

**ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในสหวิทยาเขตเกาะหลัก
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 10 จังหวัดประจวบคีรีขันธ์**
**The Transformational Leadership of School Administrators in Koh Lak Secondary
School Consortium under The Secondary Educational Service Area Office 10
Prachuap Khiri Khan Province.**

วารุณี โอบอ้อม Waruni Op-om¹

ศิริรัตน์ ทองมีศรี Sirirat Thongmeesri²

¹ ศึกษาศาสตร์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา วิทยาลัยการฝึกหัดครู มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร

² อาจารย์สาขาวิชาการบริหารการศึกษา วิทยาลัยการฝึกหัดครู มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร

บทคัดย่อ

การศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในสหวิทยาเขตเกาะหลัก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 10 จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ จำแนกตามวุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดของสถานศึกษา กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในสถานศึกษาในสหวิทยาเขตเกาะหลัก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 10 จำนวน 196 คน ซึ่งกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามตารางสำเร็จรูปของเครจซี่และมอร์แกน และการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิตามสัดส่วน โดยใช้ขนาดของสถานศึกษาเป็นเกณฑ์ในการแบ่งชั้น เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม โดยมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.97 ผลการศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในสหวิทยาเขตเกาะหลัก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 10 จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือด้านการสร้างอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ รองลงมาคือ ด้านการกระตุ้นเขาวังปัญญา ด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในสหวิทยาเขตเกาะหลัก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 10 จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนจำแนกตามวุฒิการศึกษาและ จำแนกตามขนาดของสถานศึกษาไม่แตกต่าง

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง, ผู้บริหารสถานศึกษา, สหวิทยาเขตเกาะหลัก

ABSTRACT

The purpose of this study was to find and compare of the Transformational Leadership of school administrators in Koh Lak secondary school consortium under The Secondary Educational Service Area Office 10 Prachuap Khiri Khan Province, classified by educational background, work experience, and size of the school. The sample used in this study included 196 school administrators and teachers in Koh Lak secondary school consortium under The Secondary Educational Service Area Office 10 Prachuap Khiri Khan Province. It was selected by using Krejcie and Morgan's table and Proportional Stratified Sampling Random. The instrument for data collection was a questionnaire. The reliability was a level of 0.97. The result revealed that: The Transformational Leadership of the school administrators in Koh Lak Secondary School Consortium under The Secondary Educational Service Area Office 10 Prachuap Khiri Khan Province was at a high level, sorted by the highest average of the Transformational Leadership behaviors are idealized influence, intellectual stimulation, individual consideration and the last one is inspirational motivation. When compared by work experience was statistics significantly at the 0.5 level. But when compared by educational background, and size of the school was not significantly different.

Keywords: Transformational Leadership, School Administrators, Koh Lak Secondary school consortium

บทนำ

การเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของโลกในศตวรรษที่ 21 ทำให้การใช้เทคโนโลยีเพื่อเชื่อมโยงข้อมูลต่างๆ เข้าด้วยกัน ซึ่งส่งผลให้เกิดการเรียนรู้ที่สัมพันธ์กับการพัฒนาทักษะส่วนบุคคล เช่น การคิด และการวางแผนงาน ภาวะผู้นำ การสื่อสาร และการทำงานเป็นทีม จึงทำให้การศึกษาของไทยต้องมีการพัฒนาให้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงของสังคม จึงมีการปฏิรูปการศึกษาขึ้น โดยพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 ให้มีการประกันคุณภาพการศึกษา เพื่อตรวจสอบและการประเมินผลที่มีประสิทธิภาพ ให้บรรลุตามวัตถุประสงค์และผู้บริหารสถานศึกษาเป็นหนึ่งในฐานะผู้นำการปฏิบัติงานต่าง ๆ ของสถานศึกษา ต้องบริหารจัดการศึกษาให้เกิดประโยชน์กับผู้เรียนมากที่สุด พัฒนาคุณภาพการศึกษาเพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงและก้าวสู่ทิศทางการพัฒนาที่ดีขึ้น ทั้งหมดนี้ขึ้นอยู่กับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นสำคัญ (กระทรวงศึกษาธิการ. 2550: 7)

ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องรับผิดชอบต่องานของบุคลากรภายในโรงเรียน (James and Connolly, 2000) นอกจากนี้ผู้บริหารสถานศึกษายังถูกกำหนดให้อยู่ในฐานะผู้นำที่ต้องดูแลรับผิดชอบตามตำแหน่งที่เป็นตัวกำหนดความเป็นผู้นำ แม้ว่าผู้นำไม่จำเป็นต้องเป็นผู้บริหารแต่ผู้บริหารก็ควรจะเป็นผู้นำ (Hoy and Miskel, 2001) ดังนั้น ภาวะผู้นำจึงมีความสำคัญและสอดคล้องกับสถานการณ์ของโลกที่เปลี่ยนแปลงไป

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา เป็นบทบาทสำคัญในการบริหารจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษา ผู้บริหารจึงจำเป็นต้องแสดงบทบาทหน้าที่ในการโน้มน้าว หรือชี้แนะให้บุคลากรในสถานศึกษาตระหนักในจุดมุ่งหมายของการจัดการศึกษา รวมถึงและประสานสัมพันธ์กัน เพื่อให้ตรงกับคุณภาพการจัดการเรียนการสอนและคุณภาพของผู้เรียน อันเป็นภารกิจหลักของสถานศึกษาบรรลุตาม เป้าหมายที่กำหนดไว้ (รัตติกรณ จงวิศาล, 2556 : 251) ผู้บริหารจำเป็นต้องมี “ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง” (Transformational Leadership) เพื่อสร้างความสามารถในการปรับเปลี่ยน และพัฒนาองค์กรให้เกิดการเรียนรู้ได้อย่างต่อเนื่อง และ ตลอดเวลา (ยุรพร ศุทธรัตน์. 2552: 10) ดังนั้น การบริหารและจัดการศึกษาใน ยุคแห่งการเปลี่ยนแปลง ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมี ศักยภาพและใช้ภาวะผู้นำอย่างเหมาะสม กับสถานการณ์ปัจจุบันและอนาคตโดยมุ่งผลประโยชน์ของผู้เรียนเป็นสิ่งสำคัญเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย ของสถานศึกษา (ธีระ รุญเจริญ. 2553: 163)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 10 ประกอบด้วยจังหวัดเพชรบุรี จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ จังหวัดสมุทรสงคราม และจังหวัดสมุทรสาคร โดยดูแลการจัดการศึกษาโรงเรียนที่จัดการศึกษาระดับชั้นมัธยมศึกษาที่เปิดสอนทั้งระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนต้นและตอนปลาย รวมทั้งสิ้น 60 โรงเรียน ประกอบด้วย โรงเรียนในจังหวัดเพชรบุรี 22 โรงเรียน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ 18 โรงเรียน จังหวัดสมุทรสงคราม 9 โรงเรียน และจังหวัดสมุทรสาคร 11 โรงเรียน โดยจังหวัดประจวบคีรีขันธ์เป็นจังหวัดที่มีความยาวมากที่สุดในประเทศ จึงได้มีการแบ่งโรงเรียนในอำเภอต่างๆที่ห่างไกลกันออกเป็น 2 สหวิทยาเขต คือสหวิทยาเขตสิงขร และวิทยาเขตเกาะหลัก เพื่ออำนวยความสะดวกการบริหารการศึกษาและการจัดการแข่งขันทักษะวิชาการของเขตพื้นที่การศึกษา

ผู้บริหารสถานศึกษาในสหวิทยาเขตเกาะหลัก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 10 จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ทุกคนต้องเคยผ่านการเป็นครูผู้สอนมาก่อน ที่จะเข้ารับตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา โดยการสรรหาและสอบคัดเลือก ก่อนเข้าสู่ตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องผ่านการฝึกอบรมตามหลักสูตรการบริหาร จากสถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษา ตามระเบียบของคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (มาตรา 80) ขณะปฏิบัติงานเป็นครูผู้สอนอาจเคยอยู่ในโรงเรียนประถมศึกษา โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา เมื่อไปบริหารงานในสถานศึกษา ระดับมัธยมศึกษา อาจยังไม่มีแนวทางในการกระตุ้นการสร้างระบบความคิด ให้แก่ผู้ตามแก้ปัญหาด้วยวิธีใหม่ ๆ ในการส่งเสริมและพัฒนาผู้ตาม ตามความสนใจและความต้องการ อย่างไม่ทั่วถึงและขาด

เสมอภาค ในการมุ่งเน้นความสำเร็จของโรงเรียน ไม่ให้ความสำคัญในการให้ขวัญและกำลังใจแก่ผู้ใต้
บัญชา

ซึ่งผลการทดสอบของสถาบันทดสอบทางการศึกษาแห่งชาติของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6
ปีการศึกษา 2561 นั้น พบว่ามี 3 รายวิชาที่มีค่าเฉลี่ยของระดับจังหวัดต่ำกว่าค่าเฉลี่ยของระดับประเทศ
ส่วนในอีก 1 รายวิชานั้นมีค่าคะแนนเฉลี่ยสูงกว่าค่าคะแนนเฉลี่ยระดับประเทศ แต่ไม่มีเพียงรายวิชาใดที่
คะแนนสูงกว่าร้อยละ 50 และในปีการศึกษา 2562 นั้นก็พบว่าทั้ง 4 วิชาที่มีค่าคะแนนเฉลี่ยลดลง และค่า
คะแนนเฉลี่ยระดับเขตพื้นที่การศึกษาต่ำกว่าค่าคะแนนเฉลี่ยระดับประเทศทุกวิชา (กลุ่มนิเทศ ติดตาม
และประเมินผล สำนักงานเขตพื้นที่มัธยมศึกษา เขต 10, 2562)

จากปัญหาดังกล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษา ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ
ผู้บริหารสถานศึกษาในสหวิทยาเขตเกาะหลัก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 10
จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ และเพื่อทราบผลภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ได้จาก
การศึกษา และนำไปใช้เป็นแนวทางสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาในการปรับปรุงพัฒนาตนเองให้มีภาวะ
ผู้นำในสถานศึกษาและพัฒนากิจการงานจนเกิดการเปลี่ยนแปลงในองค์การทุกแห่งในยุคปฏิรูป
การศึกษาและ การปฏิรูปการเรียนรู้ เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง ด้านสังคม เศรษฐกิจ และการเมือง
ต่อไป

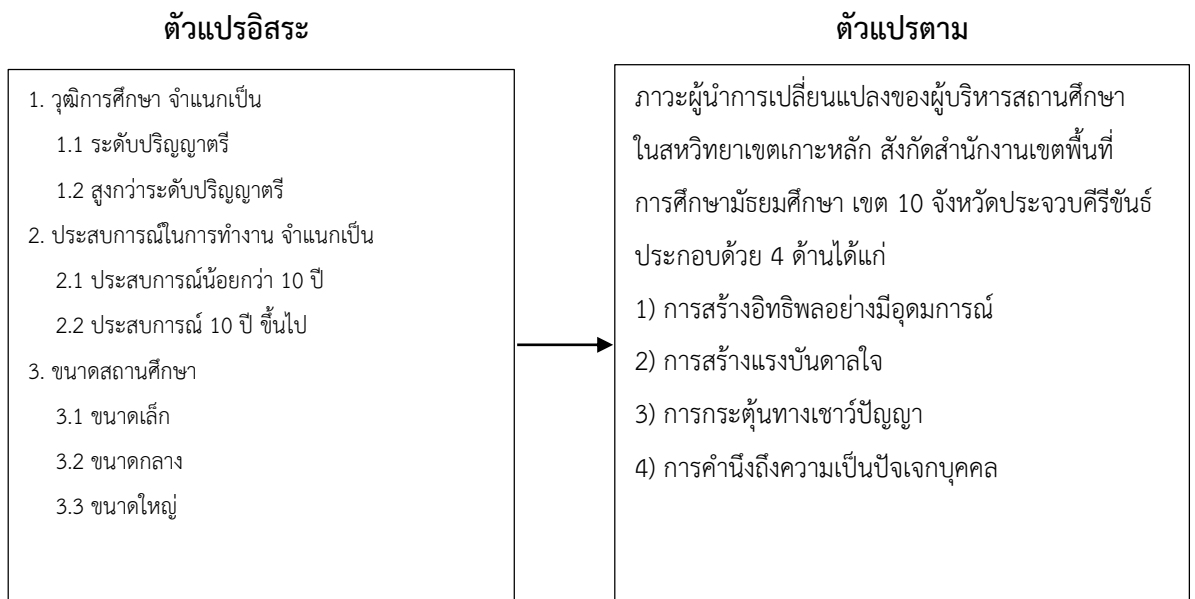
วัตถุประสงค์ของการวิจัย

- 1) เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในสหวิทยาเขตเกาะหลัก
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 10 จังหวัดประจวบคีรีขันธ์
- 2) เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในสหวิทยาเขตเกาะหลัก
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 10 จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ จำแนกตามวุฒิ
การศึกษา ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และขนาดของสถานศึกษา

ขอบเขตการวิจัย

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ผู้วิจัยมุ่งศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ในสหวิทยา
เขตเกาะหลัก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 10 จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ได้กำหนด
กรอบแนวคิดในการวิจัยตามแนวคิดของเบสและอโวลิโอ (Bass & Avolio)



ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในสหวิทยาเขตเกาะหลัก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 10 จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ปีการศึกษา 2563 จาก 9 โรงเรียน จำนวน 389 คน และได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 196 คน ขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ได้มาจากการใช้ตารางกำหนดกลุ่มตัวอย่างของ Krejcie and Morgan และการสุ่มตัวอย่างเป็นการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิเป็นสัดส่วน (Proportional Stratified Random Sampling) โดยใช้ขนาดสถานศึกษาเป็นเกณฑ์ในการแบ่งชั้น

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ แบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับวุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และขนาดของสถานศึกษา มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในสหวิทยาเขตเกาะหลัก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 10 จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ซึ่งกำหนดคะแนนออกเป็น 5 ระดับ จำนวน 40 ข้อ โดยให้ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 ท่าน ตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา

แล้วนำไปทดลองใช้ (Try out) กับผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน โดยได้ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.97

สถิติที่ใช้ในการวิจัย

สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ส่วนสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน ได้แก่ การทดสอบค่าที และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว

วิธีการดำเนินวิจัย

ผู้วิจัยนำหนังสือจากวิทยาลัยการฝึกหัดครู มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร พร้อมแบบสอบถามที่ใช้ในการเก็บข้อมูลให้แก่สถานศึกษาในสหวิทยาเขตเกาะหลัก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 10 จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ โดยวิธีการนำส่งและเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง จำนวน 250 ฉบับ ได้รับกลับมา 200 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 80 ของแบบสอบถามทั้งหมด และนำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามที่สมบูรณ์มาวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิจัย

จากการศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในสหวิทยาเขตเกาะหลัก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 10 จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ สรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

1. ผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 138 คน ร้อยละ 70.41 และสูงกว่าปริญญาตรีจำนวน 58 คน ร้อยละ 29.59 โดยมีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานน้อยกว่า 10 ปี จำนวน 120 คน ร้อยละ 61.22 และมีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 10 ปีขึ้นไป จำนวน 76 คน ร้อยละ 38.78 ซึ่งปฏิบัติงานอยู่ในสถานศึกษาขนาดใหญ่ จำนวน 111 คน ร้อยละ 56.63 ขนาดเล็ก จำนวน 67 คน ร้อยละ 34.18 และขนาดกลาง จำนวน 18 คน ร้อยละ 9.18

2. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในสหวิทยาเขตเกาะหลัก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 10 จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน ซึ่งเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการสร้างอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านการกระตุ้นทางเชาว์ปัญญา ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล และการสร้างแรงบันดาลใจ

2.1 ด้านการสร้างอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก ซึ่งเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารมีความมุ่งมั่นในการทำงาน ผู้บริหารมีความรู้ ความสามารถเหมาะสมกับตำแหน่งเป็นที่ยอมรับ

ของเพื่อนร่วมงาน และ ผู้บริหารคำนึงถึงผลประโยชน์ของหน่วยงาน ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารสร้างความศรัทธา นานับถือแก่ผู้ร่วมงาน

2.2 ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก ซึ่งเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารมีความกระตือรือร้นในการทำงาน ผู้บริหารสร้างความเชื่อมั่นว่าจะสามารถบรรลุเป้าหมายที่ได้วาง และ ผู้บริหารกระตุ้นความคิดและจูงใจให้ผู้ร่วมงานเห็นความสำเร็จในการทำงาน ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารสร้างเจตคติที่ดีต่อผู้ร่วมงาน

2.3 ด้านการกระตุ้นทางเชาว์ปัญญา โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก ซึ่งเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานเกิดความคิดสร้างสรรค์สร้าง นวัตกรรมใหม่ ๆ ผู้บริหารกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานเกิดแก้ปัญหาด้วยตนเอง และผู้บริหารให้ผู้ร่วมงานร่วมสร้างวิสัยทัศน์ในการปฏิบัติงานตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารชี้แนะให้ผู้ร่วมงานหาจุดเด่น จุดด้อย ของสถานศึกษา

2.4 ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก ซึ่งเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารสนับสนุนให้ได้รับการอบรมพัฒนาความรู้ เพิ่มขีดความสามารถให้มากขึ้น ผู้บริหารแนะนำและให้คำปรึกษาเกี่ยวกับการปฏิบัติงานและลำดับสุดท้ายได้ค่าเฉลี่ย ซึ่งได้แก่ผู้บริหารการยอมรับและเข้าใจถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล และผู้บริหารมอบหมายงานให้ผู้ร่วมงาน ตามความรู้ ความสามารถของแต่ละคน ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารมีการให้ข้อมูลย้อนกลับเกี่ยวกับการปฏิบัติตนเองของผู้ร่วมงานเป็นรายบุคคล

3. การเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในสหวิทยาเขตเกาะหลัก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 10 จังหวัดประจวบคีรีขันธ์

3.1 จำแนกตามวุฒิการศึกษา โดยรวมไม่แตกต่าง เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการสร้างอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์และด้านการกระตุ้นทางเชาว์ปัญญา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านการสร้างแรงบันดาลใจและด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ไม่แตกต่าง ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

3.2 จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการสร้างอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการกระตุ้นทางเชาว์ปัญญา และด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

3.3 จำแนกตามขนาดสถานศึกษา โดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการสร้างอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ และด้านการสร้างแรงบันดาลใจ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านการกระตุ้นทางเชาว์ปัญญา และด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

อภิปรายผล

การอภิปรายผลการวิจัยครั้งนี้ ประเด็นสำคัญเกี่ยวกับการศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในสหวิทยาเขตเกาะหลัก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 10 จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ดังต่อไปนี้

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในสหวิทยาเขตเกาะหลักสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 10 จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก อาจมาจากผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีเทคนิคหรือวิธีการในการเปลี่ยนพฤติกรรมการทำงานของตนเอง ให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมของสถานศึกษาที่เปลี่ยนแปลงไป ซึ่งมีผลมาจากการปฏิรูปการศึกษาและการพัฒนาคุณภาพการศึกษา ให้เท่าเทียมกับประเทศต่างๆ ในภูมิภาค ซึ่งจะเห็นได้ว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารเป็นสิ่งสำคัญในการขับเคลื่อนการปฏิบัติงานในสถานศึกษา โดยส่งผลให้การปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชามีประสิทธิภาพ ซึ่งผู้บริหารจะต้องมีวิธีการในพัฒนาตนเองอยู่เสมอและปรับเปลี่ยนแนวคิดด้านการบริหารและการจัดการให้เป็นผู้บริหารสถานศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ 2 พ.ศ. 2545 และฉบับที่ 3 พ.ศ. 2553 อย่างต่อเนื่อง (กระทรวงศึกษาธิการ. 2550: 7) รวมถึงการมีทักษะและกลวิธีในการบังคับบัญชาให้เกิดผลสัมฤทธิ์ในด้านการปฏิบัติงาน

1.1 ด้านการการสร้างอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ อยู่ในระดับมาก อาจมาจากผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีเทคนิคและมีความมุ่งมั่นในการทำงาน ปฏิบัติตัวเป็นแบบอย่างที่ดีให้ ผู้ใต้บังคับบัญชา มีความรู้ ความสามารถเหมาะสมกับตำแหน่งเป็นที่ยอมรับของเพื่อนร่วมงานทำให้เป็นที่เคารพนับถือและคำนึงถึงผลประโยชน์ของหน่วยงาน ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชา เกิดความภาคภูมิใจเมื่อร่วมงานกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของจิระเดช สวัสดิภักดิ์ (2562) ได้วิจัยเรื่อง การศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษา ในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด ผลการวิจัยพบว่าการศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษา ในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด โดยรวมและรายด้านการสร้างอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์อยู่ในระดับมาก

1.2 ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ อยู่ในระดับมาก ผู้บริหารมีความกระตือรือร้นในการทำงาน และสร้างความเชื่อมั่นให้เพื่อนร่วมงานว่าจะสามารถบรรลุเป้าหมายที่ได้วางไว้ อีกทั้งยังกระตุ้นความคิด หรือจูงใจให้เพื่อนร่วมงานเห็นความสำเร็จในการทำงาน สอดคล้องกับวิจัยของ นารินทร์เดชสะท้อน (2557) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 โดยรวมและด้านสร้างแรงบันดาลใจ อยู่ในระดับมาก

1.3 ด้านการกระตุ้นทางเขาวนปัญญาอยู่ในระดับมาก คือผู้บริหารสถานศึกษา มีการกระตุ้น ให้ผู้ร่วมงานเกิดความคิดสร้างสรรค์ สร้าง นวัตกรรมใหม่ ๆ และสามารถแก้ปัญหาได้ด้วยตนเอง และผู้บริหารยังให้โอกาสผู้ร่วมงานร่วมสร้างวิสัยทัศน์ในการปฏิบัติงาน เพื่อตระหนักถึงปัญหาและร่วมกันหา แนวทางใหม่ ๆ มาแก้ปัญหาในหน่วยงานปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นในหน่วยงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของรุ่ง นภา วิจิตรวงศ์ (2551) ได้ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาระยอง เขต 1 ผลการวิจัย พบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 1 โดยรวมและด้านการกระตุ้นทางเขาวนปัญญาอยู่ใน ระดับมาก

1.4 ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลอยู่ในระดับมาก คือ เนื่องจากผู้บริหารสนับสนุน ให้ได้รับการอบรมพัฒนาความรู้ เพิ่มขีดความสามารถให้มากขึ้น คอยแนะนำและให้คำปรึกษาเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน มีการยอมรับและเข้าใจถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล และมอบหมายงานให้ผู้ร่วมงาน ตามความรู้ ความสามารถของแต่ละคนซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของบัณฑิต กิมศรี (2559) ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ ผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาที่ให้การดูแลเอาใจใส่ ผู้ใต้บังคับบัญชา เป็นรายบุคคลและทำให้มีคุณค่า โดยสนับสนุนให้ได้รับการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ ผลการวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอท่าใหม่จังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

2. เปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในสหวิทยาเขตเกาะหลัก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 10 จังหวัดประจวบคีรีขันธ์

2.1 จำแนกตามวุฒิการศึกษา โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่าง โดยครูที่มีวุฒิกศษ.ปริญญาตรีและครูที่มีวุฒิกศษ.สูงกว่าปริญญาตรี มีการรับรู้ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาอาจ เป็นเพราะครูและบุคลากรทางการศึกษาในปัจจุบัน มีการพัฒนาตนเอง โดยการศึกษาค้นคว้าวิจัย การ เข้ารับการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มศักยภาพในการทำงาน เพื่อจัดการเรียนรู้ ให้ผู้เรียน สามารถก้าวทันสังคมใน ปัจจุบัน และตอบสนองการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นตลอดเวลา เพื่อพัฒนาสถานศึกษาให้มีความเข้มแข็ง

ทางด้านวิชาการ ประกอบกับเทคโนโลยีสารสนเทศที่มีความรวดเร็วที่สามารถเข้าถึงความรู้ได้ทุกที่ตลอดเวลา ทำให้ครูผู้สอนสามารถเรียนรู้ได้อย่างต่อเนื่อง ตามความสนใจ เช่น การอบรมพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อพัฒนางานที่ได้รับมอบหมาย ซึ่งเป็นการลดช่องว่างทางการศึกษา สำหรับครูผู้สอนที่มีวุฒิการศึกษาปริญญาตรีกับครูผู้สอนที่มีวุฒิการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของณรงค์ศักดิ์ วัชร (2559) ภาวะผู้นำเหนือผู้นำสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จังหวัดจันทบุรี จำแนกตามวุฒิการศึกษา โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่าง

2.2 จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่าง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารและครูผู้สอนที่มี ประสบการณ์ในการทำงานที่มากกว่าย่อมมองเห็นความสำคัญของการมีภาวะผู้นำในการพัฒนาองค์กรให้เท่ากัน การเปลี่ยนแปลงมากกว่าผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการทำงานที่น้อยกว่าเพราะยังผ่านการปฏิบัติงานและได้รับรู้ผลของการบริหารงานของผู้บริหารที่ในระยะเวลาที่น้อย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของวิไลลักษณ์ สีดา (2562) ได้ศึกษา ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 จำแนกตามประสบการณ์ทำงานมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้อาจเป็น เพราะประสบการณ์ในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่แตกต่างกัน ทำให้มีมุมมองต่อ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุคการศึกษา 4.0 แตกต่างกัน ซึ่งในยุคการศึกษา 4.0 มีสภาวะทางสังคม ความ เปลี่ยนแปลงวิถีชีวิตของคน การเข้าถึงเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงไปทำให้คุณลักษณะของภาวะผู้นำการ เปลี่ยนแปลงที่เปลี่ยนไป และสอดคล้องกับ งานวิจัยของ เสาวลักษณ์ ร่วมญาติ (2557 : 46-47) ที่ได้ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชนสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน โดยภาพรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.3. จำแนกตามขนาดของสถานศึกษาโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่าง ทั้งนี้อาจมาจากการบริหารสถานศึกษา หน่วยงานต้นสังกัด ย่อมคัดสรรบุคคลที่มี ความเหมาะสมมาดำรงตำแหน่งผู้บริหาร ซึ่งการเป็นผู้บริหารที่ดีได้นั้น ผู้บริหารต้องผ่านการฝึกฝน อบรม สั่งสมความรู้ ประสบการณ์ต่าง ๆ อีกทั้งเมื่อได้เป็นผู้บริหารแล้ว ก็จะต้องมีการพัฒนาความรู้ แนวคิด ทฤษฎีการบริหาร อย่างต่อเนื่อง เพื่อนำมาบริหารจัดการให้มี ประสิทธิภาพ โดยเป็นการพัฒนาคุณลักษณะทั้งทางด้านบุคลิกภาพ เจตคติ และความรู้ที่เหมาะสมกับ การเป็นภาวะผู้นำ ดังนั้นการที่จะก้าวขึ้นเป็นผู้บริหารสถานศึกษาแต่ละแห่งไม่ว่าจะเป็นสถานศึกษา ขนาดเล็ก ขนาดกลางหรือขนาดใหญ่ ล้วนแล้วต้องผ่านการกลั่นกรอง และคัดเลือกจากหน่วยงาน ต้นสังกัดอย่างเหมาะสมและสอดคล้องกับงานวิจัยของ เฉลิมพล คนตรง (2555) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดสุโขทัย ในทศวรรษที่

2 ของการปฏิรูปการศึกษา ผลการวิจัยพบว่า ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา ตามความคิดเห็นของข้าราชการครู จำแนกตามขนาดโรงเรียน ไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ แอนนา รัตนภักดี (2553) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ ผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุบลราชธานีเขต 1 จำแนกตามขนาดของ สถานศึกษา พบว่า ขนาดของสถานศึกษาแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุบลราชธานีเขต 1 โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในสหวิทยาเขตเกาะหลัก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 10 จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังต่อไปนี้

ข้อเสนอแนะทั่วไป

1. ด้านการสร้างอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ พบว่า ผู้บริหารสร้างความสำเร็จ นำนับถือแก่ผู้ร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ดังนั้นผู้วิจัยเห็นว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติงาน เพื่อสร้างความศรัทธาและน่านับถือแก่ผู้ร่วมงาน โดยยึดหลักคุณธรรม จริยธรรมประกอบการตัดสินใจต่างในการปฏิบัติงาน

2. ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ พบว่า ผู้บริหารกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานเกิดการ ทำงานเป็นทีม มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดในด้านนี้ ดังนั้น ผู้วิจัยเห็นว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรสร้างเจตคติที่ดีต่อผู้ร่วมงานและกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานเกิดการ ทำงานเป็นทีม เพื่อเป็นการสร้างแรงบันดาลใจในการปฏิบัติงาน

3. ด้านการกระตุ้นทางเชาว์ปัญญา พบว่า ผู้บริหารชี้แนะให้ผู้ร่วมงานหาจุดเด่น จุดด้อย ของสถานศึกษา มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดในด้านนี้ ดังนั้น ผู้วิจัยเห็นว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรดูแล ส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานได้รับการพัฒนาจุดเด่น จุดด้อยด้านศักยภาพของตนเป็นรายบุคคล

4. ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล พบว่า ผู้บริหารมีการให้ข้อมูลย้อนกลับเกี่ยวกับการปฏิบัติตนเองของผู้ร่วมงานเป็นรายบุคคล มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดในด้านนี้ ดังนั้น ผู้วิจัยเห็นว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรเสนอแนะ ชี้แนวทางและให้โอกาสแก่ผู้ร่วมงานในการทำงานที่ท้าทายและการเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ เพื่อแสดงความสามารถในการทำงาน

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

1. ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 10 ทั้งจังหวัดประจวบคีรีขันธ์

2. ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 10 จังหวัดประจวบคีรีขันธ์

เอกสารอ้างอิง

กระทรวงศึกษาธิการ. **แนวทางการปฏิรูปการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ**. กรุงเทพฯ: ที.เอส.บี.โปรดักส์, 2550.

จิระเดช สวัสดิ์ภักดิ์. **การศึกษาบทบาทภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดอาชีวศึกษาในจังหวัดตราด จันทบุรี และระยอง**. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี, 2562.

เฉลิมพล คนตรง. **ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดสุโขทัย ในทศวรรษที่ 2 ของการปฏิรูปการศึกษา**. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยนเรศวร, 2555.

ณรงค์ศักดิ์ วัชร. **การศึกษาภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 17 จังหวัดจันทบุรี**. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา, 2559.

ธีระ รุญเจริญ. **ความเป็นมืออาชีพในการจัดและบริหารการศึกษายุคปฏิรูปการศึกษา (ฉบับปรับปรุง) เพื่อปฏิรูปตรวจสอบและประเมินภายนอกรอบสาม**. กรุงเทพฯ : ข้าวฟ่าง, 2553.

นารินทร์ เดชสะท้าน. **ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3**. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏกาฬสินธุ์, 2557.

บัณฑิต กิมศรี. **ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17**. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา, 2559.

ยุพร ศุภรัตน์. **องค์การแห่งการเรียนรู้**. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2552.

รัตติกรณ์ จงวิศาล. **ภาวะผู้นำ : ทฤษฎีการวิจัยและแนวทางสู่การพัฒนา**. กรุงเทพฯ : สยามการพิมพ์, 2556.

รุ่งนภา วิจิตรวงศ์. **ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1**. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์, 2551.

- วิไลลักษณ์ สีดา. **ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 3.** วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร, 2562.
- เสาวลักษณ์ ร่วมญาติ. **ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 2.** วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ในพระบรมราชูปถัมภ์, 2557.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2560). **นโยบายของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ปีงบประมาณ พ.ศ. 2560.** กรุงเทพฯ : สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 10. **ข้อมูลสารสนเทศ จำนวนครูและนักเรียน ปีการศึกษา 2563.** เพชรบุรี : สำนักงานฯ, 2562.
- แอนนา รัตนภักดี. **ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ ผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุบลราชธานี เขต 1.** วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี, 2553.
- Hoy, W.K, & Miskel, C. G. **Education administration (6th ed.).** New York: McGraw-Hill, 2001.
- Jame, C., & Connolly, U. **Educational Administration Theory Research Practice. (7th ed).** New York: McGraw-Hill, 2000.

