

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนป้อมนาคราชสวทยานนท์ สำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6

Transfomational Leadership Of Administrators At Pomnakarachsawatyanon
School of the Secondary Educational Service Area Office 6

สาวิกา พอบุตรดี * ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กฤษดา ผ่องพิทยา** ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พัชรา เดชโฮม***

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนป้อมนาคราชสวทยานนท์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 ใน 4 ด้าน ประกอบด้วย 1)ด้านการมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์ 2)ด้านการกระตุ้นทางปัญญา 3)ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล และ 4)ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ประชากรที่ใช้ในการวิจัยได้แก่ ข้าราชการครูโรงเรียนป้อมนาคราชสวทยานนท์ จำนวน 83 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามมาตรฐานค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนป้อมนาคราชสวทยานนท์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือด้านการกระตุ้นทางปัญญา ด้านการสร้างแรงบันดาลใจและด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

ABSTRACT

The purpose of this research was to study the 4 aspects transformational leadership of administrators at Pomnakarachsawatyanon School The Secondary Education Service Area Office 6 There were 1)idealized influence 2)intellectual stimulation 3)individualized consideration and 4)inspirational motivation. The population included 83 director and teachers. Data was collected using 5-point rating scale Questionnaire and checklist, and was statistically analyzed in percentage, arithmetic mean and standard deviation.

The findings revealed that the transformational leadership of administrators at Pomnakarachsawatyanon School The Secondary Education Service Area Office 6 was generally found

at high level. Considering each aspect, all of them could be rated by mean score in descending order as follows : idealized influence, inspirational motivation, intellectual stimulation and individualized consideration.

Keyword : Transformational Leadership

*นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา

**อาจารย์ประจำสาขาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา

***อาจารย์ประจำสาขาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา

บทนำ

สถานการณ์ของโลกปัจจุบันเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว ความเจริญก้าวหน้าทางด้านวิทยาการและเทคโนโลยีต่างๆ ส่งผลกระทบต่อประเทศไทยมากมายหลายด้าน ไม่ว่าจะเป็นด้านการเมือง เศรษฐกิจ การศึกษา สังคมและวัฒนธรรม ทำให้หน่วยงานทั้งภาครัฐและเอกชนต้องปรับเปลี่ยนการบริหารงานหรือโครงสร้างองค์กรของตนเองให้สอดคล้องกับสภาพการเปลี่ยนแปลงเพื่อยืนหยัดและแข่งขันกับประเทศต่างๆทั่วโลกให้ได้ ภาคธุรกิจอุตสาหกรรมของประเทศไทยได้ก้าวไปสู่ระบบเทคโนโลยีระดับสูงมีการปรับเปลี่ยนโครงสร้างทางเศรษฐกิจ เพื่อเพิ่มศักยภาพในการผลิตให้สามารถแข่งขันกับนานาชาติได้จากการแข่งขันอย่างรุนแรงนี้ หลายประเทศหันมาสนใจการพัฒนาคุณภาพแรงงานภาครัฐธุรกิจและอุตสาหกรรม ดังนั้นความต้องการบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถและทักษะในการใช้การควบคุมเทคโนโลยีการผลิตอย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพจึงอยู่ในระดับที่สูงจากสถานการณ์ดังกล่าว ผู้ที่มีบทบาทมากที่สุดในการที่นำองค์กรไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้คือผู้นำองค์กร ผู้นำเป็นปัจจัยสำคัญต่อความสำเร็จของงานและองค์กร การเป็นผู้นำนั้นสามารถสร้างขึ้นได้จากการใช้ความพยายามและการทำงานหนัก ทั้งนี้เพราะถ้าหากไม่มีผู้นำหรือมีแต่ขาดคุณภาพของผู้นำเป็นองค์ประกอบของหน่วยงานนั้นๆ ย่อมจะดำเนินไปด้วยความพร้อมเพรียง เพื่อสู่ความสำเร็จไม่ได้เลย (วิณา จันทะริมา, 2556, น.1)

สถานศึกษาเป็นสถานที่สำคัญยิ่งในการที่จะพัฒนาคนให้เป็นผู้มีความรู้ความสามารถที่จะก้าวสู่โลกยุคแห่งการเปลี่ยนแปลง มีศักยภาพในการแข่งขัน สามารถยืนหยัดได้อย่างมั่นคงและมีศักดิ์ศรีในสังคมโลกบนพื้นฐานของความเป็นไทย ผู้บริหารโรงเรียนจึงเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญยิ่งในการที่จะพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนให้เป็นไปตามเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่2) พุทธศักราช 2545 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พุทธศักราช 2553 คือ ทำให้มนุษย์ได้เรียนรู้ พัฒนาตนเองตามความถนัด ตามศักยภาพของตนเอง สร้างนิสัยการเรียนรู้ด้วยการแสวงหาความรู้ด้วยตนเองเพื่อผลิตบุคลากรที่มีคุณภาพสนองความต้องการโดยรวมของประเทศ การจัดการศึกษาในระดับต่างๆนั้นต้องเป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด ผู้บริหารสถานศึกษาในฐานะที่เป็นผู้นำในการจัดการศึกษาต้องมีความรู้ ในกฎหมายเกี่ยวกับการศึกษาและหลักทฤษฎีการบริหารการศึกษามีการวางแผนงาน โครงการเพื่อดำเนินการพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้เป็นไปตามวิสัยทัศน์เป้าหมายในการพัฒนาและมาตรฐานการศึกษา วิธีการในการ

บริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาแต่ละคนย่อมมีความแตกต่างกัน ดังนั้นการปฏิรูปการศึกษาจึงเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่ง เพื่อให้สอดคล้องกับภาวะเศรษฐกิจในปัจจุบัน โดยมุ่งผลิตบุคลากรที่มีคุณภาพสนองความต้องการของตลาด การจัดการศึกษาที่จะต้องให้บรรลุเป้าหมายในการสร้างบุคคลแห่งการเรียนรู้ องค์การแห่งการเรียนรู้ และสังคมแห่งการเรียนรู้เป็นองค์ประกอบสำคัญของการพัฒนาและยกระดับคุณภาพประชากรให้สูงขึ้นจะต้องดำเนินการบริหารโรงเรียนทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ ด้านสิ่งแวดล้อมและอาคารสถานที่ด้านครูและบุคลากรทางการศึกษา ด้านหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอนและด้านระบบบริหารการศึกษาผู้บริหารจึงมีหน้าที่และความรับผิดชอบในการบริหารสถานศึกษาและเป็นผู้ดำเนินการเปลี่ยนแปลงทุกด้าน อุบลธร พึ่งฤกษ์ดี (2560, น.2) ได้กล่าวว่าคุณภาพของสถานศึกษาขึ้นอยู่กับกระบวนการบริหารภายในสถานศึกษาที่ ผู้บริหารต้องแสดงบทบาทความเป็นผู้นำและทำงานร่วมกับบุคลากรโดยให้บุคลากรมีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจ มีความพอใจและมีความสุขในการทำงาน การบริหารโรงเรียน ให้มีประสิทธิภาพนั้นมักขึ้นกับลักษณะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนเป็นสำคัญ โรงเรียนจะต้องมีภาวะผู้นำและการใช้อำนาจของผู้บริหารในการใช้อิทธิพลที่ทำให้ยินยอมทำตามความต้องการของตน สุมาพร ท่าทอง(2554, น.1) ผู้นำเป็นองค์ประกอบที่สำคัญต่อการบริหารงาน เพราะผู้นำเป็นตัวแทนองค์กร เป็นจตุรพลังของบุคคลในองค์กร เป็นบุคคลหรือกลุ่มบุคคลที่ได้รับการยอมรับอย่างเป็นทางการหรือไม่เป็นทางการด้วยความเต็มใจหรือไม่เต็มใจจากสมาชิกในแต่ละสถานการณ์ เพื่อทำหน้าที่นำพาหมู่คณะให้บรรลุเป้าประสงค์ที่วางไว้

การศึกษาทำให้คนมีคุณภาพและคนเป็นทรัพยากรที่มีค่ายิ่งของชาติ ดังนั้น การศึกษาจึงเป็นเครื่องมือที่สำคัญยิ่งในการพัฒนาประเทศ เพราะการพัฒนาประเทศในทุกด้านต้องอาศัยกำลังคนที่มีคุณภาพเป็นประการสำคัญ ประเทศใดที่มีประชากรได้รับการศึกษาที่เหมาะสมและทั่วถึง ประเทศนั้นก็ประสบความสำเร็จในการพัฒนาเกือบทุกด้าน “การศึกษาเป็นกระบวนการที่ทำให้มนุษย์สามารถพัฒนาคุณภาพชีวิตของตน สามารถดำเนินชีวิตในสังคมได้อย่างสันติสุขและสามารถเกื้อหนุนการพัฒนาประเทศได้อย่างเหมาะสมและสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงในทุกๆ ด้านของประเทศ” โรงเรียนบ่อนนครราชสีมาวิทยานนท์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 6 มักจะประสบปัญหาในเรื่องของผู้บริหารในการปฏิบัติงานร่วมกับคณะครูภายในสถานศึกษาอยู่เนืองๆ โดยเป็นการต่างคนต่างทำงานและแนวทางในการดำเนินงานแตกต่างกัน ถึงแม้จะมีกิจกรรมเชื่อมความสัมพันธ์ระหว่างผ่านบริหารและคณะครูอยู่เป็นประจำก็ตาม อันเป็นเหตุเนื่องมาจากผู้บริหารมาอยู่โรงเรียนเพื่อทำผลงานแล้วย้ายไปสถานศึกษาแห่งใหม่ที่ใหญ่กว่าเดิมและมีการเปลี่ยนผู้บริหารบ่อยๆทุกๆ 2 – 3 ปี ส่งผลให้แนวการปฏิบัติในการทำงานไม่นิ่ง เปลี่ยนไปตามยุคสมัยของผู้บริหาร สังคม การเมือง อันเป็นผลกระทบต่อการทำงานของคณะครูและส่งผลโดยตรงกับผู้เรียนอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ นอกจากนี้ภาวะผู้นำของผู้บริหารจึงมีความสำคัญยิ่งต่อการทำงานของครู โดยจะมีความพึงพอใจของครูเข้ามาเกี่ยวข้องซึ่งมีผลต่อ ความกระตือรือร้น ความเอาใจใส่ ความร่วมมือ การเห็นประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน การอุทิศเวลาในการทำงาน ซึ่งสิ่งเหล่านี้มีผลต่อการบริหารสถานศึกษาทั้งสิ้น

ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงไปตามยุคสมัยที่เปลี่ยนแปลงซึ่งภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงเป็นความสามารถหรือกระบวนการของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีอิทธิพลต่อผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อกระตุ้นใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชามองให้ไกลเกินกว่าความสนใจของตนเอง ไปสู่ประโยชน์ของสถานศึกษาโดยผ่านองค์ประกอบ 4 ประการคือ ด้านการมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์ หมายถึง การที่ผู้บริหารสถานศึกษาประพฤติตัวเป็นแบบอย่างเพื่อทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดการยอมรับศรัทธาและเชื่อมั่นว่าผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำพาพวกเขาไปสู่ความสำเร็จได้ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ หมายถึง การที่ผู้บริหารสถานศึกษากระตุ้นใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดแรงบันดาลใจตระหนักและเห็นคุณค่าถึง

ความสำคัญของงานโดยไม่เห็นแก่ประโยชน์ส่วนตน ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา หมายถึง การที่ผู้บริหารสถานศึกษากระตุ้นผู้ใต้บังคับบัญชาให้เห็นวิธีการในการแก้ปัญหาในแง่มุมต่างๆวิเคราะห์ปัญหา โดยใช้เหตุผลด้วยการคิดและแสดงความคิดเห็นร่วมกันอย่างเป็นระบบ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล หมายถึง การที่ผู้บริหารสถานศึกษาคำนึงถึงความแตกต่างของผู้ใต้บังคับบัญชาโดยการให้ความสนใจดูแลเอาใจใส่ช่วยเหลือชี้แนะเป็นรายบุคคลเพื่อให้ผู้ใต้บังคับบัญชาและพัฒนาตนเองตามความต้องการด้วยการสนับสนุนผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเท่าเทียมกัน ผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำจะสามารถนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จและสมาชิกในองค์กรมีความเต็มใจที่จะทำงานอย่างเต็มกำลังความสามารถและมีประสิทธิภาพมากกว่าองค์กรที่ผู้บริหารไม่มีภาวะผู้นำ (อุบลธร พึ่งฤกษ์ดี, 2560, น.5)

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นปัจจัยที่สำคัญอย่างยิ่งที่จะส่งผลกระทบต่อการยอมรับความน่าเชื่อถือ ความเชื่อใจ ไว้วางใจ ความเชื่อมั่น รักและศรัทธาต่อผู้บริหาร อันเป็นสิ่งสำคัญในการทำงานและการขับเคลื่อนของสถานศึกษา นำไปสู่การทำงานจนบรรลุผลไปได้ด้วยความเรียบร้อยและมีประสิทธิภาพ ผู้วิจัยจึงเห็นความสำคัญที่จะศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนป้อมนาคราชสวาทยานนท์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 เพื่อนำผลการวิจัยไปใช้เป็นแนวทางให้กับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการพัฒนา ปรับปรุงตัวผู้บริหารเพื่อให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเกิดการเรียนรู้ถึงการปรับเปลี่ยน การเปลี่ยนแปลงและสามารถปฏิบัติงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ มีความสุข และเกิดประสิทธิผลต่อการบริหารจัดการสถานศึกษาต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของข้าราชการครูโรงเรียนป้อมนาคราชสวาทยานนท์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6

ขอบเขตของการวิจัย

ประชากร

ประชากร คือ ข้าราชการครูโรงเรียนป้อมนาคราชสวาทยานนท์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 ประจำปีการศึกษา 2562 จำนวน 83 คน

ตัวแปรที่ศึกษา ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนป้อมนาคราชสวาทยานนท์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 ใน 4 ด้าน ได้แก่ 1)ด้านการมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์ 2)ด้านการกระตุ้นปัญญา 3)ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล และ 4)ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ

การวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนป้อมนาคราชสวาทยานนท์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ อายุ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์ทำงาน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย 4 ด้าน ได้แก่
 1) ด้านการมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์ 2) ด้านการกระตุ้นปัญญา 3) ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล 4) ด้านการสร้าง
 แรงบันดาลใจมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า ตามหลักการของลิเคิร์ต

ในการวิจัยครั้งนี้ ได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอนดังนี้

1. นำหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยาไปขอความร่วมมือจากผู้อำนวยการ
 โรงเรียนป้อมนาคราชสวาทยานนท์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 6 เพื่อแจกแบบสอบถามให้แก่
 ข้าราชการครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนป้อมนาคราชสวาทยานนท์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 6 จำนวน
 83 คน

2. ผู้วิจัยได้เก็บรวบรวมข้อมูลโดยแจกแบบสอบถามด้วยตนเองจำนวน 83 คนและเก็บด้วยตนเองได้กลับคืนมา 83
 ฉบับคิดเป็นร้อยละ 100

3. นำข้อมูลที่ได้ไปวิเคราะห์และประมวลผลต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูลและการประมวลผลข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ใช้โปรแกรมสำเร็จรูปตามขั้นตอนดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยการหาค่าความถี่และร้อยละ

2. วิเคราะห์ข้อมูลภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาของข้าราชการครูโรงเรียนป้อมนาคราช
 สวาทยานนท์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6

โดยการหาค่าเฉลี่ย (μ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) เป็นรายด้านและรายข้อโดยมีเกณฑ์การแปลความหมาย
 ของค่าเฉลี่ย ดังนี้ (ชูศรี วงศ์รัตน์, 2544 น.75)

สรุปผลและอภิปรายผล

ผลการวิจัย ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนป้อมนาคราชสวาทยานนท์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
 การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ผู้วิจัยสรุปผลในแต่ละด้าน ดังนี้

ด้านการมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้บริหารมีการสร้าง
 วิสัยทัศน์ในอนาคตร่วมกับผู้ร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือผู้บริหารสามารถจูงใจให้ผู้ร่วมงานปฏิบัติงานไปในทิศทาง
 เดียวกัน ส่วนผู้บริหารสามารถควบคุมอารมณ์ตนเองได้ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

ด้านการกระตุ้นปัญญา โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้บริหารมีการกระตุ้นและส่งเสริม
 ความสามารถในการแก้ปัญหากับผู้ร่วมงานมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือผู้บริหารทำให้ผู้ร่วมงานรู้สึกว่าเป็นสิ่งที่
 ทำหายและเป็นโอกาสที่จะได้แก้ปัญหาด้วยกัน ส่วนผู้บริหารมีการกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานตระหนักถึงปัญหาต่างๆที่เกิดขึ้นมี
 ค่าเฉลี่ยต่ำสุด

ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้บริหารตอบสนอง
 ความต้องการของผู้ร่วมงานแต่ละคนตามความแตกต่างของแต่ละบุคคลมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือผู้บริหารส่งเสริมให้
 ผู้ร่วมงานได้พัฒนาตนเองตามศักยภาพ ส่วนผู้บริหารให้ความสำคัญกับผู้ร่วมงานที่มีปัญหาในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น มีค่าเฉลี่ย
 ต่ำสุด

ด้านการสร้างแรงบันดาลใจโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้บริหารรับฟังความคิดเห็นของผู้ร่วมงานและผู้บริหารมีการสร้างแรงบันดาลใจให้กับผู้ร่วมงาน ที่ได้รับมอบหมายงานจนทำงานได้สำเร็จ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือผู้บริหารมีความมุ่งมั่นที่จะทำงานให้บรรลุเป้าหมาย ส่วนผู้บริหารเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานอาสาสมัครทำงานและทดลองโครงการใหม่ ๆ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

จากผลการวิจัยเรื่องภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนป้อมนาคราชสาวยานนท์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 พบว่า โดยรวมทั้ง 4 ด้านอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า โดยรวมทั้ง 4 ด้าน อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ด้านการกระตุ้นปัญญา และด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดทั้งนี้เพราะผู้บริหารเสียสละเวลาในการบริหารงานและปฏิบัติราชการอย่างเต็มที่ มีความเป็นผู้นำ มีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล มีการวางแผน ซึ่งผู้บริหารสามารถถ่ายทอดวิสัยทัศน์และการทำงานร่วมกันไปถึงผู้ร่วมงานอันเป็นหนทางไปสู่การทำงานที่บรรลุวัตถุประสงค์ และการบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพ สิ่งที่แสดงถึงการดำเนินงานที่มีการตั้งมาตรฐานในการทำงานไว้สูง เพื่อให้เกิดการกระตุ้นผู้ร่วมงานให้เกิดความอยากรู้อยากปฏิบัติงานเพื่อแก้ไขปัญหาภายในสถานศึกษาอันเป็นการพัฒนาสถานศึกษาให้ได้มากที่สุด ในการบริหารงานผู้บริหารงานตระหนักถึงข้อดีและข้อจำกัดของผู้ร่วมงานเสมอพร้อมทั้งมอบหมายงานที่เหมาะสม ส่งเสริมกับผู้ร่วมงานที่มีความสามารถในหลายๆด้าน พร้อมทั้งรับฟังความคิดเห็นที่แตกต่างแล้วนำความคิดเห็นที่ต่างต่างนั้นมาปรับเปลี่ยนตามความเหมาะสม อีกทั้งผู้บริหารมีการสร้างขวัญและกำลังใจให้ผู้ร่วมงานเกิดแรงบันดาลใจในการอุทิศตนเพื่องานต่างๆ จนสิ่งที่ได้รับมอบหมายบรรลุวัตถุประสงค์ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีบทของ ปิ่นทอง (2558) ได้ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่สัมพันธ์กับการบริหารงานวิชาการ ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาราชบุรีเขต 1 มี พบว่า 1)ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยได้ดังนี้ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล และด้านการกระตุ้นทางปัญญา 2)ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์กับการบริหารวิชาการ ในสถานศึกษาในระดับสูงและไปในทิศทางเดียวกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.5 สอดคล้องกับ อุบลธร พึ่งฤกษ์ดี (2560) ได้ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาของกลุ่มเครือข่ายโรงเรียนบ้านบ่อ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาของกลุ่มเครือข่ายโรงเรียนบ้านบ่อ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร พบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาของกลุ่มเครือข่ายโรงเรียนบ้านบ่อ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร โดยรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับกิตติธัช ออไอศูรย์ (2560) ได้ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ในกรุงเทพมหานคร ตามการรับรู้ของผู้บริหารและครู พบว่า 1)ผู้บริหารมีการรับรู้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงรวมทุกองค์ประกอบอยู่ในระดับ ต่ำมาก และครูมีการรับรู้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงรวมทุกองค์ประกอบอยู่ในระดับดี สรุปได้ว่าผู้บริหารและครูมีการรับรู้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ที่ระดับ .05 ทุกองค์ประกอบ โดยผู้บริหารมีการรับรู้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสูงกว่าครูรับรู้ในทุกองค์ประกอบ 2)ผลการเปรียบเทียบระดับพฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง พบว่า ผู้บริหาร และครูที่มีเพศต่างกันไม่พบความแตกต่าง ผู้บริหารและครูที่มีอายุแตกต่างกันมีการรับรู้ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารทั้งโดยรวมและรายองค์ประกอบที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผู้บริหารและครูที่มีวุฒิการศึกษาแตกต่างกัน มีการรับรู้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโดยรวมมีนัยสำคัญ

ทางสถิติที่ระดับ .05 แต่รายองค์ประกอบไม่พบความแตกต่าง ผู้บริหารและครูที่มีประสบการณ์ทำงาน แตกต่างกัน มีการรับรู้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารทั้งโดยรวมและรายองค์ประกอบ ที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผลการวิจัยเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ผู้วิจัยอภิปรายผลในแต่ละด้าน ดังนี้

ด้านการมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์ พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้เป็นเพราะว่า ผู้บริหารได้อุทิศเวลาให้กับ การปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ มีการกำหนดวิสัยทัศน์ในการทำงานอย่างชัดเจน ทำให้ผู้ร่วมงานรู้สึกเชื่อมั่น ไว้วางใจ ศรัทธาต่อ อุดมการณ์ของผู้บริหาร อีกทั้งเชื่อว่าผู้บริหารสามารถนำพาสถานศึกษาไปสู่ความสำเร็จก้าวหน้าได้อย่างประสบความสำเร็จได้ ซึ่งได้สอดคล้องกับประนอม แมนมาศวิหค (2553, น.4) ที่ได้ให้ความหมายการมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์ไว้ว่า การที่ผู้นำนั้น มีวิสัยทัศน์กว้างไกล และสามารถถ่ายทอดความคิดให้ผู้ตามประพฤติตนเป็นต้นแบบอย่างหรือรูปแบบสำหรับปฏิบัติตาม เป็นที่น่ายกย่อง นับถือ ศรัทธา และทำให้ผู้ตามเกิดความภาคภูมิใจเมื่อได้ร่วมงานด้วย สอดคล้องกับเกศรินทร์ บัดทิม (2558) ได้ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและการบริหารจัดการองค์การตามแนวคิดปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงกับผลการ ดำเนินงานของวิสาหกิจขนาดย่อม ในจังหวัดนครราชสีมา มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและการบริหาร จัดการองค์การตามแนวคิดปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงกับผลการดำเนินงานของวิสาหกิจขนาดย่อม ในจังหวัดนครราชสีมา พบว่าด้านการมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์ ผลการศึกษาพบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด สอดคล้องกับ ธนวิษญ์ เอื้อจางง (2558) ได้ศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน กลุ่มโรงเรียนพบพระวาลีย์ รวมไทย อำเภอพบพระ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 2 มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อหาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านการระบวิสัยทัศน์อย่างชัดเจน ผลการวิจัยพบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และสอดคล้องกับ สิริรักษ์ นักดนตรี (2560) การวิจัยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในการบริหารโรงเรียนสู่การเป็น ชุมชนแห่งการเรียนรู้อย่างมีอาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 5 และเพื่อ นำเสนอแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในการบริหารโรงเรียนสู่การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้อย่างมีอาชีพ ใช้ ผลการวิจัยพบว่า สภาพภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในการบริหารโรงเรียนสู่การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้อย่างมีอาชีพ ของผู้บริหารสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 5 ตามมุมมองของผู้บริหารรวมทั้ง 4 ด้าน อยู่ในระดับดีเยี่ยม โดยด้านที่มีการปฏิบัติมากที่สุด คือ การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านที่มีการปฏิบัติน้อยที่สุด คือ การกระตุ้นทางปัญญา สำหรับตามมุมมองของครูผู้บริหารสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 5 มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในการ บริหารโรงเรียนสู่การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้อย่างมีอาชีพในระดับดี โดยด้านที่มีการปฏิบัติมากที่สุด คือ การมีอิทธิพล อย่างมีอุดมการณ์ ด้านที่มีการปฏิบัติน้อยที่สุด คือ การสร้างแรงบันดาลใจผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของข้อมูลสภาพภาวะ ผู้นำการเปลี่ยนแปลงในการบริหารโรงเรียนสู่การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้อย่างมีอาชีพของผู้บริหารสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาเขต 5 ตามมุมมองของผู้บริหารและตามมุมมองของครูมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกัน อย่างนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในการบริหารโรงเรียนสู่การเป็นชุมชน แห่งการเรียนรู้อย่างมีอาชีพประกอบด้วย ศึกษาวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นในการพัฒนา ประเมินสมรรถนะก่อนการ

พัฒนา สร้างความเข้าใจและความตระหนักในความสำคัญของพัฒนา ใช้วิธีการพัฒนาที่หลากหลาย พัฒนาด้วยตนเอง พัฒนาโดยสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้อย่างมีอาชีพด้วยระบบการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยง จัดอบรมพัฒนาเชิงปฏิบัติการ กำกับติดตามผลการปฏิบัติงาน จัดนิทรรศการหรือสัมมนานำเสนอผลการปฏิบัติงาน

ด้านการกระตุ้นปัญญา พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เป็นเพราะผู้บริหารมีวิธีการหลากหลายรูปแบบ เพื่อกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานเห็นด้วยกับวิธีการในการแก้ปัญหา จนผู้ร่วมงานเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานได้ โดยผู้บริหาร มีการส่งเสริมขวัญและกำลังใจให้ผู้ร่วมงานอันให้ก่อความภาคภูมิใจ มั่นใจในการทำงาน มีความพยายามในการแก้ปัญหา ที่เกิดขึ้น โดยผู้บริหารคอยให้คำปรึกษาและกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานได้ทบทวนการทำงานให้เกิดความสำเร็จอย่างเรียบร้อย สอดคล้องกับธนวิชัย เอื้ออำนวย(2559, น.6) กล่าวถึงการกระตุ้นปัญญา หมายถึง การแสดงออกของผู้บริหารโรงเรียนที่ใช้ วิธีการ ต่างๆ ในการกระตุ้นผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อให้เห็นวิธีการหรือแนวทางใหม่ในการแก้ปัญหาโดยให้ เกิดความพอใจและ มีความตั้งใจด้วยการใช้สื่อและภาษาที่เข้าใจง่ายส่งเสริมให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้ เข้าใจในบทบาทและยอมรับบทบาทสร้าง ความมั่นใจและส่งเสริมคุณค่าส่งผลให้บุคลากรมีความ พยายามและแก้ปัญหาในการปฏิบัติงานด้วยความเรียบร้อยคือกระตุ้น ให้คณะครูได้ทบทวนการ ปฏิบัติงานของตนอีกครั้งว่าตรงกับเป้าหมายของโรงเรียนหรือไม่กระตุ้นให้คณะครูก็คิดว่าตนเองได้ ทำอะไรบ้างที่เป็นการพัฒนาผู้เรียนผู้บริหารจัดหาข้อมูลข่าวสารที่จะช่วยคณะครูให้คิดถึงแนวทาง หรือวิธีการที่จะพัฒนา ผู้เรียนมีการส่งเสริมให้เกิดการรวบรวมและเผยแพร่องค์ความรู้เพื่อเป็นพื้นฐานการพัฒนาองค์กรและผู้บริหารมีการริเริ่มและ พัฒนาระบบการจัดการทรัพยากรเครื่องมือ อุปกรณ์กิจกรรมให้เอื้อต่อการพัฒนาการเรียนรู้อิงองค์กร สอดคล้องกับ สิทธิพล พหลทัฬ(2552) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาขอนแก่นเขต 3 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากด้านการกระตุ้นปัญญาผลการศึกษพบว่าอยู่ในระดับมาก สอดคล้อง กับ ธงชัย หมื่นสา (2552) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามหาสารคามเขต 3 ด้านการกระตุ้นทางปัญญา การศึกษาพบว่า อยู่ในระดับมาก โดยผลการศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนกับการประกันคุณภาพภายในโรงเรียนขนาดเล็กสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคามเขต 3 พบว่ามีความสัมพันธ์อยู่ในระดับมากโดยเฉพาะด้านการกระตุ้นปัญญา มีความสัมพันธ์สูงสุด สอดคล้องกับ จันธิดา ผ่านสอน (2553) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการ เปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผลในการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด ผลการศึกษา พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผลในการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด โดยรวมอยู่ในระดับมาก และรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยสูงสุดลงมา คือ ด้านการ มีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์หรือภาวะผู้นำเชิงบารมี ด้านกระตุ้นทางปัญญา ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ และด้านการคำนึงถึง ความเป็นปัจเจกบุคคล ประสิทธิผลของผู้บริหารโดยรวมรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยสูงสุดลงมา คือ ด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติในทางบวกด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน ด้านความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์ทางบวก กับประสิทธิผลในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาอย่างมีนัยยะสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เป็นเพราะว่าผู้บริหารส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานมีการพัฒนาตนเอง โดยคำนึงถึงความแตกต่างของผู้ร่วมงานในทุกๆ ด้าน ไม่ว่าจะเป็นด้านความรู้ความสามารถหรือปัญหาแต่ละบุคคล เพื่อให้ผู้ร่วมงานมีศักยภาพในการทำงานที่สูงขึ้น และให้โอกาสผู้ร่วมงานในการเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ ซึ่งสามารถนำมาพัฒนาองค์การให้มีความเจริญก้าวหน้าได้ซึ่ง สอดคล้องกับ สุมนทนา ทายโก(2557, น.9) กล่าวว่า การคำนึงถึงความเป็นเอกบุคคล หมายถึง การที่ ผู้บริหารมีภาวะในการวินิจฉัยบุคลากรในสถานศึกษา โดยยึดความแตกต่างระหว่างบุคคลเป็นหลัก ดูแลเอาใจใส่เป็นรายบุคคลทำให้บุคลากรในสถานศึกษารู้สึกมีคุณค่า มีความสำคัญ ผู้บริหารเปิด โอกาสให้บุคลากรได้แสดงความสามารถอย่างเต็มที่ ผู้บริหารจะต้องพัฒนาศักยภาพของผู้ตามและ เพื่อนร่วมงานให้สูงขึ้น และปฏิบัติต่อผู้ตามโดยการให้โอกาสในการเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ สอดคล้องกับ ปฏิภาณ ปะติเก (2557) ได้ศึกษาเปรียบเทียบและหาปฏิสัมพันธ์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา ตามความคิดเห็นของคณะครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 26 และเสนอแนะแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา ตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 26 พบว่า ครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 เห็นว่าผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงโดยรวม และรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยสูงสุดไปต่ำสุด ดังนี้ ด้านการกระตุ้นปัญหา ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล และด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ตามลำดับ การเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา ตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 จำแนกตามขนาดของโรงเรียนและประสบการณ์ในการสอน พบว่า ครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนที่มีขนาดแตกต่างกันมีความเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 โดยรวมและรายด้านทั้ง 4 ด้านไม่แตกต่างกัน ครูที่มีประสบการณ์ในการสอนต่างกัน มีความเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 โดยรวมรายด้านทั้ง 4 ด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยยะสำคัญทางสถิติที่ระดับจุด 05 และมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างขนาดของโรงเรียนและประสบการณ์ในการสอน และสอดคล้องกับ กาญจนา อนันต์ศรี (2560) ได้ศึกษาและเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนในอำเภอเขาสมิง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด พบว่า ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนในอำเภอเขาสมิง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ ด้านการคำนึงถึงความแตกต่างของแต่ละบุคคล ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ด้านการสร้างแรงบันดาลใจและด้านการสร้างบารมีเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนในอำเภอเขาสมิง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด จำแนกตามเพศและวุฒิการศึกษา โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ เปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนในอำเภอเขาสมิง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด จำแนกตามขนาดของโรงเรียน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้น ด้านการคำนึงถึงความแตกต่างของแต่ละบุคคลแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เป็นเพราะบริหารมีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน แสดงให้เห็นถึงความตั้งใจอย่างแน่วแน่ที่จะปฏิบัติงานได้สำเร็จตามจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้ มีการตั้งมาตรฐานการปฏิบัติงานไว้สูงเพื่อกระตุ้นและท้าทายความสามารถของผู้ร่วมงาน พร้อมกับแสดงออกถึงความเชื่อมั่นให้ผู้ร่วมงานได้เห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวม เห็นคุณค่าในการปฏิบัติงานพร้อมทั้งใช้ความพยายามในการปฏิบัติงาน จูงใจให้ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกอยากปฏิบัติและปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มตามศักยภาพ สอดคล้องกับ กาญจนา อนันตศรี (2560, น.31) กล่าวว่า การสร้างแรงบันดาลใจ (Inspiration motivation) หมายถึง กระบวนการที่ผู้นำ ทำให้ผู้ตามเกิดอารมณ์กระตุ้นจูงใจให้ไม่เห็นแก่ประโยชน์ส่วนตน แต่อุทิศเพื่อทีมงานเห็นคุณค่า ของการปฏิบัติงาน เป็นผลทำให้ผู้ตามเกิดความพยายามในการปฏิบัติงานเป็นพิเศษ โดยผู้นำใช้วิธี ง่ายๆ ในการชักชวน สร้างอารมณ์ให้ผู้ตามเข้าใจทัศนภาพและความหมาย มีความรู้สึกตระหนักว่า ภารกิจที่ต้องทำเป็นสิ่งสำคัญ เช่น ผู้นำใช้คำพูด สัญลักษณ์ หรือสร้างจินตนาการ ซึ่งอาจทำได้โดย 1)ผู้นำสร้างความมั่นใจ 2)ผู้นำสร้างความเชื่อในเหตุผลที่กระทำทำให้ผู้ตามรับรู้สิ่งที่เขาทำนั้นมีวัตถุประสงค์อย่างไร 3)สร้างความคาดหวังในความสำเร็จให้ผู้ตาม (Cohen, 1990; Simpkin, 1991) โดยทั่วไป ภาวะผู้นำการสร้างแรงบันดาลใจจะปรากฏเมื่อผู้นำกระตุ้นเร้าใจผู้ตามให้ ปฏิบัติงานและสร้างความมั่นใจว่า ผู้ตามมีความสามารถบรรลุผลตามวัตถุประสงค์ (Yuki, 1981) สำหรับภาวะผู้นำการสร้างแรงบันดาลใจในองค์กรที่ซับซ้อน มักใช้การกระตุ้นการปลุกเร้าอารมณ์ ผู้ตาม เช่น แนะนำโครงการใหม่ การให้อาสาสมัครทำงาน การทดลองการปฏิบัติด้านวัฒนธรรม และสร้างบรรยากาศ เป็นต้น สิ่งเหล่านี้จำเป็นต้องใช้การสร้างแรงบันดาลใจทั้งสิ้น (Bass, 1985) สอดคล้องกับ ภัทรพร เจตีย์(2559) ได้ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สถานศึกษา ระดับประถมศึกษา เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สถานศึกษา ระดับประถมศึกษา จำแนกตามขนาดของโรงเรียน เพื่อศึกษาการบริหารงานวิชาการ ของสถานศึกษาระดับประถมศึกษา เพื่อเปรียบเทียบการบริหารงานวิชาการ ของสถานศึกษาระดับ ประถมศึกษา จำแนกตามขนาดของโรงเรียนและ เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาระดับประถมศึกษา ผลการวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยที่ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด การกระตุ้นเขานับปัญหา รองลงมาคือการสร้างแรงบันดาลใจ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือด้านการสร้างบารมี ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาจำแนกตามขนาด ของโรงเรียน พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดต่างกันมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน การบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยที่ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ รองลงมาคือด้านการจัดทำระเบียบและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับงานด้านวิชาการของสถานศึกษา และด้านการพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีทางการศึกษา ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงานสถานประกอบการและสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา ผลการเปรียบเทียบการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาจำแนกตามขนาดของ โรงเรียน พบว่า การบริหารงานวิชาการของโรงเรียนขนาดต่างกันมีการบริหารงานวิชาการในภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการพัฒนา และสอดคล้องกับ สหรัักษ์ วงศ์ษาพันธ์ (2560) ศึกษาและหาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับประสิทธิผลของโรงเรียนอนุบาลเมืองใหม่ชลบุรี สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร โรงเรียนอนุบาลเมืองใหม่ชลบุรี สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับตามคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ด้าน ได้แก่ ด้านผู้นำที่มีความสามารถพิเศษ ด้านผู้นำที่สร้างแรงบันดาลใจ และด้านผู้นำที่มีการกระตุ้นปัญหา ประสิทธิภาพผลของโรงเรียนอนุบาลเมืองใหม่ชลบุรี สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี โดยรวมและรายด้าน อยู่ใน

ระดับมาก โดยเรียงลำดับตามคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ด้าน ได้แก่ ด้านนักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ด้านการพัฒนาให้นักเรียนให้มีเจตคติทางบวก และด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียนความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับประสิทธิผลของโรงเรียนอนุบาลเมืองใหม่ชลบุรี สังกัดองค์การบริหาร โดยรวมมีความสัมพันธ์กันในระดับสูงมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาารายด้าน พบว่า ด้านผู้นำที่มีความสามารถพิเศษกับด้านนักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง มีความสัมพันธ์กันในระดับสูงมาก ด้านผู้นำที่สร้างแรงบันดาลใจกับด้านการพัฒนาให้นักเรียนให้มีเจตคติทางบวก มีความสัมพันธ์กันในระดับสูงมาก ด้านผู้นำที่มีการกระตุ้นปัญญากับด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน มีความสัมพันธ์กันในระดับสูงมาก และด้านผู้นำที่มีการยอมรับคุณค่าแห่งปัจเจกบุคคล ด้านความสามารถในการแก้ไขปัญหาของโรงเรียนมีความสัมพันธ์กันในระดับสูง

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเพื่อการปฏิบัติ

จากผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนป้อมนาคราชสวาทยานนท์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 มีข้อเสนอแนะดังนี้

1. ด้านการมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์ ผู้บริหารควรจะควบคุมอารมณ์ตนเองให้ได้มากยิ่งขึ้น เช่น การเปิดโอกาสให้คณะครูได้แสดงความคิดเห็นต่างๆ โดยใช้เหตุผลให้มากในการตัดสินใจ เป็นต้น
2. ด้านการกระตุ้นปัญญา ผู้บริหารควรมีการกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานตระหนักถึงการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น เช่น การจัดประชุมแบบมีส่วนร่วมในการทำงาน การทำ PLC ในการจัดการเรียนการสอน เป็นต้น
3. ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับผู้ร่วมงานที่มีปัญหาในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น เช่น เปิดช่องทางให้ผู้ร่วมงานเข้าถึงได้ง่ายขึ้น เสนอแนะวิธีการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นจากประสบการณ์และมุมมองของแต่ละคน
4. ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานอาสาสมัครทำงานและทดลองงานใหม่ๆ เช่น ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานรุ่นใหม่ได้ทำงานร่วมกับผู้ร่วมงานรุ่นเก่าในตำแหน่งสำคัญในสถานศึกษา

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนป้อมนาคราชสวาทยานนท์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6
2. ควรศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนป้อมนาคราชสวาทยานนท์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 โดยเปรียบเทียบระหว่างกลุ่มเครือข่ายโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6
3. ควรศึกษาแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนป้อมนาคราชสวาทยานนท์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6

บรรณานุกรม

-
- กมลวรรณ เภกนันท์. (2557). กลยุทธ์การพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารระดับกลางของโรงเรียนในเครือคณะภคินีเซนต์ปอล เดอ ชาร์ตร ในประเทศไทย . วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเชีย. ค้นเมื่อ 12 พฤศจิกายน 2562 , จาก file:///C:/Users/Admin/Downloads/Soc-3-02-151-164.pdf
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2550). เอกสารประกอบการพัฒนาหลักสูตรผู้นำการเปลี่ยนแปลงเพื่อรองรับการกระจายอำนาจสำหรับผู้บริหารประจำสถานศึกษา. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์คณะรัฐมนตรีและราชกิจจานุเบกษา.
- กฤติกา ไหวพริบ. (2560). การบริหารการศึกษาระบบทวิภาคี โรงเรียนป้อมนาคราชสวาทยานนท์ จังหวัดสมุทรปราการ. วิทยานิพนธ์ ปุทธศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณมหาวิทยาลัย
- กาญจนา อนันตศรี. (2560). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนในอำเภอเขาสมิง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด. วิทยานิพนธ์ ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา.
- กิตติธัช ออโศสุรย์. (2560). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักคณะกรรมการอาชีวศึกษา ในกรุงเทพมหานครตามการรับรู้ของผู้บริหารและครู. วิทยานิพนธ์ ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- เกษรินทร์ บัดทิม. (2558). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและการบริหารจัดการองค์กรตามแนวคิดปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงกับผลการดำเนินงานของวิสาหกิจขนาดย่อม ในจังหวัดนครราชสีมา. วารสาร มทร.อีสาน ฉบับมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์. 2(2), 92-93
- โกวิทย์ เจริญพจน์. (2558). สภาพการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอำเภอนางรอง จังหวัดบุรีรัมย์. วิทยานิพนธ์ ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.
- คำนิง โภพลรัตน์. (2554). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาในอำเภอเรณูนคร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครพนม เขต 1. วิทยานิพนธ์ ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยนครพนม
- จันธิดา ผ่านสอน. (2553). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผลในการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด. วิทยานิพนธ์ การศึกษามหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- ฉัตรภรณ์ คงมาก. (2562). สภาพการบริหารการศึกษาขององค์กรบริหารส่วนตำบลในจังหวัดบุรีรัมย์. วิทยานิพนธ์ ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
- ชอพี ราชะ. (2560).ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนอำเภอย่างแดง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานีเขต 3. การศึกษาค้นคว้าอิสระ ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา
- ณัชฎานุช สุชาติ. (2553). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาองค์กร. กรุงเทพฯ : บริษัทเอ็กซ์เปอร์เน็ท.
- ดำรง ศรีอร่าม. (2553). การพัฒนารูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. วิทยานิพนธ์ สาขาการบริหารการศึกษา ศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
-

- ทัศนันท์ ชุ่มชื่น. (2554). องค์ประกอบภาวะผู้นำของผู้บริหารกับการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนเอกชน ใน กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร
- ธงชัย หมั่นสา. (2552). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนกับการประกันคุณภาพภายในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคาม เขต 3. รายงานการศึกษาระดับศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยขอนแก่น
- ธนวิษฐ์ เอื้อจำนง. (2559). แนวทางพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน กลุ่มโรงเรียนพบพระวาลีรัมย์ไทย อำเภอบพพระ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 2. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร
- ธนิต ทองอาจ. (2553). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุกดาหาร. วิทยานิพนธ์ ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- นริศรา ปันบุญ. (2559). การศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอยางชุมน้อย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1. การค้นคว้าอิสระ ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ
- เนตรนภา รักชายศ. (2555). การสร้างวิสัยทัศน์. ค้นเมื่อ 17 พฤศจิกายน 2562. จาก <http://netnaparaksayot.blogspot.com/2012/09/visoning.html>
- บุญเรือง แก้วใส. (2554). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนชุมชนกระนวน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 4. การค้นคว้าอิสระ ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร
- ปฎิภาณ ปะติเก. (2558). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26. วิทยานิพนธ์ ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี
- ประนอม แมนมาศวิท. (2553). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอเมือง จังหวัดนครสวรรค์. วิทยานิพนธ์ บริหารธุรกิจบัณฑิต สาขาการจัดการทั่วไป มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์
- ปวีณา ฉุยกลม. (2555). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดเมืองพัทยา. ปริญญาโท ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา
- ภัชรพร เจริญ. (2559). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาระดับประถมศึกษา. วิทยานิพนธ์ ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์
- มณีนรัตน์ พุ่มพรรณพฤษ. (2562). การศึกษาทักษะผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2. ปริญญาโท ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยนเรศวร
- มณูญ พรหมรักษา. (2554). พฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็กสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำพูน เขต 1. วิทยานิพนธ์ ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

-
- ยงยุทธ เกษสาคร. (2549). ศักยภาพของอาจารย์ประจำตามสัญญากับการพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษา
ระดับอุดมศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร. กรุงเทพฯ : คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร.
- ยุกตนันท์ หวานฉ่ำ. (2555). การบริหารสถานศึกษากับประสิทธิภาพของโรงเรียนในอำเภอคลองหลวง สังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1. วิทยานิพนธ์ ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
- รุจิรัตน์ นาคะรัมย์. (2554). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อความเป็นครูมืออาชีพตามมาตรฐาน
วิชาชีพครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 1. วิทยานิพนธ์ ศึกษาศาสตร
มหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร
- โรงเรียนป้อมนาคราชสวทยานนท์. (2561). รายงานการประเมินตนเอง. สมุทรปราการ : โรงเรียนป้อมนาคราชสวทยา
นนท์
- วรัญญา ทิวาวงษ์. (2560). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับกระบวนการคิดสร้างสรรค์ในสถานศึกษา
ของผู้บริหารและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี. วิทยานิพนธ์ ครุศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี
- วันชัย ปานจันทร์. (2558). การเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมให้กับนักศึกษาของมหาวิทยาลัยรามคำแหง. กรุงเทพฯ : คณะ
พัฒนาทรัพยากรมนุษย์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง
- วิณา จันทะริมา. (2557). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับความยึดมั่นผูกพัน
ต่อองค์กรของข้าราชการครูในสหวิทยาเขตเมืองแสน สามารถวิทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษา เขต 27. การศึกษาค้นคว้าอิสระ ศึกษาศาสตร สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี
- สมศักดิ์ สมมาคุณ. (2552). บทบาทผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนของครู สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาอุบลราชธานี เขต 4. วิทยานิพนธ์ ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี
- สิทธิพล พลลัทพ์. (2552). ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ขอนแก่น เขต 3. รายงานการศึกษาอิสระ ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยขอนแก่น
- สิริรักษ์ นัคนดนตรี. (2560). แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในการบริหารโรงเรียนสู่การเป็นชุมชนแห่งการ
เรียนรู้อย่างมืออาชีพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษาเขต 5. วิทยานิพนธ์ ศึกษาศาสตร
มหาบัณฑิต สาขาบริหารการศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุธรรม ดุษดี. (2552). ทักษะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาราชบุรี เขต 2.
วิทยานิพนธ์ ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง
- สุนทร โคตรบรรเทา. (2560). ภาวะผู้นำในองค์กรสถานศึกษา. กรุงเทพฯ : ปัญญาชน
- สมณฑา ทายโก. (2557). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ของสถานศึกษา
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดปัตตานี. วิทยานิพนธ์ ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหาร
การศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา
-

- สุมาพร ทำทอง. (2554). **ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนตามทัศนะของครูผู้สอนโรงเรียนในกลุ่มวิภาวดี** สังกัด กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร.
- สุวัฒน์ บรรเทาทุกข์. (2558). **ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาจังหวัดชลบุรี**. การค้นคว้าอิสระ ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- โสภณ ภูเกล้าล้วน. (2550). **การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์**. ค้นเมื่อวันที่ 20 ธันวาคม 2562. จาก <http://www.gotoknow.org/blog/sophon>.
- อารี กังสานุกุล. (2553). **ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 2**. วิทยานิพนธ์ ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา
- อุบลธร พึ่งฤกษ์ดี. (2560). **ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาของกลุ่มเครือข่ายโรงเรียนบ้านบ่อ** สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร. สารนิพนธ์ ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา
- อุมาวี วัฒนานุกุล. (2560). **ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 1 อำเภอเมือง จังหวัดยะลา**. การค้นคว้าอิสระ ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา
- แอนนา รัตนภักดี. (2553). **ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุบลราชธานี เขต 1**. วิทยานิพนธ์ ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.