

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาพะเยา

Transformational Leadership Among School Administrators Of The Secondary Educational Service Area Office Chachoengsao

ธัญญภัทร กล่าวรัมย์ Thannaphat Klawram*

UISศ สกิตยพงษ์ Narest Satityapong**

วัสสิกา รุมาคม Vassiga Rumakhom***

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา 2) เปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา จำแนกตามตำแหน่งงาน ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดสถานศึกษา 3) ศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา ทำการเลือกแบบ

* นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาบริหารการศึกษาระดับปริญญาโท วิทยาลัยนวัตกรรมการศึกษา มหาวิทยาลัยเซนต์จอห์น

** อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก

*** อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม

เจาะจง (Purposive Sampling) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 302 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.78 และแบบสัมภาษณ์ สกิตยพงศ์ ใช้ คือ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาเขตเชิงเทรา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการกระตุ้นทางปัญญามีค่าเฉลี่ยสูงสุด 2) ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษา มัธยมศึกษาเขตเชิงเทรา ที่มีตำแหน่งงาน ระดับการศึกษา และ ประสบการณ์ในการทำงานต่างกันมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน ส่วนครูและ บุคลากรทางการศึกษาที่สังกัดขนาดสถานศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะ ผู้นำการเปลี่ยนแปลงแตกต่างกัน 3) แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขตเชิงเทรา มี 5 ด้าน และ 30 แนวทาง ดังนี้

- 1) ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ประกอบด้วย 5 แนวทาง
- 2) ด้านการ สร้างแรงบันดาลใจ ประกอบด้วย 5 แนวทาง
- 3) ด้านการคำนึงถึงความ เป็นปัจเจกบุคคล ประกอบด้วย 4 แนวทาง
- 4) ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ประกอบด้วย 9 แนวทาง และ
- 5) ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ ประกอบด้วย 7 แนวทาง

คำสำคัญ : ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาเขตเชิงเทรา

Abstract

This research aims 1) to study the level of transformational leadership among school administrators of the Secondary Educational Service Area Office Chachoengsao, 2) to compare the transformational leadership of school administrators under the Secondary Educational Service Area Office Chachoengsao based on job position, education level, work experience, and school size, and 3) to explore ways to develop transformational leadership among

school administrators under the Secondary Educational Service Area Office Chachoengsao. The sample consists of 302 teachers and educational personnel selected by a purposive sampling technique. The study instruments are a questionnaire with the reliability of 0.78 and an interview. The statistical methods employed are frequency percentage, mean, standard deviation, t-tests, and analysis of variance one-way ANOVA.

The research results are as follows: 1) The overall level of transformational leadership among school administrators of the Secondary Educational Service Area Office Chachoengsao is rated as high, and when considered each aspect, the intellectual stimulation has the highest average, 2) The comparison of transformational leadership among school administrators shows that teachers and educational personnel with different job position, education level, and work experience have similar opinions. However, those affiliated with different school size have differing views on transformational leadership. 3) There are five areas and 30 strategies for developing transformational leadership among school administrators of the Secondary Educational Service Area Office Chachoengsao, namely 1) Ideological influence, comprising five strategies; 2) Inspirational motivation, comprising five strategies; 3) Individual consideration, comprising four strategies; 4) Intellectual stimulation, comprising nine strategies; and 5) Vision creation, comprising seven strategies.

Keywords: Transformational Leadership, Secondary Educational Service Area Office Chachoengsao

บทนำ

การเปลี่ยนแปลงในองค์กรจะเกิดขึ้นได้ต้องอาศัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในการขับเคลื่อน การดำเนินงานขององค์กรและสังคมไปสู่การเปลี่ยนแปลงในโลกยุคใหม่ ซึ่งจะช่วยให้สามารถบริหารจัดการได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อเพิ่มศักยภาพในการบริหารการเปลี่ยนแปลงและการพัฒนาองค์กร ให้ทันต่อสถานการณ์โลกผันผวน (VUCA World) จึงมีความท้าทายใหม่ ๆ เกิดขึ้นมากมาย สำหรับผู้บริหารความรู้ต่าง ๆ ที่มีอยู่อาจไม่สามารถรับมือได้ จึงถึงเวลาที่ผู้บริหารต้องปรับตัวให้ทันต่อโลกยุคใหม่ ต้องตัดสินใจอย่างรวดเร็ว ต้องเป็นผู้นำที่รู้เท่าทันต่อการเปลี่ยนแปลง และเป็นผู้สร้างการเปลี่ยนแปลงให้เกิดขึ้น (พัชรภรณ์ ดวงชื่น, 2561) แล้วในยุคปัจจุบันได้เปลี่ยนผ่านมาสู่โลกแห่งความเปราะบาง (BANI World) ในการพัฒนาองค์กรผู้นำจากหลายวงการอาชีพได้นำแนวคิด BANI World มาใช้อธิบายโลกยุคใหม่แทน VUCA World เพื่อให้มีความชัดเจนในการรับมือกับผลกระทบของการเปลี่ยนแปลงได้อย่างเฉพาะเจาะจงยิ่งขึ้น บทบาทหน้าที่ของผู้บริหารจึงได้ถูกปรับเปลี่ยนไปตามยุคสมัย เพื่อให้ทันสถานการณ์ของโลกที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษานับว่ามีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนสถานศึกษาไปสู่ความสำเร็จได้ ทำให้ครูปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะในปัจจุบันผู้บริหารสถานศึกษาที่มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงย่อมส่งผลให้เกิดการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา และเป็นภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพมากที่สุด ในขณะที่เดียวกันถ้าผู้บริหารไม่มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอาจทำให้การบริหารงานขาดประสิทธิภาพ จะส่งผลให้สถานศึกษาขาดคุณภาพการทำงานของครูและผลผลิตที่เกิดขึ้นไม่มีคุณภาพเพียงพอ ซึ่งอาจทำให้เกิดการไม่ลงรอยกันหรือขาดความสามัคคีในหมู่คณะ อันจะก่อให้เกิดความขัดแย้งระหว่างบุคลากรในสถานศึกษาหรืออาจเกิดความขัดแย้งระหว่างสถานศึกษากับชุมชนได้

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขตเชิงเขาได้รายงานผลข้อมูลผลการทดสอบวัดความสามารถพื้นฐานของนักเรียนระดับชาติ คะแนนเฉลี่ยของผลการทดสอบการศึกษาระดับชาติ (O-NET) ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ปีการศึกษา 2565 ต่ำกว่าปีการศึกษา 2564 จำนวน 3 วิชา ได้แก่ วิชาภาษาไทย ต่ำกว่าเดิม ร้อยละ 0.27 ภาษาอังกฤษ ต่ำกว่าเดิม ร้อยละ 0.23 และคณิตศาสตร์ ต่ำกว่าเดิม ร้อยละ 2.26 คะแนนเฉลี่ยของผลการทดสอบการศึกษาระดับชาติ (O-NET) ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 ปีการศึกษา 2565 ต่ำกว่าปีการศึกษา 2564 จำนวน 2 วิชา ได้แก่ วิชาสังคมศึกษา ต่ำกว่าเดิม ร้อยละ 1.35 และภาษาอังกฤษ ต่ำกว่าเดิม ร้อยละ 1.10 (รายงานผลการดำเนินงานประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566) ดังนั้นผู้บริหารต้องริเริ่ม การเปลี่ยนแปลง มีวิสัยทัศน์ จุดมุ่งหมาย และมีความมุ่งมั่นที่ดำเนินการให้บรรลุความสำเร็จ (รัตติกรณ์ จงวิศาล, 2556) ซึ่งภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง คือ จุดเริ่มต้นของการพัฒนาสถานศึกษา และผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้องปรับบทบาทผู้นำให้เป็น

ผู้สร้างความเชื่อมั่น ความศรัทธา ขับเคลื่อนสถานศึกษาเข้าสู่โลกยุคใหม่ท่ามกลางความหลากหลาย ทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรมโดยใช้กระบวนการทางการบริหารที่มีประสิทธิภาพเพื่อ ประโยชน์สูงสุดในการพัฒนาสถานศึกษา

จากความสำคัญของปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาฉะเชิงเทรา ซึ่งการศึกษาดังกล่าว จะเป็นประโยชน์ต่อผู้บริหารสถานศึกษาในการพัฒนาพฤติกรรมของตนเอง เพื่อให้การบริหารงาน สถานศึกษาบรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยผู้วิจัยหวังว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ ผู้บริหารสถานศึกษาจะนำไปพัฒนาและสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูให้มีประสิทธิภาพอันจะ ส่งผลให้การจัดการศึกษาประสบผลสำเร็จบรรลุตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่สถานศึกษากำหนด ไว้ต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาฉะเชิงเทรา
2. เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาฉะเชิงเทรา จำแนกตามตำแหน่งงาน ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดสถานศึกษา
3. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาฉะเชิงเทรา

ประโยชน์ที่จะได้รับจากการวิจัย

1. สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาฉะเชิงเทรานำข้อมูลจากการวิจัยและ แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาไปวางแผนกำหนดนโยบาย พัฒนาหรือส่งเสริมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา
2. ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาฉะเชิงเทราสามารถ นำแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษามาประยุกต์ใช้ในการทำงาน ให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น
3. นักวิชาการ นักวิจัย และผู้ที่สนใจนำข้อมูลไปใช้ในการวิพากษ์เกี่ยวกับภาวะผู้นำการ เปลี่ยนแปลงในการขยายผลศึกษาค้นคว้าในการวิจัยครั้งต่อไป

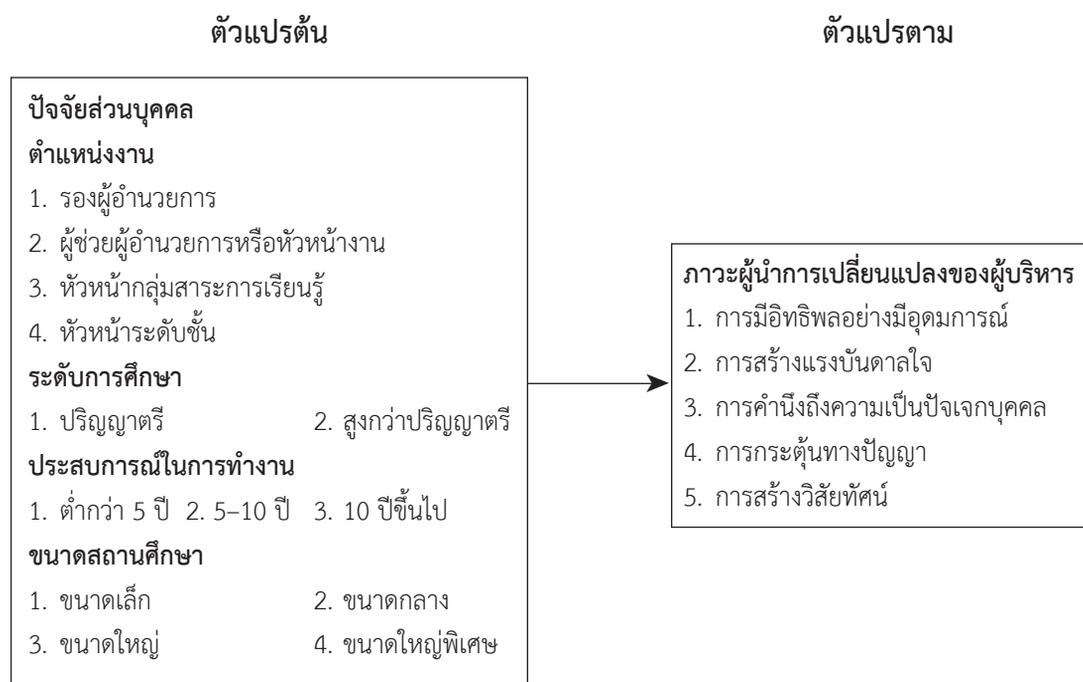
สมมติฐานการวิจัย

1. ครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีตำแหน่งงานต่างกันมีการรับรู้ต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาแตกต่างกัน
2. ครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีการรับรู้ต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาแตกต่างกัน
3. ครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกันมีการรับรู้ต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาแตกต่างกัน
4. ครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีขนาดสถานศึกษาต่างกันมีการรับรู้ต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาแตกต่างกัน

ขอบเขตของการวิจัย

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ ครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาฉะเชิงเทรา จำนวน 1,315 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาฉะเชิงเทรา, 2566)
2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ครูและบุคลากรทางการศึกษา ผู้วิจัยกำหนดเงื่อนไขของกลุ่มตัวอย่าง คือ ต้องเป็นรองผู้อำนวยการ ผู้ช่วยผู้อำนวยการหรือหัวหน้างาน หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ 8 กลุ่มสาระและหัวหน้าระดับชั้น โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาฉะเชิงเทรา ทำการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) จากทั้ง 29 โรงเรียนที่มีขนาดเล็ก กลาง ใหญ่ และใหญ่พิเศษ จึงได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 302 คน

กรอบแนวคิดในการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและการเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาฉะเชิงเทรา เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม แบ่งเป็น 2 ตอน ดังนี้ ตอนที่ 1 ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย ตำแหน่งงาน ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดของสถานศึกษา ตอนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โดยใช้มาตราส่วนการประมาณค่า 5 ระดับ ตามวิธีการของ (Likert, 1967) ขั้นตอนที่ 2 ศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาฉะเชิงเทรา เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โดยการสัมภาษณ์ผู้บริหารจำนวน 6 คน ซึ่งเป็นผู้อำนวยการที่มีผลงานโดดเด่นด้านการบริหารสถานศึกษา ได้รับรางวัลระดับสำนักงานเขตพื้นที่ ระดับภาค หรือระดับประเทศ จำนวน 5 คน และโรงเรียนที่ได้รับรางวัลโรงเรียนต้นแบบผู้นำ (Lighthouse School) จำนวน 1 คน รวมทั้งสิ้นจำนวน 6 คน

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาฉะเชิงเทรา มีขั้นตอนในการสร้างดังนี้ 1. ศึกษาเอกสารแนวความคิดและทฤษฎีตามที่กำหนดในการวิจัย 2. สร้างและนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษา 3. นำเสนอแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) และหาความถูกต้องของเนื้อหา ซึ่งผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คนโดยหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของข้อคำถามแล้วเลือกข้อคำถาม ที่มีค่า IOC เฉลี่ยตั้งแต่ 0.6 ขึ้นไป (บุญชม ศรีสะอาด, 2556) 4. นำแบบสอบถามสำหรับทดลองใช้ (Try out) กับครูที่มีลักษณะเหมือนกลุ่มตัวอย่างแต่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน โดยหาค่าสัมประสิทธิ์ของแอลฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธีของ Cronbach โดยมีเกณฑ์กำหนดตั้งแต่ 0.70 ขึ้นไป (บุญชม ศรีสะอาด, 2556) ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.78 ขั้นตอนที่ 2 ศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาฉะเชิงเทรา มีขั้นตอน ต่อไปนี้ 1. ศึกษาค้นคว้าหลักการและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง 2. ศึกษาหลักการสร้างแบบสัมภาษณ์ 3. ร่างประเด็นการสัมภาษณ์ 4. นำแบบสัมภาษณ์ที่สร้างขึ้นนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อตรวจแก้ไข 5. ปรับปรุงแก้ไขตามที่อาจารย์ที่ปรึกษาแนะนำ 6. จัดทำแบบสัมภาษณ์ฉบับสมบูรณ์ ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาฉะเชิงเทรา มีขั้นตอนดังนี้ 1. ดำเนินการขอหนังสือจากมหาวิทยาลัยเซนต์จอห์นเพื่อขอความร่วมมือติดต่อกับกลุ่มตัวอย่างและเก็บรวบรวมข้อมูล 2. นำหนังสือที่ได้รับอนุญาตแล้วส่งแบบสอบถามไปยังโรงเรียนในรูปแบบแบบสอบถามทาง Google Form 3. ผู้วิจัยดำเนินการส่งแบบสอบถามถึงกลุ่มตัวอย่างและรับข้อมูลแบบสอบถามผ่านระบบออนไลน์ 4. นำแบบสอบถามมาตรวจสอบความสมบูรณ์ คิดเป็นร้อยละ 100 ขั้นตอนที่ 2 ศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาฉะเชิงเทรา ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยการสัมภาษณ์ มีขั้นตอนดังนี้ 1. ผู้วิจัยขอหนังสือขอความร่วมมือจากมหาวิทยาลัยเซนต์จอห์นเพื่อขอความร่วมมือติดต่อกับกลุ่มเป้าหมายและเก็บรวบรวมข้อมูล 2. ผู้วิจัยติดต่อประสานงานกับกลุ่มเป้าหมายเพื่อขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูล 3. นัดหมายกลุ่มเป้าหมาย จำนวน 6 คน เพื่อทำการสัมภาษณ์

การวิเคราะห์ข้อมูล

ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาาระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาฉะเชิงเทรา ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลมีรายละเอียดดังนี้ 1. วิเคราะห์ข้อมูลส่วนตัวของกลุ่มตัวอย่างด้วยสถิติบรรยาย คือ ความถี่และร้อยละ 2. วิเคราะห์ข้อมูลตัวแปรที่ศึกษาด้วยสถิติบรรยาย คือ ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) และแบ่งคะแนนเฉลี่ย 5 ระดับ (บุญชม ศรีสะอาด, 2556) 3. การวิเคราะห์เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยในกรณีที่ตัวแปรต้น 2 กลุ่มใช้สถิติ Independent t-test กรณีที่ตัวแปรต้นมีมากกว่า 2 กลุ่มขึ้นไป ใช้สถิติการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว One way ANOVA เมื่อพบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยทำการเปรียบเทียบรายคู่ตามวิธีการของเซฟเฟ (Scheffe) ขั้นตอนที่ 2 ศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา นำข้อมูลการสัมภาษณ์กลุ่มเป้าหมายเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาทั้ง 5 ด้าน มาสรุปผลการวิจัยโดยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content analysis)

ผลการวิจัย

1. ผลการศึกษาข้อปัจจัยส่วนบุคคล ผลการศึกษา พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ มีตำแหน่งงาน หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ ระดับการศึกษาปริญญาตรี มีประสบการณ์ในการทำงาน 5-10 ปี และปฏิบัติงานอยู่ในสถานศึกษาขนาดกลาง 2. ผลการศึกษาระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาฉะเชิงเทรา

ตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาฉะเชิงเทรา

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ของผู้บริหารสถานศึกษา	\bar{X}	SD	การแปลผล	อันดับ
1. ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์	4.37	0.35	มาก	5
2. ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ	4.41	0.33	มาก	2
3. ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	4.40	0.31	มาก	3
4. ด้านการกระตุ้นทางปัญญา	4.42	0.34	มาก	1
5. ด้านการสร้างวิสัยทัศน์	4.38	0.36	มาก	4
ภาพรวม	4.40	0.29	มาก	

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจะเชิงเทรา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน อันดับแรก ได้แก่ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา รองลงมา คือ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ โดยมีรายละเอียดแต่ละด้าน ดังนี้ 2.1 ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก อันดับแรก ผู้บริหารมีความแน่วแน่ในอุดมการณ์ และอันดับสุดท้าย ผู้บริหารมีการวางแผนและกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจนในการทำงาน 2.2 ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ อันดับแรก ผู้บริหารสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร และอันดับสุดท้าย ผู้บริหารส่งเสริมบุคลากรให้เห็นความสำคัญของการปฏิบัติงาน 2.3 ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ อันดับแรก ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรเห็นคุณค่าและความสำคัญของตนเอง และอันดับสุดท้าย ผู้บริหารสร้างบรรยากาศที่มุ่งเน้นให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น 2.4 ด้านการกระตุ้นทางปัญญา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ อันดับแรก ผู้บริหารยอมรับฟังความคิดเห็นของบุคลากรอย่างมีเหตุผล และอันดับสุดท้าย ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรรู้สึกว่าเป็นสิ่งที่ท้าทายความสามารถของตนเอง 2.5 ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ อันดับแรก ผู้บริหารร่วมมือกับบุคลากรและทุกฝ่ายในการปฏิบัติงานตามวิสัยทัศน์เพื่อมุ่งสู่ความเป็นเลิศ และอันดับสุดท้าย ผู้บริหารร่วมมือกับบุคลากรและทุกฝ่ายในการปฏิบัติงานตามวิสัยทัศน์เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์

ผลเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา

การเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจะเชิงเทรา จำแนกตามตำแหน่งงาน ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดสถานศึกษา สรุปผลได้ดังนี้ 1. ครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีตำแหน่งงานต่างกันมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาไม่แตกต่างกัน 2. ครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาไม่แตกต่างกัน 3. ครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกันมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาไม่แตกต่างกัน และ 4. ครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีขนาดสถานศึกษาแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาแตกต่างกัน

แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา

แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาฉะเชิงเทรา พบว่า ประกอบด้วย 5 ด้านหลักและ 30 แนวทาง ดังนี้

- 1) ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ประกอบด้วย 5 แนวทาง
- 2) ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ประกอบด้วย 5 แนวทาง
- 3) ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ประกอบด้วย 4 แนวทาง
- 4) ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ประกอบด้วย 9 แนวทาง และ
- 5) ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ ประกอบด้วย 7 แนวทาง

อภิปรายผลการศึกษา

จากการวิจัย ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาฉะเชิงเทรา ผู้วิจัยพบประเด็นที่สำคัญ สามารถนำมาอภิปรายผลได้ดังนี้

1. ผลการศึกษาระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาฉะเชิงเทรา มีทั้งหมด 5 ด้าน สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้ 1.1 ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษามีความแน่วแน่ในอุดมการณ์ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ฌรัฐฐ รักชาติ (2565) ศึกษาวิจัยเรื่องภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ พบว่า ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์อยู่ในระดับมาก 1.2 ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษามีการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ สอดคล้องกับงานวิจัยของ เกศสุตา วรรณสินธ์ (2562) ศึกษาวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 27 พบว่า ด้านการสร้างแรงบันดาลใจอยู่ในระดับมาก 1.3 ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้บุคลากรเห็นคุณค่าและความสำคัญของตนเอง สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชูติกาญจน์ ทักโลวา (2564) ศึกษาวิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 ผลการศึกษพบว่า ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล อยู่ในระดับมาก 1.4 ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรนำเทคโนโลยีมาใช้ในการแก้ไขปัญหาและพัฒนา สอดคล้องกับงานวิจัยของ ฌรัฐฐ รักชาติ (2565) ศึกษาวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ พบว่า ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก 1.5 ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ ในภาพรวมอยู่ใน

ระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาร่วมมือกับบุคลากรและทุกฝ่ายในการปฏิบัติงานตามวิสัยทัศน์เพื่อมุ่งสู่ความเป็นเลิศ สอดคล้องกับงานวิจัยของ เกศสุดา วรรณสินธ์ (2562) ศึกษาวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 27 พบว่า ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ อยู่ในระดับมาก

2. ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขตเชิงเทรา ตามความคิดเห็นของครูและบุคลากรทางการศึกษา จำแนกตามตำแหน่งงาน ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดสถานศึกษา สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้ 2.1 ครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีตำแหน่งงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชีรศักดิ์ สารสมศรี (2563) ศึกษาวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในการศึกษายุค 4.0 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 29 พบว่า ตำแหน่งงานไม่แตกต่างกัน 2.2 ครูและบุคลากรทางการศึกษามีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ธนภัทร พึ่งพงษ์ (2564) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1 กลุ่ม 2 กรุงเทพมหานคร พบว่า ระดับการศึกษาไม่แตกต่างกัน 2.3 ครูและบุคลากรทางการศึกษา ที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกันมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ รัตตินันท์ บุญกล้า (2561) ศึกษาวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ประสบการณ์ในการทำงานไม่แตกต่างกัน 2.4 ครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีขนาดสถานศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับงานวิจัยของ รัตตินันท์ บุญกล้า (2561) ศึกษาวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 พบว่า ขนาดสถานศึกษาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. ผลการศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ประกอบด้วย 5 ด้าน และ 30 แนวทาง ดังนี้ 3.1 ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ผู้บริหารต้องพัฒนาตนเองให้มีบุคลิกภาพที่ดี ยึดหลักธรรมาภิบาล 3.2 ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ผู้บริหารสร้างแรงจูงใจให้ครูพัฒนานตนเองเพื่อความก้าวหน้าในวิชาชีพ พัฒนาระบบการสร้างขวัญและกำลังใจที่มีประสิทธิภาพ 3.3 ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ผู้บริหารรู้จักและเอาใจใส่บุคลากรเป็นรายบุคคล ส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาศักยภาพของตนเองอย่างต่อเนื่อง 3.4 ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ผู้บริหาร

ส่งเสริมให้บุคลากรมีการพัฒนาความรู้ความสามารถ ส่งเสริมการทำวิจัยเพื่อการเรียนรู้ แสวงหาเทคโนโลยี และสร้างสรรค์นวัตกรรมมาใช้ในการแก้ไขปัญหาและการพัฒนางาน 3.5 ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียร่วมคิดร่วมจัดทำวิสัยทัศน์ จัดทำแผนปฏิบัติการที่ยุทธศาสตร์ (Balanced Scorecard) แนวทางการขับเคลื่อนวิสัยทัศน์ให้มีความสำเร็จมากขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชุตติกาญจน์ ทักโลวา (2564) ศึกษาวิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 พบว่า ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ผู้บริหารยึดหลักธรรมาภิบาล (Good Governance) จรรยาบรรณวิชาชีพ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ผู้บริหารมีการกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานทำงานอย่างเต็มที่ ผู้บริหารแนะนำวิธีการทำงานใหม่ ๆ ทำให้สถานศึกษามีการพัฒนาขึ้น ด้านการการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ผู้บริหารรู้จักและจดจำบุคลากรในองค์กร เข้าใจธรรมชาติและความแตกต่างระหว่างบุคคล ผู้บริหารมอบหมายงานตามความรู้ความสามารถของบุคลากร ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ผู้บริหารมีการกระตุ้นให้บุคลากรตระหนักถึงปัญหาที่เกิดขึ้น ส่งเสริมให้ครูใช้นวัตกรรม หรือเทคโนโลยี ในการแก้ไขปัญหา และสอดคล้องกับงานวิจัยของ เกศสุตา วรรณสินธ์ (2562) ศึกษาวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 27 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรเปิดโอกาสให้บุคลากรทางการศึกษาได้มีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ นโยบาย และกฎระเบียบต่าง ๆ ให้ความสำคัญกับทุกคนในองค์กร

ข้อเสนอแนะ:

ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

จากการศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 21 โดยรวมทั้ง 5 ด้าน อยู่ในระดับมาก โดยมีรายละเอียดของแต่ละด้าน ดังนี้ 1. ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ผู้บริหารต้องมีความตั้งใจในการทำงานเพื่อพัฒนาสถานศึกษาไปสู่เป้าหมายที่ดีกว่า และมีคุณธรรมจริยธรรม 2. ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ผู้บริหารต้องกระตุ้นให้บุคลากรมีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน และส่งเสริมให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานตามวิสัยทัศน์และเป้าหมายของสถานศึกษา 3. ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ผู้บริหารต้องส่งเสริมให้บุคลากรมีส่วนร่วมรับผิดชอบการตัดสินใจของตนเอง เข้าใจและยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล 4. ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ผู้บริหารต้องส่งเสริมให้บุคลากรมีความคิดอย่างเป็นระบบ และส่งเสริมให้บุคลากรศึกษาค้นคว้าหาความรู้ใหม่ ๆ มาใช้ในการแก้ปัญหา 5. ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ ผู้บริหารต้องส่งเสริมให้บุคลากรและทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการกำหนดวัตถุประสงค์ เป้าหมายขององค์กร และนโยบายการศึกษา

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษารูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาฉะเชิงเทรา
2. ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาฉะเชิงเทรา
3. ควรศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาฉะเชิงเทรา
4. ควรศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาเชิงคุณภาพ เพื่อให้ได้ข้อมูลที่มีความลึกและชัดเจนในระบบการบริหารในสถานศึกษามาใช้ในการพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพต่อไป

รายการอ้างอิง

- เกศสุดา วรณสินธ์. (2562). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 27*. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาบริหารจัดการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- กลุ่มนโยบายและแผน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาฉะเชิงเทรา. (2566). *รายงานผลการดำเนินงานประจำปี*. สืบค้นเมื่อ 15 กรกฎาคม 2567 จาก <https://www.ccs.go.th/pages/view/48>
- ชุติกัญจน์ ทักโลวา. (2564). *แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21*. *วารสารรัชชภัคดี*, 15(41) : 310-325.
- ณัฐรัฐ รักชาติ. (2565). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจวบคีรีขันธ์*. *วารสารนวัตกรรมการบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์*, 2(2) : 38-50.
- ธนภัทร พึ่งพงษ์. (2564). *ความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 กลุ่ม 2 กรุงเทพมหานคร*. *Journal of Roi Kaensarn Academi*, 6(2) : 72-85.
- ธีรศักดิ์ สารสมัคร. (2563). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในการศึกษายุค 4.0*

- สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 29. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษา
ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.
บุญชม ศรีสะอาด. (2556). *วิธีการทางสถิติสำหรับการวิจัย เล่มที่ 1*. มหาสารคาม: ภาควิชาพื้นฐาน
ของการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒมหาสารคาม.
- พัชราภรณ์ ดวงชื่น. (2561). ผู้นำองค์กรในโลก VUCA Organization Leaders in VUCA World.
วารสารมหาวิทยาลัยคริสเตียน, 24(3) : 450-458.
- รัตติกรณ์ จงวิศาล. (2556). *ภาวะผู้นำ: ทฤษฎีการวิจัยและแนวทางการพัฒนา*. กรุงเทพฯ:
สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- รัตตินันท์ บุญกล้า. (2561). *การศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18*. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษาศาสตร
มหาบัณฑิต สาขาบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต ๒๙. (2566). *ข้อมูลสารสนเทศทางการศึกษา*.
กลุ่มส่งเสริมการศึกษาทางไกล เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร. สืบค้นเมื่อ 15
กรกฎาคม 2567 จาก <https://www.ccs.go.th/pages/view/46>
- Likert, R. (1967). The Method of Constructing and Attitude Scale. In Reading in
Fishbein, M (Ed.), *Attitude Theory and Measurement*. New York: Wiley & Son.