

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มพัฒนาการศึกษาที่ 8
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรีเขต 1

Transformational Leadership Of School Administrations
Under Education Development Network Group 8 ,
Ratchaburi Primary Education Service Area Office 1

โอภาส แซ่อ้อย¹ สมใจ เดชบำรุง² สมบัติ เดชบำรุง³

Opas Saeau, Somchai Dejbamrung, Sombat Dejbamrung,

บทคัดย่อ (Abstract)

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา เพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มพัฒนาการศึกษาที่ 8 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 1 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา คือ ผู้บริหารโรงเรียนหรือรักษาการในตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียนข้าราชการครูในกลุ่มเครือข่ายพัฒนาการศึกษาที่ 8 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 1 จำนวน 152 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โดยมีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเท่ากับ 0.984 และแบบสัมภาษณ์ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา ผลการวิจัยพบว่า 1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มพัฒนาการศึกษาที่ 8 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อยดังนี้ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา 2. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูในกลุ่มพัฒนาการศึกษาที่ 8 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี

Received: 2023-06-01 Revised: 2023-07-16 Accepted: 2023-07-18

¹ ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยเอเชียอาคเนย์ Master of Education Program in Educational Administration, Southeast Asia University.

Corresponding Author: tongseries88@gmail.com

² อาจารย์ประจำหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยเอเชียอาคเนย์ Course teacher in Master of Education Program in Educational Administration Southeast Asia University. e-mail: s.d.sardar@hotmail.com

³ อาจารย์ประจำหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยเอเชียอาคเนย์ Course teacher in Master of Education Program in Educational Administration Southeast Asia University. e-mail: sdj2499@gmail.com

เขต 1 มีแนวทางดังนี้ ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีการศึกษาสังเกตความสามารถในการทำงานของบุคลากร ส่งเสริม สนับสนุนในการทำงานของบุคลากร ให้คำแนะนำในการทำงานของบุคลากรทุกคน ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรับผิดชอบ การเข้าถึงให้ความช่วยเหลืออย่างเป็นกัลยาณมิตร วางแผนหาวิธีการแก้ปัญหาาร่วมกัน การดำเนินการแก้ปัญหา ติดตาม ตรวจสอบ เก็บข้อมูลการดำเนินการแก้ปัญหา ให้คำปรึกษาและแนวทางในการช่วยเหลือบุคลากร ยินดีในความสำเร็จด้วยความจริงใจ

คำสำคัญ (Keywords): ภาวะผู้นำ; การเปลี่ยนแปลง; ผู้บริหารสถานศึกษา

Abstract

The purpose of this research was to study tranformational leadership of school administrations under education development network group 8 , ratchaburi primary education service area office 1. The sample was selected from School administrators or acting in the position of school director and teachers under education deverlopmemt network group 8 , ratchaburi primary education service area office 1, a total of 152 participants. The research instrument was a questionnaire about the tranformational leadership of school administrations. The confidence value of the questionnaire was 0.984, and interview Statistics used in data analysis were frequency, percentage, average, standard deviation and content analysis. The findings were as follows : 1. Tranformational leadership of school administrations under education development network group 8 , ratchaburi primary education service area office 1,as a whole and as an individual aspect were at a high level. When considering each aspect, it was found that they were at a high level in all aspects. In descending order as follows: Consideration of the individual, Ideological influence, Inspiration, Intellectual stimulation. 2. The guidelines for development the transformative leadership of school administrators according to the opinions of School Administrators and teachers under education development network group 8 , ratchaburi primary education service area office 1. There are guidelines as follows. School administrators must have an observational study on the work capability of personnel. Support in the work of personnel. Give advice on the work of all personnel. Perform duties responsibly. Access to friendly assistance. Make a plan and come up with a solution together. Troubleshooting actions, tracking, monitoring, collecting data on problem solving actions. Provide advice and guidelines for helping personnel Sincerely rejoice in success.

Keywords: Leadership; Tranformational; School Administrations

บทนำ (Introduction)

องค์กรทางการศึกษา สถานศึกษาถือเป็นหน่วยงานระดับล่างสุดที่มีความสำคัญและเป็นแนวทางในการปฏิรูปการศึกษาการศึกษา ซึ่งแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 – 2579 ได้กำหนดแผนการศึกษาแห่งชาติ เป็นเครื่องมือสำคัญในการสร้างคน สร้างสังคม และสร้างชาติ เป็นกลไกหลักในการพัฒนากำลังคนให้มีคุณภาพ สามารถดำรงชีวิตอยู่ร่วมกับบุคคลอื่นในสังคมได้อย่างเป็นสุขในกระแสการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของโลกศตวรรษที่ 21 เนื่องจากการศึกษามีบทบาทสำคัญ ในการสร้างความได้เปรียบของประเทศเพื่อการแข่งขันและยืนหยัดในเวทีโลกภายใต้ระบบเศรษฐกิจและสังคมที่เป็นพลวัต ประเทศต่าง ทั่วโลกจึงให้ความสำคัญและทุ่มเทกับการพัฒนาการศึกษาเพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของตนให้สามารถก้าวทันการเปลี่ยนแปลงของระบบและสังคมของประเทศ ภูมิภาค และของโลก ควบคู่กับการธำรงรักษาอัตลักษณ์ของประเทศในส่วนของประเทศไทยได้ให้ความสำคัญกับการจัดการศึกษา การพัฒนาศักยภาพและขีดความสามารถของคนไทยให้มีทักษะ ความรู้ความสามารถ และสมรรถนะที่สอดคล้องกับความต้องการของตลาดงานและการพัฒนาประเทศ (แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 – 2579, 2560)

ความสำเร็จขององค์กร ไม่ว่าจะเรียกว่าเป็นการบริหารที่มุ่งผลสัมฤทธิ์ ที่ประสิทธิภาพ หรือประสิทธิผล ล้วนแต่ขึ้นอยู่กับภูมิปัญญา การคิดอ่านและแนวปฏิบัติ ที่สร้างสรรค์ของผู้นำขององค์กรซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยที่พบว่า ภาวะผู้นำสัมพันธ์กับประสิทธิผลของงานและภาวะผู้นำมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลขององค์กร เนื่องจากผู้นำมีความสำคัญจึงมีแนวคิดและการศึกษาในเรื่องการพัฒนาคำว่าเป็นผู้นำหรือภาวะผู้นำ (Leadership) เกิดขึ้น สำหรับในประเทศไทยในช่วงสองทศวรรษที่ผ่านมาได้มีการศึกษาภาวะผู้นำ ที่มีความเหมาะสมกับยุคปัจจุบันซึ่งเป็นยุคของการเปลี่ยนแปลงนี้แนวคิดทฤษฎีใหม่ที่มีชื่อเสียงและเป็นที่ยอมรับกันมากในปัจจุบัน คือ แนวคิดทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership Theory) ซึ่งเป็นทฤษฎีภาวะผู้นำแนวใหม่ หรือเป็นกระบวนทัศน์ใหม่ เนื่องจากภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงนี้เป็นการเปลี่ยนแปลงกระบวนทัศน์ไปสู่ภาวะผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ มีการกระจายอำนาจหรือการเสริมสร้างพลังใจ เป็นผู้มีคุณธรรม และมีการกระตุ้นผู้ตามให้มีความเป็นผู้นำด้วยภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงนี้จะพิจารณาที่ลักษณะของผู้นำ พฤติกรรม อำนาจ รวมทั้งตัวแปรสถานการณ์ที่เกี่ยวข้อง ที่กว้างกว่าแนวคิดทฤษฎีภาวะผู้นำอื่นๆ และผลจากการวิจัยเชิงประจักษ์และการฝึกอบรมพัฒนาผู้นำการเปลี่ยนแปลงในทุกระดับในองค์กรของประเทศต่างๆ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2550)

จากการศึกษาข้อมูลภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา มีประเด็นที่ควรนำมาพิจารณา เพื่อให้ทราบถึงสภาพที่แท้จริงและสามารถนำไปใช้พัฒนาให้เกิดประโยชน์กับการบริหาร ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีความมีการศึกษาสังเกต ความสามารถในการทำงานของบุคลากร ส่งเสริม สนับสนุนในการทำงานของบุคลากร ให้คำแนะนำในการทำงานของบุคลากรทุกคน ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรับผิดชอบ การเข้าถึงให้ความช่วยเหลืออย่างเป็นกัลยาณมิตร วางแผน หาวิธีการแก้ปัญหาาร่วมกัน การดำเนินการแก้ปัญหา ติดตาม ตรวจสอบ เก็บข้อมูลการดำเนินการแก้ปัญหา ให้คำปรึกษาและแนวทางในการช่วยเหลือบุคลากร ยินดีในความสำเร็จด้วยความจริงใจ ทำให้ผู้วิจัย

มีความสนใจที่จะศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มพัฒนาการศึกษาที่ 8 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาให้สอดคล้องกับสภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในสังคมแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการบริหารสถานศึกษา

วัตถุประสงค์ของการวิจัย (Research Objective)

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มพัฒนาการศึกษาที่ 8 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1
2. เพื่อศึกษาหาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูในกลุ่มพัฒนาการศึกษาที่ 8 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1

วิธีดำเนินการวิจัย (Research Methods)

รูปแบบการวิจัย

วิธีการดำเนินการวิจัยฉบับนี้ จะใช้การวิจัยเชิงพรรณนา (Descriptive) ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร คือ ผู้บริหารโรงเรียนหรือรักษาราชการในตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียนและข้าราชการครูในกลุ่มพัฒนาการศึกษาที่ 8 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 จำนวนครู 244 คน (โดยไม่รวมผู้วิจัย)

กลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้บริหารโรงเรียนหรือรักษาราชการในตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียนและข้าราชการครูในกลุ่มพัฒนาการศึกษาที่ 8 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 152 คน โดยใช้ตารางของเครซีและมอร์แกน (Krejcie & Morgan. 1970) จากนั้นใช้วิธีสุ่มอย่างง่ายโดยการจับฉลากตามจำนวนครูที่เปรียบเทียบสัดส่วน

เครื่องมือการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับคุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษา โดยนำเครื่องมือที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นขอคำแนะนำและตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ของข้อคำถามจากผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน ได้ค่า IOC อยู่ในช่วง 0.6 - 1 นำแบบสอบถามที่ได้ปรับปรุงแก้ไขแล้ว ไปเก็บข้อมูล (Try-Out) จำนวน 30 ชุด แล้วนำมาวิเคราะห์หาความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α) ของครอนบาค (Cronbach & Lee J, 1978). ซึ่งได้ค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือ เท่ากับ 0.95

การรวบรวมข้อมูล

1. ผู้วิจัยขอหนังสือขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากคณะศิลปศาสตร์และวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเอเชียอาคเนย์ ขอความอนุเคราะห์ไปยังผู้อำนวยการโรงเรียนในกลุ่มเครือข่ายพัฒนาการศึกษาที่ 8 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 1 เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูลข้าราชการครูที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง
2. ผู้วิจัยนำส่งหนังสือขอความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถามพร้อมด้วย QR Code แบบสอบถามผ่าน Google Form ไปยังแต่ละโรงเรียนโดยส่งทางไปรษณีย์และส่งด้วยตนเอง
3. การดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลและติดตามแบบสอบถาม ผู้วิจัยขอความร่วมมือโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างส่งแบบสอบถามและเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้รูปแบบการตอบแบบสอบถามผ่านทาง Google Form
4. ผู้วิจัยขอหนังสือหนังสือขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิในการให้ข้อมูลสัมภาษณ์งานวิจัยจากคณะศิลปศาสตร์และวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเอเชียอาคเนย์ ขอความอนุเคราะห์ไปยังผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูลสัมภาษณ์งานวิจัย
5. การดำเนินการสัมภาษณ์ ดังแบบสัมภาษณ์ให้ผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน ได้ใช้ในการสัมภาษณ์

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามด้านเพศ อายุ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน ตำแหน่ง โรงเรียน โดยใช้ค่าความถี่ และค่าร้อยละ การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งประกอบด้วย 1) ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ 2) ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ 3) ด้านการกระตุ้นทางปัญญา 4) ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ด้วยการวิเคราะห์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา วิเคราะห์โดยใช้ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) โดยพิจารณาค่าเฉลี่ยของคะแนนที่ได้จากการตอบแบบสอบถามของผู้ให้ข้อมูลแล้วนำไปเทียบกับเกณฑ์ตามแนวคิดของเบสท์ (John W. Best, 1970) และการวิเคราะห์แบบสัมภาษณ์ เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มพัฒนาการศึกษาที่ 8 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 1 จะใช้การวิเคราะห์เชิงเนื้อหา

ผลการวิจัย (Research Results)

วิเคราะห์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มพัฒนาการศึกษาที่ 8 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 โดยรวม

ด้านที่	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา	$\bar{X}$	S.D.	ลำดับที่	ความหมาย
1.	การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์	3.53	0.44	2	มาก
2.	การสร้างแรงบันดาลใจ	3.52	0.46	3	มาก
3.	การกระตุ้นทางปัญญา	3.51	0.46	4	มาก
4.	การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	3.54	0.48	1	มาก
รวม		3.52	0.44		มาก

จากตาราง พบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มพัฒนาการศึกษาที่ 8 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 โดยรวม ค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.52$, S.D. = 0.44) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านที่ 4 การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ($\bar{X} = 3.54$, S.D. = 0.48) ค่าเฉลี่ยรองลงมาคือ ด้านที่ 1 การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ($\bar{X} = 3.53$, S.D. = 0.44) และต่ำสุดคือ ด้านที่ 3 การกระตุ้นทางปัญญา ($\bar{X} = 3.51$, S.D. = 0.46)

อภิปรายผลการวิจัย (Research Discussion)

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูในกลุ่มพัฒนาการศึกษาที่ 8 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานของการวิจัยที่ตั้งไว้ว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูในกลุ่มพัฒนาการศึกษาที่ 8 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาแยกเป็นรายด้านพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูในกลุ่มพัฒนาการศึกษาที่ 8 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา โดยด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญดูแลเอาใจใส่ครูเป็นรายบุคคลและทำให้ครูรู้สึกมีคุณค่า ส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูได้รับการพัฒนาตามศักยภาพ มีการให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์ต่อความก้าวหน้าของครูเป็นรายบุคคล การรับฟังความคิดเห็นของผู้ร่วมงานแต่ละคนด้วย

ความสนใจ เปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานได้ใช้ความสามารถอย่างเต็มศักยภาพ ส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานสนใจพัฒนาจุดเด่นของตนเอง เปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานเข้าพบเพื่อปรึกษาหารือ มีการให้คำแนะนำ สนับสนุน ช่วยเหลือในงานที่รับผิดชอบ ให้ความสนใจและความเสมอภาคแก่ผู้ร่วมงานทุกคน และมอบหมายงานโดยคำนึงถึงความสามารถของแต่ละบุคคล ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษา เป็นผู้ที่มีวิสัยทัศน์และสามารถถ่ายทอดความคิดเห็นไปสู่ครูได้ ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี แจ่มชัด ประสงค์และเป้าหมายการทำงานอย่างชัดเจน แสดงออกทางอารมณ์ได้อย่างเหมาะสมตามสถานการณ์ เสียสละส่วนตนเพื่อประโยชน์ส่วนรวม ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่าง เป็นประโยชน์แก่เพื่อนร่วมงาน ทำให้ผู้ร่วมงานมีความภาคภูมิใจที่ได้ทำงานร่วมกัน กำหนดวัตถุประสงค์ในการทำงานอย่างชัดเจน มีความเชื่อมั่นต่อการปฏิบัติงานของผู้ร่วมงาน แสดงให้เห็นถึงความแน่วแน่ในอุดมการณ์ สร้างความไว้วางใจซึ่งกันและกันและแสดงให้เห็นให้ผู้ร่วมงานเห็นถึงความสามารถในการปฏิบัติงานด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษา สร้างขวัญและกำลังใจแก่ผู้ร่วมงานสามารถทำงานที่มอบหมายได้สำเร็จ ซึ่งให้เห็นถึงสิ่งที่ดีต้องทำให้ประสบผลสำเร็จด้วยความกระตือรือร้น กระตุ้นให้ผู้ร่วมงานเกิดความตระหนักถึงงานในหน้าที่เป็นสำคัญ แสดงวิสัยทัศน์แก่ผู้ร่วมงานเข้าใจอย่างชัดเจน แสดงความเชื่อมั่นว่าครูทำงานได้และบรรลุเป้าหมาย สร้างความเชื่อมั่นแก่ครูในการฝ่าฟันเอาชนะอุปสรรคต่าง ๆ ซึ่งให้เห็นถึงความไว้วางใจซึ่งกันและกัน มีการกระตุ้นให้ครูมีการทำงานเป็นทีมได้อย่างมีประสิทธิภาพ สร้างเจตคติที่ดีในการทำงาน เสนอทางเลือกให้เพื่อนร่วมงานจัดการกับอุปสรรคในการทำงานของตนเอง การกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานสามารถจัดการกับปัญหาที่ตนเองเผชิญได้ทางปัญญาและมีความมุ่งมั่นที่จะทำงานให้บรรลุเป้าหมาย ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษามีการรับฟังข้อเสนอแนะของครูอย่างตั้งใจ มีการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ กระตุ้นให้ตระหนักถึงปัญหาที่เกิดขึ้นในหน่วยงานและหาแนวทางแก้ปัญหา กระตุ้นให้ครูแสดงความคิดเห็นอย่างมีเหตุผล แสดงให้ครูเห็นว่าปัญหาที่เกิดขึ้นเป็นเรื่องที่ท้าทายและเป็นโอกาสที่ดีที่จะแก้ปัญหาาร่วมกัน ใช้วิธีการตั้งคำถามเพื่อนำไปสู่การแสดงความคิดเห็นของผู้ร่วมงาน ส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้ร่วมงานระบุปัญหาของหน่วยงานโดยใช้เหตุผล ส่งเสริมสนับสนุนความคิดริเริ่มใหม่ๆ ในการพิจารณางานหรือปัญหาต่าง ๆ เปิดโอกาสให้เพื่อนร่วมงานมีส่วนร่วมในกาตัดสินใจในการแก้ปัญหา ตั้งคำถามเพื่อให้เพื่อนร่วมงานแสดงความคิดเห็นและกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ด้วยวิธีการใหม่ๆ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของพนัษกร พองาม (2558) ศึกษาวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา : กรณีศึกษาโรงเรียนบ้านหมอ “พัฒนานุกูล” ผลการวิจัยพบว่า 1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา : กรณีศึกษาโรงเรียนบ้านหมอ “พัฒนานุกูล” โดยภาพรวม

และรายด้านอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของวรารณ สุบรรณ (2558) ศึกษาวิจัย เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนสังกัด กรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงธนใต้ ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของเกล้าร์จิกา ถวัลย์เสรี (2559) ศึกษาวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดเทศบาลเมืองโพธาราม จังหวัดราชบุรี ผลการวิจัยพบว่า 1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดเทศบาลเมืองโพธาราม จังหวัดราชบุรี ทั้งโดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของศรีจันทร์ สามงามพุ่ม (2559) ศึกษาวิจัยเรื่อง การศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูในกลุ่มเครือข่ายบางพลี 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูในกลุ่มเครือข่ายบางพลี 2 อยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของปฐมรัตน์ แจ่มศรี (2560) ศึกษาวิจัยเรื่อง การศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตจอมทอง กรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า 1) ความคิดเห็นของครูต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตจอมทอง กรุงเทพมหานครโดยรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของวิวรรณ จิตต์ปราณี (2561) ศึกษาวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับทักษะในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 2 ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 2 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของณันท์ สุริยเมธี (2562) ศึกษาวิจัยเรื่อง การศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการดำเนินการกระจายอำนาจทางการศึกษาเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม ผลการวิจัยพบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของอรัญญา เปรมสุข (2562) ศึกษาวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการดำเนินงานนิเทศในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

2. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูในกลุ่มพัฒนาการศึกษาที่ 8 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ประถมศึกษาปฐมนิเทศ 1 มีพหุแนวทาง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานของการวิจัยที่ตั้งไว้ว่าแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูในกลุ่มพัฒนาการศึกษาที่ 8 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปฐมนิเทศ 1 มีพหุแนวทาง เมื่อพิจารณาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูในกลุ่มพัฒนาการศึกษาที่ 8 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปฐมนิเทศ 1 พบว่า มีแนวทางดังนี้ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ มีการศึกษาสังเกตความสามารถในการทำงานของบุคลากร ส่งเสริม สนับสนุนในการทำงานของบุคลากร ให้คำแนะนำในการทำงานของบุคลากรทุกคน ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรับผิดชอบหรือมอบหมายหน้าที่ให้เหมาะสมกับบุคลากรและมีความเสียสละในการทำงาน ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ มีการเข้าถึงให้ความช่วยเหลืออย่างเป็นกัลยาณมิตร ติดตามให้กำลังใจขณะทำงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานทุกคนและให้ความเชื่อมั่นในการทำงานของบุคลากร ด้านการกระตุ้นทางปัญญา มีวางแผน หาวิธีการแก้ปัญหาร่วมกัน ดำเนินการแก้ปัญหา ติดตามตรวจสอบ เก็บข้อมูล และร่วมกันค้นหาปัญหา ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล มีการให้คำปรึกษาและแนวทางในการช่วยเหลือบุคลากร ร่วมยินดีในความสำเร็จด้วยความจริงใจ เปิดโอกาสให้บุคลากรเข้าถึงและกล้าที่จะพูดคุย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยพนัชร พงาม (2558) ศึกษาวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา : กรณีศึกษาโรงเรียนบ้านหมอ “พัฒนานุกูล” พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา : กรณีศึกษาโรงเรียนบ้านหมอ “พัฒนานุกูล” 1) เสริมสร้างความภาคภูมิใจและความมั่นใจในการทำงาน โดยชี้ให้เห็นถึงความสำคัญของงานที่ได้รับมอบหมาย 2) เปิดโอกาสให้บุคลากรมีการเสนอปัญหาที่แต่ละคนเผชิญและหาพื้นที่ให้แต่ละคนได้แสดงความคิดเห็นออกมา 3) สร้างเจตคติที่ดีในการทำงานโดยการสร้างความตระหนักให้บุคลากรทุกคนนั้นรู้ถึงบทบาทหน้าที่และความสำคัญในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย 4) สร้างแรงจูงใจในการทำงานใช้วิธีการสร้างความเป็นมิตรหรือให้คำชมเชยเพื่อเป็นการกระตุ้นให้บุคลากรทำอย่างเต็มความสามารถ 5) ดูแลเอาใจใส่บุคลากรอย่างทั่วถึงโดยศึกษาบุคลากรเป็นรายบุคคล 6) มอบหมายงานให้บุคลากรได้รับมอบหมายตรงตามความสามารถ และให้ได้รับมอบหมายงานในตำแหน่งที่สูงขึ้น 7) ส่งเสริมให้บุคลากรแต่ละคนได้มีการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ เช่น ให้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น 8) หาแนวทางให้บุคลากรแต่ละคนได้พัฒนาตนเองตามศักยภาพ เช่น ให้เข้ารับการอบรม หรือ การศึกษาดูงาน และสอดคล้องกับงานวิจัยของวรารณ สุบรรณ (2558) ศึกษาวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงธนใต้ ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเรียงลำดับจาก

คะแนนเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับ คือ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ และด้านการกระตุ้นทางปัญญา และสอดคล้องกับงานวิจัยของเกลาร์จิกา ถวัลย์เสรี (2559) ศึกษาวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดเทศบาลเมืองโพธาราม จังหวัดราชบุรี พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดเทศบาลเมืองโพธาราม จังหวัดราชบุรี ทั้งโดยภาพรวมเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา และด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล และสอดคล้องกับงานวิจัยของศรีจันทร์ สามงามพุ่ม (2559) ศึกษาวิจัยเรื่อง การศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูในกลุ่มเครือข่ายบางพลี 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูในกลุ่มเครือข่ายบางพลี 2 เมื่อพิจารณารายด้าน โดยเรียงลำดับจากด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากไปน้อย ได้แก่ การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นทางปัญญา และการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ และสอดคล้องกับงานวิจัยของปฐมรัตน์ แจ่มศรี (2560) ศึกษาวิจัยเรื่อง การศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตจอมทอง กรุงเทพมหานคร พบว่า ความคิดเห็นของครูต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตจอมทอง กรุงเทพมหานคร เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ด้านการกระตุ้นทางปัญญา และด้านการสร้างแรงบันดาลใจ และสอดคล้องกับงานวิจัยของวิรวรรณ จิตต์ปราณี (2561) ศึกษาวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับทักษะในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 2 พบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 2 เมื่อเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ การกระตุ้นการใช้ปัญญา การสร้างแรงบันดาลใจ และการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล และสอดคล้องกับงานวิจัยของเบอร์นาร์ด มอร์ริสเบส (Bernard M. Bass. 1997) ได้ศึกษาและรวบรวมงานวิจัยที่พิสูจน์ยืนยันว่าความสัมพันธ์ที่เป็นลำดับชั้น (Hierararchy of correlation) ระหว่างรูปแบบภาวะผู้นำแบบต่างๆ และผลลัพธ์ที่มีประสิทธิภาพ ความพยายาม และความพึงพอใจ พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีประสิทธิภาพมากกว่า และทำให้เกิดความพยายาม และความพึงพอใจ และสอดคล้องกับงานวิจัยของอรรถกัญญา เปรมสุข (2562) ศึกษาวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการดำเนินงานนิเทศในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 พบว่า

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 คือ ความซื่อสัตย์อย่างจริงจัง และสอดคล้องกับงานวิจัยของ เดลเลีย โบสิโอก (Delia Bosiok, 2013) ศึกษาวิจัยเรื่อง ลักษณะผู้นำและสร้างสรรค์ พบว่า ลักษณะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ประกอบด้วยมีความยืดหยุ่นในการตัดสินใจ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ แอนเดียนี, เกสุมาวาตี คริสเตียวาน (Andriani, Kesumawati & Kristiawan 2018) ได้ศึกษาอิทธิพล ของการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงและแรงจูงใจในการทำงานกับผลงานของครูการศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีผลในเชิงบวกและส่งผลอย่างมีนัยสำคัญ ต่อประสิทธิภาพของครู และสอดคล้องกับงานวิจัยของ โคนิ, โคสุโกะ แพนต้า (Kouni, Koutsoukos & Panta 2018) ได้ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและความพึงพอใจในงาน กรณีของครูระดับมัธยมศึกษาในกรีซ พบว่า สสำรวจ แสดงให้เห็นว่าครูรู้สึกพึงพอใจอย่างมากเมื่อครูใหญ่ของโรงเรียนทำหน้าที่เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง

ข้อเสนอแนะการวิจัย (Research Suggestions)

จากผลการวิจัย ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะทั่วไป

1) ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ เป็นผู้มีวิสัยทัศน์ และสามารถถ่ายทอดความคิดเห็นไปสู่ครูได้ ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรศึกษาสังเกตความสามารถในการทำงานของบุคลากร มอบหมายหน้าที่ให้เหมาะสมกับบุคลากร ส่งเสริมสนับสนุนในการทำงานของบุคลากร ให้คำแนะนำในการทำงานของบุคลากรทุกคน ส่งเสริมให้บุคลากรมีการพัฒนาตนเองในด้านวิชาชีพ ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรับผิดชอบ มีความเสียสละในการทำงาน มีการกระตุ้นการทำงานร่วมกันเป็นทีมและเป็นแบบอย่างที่ดีต่อบุคลากร

2) ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ สร้างขวัญและกำลังใจแก่ผู้ร่วมงานสามารถทำงานที่มอบหมายได้สำเร็จ ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรเข้าใจบริบทของบุคลากรทุกคนการเข้าถึงให้ความช่วยเหลืออย่างเป็นกัลยาณมิตร พุดคุยพัฒนางานร่วมกัน ติดตามให้กำลังใจขณะทำงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานทุกคน แสดงความยินดีและภูมิใจในความสำเร็จของการทำงานร่วมกัน ให้ความเชื่อมั่นในการทำงานของบุคลากรและชี้ให้เห็นว่าการทำงานอย่างเต็มความสามารถจะส่งผลต่อความก้าวหน้า

3) ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ มีการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรแสดงให้เห็นว่าปัญหาเป็นเรื่องเร่งด่วนที่ต้องได้รับการแก้ปัญหา ร่วมกันค้นหาปัญหา ศึกษาปัญหาอย่างเป็นระบบ วางแผน หาวิธีการแก้ปัญหาร่วมกัน กำหนดบทบาทหน้าที่ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการแก้ปัญหา ดำเนินการแก้ปัญหา ติดตาม ตรวจสอบ เก็บข้อมูลการดำเนินการแก้ปัญหา ประเมินผลและกำหนดแผนการพัฒนา

4) ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ให้ความดูแลเอาใจใส่ครูเป็นรายบุคคลและทำให้ครูรู้สึกมีคุณค่า ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรเปิดโอกาสให้บุคลากรเข้าถึงและกล้าที่จะพูดคุย สร้างความเชื่อมั่นและเชื่อใจให้กับบุคลากร ให้คำปรึกษาและแนวทางในการช่วยเหลือบุคลากร จัดสภาพองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งความหวังดี ให้ความรักและความปรารถนาดีต่อบุคลากร ยินดีในความสำเร็จด้วยความจริงใจ การมองข้ามสิ่งผิดพลาดเล็กน้อยและหาวิธีการพัฒนาต่อไป

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1) ควรมีการศึกษาเพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอื่นๆ

2) ควรมีการศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอื่นๆ ที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา

เอกสารอ้างอิง (References)

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2550). *หลักสูตรพัฒนาผู้นำการเปลี่ยนแปลงเพื่อรองรับการกระจายอำนาจสำหรับผู้บริหารการศึกษาและผู้บริหารสถานศึกษา*. นครปฐม : สถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา.
- เกล้ารจิกา ถวัลย์เสรี. (2559). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดเทศบาลเมืองโพธาราม จังหวัดราชบุรี. *วารสารบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร*. 6(2), 9-17.
- นฤนันท์ สุริยมณี. (2562). *การศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการดำเนินการกระจายอำนาจทางการศึกษาเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของสถานศึกษาสังกัด สำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม*. วิทยานิพนธ์ปริญญา (สังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์). มหาวิทยาลัยมหิดล.
- ปฐมรัตน์ แจ่มศรี. (2560). *การศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขต จอมทอง กรุงเทพมหานคร*. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตร์. มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี.
- พนัชกร พองาม. (2558). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา : กรณีศึกษาโรงเรียนบ้านหมอ “พัฒนานุกูล”*. *วารสารบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร*. 6(1), 104-112.
- วรารณ สุปรรณ. (2558). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนสังกัด กรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงธนใต้*. วิทยานิพนธ์ปริญญา (การบริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี.

- วิรวรรณ จิตต์ปราณี. (2557). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับทักษะในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2*. วิทยานิพนธ์ (การบริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ศรีจันทร์ สามงามพุ่ม. (2559). *การศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูในกลุ่มเครือข่ายบางพลี 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2*. วิทยานิพนธ์ปริญญา (ศึกษาศาสตร์). มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี.
- อรกัญญา เปรมสุข. (2562). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการดำเนินงานนิเทศในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1*. วิทยานิพนธ์ (การบริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- Andriani, S., Kesumawati, N. & Kristiawan, M. (2018). The influence of the transformational leadership and work motivation on teacher's performance. *International Journal of Scientific & Technology Research*, 7(7), 19-29
- Bernard M. Bass & Bruce J. Avolio, (1994). *Improving Organizational Effectiveness Through Transformational Leadership* Thousand Oaks : Sage Publications.
- Bernard M. Bass. (1997). *Does The Transactional – Transformational Leadership Paradigm Transcend Organizational and National Boundaries?*. *American Psychologist*, 52, 130-139.
- Delich, V. (2013). *Leadership styles and creativity*. *Journal of Applied Knowledge Management*, 1, 64-77.
- Kouni, Z., Koutsoukos, M. & Panta, D. (2018). Transformational leadership and job satisfaction: *The case of secondary education teachers in Greece*. *Journal of Education and Training Studies*, 6(10), 158-168