พบว่า ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษายะลาเขต 1 อำเภอเมืองยะลา จังหวัดยะลา ภาพรวมอยู่ในระดับมาก อีกทั้งยังมีความสอดคล้องกับงานวิจัยของ นิศราภรณ์ ชาติโสม (2560) พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนในอำเภอบ่อทอง สังกัดสานักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงตามรายด้านจากมากไปหาน้อย ได้แก่ การสร้างแรงบันดาลใจ การสร้างบารมี การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล และการกระตุ้นทางปัญญา ตามลำดับ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ อรอุมา ศรีประทุมวงศ์ (2563) พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ข้าราชการครู ครูอาสาสมัครการศึกษานอกโรงเรียน ครู กศน.ตำบลและครูประจำศูนย์การเรียนชุมชน โดยรวมอยู่ในระดับมาก

2) ลักษณะสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามที่แตกต่างกันทางด้านเพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน มีระดับค่าเฉลี่ยเกี่ยวกับคุณลักษณะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มโรงเรียนข้อมือเหล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 2 ไม่แตกต่างกัน ส่วนลักษณะสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามที่แตกต่างกันทางด้านตำแหน่ง มีระดับค่าเฉลี่ยเกี่ยวกับคุณลักษณะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มโรงเรียนข้อมือเหล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 2 แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทั้งนี้อาจเนื่องจากว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา แประสบการณ์ทำงานแตกต่างกันมีความคิดเห็นที่สอดคล้องและไปในทิศทางเดียวกันว่าคุณลักษณะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มโรงเรียนข้อมือเหล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 2 ไม่แตกต่างกันโดยผู้บริหารสามารถสร้างความเชื่อมั่น ความเคารพความศรัทธาต่อผู้ร่วมงาน ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีเป็นที่เคารพนับถือของผู้ร่วมงาน มีทักษะในการพูดจูงใจ โน้มน้าวให้บุคลากรเสียสละและอุทิศตนในการปฏิบัติงาน สามารถสร้างขวัญและกำลังใจในการ

ปฏิบัติงานแก่ผู้ร่วมงานทุกคนอย่างสม่ำเสมอ สนับสนุนให้บุคลากรวิเคราะห์ปัญหาโดยใช้หลักการมีเหตุผลและมีข้อมูลหลักฐาน มอบหมายให้บุคลากรทุกคนปฏิบัติงานตามความรู้ความสามารถ และความถนัดอย่างเหมาะสม มีการนิเทศติดตามให้ความช่วยเหลือและให้คำแนะนำพูดคุยอย่างเป็นกันเองกับบุคลากรจึงส่งผลให้ผลการเปรียบเทียบไม่มีความแตกต่างกัน ในส่วนของตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษามีความคิดเห็นต่อคุณลักษณะภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารมากกว่าครูและบุคลากรทางการศึกษา แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งอาจเนื่องจากว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีมุมมองในตัวตนเองว่าสามารถปฏิบัติงานและสามารถเป็นภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงได้มากกว่าครู และบุคลากรทางการศึกษา แต่ในส่วนของครูและบุคลากรทางการศึกษายังมีมุมมองว่าการปฏิบัติงานบางอย่างของผู้บริหารสถานศึกษายังต้องมีการพัฒนาให้มีศักยภาพมากขึ้น เช่น การกระตุ้นให้บุคลากรเกิดความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน เป็นต้น จึงส่งผลให้มีความคิดเห็นน้อยกว่าตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา สร้างแรงศรัทธากับบุคลากรในสถานศึกษาให้หมั่นพัฒนาตนเอง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ กมลพร ศรีประไพ (2560) ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ โรงเรียนสิงห์สมุทร อำเภอสัตหีบ จังหวัดชลบุรี จำแนกตามเพศ และวุฒิการศึกษา โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ อีกทั้งยังมีความสอดคล้องกับงานวิจัยของ อรอนงค์ แดงนุ้ย (2561) ผลการวิจัยพบว่า ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอ บางสะพาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 จำแนกตามเพศ และประสบการณ์ โดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ อีกทั้งยังมีความสอดคล้องกับงานวิจัยของ รัตตินันท์ บุญกล้า (2561) ผลการวิจัยพบว่า เปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 จำแนกเพศ และประสบการณ์การทำงานโดยรวมและรายด้านทุกด้าน ไม่แตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะการวิจัย (Research Suggestions)

1. ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้

ความรู้ในเชิงวิชาการที่เกิดขึ้นใหม่ในงานวิจัยนี้ คือ ระดับคุณลักษณะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ในกลุ่มโรงเรียนข้อมือเหล็ก โดยผู้บริหารและครูควรมุ่งเน้นการส่งเสริมร่วมกันรับผิดชอบกับผู้ร่วมงานเมื่อเกิดความเสียหายภายในสถานศึกษา มุ่งเน้นการจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมให้บุคลากรมีความรักความสามัคคีในการปฏิบัติงาน สนับสนุนให้บุคลากรคิดหาวิธีแก้ปัญหาที่เคยเกิดขึ้นมาแล้วด้วยวิธีการใหม่ ๆ ความรู้ความสามารถและความถนัดของบุคลากรอย่างเหมาะสม เพื่อนำไปปรับใช้ในสถานศึกษาอื่น ๆ ที่มีบริบทใกล้เคียงกัน เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงและผลการประเมินต่าง ๆ ให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดและนำข้อค้นพบที่ได้ใช้ประยุกต์ใช้ในการพัฒนาองค์กรกับการศึกษาเพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงในยุคโลกาภิวัตน์ตามแนวโน้มที่เปลี่ยนไปของการศึกษากับเป้าหมายการศึกษาของนโยบายไทยแลนด์ 4.0 ด้านการศึกษา

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

ควรให้มีการพัฒนาคุณลักษณะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มอื่น ๆ ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 2 เพื่อนำผลการศึกษามาเปรียบเทียบกันด้วยวิธีการเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพหรือมีการศึกษาปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาคุณลักษณะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาและในสถานศึกษาที่มีบริบทใกล้เคียงกันต่อไป

เอกสารอ้างอิง (References)

กมลพร ศรีประไพ. (2560). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้โรงเรียนสิงห์สมุทร อำเภอสัตหีบ จังหวัดชลบุรี.* สารนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต (สาขาวิชาการบริหารการศึกษา). ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.

นิศราภรณ์ ชาติโสม. (2560). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับประสิทธิผลของโรงเรียนในอำเภอบ่อทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2*. สารนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต (สาขาวิชาการบริหารการศึกษา). ชลบุรี:มหาวิทยาลัยบูรพา.

รัตตินันท์ บุญกล้า. (2561). *การศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18*. สารนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต (สาขาการบริหารการศึกษา). ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 2. (2563). *แผนพัฒนาการศึกษา พ.ศ.2563 - 2565 ภายใตระเบียบและกฎหมายที่เกี่ยวข่องกับการศึกษา.* สืบค้น 10 ธันวาคม 2563, จาก http://myoffice.takesa2.go.th/myoffice/2563/data/tkk3/25630505 1020014581. pdf.

สิริรักษ์ นักดนตรี. (2560). *แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในการบริหารโรงเรียนสู่การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้อย่างมืออาชีพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต (สาขาวิชาการบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

อรอนงค์ แดงนุ้ย. (2561). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอบางสะพาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1*. สารนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต (สาขาการบริหารการศึกษา). ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.

อรอุมา ศรีประทุมวงศ์. (2563). *การศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ กลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต (สาขาวิชาการบริหารการศึกษา). สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

อุมาวดี วัฒนะนุกูล. (2560). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 1*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต (สาขาวิชาการบริหารการศึกษา). ยะลา: มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.

Bass, Bernard M. & Avolio, Bruce J. (1990). (1994). *Transformational Leadership Development*. Pola Alto, California: Consulting Psychologists Press.

Kajornatthapol Pongwiritthon, Salinee Chaiwattanaporn, Sikarnmanee Syers,Pakphum Pakvipas, Sutheemon Chongesiriroj. (2020). Development Guidelines of Transformational Leadership of the School Administrator of Schools in Special Economic Zone: Chiang Rai. *Journal of Legal Entity Management and Local Innovation*. 6(6), 1-15.

Krejcie, R. V. & Morgan, D. W. (1970). Determining Sample Size for Research Activities. *Educational and Psychological Measurement*. 30(3), 607-610.

Pakawan Poopuen and Surachai Sikhabandit. (2019). Transformational Leadership of School Administrators Affecting Effectiveness of Secondary School Administration in Bangkok Metropolis Under the Office of Private Education Commission. *Eau Heritage Journal Social Science And Humanity*. 9(3), 348-357.