ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนสตรีนนทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3

อรุณี รักงาม

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับการรับรู้ของครูต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนสตรีนนทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 จำแนกตามเพศและประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ ครูโรงเรียนสตรีนนทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 ปีการศึกษา 2559 การกำหนดกลุ่มตัวอย่างใช้วิธีการสุ่มโดยใช้ตาราง Krejcie และ Morgan ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 136 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนสตรีนนทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 มีลักษณะเป็นแบบสอบถามปลายปิด ชนิดเลือกตอบ 5 ระดับ การวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป คำนวณหาค่าสถิติค่าร้อยละ ค่าความถี่ ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และเปรียบเทียบหาค่าความแตกต่าง กรณี 2 กลุ่มใช้สถิติที (t-test) และกรณีมากกว่า 2 กลุ่มใช้ความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance : ANOVA) ซึ่งถ้าพบความแตกต่างค่าเฉลี่ยจะทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่โดยวิธีของเชฟเฟ่ (Scheffe´s Post hoc Comparison)

ผลการวิจัยพบว่า

1) ผลการศึกษาระดับการรับรู้ของครูต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนสตรีนนทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์อยู่ในระดับมากที่สุด ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา และด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลอยู่ในระดับมาก

2) ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู โรงเรียนสตรีนนทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3ที่มีเพศต่างกัน มีระดับการรับรู้ต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงทั้งโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

3) ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู โรงเรียนสตรีนนทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 ที่มีประสบการณ์ในการ

*สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

ปฏิบัติงานต่างกัน มีระดับการรับรู้ต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงโดยภาพรวมและรายด้าน คือด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ไม่แตกต่างกัน ยกเว้นด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

บทนำ

ปัจจุบันโลกมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ประเทศไทยในฐานะเป็นส่วนหนึ่งของประชาคมโลกต้องเร่งพัฒนาประเทศเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง เพื่อให้เกิดความก้าวหน้าที่มั่นคงและยั่งยืน สามารถแข่งขันกับประชาคมโลกได้ ดังนั้นการพัฒนาคนที่มีคุณภาพจึงมีความจำเป็นเร่งด่วนที่ต้องบริหารจัดการ

การศึกษาของประเทศไทยมีความจำเป็นต้องพัฒนาคนที่มีคุณภาพและเป็นการศึกษาที่รองรับการเปลี่ยนแปลง พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และแก้ไขฉบับเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ซึ่งเป็นกฎหมายแม่บทในกระบวนการจัดการศึกษาของประเทศ กำหนดจุดหมายและหลักการการจัดการศึกษาในมาตรา 6 ได้กล่าวว่า การจัดการระบบการศึกษา ต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งทางร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ คุณธรรมและจริยธรรม รวมถึงวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข ซึ่งต้องอาศัยการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนและภาวะผู้นำในการดำเนินการอย่างจริงจัง

ภาวะผู้นำของผู้บริหารเป็นส่วนหนึ่งที่สำคัญในการบริหารงานให้เกิดประสิทธิผลสูงสุด โดยผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำจะสามารถนำพาองค์การไปสู่ความสำเร็จและสมาชิกในองค์การมีความเต็มใจที่ จะทำงานอย่างเต็มกำลังความสามารถ มากกว่าองค์การที่ผู้บริหารไม่มีภาวะผู้นำ (ธวัช บุญยมณี, 2550, หน้า คำนำ) ผู้นำจึงจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องพัฒนาศักยภาพของตนเองเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง ดังนั้นผู้นำจึงต้องมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง โดยมีคุณลักษณะเป็นผู้ที่กระตุ้นให้เกิดความสนใจในระหว่างผู้ร่วมงานและผู้ตามให้มองงานของพวกเขาในแง่มุมใหม่ๆ ทำให้เกิดการตระหนักรู้ในภารกิจ (Mission) และวิสัยทัศน์ (Vision)ของทีมและขององค์การมีการพัฒนาความสามารถของผู้ร่วมงานและผู้ตามไปสู่ระดับความสามารถที่สูงขึ้น มีศักยภาพมากขึ้น ชักนำให้ผู้ร่วมงานและผู้ตามมองให้ไกลเกินกว่าความสามารถของพวกเขาเองไปสู่สิ่งที่จะทำให้กลุ่มได้ประโยชน์ ผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะชักนำผู้อื่นให้ทำมากกว่าที่พวกเขาตั้งใจตั้งแต่ต้นและบ่อยครั้งมากกว่าที่พวกเขาคิดว่ามันจะเป็นไปได้ผู้นำจะมีการท้าทายความคาดหวังและมักจะนำไปสู่การบรรลุถึงผลงานที่สูงขึ้น (Bass and Avolio อ้างถึงใน กระทรวงศึกษาธิการ, 2550, หน้า 5) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงได้รับการยอมรับว่ามีความเหมาะสมกับโลกในยุคปัจจุบันที่มีการแข่งขันและเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว สถานศึกษาจำเป็นต้องมีผู้บริหารที่สามารถบริหารจัดการสถานศึกษาในยุคที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่าง

รวดเร็ว เป็นผู้มีวิสัยทัศน์กว้างไกล มีความรู้ ความเข้าใจ มีอุดมการณ์และเป้าหมายที่ชัดเจน ดังนั้นภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงจึงมีความสำคัญและจำเป็นต่อการบริหารสถานศึกษาเป็นอย่างยิ่ง

จากที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยจึงเล็งเห็นถึงความสำคัญของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนสตรีนนทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 เพื่อสะท้อนการบริหารจัดการ และปรับเปลี่ยนกระบวนการบริหารจัดการในส่วนที่ต้องปรับปรุง ให้มีความสอดคล้องกับภาวะการเปลี่ยนแปลงในโลกปัจจุบันและสอดคล้องกับแนวทางการปฏิรูปการศึกษา เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงทางด้านการเมือง เศรษฐกิจ และสังคมต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

ครูที่มีเพศและประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกัน มีระดับการรับรู้ต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนสตรีนนทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่มัธยมศึกษา เขต 3

ขอบเขตการวิจัย

1. ขอบเขตของเนื้อหา

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงซึ่งมีองค์ประกอบ 4 ด้าน ดังนี้ 1) ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ 2) ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ 3) ด้านการกระตุ้นทางปัญญา และ4) ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

2. ขอบเขตของประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

2.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูผู้สอนโรงเรียนสตรีนนทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 3 ปีการศึกษา 2559 จำนวน 210 คน

2.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูผู้สอนโรงเรียนสตรีนนทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 3 ปีการศึกษา 2559 จำนวน 210 คน โดยกำหนดกลุ่มตัวอย่างจากการเปิดตารางประมาณค่าขนาดกลุ่มตัวอย่างของ Krejcie and Morgan ได้จำนวน 136 คน

3. ระยะเวลาในการศึกษา

ตั้งแต่เดือน เมษายน – มิถุนายน พ.ศ. 2560

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถามการรับรู้ของครูต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนสตรีนนทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาการศึกษามัธยม เขต 3 ซึ่งเป็นแบบสอบถามปลายปิด โดยใช้มาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale) แบ่งออกเป็น 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบ มีลักษณะเป็นแบบสอบถามเป็นการตรวจสอบรายการ (Check List) โดยมีรายละเอียดเกี่ยวกับ เพศ และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการรับรู้ของครูต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนสตรีนนทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 เป็นแบบสอบถามมีลักษณะเป็นมาตรส่วนประมาณ (Rating Scale) 5 ระดับ ผู้วิจัยพัฒนาแบบสอบถามตามแนวคิดของแบสและอโวลิโอ 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการสร้างอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านกระสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา และด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาทั้งหมด ทำการวิเคราะห์ข้อมูลหาค่าทางสถิติ ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป โดยดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยการแจกแจงความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

2. วิเคราะห์การรับรู้ของครูเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนสตรีนนทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 ทั้ง 4 ด้าน ซึ่งประกอบด้วย ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา และด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล โดยการหาค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

3. แปลความหมายของค่าเฉลี่ย โดยเทียบเกณฑ์การแปลค่าของคะแนนเฉลี่ย ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย		การแปลความหมาย
4.50 – 5.00	หมายถึง	มีการรับรู้อยู่ในระดับมากที่สุด
3.50 – 4.49	หมายถึง	มีการรับรู้อยู่ในระดับมาก
2.50 – 3.49	หมายถึง	มีการรับรู้อยู่ในระดับปานกลาง
1.50 – 2.49	หมายถึง	มีการรับรู้อยู่ในระดับน้อย
1.00 – 1.49	หมายถึง	มีการรับรู้อยู่ในระดับน้อยที่สุด

4. เปรียบเทียบการรับรู้ของครูเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนสตรีนนทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 จำแนกตาม เพศ โดนการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่าง 2 กลุ่ม ใช้สถิติ ค่าที (Independent Sample t – test)

5. เปรียบเทียบการรับรู้ของครูเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนสตรีนนทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่าง 3 กลุ่ม ใช้สถิติ ความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance : ANOVA) ถ้าพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงนำค่าคะแนนเฉลี่ยเป็นรายคู่ไปทดสอบโดยวิธีของเชฟเฟ่ (Scheffe´s Post hoc Comparison)

ผลการวิจัย

จากการศึกษาและเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู โรงเรียนสตรีนนทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลได้ดังนี้

1. ครูมีการรับรู้ต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนสตรีนนทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่มัธยมศึกษาเขต 3 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ยกเว้นด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์อยู่ในระดับมากที่สุด

2. การเปรียบเทียบการรับรู้ของครูที่มีต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนสตรีนนทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 3 จำแนกตามเพศ และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน สรุปได้ดังนี้

2.1 ครูที่มีเพศต่างกัน มีระดับการรับรู้ต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ไม่แตกต่างกัน

2.2 ครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกัน มีการรับรู้ต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ยกเว้นด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล พบว่า ครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานน้อยกว่า 10 ปีและมีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานมากกว่า 10 ปี มีการรับรู้ต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลสูงกว่า ครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานระหว่าง 5 ถึง 10 ปี

อภิปรายผล

จากการวิจัยเรื่องภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู โรงเรียนสตรีนนทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 พบว่า ประเด็นที่น่าสนใจควรนำมาอภิปรายผล ดังนี้

1. ผลการศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู โรงเรียนสตรีนนทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 3 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษามีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง มีวิสัยทัศน์ มีความรู้ความสามารถ เป็นผู้นำที่ปฏิบัติงานอย่างมีอุดมการณ์ เป็นผู้ที่สามารถสร้างความเชื่อถือ ศรัทธา และจูงใจผู้ร่วมปฏิบัติงานให้เกิดแรงจูงใจภายใน โน้มน้าวจิตใจให้คล้อยตามและทุ่มเทในการปฏิบัติงานเพื่อบรรลุเป้าหมายด้วยความเต็มใจ มีความเข้าใจ และเข้าถึงความรู้ ความสามารถ และความต้องการของบุคลากรแต่ละบุคคล พร้อมทั้งพัฒนาศักยภาพของผู้ร่วมปฏิบัติงานให้สูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง ซึ่งสอดคล้องกับ ขนิดา วงค์เพ็ชร (2555, หน้า 12) ได้ให้ความหมาย ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงไว้ว่า หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้บริหารสถานศึกษามีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงานและผู้ตาม โดยเปลี่ยนแปลงความพยายามของผู้ร่วมงานและผู้ตามให้สูงขึ้นกว่าความพยายามที่คาดหวัง พัฒนาความสามารถของผู้ร่วมงานและผู้ตามไปสู่ระดับที่สูงขึ้นและศักยภาพมากขึ้น ทำให้เกิดการตระหนักรู้ในภารกิจและวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา จูงใจให้ผู้ร่วมงานและผู้ตามมองให้ไกลเกินกว่าความสนใจของพวกเขาไปสู่ประโยชน์ของสถานศึกษาและสังคม ซึ่งมีความสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศรีวราพร ทาระคำ (2550) ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและบทบาทการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนตามทัศนะของครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า ครูมีทัศนะต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงโดยภาพรวมระดับมาก นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับสุมาลี ละม่อม (2553) ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศรีสะเกษ เขต 4 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศรีสะเกษ เขต 4 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายด้านพบประเด็นที่ควรนำมาอภิปรายมีดังนี้

1.1 ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ครูมีการรับรู้ต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในภาพรวมอยู่ระดับมากที่สุด แสดงให้เห็นว่าผู้บริหารจำเป็นต้องแสดงเป้าหมายที่ชัดเจนในการปฏิบัติงาน มีความรู้ มีไหวพริบในการแก้ไขปัญหา ในการทำงานด้านต่างๆ อุทิศตนทำงานเพื่อประโยชน์ของส่วนรวม ทำให้ผู้ร่วมงานนับถือ ผูกพัน เกิดความจงรักภักดี อยากอุทิศตนทำงาน เพื่อให้งานสำเร็จทำให้ผู้ร่วมงานรู้สึกว่าตนเองมีคุณค่าอยากปฏิบัติงานให้สำเร็จ สอดคล้อง ฤทธิชัย บัลลังค์ (2559, หน้า 29) ให้ความหมายว่า การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ คือ พฤติกรรมที่ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกเพื่อทำให้บุคลากรมีความภาคภูมิใจ มีความศรัทธาและนับถือ มีความยินดีที่จะทุ่มเทการปฏิบัติงานตาม

ภารกิจ โดยผู้บริหารสถานศึกษามีความเชื่อมันในตนเอง กำหนดตนเอง กำหนดแนวโน้มของการเปลี่ยนแปลง มีวิสัยทัศน์ มีความสามารถในการเปลี่ยนแปลง และสามารถแก้ปัญหาความขัดแย้งเป็นแบบอย่างที่ดีจนบุคลากรยึดถือเป็นแบบอย่าง มีการบริหารงานได้เป็นที่ประทับใจ กำหนดเป้าหมายให้มีความชัดเจน และมีมาตรฐานการปฏิบัติงานสูง สอดคล้องกับงานวิจัยของ เอกชัย บุตรวิชา (2555) ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาวิทยาลัยเทคโนโลยีปัญญาภิวัฒน์ ซึ่งพบว่า ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ อยู่ในระดับมากที่สุด

1.2 ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ พบว่าครูมีการรับรู้ต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับมาก แสดงให้เห็นว่า ในการสร้างแรงบันดาลใจนั้น ผู้บริหารกระตุ้นจูงใจ ให้ครูเต็มใจ ทุ่มเทให้ขวัญ กำลังใจแก่ครูในการปฏิบัติภาระงานโดยมุ่งเป้าหมายเป็นหลัก พร้อมทั้งมีเป้าหมายในการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน สอดคล้องกับแนวคิดของ อัครา ทนันไชยชมพู (2555, หน้า 27) กล่าวว่า การสร้างแรงบันดาลใจ หมายถึง พฤติกรรม ที่ผู้บริหารกระตุ้น จูงใจให้ผู้ร่วมงานเกิดแรงบันดาลใจ กระตือรือร้น ตระหนักเข้าใจ และเห็นคุณค่า ของเป้าหมาย ผู้บริหารจะทำให้ผู้ร่วมงานสัมผัสกับภาพที่งดงามของอนาคต ผู้บริหารจะสร้าง เจตคติที่ดี การคิดในแง่บวก และสร้างสื่อความคาดหวังที่ต้องการอย่างชัดเจน ผู้บริหารจะอุทิศตัว หรือความผูกพันต่อเป้าหมาย และวิสัยทัศน์ร่วมกัน สร้างความเชื่อมั่น ความเข้าใจ ให้กำลังใจ ทำให้ผู้ร่วมงานเห็นคุณค่าของงาน มีความตั้งใจแน่วแน่ในการทำงานและเชื่อมั่นว่าจะสามารถ ปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมายได้โดยไม่เห็นแก่ประโยชน์ส่วนตน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ธนิต ทองอาจ (2553) ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุกดาหาร ผลการวิจัยพบว่า ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ อยู่ในระดับมาก และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ฤทธิชัย บัลลังค์ (2559) ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนอำเภอแก่งหางแมว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ อยู่ในระดับมาก

1.3 ด้านการกระตุ้นทางปัญญา พบว่าครูมีการรับรู้ต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมอยู่ระดับมาก แสดงให้เห็นว่า ผู้บริหารกระตุ้นให้ครูมีความรู้ใหม่ ก้าวทันวิวัฒนาการที่ก้าวหน้าอย่างรวดเร็ว ทั้งในด้านความรู้ และเทคโนโลยี มีการพัฒนาทางด้านนวัตกรรมทางการศึกษา รวมทั้ง สนับสนุนให้ครูแก้ไขปัญหาอย่างมีเหตุและผล เพื่อที่จะสามารถหาทางออกของปัญหาได้ตรงจุด สอดคล้องกับแนวคิดของ โสภณ วงษ์คงดี (2559, หน้า 37) ให้ความหมาย การกระตุ้นเชาว์ปัญญา ว่าเป็น กระบวนการที่ผู้บริหารใช้กระตุ้นบุคลากรให้ตระหนักถึงปัญหาต่างๆที่เกิดขึ้นในหน่วยงาน สร้างความตระหนักให้ครูคิดสิ่งใหม่ให้แก้ปัญหาด้วยวิธีการใหม่ๆ กระตุ้นการสร้างระบบความคิด เรียนรู้วิธีการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ และมีวิธีการแก้ไขปัญหาอย่างสร้างสรรค์ส่งเสริมให้ร่วมแสดงความคิดเห็นมีการวิเคราะห์ปัญหาโดยใช้เหตุผลและข้อมูล หลักฐาน กระตุ้นให้มีการตั้งข้อสมมติฐานเปลี่ยนกรอบการมองปัญหา มียุทธศาสตร์ในการคิด ตลอดจนการสนับสนุนให้ครูได้มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น โดยมี

การให้เหตุผลประกอบการสนับสนุน สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ภิรมย์ ถินถาวร (2550) ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของข้าราชการครูโรงเรียนในอำเภอบ้านโพธิ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 ผลการวิจัยพบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารตามการรับรู้ของข้าราชการครู ด้านการกระตุ้นทางปัญญา อยู่ในระดับมาก และยังสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ เกษมศักดิ์ ศรีทอง (2554) ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานตามการรับรู้ของครูกลุ่มกรุงธนใต้สังกัดกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า การรับรู้ของครูเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ด้านการกระตุ้นทางปัญญา อยู่ในระดับมาก

1.4 ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล พบว่าครูมีการรับรู้ต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมอยู่ระดับมาก แสดงให้เห็นว่า ผู้บริหารต้องมีความยุติธรรมและเอาใจใส่ต่อครูเป็นรายบุคคล ไม่เข้าข้างบุคคลใด หรือฝ่ายใดฝ่ายหนึ่ง ส่งเสริมให้ครูพัฒนาตนเองตามความถนัด และมีการนิเทศงานอยู่เสมอ สอดคล้องกับแนวคิดของ โกสินธ์ พรหมเสนา (2556, หน้า 41) กล่าวว่า การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้บริหารแสดงต่อผู้ร่วมงานโดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล ด้วยความสัมพันธ์ สนใจ ดูแล เอาใจใส่ผู้ร่วมงานเป็นรายบุคคลอย่างใกล้ชิด ส่งเสริมสนับสนุนให้กำลังใจ เป็นที่ปรึกษาให้ผู้ร่วมงานได้พัฒนาศักยภาพของตนเองให้สูงขึ้นตามความต้องการความสนใจ และความสามารถช่วยเหลือชี้แนะให้ประสบการณ์การเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ ด้วยบรรยากาศการสนับสนุนผู้ร่วมงานอย่างเท่าเทียมกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ของ สุมาลี ละม่อม (2553) ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศรีสะเกษ เขต 4 ผลการวิจัยพบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล อยู่ในระดับมาก และยังสอดคล้องกับงานวิจัย เกษมศักดิ์ ศรีทอง (2554) ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานตามการรับรู้ของครูกลุ่มกรุงธนใต้สังกัดกรุงเทพมหานคร พบว่าการรับรู้ของครูเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล อยู่ในระดับมาก

2. ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนสตรีนนทบุรี สำกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 จำแนกตามเพศ โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานการวิจัย อาจเนื่องมาจากในการบริหารงานของผู้บริหารมีความเข้าใจครูแต่ละบุคคล พร้อมทั้งมีความยุติธรรม เท่าเทียม ในการบริหารงานไม่แบ่งแยก ทำให้การรับรู้ของครูทั้งเพศชายและเพศหญิง ที่มีต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และการปฏิบัติงานของผู้บริหารไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ เอกชัย บุตรวิชา (2555) ศึกษาเรื่องภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาวิทยาลัยเทคโนโลยีปัญญาภิวัฒน์ พบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาวิทยาลัยเทคโนโลยีปัญญาภิวัฒน์ และผู้บริหารศูนย์การเรียนปัญญาภิวัฒน์ จำแนกตามเพศ โดยภาพรวมและรายด้านไม่พบความแตกต่าง นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ซาลีฮะห์ ดะเซ็ง (2555) ศึกษาเรื่องภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส พบว่า ผลการวิจัยจำแนกตามเพศ โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

3. ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนสตรีนนทบุรี สำกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน พบว่าโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ยกเว้นด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล พบความแตกต่างโดยครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานน้อยกว่า 5 ปีและประสบการณ์ในการปฏิบัติงานมากกว่า 10 ปี มีการรับรู้มากกว่าครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานระหว่าง 5 ถึง 10 ปี ทั้งนี้เนื่องจากครูที่มีประสบการในการปฏิบัติงานน้อยกว่า 5 ปี มีความรู้และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานน้อย จึงต้องได้รับการอบรม พัฒนาความรู้ พร้อมทั้งได้รับการนิเทศและติดตามการปฏิบัติงานอย่างใกล้ชิด จึงได้รับความใส่ใจจากผู้บริหารมากเป็นพิเศษ ส่วนครูที่มีประสบการณ์ปฏิบัติงานมากกว่า 10 ปี มีประสบการณ์ในการทำงาน มีความรู้ความเข้าใจระบบการทำงานเข้าใจขอบข่ายงาน จึงมีความเข้าใจในการบริหารงานของผู้บริหาร สอดคล้องกับงานวิจัยของ เกษมศักดิ์ ศรีทอง (2554) ศึกษาเรื่องภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานตามการรับรู้ของครูกลุ่มกรุงธนใต้สังกัดกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่าครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติการสอนต่างกันมีการรับรู้เกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในภาพรวมไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาเปรียบเทียบเป็นรายด้าน พบว่า ระดับการรับรู้ในด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 และสอดคล้องกับงานวิจัยของนงเยาว์ ชาประดิษฐ์ (2557) ศึกษาเรื่องภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครูผู้สอนจำแนกตามประสบการณ์การทำงานโดยรวมมีพฤติกรรมภาวะผู้นำไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ วัฒนชัย เนสะและ (2554) ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารตามทัศนะของบุคลากรโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามจังหวัดสตูล พบว่า ทัศนะบุคลากรที่มีอายุและประสบการณ์การสอนต่างกัน โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ยกเว้นด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

1. ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์

ผู้บริหารสถานศึกษาต้องพยายามควบคุมอารมณ์ได้ในสถานการณ์วิกฤติต่างๆ สร้างความเลื่อมใสศรัทธา เป็นแบบอย่างที่ดี เสียสละ มีความยุติธรรม และทำผลงานเชิงประจักษ์ ส่งผลให้เกิดความน่าเชื่อถือ ทำให้ครูเต็มใน ร่วมแรงร่วมใจที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายที่ถูกกำหนดไว้

2 ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ

ผู้บริหารควรใช้ความสำเร็จแต่ละขั้นตอนมาเป็นการกระตุ้นการทำงาน ส่งเสริมสนับสนุนการสร้างทีมงาน ส่งเสริมทำให้ครูเห็นคุณค่าในตัวเอง นอกจากนี้ผู้บริหารควรมีทักษะในการพูดจูงใจ ให้ครูเสียสละและอุทิศตน ในการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย

3 ด้านการกระตุ้นทางสติปัญญา

ผู้บริหารควรรับฟังความคิดเห็นของครูและบุคลากรอย่างมีเหตุผล ส่งเสริมสนับสนุนให้ครูฝึกแก้ปัญหาด้วยตนเอง ให้ครูแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบเพื่อให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน และให้ครูคิดและแก้ไขปัญหาอย่างเป็นระบบ

4 ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

ผู้บริหารควรผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูแต่ละคนมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ พัฒนาครูโดยใช้วิธีการแก้ปัญหาร่วมกัน ปฏิบัติต่อครูโดยคำนึงถึงความสามารถและความแตกต่างระหว่างบุคคล นอกจากนี้ควรเปิดโอกาสให้ครูปรึกษาทั้งเรื่องงานและเรื่องส่วนตัว

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาวิจัยตัวแปรอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการรับรู้ของครูต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา เช่น อายุ เพื่อสร้างแรงจูงใจและสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร เพื่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน

2. ควรมีการศึกษาการรับรู้ของครูต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ในกลุ่มประชากรที่มีขนาดใหญ่ขึ้น เช่น ประชากรครูในระดับเขตพื้นที่การศึกษา หรือระดับจังหวัด

เอกสารอ้างอิง

ธวัช บุณยมณี. (2550). *ภาวะผู้นำและการเปลี่ยนแปลง*. กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.

กระทรวงศึกษาธิการ (2550). คู่มือผู้เข้ารับการพัฒนาหลักสูตรผู้นำการเปลี่ยนแปลงเพื่อรองรับการกระจายอำนาจสำหรับผู้บริหารการศึกษาและผู้บริหารสถานศึกษา.นครปฐม: สถาบันพัฒนาครูคณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา.

เกษมศักดิ์ ศรีทอง. (2554). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานตามการรับรู้ของครูกลุ่มกรุงธนใต้สังกัดกรุงเทพมหานคร วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเชีย.

ชนิดา วงค์เพ็ชร. (2555). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับพฤติกรรม การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.

ซาลีฮะห์ ดะเซ็ง. (2555). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.

ธนิต ทองอาจ. (2553). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุกดาหาร วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

นงเยาว์ ชาประดิษฐ์. (2557). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 2 วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิตสาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง.

บัญฑิต กิมศรี. (2559). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา.

ภิรมย์ ถินถาวร. (2550). การศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของข้าราชการครูโรงเรียนในอำเภอบ้านโพธิ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา.

วัฒนชัย เนสะและ. (2554). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารตามทัศนะของบุคลากร โรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามจังกวัดสตูล วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต สาขาการบริหารและการจัดการการศึกษาอิสลาม มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.

วันเพ็ญ รัตนอนันต์. (2555). การศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาลัยบูรพา.

วีรศักดิ์ ประจง. (2555). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มโรงเรียนมิตรภาพ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 1 วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.

ศรีวราพร ทาระคำ. (2550). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และบทบาทการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนตามทัศนะของครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยสลัยราชภัฏจันทรเกษม.

สุมาลี ละม่อม. (2553). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศรีสะเกษ เขต 4 วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต สาขาการบริหาร การศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.

อินเขียน ไชยพันธ์. (2555). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ.

เอกชัย บุตรวิชา. (2555). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาวิทยาลัยเทคโนโลยีปัญญาภิวัฒน์ วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเชีย.

ฤทธิชัย บัลลังค์. (2559). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนอำเภอแก่งหางแมว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรีเขต 1 วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา.