

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน ในเครือข่ายเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ

สุธาสินี คำทะเนตร¹

วันที่รับบทความ: 26 พฤศจิกายน 2566

วันแก้ไขบทความ: 29 เมษายน 2567

วันที่ตอบรับบทความ: 30 เมษายน 2567

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนในเครือข่ายเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ และเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนในเครือข่ายเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ จำแนกตามวุฒิการศึกษา ตำแหน่ง และขนาดสถานศึกษา กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูโรงเรียนในเครือข่ายเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ ปีการศึกษา 2564 จำนวน 306 คน เครื่องมือที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามที่มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่าง 0.80-1.00 และมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.98 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว และการวิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธีการของเซฟเฟ ผลการวิจัย พบว่า (1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนในเครือข่ายเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และ (2) ครูที่มีวุฒิการศึกษา ตำแหน่ง และขนาดสถานศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนในเครือข่ายเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง; ผู้บริหารโรงเรียน; โรงเรียนในเครือข่ายเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ

ประเภทบทความ: บทความวิจัย

¹โรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ

ถนนพัฒนาการ เขตสวนหลวง 10250, ประเทศไทย

ผู้รับผิดชอบบทความ อีเมล: yingna272526@gmail.com

The Transformational Leadership of School Administrators in Triamudomsuksapattanakarn Affiliated School

Sutasinee Khamtanet¹

Received: November 26, 2023

Revised: April 29, 2024

Accepted: April 30, 2024

Abstract

This research article aims to study the level of transformational leadership of school administrators in Triamudomsuksapattanakarn Affiliated School; and compares the teachers' opinions towards transformational leadership of school administrators as classified by educational qualification, position and school size. The samples used in the research were 306 teachers in Triamudomsuksapattanakarn Affiliated School in the academic year 2021. The research instrument was a 5-point rating scale questionnaire with the Item-Objective Congruence between 0.80-1.00 and reliability of the questionnaire in question stood at 0.98. The statistics used in data analysis were frequency, percentage, mean, standard deviation, *t*-test, One-Way ANOVA and Scheffé's multiple comparison method. Findings are as follows: (1) The level of transformational leadership of school administrators in Triamudomsuksapattanakarn Affiliated Schools overall were found at high level. (2) Teachers who differed in educational qualification, position and school size did not exhibited concomitant differences in their opinions of transformational leadership of school administrators overall and for all aspects.

Keywords: Transformational Leadership; School Administrator; Triamudomsuksapattanakarn Affiliated School

Type of Article: Research Article

¹Triamudomsuksapattanakarn School

Phatthanakan Road, Suan Luang, Bangkok 10250, Thailand

Corresponding Author Email: yingna272526@gmail.com

บทนำ

กระแสการปรับเปลี่ยนทางสังคมที่เกิดขึ้นในปัจจุบันส่งผลต่อวิถีการดำรงชีพของสังคมอย่างทั่วถึง ประเทศไทยในปัจจุบันได้ก้าวเข้าสู่สังคมที่มีการเปลี่ยนแปลง ทั้งเรื่องการเมือง เศรษฐกิจ วิถีชีวิต รวมทั้งสิ่งแวดล้อมบริบทรอบตัว และเป็นยุคที่ต้องปรับตัว เสริมสร้าง และพัฒนาตนเองให้อยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข ดังนั้น การพัฒนาสังคมให้ดีขึ้นจึงต้องพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นอันดับแรก เพื่อให้สังคมสามารถอยู่ร่วมกันได้อย่างมีความสุข อีกทั้งสังคมต้องเผชิญกับความท้าทายในการเป็นพลวัตของโลกแห่งการเปลี่ยนแปลง จากกระแสโลกาภิวัตน์ที่เกิดการเปลี่ยนแปลงขึ้นนั้น ประเทศไทยจำเป็นต้องเตรียมความพร้อมในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งหมายถึงต้องเตรียมเด็กไทยให้พร้อมกับการเผชิญชีวิตในอนาคต องค์การที่มีส่วนสำคัญในการผลักดันเด็กไทย คือ สถานศึกษาที่มีความใกล้ชิดกับเด็กไทยเป็นอันดับต้น สถานศึกษาจึงต้องมีความตื่นตัวและเตรียมพร้อมในการจัดการเรียนรู้เพื่อเตรียมความพร้อมให้เด็กนักเรียนมีทักษะสำหรับการออกไปดำรงชีวิต โดยเฉพาะทักษะการเป็นพลโลกที่ดี และที่สำคัญที่สุด คือ ทักษะการเรียนรู้ (learning skill) สถานศึกษาต้องมีการเปลี่ยนแปลงในการจัดการเรียนรู้เพื่อให้เด็กนักเรียนมีความรู้ ความสามารถ และทักษะที่จำเป็นซึ่งเป็นผลจากการปฏิรูปเปลี่ยนแปลงรูปแบบการจัดการเรียนการสอนของสถานศึกษา ตลอดจนการเตรียมความพร้อมด้านต่าง ๆ ไม่เพียงแต่การเตรียมความพร้อมของเด็กนักเรียนเท่านั้น ผู้บริหารสถานศึกษาก็มีส่วนสำคัญในการพัฒนาการจัดการศึกษาในโรงเรียนให้สอดคล้อง ผู้บริหารสถานศึกษาจึงมีส่วนสำคัญที่จะผลักดันให้เกิดประสิทธิผล ดังนี้ ผู้บริหารจึงต้องมีภาวะผู้นำสูงและเป็นกุญแจสำคัญที่จะนำองค์กรไปสู่การปฏิรูปการศึกษาที่ยั่งยืน สอดคล้องกับผลการศึกษาของ ชัยเสฏฐ์ พรหมศรี (2561) ที่ว่าผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความสามารถจะต้องมีทักษะการบริหาร มีความเป็นผู้นำทางวิชาการ มีความรู้ความสามารถ และมีความเป็นมืออาชีพ ถึงจะเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพและสามารถบริหารองค์กรให้เกิดประสิทธิผล และสามารถสร้างบรรยากาศที่ก่อให้เกิดการมีส่วนร่วมเพื่อพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากรในองค์กรให้สามารถปฏิบัติงานบรรลุถึงเป้าหมายร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ

นโยบายสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 มีพันธกิจในการส่งเสริมการพัฒนาครู และบุคลากรทางการศึกษาให้เป็นมืออาชีพ เพื่อพัฒนาผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษา โดยเฉพาะการบริหารจัดการการศึกษาจำเป็นต้องมีการปรับเปลี่ยนสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่มีความคล่องตัว มีความพร้อมที่จะพัฒนาศักยภาพในการเรียนรู้ให้นักเรียนมีการคิดอย่างสร้างสรรค์ เพื่อตอบสนองต่อความต้องการในการรับบริการทางการศึกษาของสังคมได้อย่างมีประสิทธิภาพ ปัจจัยที่สำคัญที่จะนำสถานศึกษาไปสู่ความสำเร็จหรือล้มเหลวได้ คือ ภาวะผู้นำ เนื่องจากภาวะผู้นำมีความสำคัญในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา สอดคล้องกับ Jantzi and Leithwood (1996) กล่าวว่า ภาวะผู้นำที่มีความเหมาะสมกับยุคปัจจุบันที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา คือ ภาวะผู้นำจะต้องจัดการภายในองค์กรเพื่อให้บุคลากรสามารถทำงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อนำองค์กรให้สามารถดำเนินไปได้และผู้นำที่มีความสามารถจะทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติหน้าที่เต็มศักยภาพของตน ส่งเสริมให้บุคลากรมีความขยันขันแข็ง มุ่งมั่น สามัคคี เต็มใจ และสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งจะส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กร ภาวะผู้นำของผู้บริหารยังเป็นปัจจัยทางการบริหารที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา โดยขึ้นอยู่กับภาวะผู้นำของผู้บริหารในการที่จะสร้างองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างแท้จริง ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้องมีบทบาทหน้าที่ในการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงมายังสถานศึกษา เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ โดยเป็นผู้นำที่สามารถ กระตุ้นทางปัญญา สร้างแรงบันดาลใจให้แก่บุคลากร คำนึงถึงความเป็นเอกบุคคล มีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์และสร้างวิสัยทัศน์ ผู้บริหารสถานศึกษาจึงจำเป็นต้องมีคุณลักษณะของการเป็นนักพัฒนาที่มีประสิทธิภาพควรค่าแก่การยอมรับและยกย่องของผู้ร่วมงาน

โรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ เป็นสถานศึกษาที่มีขนาดใหญ่พิเศษมีการบริหารจัดการทั้งบริหารด้านบุคลากรและบริหารการจัดการเรียนการสอนได้เป็นอย่างดีเป็นโรงเรียนต้นแบบในหลาย ๆ ด้าน และติดอันดับสถานศึกษาดีเด่นของประเทศไทย จึงมีโรงเรียนต่าง ๆ มาศึกษาดูงานเป็นจำนวนมาก และได้รับความไว้วางใจจากผู้ปกครองอย่างรวดเร็ว

และเริ่มมีโรงเรียนต่าง ๆ ขอเข้ามาเป็นเครือข่ายจนถึงปัจจุบันโรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการมีโรงเรียนในเครือข่าย 18 โรงเรียนครอบคลุมทุกภาคของประเทศ จากเหตุผลดังที่กล่าวมา การบริหารสถานศึกษาในแต่ละแห่งย่อมมีความแตกต่างกัน การใช้ภาวะผู้นำเพื่อการบริหารจัดการก็ย่อมมีความแตกต่างกัน ด้วยเหตุผลนี้เองทำให้ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาแนวทางการปฏิบัติของผู้นำที่มีการเปลี่ยนแปลง

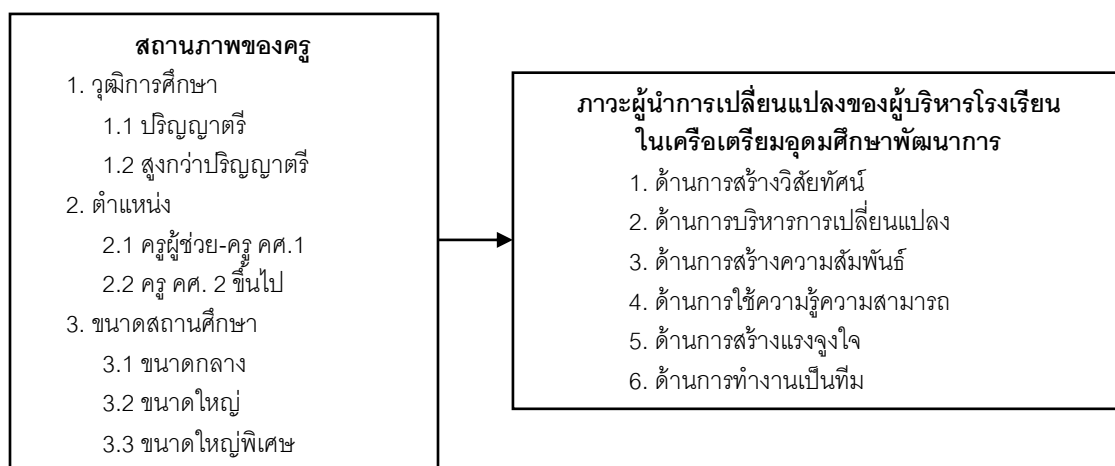
จากความสำคัญของผู้บริหารสถานศึกษาที่กล่าวมาข้างต้น การพัฒนาสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลอย่างยั่งยืนนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้องมีภาวะผู้นำซึ่งเป็นคุณลักษณะที่สำคัญของการเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพ ผู้บริหารซึ่งเป็นผู้นำองค์กรจึงจำเป็นต้องได้รับการพัฒนาทักษะที่จำเป็นและสำคัญต่อการบริหารงานบริหารตนเองและบริหารบุคลากรอย่างต่อเนื่อง เพื่อนำไปสู่การบริหารงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนในเครือเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ
2. เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ของผู้บริหารโรงเรียนในเครือเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ จำแนกตามวุฒิการศึกษา ตำแหน่ง และขนาดสถานศึกษา

กรอบแนวความคิดในการวิจัย

การวิจัยนี้ผู้วิจัยได้อาศัยแนวคิดภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง จากการสังเคราะห์ตามแนวคิดของ ริดาร์ตน์ จันทะพล (2559), รุ่งอรุณ หงษ์เอียงจันทร์ (2560), กมลวรรณ นาजू (2561), อรอนงค์ แดงนุ้ย (2561), จีราวัฒน์ สว่างกลับ (2561), พระเอกชัย พิเลศรัมย์ (2562), หนึ่งฤทัย เลียงพันธุ์สกุล (2562), เกศสุดา วรรณสินธ์ (2562), รุ่งนภา จันทรลี (2562), กรวิกา มั่งมุล (2563) สรุปได้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนในเครือเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ 6 ด้าน ได้แก่ (1) ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ (2) ด้านการบริหารการเปลี่ยนแปลง (3) ด้านการสร้างความสัมพันธ์ (4) ด้านการใช้ความรู้ความสามารถ (5) ด้านการสร้างแรงจูงใจ และ (6) ด้านการทำงานเป็นทีม ตามความคิดเห็นของครูโรงเรียนในเครือเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ ทั้งนี้จากการสังเคราะห์แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยสามารถตั้งสมมุติฐานได้ว่า ครูมีความคิดเห็นต่อระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนในเครือเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ อยู่ในระดับมาก และครูที่มีวุฒิการศึกษา ตำแหน่ง และขนาดสถานศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนในเครือเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ แตกต่างกัน และผู้วิจัยกำหนดเป็นกรอบแนวความคิดในการวิจัย ดังแสดงในภาพ 1



ภาพ 1 กรอบแนวความคิดในการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนในเครือข่ายเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ ผู้วิจัยได้ทำการศึกษา ดังนี้

1. ศึกษาแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ด้วยการสังเคราะห์จากแนวคิดของผู้ที่ได้ทำการศึกษาวิจัยไว้แล้ว เพื่อสรุปภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนในเครือข่ายเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ และศึกษาความคิดเห็นจากงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับสถานภาพของครูที่แตกต่างกัน

2. สร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ และตรวจสอบค่าความสอดคล้อง (Index of Item Objective Congruence--IOC) ระหว่าง 0.80-1.00 และได้นำไปทดลองใช้ พบว่ามีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.98

3. เก็บรวบรวมข้อมูลจากครูโรงเรียนในเครือข่ายเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ ปีการศึกษา 2564 จำนวน 18 โรงเรียน รวมทั้งสิ้น 1,363 คน ซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่างที่ได้มาจากการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จากการเปิดตารางของ Cohen, Manion, and Morrison (2018) ได้จำนวน 306 คน และใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ

4. วิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปตามลักษณะของข้อมูล ดังนี้

4.1 ข้อมูลสถานภาพของครู ได้แก่ วุฒิการศึกษา ตำแหน่ง และขนาดสถานศึกษา มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (check list) วิเคราะห์โดยการแจกแจงความถี่ (frequency) และค่าร้อยละ (percentage)

4.2 ข้อมูลภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร วิเคราะห์โดยหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation--SD) เป็นแบบจำแนกความหมาย 5 ระดับ เป็นรายชื่อและรายด้าน โดยยึดเกณฑ์ของ บุญชม ศรีสะอาด (2560) ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย 4.51-5.00 หมายถึง ผู้บริหารโรงเรียนมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับมากที่สุด

คะแนนเฉลี่ย 3.51-4.50 หมายถึง ผู้บริหารโรงเรียนมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับมาก

คะแนนเฉลี่ย 2.51-3.50 หมายถึง ผู้บริหารโรงเรียนมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับปานกลาง

คะแนนเฉลี่ย 1.51-2.50 หมายถึง ผู้บริหารโรงเรียนมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับน้อย

คะแนนเฉลี่ย 1.00-1.50 หมายถึง ผู้บริหารโรงเรียนมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับน้อยที่สุด

4.3 วิเคราะห์เปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนในเครือข่ายเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ จำแนกตามวุฒิการศึกษาและตำแหน่ง ด้วยการทดสอบ t -test แบบ Independent

4.4 วิเคราะห์เปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ของผู้บริหารโรงเรียนในเครือข่ายเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ จำแนกตามขนาดสถานศึกษา ด้วยการทดสอบ F -test โดยใช้สถิติการวิเคราะห์การแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) และเมื่อพบความแตกต่างจะทดสอบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่โดยใช้วิธีการของเชฟเฟ

5. สถิติที่ใช้ในการวิจัย สถิติพื้นฐาน ได้แก่ การแจกแจงความถี่ (frequency) ค่าร้อยละ (percentage) ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation--SD) และสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมุติฐานเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่าง ด้วยการทดสอบ t -test แบบ Independent และการทดสอบความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-Way ANOVA)

ผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนในเครือข่ายเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ ได้ผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ดังนี้

1. ระดับความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนในเครือข่ายเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ (ดูตาราง 1)

ตาราง 1

ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนในเครือข่ายเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ โดยภาพรวมและรายด้าน

(n = 306)

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร	ความคิดเห็นของครู		
	$\bar{X}$	SD	ระดับ
1. ด้านการสร้างวิสัยทัศน์	4.41	0.52	มาก
2. ด้านการบริหารการเปลี่ยนแปลง	4.34	0.54	มาก
3. ด้านการสร้างความสัมพันธ์	4.31	0.64	มาก
4. ด้านการใช้ความรู้ความสามารถ	4.30	0.61	มาก
5. ด้านการสร้างแรงจูงใจ	4.36	0.61	มาก
6. ด้านการทำงานเป็นทีม	4.34	0.62	มาก
รวม	4.34	0.55	มาก

จากตาราง 1 พบว่า ความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนในเครือข่ายเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ โดยความคิดเห็นของครูในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.34$, $SD = 0.55$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ทุกด้านมีความคิดเห็นของครูมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ ($\bar{X} = 4.41$, $SD = 0.52$) ด้านการสร้างแรงจูงใจ ($\bar{X} = 4.36$, $SD = 0.61$) ด้านการบริหารการเปลี่ยนแปลง ($\bar{X} = 4.34$, $SD = 0.54$) และด้านการทำงานเป็นทีม ($\bar{X} = 4.34$, $SD = 0.62$) มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน ด้านการสร้างความสัมพันธ์ ($\bar{X} = 4.31$, $SD = 0.64$) และด้านการใช้ความรู้ความสามารถ ($\bar{X} = 4.30$, $SD = 0.61$)

2. ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนในเครือข่ายเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ

2.1 วิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนในเครือข่ายเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ จำแนกตามวุฒิการศึกษา และตำแหน่ง วิเคราะห์โดยการทดสอบค่าที (ดูตาราง 2 และตาราง 3)

ตาราง 2

ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนในเครือข่ายเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ จำแนกตามวุฒิการศึกษา โดยภาพรวมและรายด้าน

(n = 306)

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร	วุฒิการศึกษา				t	Sig.
	ปริญญาตรี		สูงกว่าปริญญาตรี			
	(n = 188)		(n = 118)			
	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD		
1. ด้านการสร้างวิสัยทัศน์	4.45	0.53	4.35	0.49	1.692	.092
2. ด้านการบริหารการเปลี่ยนแปลง	4.35	0.55	4.33	0.52	0.391	.696
3. ด้านการสร้างความสัมพันธ์	4.32	0.66	4.30	0.61	0.333	.740
4. ด้านการใช้ความรู้ความสามารถ	4.31	0.65	4.28	0.54	0.523	.601

ตาราง 2 (ต่อ)

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร	วุฒิการศึกษา				t	Sig.
	ปริญญาตรี		สูงกว่าปริญญาตรี			
	(n = 188)		(n = 118)			
	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD		
5. ด้านการสร้างแรงจูงใจ	4.39	0.64	4.31	0.55	1.055	.292
6. ด้านการทำงานเป็นทีม	4.34	0.64	4.35	0.57	-0.093	.926
รวม	4.36	0.57	4.32	0.51	0.654	.514

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 2 พบว่า ครูที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนในเครือข่ายอุดมศึกษาพัฒนาการ โดยภาพรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน

ตาราง 3

ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนในเครือข่ายอุดมศึกษาพัฒนาการ จำแนกตามตำแหน่ง โดยภาพรวมและรายด้าน

(n = 306)

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร	ตำแหน่ง				t	Sig.
	ครูผู้ช่วย-ครู คศ. 1		ครู คศ. 2 ขึ้นไป			
	(n = 115)		(n = 191)			
	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD		
1. ด้านการสร้างวิสัยทัศน์	4.40	0.52	4.42	0.51	-0.286	.775
2. ด้านการบริหารการเปลี่ยนแปลง	4.33	0.54	4.35	0.54	-0.301	.764
3. ด้านการสร้างความสัมพันธ์	4.26	0.70	4.35	0.60	-1.164	.245
4. ด้านการใช้ความรู้ความสามารถ	4.27	0.68	4.32	0.56	-0.575	.566
5. ด้านการสร้างแรงจูงใจ	4.36	0.66	4.35	0.58	0.160	.873
6. ด้านการทำงานเป็นทีม	4.30	0.65	4.37	0.59	-0.889	.375
รวม	4.32	0.58	4.36	0.52	-0.575	.566

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 3 พบว่า ครูที่มีตำแหน่งต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนในเครือข่ายอุดมศึกษาพัฒนาการ โดยภาพรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน

2.2 วิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนในเครือข่ายอุดมศึกษาพัฒนาการ จำแนกตามขนาดสถานศึกษา โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (ดูตาราง 4)

ตาราง 4

ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนในเครือข่ายเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ จำแนกตามขนาดสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้าน

(n = 306)

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร	ขนาดสถานศึกษา			F	Sig.
	ขนาดกลาง	ขนาดใหญ่	ขนาดใหญ่พิเศษ		
	(n = 21)	(n = 64)	(n = 221)		
	$\bar{X}$	$\bar{X}$	$\bar{X}$		
1. ด้านการสร้างวิสัยทัศน์	4.47	4.40	4.40	0.180	.835
2. ด้านการบริหารการเปลี่ยนแปลง	4.41	4.32	4.33	0.224	.800
3. ด้านการสร้างความสัมพันธ์	4.44	4.36	4.28	0.844	.431
4. ด้านการใช้ความรู้ความสามารถ	4.44	4.35	4.27	1.130	.325
5. ด้านการสร้างแรงจูงใจ	4.55	4.39	4.32	1.577	.208
6. ด้านการทำงานเป็นทีม	4.47	4.35	4.32	0.592	.554
รวม	4.47	4.36	4.32	0.751	.473

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 4 พบว่า ครูที่มีขนาดสถานศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนในเครือข่ายเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ โดยภาพรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน

การอภิปรายผล

การวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนในเครือข่ายเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ สามารถอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยได้ดังนี้

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนในเครือข่ายเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก อาจเป็นเพราะว่าด้านการสร้างวิสัยทัศน์ ผู้บริหารโรงเรียนมีการวางนโยบาย กำหนดแนวทาง โดยการนำวิสัยทัศน์ที่สามารถนำมาปฏิบัติงานในสถานศึกษาได้จริงและเหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษา ดำเนินงานไปตามทิศทางเดียวกันกับวิสัยทัศน์ และบุคลากรได้รับการเรียนรู้สู่การปฏิบัติงาน ดำเนินงานตามวิสัยทัศน์ของสถานศึกษาและใช้วิสัยทัศน์เป็นตัวกำหนดกลยุทธ์ โครงการต่าง ๆ เพื่อพัฒนาสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพ ด้านการบริหารการเปลี่ยนแปลง ผู้บริหารมีการวางแผนการปฏิบัติงานและแผนการบริหารจัดการสถานศึกษาที่ทันต่อการเปลี่ยนแปลงอย่างเป็นระบบ สามารถตรวจสอบกระบวนการทำงานอย่างครบวงจร ประเมินสถานการณ์หรือผลลัพธ์ที่จะเกิดขึ้นจากการเปลี่ยนแปลง เพื่อนำไปสู่การพัฒนาองค์กรให้เป็นไปตามกฎเกณฑ์หรือมาตรฐานที่กำหนดไว้ ด้านการสร้างความสัมพันธ์ ผู้บริหารกระจายอำนาจและความรับผิดชอบของครูและบุคลากรที่ปฏิบัติงาน โดยมอบหมายงานที่คำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล มีการนิเทศติดตามงาน ช่วยเหลือให้คำแนะนำ ด้านการใช้ความรู้ความสามารถ ผู้บริหารหาวิธีการและแนวทางที่หลากหลายในการแก้ปัญหา สนับสนุนให้ครูและบุคลากรหาแนวทางใหม่ ๆ มาแก้ปัญหาในองค์กร ให้ครูและบุคลากรได้แสดงความคิดเห็นและใช้ความรู้ความสามารถของตนเองในการแก้ปัญหาย่างเต็มที่ ด้านการสร้างแรงจูงใจ ผู้บริหารสร้างบรรยากาศเพื่อจูงใจให้ครูและบุคลากรมีความสุขในการทำงาน การกระตุ้นและโน้มน้าวให้ครูและบุคลากรอยากทำงาน สร้างเจตคติที่ดีในการปฏิบัติงาน ด้านการทำงานเป็นทีม การเสริมสร้างความผูกพันการทำงานในองค์กร ส่งเสริมให้ครูและบุคลากรได้แสดงความคิดเห็น รับฟังและร่วมมือกัน

แก้ปัญหาอย่างเหมาะสม จึงทำให้ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนในเครือข่ายอุดมศึกษาพัฒนาการ ไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับ รุ่งนภา จันทรลี (2562) ที่พบว่า ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารสถานศึกษา ได้จัดวางทิศทางของสถานศึกษาโดยกำหนด วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ และกลยุทธ์ของสถานศึกษาในด้านการพัฒนาส่งเสริมสนับสนุน ทั้งตัวบุคลากรและสถานศึกษา และสอดคล้องกับ กรวิกา มั่งมุล (2563) ที่พบว่า ภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครู อำเภอแม่สรวย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารสถานศึกษาได้รับการฝึกอบรมและพัฒนาตนเองให้ทันต่อสภาพการเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่อง เพื่อนำมาพัฒนา คุณภาพตามบทบาทของตนเอง

2. ครูที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนในเครือข่าย อุดมศึกษาพัฒนาการ โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน อาจเป็นเพราะว่าครูผู้สอนที่มีวุฒิการศึกษาปริญญาตรีและ ปริญญาโทมีการรับรู้เกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาไม่แตกต่างกัน อาจเป็นเพราะว่าในปัจจุบัน จำนวนของครูผู้สอนที่มีวุฒิการศึกษาในระดับปริญญาตรีและปริญญาโทมีระยะการปฏิบัติงาน หรือประสบการณ์ในการ ปฏิบัติงาน มีความเข้าใจความหมายของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน จึงทำให้ครูที่มีวุฒิการศึกษา ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนในเครือข่ายอุดมศึกษาพัฒนาการ ไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับ อรุษา เย็นตระกูล (2561) ที่พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ตามการรับรู้ของ ครูผู้สอนในสำนักงานเขตลาดพร้าว สังกัดกรุงเทพมหานคร จำแนกตามวุฒิการศึกษา โดยภาพรวมไม่มีความแตกต่างกัน และสอดคล้องกับ กรวิกา มั่งมุล (2563) ที่พบว่า ทัศนะของครูที่มีต่อภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาตาม ทัศนะของครู อำเภอแม่สรวย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 จำแนกตามระดับการศึกษา โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้มีความรู้ความสามารถจนเป็นที่ยอมรับ ศรัทธา ทั้งยัง มีความคิดกว้างไกลและมีความสามารถในการคาดการณ์อนาคต นำความรู้และวิธีการใหม่ ๆ มานำเสนอและเผยแพร่ ให้ความรู้ ให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับงานของสถานศึกษา ทันต่อการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษา ทำให้ผู้อื่นร่วมมือปฏิบัติงานจน ประสบผลสำเร็จ

3. ครูที่มีตำแหน่งต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนในเครือข่ายอุดมศึกษา พัฒนาการ โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการบริหารการเปลี่ยนแปลง ข้อที่มี คะแนนสูงสุด ได้แก่ ผู้บริหารควรมีการวางแผนการปฏิบัติงานและแผนการบริหารจัดการสถานศึกษาที่ทันต่อการเปลี่ยนแปลง อย่างเป็นระบบ สามารถตรวจสอบได้ มีการกระบวนการทำงานอย่างเป็นระบบครบวงจร ตามลำดับ ส่วนด้านการสร้าง ความสัมพันธ์ พบว่า ผู้บริหารควรมีการกระจายอำนาจและความรับผิดชอบของครูและบุคลากรที่ปฏิบัติงาน โดยมีการ มอบหมายงานที่คำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล มีการนิเทศติดตามงาน ช่วยเหลือ ให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์ต่อ ความก้าวหน้า ตามลำดับ อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารโรงเรียนในเครือข่ายอุดมศึกษาพัฒนาการ ทั้งขนาดกลาง ขนาดใหญ่ และขนาดใหญ่พิเศษ มีการคำนึงถึงบุคลากรแต่ละบุคคล และมีการวิเคราะห์ความต้องการความสามารถโดยผู้บริหาร สถานศึกษาเป็นทั้งผู้ให้คำปรึกษาแนะนำและเป็นผู้ฝึกสอน มีการวางแผนการปฏิบัติงาน กระตุ้นการทำงาน ประสานงานกับ บุคลากรในสถานศึกษาอย่างเป็นระบบอย่างต่อเนื่อง และส่งเสริมให้ครูมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานสามารถทำงานร่วมกันได้ จึงทำให้ครูที่มีตำแหน่งต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนในเครือข่ายอุดมศึกษา พัฒนาการ ไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับ พิษณุ ธรรมรัตน์ (2553) ที่พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สถานศึกษาตามทัศนะของข้าราชการครูในอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสงขลา เขต 2 จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับ ปิยณัฐธิดา เคนบุปผา (2559) ที่พบว่า

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 2 จำแนกตามตำแหน่งโดยรวมไม่แตกต่างกัน

4. ครูที่มีขนาดสถานศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนในเครือข่ายเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ โดยภาพรวมและเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านไม่แตกต่างกัน ข้อที่มีคะแนนสูงที่สุดในแต่ละด้าน ได้แก่ ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ พบว่า ผู้บริหารกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมายที่สามารถนำมาปฏิบัติงานในสถานศึกษาได้จริง และเหมาะสมสอดคล้องกับบริบทขององค์กร ส่วนด้านการบริหารการเปลี่ยนแปลง คือ ผู้บริหารกำหนดนโยบายการจัดการศึกษาในสถานศึกษาให้เหมาะสมและทันต่อการเปลี่ยนแปลงมีลำดับคะแนนสูงสุด และด้านการทำงานเป็นทีม ข้อที่มีคะแนนสูงสุด คือ ผู้บริหารติดตามผลการทำงานเป็นทีมอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้งานบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารโรงเรียนในเครือข่ายเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการมีความรู้ความสามารถกระตุ้นให้ครูเกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ ซึ่งแนะนำให้ครูหาจุดเด่น จุดด้อย ของสถานศึกษา เพื่อพัฒนางาน สนับสนุนให้ครูใช้เทคโนโลยีและตระหนักถึงปัญหาที่เกิดขึ้น และหาทางแก้ไขปัญหาร่วมกับบุคลากรในสถานศึกษา ใช้กระบวนการคิด นวัตกรรม หาแนวทางแก้ปัญหา และส่งเสริมให้ครูทำวิจัยในชั้นเรียนเพื่อแก้ปัญหาการเรียนการสอน จึงทำให้ครูที่มีขนาดสถานศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนในเครือข่ายเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ ไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับ ธีรารัตน์ จันทะพล (2559) ที่พบว่า ความคิดเห็นของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 1 จำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับ จีราวัฒน์ สว่างกลับ (2561) ที่พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูในโรงเรียนเครือข่ายที่ 20 สำนักงานเขตดอนเมือง สังกัดกรุงเทพมหานคร จำแนกตามขนาดสถานศึกษา โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะ

1. ผู้บริหารควรมีการส่งเสริมการเรียนรู้สู่การปฏิบัติงานตามเป้าหมายที่ชัดเจนจากวิสัยทัศน์และพันธกิจแก่ครูและบุคลากรในสถานศึกษา เพื่อการดำเนินการไปในทิศทางเดียวกัน และสร้างโอกาสในการพัฒนาทุกสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลง และทันเวลาอย่างรอบด้าน ยอมรับและเตรียมการรับมือกับการเปลี่ยนแปลง ไปสู่การพัฒนาสถานศึกษาในอนาคต
2. ผู้บริหารควรมีการวางแผนการปฏิบัติงานและแผนการบริหารจัดการสถานศึกษาที่ทันต่อการเปลี่ยนแปลงอย่างเป็นระบบ สามารถตรวจสอบได้ มีการกระบวนการทำงานอย่างเป็นระบบครบวงจร ประเมินสถานการณ์หรือผลลัพธ์ที่จะเกิดขึ้นจากการเปลี่ยนแปลง เพื่อนำไปสู่การพัฒนาองค์กรให้เป็นไปตามกฎเกณฑ์หรือมาตรฐานที่กำหนดไว้
3. ผู้บริหารควรมีการกระจายอำนาจและความรับผิดชอบของครูและบุคลากรที่ปฏิบัติงาน โดยมีการมอบหมายงานที่คำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล มีการนิเทศติดตามงาน ช่วยเหลือ ให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์ต่อความก้าวหน้า เคารพในสิทธิและความเป็นส่วนตัวของครูและบุคลากร
4. ผู้บริหารควรหาวิธีการและแนวทางที่หลากหลายในการแก้ปัญหา สนับสนุนให้ครูและบุคลากรหาแนวทางใหม่ ๆ มาแก้ปัญหาในองค์กร ให้ครูและบุคลากรได้แสดงความคิดเห็นและใช้ความรู้ความสามารถของตนเองในการแก้ปัญหาอย่างเต็มที่ โดยส่งเสริมให้มีการใช้เหตุผลวิเคราะห์เพื่อแก้ไขปัญหามากกว่าการใช้ความรู้สึกส่วนตัวในการตัดสินใจ
5. ผู้บริหารควรมีทักษะการสร้างบรรยากาศเพื่อจูงใจให้ครูและบุคลากรมีความสุขในการทำงาน การกระตุ้นและโน้มน้าวให้ครูและบุคลากรอยากทำงาน สร้างเจตคติที่ดีในการปฏิบัติงาน สร้างขวัญกำลังใจให้ครูและบุคลากรรับรู้ถึงความเอาใจใส่จากผู้บริหาร

6. ด้านการทำงานเป็นทีม ผู้บริหารควรเสริมสร้างความผูกพันการทำงานในองค์กร ส่งเสริมให้ครูและบุคลากรได้แสดงความคิดเห็น รับฟังและร่วมมือกันแก้ปัญหาอย่างเหมาะสม ผู้บริหารควรกำหนดบทบาทหน้าที่ของครูและบุคลากรในทีมให้ชัดเจน กระจายความรับผิดชอบ ส่งเสริมการใช้ความรู้ความสามารถเต็มที่โดยที่ผู้บริหารคอยสนับสนุน เพื่อบรรลุเป้าหมายร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ

เอกสารอ้างอิง

- กมลวรรณ นาจ้อย. (2561). การศึกษาภาวะผู้นำและแนวทางการส่งเสริมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม.
- กรวิกา มั่งมุล. (2563). ภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา ตามทัศนะของครู อำเภอแม่สรวย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงราย เขต 2. การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองการศึกษามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยพะเยา.
- เกศสุตา วรรณสินธ์. (2562). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 27. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- จิราวัฒน์ สว่างกลีบ. (2561). ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูในโรงเรียนเครือข่ายที่ 20 สำนักงานเขตดอนเมือง สังกัดกรุงเทพมหานคร. การค้นคว้าอิสระครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร.
- ชัยเสฏฐ์ พรหมศรี. (2561). ภาวะผู้นำสำหรับผู้บริหารองค์กร: แนวคิด ทฤษฎี และกรณีศึกษา. ปัญญาชน.
- ธิดารัตน์ จันทะพล. (2559). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเลย เขต 1. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2560). การวิจัยเบื้องต้น (พิมพ์ครั้งที่ 10). สุวีริยาสาส์น.
- ปิยนัฐธิดา เคนบุปผา. (2559). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 2. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.
- พระเอกชัย พิเลศรัมย์. (2562). รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนการกุศล ของวัดในพระพุทธศาสนา. วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.
- พิษณุ ธรรมรัตน์. (2553). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของข้าราชการครูในอำเภอบางใหญ่ จังหวัดสงขลา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสงขลา เขต 2. สารนิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.
- รุ่งอรุณ หงษ์เวียงจันทร์. (2560). รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาชั้น พื้นฐาน ในเขตภาคตะวันตก. ดุษฎีนิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี.
- รุ่งนภา จันทลี. (2562). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของ สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- หนึ่งฤทัย เลียงพันธุ์สกุล. (2562). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็นองค์กรแห่ง การเรียนรู้ของ สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 3. สารนิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.

- อรอนงค์ แดงนุ้ย. (2561). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอบางสะพาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- อูรชา เย็นตระกูล. (2561). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครูผู้สอนในสำนักงานเขตลาดพร้าว สังกัดกรุงเทพมหานคร*. การค้นคว้าอิสระครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร.
- Cohen, L., Manion, L., & Morrison, K. (2018). *Research methods in education* (8th ed.). Routledge.
- Jantzi, D., & Leithwood, K. (1996). Toward an explanation of variation in teachers' perceptions of transformational school leadership. *Educational Administration Quarterly*, 32(4), 512-538.